Mittuniversitetet
MID SWEDEN UNIVERSITY

Sprickor, öppningar & krackeleringar-nya perspektiv på arbetsmiljö

Angelika Sjöstedt Landén, Gunilla Olofsdotter och Malin Bolin (red)

Forum for Gender Studies
Gender Studies at Mid Sweden University, Working papers 8 2015
Mid Sweden University

Sprickor, öppningar & krackeleringar – nya perspektiv på arbetsmiljö

Angelika Sjöstedt Landén, Gunilla Olofsdotter och Malin Bolin (red)

© Cover by Lotta Brännström

Printed by Mid Sweden University, Sundsvall
ISBN: 978-91-88025-42-5

Forum for Gender Studies
Mid Sweden University, 851 70 Sundsvall, Sweden
Phone: +46 (0)10 142 80 00
Gender Studies at Mid Sweden University, Working paper no 8, 2015

Gender Studies at Mid Sweden University
Working papers 8, 2015

Forum för genusvetenskap (FGV) utgör en tvärvetenskaplig och campusövergripande plattform för att initiera, samordna och stödja all genusforskning vid Mittuniversitetet. FGV:s vision är att vara ett regionalt kunskapscentrum som i samverkan bedriver innovativ forskning med nationell och internationell spets.

Forum for Gender Studies
Mid Sweden University
85170 Sundsvall

www.miun.se/genus

Innehåll

Inledning: Nya perspektiv på arbetsmiljö **5**
Angelika Sjöstedt Landén, Gunilla Olofsdotter & Malin Bolin

Rädd på jobbet? Hot och våld i avregleringens spår **17**
Paulina de los Reyes, Alejandro González & Annette Thörnquist

Tärandets kartografi - Styrningsrelationer med betydelse för arbetsmiljö i glesbygdens äldreomsorg **49**
Katarina Giritli Nygren & Sara Nyhlén

Den attraktiva staden som arbetsmiljö ur ett kulturgeografiskt perspektiv **69**
Kristina Zampoukos

Blickar, frågor och beröring - rasism som ett arbetsmiljöproblem **85**
Paula Mulinari

Identitet och genus under förändring i en gruvlig miljö **107**
Lena Abrahamsson, Jan Johansson och Eira Andersson

Från kvinnors arbetsmiljö till genus och arbetsmiljö. Reflektioner om genus, arbetsmiljö och förändring **125**
Tina Forsberg Kankkunen och Annika Härenstam

Arbetsmiljö + kvinnor = sant? **143**
Gunilla Olofsdotter och Angelika Sjöstedt Landén

Långt hemifrån men nära till alkohol: En studie av arbetets och kontextens betydelse för riskkonsumtion hos kvinnor och män i säsongsanställning **157**
Stig Vinberg och Maria Warne

Friska arbetsplatser – organisationens betydelse för jämlik arbetsmiljö **179**
Malin Bolin

Medverkande författare

Angelika Sjöstedt Landén är Fil. Dr. i etnologi och forskare vid Umeå universitet samt lektor i genusvetenskap vid Mittuniversitetet. Hennes forskning berör främst genus och dess intersektioner med andra maktordningar. Hon har bland annat undersökt hur begreppen jämställdhet och genus bildar policy och praktik i rehabiliterings- och arbetsmiljöarbete inom ramen för flera olika forskningsprojekt. Angelika är temaledare för forskningsinriktningen ”Arbetsliv och genus” vid Forum för genusvetenskap (FGV), Mittuniversitetet.

Gunilla Olofsdotter är **d**ocent i sociologi vid avdelningen för samhällsvetenskap vid Mittuniversitetet. Hon forskar om arbetslivets förändringar i termer av flexibilisering och externalisering av arbetskraft samt genusrelaterade arbetslivsfrågor. Frågor om makt och inflytande i arbetslivet är vägledande i hennes forskning. Hon har bland annat studerat verksamheten inom rehabiliterings- och arbetsmiljöprojekt ur ett genusperspektiv. I ett pågående projekt studeras arbetsmigration till Norge via bemanningsföretag.

Malin Bolin är Fil Dr. i sociologi, och är verksam som lektor vid Mittuniversitetet i Sundsvall. Hon har ett allmänt intresse för arbetslivsfrågor och forskar om frågor kring arbetsplatsers organisering och dess inverkan på anställdas arbetsmiljö och hälsa. Hon är även engagerad i frågor om metodutveckling och genusperspektiv inom arbetslivsforskning.

Lena Abrahamsson är professor i genus och teknik vid Arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet samt prodekan vid den tekniska fakulteten. Hennes forskning fokuserar genus, arbetsmiljö och arbetsorganisation, främst i industriella miljöer, bland annat gruvor.

Eira Andersson är lektor vid Arbetsvetenskap på Luleå tekniska universitet. Hon bedriver forskning inom ämnet genus och teknik med fokus på maskulinitet, arbetsplatskultur och jämställdhetsarbete i mansdominerade organisationer såsom gruvindustrin.

Paulina de los Reyes är professor i ekonomisk historia vid Stockholms universitet. Hennes forskning handlar om arbetsliv, makt och intersektionalitet ur ett ekonomisk historiskt perspektiv. Hon har bland annat publicerat boken *Intersektionalitet. Kritiska reflexioner om ojämlikhetens landskap* (tillsammans med Diana Mulinari) och varit redaktör för forskarantologierna Arbetslivets (o)synliga murar (2006) och *Inte bara jämställdhet. Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet* (SOU 2014:34).

Alejandro González är Fil. Dr. i ekonomisk historia vid Uppsala universitet. Han har arbetat vid Latinamerikainstitutet och Ekonomisk-historiska institutionen vid Stockholms universitet sedan han disputerade år 2000 och fram till 2014. Hans främsta forskningsområde har varit den informella ekonomin i ett internationellt perspektiv samt, på senare år, arbetsmiljö- och utbildningsfrågor utifrån ett intersektionellt perspektiv och mot bakgrund av den ökade konkurrensutsättningen inom den offentliga sektorn.

Annika Härenstam är professor emerita vid Göteborgs universitet och numera verksam vid Stockholms universitet, Psykologiska institutionen. Hennes forskningsinriktning handlar om arbetsorganisation och arbetsmiljö, särskilt i offentlig sektor. Hon är erfaren projektledare för flera stora tvärvetenskapliga forskningsprojekt så som Moderna arbets- och livsvillkor för kvinnor och män (MOA), Sociala relationer i arbetslivet (SIA) och senast Chefios- projektet som behandlat organisatoriska förutsättningar för chefskap i offentlig sektor.

Jan Johansson är professor i arbetsvetenskap och prefekt vid Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle, Luleå tekniska universitet. Han har varit engagerad i flera internationella projekt som handlar om arbete och arbetsmiljö i framtidens gruvor.

Tina Forsberg Kankkunen är Fil Dr. vid Sociologiska institutionen, Stockholms universitet. Hon forskar om styrning, organisation och professionella yrkesgrupper. Hennes forskning har ofta ett genusperspektiv.

Paula Mulinari är lektor och forskare vid Institutionen för Socialt Arbete, fakulteten Hälsa och Samhälle, Malmö Högskola. Mulinari utforskar frågor om arbetsvillkor, rasism, känslor och motstånd inom den privata servicesektorn. För närvarande arbetar hon med ett projekt om dricks och ett projekt om vardagsmotstånd på arbetsplatser. Teoretiskt inspireras hennes arbete av feministisk och marxistisk arbetslivsforskning och intersektionella teorier.

Katarina Giritli-Nygren är docent och universitetslektor i sociologi vid Mittuniversitetet i Sundsvall. Hennes forskning rör främst genusteori och kritisk teori. Hon har också utvecklat teorier kring intersektionell riskteori. Giritli-Nygren är föreståndare för Forum för genusvetenskap (FGV), Mittuniversitetet.

Sara Nyhlén är Fil. Dr och universitetslektor i statsvetenskap vid Mittuniversitetet i Sundsvall. Hennes forskning berör en rad olika empiriska fält, men gemensamt är inriktningen mot lokala översättningar av policy. Analyserna görs utifrån ett kritiskt perspektiv med särskilt fokus på genus och intersektionella perspektiv.

Annette Thörnquist är docent i historia och arbetslivsforskare. Hon har under senare år varit anställd vid Ekonomisk-historiska institutionen, Stockholms universitet, vid Institutet för forskning om migration, etnicitet och samhälle, REMESO, Linköpings universitet samt vid Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur, F.A.T.K., Tübingens universitet. Hennes forskningsområden är främst industrial relations, precarious employment, arbetsmigration och arbetsmiljö.

Maria Warne är doktor i hälsovetenskap vid Mittuniversitetet och bedriver forskning i det treåriga projektet ”Trygg i Åre - arbetsgivare mot droger”. Marias forskningsinriktning baseras på ett hälsofrämjande perspektiv, hur stödjande miljöer skapas för människors hälsa. Fokus i projektet är den omgivande kontextens betydelse för riskbruk och hur normer skapas och följs eller bryts i denna kontext.

Stig Vinberg är professor i hälsovetenskap vid Mittuniversitetet och bedriver forskning om vad som karakteriserar hälsofrämjande organisationer, ledarskapets betydelse för hälsa samt hälso- och arbetsmiljöarbete i små företag. Han har bred erfarenhet av förändringsarbete i organisationer som projektledare och är för närvarande ansvarig för magisterprogrammet Arbetsliv, hälsa och rehabilitering vid Mittuniversitetet.

Kristina Zampoukos är lektor i kulturgeografi vid Mittuniversitetet. I sin forskning intresserar hon sig bland annat för anställdas syn på, och upplevelser av, att arbeta i hotell- och restaurangbranschen, sociala och geografiska arbetsdelningar samt arbetskraftsmigration. Hon de rörlighetsstrategier som svenska bemanningsanställda sjuksystrar och lagerarbetare har då de befinner sig på den norska arbetsmarknaden. Hon är en av två redaktörer för ett specialnummer om ’The Geographies of Tourism: Work and Workers’ i tidskriften *Tourism Geographies*.

Inledning: Nya perspektiv på arbetsmiljö

Angelika Sjöstedt Landén, Gunilla Olofsdotter & Malin Bolin

Idén om att sätta samman en antologi om arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete grundar sig i de erfarenheter vi samlat på oss inom olika forskningsprojekt. Vi har på nära håll mött ett arbetsliv som kännetecknas av flexibla anställningsformer, projektifiering, ojämlika villkor, nedmonteringar av sociala trygghetssystem och olika försök att lösa strukturella problem med individuella lösningar. Samtidigt som dessa aspekter av arbetslivet gärna ses som en del av "det nya arbetslivet" visar analyser som vi och andra forskare som bidrar med kapitel i denna bok har genomfört, att det så kallade "nya arbetslivet" kanske inte är så förändrat som ibland görs gällande. Maktordningar grundade i bland annat klass, kön, och etnicitet är nu som tidigare närvarande i arbetslivet (Acker 2006; Acker 2012; Mulinari & Selberg 2011). Detta gäller inte minst när det handlar om människors arbetsmiljö och hälsa. En långvarig forskartradition visar med all tydlighet hur arbetsmiljön bidrar till (o)hälsa hos anställda och hur detta är ojämnt fördelat mellan olika grupper av anställda och inom olika delar av arbetsmarknaden (Abrahamsson & Gonäs 2014; SBU 2015; SCB 2014; Svensk jämställdhetsbarometer 2014). Trots denna omfattande kunskap ökar ojämlikheten på den svenska arbetsmarknaden i sjukfrånvaro, hälsa och arbetsmiljö (Gellerstedt 2013; Sandmark 2011). En sådan systematisk ökning av ojämlika förhållanden indikerar arbetsmarknadsförändringar som stärker de strukturella skillnaderna. Institutionella förändringar kan ta sig olika uttryck beroende på hur de filtreras, tolkas och manifesteras i organisationer, vilka därför bör uppmärksammas som arenor där (o)jämlika arbetsvillkor skapas. Vi vill därför understryka vikten av ett strukturellt perspektiv på arbetsmiljö och arbetsvillkor. Ett uppdaterat arbete med begreppet arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete kräver därför samhällsvetenskapliga och humanistiska perspektiv! Med en sådan utgångspunkt följer maktkritiska perspektiv som innehaft relativt marginaliserade positioner inom arbetsmiljöforskningen som istället främst har bedrivits ur ett hälsoperspektiv. Det har inneburit att biologiska/medicinska, ergonomiska och psykologiska förklaringsmodeller om exempelvis

belastning, välbefinnande och stress har fått ta mycket plats (Lewis & Mathiassen 2013; Lindberg & Vingård 2012; Lundberg & Cooper 2010; Theorell 2012). Det har även medfört en fokusering på individen snarare än den organisatoriska kontexten (MacDonald m.fl 2008; Marklund & Härenstam 2010). Med andra ord har fokus varit på hälsokonsekvenser hos anställda och inte i lika hög grad på att identifiera hur hälsofrämjande villkor uppstår i olika kontexter. Genom att särskilja den organisatoriska nivån från den individuella blir förståelsen av vad som kännetecknar en ”frisk arbetsplats” tvetydig; betyder det att arbetsplatsen enbart anställer friska medarbetare eller främjar arbetsplatsens organisering anställdas hälsa genom en god arbetsmiljö. Detta länkas samman med frågor om hur arbetslivet organiseras i en vidare bemärkelse och varför det görs på särskilda sätt.

I denna antologi har vi samlat aktuell samhällsvetenskaplig forskning som riktar blicken mot områden som vanligtvis inte alltid inkluderas i det som kallas arbetsmiljö eller arbetsmiljöarbete. I bokens kapitel identifieras olika problem och arbetsmiljöutmaningar som inte bara kan lokaliseras till en enskild arbetsplats. Det handlar till exempel om marknadsanpassning, om normer som att alltid sätta kunder (ur ”den kreativa klassen”) i fokus för att skapa attraktivitet och bygga varumärken (både organisationers och platsers), och om ständiga förändringar i teknik och styrning. I dagens språkbruk används ofta ordet ständiga förbättringar. Detta förekommer inte minst inom Lean- och New Public Management- diskurser. Förbättringsarbete förväntas inom dessa ”managementfilosofier” automatiskt ge bättre arbetsmiljö samt främja jämställdhet och mångfald. Det förekommer ett antagande om att dessa “förbättringar” blir den bästa lösningen för alla, men eftersom förbättringsarbetet hela tiden utgår ifrån ett fokus på kunden riskerar det samtidigt att inte utgå från de anställdas behov och kunskaper. Jakten på ökad kundkvalité med fokus på relationer och lärande i termer av dialog, kultur och värderingar riskerar att, som Abrahamsson och Johansson (2013:25) påpekar, att förpassa arbetsmiljöns strukturella aspekter som inflytande, arbetsinnehåll och genusrelationer mer i skymundan. Därför är det viktigt att se hur individuella och strukturella erfarenheter och villkor interagerar. Ett sådant angreppsätt inbegriper också att synliggöra hur makt konstitueras inom arbetslivet då “the concept of empowerment has no

meaning unless one takes into account how the real power is distributed in the workplace" (Abrahamsson & Johansson 2013:25).

Ojämlika villkor i arbetslivet hänger också samman med skillnader mellan kvinnors och mäns villkor. Trots att Sverige anses vara ett av de mest jämställda länderna arbetar fortfarande kvinnor och män inom olika sektorer och har olika yrken och positioner (Abrahamsson & Gonäs 2014; SCB 2014). Detta återspeglas inte minst i skillnader i arbetsmiljö och arbetsrelaterad ohälsa. En övergripande slutsats i forskningsrapporten *Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet* var att för att öka jämställdheten i arbetslivet måste vi kunna "hantera och motverka organisationsförändringar, bieffekter och andra utvecklingstendenser som går åt fel håll" (Abrahamsson & Gonäs 2014:20). Som författarna påpekar krävs stora förbättringar av både fysisk och (psyko)social arbetsmiljö och arbetsvillkor inom yrken, verksamheter och organisationer där många kvinnor arbetar.

Samtidigt som vi vet att det finns stora skillnader mellan kvinnors och mäns arbetsvillkor och arbetsmiljö, vet vi även att ojämlikheten i arbetslivet inte enbart handlar om skillnader mellan könen. Vid de inkluderande, exkluderande eller marginaliserande processer som kan kopplas till kön skapas samtidigt andra diskriminerande strukturer baserade på exempelvis klass och etnicitet. Joan Acker utvecklade begreppet ojämlikhetsregimer för att undersöka hur komplexa ojämlikheter skapas inom organisationer (Acker 2006; Acker 2012; Healy, Bradley & Forson 2011; Mulinari och Selberg 2013). Även om ojämlikhetsregimerna kan förstås som kopplade till en speciell organisation är analysen baserad på en förståelse av organisationer som inbäddade i vidare relationer av makt och ojämlikhet (Acker 2012). De praktiker och processer som skapar hierarkisering och segregering inom organisationer avgör inte bara hur positioner skapas, utan även hur anställda skiktas till olika positioner (Acker 2006). Detta innebär att ojämlikhet blir inbyggd i organisationer vilket kan förklara att både grupper med bra och dåliga arbetsförhållanden återfinns inom samma organisation. Ojämlikhetsregimer är ett sätt att analysera hur variationer i könstillhörighet, klass, etnicitet, sexualitet, ålder och funktionsförmåga skapar skilda förutsättningar i arbetslivet. Samtidigt handlar det om att uppmärksamma just "skillnadsskapandets betydelse i arbetslivets organisering och om att problematisera hur normativa uppfattningar om

bland annat anställningsbarhet, lämplighet och kompetens" kopplas till föreställningar om specifika grupper som konstateras i rapporten *Inte bara jämställdhet: intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet* (de los Reyes 2014:11). Vikten av ett intersektionellt perspektiv sammanfattas av de los Reyes, González och Thörnquist (s. 30) i sitt kapitel i denna volym:

> Normen för vad som bör betraktas som god arbetsmiljö behöver problematiseras och diskuteras i ett brett socialt sammanhang som inkluderar aspekter av såväl klass, kön, etnicitet och ålder samt även beaktar långsiktiga förändringar i verksamhetens styrning och organisering.

Vårt övergripande argument är att intersektionella perspektiv och genus erbjuder särskilt användbara begrepp för att sätta fokus på maktfrågorna när det gäller arbetsmiljö och arbetsvillkor. Vi vill också sätta det rumsliga i centrum för att problematisera arbetsmiljöarbete och begreppet arbetsmiljö. Vi behöver därför problematisera för-givet-tagna förhållanden och anlägga ett brett intersektionellt perspektiv på arbetsvillkor och arbetsmiljö, uppmärksamma de som arbetar och sätta fokus på makt och organisering i arbetslivet. Sammantaget reser de olika kapitlen många viktiga frågor som behöver adresseras för en uppdaterad syn på arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete som till exempel: När kan personalen sättas i fokus? Vad händer med de som arbetar när marknadsanpassning ska ske men det inte finns någon marknad exempelvis i glesbygd? När kan jämställdhetsarbete och anti-rasistiskt arbete ske för att det har ett värde för människor i sig självt, och inte bara motiveras för att skapa tillväxt, ge marknadsfördelar, sänka sjukskrivningskostnader, osv? Har systematiken i arbetets organisering överlämnats till olika managementkoncept, som till exempel Lean, och förbättringsarbete i olika former som syftar till att effektivisera och skapa värde för kunden före systematik som är värdefull för de som jobbar?

Vi ser dock att det finns en positiv utveckling med ökat fokus på strukturella faktorer inom forskning och regleringar om arbetsmiljö, som exempelvis Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Samtidigt förekommer en ökad individfokusering som uttrycks i ökat användande av hälsa som styrinstrument vid rekrytering. Som en konsekvens försöker individer göra allt för att leva upp till normen av en hälsosam livsstil för att bli

anställningsbara (Maravelias 2009; 2015). Det är en utveckling som står i kontrast till arbetsmiljölagens skrivning om att arbetsgivaren ska anpassa arbetet till den anställdes förutsättningar, och än mer till Arbetsmiljöverkets nya förordning om organisatorisk och social arbetsmiljö som understryker att organiseringen av arbetet ska anpassas till den anställdes förutsättningar (AFS 2015:4). Detta är en utveckling som kanske kan ses i relation till ökad taylorism inom exempelvis servicesektorn, inte minst på call center som har liknats vid mentala löpande band (Melin 2003), det vill säga organiseringsprinciper som utgår ifrån att se anställda som utbytbara maskiner. Detta blir till exempel tydligt inom företag som hyr ut personal där personalens utbytbarhet blir själva varan som säljs under konkurrens på en marknad (Garsten m.fl 2015; Olofsdotter 2015). För uthyrd personal som arbetar under sådana marknadsmässiga förhållanden kan det vara svårt att ställa krav på arbetsmiljöförbättringar på grund av rädsla att försvåra sin uthyrbarhet (se tex Olofsdotter 2012).

I bokens olika kapitel väcks frågor om hur vi kan förstå och utveckla nya perspektiv på arbetsmiljö. Som bokens titel antyder lyfter kapitlen på olika sätt fram de sprickor, öppningar och krackeleringar som vi kan se i dagens arbetsliv och människors arbetsmiljö. Vi befinner oss i en tid där marknadslogiken växt allt starkare inom offentlig sektor, där industriarbetet inte längre står i centrum och arbetskraftens sammansättning förändras som visar på nödvändigheten av intersektionella perspektiv. Bilden på omslaget till den här boken visar det astronomiska uret i Prag. Uret visar olika tider samtidigt: timme och minut, vilken dag det är och solens rörelser, månens bana, årstiden samt vilket stjärntecken det är. Det representerar en ambition att ta in många olika rörelser samtidigt- från micro till macro och korta och långa perspektiv- i analysen av just detta tidevarv. Klockan visar dessutom genom de intrikata figurerna som finns avbildade på dess torn hur förväntningar på sociala relationer kan ta form. Bilderna vill också göra oss uppmärksamma på livets olika element som alltid ingår: glädje, sorg, rädsla, skörhet och skönhet. I de berättelser om arbetslivet som presenteras i denna bok framkommer hur maktordningar manifesteras på olika nivåer och i rumsliga sammanhang. Vi får följa med i berättelser som handlar om allt från hur blickar, frågor och beröring signalerar diskriminering till gruvindustrins automatisering och styrsystem inom

omsorgssektorn. Det innebär att kapitlen visar både på sprickor och öppningar i hur arbetsmiljön kan förstås och utvecklas på individuell, organisatorisk och strukturell nivå. På 1990-talet skrev Richard Sennett (1998) boken *När karaktären krackelerar* som fick stort genomslag i debatten om den tidens arbetsliv och ekonomi. Sennett argumenterade att den moderna, globala kapitalismen och det nya flexibla arbetslivet gör människor mer desorienterade i tillvaron. Krackelering kan i sammanhanget tolkas som en form av desorientering. Sennetts argument har dock kritiserats av feministiska forskare då genus förblir negligerat i hans analys medan genusstrukturer som missgynnar kvinnor kvarstår i den nya kapitalismens kultur (se tex Wajcman & Martin 2002). Genusrelationers kontinuitet kan därmed ses som karaktäristiska för det nya arbetslivet vilket ifrågasätter teoretiseringen av och fokuseringen på paradigmskiften i social teori. Kulturgeografen Linda McDowell uttrycker det så här:

> It is my belief that instead of epochal changes, old relations based on contradictory obligations will continue. Where there has been an epochal change, though, is in the numbers of women in the labour force, especially women enmeshed in interactive, bodily work both within the home and in other public work-spaces. As more and more women go ''out to work''—many into other women's homes—both class and gender relations as well as the meaning of waged work are transformed (McDowell 2008:161).

Krackeleringar kan därmed innebära både förändring och stabilitet. Detta diskuteras i flera kapitel där krackeleringar i välfärdsstaten blir en väg in i analysen. Detta blir ett sätt att problematisera hur arbetsmiljöer formas utifrån den styrning och organisering av arbetet som blir rådande på en avreglerad välfärdsmarknad. **Paulina de los Reyes, Alejandro González och Annette Thörnquist** skriver om hot och våld i hemtjänsten och skolan. De understryker att arbetsmiljön alltid är beroende av verksamhetens styrning och organisering och att det därför är viktigt att analysera det arbetsrelaterade våldet i ljuset av strukturella och organisatoriska förändringar. De menar också att det är viktigt att relatera arbetsmiljöbegreppet till en problematisering av vad som räknas som arbete. Till exempel har det informella omsorgsarbetet förskjutit ansvaret från den professionella till icke-professionella sfären vilket reser frågor om vad som räknas eller borde räknas som arbete och

arbetsmiljö. Författarna menar att arbetsmiljöproblem däribland hot, våld och trakasserier riskerar att osynliggöras när arbetsmiljöarbete inte räknar med icke formella arbetsplatser eller icke professionellas arbete. Detta är ytterst köns- etnicitets- och klassrelaterat.

Avregleringen i välfärdssektorerna har också sina olika implikationer för människor som jobbar i stora städer eller på landsbygden. **Katarina Giritli-Nygren och Sara Nyhlén** skriver om de särskilda betydelser som styrningen av vårdverksamhet får i kommuner i glesbygd, vilka uppfattas av chefer inom omsorgen som en tärande del av samhället. Genom chefernas berättelser växer en tärandets kartografi fram som starkt påverkar villkoren för omsorgsarbete i glesbygder. Författarna skriver bland annat om de tekniska system som implementeras i omsorgsarbetet och bidrar till att skapa och återskapa maktordningar och ojämlikheter. De styrningsrelationer som framträder i chefernas berättelser om sitt arbete är relationer mellan ”beställare och utförare, centrum och periferi, och genusrelationer” och reproducerar en könad arbetsdelning. Den ”karta” som synliggörs visar att makt, relationer och rådande reglering förstärker rådande genusordning och även gör krav på bättre arbetsmiljö (ekonomiskt) omöjliga att ställa. Platsens betydelse lyfts också fram av **Kristina Zampoukos** som har ett geografiskt perspektiv på arbetsmiljö. Hon beskriver villkoren för de olika grupper av professionella som jobbar i det som kommit att symbolisera den attraktiva staden: det excellenta hotellet. Läsaren får följa med in i hotellets olika (arbets)rum, som exempelvis receptionistens och städarens. Detta belyser också de ojämlikhetsregimer som reproduceras inom tjänstesektorn i en upplevelseekonomi där människorna som arbetar blir en del av upplevelseprodukten. ”Till och med hotellreceptionistens leende är till salu”. Författaren reser således frågor om vad som sker med människorna som jobbar i en sådan ekonomi.

Flera av kapitlen öppnar för nya förståelser och betydelser av vad som kan räknas som arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete. Vikten av att se arbetsmiljö som något som organiseras understryks av **Tina Forsberg Kankkunen och Annika Härenstam** som reflekterar över förhållanden mellan genus, arbetsmiljö- och förändringsarbete i organisationer. De vill öppna för vikten av att problematisera hur själva arbetet organiseras och inte fastna i kategoriseringar av kvinnor och män, då detta riskerar att reproducera könsmönster istället för att ifrågasätta arbetets

organisering. Författarna argumenterar istället för jämförelser av verksamheter och deras organisering för att synliggöra ”systematiska skillnader mellan verksamheter avseende organisering och arbetsmiljö som har med genus att göra”. Detta exemplifieras bland annat med Arbetsmiljöverkets tillsynsverksamhet inom manligt kodade tekniska verksamheter och kvinnligt kodade hemtjänstverksamheter. Resultaten från denna tillsyn visade på stora skillnader mellan verksamheterna som inte kan förklaras av verksamhetens art. En viktig utgångspunkt i kapitlet är att genusmärkningen av det organisatoriska sammanhanget kan utmanas och förändras och i förlängningen leda till en bättre arbetsmiljö.

Gunilla Olofsdotter och Angelika Sjöstedt Landén diskuterar hur maktordningar skapas i arbetsmiljöarbete genom att undersöka hur ”kvinnor” som kategori skrivs in eller ut ur representationer av arbetsmiljöarbete. De belyser hur arbetsmiljöarbete i praktiken blir villkorat på så sätt: vad som räknas som förändringsarbete, vad som blir möjligt att göra och säga och vad som får stå tillbaka, även när intentionerna och medvetenheten om det egna arbetet som normerat enligt genusmönster är uttalat. Här kan också det som tystas bli talande för hur maktordningar i arbetsmiljön skapas och upprätthålls. Detta försvårar för möjligheterna till en mer komplex analys än att genus handlar om två stabila grupper: kvinnor och män. Detta marginaliserar i sin tur möjligheterna till ett intersektionellt perspektiv i arbetet med arbetsmiljö. Något som sällan artikuleras som arbetsmiljöproblem är rasism. **Paula Mulinari** skriver i sitt kapitel om rasism och diskriminering som ett arbetsmiljöproblem som formar de sociala hierarkierna på arbetsplatsen och har kroppsliga effekter. Den förkroppsligas genom blickar, frågor och beröring som syftar till att ifrågasätta rasifierade anställdas tillhörighet, att tysta, att signalera ägande och/eller distans. I servicearbete görs kön och detta görande är rasifierat och görs inte minst genom kunders blickar och önskemål. Kapitlet öppnar för att förstå rasism och diskriminering som ett arbetsmiljöproblem ”som i likhet med luftföroreningar påverkar människors hälsa men är osynligt”. Mulinari betonar att diskriminering utifrån detta inte kan reduceras till ett fenomen som drabbar individer i en annars icke-diskriminerande organisation utan istället bör ses och hanteras som ett strukturellt fenomen som formar hela arbetsmiljön.Det

finns också kapitel i boken som visar på sprickor i genusstrukturer såväl som i de vedertagna och etablerade sätten att se på och mäta arbetsmiljö och hälsa. **Lena Abrahamsson, Jan Johansson och Eira Andersson** skriver om genusidentiteters förändring inom gruvnäringen. De tar utgångspunkt i den effektivisering och flexibilisering som pågår inom industrin med bland annat så kallade smarta fabriker. De diskuterar vad automatiseringar och teknikförändringar kan betyda i termer av yrkesidentitet och genusrelationer inom gruvindustrin. Även här belyser författarna hur det globala speglas i det lokala. De menar att den ”ökade graden av teknik innebär att individens roll i produktionssystemet har förändrats” och även de genusrelationer som varit förknippade med gruvarbete. Framtidens gruvarbetare kommer sannolikt att lämna ”gamla blåställ och gruvlampor” och istället arbeta i moderna produktionscentraler både under och över jord. Detta innebär att gruvarbetes förknippning med maskulinitet utmanas och ifrågasätts. **Stig Vinberg och Maria Warne** hämtar sin empiri ur upplevelseekonomin och skriver om arbetsvillkor och sociala aspekter av alkoholkonsumtion bland säsongsanställda i en turistort. Även här finns mönster som både ifrågasätter och bekräftar traditionella strukturer för alkoholkonsumtion och dess förhållande till arbetet. En stor andel av de säsongsanställda upplever sina arbetsförhållanden som goda men detta kan dock implicera att vara en del av den ”partykultur” som är en del av säsongsarbetet, vilket i sin tur indikerar ökade risker för hälsan. Resultaten visar att det i huvudsak är den sociala kontexten utanför arbetet som bidrar till riskkonsumtion och inte själva arbetet i sig. Det finns dock genusrelaterade skillnader där boendeförhållanden tycks ha stor inverkan på kvinnors riskkonsumtion medan vänners berusningsdrickande påverkar mäns riskkonsumtion.

I det avslutande kapitlet diskuterar **Malin Bolin** organisationens betydelse för arbetsmiljön och visar på sprickor i traditionella sätt att mäta arbetsmiljö. Arbetsmiljö betraktas här som kontextuell och uppstår i mötet mellan anställda och den organisatoriska kontexten. Därför är det problematiskt att reducera arbetsmiljö till en individuell upplevelse som ofta är fallet i traditionella arbetsmiljöenkäter som inte relateras till den kontext där arbetet utförs. Bolin hävdar att såväl teoretiska som metodologiska utgångspunkter behöver utvecklas för att kunna åtgärda arbetsmiljöproblem i praktiskt arbetsmiljöarbete men också i forskning

om arbetsvillkor och arbetsmiljö. Genom att teoretisera den kontextuella sidan av arbetsmiljöbegreppet och utveckla de teoretiska länkar som finns till organisationsteori blir det möjligt att integrera den individfokuserade och mer medicinskt inriktade arbetsmiljöforskningen med mer kritisk och feministisk orienterat teori. Ett sådant angreppsätt kan därmed ge teoretiska svar på frågor om hur och för vem organisering kan resultera i ”friska arbetsplatser”.

Med dessa perspektiv på sprickor öppningar och krackeleringar i hur arbetsmiljö kan förstås och studeras hoppas vi kunna bidra till fortsatt diskussion och utveckling av såväl teoretiska som metodologiska utgångspunkter för forskning om arbetsvillkor och arbetsmiljö samt praktiskt arbetsmiljöarbete.

Referenser

Abrahamsson, L. & Gonäs, L. (2014) Jämställd arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet. *SOU 2014:30 [Statens offentliga utredningar]* Stockholm: Regeringskansliet.

Abrahamsson, L. & Johansson, J. (2013) One hundred years of inertia: an exposé of the concept of the psychosocial environment in Swedish policy and research. *Nordic Journal of Working Life Studies,* 3(1): 5-29.

Acker, J. (2006) Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4):441-64.

Acker, J. (2012) Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3):214 - 224.

AFS. (2015) Organisatorisk och social arbetsmiljö. I *Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2015:4*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

de los Reyes, P. (2014) Introduktion - Inte bara jämställdhet. I Inte bara jämställdhet: intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet. *SOU 2014:34 [Statens offentliga utredningar]*. Stockholm: Regeringskansliet.

Garsten, C. Lindvert, J. & Thedvall, R. (2015) *Makeshift Work In A Changing Labour Market. The Swedish Model in the Post-Financial Crisis Era*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Gellerstedt, S. (2013) *Arbetsmiljö 2012 - kön och klass.* Delrapport. Stockholm: LO.

Healy, G. Bradley, H. & Forson, C. (2011) Intersectional Sensibilities in Analysing Inequality Regimes in Public Sector Organizations, *Gender, Work & Organization*, 18(5):467-87.

Lewis, C. & Mathiassen, S. E. (2013) Belastning, genus och hälsa i arbetslivet - kunskapsöversikt. *Rapport 2013:9*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Lundberg, U. & Cooper, C.L. (2010*) The Science of Occupational Health Stress, Psychobiology, and the New World of Work*. Wiley-Blackwell

Lindberg, P. & Vingård, E. (2012) Kunskapsöversikt. Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer. *Rapport 2012:7*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Marklund, S. & Härenstam, A. (red.) (2010) The Dynamics of Organizations and Healthy Work, *Arbetsliv i omvandling*, No 5.Växjö: Linnéuniversitetet.

McDowell, L. (2008) The New Economy, Class Condescension and Caring Labour: Changing Formations of Class and Gender, *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Researc*h, 16(3):150-165.

MacDonald, L. A. Härenstam, A. Warren, N .D. & Punnett, L. (2008) Incorporating work organization into occupational health research: an invitation for dialogue, *Occupational and Environmental Medicine*, 65: 1-3.

Maravelias, C. (2015) 'Best in class' – Healthy employees, athletic executives and functionally disabled jobseekers, *Scandinavian Journal of Management*, June, 31(2): 279-287.

Maravelias, C. (2009) Health Promotion and Flexibility: Extending and Obscuring Power in Organizations, *British Journal of Management*, 20:194-203.

Melin, B. (2003) "Mentala löpande band" och risken för kognitiv överbelastning. I von Otter, C. (Red). *Ute och inne i svenskt arbetsliv. Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*: 235-251.

Mulinari, P. & Selberg, R. (Red). (2011) *Arbete. Intersektionella perspektiv*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Mulinari, P. & Selberg, R. (2013) Intersectional Directions in Working Life Research - a Proposal, *Nordic journal of working life studies*, 3(3): 81-98.

Olofsdotter, G. (2012) "The Staircase Model" - labor control of temporary agency workers in a Swedish call center, *Nordic journal of working life studies*, 2(1):41-59.

Olofsdotter, G. (2015) Temporary staffing – Balancing cooperation and competition. I: Garsten, C. Lindvert, J. & Thedvall, R. (red) *Makeshift Work In*

A Changing Labour Market. The Swedish Model in the Post-Financial Crisis Era. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Sandmark, H. (Red.). (2011) *Perspektiv på kvinnors hälsa i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Sennett, R. (1998) *The corrosion of character: the personal consequences of work in the new capitalism.* London/NY: W.W Norton & Company.

SBU (2015) Arbetsmiljöns betydelse för hjärt-kärlsjukdom. En systematisk litteraturöversikt. SBU-rapport nr 240. Stockholm: Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU).

SCB. (2014) *På tal om kvinnor och män. Liten lathund om jämställdhet 2014.* Stockholm: Statistiska Centralbyrån.

Sjöstedt Landen, A. & Olofsdotter, G. (kommande 2016). "What Should We Do Next?' Gender Equality Projects and Feminist Critique". In: *Challenging the Myth of Gender Equality in Sweden*, Martinsson, L, Griffin, G. & Giritli-Nygren, K. (red.) Policy Press.

Sveriges jämställdhetsbarometer. (2014) *Tid, makt och pengar*. Stockholm: LO.

Theorell, T. (2012) *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur.

Wajcman, J. & Martin, B. (2002) Narratives of identity in modern management: the corrosion of gender difference? *Sociology*, 36(4): 985–1002.

Kapitel 1

Rädd på jobbet? Hot och våld i avregleringens spår

Paulina de los Reyes, Alejandro González & Annette Thörnquist

Förekomsten av arbetsrelaterat hot och våld är ett problem som har kommit att diskuteras mer och mer bland både forskare och praktiker. Somliga tar fasta på den ökade stressen i arbetslivet, andra på våldets synlighet och uttryck eller på förändringar i anmälningsbenägenheten. Det har dock länge saknats ett brett grepp om utvecklingen utifrån ett *arbetsmiljöperspektiv,* som även beaktar hur strukturella förändringar i produktionens styrning och organisering påverkar riskerna för hot och våld. Särskilt relevant i detta sammanhang är hur dessa risker berör olika grupper av anställda utifrån kön, men också utifrån klass, etnicitet och ålder. I detta kapitel, som belyser problemet inom välfärdssektorn, argumenterar vi därför också för behovet av ett *intersektionellt* perspektiv för att tydliggöra både de sammanhang där problemet med hot och våld förekommer och dess relation till generella förändringar i arbetslivet.

Enligt en översikt från Arbetsmiljöverket ökade problemen med hot och våld i arbetet fram till slutet av 1980-talet. För männen stagnerade trenden därefter, medan det skedde en fortsatt tydlig ökning för kvinnorna fram till början av 2000-talet. Inom kvinnodominerade yrken ökade problemen markant även under senare delen av decenniet, medan det skedde en minskning inom mansdominerade yrken (Wikman m.fl. 2010:22-27). Arbetsrelaterat hot och våld har diskuterats livligt i den svenska samhällsvetenskapliga forskningen. Utvecklingen under 1990-talet behandlades bland annat i flera rapporter från det numera nedlagda Arbetslivsinstitutet (Menckel 2000; Menckel & Viitasara 2000). I senare undersökningar studerades även trenderna under 2000-talet (Estrada m.fl. 2007; de los Reyes & Yazdanpanah 2011; Hallberg 2011; Wikman 2012). Bland annat analyserades de signifikativa skillnader mellan kvinnor och män som statistiken visade när det gäller utsatthet för hot och våld. Enligt Arbetsmiljöverkets *Arbetsmiljöundersökning 2009*, till exempel, svarade 18 procent av de tillfrågade kvinnorna och 10 procent av männen att de hade blivit utsatta för våld eller för hot om

våld i arbetet under de senaste 12 månaderna (Arbetsmiljöverket 2010:133).

I AFA Försäkrings sammanställning av allvarliga arbetsskador och långvarig sjukskrivning för år 2011 framgick det att ungefär hälften av alla hot- och våldsskador gällde personer som var anställda inom kommun och landsting. Det handlade främst om arbete inom vård och omsorg, socialtjänst, förskola och skolan (AFA 2011:38; jfr Arbetsmiljöverket 2011a; 2011b; 2013; se även Vaez & Voss 2009; Hallberg 2011). Forskning har också visat att det finns betydande skillnader mellan olika grupper av kvinnor utifrån skilda anställningsvillkor. Till exempel är yngre kvinnor med instabila anställningar särskilt utsatta (de los Reyes & Yazdanpanah 2011). Under de senaste fem åren har den allmänna trenden i rapporterade arbetsskador och arbetsrelaterad sjukfrånvaro i samhället åter ökat efter en nedgång sedan 2003. Liksom den kraftiga ökningen under slutet av 1990-talet anses den förändring som vi ser idag till stor del bero på sociala och organisatoriska problem i arbetslivet. Kvinnor är åter klart överrepresenterade och mobbning och trakasserier framhålls bland annat som orsak till problemen (Arbetsmiljöverket 2014a:11-12, 17; 2014b:13-23).

Under senare år har dock forskningen om hot och våld i arbetslivet till stor del bedrivits utifrån ett *kriminologiskt* perspektiv, där fokus har legat dels på brottsutvecklingen över tid, dels på de grupper som drabbats. En viktig insikt från denna forskning är att det som uppfattas som brottsligt i högsta grad är kontextberoende, vilket bland annat påverkar vilka brott som uppmärksammas i statistiken och vad som tolkas som våld (Estrada m.fl. 2007; Wikman m.fl. 2010; Wikman 2012). Det innebär att de trender som framträder i statistiken utifrån anmälda brott inte nödvändigtvis avspeglar den faktiska brottsutvecklingen, eftersom människors anmälningsbenägenhet – liksom omgivningens uppfattningar om att ett brott har begåtts – påverkas av en rad kontextuella faktorer och inte minst av rådande normer och värderingar. Brottsperspektivet behöver därför sättas in i ett sammanhang som belyser våldets förutsättningar och sociala kontext, där strukturella förändringar i arbetslivet har en viktig roll. När det gäller förekomsten av hot och våld har flera internationella och svenska undersökningar pekat på behovet av att uppmärksamma förändringar i *arbetsmiljön* för

att förklara pågående trender (Menckel & Viitasara 2000; Fisher & Gunnison 2001; Armstrong m.fl. 2006; Hallberg 2011). Arbetsmiljön är i sin tur alltid beroende av en verksamhets styrning och organisering. Följaktligen finns det anledning att analysera det arbetsrelaterade våldet i ljuset av strukturella och organisatoriska förändringar i arbetslivet.

Bakgrund och syfte

Syftet men detta kapitel är att utifrån såväl tidigare forskning som resultat genererade inom projektet *Rädd på jobbet: Genus, hot och våld i arbetslivet* diskutera om och på vilket sätt den ökade rapporteringen av hot och våld inom välfärdssektorn kan kopplas till avregleringar och konkurrensutsättning inom denna sektor. Projektet genomfördes vid Ekonomisk-historiska institutionen vid Stockholms universitet under 2011-2013 och finansierades av AFA Försäkring. Projektet empiriska fokus låg på skolan och äldreomsorgen, mer specifikt på grundskolan och hemtjänsten – två verksamhetsområden där problemet med hot och våld har uppmärksammats alltmer under senare år. Studien inriktades därmed också på två delar av den kommunala välfärdssektorn som har undergått radikala strukturförändringar under senare årtionden mot bakgrund av avregleringar, ekonomiska åtstramningar och konkurrensutsättning. Vi valde att ge ”hot och våld” en vid definition som omfattade både fysiskt och psykiskt våld, inklusive mobbning och nedsättande kommentarer och omdömen (jfr AFS 1993:2). Analysen strukturerades främst utifrån genus, men även klass, etnicitet och ålder var viktiga analysgrunder. Därmed betonades också vikten av ett *intersektionellt perspektiv*, där kön analyseras i samspel med andra relationer av över- och underordning. Det intersektionella perspektivet tar särskild hänsyn till hur dessa relationer förstärker varandra och hur de reproducerar hierarkiska ordningar (McCall 2005; de los Reyes & Mulinari 2005; de los Reyes red. 2014). Tanken var således att lyfta fram och problematisera den samlade effekten som dessa relationer har för förekomsten av hot och våld samt för de anställdas möjligheter att hantera detta problem i arbetslivet.

Valet av empiri innebar också att fokus sattes på två centrala delar av välfärdssektorn som har konkurrensutsätts genom *kundval* (Vlachos, 2011; Szebehly 2011; González 2014; Thörnquist 2013; 2014). Studien utfördes inom två storstadskommuner, där detta system var etablerat

inom både hemtjänsten och skolan. Metoden var kvalitativ och baserades främst på djupintervjuer med personal, ledning och arbetsmarknadens parter, inklusive kommunala och privata aktörer inom skola och omsorg.

Konkurrensutsättning genom kundval började på 1990-talet, men systemet slog igenom på allvar först under 2000-talet, särskilt inom hemtjänsten. För skolans del är denna omvandling mer känd som ”friskolereformen” och för hemtjänsten som ”eget val”. Det stora genombrottet för kundval inom hemtjänsten kom med Lagen om valfrihetssystem, LOV (2008:962), som trädde ikraft 2009. Det är dock fortfarande frivilligt för kommunerna att införa systemet inom hemtjänsten, även om den borgerliga alliansregeringen (2006-2014) hade planer på att göra reformen obligatorisk. Kundvalssystemet inom de studerade sektorerna innebär att elever får välja vilken skola de vill gå i, medan äldre personer som är berättigade till hemtjänst kan välja utförare i de kommuner som har infört LOV (Vlachos 2011; Szebehely 2011). Grundskolan är speciell genom att det finns skolplikt för eleven. Någon motsvarande plikt att konsumera hemtjänst finns som bekant inte. Inom äldreomsorgen måste privata utförare vara godkända av kommunerna, medan friskolor bedöms och godkänns av Skolverket.

En konkurrensutsatt kommunal verksamhet är fortfarande offentligt finansierad och kommunen förblir huvudman och ansvarig myndighet för verksamheten. Dessutom är kommunen i regel också själv utförare på denna marknad. Det finns alltså tre aktörer på en sådan ”kvasimarknad” (Le Grand & Barrtlet 1993; Le Grand 2007), i det här fallet kommunen, leverantören/utföraren och konsumenten/brukaren. Ersättningssystemet till utförarna bygger i ett kundvalssystem på principen om ett *fast pris* som i princip ska vara lika för alla utförare inom en kommun, inklusive den kommunala utföraren. Kundval innebär följaktligen att priskonkurrensen har satts ur spel och konkurrensen ska i stället baseras på *kvalitet* (Kastberg 2005).

Konkurrensutsättning genom upphandling enligt Lagen om offentlig upphandling, LOU (2007:1091), eller genom kundval enligt LOV är en viktig del i det komplex av nyliberalt färgade idéer för den offentliga sektorns styrning som blivit känt som New Public Management och som började tillämpas på bredare bas i Sverige kring 1990-talets början med förebild från främst USA och Storbritannien (Hood 1995; Ferlie m.fl. 1996;

Forsell & Jansson 2000; Almqvist 2006). Den gemensamma juridiska grundvalen för denna förändring i Sverige var den nya kommunallag (1991:900) som trädde i kraft 1992 och som bland annat gav kommunerna rätt att skilja mellan funktionerna ”beställning” och ”utförande”. Det innebar också att verksamheten kunde konkurrensutsättas genom externa utförare, även vinstsyftande företag (Szebehely 2011).

Skillnaden är stor över landet när det gäller både införandet av friskolor och LOV inom hemtjänsten. ”Privatiseringen” av skola och äldreomsorg är betydligt större i storstadsområdena än på landsbygden och utbredningen är följaktligen större i mellersta och södra Sverige än i de norra delarna (Skolverket 2013; SKL 2015).[1]

Behovet av ett arbetsmiljöperspektiv – och ett intersektionellt perspektiv

De samhällsekonomiska förändringar som följt i avregleringens och konkurrensutsättningens spår har fångat många forskares uppmärksamhet under de senaste åren. Förändringar inom den kommunala välfärdssektorn och införandet av olika former av marknadslösningar har diskuterats utförligt. Likaså har de problem som konkurrensutsättningen har gett upphov till och dess betydelse för organiseringen av välfärden stått i fokus för forskarnas intresse (Hartman red. 2011; Järliden & Hort red. 2013). Trots det relativt korta tidsperspektivet visar fackliga rapporter och forskning att det finns oroande tecken på att konkurrensutsättning via kundvalsmodeller har lett till kvalitetsförsämringar i verksamheten såväl som i arbetsvillkoren (Szebehely 2011; Målqvist m.fl. 2011; Kommunal 2012; 2014; Gonzalez 2014: Thörnquist, 2013, 2014). Det kan också nämnas att Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunal, av denna anledning förespråkar en avveckling av LOV samt en genomgripande översyn av systemet entreprenadupphandlingar (Kommunal 2012).

I antologin *Konkurrensens konsekvenser – vad händer med svensk välfärd?* (2011) behandlades konkurrensutsättningens omfattning inom förskola, skola, ungdoms- och missbrukarvård, hälso- och sjukvård, insatser för äldre och funktionshindrade samt inom arbetsmarknadspolitiken. En

1 Göteborg och Malmö har dock beslutat att inte införa LOV.

viktig slutsats var att kunskapsläget om konkurrensens konsekvenser ännu var anmärkningsvärt begränsat inom många områden (Hartman 2011:262). I detta sammanhang är behovet av analyser som fokuserar på arbetsmiljö särskilt relevant, i synnerhet mot bakgrund av statistiska indikatorer och rapporter som visar på en ökning under senare år av det arbetsrelaterade våldet (Arbetsmiljöverket 2010; 2011a, b; 2013; 2014, a, b; AFA 2011).

Förekomsten av hot och våld i arbetslivet är inget nytt fenomen, men det är viktigt att synliggöra och problematisera våldets förändrade uttryck utifrån ett arbetsmiljöperspektiv som tar hänsyn till strukturella förändringar i arbetslivet och till de anställdas möjligheter att påverka villkoren på arbetsplatsen. I detta sammanhang är det särskilt relevant att undersöka hur dessa förändringar påverkar olika grupper bland de anställda och skapar skillnader utifrån föreställningar om kön, klass, etnisk bakgrund och ålder. En viktig utgångspunkt för vår analys har därför som nämnts också varit att det behövs ett intersektionellt perspektiv för att förstå de sammanhang där hot och våld genereras och äger rum, såväl som hur problemen är relaterade till välfärdstjänsternas organisering. Arbetsrelaterat hot och våld handlar per definition om sociala relationer i arbetslivet och kan därmed avse en rad olika sociala konstellationer, men det handlar också om de normsystem och institutionella regelverk som sätter upp ramarna för de anställdas möjligheter att påverka sina anställningsvillkor. Våld relateras därmed också till maktstrukturer, föreställningar, värderingar och normer som upprätthåller sådana relationer i arbetslivet.

I kapitlets nästföljande två avsnitt exemplifieras och diskuteras situationen inom hemtjänsten och skolan. I ett avslutande avsnitt sammanfattas dessa resultat i en analys som tar fasta på såväl effekterna av marknadsreformer som de förändrade maktrelationer som dessa reformer har gett upphov till.

Konkurrensutsättning och förändrade arbetsvillkor inom hemtjänsten

Att arbeta i andras hem har alltid inneburit särskilda arbetsmiljörisker. Arbetsmiljön kan inte standardiseras och kontrolleras på samma sätt som i en institutionell miljö, till exempel i ett äldreboende. Respekten för

den personliga integriteten kan också komma i konflikt med arbetsmiljöpolicy och säkerhetsrutiner. När det gäller den psykosociala arbetsmiljön har omsorgsarbetet dessutom traditionellt varit förenat med stor acceptans för vårdtagarens beteende. Det ingår i arbetet att kunna hantera frustrationer och aggressioner hos gamla och sjuka människor (Menckel 2000; Brockman 2002; Josefsson 2006; Isaksson m.fl. 2007). Följaktligen har det alltid funnits en inbyggd arbetsmiljöproblematik i omsorgsarbetet om var gränsen ska dras för vad man som personal ska behöva ”tåla”, vilket har lett till underrapportering av hot och våld. Därmed ökar också risken för att problemet normaliseras. I ett system där det gäller att kontinuerligt värva och behålla kunder ställs denna fråga på sin spets.

När det gäller hot och våld inom äldreomsorgen är problemet mer dokumenterat inom äldreboenden och demenssjukvård än inom hemtjänsten, vilket är fallet också i flera andra länder (Åström m.fl. 2004; Cooper & Swanson 2002; Daly m.fl. 2011; Armstrong m.fl. 2011). Enligt Arbetsmiljöverket (2007; 2009) hör dock vård och omsorg i ordinärt boende till de kvinnodominerade sektorer där problemen med hot och våld har ökat tydligt under 2000-talet, särskilt så kallade komplexa fall där det kan vara svårt att hitta en balans mellan olika lagstiftningsområden rörande arbetsmiljö, socialtjänst, hälso- och sjukvård samt stöd och service för funktionshindrade (Hallberg, 2011). Även Kommunal har framhållit att hot och våld inom hemtjänst och personlig assistans har ökat under senare år, vilket bland annat belystes i en artikelserie i *Kommunalarbetaren* under 2012. Från fackets och de anställdas sida betonades att problemen i hög grad är relaterade till organisatoriska förändringar i arbetslivet (*Kommunalarbetaren,* 23 maj, 12 september och 10 november 2012).

Låt oss då titta litet närmare på de strukturella förändringar som har skett inom äldreomsorgen under senare årtionden. Förutom att verksamheten har konkurrensutsatts genom upphandling och kundval, har de ökade effektivitets- och besparingskraven medfört att det har skett en omfördelning av resurser som har fått konsekvenser för både brukarunderlaget och arbetet. Den tydligaste trenden har varit att vårdtagarna inom hemtjänsten blir allt äldre och sjukare. Samtidigt som andelen äldre med vård i ordinärt boende har ökat, så har andelen vårdtagare i särskilda boenden, som är den mest kostsamma vårdformen,

minskat. Det innebär att allt fler personer med allt större och allt mer varierat behov av vård och omsorg betjänas i hemmet (Szebehely 2011:217-220).

Arbetsmiljön inom hemtjänsten har också påverkats av att kommunernas ansvar för omsorgen om äldre och sjuka har ökat. Genom ”ädel-reformen”, som infördes år 1992, fick kommunerna ett samlat ansvar för omsorg om äldre och handikappade, även sjukhemsvården som tidigare hade bedrivits i landstingens regi. Likaså kunde de kommuner som så önskade överta landstingens ansvar för hemsjukvården. Reformen skulle bland annat bidra till att äldre skulle kunna bo kvar så länge som möjligt i ordinärt boende. Hemtjänsten omfattar också idag, förutom äldre och funktionshindrade, personer med psykiska problem. Genom ”psykiatrireformen” (1994:1099), som trädde i kraft 1995, blev kommunerna ansvariga för dem som efter tre månaders sammanhängande vårdtid ansågs vara medicinskt färdigbehandlade inom den kvalificerade psykiatriska vården. Dessa förändringar har inneburit ett större och mer komplext åtagande för hemtjänsten, vilket också har fått konsekvenser för arbetets villkor. Tidigare forskning har också betonat att de mer sammansatta behoven och den ökade andelen äldre i samhället inte har täckts upp med motsvarande ekonomiska resurser (Lorentzi 2011:7; Szebehely 2011:217-220). Även dessa omständigheter påverkar naturligtvis arbetet och arbetsmiljön inom hemtjänsten bland annat i form av underbemanning och ökad arbetsbelastning (Kommunal 2012).

En annan viktig förändring är att inslaget av *informellt* arbete har ökat markant, en förändring med tydliga genusimplikationer. Allt fler anhöriga, särskilt kvinnor, vårdar makar och föräldrar i hemmet, eftersom de inte har beretts plats på särskilda boenden (Szebehely 2005; Lorentzi 2011). Därtill kommer en omfattande ökning av antalet volontärföreningar, vilket kommunerna uppmuntrar av ekonomiska skäl. Det har också blivit allt vanligare att skolungdomar engageras, ibland via bemanningsföretag, för icke professionella insatser inom äldreomsorgen (Thörnquist 2013:25, 71; 2014:133-134). Det informella arbetet innebär en förskjutning av ansvaret för äldreomsorgen från det allmänna till den privata sfären och från den professionella till den icke-professionella. Det betyder också att arbetsmiljöproblem, däribland hot våld och trakasserier, riskerar att osynliggöras.

Den största strukturella förändringen när det gäller äldreomsorgens styrning är utan tvekan konkurrensutsättningen. Under 1990-talet konkurrensutsattes verksamheten främst genom anbudskonkurrens enligt Lagen om offentlig upphandling, LOU, medan kundvalsmodeller som nämnts fick sitt genombrott först under 2000-talet, i synnerhet efter den borgerliga alliansregeringens tillträde 2006 och genom Lagen om valfrihetssystem, LOV 2009. LOV kan i princip användas för konkurrensutsättning av hela äldreomsorgen men har huvudsakligen införts inom hemtjänsten. En viktig anledning är att etableringen av nya företag är enklare inom hemtjänsten, där framför allt de fasta kostnaderna är mindre än inom de särskilda boendena. I april 2015 hade 155 av landets 290 kommuner infört LOV, medan 21 kommuner hade fattat beslut om att införa systemet. Under de senaste åren har dock antalet kommuner som beslutat att inte införa systemet ökat markant, från 28 i april 2011 till 49 i april 2014 (SKL 2015).

LOV och arbetsmiljön

Hur har då konkurrensutsättningen genom kundval påverkat arbetsmiljön inom hemtjänsten? En tidigare studie, *Mångfaldens marknad och arbetets villkor – om följder av kundval (LOV) i hemtjänsten (*Thörnquist 2013), visade bland annat att det finns strukturellt inbyggda risker i kundvalssystemet för osäkra anställningar och påfrestningar i arbetsmiljön. Systemet innebär att de som beviljats hemtjänst kan välja utförare, men också att de ska kunna byta utförare på kort varsel om de inte är nöjda. Följaktligen har utförarna utgångsmässigt inget givet kundunderlag utan måste kontinuerligt konkurrera om kunderna. Därmed blir utförarna mindre benägna att tillsvidareanställda personal. Små utförare är mer känsliga för bortfall av kunder än stora och bland små aktörer anges ofta timanställningar och korta visstidsanställningar som det enda realistiska alternativet. Otrygga anställningar försvårar arbetsmiljöarbetet och etableringen av fasta rutiner i säkerhetsfrågor. Att utförarna fortlöpande måste värva och försöka behålla brukare, innebär också att verksamheten blir starkt *kundorienterad*. Kampen om kunderna kan också påverka arbetsgivarnas beredvillighet att kräva och vidta arrangemang i hemmen för att underlätta hemtjänstpersonalens arbetsmiljö. Kundorienteringen kan även få konsekvenser för hanteringen av incidenter i arbetsmiljön. Risken är således att

ekonomiska överväganden och rädsla för att förlora kunder prioriteras före personalens arbetsmiljö (se särskilt s. 46-50; 54-61).

I ett kundvalssystem är förändringarna i arbetsmiljön också nära knutna till ersättningssystemets konstruktion. Eftersom ersättningen till utförarna (timpriset) är fast och politiskt bestämt inom kommunen, samt dessutom ofta lågt satt till följd av besparingskrav, försöker utförarna pressa arbetskostnaderna som utgör den största delen av produktionskostnaderna. Ersättningssystemet, särskilt om det baseras på utförd tid, innebär också att utförarna vanligen endast kan fakturera för den tid som personalen är hos eller med brukarna, den ”brukarnära tiden”. Gång- och restider mellan brukarna, som är schablonmässigt inbakade i timpriset, kan då ofta falla utanför det som utförarna upplever är ”betald” tid, liksom planering, arbetsplatsmöten, arbetsmiljöarbete, kompetensutveckling, dokumentation med mera. I praktiken har följden blivit att utförarna i många fall försöker minimera den andel av personaltiden som inte är direkt (”betald”) brukartid. Detta bidrar till att stressen mellan besöken ökar, samtidigt som personalfrämjande åtgärder minskar (Thörnquist 2013:30-34, 57-59).

Prestationsbaserade ersättningssystem medför även ökade krav på planering, registrering, dokumentation och kontroll av personalens tid och insatser hos brukaren, vilket ofta sker digitalt. Att den utförda tiden ska klockas, mätas och kontrolleras individuellt, vilket ofta sker digitalt, innebär också stressmoment som kan leda till frustrationer och konflikter både mellan personal och ledning, mellan personalen inbördes, liksom mellan dem och brukarna samt deras anhöriga. Man kan säga att kundvalssystemet har förstärkt den taylorisering av hemtjänstarbetet som följt med New Public Management generellt sett och som också har diskuterats i tidigare forskning (Trydegård 2005; Olsson & Ingvad 2006).

De intervjuer som gjordes inom projektet *Rädd på jobbet* bekräftade att de organisatoriska förändringar som gjorts inom hemtjänsten till följd av avregleringen och införandet av LOV har medfört ökade arbetsmiljöproblem, vilket bland annat har ökat risken för hot och våld, samtidigt som tiden för förebyggande arbete och hantering av konkreta incidenter har minskat. Eftersom utförarna försöker få så många kunder som möjligt, samtidigt ersättningssystem och ersättningsnivåer bidrar till att de sparar in på arbetskostnaderna och slimmar in tiden mellan

besöken, blir följden pressade arbetsscheman där även tiden hos/med brukaren ofta blir stressig till skillnad mot vad som var tänkt med LOV. I intervjuerna med fack och anställda påtalades detta som ett stort arbetsmiljöproblem inom både de privata och kommunala utförarorganisationerna. En undersköterska med lång erfarenhet inom hemtjänsten gav uttryck för sin frustration på följande sätt:

> Jag brukar tänka så här när jag klockar in hos någon av dem som jag vet behöver prata… många är ju väldigt deprimerade. Då brukar jag tänka, att jag egentligen inte vill veta hur du mår, för jag har inte tid att hjälpa dig. Jag får göra våld på mig själv som professionell. Det är också ett slags våld.

En annan undersköterska, som även hon hade lång erfarenhet av arbete med äldre och sjuka personer, relaterade till risken för kränkande kommentarer från anhöriga:

> Det är inte alltid de förstår hur vi har det. Eftersom vi hela tiden måste göra reklam för företaget, blir det omöjligt att förklara. Anhöriga har också ofta dåligt samvete gentemot de gamla. Då kan det vara tacksamt att kritisera oss som tredje part, så att säga. När det gäller kränkande behandling från brukarna har vi en professionell attityd… det ingår ju i jobbet. Vi förstår ju att de inte rår för att det brister för dem ibland, men gentemot anhöriga kan det vara svårt att skydda sig känslomässigt.

Eftersom kostnadspress och vinstintressen i många fall har lett till inskränkningarna i bemanningen, har också *ensamarbetet* ökat. Därmed riskerar personalens utsatthet för både för stress och hotfulla situationer att öka ytterligare. En av de intervjuade fackliga funktionärerna tog också upp en annan risk med ensamarbetet:

> Under senare år, när ensamarbetet har ökat, har vi också sett en ökad tendens att de anställda känner sig otrygga i samband med förflyttningen mellan brukarna, särskilt under kvällar och nätter.

Denna aspekt föreföll vara mindre uppmärksammad bland de intervjuade cheferna, vilket illustrerar att problemet med ensamarbete bör problematiseras i ett bredare arbetsmiljöperspektiv.

Eftersom systemet med kundval inom hemtjänsten baseras på ett fast timpris för alla utförare och konkurrensen ska ske genom kvalitet, blir det också allt viktigare att hitta sin *nisch* i verksamheten. Många aktörer, inte minst små utförare av städ- och andra servicetjänster, har valt att

profilera sig utifrån språk och kultur. Det innebär att utrikes födda, eller personer med utländsk bakgrund, ofta rycks in vid behov och då anställs på timmar. Personalen i dessa små företag är överlag ofta anställda på timmar för att utföraren snabbt ska kunna anpassa verksamheten till variationer i kundunderlaget (Thörnquist 2013:69-72; 2014:130-136). Enligt LOV (2008:962, kapitel 1, § 2) ska mångfald gynnas och kommunernas krav på företagen ska inte sättas så högt att de små aktörerna skräms bort. Detta har bidragit till att anställningsförhållanden och arbetsmiljö i vissa fall kan vara undermåliga. Dessutom har kommunerna varit mycket försiktiga med att ställa sociala krav i förfrågningsunderlagen – det återstår att se vilka effekter EU:s direktiv (2014/24/EU) om miljömässiga och sociala krav i upphandling kommer att få. Ibland är varken anställda eller arbetsgivare organiserade och följaktligen saknas kollektivavtal. Det förekommer också informella, personliga uppgörelser, där arbetsgivaravgifter och skatter kringgås, vilket innebär att de anställda ställs utanför arbetsmarknadens trygghetssystem. Hot mot anställda som krävt sin rättmätiga lön och reglerade arbetstider har också konstaterats. I dessa fall har konkurrensutsättningen genom LOV ofta förstärkt segregering i arbetslivet utifrån klass, kön och etnicitet (Thörnquist 2013:62-67).

Denna dystra bild av anställningsförhållandena och arbetsmiljön i många små serviceföretag bekräftades också av anställda och fackliga funktionärer som intervjuades inom ramen för föreliggande projekt. Problemen var mest utpräglade i innerstadsområdena, där konkurrensen om kunderna var störst och många företag profilerade sig utifrån språk och kultur. Bland utförare som tillhandahöll både omsorgs- och servicetjänster var dock andelen som hade kollektivavtal betydligt högre. En utvecklad organisation för arbetsmiljöprevention fanns inte oväntat främst inom de resursstarka utförarna, inklusive kommunerna. Problemet med hot och våld kunde dock vara mer eller mindre uppmärksammat med fokus på olika sociala konstellationer i arbetet. Medan vissa lyfte fram relationen mellan de anställda inbördes, inriktade sig andra på förhållandet mellan personal och brukare/anhöriga. Ett problem som framhölls som en riskfaktor, bland annat av en av de intervjuade kommunala cheferna, var att det kunde vara svårt att avsätta tid och resurser för att göra riskbedömningar i varje hem (jfr Arbetsmiljöverket, 2009). Som nämnts kan också ett sådant

förebyggande arbete komma i konflikt med det ekonomiska intresset att värva och behålla kunder.

Konkurrensutsättning, föreställningar och informella hierarkier

Samtidigt som stora förändringar sker i arbetets organisering, lever gamla strukturer kvar inom äldreomsorgen, strukturer som är relaterade till omsorgsarbetet som starkt könskodad kvinnlig domän och som oegennyttigt och självuppoffrande arbete. Intervjuerna med fack och anställda tyder på att konkurrensutsättningen genom LOV och den därmed starka kundorienteringen bidrar till att sådana föreställningar om omsorgsarbetet tenderar att vidmakthållas. Det gäller till exempel attityder som ”lite får man tåla” och ”så här är det inom äldreomsorgen”. Likaså är problemet med våld, hot, nedsättande tilltal och bemötande ofta ”dolt” eftersom ämnet är känsligt, men också för att gränserna för vad personalen ska behöva tolerera kan vara otydliga. Problemen är också relaterade till klass. Personer som har osäkra anställningsförhållanden och som därmed också ofta står utanför ett organiserat arbetsmiljö- och kvalitetsarbete är de mest utsatta. Om parterna saknar kollektivavtal och de anställda inte kan ta stöd i kollektivt förhandlade rättigheter, är de naturligtvis särskilt utsatta.

Föreställningar kring hot och våld inom hemtjänsten kan också relateras till attityder om ålder och funktionsförmåga. Vanliga förklaringar till varför personalen utsätts för hot och våld är att många brukare inte är ansvariga för sina handlingar på grund av demens, depressioner och fysisk sjukdom. Med andra ord påverkas diskussionen om hot och våld inom hemtjänsten av traditionella föreställningar kring både arbetet, personalen och omsorgstagarna. Risken är då stor att konkreta problem som att bli utsatt för sparkar, bli nypt, dragen i håret eller utsatt för verbala hot, svordomar och rasistiska kommentarer med mera inte identifierats som arbetsmiljöproblem, utan normaliseras och förblir en del av arbetet.

Även i de fall där sådana händelser verkligen identifieras som arbetsmiljöproblem, är själva hanteringen av problemen ofta strukturerad utifrån föreställningar om kön, men också utifrån etnicitet, ålder och funktionsförmåga. Studien visade att om hotfulla situationer uppstår i ett hem, dirigeras i mån av tillgång ofta manlig personal till platsen. Om en brukare uttalar kränkande kommentarer mot till

exempel en undersköterska eller vårdbiträde kring hudfärg, språk eller klädsel omorganiseras ofta turerna, så att brukaren får möta någon annan ur personalen. Motiveringen till detta förfarande utgår i regel också utifrån föreställningar kring kön, ålder och funktionsförmåga hos brukarna. Man ändrar inte på gamla människor, till exempel män med ”föråldrad” kvinnosyn eller personer med rasistiska värderingar, i synnerhet inte om de är dementa. En annan vanlig motivering som är strukturerad utifrån föreställningar om etnicitet är att den drabbade ska ”slippa” utsättas för rasistiska kränkningar, vilket kan leda till att vissa anställda upplever sig som ”svårplacerade” och hamnar i tacksamhetsskuld i stället för att kräva sin rätt att bli behandlade med respekt. Att flytta på den som *drabbas* innebär alltså att arbetsmiljöproblemet kvarstår. Här kommer åter kundorienteringen in i bilden. Ytterst gäller det att behålla kunderna.

Följden blir att personal med annan identitet än ”vit och infödd svensk” hamnar utanför normen för den policy som styr riskbedömningar och förebyggande arbetsmiljöarbete mot till exempel hot, våld och nedsättande bemötande. De vunna resultaten av denna delstudie om hot och våld inom hemtjänsten belyser således också mycket tydligt vikten av ett intersektionellt perspektiv. Med andra ord behöver normen för vad som bör betraktas som god arbetsmiljö problematiseras och diskuteras i ett brett socialt sammanhang som inkluderar aspekter av såväl klass som kön, etnicitet och ålder samt även beaktar långsiktiga förändringar i verksamhetens organisering och styrning. Normen för arbetsmiljöprevention sätts inte endast i lagar, föreskrifter och avtal. Den skapas också i yrkeskulturen och i företags- och organisationskulturerna ute i verksamheterna, kulturer som i konkurrensutsättningens kölvatten i många fall har fjärmat sig från de traditionella partsintressena.

Sammanfattningsvis kan sägas att den risk för osäkra anställningar som följer med den starka kundorienteringen i kundvalssystemet, liksom konkurrenstrycket, ersättningssystemet och pressen av arbetskostnaderna tenderar att leda till nedprioriteringar av arbetsmiljöarbetet och annat personalfrämjande arbete. Därmed ökar riskerna för både fysiska och psykosociala arbetsmiljöproblem, inklusive hot och våld. En bidragande orsak bakom denna utveckling är också att aktörer med små ekonomiska marginaler ofta undviker att teckna

kollektivavtal för att kunna konkurrera med låga löner och dåliga arbetsförhållanden. Det vill säga, de ställer sig utanför den organiserade arbetsmarknaden. Inom hemtjänsten finns det också en risk för att konkurrensen med kvalitet i stället för pris leder till att personalen pressas till arbete utöver vad som ersätts eller ens synliggörs. Att ge ”det lilla extra” har till exempel blivit ett vanligt marknadsargument (Thörnquist 2013; 2014; jfr Gavanas 2011). Riskerna för prekära anställnings- och arbetsvillkor är stora, inte minst inom små utförarorganisationer som erbjuder etnisk nischade tjänster där språk och kulturell profilering utgör den främsta konkurrensfördelen. Den hårda kostnadspressen resulterar också i ökade prestationskrav på personalen där allt mer arbetstid blir ”osynlig tid” och där nödvändig tid för arbetsmiljöarbete, reflektion och återhämtning ofta slimmas in till det yttersta. Det skapar en pressad arbetssituation som lätt kan bli en grogrund för konflikter både inom hemtjänstorganisationen och i förhållande till både brukarna och deras anhöriga.

Hur har då arbetsvillkoren i grundskolan utvecklats i avregleringens kölvatten? I nästa avsnitt diskuteras hur det ständiga jagande av kostnadsbesparande åtgärder och skolsegregationen har påverkat arbetsmiljön.

Marknadsanpassning, skolsegregation och våld

Hot och våld inom skolan har förmodligen existerat sedan den första skolan startades. Men skolan som institution har genomgått otaliga förändringar sedan dess, och i takt med det även hot och våld och dess bakomliggande orsaker. Vad som följer nedan är en analys av hur marknadsanpassningsreformerna från början av 1990-talet kom att påverka förekomsten av hot och våld i de svenska skolorna.

Kommunaliseringen och friskolereformen

Kommunaliseringen av skolorna 1991 omvandlade ett centraliserat utbildningsväsende i Sverige till ett decentraliserat (Skolverket 2009:32). Friskolereformen från 1992 gav upphov till tre olika former av skolor: kommunala, privata och friskolor. De kommunala skolorna fortsatte att vara grundbulten i det svenska undervisningssystemet, medan de privata behöll sin undanskymda plats i detsamma (Böhlmark & Lindahl

2012:8). I det nya systemet nu blev det möjligt för privata aktörer att starta friskolor i privat regi. Till skillnad från riksinternatskolor kunde de vanliga friskolorna inte utkräva en elevavgift från föräldrarna utan finansieringen förblev helt offentlig. Med inspiration från liknande skolreformer från bland annat USA, Storbritannien, Nya Zeeland och Chile, infördes ett skattefinansierat system med så kallade *school voucher*, eller skolpeng (Fiske & Ladd 2000; Hsieh & Urquiola 2002; Le Grand 2007). Skolpengen, som följer med eleven till den skolan som föräldrarna väljer, motsvarar minst 85 procent av den kommunala kostnaden för en skolelev och kommunerna är skyldiga att betala den till de friskolor som auktoriseras av Skolverket.

I likhet med hemtjänsten var argumentet för reformen inom skolsektorn ”valfrihet”. Den bakomliggande tanken var också att den privata sektorn är ekonomiskt effektivare. Genom frisläppande av entreprenörernas kraft och förmåga skulle man lyfta upp alla skolor, och inte bara friskolorna, till att bli kvalitativt bättre än den gamla skolan. För att överhuvudtaget skapa en undervisningsmarknad var det dock nödvändigt att låta entreprenörerna ta ut en vinst ur verksamheten. Utan den fanns det inte tillräckligt incitament till att bilda nya skolor.

På en fri marknad tävlar de olika producenterna mot varandra om att erbjuda en, i princip, kvalitativt bättre produkt än konkurrenterna, till en mindre produktionskostnad. De entreprenörer som lyckas i denna tävling gynnas av en större efterfrågan på deras produkter, någonting som i sin tur öppnar vägen för högre marknadspriser och därmed högre vinster. Problemen med att betrakta utbildningsväsendet som en marknad är dock många, bland annat för att "produkterna" på denna marknad inte kan likställas med vanliga produkter. Hartman (2011:19), som utgår från Le Grand & Bartlett (1993), betraktar skolväsendet som en kvasimarknad där det redan från början är uteslutet för producenterna att höja priserna för slutprodukterna som svar på en högre efterfrågan. Alla skolor, utom de rent privata, finansieras helt av kommunerna genom skolpengen.

I en broschyr utgiven av Friskolornas Riksförbund (2013) med den passande titeln *Vinst inom skolan: därför behövs den och så skapas den*, skriver författarna att det gäller för framgångsrika företag "att man får ut mycket av varje satsad krona, och får lite kapital över så att det går att utveckla verksamheten framåt." De skriver också att "företag skapar

vinst på liknande sätt oavsett vilken bransch det tillhör." Skolföretagen har dock inte samma möjlighet som företag på vanliga marknader. Marknadens samspel mellan utbud och efterfråga är här, liksom inom den genom LOV konkurrensutsatta hemtjänsten, satt ur spel och priset för slutprodukten (skolpengen) bestäms av varje kommun. I och med detta återstår bara för företagen att maximalt sänka sina produktionskostnader för att "få ut mycket av varje satsad krona". På en vanlig marknad brukar detta genomföras med hjälp av högre arbetsproduktivitet, lägre arbetskraftskostnader, stordriftsfördelar, eller en kombination av dessa element. Några rader senare i samma broschyr skriver emellertid författarna att "vinst skapas på olika sätt i olika branscher". Några av faktorerna som är betydelsefulla för vinstgivande företag är enligt broschyren en effektiv ledning av verksamheten, en engagerad personal, bättre utnyttjande av resurser med mera. Den gemensamma nämnaren för alla dessa faktorer är att de syftar på att sänka produktionskostnaderna, speciellt på arbetskraften. Så beskriver, till exempel, en högstadielärare sin arbetssituation i en friskola:

> Vi har ju också fått så mycket arbetsuppgifter. Vi ska ju jobba 45 timmar i veckan. Man kanske jobbar 60 timmar för att hinna sitt jobb. Och sen är man ganska utmattad också, när man jobbar så mycket, och sen kommer de här arga föräldramejlen och vi ska ju dokumentera så mycket ... och då blir föräldrarna arga för det man skriver också!

Samma intervjuperson längtar efter en idealskola där man kunde trivas:

> För mig är allt det här kring personalen först och främst (vad) jag skulle vilja ha tillbaka, med skolvärdinnor och vaktmästare och skolsköterskor och kuratorer, och psykologer och allt det där som nästan inte finns längre.

Statistiken visar att personaltätheten och personalens kvalifikation är lägre bland friskolorna, med undantag av de skolor som drivs som stiftelser eller ideella föreningar, jämfört med de kommunala (Vlachos 2011), vilket bland annat bidrar till att minska lönekostnaderna. Till dessa kostnadsbesparande mekanismer ska också läggas till andra åtgärder som till exempel bortrationaliseringar av bibliotek, gymnastiksalar, matsalar och skolgårdar, samt storskalighetsfördelar när det gäller inköp av undervisningsmaterial.

En av de viktigaste mekanismer som möjliggör sänkta produktionskostnader för de mest eftertraktade skolorna (kommunala och friskolor), är relaterad till elevunderlaget. Att skolan lyckas dra till sig elever vars utbildning kräver minsta möjliga resursanvändning är således avgörande för ökade vinstmarginalerna. Dessa elever är mer lönsamma att utbilda eftersom de maximerar skillnaden mellan skolpengen och produktionskostnaden. De är studiemotiverade, har inga inlärningssvårigheter och ger inte upphov till konflikter, varken med lärarna eller sinsemellan. Detta i jämförelse med barn som kräver mer resurser, som till exempel utåtagerande barn, såsom berättas av en lärare i en skola från en marginaliserad förort:

> Det är olyckligt att elever som mår så dåligt måste hantera skolvardagen på samma sätt som alla andra elever. (…) Den typen av våld och skador som uppstår på sådana sätt beror på att det inte finns tillräckligt med hjälp att få för såna våldsamma barn. (…) De värsta våldssituationer som jag har varit med om, sett, eller vara inblandad i på nåt sätt det har handlat om elever som har nån typ utav trauma.

En viktig fråga blir därför hur skolorna sorterar mellan ”lönsamma” och ”olönsamma” elever. På en privat skolmarknad skulle föräldrarnas betalningsförmåga utgöra en "naturlig" sorteringsmekanism. På en sådan marknad har privata skolor rätt att vägra elever inträde. Elever som behöver extraresurser utgör emellertid inget problem så länge föräldrarna är beredda att betala för det. En modell där skolorna aktivt väljer sina elever, någonting som är känt som *cream skimming* (Ahlin 2003:2), har dock inte varit politiskt gångbar i Sverige. Det blev eleverna och deras föräldrar som, genom det fria skolvalet, fick rätt att välja skola, inte tvärtom.

Skolsegregering och det fria skolvalet

Med det fria skolvalet fick de ekonomiska och sociala klyftorna i Sverige fritt utrymme i skolvärlden och ledde, i praktiken, till en faktiskt förekommande *cream skimming*. Uppdelningen i högt och lågt eftertraktade skolor märks tydligt varje vår när sexåringarnas föräldrar ska välja skola, eller för den delen när det blir dags att söka till gymnasiet. Medan några skolor upplever ett stort ansökningstryck finns det andra där efterfrågan är mycket låg (Mitt i Stockholm 2013).

Det finns flera studier som visar att det fria skolvalet leder till ökad segregation (Skolverket 2003, 2012, 2013; Sikkink & Emerson 2008; Bunar, 2009; Söderström & Uusitalo 2010; Trumberg 2011). Dessa studier lyfter fram skillnader mellan aktiva och passiva föräldrar som relaterar till såväl sociala, kulturella och ekonomiska resurser som bostadssegregation. Den föräldragrupp som aktivt väljer skola visar sig vara den som har tillgång till och förmåga att ta till sig information. Detta relateras i forskningen till dessa föräldrars utbildnings- och inkomstnivå samt till att en stor del av dem har svensk, nordisk eller västeuropeisk bakgrund. Den föräldragrupp som avstår från att välja kännetecknas enligt forskningen av de motsatta karakteristiska. Dessa föräldrars språkkunskaper är mer begränsade och likaså deras inkomster. Många av dem är relativt nyinflyttade utomeuropéer. Sammantaget gör detta att deras barn skrivs in i de närmaste skolorna i det redan segregerade bostadsområdet.

De faktorer som är relevanta för föräldrarna när de söker till en skola har mer att göra med den närmaste skolans karakteristiska än med den tilltänkta skolan i en annan stadsdel. Det finns flera indikationer på att det pågår en så kallad ”white flight” (Skolverket 2006; Dahlstedt 2007; Schneider 2008; Trumberg 2011). Det man gör är att välja bort den skola man inte vill att barnet ska gå till. Man väljer därför en skola som skiljer sig radikalt från den närmaste skolan i det segregerade bostadsområdet (Vlachos 2011:97). I storstadsregionerna är det vanligt att de mest eftertraktade skolorna ligger i innerstadsområdena, medan mindre eftertraktade skolor ligger i multietniska bostadsområden i förorterna. De elever som pendlar till en avlägsen skola kommer ofta från segregerade områden och från familjer som vill distansera sig från denna omgivning (Kallstenius 2010). På detta sätt tydliggörs en differentieringsprocess som resulterar i olika typer av skolor med olika typer av elever och familjer. Fram träder en bild med, å ena sidan, eftertraktade innerstadsskolor med studiemotiverade elever från resursstarka familjer och, å andra sidan, problemtyngda skolor i segregerade bostadsområden med omotiverade elever från resurssvaga familjer.

Segregeringsperspektivet är inte helt oproblematiskt. När utsorteringsmekanismerna relateras till olika gruppers o(jäm)lika egenskaper, skapas också en osynlighet kring de strukturella faktorerna

bakom dessa ”olikheter”. Ansvaret blir individens och dennes (o)förmåga att ta vara på de möjligheterna som följer av det ”fria valet”. Utsorteringen mellan ”bättre” och ”sämre” skolor har inte bara stigmatiserande effekter utan också högst påtagliga materiella följder. Innerstadsskolor har strukturellt sett ett bättre ekonomiskt utgångsläge i och med att deras elever med sin socioekonomiska bakgrund är mindre resurskrävande, vilket bland annat möjliggör en lägre lärartäthet. Skolor i utsatta bostadsområden har däremot elever med olika resursbehov och tilldelas därför ”något mer lärarresurser per elev” (Skolverket 2009:11).

Privilegierade skolors ställning stärks ytterligare av det rådande medeltilldelningssystemet. Skolpengen beräknas utifrån ett genomsnitt av utbildningskostnaderna per elev i en kommun, någonting som tenderar att gynna skolor som har lägre kostnader och missgynna skolor som behöver extra resurser. Skolpengen kan också disponeras av friskolorna i sin helhet medan de kommunala skolornas budget utgör en del av den kommunala budgeten och därför kan den bli nedprioriterad gentemot andra budgetposter (Böhlmark & Lindahl 2012:8; Greiff 2009).

Enligt Trumberg (2011) kännetecknas dessa två typer av skolor socialt sett av olika grader av etnisk och klassmässig heterogenitet, där innerstadsskolor är mer homogena än ytterområdesskolor i båda avseende. I och med att elever som i högre grad lever upp till lönsamhetsidealet dras till vissa skolor, ökar dennas attraktionskraft för ytterligare andra elever i samma grupp. Därmed förstärks också de ekonomiska följderna för respektive typ av skola.

Många av innerstadsskolorna i storstäderna är friskolor. I Stockholms kommun, till exempel, är nästan hälften av alla gymnasieskolor, friskolor (Vlachos 2011). Det finns dock, både kommunala skolor och friskolor bland innerstads- och ytterområdesskolor. Vad som är viktigt är att skolpengen och det fria skolvalet inordnar båda typer av skolor under samma marknadslogik. De konkurrerar med varandra och sinsemellan, och om de inte lyckas dra till sig de "bästa", mindre kostsamma, eleverna, har därmed svårare att hävda sig i konkurrensen.

Den marknadsanpassade svenska skolan har bland annat till uppgift att förbereda eleverna för det framtida yrkeslivet med det implicita budskapet att om man anstränger sig och är duktig i skolan kommer man så småningom att få ett bra och välbetalt jobb. Ett budskap som till

stora delar appellerar till elever som kan leva upp till sådana förväntningar i de eftertraktade innerstadsskolorna, men inte de som går i ytterområdesskolorna. Den resursmässiga ojämlikhet som skapas kring olika skolor förstärker bilden av olika sorters elever; framgångsrika och (potentiellt) misslyckade. Den dikotomi som växer fram handlar emellertid inte bara om social, ekonomiska och utbildningsmässiga faktorer utan också om en rumslig uppdelning konstruerad kring föreställningar som kontrasterar en homogen svenskhet i innerstadsskolorna med ett brokig invandrarskap i förortsskolorna. Detta är en uppdelning som inte bara skapar stigmatiserade subjektspositioner utan också förpassar sociala konflikter som arbetslöshet, våld och rasism till särskilda platser.

Det skulle emellertid vara en förenkling att endast fokusera på skillnader mellan skolor. Det finns flera tecken som pekar på interna segregeringsprocesser associerade till socioekonomiska faktorer (Tallberg m.fl. 2002; Skolverket 2005; Kallstenius 2010). Genom olika val och profileringsmöjligheter skapas olika alternativ inom samma skola. Alternativ som i praktiken inte alla är i stånd att kunna välja bland (Sandell 2007; Bunar 2009). Närvaron av olika grupper av elever i samma skola borde, i princip, inte ge upphov till en konfliktfylld miljö. Tvärtom, anser många att kontakten mellan grupper med olika bakgrund är en förutsättning för att skapa en atmosfär av tolerans och ömsesidig respekt. Ibland refererar man till detta som ”contact hypothesis”, som ursprungligen formulerades av Gordon Allport (1954), men denna säger också att en förutsättning för skapandet av en sådan atmosfär är att grupperna har en likvärdig status (Eitle & MacNulty Eitle 2003:594).

Som det påpekades ovan är våldet inom skolan inte nytt. Det har varit ett mer eller mindre frekvent inslag även innan marknadsreformerna tillkomst. Den tillgängliga statistiken visar dock en tilltagande ökning av våld under senare tid. Enligt Arbetsmiljöverket har andelen grundskolelärare som anger att de har blivit utsatta för våld ökat från 23 och 35 procent när det gäller kvinnliga och manliga lärare, till 29 och 42 procent mellan 1999 och 2005 (Arbetsmiljöverket 2008). Våldet i skolan har ofta analyserats med hjälp av olika modeller där individen står i centrum. Det har därför väldigt ofta handlat om att hitta profiler, att undersöka vilka personliga egenskaper som kännetecknar våldets offer, respektive förövare. I Arbetsmiljöverkets kunskapsöversikt över hot och

våld i skolan (2011a) lyfts sådant som relaterar till individuella bakgrundsfaktorer (ålder, etnicitet, erfarenhet, och så vidare) eller med kommunens ekonomiska status eller storlek, samt årskurser och klasstorlek. Däremot saknas det forskning som problematiserar våldet i ljuset av förändrade ägandeformer (kommunal, friskola, privat) och även till skolans formella och informella hierarkier. En lärare från en friskola berättar, till exempel, om det våldet hen fick uppleva från en förälder som var missnöjd med betyget dennes barn hade fått, och rektorns reaktion:

> En gång var det en förälder som blev väldigt arg över att eleven inte fick (det betyg han förväntade sig), och då... höjde rektorn betyget. Jag blev inte tillfrågad. Den föräldern tryckte in mig i ett rum ... jag förstod inte vem det var så jag följde med in ett grupprum, och sen kom jag inte ut ur grupprummet för att han stod för dörren. Och sen sa han att han var jättearg och att jag hade två timmar på mig att ändra det här betyget, "annars", liksom. (...) Och han var helt galen. Han slog näven i bordet och (jag) liksom, tänkte, "nu kommer han att döda mig!". Vilket han inte gjorde, men man blir ju så rädd! Och sen sitter det ju kvar. Så fort man blir ensam med föräldrar så kommer det här över en, "vad ska hända?"

Enligt samma lärare får betygshetsen, och det relaterade våldet, inte samma proportioner i de kommunala skolorna, som kan agera mera självständigt gentemot föräldrarna:

> Den kommunala skolan är mycket starkare tror jag. Föräldrarna kan inte påverka på samma sätt, och beter man sig illa i den kommunala skola, så finns det ändå rektorn, så finns det nån skolchef och det finns många instanser, medan friskolan är väl lite mer, ja, man är beroende av sina bidrag, man är beroende av sitt rykte, ja, ekonomin, så att jag tror att där så... föräldrarna har större makt.

Ett annat exempel på detta är den status som tillskrivs olika skolämnen där kärnämnen är högrankade medan de praktisk orienterade ämnena värderas lägst. Intervjuer med skollärarna indikerar att dessa hierarkier också avspeglas i elevernas uppförande i klassrummet. Risken att hamna i situationer där det förekommer hot och andra våldsyttringar är lägre för lärare som undervisar i kärnämnen än för de som undervisar i praktiskt orienterade ämnen.

Skolan som arbetsplats kännetecknas av närvaron av olika informella hierarkier som förstärker varandra. Den präglas också av normer och

värderingar som relaterar till kön, klass och etnicitet (González 2014). Våra intervjuer har tydligt visat att förekomsten av olika former av våld blir förståeliga först när man tar hänsyn till dessa, många gånger, parallella hierarkier och ibland osynliga normer. De som uppfattas som utomstående i förhållande till det rådande normsystemet inom skolan har en större benägenhet att ”råka ut” för olika former av våld och sämre möjligheter att få gehör från omgivningen. Det verkar dock inte finnas något enkelt orsakssamband. De inbördes relationerna mellan dessa olika hierarkier är inte permanenta och kan förändras över tid och under olika omständigheter.

Från de intervjuer som vi har genomfört framgår det en klar bild av skolor med olika grader av konflikter och våldsyttringar, mellan elever, mellan elever och personal eller mellan personal inbördes. Å ena sidan finns det skolor där våldsinslag är sällsynta och, å andra sidan, skolor där våldet utgör en del av vardagen. I dessa skolor har våldet blivit en normal företeelse. Våldets normalisering kan kopplas till två relaterade processer som har sitt ursprung i de marknadsanpassningsreformerna som inleddes i början av 1990-talet. Den första har att göra med den ständiga jagande av *kostnadsbesparande åtgärder* och den andra med *skolsegregationen*. Den första processen har lett till underbemanningen och bristande stödfunktioner (kuratorer, elevassistenter mm), någonting som i de eftertraktade innerstadsskolorna har möjliggjort högre vinster för skolkoncernen, men i fallet med de ytterområdesskolorna i segregerade bostadsområde har lett till orimlig arbetsbelastning. Den andra processen har lett till att elever vars utbildningsbehov är relativt tillgodosedda koncentreras på innerstadsskolorna, medan de elever som har ett större behov av utbildningsresurser koncentreras på ytterområdesskolorna. Konkurrensutsättningen skapar således diametralt olika villkor när det gäller elevernas och lärarnas arbetsmiljö. Den ena typen av skola ger upphov till en mer fredlig miljö och, inte minst, mindre kostsam. Den andra typen av skola ger upphov till en miljö som karakteriseras av ångest, konflikter, frustration och normalisering av våld.

Avslutande reflexioner

I detta kapitel har vi diskuterat om och på vilket sätt den ökade förekomsten av hot och våld kan kopplas till ökade avregleringar och konkurrensutsättning inom välfärdssektorn. En genomgång av tidigare forskningsresultat, statistiska uppgifter och vårt eget empiriska material visar, att avregleringsreformer och införandet av konkurrensutsättning har följts av strukturella och organisatoriska förändringar som sammantaget har medfört ökad risk för kraftiga försämringar i arbetsmiljön inom både hemtjänsten och skolan. De förändringar som inträffat kan grovt delas in i tre kategorier. Den första relaterar till reformer som syftar till att *öka vinstmarginaler* för privata aktörer och som hittills resulterat i en nedprioritering av arbetsmiljöarbetet. Kostnadspress och jakt på ökade vinster har också visat sig medföra en stark polarisering mellan grupper som utifrån marknadsliberala diskurser konstrueras som ”lönsamma” och ”olönsamma” konsumenter av välfärdstjänster.

Resultaten från vår undersökning visar att föreställningar om kön, klass, etnicitet och ålder är viktiga markörer i pågående identitetskategoriseringar och utsorteringsprocesser. Medan kundval i skolan leder till en bortsortering av elever som av olika anledningar behöver särskilt stöd, trängre lokaler på grund av slimmade lokalkostnader, lägre personaltäthet och icke-behöriga lärare, ser vi inom hemtjänsten att jakten efter lägre kostnader och högre vinster tar form av ökad tidspress för personalen, instabila anställningar, underbemanning och ökat ensamarbete. I detta sammanhang kan det vara värt att påpeka att införandet av marknadsreformer också har varit följd av en särskild rationalitet där eget intresse och sökandet efter vinstmaximering framstår som givna och legitima drivkrafter. Men i och med att vinstmaximeringslogiken får en framträdande roll i produktionen av välfärdstjänster, blir alternativa förhållningssätt till arbetsorganisering och arbetsmiljö inom skola och hemtjänst osynliggjorda eller marginaliserade.

Den andra kategorin innefattar förändringar som direkt eller indirekt innebär en successiv *nedmontering av tidigare samverkansformer* mellan arbetsgivare och anställda. Som det påpekas ovan saknar många anställda inom små privata utförare av servicetjänster inom hemtjänsten

kollektivavtal, vilket medför att andelen fackligt anslutna inom avtalsområdet har minskat totalt. Det innebär bland annat att individuella överenskommelser har blivit allt vanligare och att de anställdas möjligheter att kollektiv förhandla om arbetsvillkoren på arbetsplatsen försvåras. Den ökade tidspressen är ytterligare en faktor som försvårar det kollektiva agerandet på arbetsplatsen. I det sammanhanget kan framväxten av informella hierarkier bland de anställda, ofta relaterade till föreställningar om klass, kön, etnicitet och ålder, ses som ett problem som försvagar sammanhållningen och möjligheten att förhandla fram kollektiva lösningar till arbetsmiljöproblem.

En tredje grupp av förändringar handlar om *en ökad informalisering* av relationerna på arbetsmarknaden och i arbetslivet. Här ser vi att ett ökat inslag av privata intressen i skola och äldreomsorg har, liksom ökat inslag av informellt arbete, medfört att samhällets insyn i och kontroll över arbetsmiljön minskar. Informaliseringen är särskilt tydlig bland små utförare inom hemtjänsten men kan även återfinnas bland större aktörer. Till detta kommer den omfattande ökningen av informellt arbete i form av att anhöriga, särskilt kvinnor, i allt högre grad tar hand om äldre närstående personer.

De förändringar som skisseras ovan utgör menar vi en viktig bakgrund för att förstå hur och varför det arbetsrelaterade våldet har ökat under de senaste decennierna. Till skillnad från forskningsresultat och preventionsarbete som främst fokuserar på relationen mellan offren och förövare vill vi framhålla att det arbetsrelaterade våldet bör förstås som ett *generellt* arbetsmiljöproblem. Detta innebär att förekomsten av hot och våld bör ses inom ramen för de normsystem och de institutionella regelverk som finns i arbetslivet. Ur detta perspektiv är såväl de anställdas arbetsmiljö som brukarnas behov inom skola och äldreomsorg i hög grad underordnade en marknadslogik. Resultaten av vår undersökning visar att en sådan utveckling har tydliga konsekvenser för hur konflikter hanteras och även för det förhandlingsutrymme som brukare och anställda behöver för att hitta samarbetslösningar i den dagliga verksamheten.

Utifrån vår undersökning finns det också anledning att problematisera den våldsförståelse som endast tar fasta på anmälda tillbud eller konkreta våldshandlingar. Våra informanters berättelser

och de beskrivningar av arbetsförhållandena inom hemtjänsten och i skolan förmedlar emellertid en betydligt vidare våldsproblematik än den som kan fångas genom en uppföljning av registrerade våldshandlingar. Inte heller kan identifieringen av potentiella våldsoffer eller presumtiva förövare bidra till en ökad förståelse av det arbetsrelaterade våldet. Den våldsdefinition som vi har använt oss av i vår undersökning utgår från ett brett arbetsmiljöperspektiv som tar fasta på våldets olika uttrycksformer och lyfter fram behovet att problematisera strukturella och organisatoriska orsaker bakom förekomsten av hot och våld på arbetsplatsen. Här kan begreppet ”strukturellt våld”, som använts i såväl nationella studier som internationella jämförelser (Farmer m.fl. 2006; Amstrong m.fl. 2011) bidra till tydliggöra hur brister i arbetsmiljö kan medföra konflikter, motsättningar och konfrontationer som i förlängning leder till ökad risk för våld, hot och trakasserier på arbetsplatsen.

I detta kapitel har vi berört några centrala artikuleringar i förhållandet mellan decentralisering, konkurrensutsättning, och marknadsanpassning å ena sidan och den ökade förekomsten av arbetsrelaterat hot och våld å den andra. Vår analys av utvecklingen inom hemtjänst och skola har tagit fasta på reformernas strukturella och organisatoriska effekter på arbetsmiljön och på de konkreta omständigheter som kan göra förekomsten av olika former av våld till ett normaliserat inslag i relationerna på arbetsplatsen. En viktig uppgift för den framtida forskningen är att granska och analysera de långsiktiga konsekvenserna av ett välfärdsarbete som inkluderar institutionaliserade former av våld.

Referenser

Ahlin, Å. (2003) Does school competition matter? Effects of a large-scale reform on student performance. *WORKING PAPER SERIES* 2003:2. Uppsala: Uppsala University, Departement of Economics.

AFA. (2011) *Arbetsskaderapporten: Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukskrivning 2011*. Stockholm: AFA Försäkring.

AFS. (1993:2) *Våld och hot i arbetsmiljön*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Almqvist, R. (2006) *New Public Management - om konkurrensutsättning, kontrakt och kontroll*, Stockholm: Liber AB.

Arbetsmiljöverket. (2007) Våld och hot vid vårdarbete i enskilt hem. *Korta sifferfakta.* Nr 10:2007. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket. (2008) Statistik om hot och våld i skolan. *Korta arbetsskadefakta* Nr 1/2008. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket. (2009) *Vård och omsorg ordinärt boende– särskilt tillsynsområde.* Rapport 2009:2. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket. (2010) *Arbetsmiljön 2009*. Rapport 2010:3. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket. (2011a) *Hot och våld i skolan – en enkätstudie bland lärare och elever. Kunskapsöversikt*. Rapport 2011:15, Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket. (2011b) Sociala och organisatoriska orsaker. *Korta arbetsskadefakta* nr. 6/2011

Arbetsmiljöverket. (2013) Hot och våld. *Korta arbetsskadefakta* nr 8/2013. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket. (2014a) *Arbetsskador 2013.* Arbetsmiljöstatistik. Rapport 2014:1. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket. (2014b) *Arbetsorsakade besvär 2014*. Rapport 2014:4. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Armstrong, P. Armstrong, H. Banerjee, A. Daly, T. & Szebehely, M. (2011) Structural violence in long-term residential care. *Women's health and urban life,*1: 111-129.

Brockmann M. (2002) New perspectives on violence in social care. *Journal of Social Work,* 2:29-44.

Bunar, N. (2009) *När marknaden kom till förorten – valfrihet, konkurrens och symboliskt kapital i mångkulturella områdens skolor*. Lund: Studentlitteratur.

Böhlmark, A. & Lindahl, M. (2012) *Har den växande friskolesektorn varit bra för elevernas utbildningsresultat på kort och lång sikt?* IFAU, Rapport 2012:17

Cooper, C.L. & Swanson, N. (2002) *Workplace violence in the health sector: State of the art*., ILO, Geneva: International Council of Nurses.

Dahlstedt, M. (2007) I val(o)frihetens spår. Segregation, differentiering och två decennier av skolreformer. *Pedagogisk Forskning i Sverige*, 12,1:20-38.

Daly, T. Banerjee A. Armstrong, P. Armstrong, H. & Szebehely, M. (2011) Lifting the Violence Veil: Examining Working Conditions in Long-Term

Care Facilities using Iterative Mixed Methods. *Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement*, 30(2) :271- 284.

de los Reyes, P. (red.) (2014) *Inte bara jämställdhet. Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*. SOU 2014:34. Stockholm: Fritzes. http://www.regeringen.se/rattsdokument/statens-offentliga-utredningar/2014/10/sou-201434/

de los Reyes, P. & Mulinari, D. (2005) *Intersektionalitet*: *kritiska reflektioner över (o)jämlikhetens landskap*. Malmö: Liber.

de los Reyes, P. & Yazdanpanah, S. (2011) *Genus & Våld. En kunskapsöversikt*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Eitle, D. & MacNulty Eitle, T. (2003) Segregation and school violence. *Social Forces*, 82(2):589-616.

Estrada, F. Nilsson, A. & Wikman, S. (2007) *Det ökade våldet i arbetslivet: en analys utifrån de svenska offerundersökningarna.* Stockholm: Kriminologiska institutionen, Stockholms universitet.

Farmer, P.E. Nizeye, B. Stulac, S. & Keshavjee, S. (2006) Structural Violence and Clinical Medicine. *PLoS Medicine*, 1686-1691.

Ferlie, E. Ashburner, L. Fitzgerald, L. & Pettigrew, A. (1996) *The New Public Management in Action*. Oxford: Oxford University Press.

Fisher, B.S. & Gunnison, E. (2001) Violence in the workplace. Gender similarities and differences. J*ournal of Criminal Justice,* 29:145- 155.

Fiske, E.B. & Ladd, H.F. (2000) *When schools compete. A cautionary tale.* Washington, DC: The Brookings Institution Press.

Forsell, A. & Jansson, D. (2000) *Idéer som fängslar – recept för en offentlig reformation.* Malmö: Liber Ekonomi.

Friskolornas Riksförbund (2013) *Vinst inom skolan. Därför behövs den och så skapas den*.http://www.friskola.se/Files/Dokument/Foldrar/vinst_inom_friskolan.pdf.

Friskolornas Riksförbund (2015) *Skolor och Elever.* http://www.friskola.se/fakta-om-friskolor/statistik/skolor-och-elever.

Gavanas, A. (2011) Privatisering av äldreomsorgen och äldre kunder som aktörer på (in)formella, etnifierade marknader. I: Mulinari, Paula & Selberg, Rebecca red. *Arbete: Intersektionella perspektiv*. Malmö: Gleerups.

González, A. (2014) Hot och våld i skolan. Räcker det med jämställdhet. I: de los Reyes, Paulina (red.) *Inte bara jämställdhet. Intersektionella perspektiv på*

hinder och möjligheter i arbetslivet. SOU 2014:34, Stockholm: Fritzes, s. 197-222. http://www.regeringen.se/rattsdokument/statens-offentliga-utredningar/2014/10/sou-201434/

Greiff, C.V. (2009) *Lika skola med olika resurser? En ESO-rapport om likvärdighet och resursfördelning.* Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2009:5. Stockholm: Finansdepartementet.

Gustafsson, R.Å. & Szebehely, M. (2009) Outsourcing of elder care services in Sweden: Effects on work environment and political legitimacy. I: King D & Meagher G, eds. *Paid Care in Australia: Politics, Profits, Practices*. Sydney University Press.

Hallberg, U. (2011) *Hot och våld inom vård och omsorg. Kunskapsöversikt*. Rapport 2011:16. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Hartmam, L. (red). (2011) *Konkurrensens konsekvenser. Vad händer med svensk välfärd?* Stockholm: SNS Förlag.

Hood, C. (1995) The New Public Management in the 1980s: Variations on a Theme. *Accounting, Organizations and Society*, 20 (2/3): 93–109.

Hsieh, C-T. & Urquiola, M. (2004) *When schools compete, how do they compete? An assessment of Chile's nationwide school voucher program,* Columbia University, http://www.columbia.edu/~msu2101/HsiehUrquiola(2004).pdf.

Isaksson, U. Åström, S. & Hällgren-Graneheim, U. (2009) Female caregivers´experiences of exposure to violence in nursing homes. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing,* 16(1)**:** 46-53.

Josefsson, K. (2006) *Municipal elderly care: Implications of registered nurses' work situation, education, and competence*. Inst. för Neurobiologi, Vårdvetenskap och Samhälle. Diss. Stockholm: Karolinska Institutet.

Järliden, Å-P. & Hort, K. (red.) (2013) *Från kvalitet till konkurrens. Vägen till ökad jämlikhet i välfärden*. Stockholm: Tiden.

Kallstenius, J. (2010) *De mångkulturella innerstadsskolorna: Om skolval, segregation och utbildningsstrategier i Stockholm*. Stockholms universitet: Acta Universitatis.

Kastberg, G. (2005) *Kundvalsmodeller. En studie av marknadsskapare och skapade marknader i kommuner och landsting*. Göteborg: Göteborgs universitet, Förvaltningshögskolan.

Kommunal (2012) *Vägval välfärd*. Stockholm: Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Kröger, T. (2011) The adoption of market-based practices within care for older people: is the work satisfaction of Nordic care workers at risk? *Nordic Journal of Social Research*, 2:91-104.

Le Grand, J. (2007) *The other invisible hand: delivering public services through choice and competition.* Oxford: Princeton University Press.

Le Grand, J. & Bartlett, W. (1993) The theory of Quasi-markets. I: Le Grand, J. & Bartlett, W. (red) Quasi-*Markets and Social Policy*. Basingstoke, UK: Macmillan Press.

Lorentzi, U. (2011) *Hänger din mammas trygghet på dig? Att kombinera jobb med omsorg om föräldrar.* Stockholm: Svenska Kommunalarbetareförbundet.

McCall, L. (2005) The Complexity of Intersectionality. *Journal of Women in Culture and Society*, 30 (3): 1771–1800.

Menckel, E. (2000) *Hot och våld i vård och omsorg: fakta, forskning och förebyggande arbete.* Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Menckel, E. & Viitasara, E. (2000) *Utsatt för hot och våld i vård och omsorg: en undersökning bland kommunalt anställda*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Mitt i Stockholm (2013). *Skolan som har tre sökande – till varje plats.* 2013-03-23. http://www.mitti.se/?p=41803

Målqvist, I. Åborg, C. & Forsman, M. (2011) *Styrformer inom vård-och omsorg. New Public Management*. Folkhälsorapport 2011:11. Stockholm: Karolinska Institutet.

Olsson, E. & Ingvad, B. (2006) Omorganisationer, kvalitet och arbetsmiljö i hemtjänsten under 1990-talet. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 12(1):5-16.

Sandell, A. (2007) *Utbildningssegregation och självsortering. Om gymnasieval, genus och lokala praktiker*. Malmö studies in educational sciences No. 31. Malmö: Malmö högskola.

SCB. (2007) *Befolkning och Välfärd*, nr 3. Stockholm. Statistiska centralbyrån.

Schneider, J. (2008) Escape from Los Angeles. White flight from Los Angeles and its schools, 1960-1980. *Journal of Urban History* 2008 34:995.

Sikkink, D. & Emerson, M. O. (2008) School choice and racial segregation in US schools. The role of parents education. *Ethnic and Racial Studjes*, 31(2): 267-29.

SKL. (2015) Valfrihetssystem i kommuner 2015: Beslutsläget i införandet av LOV. http://skl.se/demokratiledningstyrning/driftformervalfrihet/valfrihetssyste

mersattningssystem/socialomsorg/valfrihetssystemikommunerbeslutslaget2015.5889.html

Skolverket. (2003) *Valfrihet och dess effekter inom skolområdet*. Rapport 230.

Skolverket. (2005) *Om skolors olikheter och deras betydelse för elevernas resultat*. Rapport 273.

Skolverket. (2006) *Vad händer med likvärdigheten i svensk skola?* Rapport 275.

Skolverket. (2009) *Resursfördelning utifrån förutsättningar och behov?* Rapport 330.

Skolverket. (2012) *Likvärdig utbildning i svensk grundskola?* Rapport 374.

Skolverket. (2013) *Skolverkets lägesbedömning 2013*. Rapport 387.

Socialstyrelsen. (2008) *Hemsjukvård i förändring. En kartläggning av hemsjukvården i Sverige och förslag till indikatorer*, Stockholm: Socialstyrelsen.

Szebehely, M. (2005) Anhörigas betalda och obetalda äldreomsorgsinsatser. Forskningsrapport till Jämställdhetspolitiska utredningen. Bilaga till SOU 2005:66 Makt att forma samhället och sitt eget liv - jämställdhetspolitiken mot nya mål. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

Szebehely, M. (2011) Insatser för äldre och funktionshindrade i privat regi. I: Hartman Laura (red.) Konkurrensens konsekvenser – vad händer med svensk välfärd? Stockholm: SNS, s. 215-258.

Söderström, M. & Uusitalo, R. (2010) School choice and segregation: evidence from an admission reform. *The Scandinavian Journal of Economics*. 112(1):55-76.

Tallberg Broman, I. Rubinstein Reich, L. & Hägerström, J. (2002) *Likvärdighet i en skola för alla: historisk bakgrund och kritisk granskning*. Stockholm: Statens skolverk.

Thörnquist, A. (2013) *Mångfaldens marknad och arbetets villkor: Om följder av kundval (LOV) i hemtjänsten*. Arbetsliv i Omvandling. Nr 2, 2013. Lund: Lunds universitet.http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:651556/FULLTEXT01.pdf

Thörnquist, A. (2014) Mångfaldens retorik och arbetets praktik. Konkurrensutsättning och jämställdhet i hemtjänsten. I: de los Reyes, Paulina (red.) *Inte bara jämställdhet. Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*. SOU 2014:34, Stockholm: Fritzes, s. 115-144. http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:773455/FULLTEXT01.pdf

Trumberg, A. (2011) *Den delade skolan: segregationsprocesser i det svenska skolsystemet.* Örebro Studies In Human Geography 6. Örebro: Örebro universitet.

Trydegård, G-B. (2005) Äldreomsorgspersonalens arbetsvillkor i Norden – en forskningsöversikt. I: Szebehely, M. (red) *Äldreomsorgsforskning i Norden. En kunskapsöversikt.* TemaNord 2005:508. Köpenhamn: Nordiska Ministerrådet, s. 143-196.

Vaez, M. & Voss, M. (2009) *Våld och hot om våld som ett arbetsmiljöproblem. En longitudinell studie av 9000 kommun–och landstingsanställda*. Rapport. Sektionen för försäkringsmedicin, Institutionen för klinisk neurovetenskap. Stockholm: Karolinska Institutet.

Wikman, S. (2012) *Våld i arbetslivet. Uppmärksamhet, utveckling och åtgärder*. Diss. Stockholm: Stockholms Universitet, Kriminologiska institutionen.

Wikman, S. Estrada, F. & Nilsson, A. (2010) *Våld i arbetslivet: en kriminologisk kunskapsöversikt*. Rapport 2010:4. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Vlachos, J. (2011) Friskolor i förändring. I: Hartman, L. (red.) *Konkurrensens konsekvenser*. *Vad händer med svensk välfärd?* Stockholm: SNS Förlag.

Åström, S. Karlsson, S. Sandvide, Å. Bucht, G. Eisemann, M. Norberg, A. & Saveman, B-I. (2004) Staff's experience of and the management of violent incidents in elderly care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences,* 18(4)**:** 410-416.

Kapitel 2

Tärandets kartografi - Styrningsrelationer med betydelse för arbetsmiljö i glesbygdens äldreomsorg

Katarina Giritli Nygren & Sara Nyhlén

Det finns idag flera studier som påtalar att de omfattande organisationsförändringar av äldreomsorgen som tog sin början under 90-talet har påverkat de anställdas arbetsvillkor (se tex Fläckman m.fl. 2009; Olsson & Ingvad 2006; Sörensdotter 2008; Szebehely & Trydegård 2012 m.fl.). Flera forskare hävdar dessutom att den nyliberala omstrukturering av västerländska välfärdsstater, som de ökade inslagen av new public management (NPM) innebär, förändrar styrningen av omsorgsarbete i ett mer generellt perspektiv där hela den nordiska välfärdsmodellens grundläggande omsorgsetik omförhandlas (Dahl 2012; Henriksson & Wrede 2008; Thörnquist 2013). Införandet av NPM har inom ramen för äldreomsorgen bland annat inneburit ett ökat fokus på att mäta, utvärdera och övervaka verksamheten, något som idag antagit så pass konkret form att det materialiserat sig i flertalet tekniska övervakande stödsystem och utvärderingsinstrument som styr utformningen av omsorgsarbetet (Giritli Nygren 2012). Den nyliberala omstruktureringen av välfärdsarbetet har också inneburit, i samband med införandet av det som flera forskare kallat för kvasi-marknader, att arbetet i offentlig sektor har kommit att efterlikna arbetet i privat sektor (Bode m.fl. 2011; Thörnquist 2013; se även de los Reyes m.fl. i denna volym). Den tar sig uttryck dels genom valfrihetsreformer där äldre och deras anhöriga förväntas köpa välfärd på en marknad och dels genom att marknadslogik byggs in i den kommunala verksamheten. Ett viktigt inslag i denna process var införandet av beställar- och utförarmodellen, som inom äldreomsorgen i grova drag inneburit en uppdelning av verksamheten i två olika delar, en del som beställer omsorg (biståndsbedömare) och en del som utför omsorg (chefer och omsorgsgivare). Det är dock inte alltid som de ovan beskrivna förändringarna uppmärksammas i framställningen av arbetsvillkoren

inom äldreomsorgen. Istället påtalas ofta det höga antalet sjukskrivningar av kvinnor verksamma inom äldreomsorgen i relation till frågan om arbetsmiljö, och då i termer av personalbrist, för många omsorgstagare, inga raster, stress osv. (se t.ex. SOU 2014:30).

Ett påtagligt segregeringsmönster utifrån kön genomsyrar den svenska arbetsmarknaden, bland annat inom äldreomsorgen (Kullberg m.fl. 2012). Kvinnor återfinns på nästan alla positioner inom äldreomsorgen, och det är således också kvinnor som styr och har planeringsansvar i denna sektor. Att tala om socialpolitisk reformering, organisering och planering av äldreomsorg är därför nästan detsamma som att tala om utformandet av kvinnors arbetsvillkor. Vi vet dessutom att sektorer där kvinnor är i majoritet ofta har lägre status och lön än de sektorer där män är i majoritet (Andersson 2007), vi vet också att de kommunala enhetschefernas förutsättningar skiljer sig åt mellan mansdominerade tekniska förvaltningar och kvinnodominerade omsorgsförvaltningar (Forsberg Kankkunen 2006). Flera studier har visat att enhetschefer inom teknisk förvaltning och omsorgsförvaltning har liknande uppdrag och ansvarsområden men att förutsättningarna att genomföra sitt uppdrag beträffande arbetsvillkor och arbetsmiljö ser väldigt olika ut. Detta kan antas få till följd att mer övergripande förändringar av kommunal verksamhet får olika konsekvenser inom olika verksamhetsområden. Vi menar därför att man för att studera arbetsmiljö och arbetsvillkor inom äldreomsorgen bör göra det utifrån teoretiska perspektiv som möjliggör en analys av arbetsvillkor på enskilda arbetsplatser i relation till andra samhälleliga maktordningar t.ex. klass, kön, etnicitet, ålder osv. (jfr Mulinari och Selberg 2013). För att möjliggöra en sådan analys med fokus på enskilda arbetsplatser i relation till andra samhälleliga maktordningar har vi tagit fasta på Dorothy Smith (1990; 2005) begreppsapparat och metodologiska insikter Hon föreslår en spatial metafor som utgångspunkt för studier av de förbindelser som skapar människors vardagserfarenheter. Smith tycks mena att det är vår uppgift som forskare att utifrån den kunskap och de begrepp som informanterna förmedlar producera en karta som gör det synligt hur olika människor, institutioner och praktiker befinner sig i förhållande till varandra (Smith 2005).

I ett nyligen avslutat forskningsprojekt med fokus på kommunal organisering och planering av boende och omsorg för äldre i glesbygd

har vi genomgående noterat hur flera av de enhetschefer vi intervjuat beskriver det som att de är verksamma i en ”tärande sektor”. Tärande anspelar här inte bara på den föråldrade beskrivningen av privat respektive offentligt finansierad verksamhet utan refererade även till andra maktordningar som glesbygd i relation till storstadsområden, omsorg av äldre i relation till andra kommunala verksamhetsområden samt relationen mellan beställare och utförare inom samma verksamhetsområde. I detta kapitel kommer vi att lyfta fram de olika chefernas arbetsvillkor där den överordnade ekonomiska utsatthet som präglar många glesbygdskommuner är ytterst närvarande i deras vardagliga arbetspraktiker. Intervjuerna visar hur den glesbygdsspecifika osäkerheten, stor ekonomisk press och svårigheter att rekrytera tillräckligt med kompetent personal ofta leder till att omsorgs- och arbetsmiljöansvar står i konflikt med den interna organisationen inom kommunen. Syftet med kapitlet är att utifrån en feministisk analys av omvandlingen av offentlig verksamhet belysa hur övergripande omstruktureringar som t.ex. införandet av beställar- och utförarmodellen, kan få specifika konsekvenser för arbetsmiljö och arbetsvillkor i glesbygd. I centrum för analysen står också frågan om huruvida beställare– utförarmodellen skapar möjligheter till en uppbrytning av nuvarande segregationsmönster eller om de bidrar till att forma nya mönster av segregation och underordning.

Genus, institutionella förändringar och arbetsvillkor inom äldreomsorgen

Som vi nämnde i inledningen har den socialpolitiska reformering av äldreomsorg som ägt rum fått betydelse för kvinnors arbetsvillkor, inte för att de är kvinnor utan snarare för att de är implicerade i en samhällelig genusordning som gör att yrkessegregationen upprätthålls. I likhet med Hartman (1981) menar vi att kvinnors ställning på arbetsmarknaden och den rådande strukturen av könssegregerade jobb är resultatet av en lång process av växelspel mellan patriarkatet och kapitalismen. Att äldreomsorgens enhetschefer har fler anställda per enhetschef än inom den tekniska förvaltningen förklaras ofta som ett resultat av bristande resurser samt med hänvisning till kön dvs. att de kvinnliga cheferna inte säger ifrån. Detta är något som vi istället menar bör betraktas i skenet av den genusordning som genomsyrar

verksamheterna. Tina Forsberg Kankkunen (2006) har i sina studier visat att om detta läses utifrån en genusordning framträder positionen som enhetschef i äldreomsorgen som en position som inte ger särskilt stor möjlighet att framföra krav på resurser och organisering. Därmed blir också möjligheterna för denna position att omförhandla sitt uppdrag med överordnade och politiker för att på så sätt förebygga och åtgärda arbetsmiljöproblem mindre än på t.ex. den tekniska förvaltningen.

De segregeringsmekanismer som råder på arbetsmarknaden får således arbetsmiljömässiga konsekvenser, ojämlika löner och arbetsvillkor vilket är en manifestation av rådande genusordning men kanske inte bara beträffande kön. Om den traditionella genusordningen tas för given blir följden att en djupare problematisering och analys av denna ordning, samt hur den interagerar med andra maktordningar i samhället uteblir (se Mulinari och Selberg 2013). Många forskare har därför betonat att det behövs ett intersektionellt perspektiv för att blottlägga och förstå hur sociala strukturer, normativa processer och handlingsmönster i arbetslivet skapar skillnad utifrån kön, klass etnicitet, ålder och andra sociala kategoriseringar (McCall 2005; de los Reyes & Mulinari 2005; Acker 2006; 2012). Som Acker (2006) har understrukit är arbetsplatser– och självfallet också samhället i stort– inte enbart präglade av genusregimer som fungerar diskriminerande och hämmande för jämställdhet, utan av flera olika ”ojämlikhetsregimer”. Poängen med ett intersektionellt perspektiv är med andra ord att fokus flyttas från sociala kategoriseringar i sig till hur dessa förhåller sig till varandra, hur de skapar och förstärker varandra samt hur de reproduceras i en institutionell och historisk kontext (des los Reyes & Mulinari 2005, McCall 2005). I avsnittet nedan kommer vi att presentera en begreppsapparat som vi anser erbjuder såväl teoretiska som metodologiska insikter värda att beakta i utvecklingen av en uppdaterad syn på arbetsmiljö där vi inspirerats av de analytiska ingångar och teoretiska begrepp som Dorothy Smith (2005) föreslår.

För att belysa hur makt, organisering och reglering är sammankopplade med samhällets såväl kapitalistiska som patriarkala former använder Smith (1990) begreppet styrningsrelationer. Dessa relationer handlar om att se hur enskilda handlingar i socialt situerade praktiker hakar i handlingssekvenser som är producerade av människor vid andra tillfällen och på andra platser (Smith 2005: 94). Konstruktioner

av kön och andra sociala kategorier kan utifrån detta perspektiv ses som en del av sociala relationer, vilket innebär att kategorierna får sin mening inom ramen för de relationer de ingår i. Praktiker och strukturer ska således inte ses separerbara (jfr Smith 2005: 160) utan det som människor gör, säger, tänker, skriver (lokala praktiker) är sammanvävda med samhällets styrningsrelationer. Att via grundliga analyser av sociala relationer försöka kartlägga de relationer som länkar en plats till en annan såväl inom som utom en organisation samt i tid och rum kan vi enligt Smith få kunskap som går bortom den exakta platsen eller situationen. I vårt arbete strävar vi efter att följa Smiths devis om att även om vissa delar av arbetet med kartläggningen måste vara av teknisk art ska utkomsten av arbetet vara tillgängligt och användbart, precis på det sätt som en välgjord karta är. När man som vi vill spåra de styrningsrelationer som konstituerar tärandets kartografi betyder det att vi, när kartan är klar, vill att den skall vara användbar för andra som vill förstå varför vissa personer i sin yrkesroll upplever sig som ”tärande”. Vi vill också visa hur upplevelsen av att vara tärande samvarierar med andra maktordningar och hur det kan ha konsekvenser för frågor om arbetsmiljö. I ett sådant arbete består då det tekniska arbetet snarast av det sätt varpå metod, begrepp och material sammanfogas och ligger till grund för vårt tecknande. I nästkommande avsnitt ska vi försöka redogöra för hur detta gått till.

Att rita en karta

Med en ambition om att denna text ska kunna vara tillgänglig och användbar för de som vill förstå och diskutera hur offentliga verksamheters omvandling kan få specifika konsekvenser för arbetsmiljö och arbetsvillkor har våra metodologiska överväganden främst handlat om i vilka datamaterial det är lämpligt att söka information som kan belysa detta. Sammanlagt baseras analyserna i detta kapitel på intervjuer med tre enhetschefer och fyra områdeschefer i de tre kommunerna. Enhetscheferna är ansvariga för ett specifikt boende eller för ett specifikt hemtjänstområde medan områdescheferna är chefer för politikområdet äldreomsorg och därmed enhetschefernas överordnade. Enhetscheferna och områdescheferna representerar utförarsidan i beställar- utförarmodellen. Vi menar att det finns en metodologisk poäng i att lyssna till vad de olika cheferna säger utan att

relatera det till övriga intervjuer med andra aktörer eftersom det i intervjuerna med cheferna framträder en bild av hur de uppfattar sig själva och sina verksamheter som just tärande.

Studien utgår ifrån tre glesbygdskommuner.[2] Valet av kommuner har gjorts genom ett riktat kvoturval där Sveriges glesbygdskommuner delades in i tre grupper, en för norra, en för mellersta och en för södra Sverige. Ur dessa tre grupper valdes därefter en kommun ur varje grupp, den med det högsta värdet för andel medborgare (%) över 80 år per grupp. Alla tre kommunerna har en andel av befolkningen som är över 80 år som ligger över medelvärdet (ovägt medel) i kommungruppen (kolada.se 2013-06-17). I två av de utvalda kommunerna ökar andelen befolkning som är över 80 år medan andelen i den tredje kommunen liksom i medeltal för kommungruppen ligger relativt konstant. Ingen av de tre kommunerna har infört Lagen om valfrihet (LOV) och alla tre kommunerna är kommuner med stabil majoritet över tid i kommunfullmäktige av partier placerade till vänster på den ideologiska skalan. De tre kommuner som ingår i studien har valt att organisera sig på lite olika sätt. I två av kommunerna finns en socialnämnd där de politiska riktlinjerna för äldreomsorgen i kommunen fattas medan det i den tredje kommunen finns ett socialt utskott som är underställt kommunstyrelsen. Intervjuerna pågick mellan 60 och 90 minuter och spelades in för att sedan transkriberas till text som sedan analyserats utifrån en hermeneutisk iterativ process där teoretiska perspektiv och intervjumaterial befinner sig nära varandra (Gertz 1983).

I vår studie är det frågan om vilka styrningsrelationer som förmedlas genom berättelser om det vardagliga arbetet med att planera och verkställa äldreomsorg i glesbygd som står i fokus. Det är viktigt att understryka att det är planeringen av omsorgsarbetet som står i fokus och inte det praktiska utförandet av omsorg. Den fråga vi riktar till det empiriska materialet handlar om hur vi kan förstå betydelsen av de styrningsrelationer som ligger till grund för informanternas beskrivning av sig själva som tärande. Vår analytiska utgångspunkt är att chefernas berättelser både ger upphov till och är ett resultat av sociala relationer

[2] Vår definition av glesbygdskommun utgår ifrån kommundatabasens definition (kolada.se 201 5). En glesbygdskommun är en kommun som har en tätortsgrad på under 70 % och har färre än 8 invånare per kvadratkilometer.

och styrningsrelationer. Hur och i vilken utsträckning olika styrningsrelationer framträder blir således en empirisk fråga. Kvinnor som exempelvis arbetar inom äldreomsorgen med kommunen som arbetsgivare kan dela vissa problem (vara inbäddade i samhälleliga styrningsrelationer) men problemen kommer naturligtvis också att variera beroende på var i landet personen bor och var hen arbetar.

Analysen riktas därför inte in mot vad människor egentligen menar med sina utsagor, utan mot vilka mönster de bildar och vad som betraktas som självklarheter. Genom att systematiskt undersöka sambandet mellan sociala relationer och språkliga texter kan styrningsrelationer synliggöras. Enhetschefernas berättelser om sitt arbete bär således vittnesbörd om de styrningsrelationer som är operativa inom den kommunala förvaltningen. Styrningsrelationer kan förändras över tid och det går att studera dem genom att utforska vilket inflytande olika ord, metaforer och agentskap får inom en diskursiv praktik dvs. hur olika människor, institutioner och praktiker befinner sig i förhållande till varandra. Detta möjliggörs i denna studie genom att talhandlingar analyseras som delar av mer omfattande styrningsrelationer (Smith 2005). Vår avsikt är i det följande att försöka klarlägga och förstå de förbindelser som skapar enhetschefernas vardagserfarenheter. Vi relaterar således intervjumaterialet till ett större socialt sammanhang som de personliga erfarenheterna och upplevelserna i intervjuerna blir en del av snarare än att de representerar någon objektiv verklighet. Det betyder att vi antar att de processer som tar vid när enhetscheferna ska planera, bedriva och följa upp sitt arbete är påverkade av större skeenden i samhället än själva äldreomsorgens organisering. Genom en analys av den kunskap och begrepp som informanterna förmedlar framträder en tärandets kartografi som gör det synligt hur olika människor, institutioner och praktiker befinner sig i förhållande till varandra och hur de förbinds genom olika styrningsrelationer. De styrningsrelationer vi menar att våra informanters berättelser hakar i handlar om relationen mellan beställare och utförare, relationen mellan centrum och periferi och slutligen samhälleliga genusrelationer. Dessa kommer att presenteras närmare i följande avsnitt.

Relationen mellan beställare och utförare i en intern marknadslogik

I inledningen nämndes att äldreomsorgen de senaste decennierna utsatts för genomgripande organisationsförändringar som till stor del varit inspirerade av New Public Management (NPM). Att betrakta NPM som en berättelse om offentligt tillhandahållna tjänster innebär också att betrakta omsorgsarbetet på ett specifikt sätt och en sådan berättelse framträder i alla informanters beskrivning av hur de planerar och organiserar det arbete de är tillsatta att leda. Införandet av resultatenheter och prestationsbaserade finansieringssystem i kommuner blir centrala element i deras självbeskrivningar. Kommunerna där informanterna arbetar har alla infört en organisationsmodell som innebär att ansvaret för biståndsbeslut skiljs från utförandet genom beställar- utförarmodellen. Införandet av NPM får också en betydelse för framställningen av sig själv som tärande genom att de ekonomiska aspekterna kommit att bli allt viktigare. Beställar- och utförarmodellen innebär som tidigare antytts att organisationen delas upp i separata enheter, argumenten för det är att exempelvis biståndsbedömning inte ska påverkas av annat än omsorgstagarens behov och inte sammankopplas med den kommunala budgeten (Thörnquist 2013). Modellen syftar till att omskapa kommunal verksamhet så att det finns en skillnad mellan politik och produktion. Det innebär ett underliggande önskemål om att politikerna inte ska vara lika involverade i verksamheten utan styra genom visioner, mål och ekonomiska ramverk. Ett annat viktigt inslag är att verksamheten skall utvärderas i efterhand liksom att de olika enheterna antar formen av separata resultatenheter som förväntas ”bära sina egna kostnader” (Kankkunen 2009). I och med detta tog många kommuner också ett ytterligare steg och privatiserade verksamheten genom att lägga ut den på entreprenad. Tidigare studier har visat att i och med denna modell inkapslas all offentlig verksamhet i en ekonomiserad ram som genom mätningar, kostnadskalkyler och diagram omvandlar äldreomsorg till en bytesvara (Erlandsson m.fl. 2013). Med fokus på nyckeltal och mätningar möjliggörs också detaljerade jämförelser kommuner och enheter emellan:

> Före det så hade vi lite olika grundbemanning på våra olika särskilda boenden […] hur länge sedan kan det här vara? Vi gick in på nyckeltal, kan det vara en tre -fyra år sedan? Och då gick vi efter någon norm, vi tittade lite hur det var... många jämförbara kommuner i övrigt då hur nyckeltalen såg ut, och då lade vi oss på den normen och genomförde [nyckeltalen]. Och det innebar att på våra olika boenden så blev det högre för en del och lägre för andra. För vi jämnade ut det så att det ser likadant ut.

På frågan om våra informanter känner sig som en prioriterad del av kommunen blir svaret nekande, eller i alla fall tveksamt. Här kommer ekonomiska argument i förgrunden och alla talar om sin enhet som att de utgör en för kommunen väldigt dyr verksamhet. Det går att säga att det idag pågår en disciplinering av omsorgsarbetet som låser in omsorgsarbete i en slags detaljernas logik med nya (andra) krav på dokumentation, standardisering, kvalitet och kontraktsstyrning som ofta är förbundna med införandet av nya tekniska system (Dahl 2009).

Enhetscheferna beskriver också hur de i en beställar- och utförarmodell kommit att lägga allt mer tid på att ta fram statistik över sina utföraruppdrag. De blir en del av de diffusa politiska processer som påverkar enhetschefernas självförståelse och relationer:

> Men jag kan känna så här också, vi själva har plockat fram mycket statistik, [...] hemtjänsttimmar, åldersindelat, hur och vilka nivåer ligger man i? Kostnad per brukare, kostnad på särskilt boende, vad har vi tagit fram mer? Vad maten kostar per portion och massa sådana där saker som vi själva har jobbat fram tillsammans med vår ekonom som är fantastisk att ta fram allt det där, och på att presentera siffrorna.

Vi tycker oss se, i informanternas berättelser, hur de begrepp som ingår i NPM (servicenivåer, nyckeltal och effektivitetsmått) blir till retoriska enheter och diskursiva formeringar som leder till att öka somligas makt, samtidigt som andras makt minskar:

> Ja, vi jämför oss ju alltid med olika kommuner och i olika effektivitetsmått. Och vi har faktiskt fortfarande inget bra effektivitetsmått för oss själva. Vi har olika planeringssystem, men vi vet egentligen inte vad vi borde ligga på. Vi kan höra med vissa andra kommuner, hur ligger ni då? Ja, vi kan ligga på 75 %. Men vi får ju aldrig reda på, vad ingår i de här 75 %. Vi pratar ju mått, men vi kommer ju aldrig dit. Och vi har ett gammalt mått, beviljad tid plus kringtid. Säger ingenting. Det är bara en schablon.

Berättelserna vittnar också om de digitala systemens upprepbarhet – det vill säga att mät- och planeringsverktyg kan spridas, kopieras och användas i olika sammanhang – de underbygger styrningsrelationerna och förstärker förutsättningarna för de olika sociala relationerna av makt och ojämlikhet att reproduceras. De utvecklas i ett sammanhang, på en specifik plats, av specifika personer och används senare av andra personer, på andra platser:

> Så kan du ta ut en streckkod där och så sätter du [den] hemma hos den enskilde brukaren. I hemtjänst, handlar det här om. Då sätter du streckkoden där och hemma hos honom eller henne. Och när du kommer dit så sätter du bara [din] smartphone emot där så är du inloggad hos personen. […] Och du kan titta, alltså insatstiderna ser du ju för du ser när du loggar in och när du loggar ut. Och du ser ju, larmen till exempel. När någon åker ut på larm. Sådana där tider som du aldrig kan hitta igen någonstans om du inte har... någonting.

Utöver de möjligheter till kontroll som de digitala systemen erbjuder antyds i citatet ovan även frågor om säkerhet och trygghet. I andra intervjuer omnämns också den sårbarhet som en allt för stor tillit till den digitala tekniken kan ge upphov till, bland annat i relation till en slags infrastrukturell bräcklighet när trygghetslarm inte fungerar, telefon- och elavbrott vid t.ex. extrema väderförhållanden (Nyhlén & Giritli-Nygren 2015). Andra resonemang av betydelse för de styrningsrelationer som de digitala systemen ger upphov till är att en äldre person som planeringskategori upplöses i ett antal insatser, en upplösning som är sammankopplad med hur lätt olika rationaliteter låter sig artikuleras inom ramen för tekniska system. En kliniskt medicinsk och ekonomisk rationalitet utgör därför ofta den grund utifrån vilken systemen utformas med vad Waerness (1984) utskiljer som en omsorgsrationalitet är svårare att översätta till ett teknokratiskt system. På detta sätt sammanflätas en marknadsorienterad välfärdsmodell med ekonomisk rationalitet i förgrunden med kommunal ekonomi, kostnader och medicinskt definierade behov av insatser med omsorgsplanerarnas arbetsvillkor. I de tekniska systemen materialiseras således ett flertal styrningsrelationer och blir en integrerad del i verksamheten som cheferna inte ifrågasätter eller utmanar i sina berättelser. Det framgår också hur systemen framstår som ogenomträngliga och svåra att förstå,

när de väl antagit en stabiliserad organisatorisk form framstår de som givna.

Relationen mellan centrum och periferi

Diskurser om centrum och periferi är ytterst närvarande i enhetschefernas vardagliga arbete. Det som berättades under intervjuerna är situerat i ett sammanhang där landsbygd i allmänhet, och glesbygd i synnerhet, omgivs av en diskurs om att vara tärande för resten av Sverige. Talet om densamma kan sägas belysa utbytesrelationen och asymmetrin mellan platser, där periferierna står i ett beroende till ett centrum. Det analytiska begreppsparet behövs här för att synliggöra maktrelationer och ojämlika mönster kopplade till såväl plats som arbete och organisation vilket i sig utgör en stor del av arbetsvillkoren för våra informanter. De vittnar bland annat om en känsla av förakt från ett centrum som inbegriper fler än en maktordning. En geografisk periferi sammanvävs i citatet nedan med en organisatorisk periferi där även vissa arbetsuppgifter uppfattas som perifera i relation till centrum. Det sker en prioritering av medel såväl mellan kommuner geografiskt som mellan olika inomorganisatoriska kommunala enheter där informanterna känner sig bortprioriterade även i den egna kommunala organisationen:

> Det jag kan känna är ju att det, ja, att någonstans så finns det ett litet., ja,, jag vet inte vad jag skall kalla det, kanske inte förakt, men... ja, det finns inga ”penningar”, det finns aldrig några ”penningar”. Och lite grann det här att ”penningar” finns på toppen, men inte i botten någonstans. [Det] tycker jag är ofta förekommande.

Alla chefer vi intervjuat talade om stor ekonomisk press och svårigheter att rekrytera tillräckligt med kompetent personal. När de berättar om sin oro för bemanning leds samtalet ofta vidare till att det är så svårt att få utbildad personal att vilja stanna i kommunen och att det behövs ny arbetskraft i regionen. Vad man föreslår visar väl hur omsorgsarbete och glesbygd krokar i andra maktordningar:

> Vi måste satsa på någon form av invandring för att klara försörjningen inom äldrevården. Hos oss har vi redan i dag... vi har en kvinna från… Afrika, Estland, Filippinerna, vi har... två från Thailand. Men ingen... en är fast anställd, de övriga är, några av dem är undersköterskor... tre, en håller på att utbilda sig till undersköterska.

I ett annat sammanhang känner man sig beklämd över att kommunen lägger alldeles för mycket pengar på att försöka locka till sig ny invånare, fast i det fallet är det nog en helt annan grupp av invånare man har i åtanke än de som man tänker sig ska tillgodose behovet av arbetskraft inom äldreomsorgen. Även om det i citatet nedan framställs som om det skulle kunna vara vem som helst så känns resonemanget om att skapa attraktiva kommuner igen från föreställningar om att om en kommun kan locka till sig personer från ”den kreativa klassen” [3] så kommer kommunen att få en renässans (Andersson m.fl. 2008):

> Det är... handlar väldigt mycket om... ja, saluföra kommunen utåt. Med... ja, flygplats... och göra den attraktiv till att flytta hit. Ja och vara en attraktiv kommun för... för externa... personer. Vilka nu de här externa är men det kan vara vem som helst ser jag det som.

Tidigare studier har visat att förutsättningarna för glesbygdskommuner att tillhandahålla service, goda boendeförhållanden och omvårdnad skiljer sig fundamentalt ifrån förutsättningarna i tätort något som inte avspeglar sig i äldreomsorgens verksamhetsbeskrivningar (se även Nyhlén & Giritli Nygren 2015; Szebehely 2005). Det handlar dels om att de ofta har mindre skatteunderlag, och dels om att avstånden många gånger är stora vilket medför omfattande kostnader för att bedriva äldreomsorg över hela kommunen (Söderberg 2014). Nästan alla vi intervjuat talar om sin kommun som en ekonomiskt utsatt kommun och det framkommer också att de bekymrar sig om och värnar bygdens överlevnad och hur de hela tiden känner krav på att de bör minska sin verksamhet:

> Vi har ju minskat vår verksamhet, och det är ju inte bara för att vi ska spara, utan det är också därför att vi är... [vi] blir en minskad befolkning. I kommunen. Så att vi... vi ska ju... vi minskar vår verksamhet utifrån det... också.

De lokala och regionala politiska besluten har en långtgående inverkan på välfärdstjänsterna, men samtidigt är den kommunala sektorn

[3] Begreppet ”den kreativa klassen” myntades av den amerikanske professorn Richard Florida och har haft stort inflytande över svensk samhällsplaneringen det senaste decenniet. I korthet syftar begreppet till att man genom att attrahera olika intellektuella, talangfulla och smarta människor till en plats kan höja platsens status och öka tillväxten (se Florida 2006)

avsevärt beroende av de beslut som fattas på nationell nivå. Beroendet mellan den kommunala/regionala nivån och den nationella handlar om möjligheterna att ta ut eller tillgodogöra sig skatt. Det kommunala handlingsutrymmet påverkas av flera olika parametrar: i vilken grad statsbidragen är öronmärkta, utformningen av lagstiftningen och dess innehåll samt de strukturer som upprättas för implementering och uppföljning av statens intentioner inom välfärdsområdet (SOU 2001:79).

> Det är ju inte så mycket som vi bestämmer själva idag. Vi är ganska så styrda nationellt … från staten. Men... och då är det frågan om... de här servicenivåerna och hur vi... hur vi ska förhålla oss till... till dom framgent […] I våra riktlinjer så ligger vi... de är rätt så... tighta. Men vi håller på att, vi har... det pågår ett stort utvecklingsarbete nu. Och, där vi gör att vissa riktlinjer måste, måste vi ändra på förmodligen. […]

I berättelserna blir det tydligt hur styrning av verksamheten sker genom praktiker som mätning, utvärdering och jämförelser av enheter vilket i sin tur förbinder enheterna och gör dem relativa i förhållande till varandra, en styrningsrelation som tydligt minskar chefernas upplevda handlingsutrymme.

Genusrelationer och olika kommunala verksamhetsområden

Som nämnts tidigare kan könsordnande processer vara dolda i till synes könsneutrala organisatoriska processer, till exempel i den kommunala förvaltningen. Upprätthållandet av rådande genusordning skall förstås som något som sker i vår vardag, i de konkreta arbetsmetoder och processer som rutinmässigt bevaras och återskapas i den vardagliga verksamheten (Smith 2005). Bland de personer vi intervjuat upprepas en berättelse om att känna sig mer ifrågasatt än andra avdelningar:

> Det som fungerar mindre bra, det är väl just det här att vi alltid blir ifrågasatta. Jag känner att hemtjänsten är alltid ifrågasatt, varför går det två personal och varför och varför och varför. Det kommer ju ifrån ekonomin, ifrån politiker. Men det är aldrig någon som ifrågasätter en vaktmästare på Tekniska, det kanske står tre gubbar och tittar ned i ett hål. [Det är det] aldrig någon som ifrågasätter.

Den ekonomiska rationaliteten hamnar återkommande i förgrunden och blir sammanbunden med genusordningar. Citatet ovan kan ses som

ett exempel på hur kön görs på olika nivåer och i olika sammanhang i människors liv, t.ex. i symboler och bilder som vi använder i vår interaktion med andra och för att värdera oss själva (Acker 1992). Den ständiga jämförelsen mellan olika verksamhetsområden, där äldreomsorgen alltid görs till organisationens ”andra” medan den tekniska sidan ofta får fungera som organisatoriska förebilder kan vid en genusanalys även sägas upprätthålla en dikotomisk åtskillnad mellan manligt och feminint kodade verksamhetsområden. I talet om hemtjänst och vaktmästare på tekniska i förhållande till varandra positioneras personalen i hemtjänsten som förlorare vilket ytterligare förstärker bilden av dem som tärande. En annan informant beskriver vad som är svårt i hennes arbete:

> Det är väl just det här att alltid bli ifrågasatt, vi måste alltid försvara oss, och vi vänder och vrider på varenda krona…

Att alltid bli beskriven eller beskriva sig som kostsam får naturligtvis konsekvenser för enhetschefernas självuppfattning. Dessa resultat påminner om resultat från tidigare studier där man jämfört arbetet inom teknisk förvaltning och hemtjänst visar på stora olikheter mellan verksamheterna och förutsättningarna för att vara chef. Dessa skillnader kan förstås på olika sätt och de måste relateras till det generella genusmönstret i samhället. Genusmönstren blir också tydliga i relation till lagstiftning då det i arbetsmiljölagen finns fler regler som utarbetats i mansdominerade verksamheter än verksamheter traditionellt dominerade av kvinnor (Arbetsmiljöverket rapport 2014:3):

> Vi är kostsamma. Vi är jätte kostsamma, bara som en sådan sak, jag var till vår... inte kommunchef men kommunalrådet. Och jag sade att, kan man inte ta nu alla pengar i en säck och blanda om? Jag sade, för man kan ju inte ha att tekniska går plus och då åker dom ju på planeringsdagar och dom sover borta och dom åker överallt. Och jag sade, jag kan aldrig göra någonting med personalen på mitt boende, för de är så många, så åker jag med allihop, så kostar det skjortan och då blir jag ifrågasatt. Jag kan aldrig göra någonting.

Precis som Forsberg Kankkunen (2006) visar i sin forskning blir det i citatet ovan tydligt hur chefen hamnar i en position som inte ger särskilt stor möjlighet att framföra krav på resurser och förändrad organisering. Det är som att kostnaderna för äldreomsorgen blir frikopplade från allt annat och endast framställs som just en kostnad utan att relateras till

verksamheten som genererar kostnaderna. Detta görs inte alls på samma sätt i relation till andra kommunala verksamheter av teknisk art exempelvis vägar, sophämtning och gatubelysning som också utgör omfattande kostnader för kommunen. Här framställs istället den tekniska förvaltningen som att den kan generera vinster, vilket den, i likhet med äldreomsorg, inte kan göra.

Att det uppstår problem kring arbetsmiljön och rutiner för ett systematiskt arbetsmiljöarbete är återkommande både i tidigare studier (Arbetsmiljöverket rapport 2014:3) och i vårt empiriska material. Socialtjänstlagen och Arbetsmiljölagen går sida vid sida och det finns inget regelverk kring vilken av dem som skall gälla över den andra.

> Och jag har avsagt mig, faktiskt, arbetsmiljöansvaret på den avdelningen, för att jag har hållit på i två år och jag får aldrig gehör och då har jag satt det vidare då till ... min enhetschef. Arbetsmiljön. Men då blir det ju att de [personalen] blir lite åsidosatta. Eller de känner sig helt åsidosatta för att de har liksom ingen att kontakta... det är ingen som har pratat med dem eller ringt dem. Igår så sade vi ju att, ni måste börja ringa och... jag var faktiskt till socialchefen och jag sade, det kan ju inte vara normalt att man liksom skall... fast man har avsagt sig arbetsmiljön så... går man hem och så i princip gråter man för att man är... det är just att man har fått dagen att gå ihop så att, jag kastar in handduken sade jag.

Situationen framstår som omöjlig att påverka då arbetsmiljön för både chefen och de anställda förblir oförändrad trots att personen avsagt sig arbetsmiljöansvaret eftersom förutsättningarna omöjliggör att arbetet bedrivs. Vad omöjliggörandet av arbetsmiljöansvar inom vård- och omsorgssektorn egentligen skulle kunna betyda om allt fler avsäger sig det ger en ganska oroväckande bild av dess framtida arbetsvillkor. Att frågor om arbetsmiljö inte tas på allvar och framstår som omöjliga sammanfaller med den rådande genusordningens manifestationer på en könssegregerad arbetsmarknad. Som bland annat Kankkunen (2006) har visat har chefer inom äldreomsorg fler anställda än chefer inom annan kommunal verksamhet vilket visar hur de styrningsrelationer som manifesterar sig i kommunens prioritering, organisering och arbetsdelning är förbunden med de styrningsrelationer som upprätthåller en samhällelig genusordning.

Avslutande reflexioner

Syftet med kapitel har varit att utifrån en feministisk analys av omvandlingen av offentlig verksamhet belysa hur övergripande omstruktureringar som t.ex. införandet av beställar- och utförarmodellen, kan få specifika konsekvenser för arbetsmiljö och arbetsvillkor i glesbygd. Vi har i vår analys av det empiriska materialet letat efter de styrningsrelationer som förmedlas genom informanternas berättelser om det vardagliga arbetet med att planera och verkställa äldreomsorg i glesbygd. På så sätt har vi, inspirerad av Smith (2005), strävat efter att utifrån den kunskap och de begrepp som informanterna förmedlar skapat en karta som gör det synligt hur styrning och planering av äldreomsorg lokalt även hänger samman med globala trender. Till synes lokala företeelser som kvinnors arbetsmiljö påverkas av den globala omstruktureringen av arbetslivet då New Public Management genomgående påverkar hur människor, institutioner och praktiker befinner sig i förhållande till varandra. Vår sammantagna tolkning av de föreställningar som framträder i texterna – om hur styrning och planering av äldreomsorg antas vara möjliga – är att det inte bara är vissa perspektiv som av olika anledningar intar en dominerande ställning, utan att dessa perspektiv är implicerade i ett flertal samhälleliga styrningsrelationer. Att tala om införandet av NPM som en reformering av äldreomsorgssektorn där ekonomi blir allt annat överskuggande blir ett sätt att tala om kvinnors arbetsvillkor. Att uppfatta sig själv som en tärande enhet blir tydlig i relation till NPM som en ekonomisk diskurs och då i relation till den kommunala ekonomin. Att vara en kostsam verksamhet relateras inte i berättelserna till det viktiga arbete som utförs utan framställs endast som en kostnad, att vara en stor ekonomisk börda för kommunen vilket leder till att cheferna blir ifrågasatta. På detta sätt blir det också möjligt att se hur chefernas berättelser både ger upphov till och är ett resultat av sociala relationer och styrningsrelationer. Det framstår dessutom som att vissa diskurser, för att använda Smiths terminologi medierar intressen som reproducerar ytterligare former av makt och ojämlikhet.

De styrningsrelationer som bildar den karta som framträder i texten visar hur den lokala utvecklingen hakar i det globala. Den visar relationen mellan beställare och utförare, mellan centrum och periferi och genusrelationer och synliggör att det inte bara är vissa perspektiv

som intar en dominerande ställning, de tenderar också att reproducera en könsbaserad arbetsdelning. Från en position som tärande framstår det som svårt att erkänna och dekonstruera de styrningsrelationer i arbetslivet som orsakar ojämlika villkor, vilket också gör det svårare att komma åt de strukturer som behöver utmanas och förändras. Genom att fokusera på vilka styrningsrelationer som förmedlas i berättelserna har vi visat hur omstruktureringen av äldreomsorgen påverkar de anställdas villkor och att det hakar i trender av NPM. Dessa (inter)nationella trender hakar också i genusordningar som ytterligare förstärker de styrningsrelationer som orsakar ojämlikhet. I och med den ekonomiska diskurs som hamnar i förgrunden till följd av NPM positioneras glesbygd i en tärande position i förhållande till centrum. Införandet av beställare – utförarmodellen skapar en intern marknad vilket ytterligare förstärker ekonomiska diskurser och placerar omsorgscheferna i en tärande position i relation till den kommunala ekonomin och slutligen framställs en ”karta” av relationer där makt, organisering och reglering genom NPM förstärker existerande genusordningar och gör krav på förbättrade arbetsvillkor omöjliga. Utifrån de berättelser som cheferna förmedlade har vi synliggjort hur samhälleliga institutioner, människor och praktiker befinner sig i förhållande till varandra och hur trender av NPM genomsyrar och skapar maktordningar, organisering och prioriteringar, en tärandets kartografi som gör det synligt hur olika människor, institutioner och praktiker befinner sig i förhållande till varandra och hur de förbinds genom olika styrningsrelationer.

Referenser

Acker, J. (2006) Inequality regimes: Gender, Class and Race in Organizations, Gender & Society 20(4): 441-464.

Acker, J. (2012) Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 31(3):214 – 224.

Andersson, K. (2007) Omsorg under förhandling – om tid behov och kön i en föränderlig hemtjänstverksamhet. (Diss.) Institutionen för socialt arbete, Umeå Universitet.

Andersson, F. Ek, R. & Molina, I. (red.) (2008) Regionalpolitikens geografi: regional tillväxt i teori och praktik. Lund: Studentlitteratur.

Arbetsmiljöverket rapport 2014: 3 Projektrapport – Inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning.

Bode, I. Gardin, L. & Nyssens, M. (2011) Quasi marketisation in domiciliary care: varied patterns, similar problems? International Journal of Sociology and Social Policy, 31(3/4):222-235.

Dahl, H. M. (2009) New Public Management, care and struggles about recognition. *Critical Social Policy* vol. 29 no. 4: 634-654.

Dahl, H. M. (2012) Neo-liberalism Meets the Nordic Welfare State—Gaps and Silences, *NORA*, 20(4):283-288.

Erlandsson, S. Storm, P. Stranz., A. Szebehely., M. & Trydegård, B-M. (2013) "Marketising trends in Swedish eldercare: competition, choice and calls for stricter regulation." I Meagher, G. & Szebehely, M. (red) Marketisation in Nordic eldercare: a research report on legislation, oversight, extent and consequences. *Stockholm Studies in Social Work 30*.

Florida, R. (2006) *Den kreativa klassen*. Göteborg: Daidalos.

Fläckman, B. Hansebo, G. & Kihlgren, A. (2009) Struggling to adapt: caring for older persons while under threat of organizational change and termination notice. *Nursing Inquiry,* 16(1):82-91

Forsberg Kankkunen, T. (2006) *Könade verksamheter: en studie av hur stressande arbetssituationer för kommunala enhetschefer hanteras inom tekniska respektive omsorgs- och utbildningsförvaltningar.* Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Forsberg Kankkunen, T. (2009) *Två kommunala rum: Ledningsarbete i genusmärkta tekniska respektive omsorgs- och utbildningsverksamheter.* Doktorsavhandling Stockholm, Acta Universitatis Stockholmiensis

Geertz, C. *(*1983*) Local Knowledge: Further Essays in Interpretive Anthropology.* New York: Basic Books

Giritli Nygren, K. (2012) Narratives of ICT and organizational change in public administration in *Gender, Work and Organization,* 19(6): 615 – 630

Giritli Nygren, K. Nyhlén, S. & Gillander Gådin, K. (2014) *Kvarboende vid marknadens ände – boendeformer, genus och hälsa i regional politik och praktik.* Forum för Genusvetenskap vid Mittuniversitetet, Länsförsäkringars forskningsfond.

Hartman, H. (1981) Kapitalismen, patriarkatet och könssegregationen i arbetet, Tidskrift för Genusvetenskap. 1(2):7-30

Henriksson, L. & Wrede, S. (2008) 'Care work in the context of a transforming welfare state', in *Care work in crisis. Reclaimingthe Nordic ethos of care*, red. S Wrede, L Henriksson, H Host, S Johansson & B Dybbroe, Studentlitteratur, Malmö, pp. 121-130.

Kullberg, Ch. (red.) (2012) *Genus i socialt arbete*. 1 uppl. Malmö:Liber.

McCall, L. (2005) The complexity of intersectionality. *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 30(3):1771-1800.

Mulinari, P. & Selberg, R. (2013) Intersectional Directions in Working Life Research—a Proposal. *Nordic Journal of Working Life Studies* 3(3):81-98

Olsson, E. & Ingvad, B. (2006) Organisationer, kvalitet och arbetsmiljö i hemtjänsten under 1990-talet. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 12(1): 5-16.

de los Reyes, P. & Mulinari, D. (2005) *Intersektionalitet. Kritiska reflektioner över ojämlikhetens landskap.* Lund: Liber.

Smith, D. (1990) *The conceptual practices of power: A feminist sociology of knowledge.* University Toronto Press: Canada.

Smith, D. (2005) *Institutional Ethnography: A sociology for people*. Lanham, MD, AltaMara Press (Rowan and Littlefield pub).

SOU 2014:30 Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet: Forskningsrapport från Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. Arbetsmarknadsdepartementet.

Szebehely, M. & Trydegård, G-B. (2012). Home care in Sweden: a universal model in transition, *Health & Social Care in the Community*, 20(3):300–309.

Sörensdotter, R. (2008) *Omsorgsarbete i omvandling - genus, klass och etnicitet inom hemtjänsten.* Makadam förlag.

Thörnquist, A. (2013) Mångfaldens marknad och arbetets villkor: om följder av kundval (LOV) i hemtjänsten. *Arbetsliv i Omvandling*, Work, Technology & Social Change (WTS), Lunds universitet.

Waerness, K. (1984) The rationality of Caring. *Economic and Industrial Democracy*, 5:185-211.

Kapitel 3

Den attraktiva staden som arbetsmiljö ur ett kulturgeografiskt perspektiv

Kristina Zampoukos

I fokus för den här antologin står fenomenet och begreppet ”arbetsmiljö”. Själva ordet ”arbetsmiljö” och den mening som det associeras med, leder en lätt till att tänka på den konkreta arbetsplats som exempelvis en bilfabrik, ett sjukhus eller en reklambyrå kan utgöra. I en nyare tolkning inkluderas inte enbart de fysiska utan även de psykosociala aspekterna av arbetsmiljön. Men vad händer om vi vidgar betydelsen ytterligare? Om vi betraktar arbetsmiljön som en del av en mycket vidare, geografisk kontext? Linda McDowell menar att den sociologiska tradition där arbetsplatsen står i fokus är förtjänstfull i så måtto att de fallstudier och etnografiska studier som genomförs ofta är intressanta och meningsfulla. Däremot bortser de ofta från att arbetsplatsen också befinns i en geografisk kontext, och konkret på en plats med särskilda karakteristika. Som McDowell (2009:15) påpekar:

> even this most local of foci [the immediate workplace] demands the analysis of processes at a larger spatial scale: the city as a whole, the region and the nation-state, as well as the analysis of the changing pattern of connections between these different scales, whether measured by flows of capital, goods, information or labour.

Det handlar med andra ord om att se det stora i det lilla, och detta perspektiv går också att utsträcka till kroppen, såsom Munn (1985, citerad i Harvey 2000:99) skriver: “bodily spacetime serves as a condensed sign of the wider spacetime of which it is part”. Också (arbetstagarens) kropp kan med andra ord tolkas som ett tecken på något större, som ett uttryck för en stads växande tjänste- och upplevelseekonomi exempelvis. Men det handlar också om en förståelse för, och en demonstrering samt dekonstruering av, hur olika skalnivåer är länkade till varandra vertikalt, och hur flöden (av kapital, gods, information eller arbetskraft) från en plats till en annan konstituerar både avsändare och mottagare (Massey 1994). Detta är den

kulturgeografiska tradition som min forskning är en del av. I den här texten diskuterar jag därför arbetsmiljön (i vid bemärkelse) som formad av kapitalets cirkulation (Harvey 1996), en process som kan avläsas i såväl stadsomvandling på den enskilda arbetsplatsen och i omdaningen av den arbetande människan. Det är också mellan dessa geografiska enheter eller skalnivåer; staden, arbetsplatsen och individen, som jag kommer att röra mig i detta kapitel. Syftet med texten är att bidra till ett kulturgeografiskt perspektiv på begreppet ”arbetsmiljö”, och för att göra det använder jag mig av exemplet det excellenta hotellet i den attraktiva staden.

Den attraktiva staden

> And in the context of the intensifying race for competitive advantage and the quest for inward flows of investment and human capital, there is continually intensifying pressure on cities to assert their global presence and ambitions by means of vibrant visual images and branding campaigns emphasizing local attractions such as lifestyle, cultural facilities and historical heritage (Scott 2014:574).

Städernas reaktion på avindustrialiseringen och den ekonomiska omstruktureringen har sedan ett par decennier tillbaka bestått i en sorts ”kapprustning” för att framstå som attraktiva för kapitalet, vilken form detta än tar; investeringar, turister, eller inflyttare av rätta sorten (Harvey 1990; Peck 2005; Amin & Thrift 2007; Leslie & Catungal 2012). Kapitalets cirkulation består i sin allra enklaste form av den process varmed kapital omvandlas till varor (arbetskraft och produktionsmedel), vilka genom produktionsprocessen i sin tur utmynnar i en produkt som kan säljas i utbyte mot det ursprungliga investerade kapitalet plus profit (Harvey 1996). Kapitalets cirkulation både möjliggörs och kommer till uttryck i rummet: Kapitalet skapar sin egen avbild, en avbild som manifesteras i det fysiska landskapet (Harvey 1989: 83). Staden representerar vad Harvey kallar för ”fixed capital” eller ”built environment for production” (Harvey 1989:64), det vill säga den fysiska miljö som motsvarar det rådande produktions- och konsumtionssättets syften och behov. Den byggda miljön med allt vad det innebär i termer av byggnader och infrastruktur lägger så grunden för en marknad där flöden av varor, kapital, information och människor (producenter/konsumenter) möts. För att ackumulationen av kapital ska

kunna fortgå måste nya lager till i detta landskap – det är med andra ord statt i förändring. Detta är vad som sker i samband med omstrukturering då städer och platser präglade av industriell produktion måste ställa om till en annan typ av produktion, exempelvis produktionen av tjänster och upplevelser. Som Orzeck (2005) skriver är rummet då något mer än ett verktyg för kapitalets expansion. Utan rummets produktion, destruktion och reproduktion skulle kapitalet varken kunna ackumulera ett mervärde eller undkomma de interna konflikter som är inbyggda i kapitalismen självt.

Den så kallade kulturella ekonomin (du Gay & Pryke 2002) och de kreativa näringarna (Scott 1999; Waitt & Gibson 2014) behandlas som både mål och medel i utvecklingen av attraktiva städer. Ekonomin kulturaliseras och kulturen ekonomiseras– det gemensamma är att städer eller regioner, produkter och tjänster i allt högre utsträckning laddas med en särskild mening och att de i samband med att de konsumeras talar om vem konsumenten är/vill vara (Lash & Urry 1994; O'Dell & Billing 2005). Samtidigt tar en ny sorts arbetsmiljöer form. I den attraktiva staden sker en omvandling där slakthusområden och hamnar, lokstallar och industrilokaler ersätts av eller omstöps till arenabyggen och kongresshallar, designhotell och konsthallar, gallerior och shoppingcentra. Det är så en marknad för upplevelser, rekreation och reproduktion manifesterar sig (Harvey 1990; Zukin 1995; Urry 2002).

Den attraktiva staden byggs för den urbana medelklassen hävdar bland andra Jamie Peck (2005; se även Franzén 2002). I en svavelosande kritik av Richard Floridas teori om den kreativa klassen och vad (de amerikanska) städerna bör göra för att locka denna grupp, skriver Peck (2005:756) att:

> Both the script and the nascent practices of urban creativity are peculiarly well suited to entrepreneurialized and neoliberalized urban landscapes. They provide a means to intensify and publicly subsidize urban consumption systems for a circulating class of gentrifiers, whose lack of commitment to place and whose weak community ties are perversely celebrated.

För att ta del av den attraktiva staden måste man kunna betala för sig– den som inte kan betala för sig i till exempel gallerian eller som spekulant på en bostadsrätt i de hippa men dyra bostadsområdena har inget där att göra. Parallellt med gentrifieringen sker även en annan typ av

utrensning av de icke önskvärda inslagen i stadsbilden. [4] Genom så kallad ”exkluderande design” får man hemlösa, tiggare, missbrukare och funktionshindrade att välja andra platser och med ”disciplinär arkitektur” framtvingar man ett accepterat beteende hos invånare och besökare. Det som tidigare var offentliga toaletter omvandlas till betaltoaletter, bänkar designas för korta stopp som passar den vuxna, fullt ut funktionella och i den meningen välanpassade människan (Edin, 2014), piggar i marken markerar på ett övertydligt sätt att den här platsen är otillgänglig för den som söker vila (The Guardian 2015). Denna typ av design verkar inte vara ett inslag enbart i metropoler såsom London, New York och Tokyo, utan rapporteras även existera i städer som Stockholm, Malmö och Norrköping, för att nämna några (Edin 2014). I skapandet av den attraktiva staden ingår även att spela på lockelser. Exempelvis planterar butiker och hotell subtila budskap i form av artefakter som ska manipulera oss: ”doft-branding” liksom ljus- och ljuddesign är verktyg som vid sidan av materiell design används för att skapa specifika rum med särskild atmosfär som kan tänkas attrahera *homo consumens* (Fromm 2013).

Den byggda miljön– stadens form– utgör alltså i sig ett uttryck för makt. Men denna stad tarvar också, precis som under tidigare epoker, sina arbetare: hotellstäderskor, receptionister, butiksbiträden, konferensvärdinnor, servitriser, kockar och diskare – alla som bidrar till att reproducera såväl staden som besökaren och ”den kreativa klassen” (Florida 2004). Flera bedömare anser att arbetsdelningen i västerländska, moderna städer motsvaras av just dessa grupper: å ena sidan den mobila, kreativa klassen och symbolanalytikerna, och å andra sidan av en underbetald service-klass (McDowell 2009; Standing 2011; Scott 2014).

Det excellenta hotellet

För att illustrera hur arbetsmiljöer i den attraktiva staden tar form vill jag teckna ett par scener från ett av Stockholms finare hotell. Scenerna har sin upprinnelse i de iakttagelser som jag gjorde i egenskap av gäst i

[4] Gentrifiering syftar i allmänhet på den process som innebär att värdet på ett bostadsområde eller en stadsdels fastighetsbestånd ökar kraftigt (exempelvis via uppköp, ombildning till bostadsrätter och omfattande renoveringar), varpå bostads-/hyreskostnaderna stiger och mindre bemedlade hyresgäster trängs ut.

oktober 2010 och som något år senare utvecklades till ett forskningsprojekt med mer strukturerade observationer och intervjuer (Zampoukos & Ioannides 2011; Zampoukos, 2013; Zampoukos & Ioannides 2014; Zampoukos 2014).

Att hotellet ligger där det ligger innebär bland annat att det drar till sig såväl internationella turister som migranter. Stockholm har i enlighet med en ortshierarkisk logik och pågående urbaniseringsprocess en inflyttning av människor från hela landet som söker sig till stadens utbud av upplevelser, utbildnings- och jobbmöjligheter. Allt som allt innebär detta att hotellet har en differentierad uppsättning besökare och arbetstagare, men det är också här som relationen mellan de kreativa och de servande ställs på sin spets.

På hotellet finns en tydlig arbetsdelning: olika kroppar knyts till specifika uppgifter och till olika rum inom hotellet. Restaurangköket utgör ett ”farligt” rum med heta ugnar, vassa knivar, en tuff jargon och en hög stressnivå. Hit kommer inga gäster; köket utgör på så vis också ett ”skyddat” eller ”dolt” rum inom hotellet, dit enbart anställda har tillträde. Inom hotellköket finns en egen hierarki med diskplockaren från Ghana i botten och food and beverage-chefen från Sverige i toppen. Receptionen utgör hotellets hjärta: Centralt placerad, väl upplyst. Den blonda receptionisten befinner sig alltid i offentligheten, där hon med ett välkomnande leende förkroppsligar hotellets produkt. Till skillnad från de som arbetar i köket, har receptionisten tät interaktion med gäster och besökare. Städerskan som migrerat från Filippinerna rullar sin städvagn genom korridoren. Hon arbetar i den semi-privata sfär som det uthyrda hotellrummet utgör. Hennes arbete synliggörs genom en bäddad säng, en tömd papperskorg, en städad toalett. Arbetet kräver å ena sidan en kropp som orkar med ett fysiskt tungt arbete, å andra sidan måste hon agera med diskretion: Inte genera gästen med sin närvaro.

Rummet som skillnad är en integrerad del av kapitalismens logik menar Harvey (1996). En ojämn geografisk utveckling är både utfallet av och förutsättningen för att kapitalismen som system ska överleva. Världsekonomin bygger på en ojämn geografisk utveckling där förutsättningarna är olika och där länder, regioner och städer konkurrerar med varandra om investeringar och arbetstillfällen. På samma sätt förhåller det sig med arbetstagarna: kroppar med olika kön, hudfärg, ålder och klasstillhörighet tas i bruk för att utföra olika

funktioner till varierande ersättningsnivåer, något som är avgörande för kapitalets förmåga att omsättas och ackumulera sig självt (Orzeck 2007). Arbetsdelningen på hotellet följer samma logik: Olika krav och förväntningar finns på den enskilde arbetstagaren beroende på hur varje yrkeskategori är ”kodad” i termer av genus, klass, nationalitet, ålder och så vidare. Olika kroppar associeras med särskilda kompetenser som antingen sammankopplar eller utestänger dessa kroppar med/från vissa rum (Zampoukos 2013; Zampoukos & Ioannides 2014).

De anställdas arbetsmiljö är på en gång densamma (det vill säga de arbetar alla på samma hotell) och ändå väldigt olika. Arbetsmiljön, liksom arbetet i sig, formar våra kroppar på olika sätt (Orzeck 2007). Kockarnas händer och armar är ärrade av köksarbetet och hanteringen av heta plåtar, vassa knivar. Städerskans kropp kroknar vid arbetsdagens slut, efter att ha bytt lakan och bäddat 15 sängar, dammsugit minst lika många heltäckningsmattor och rengjort toaletter och badrum. I munnen bär hon smaken av rengöringsmedel. Servitrisen har under sitt kvällsskift läst av sina gäster och balanserat mellan vänlig och reserverad artighet, haft ”lagom” ögonkontakt med gästerna, och med skicklighet duckat för sexuella anspelningar. Hennes armar och händer har burit många och tunga fat och brickor, och hennes ben har innan arbetspassets slut avverkat mer än fyra mil.

Som redan antytts pågår en viss sorts estetisering av staden som syftar till att göra denna attraktiv för kapitalet oavsett om det handlar om besökare, inflyttare eller investeringar. Denna estetisering avspeglas också på den enskilda arbetsplatsen, exempelvis på hotellet. I det följande ska vi ägna särskild uppmärksamhet åt det interaktiva servicearbetet, där tonvikten ligger på servicemötet och på relationen serviceproducent-servicekonsument. Denna relation präglas dels av den underförstådda meningen att ”kunden alltid har rätt”, dels av en likaledes underförstådd genusordning där en (trevlig, välvårdad och tillmötesgående) kvinna är den som förväntas serva. Som vi ska se innebär detta särskilda implikationer och utmaningar när det gäller arbetsmiljön.

Den attraktiva arbetskraften

Feminina attribut som omsorg, empati, följsamhet och foglighet konstrueras som ideala verktyg inom ramen för den arbetskraftsintensiva, interaktiva tjänstesektorn (McDowell 2009; Nixon 2009). Elaine Hall reder ut begreppen i en artikel om restaurangservice från 1993. Genom att anställa i enlighet med föreställningar om genus skapas en arbetsdelning som bidrar till en särskild genuskodning av servicearbetet. De flesta serviceyrken betraktas som en förlängning av kvinnors arbete i hemmet och som uttryck för den ”feminina naturen”, menar Hall (1993). Vidare gör arbetsgivaren genus genom att konstruera och legitimera bilden av en foglig, följsam och ibland även underdånig tjänare. Att ge dricks är en praktik som ytterligare understryker och institutionaliserar skillnaden i status mellan konsument och producent. Hall (1993:456) fortsätter:

> As subordinated service providers, waiters and waitresses are expected to show deference, particularly by smiling to show they take pleasure in serving… Smiling applicants for waiting jobs are more likely to be hired, training programs emphasize a smiling manner for table servers, and customers tip smiling servers better.

Internationell arbetslivsforskning uppmärksammar nu hur så kallad emotionell respektive estetisk kompetens blir en del av företagens rekryteringsstrategier, framförallt inom serviceindustrin. Den emotionella kompetensen handlar om att spegla gästen, att framkalla det för situationen rätta känslouttrycket och att hantera exempelvis missnöjda eller berusade gäster (Hoschild 1983; Wharton 2009). Estetisk kompetens definieras som de kroppsliga resurser som en (potentiell) anställd förfogar över (exempelvis en behaglig röst, ett vackert leende, eller ett blont hår) och som kan användas i företagens strategier för att förkroppsliga företagets produkt eller service (Witz, Warhurst & Nickson 2003; Warhurst & Nickson 2009; Terry 2011; Howson 2013; Zampoukos 2013). Linda McDowell sammanfattar det kroppsligas betydelse på följande vis:

> The embodied attributes of workers are part of the service – their height, weight, looks, attitudes are part of the exchange, as well as part of the reason why some workers get hired and others do not for particular sorts of interactive work (McDowell 2009:9).

Analytiskt kan vi hålla isär begreppen emotionell respektive estetisk kompetens, men i verkligheten sammanfaller de förstås i människan, personen, som ju alltid är både och. Enligt Witz m.fl. (2003) kan organisationers estetik delas in i hård- respektive mjukvara. På hårdvarusidan använder organisationer estetiska uttryck i form av exempelvis design, ljus, doft och så vidare av åtminstone tre anledningar: a) för att symboler och artefakter förväntas påverka kundens/gästens sinnen och känslor, b) för att addera värde till produkten/tjänsten, och c) för att särskilja produkten/tjänsten från mängden. Det sistnämnda gäller särskilt för produkter/tjänster på i hög grad konkurrensutsatta marknader. På mjukvarusidan läggs emfasen istället just på de anställdas kapacitet att presentera sig själva på ett för konsumenten attraktivt sätt, genom att posera, genom gester, genom ansiktets uttryck, ögonkontakt och så vidare. Därför arrangerar företag nu auditions och talangjakter för att rekrytera personer med rätt ”look” och rätt personlighet som kan *personifiera* produkten eller tjänsten.

Att talangjakter är en rekryteringsstrategi bland företag inom servicesektorn blev jag varse när jag för några år sedan fick en flyer i handen av en kollega. Flyern visade en leende, välsminkad ung kvinna. I bakgrunden syns ett draperi eller en ridå, som på en teaterscen. Kvinnan fotograferas av en man som håller upp sin mobiltelefon invid hennes ansikte och texten på flyern lyder:

> Talentjakt. Talentjakten er en del av Clarion Hotel sin rekrutteringsprosess som starter med en audition. Bli inspirert av spennende foredrag, treff utstillere og ansatte og få den aller ferskeste informasjonen om Trondheims nye møteplass.

När jag i samband med skrivandet av detta bokkapitel googlar Clarion hotel AND talangjakt hittar jag ett flera filmer på Youtube som skildrar Clarions rekryteringar till både svenska och norska hotell. En av filmerna handlar om rekryteringen av personal till Clarion Hotel Post i Göteborg (Clarion Hotell Post 2011). I filmens inledande sekvenser står en blond, svartklädd kvinna på en scen och förklarar för publiken, som övervägande består av unga kvinnor, vilken sorts arbetstagare Clarion är ute efter:

> Vad är det då vi letar efter? Jo, vi letar efter starka personligheter, människor med livslust, energi, äkthet och framför allt – passion. Passion att leverera bra service och att överträffa våra gästers förväntningar. Det är vad vi letar efter.

I filmen varvas scenframträdanden och föredrag med inslag där både ”talangjägare” och ”talanger” kommer till tals, showande och sjungande artister, samt scener från ett par auditions där nervösa talanger anstränger sig för att göra intryck. En av talangjägarna menar att ambitionen är att fylla hotellets vardagsrum, det vill säga lobbyn, med artister, underhållning och interaktion med gästerna. Själva rekryteringsförfarandet håller utan tvekan ett format och ett innehåll som talar till Idolgenerationen. Petter Stordalen, hotellmogulen själv, gör också ett framträdande där han understryker att en av de som sitter i publiken (alltså en av de arbetssökande) en dag kan komma att stå i den position där han själv står idag. Det handlar bara om att arbeta hårt, ha ”begeistringen” och energin, menar han, och kameran zoomar in på en ung kvinna i publiken som nickar.

Frågan är om företagens intresse stannar vid att hitta rätta sortens starka och passionerade personligheter, eller om man även ser en möjlighet att odla och förändra den arbetande människans personlighet efter tycke och smak? Forskningen av Witz m.fl. (2003) pekar i den riktningen. Enligt Witz och kollegor förbehåller sig företagen rätten att kontinuerligt – som om det var fråga om ett råmaterial – omskapa sina anställda i enlighet med förändringar i ”branding-strategier” och varumärkesbyggande. Ytterligare en aspekt av hotell- och restaurangarbetet som Hall (1993) uppmärksammar är att arbetet som servitris i hög grad är sexualiserat. Det är inte alls ovanligt att arbetsgivarna anställer unga, attraktiva kvinnor och kräver att dessa bär uniformer/kläder som ska lyfta fram deras ”sex appeal”. När jag bild-googlar ”waitress” respektive ”servitris” samt ”maid” och ”städerska” blir det uppenbart att dessa yrken betraktas med en pornografisk blick.

Ett exempel på hur de anställda framställs som sexobjekt är en reklamkampanj för den nordiska hotellkedjan First Hotels, som stoppades år 2010 av reklamombudsmannen med motiveringen att den var könsdiskriminerande. Reklambilderna visade bland annat en kvinnlig hotellstäderska med djup urringning och sängkammarblick, sittandes på en hotellsäng och till synes väntande på åskådaren/gästen.

Parollen "Sleep with us" åtföljdes av formuleringen "Our first members are getting it on a regular basis. A free room, that is." Till detta en klickbar ruta med texten "Go to bed" (Reklamombudsmannen 2010). Ett år senare – 2011 – anklagas IMF-chefen Dominique Strauss-Kahn för att ha tvingat sig på städerskan Nafissatou Diallo på ett av Sofitel's hotell i New York. Verkligheten befinner sig alltså ljusår från askungesagan i filmen "Maid in Manhattan" från 2002 där senatorskandidaten faller pladask för hotellstäderskan.

Kanske finns det alltså en risk att den kladdiga blick, som blir överväldigande tydlig för mig när jag bild-googlar, också får konsekvenser för den verkliga servitrisen, hotellstäderskan eller receptionisten? Att den anställdas hela person (estetisk och emotionell kompetens inräknad) ingår i affären får kanske också en särskild betydelse i en bransch där verbala och i vissa fall även fysiska kränkningar av sexualiserad art ses som en del av vardagen? En rapport från LO författad av Joa Bergold och Ulrika Vedin illustrerar några av de situationer som hotell- och restauranganställda ställs inför, såsom följande citat av en kvinnlig servitris:

> Jag arbetade som servitris på en restaurang under december, då många företag kommer till oss för att äta julbord. Jag serverade ett större sällskap herrar. Jag gick fram till sällskapet och frågade dem om de hade allt de behövde. Mannen närmast mig sa att jag var en så himla trevlig tjej, såg mig djupt i ögonen och tog tag i min rumpa. Jag fick lirka mig ur hans grepp med våld (Bergold & Vedin 2015: 36-37).

En annan kvinna arbetar som hotellreceptionist och berättar:

> En grupp på sex män ska få sina hotellrum tilldelade av min kollega. En av männen pekar över disken på mig och säger: - Jag delar gärna rum med henne. – Haha, ja alltså… (Bergold & Vedin 2015: 30).

Hotellpersonalen förväntas uppskatta skämtsamheter som det att "bjuda på något extra" (Bergold & Vedin 2015). På så vis återskapas också den genusordning som ligger dold i relationen mellan serviceproducent och servicekonsument. Samtidigt synliggörs den typ av arbetsmiljöproblem som branschen brottas med, och som kanske förstärks i och med krav och förväntningar kopplade till emotionell och estetisk kompetens. Många av de anställda är dessutom unga och tillfälligt anställda (Larsson, 2014), vilket ytterligare understryker deras utsatthet: Vågar

man säga ifrån, eller blir man utbytt då? En annan aspekt är den bristfälliga introduktion som lämnar många unga och tillfälligt anställda ensamma och utan verktyg att bemöta den här sortens beteenden hos kunder/gäster. Men LO-rapporten av Bergold och Vedin visar också att det inom hotell- & restaurang är vanligare än i andra branscher att de anställda blir utsatta för sexuella trakasserier av chefer och arbetskamrater.

Avslutande reflexioner

Doreen Massey (1994; 2005) riktar kritik mot en essentialistisk syn på rummet och det rumsliga som något statiskt, något en gång för alla givet. Inte sällan ställer vi rummet mot tiden, geografin mot historien, form mot process. Massey är inte ute efter att tala om vad rummet *är*; hennes ”mission” ligger snarare i att öppna upp ett för ett perspektiv där människans aktivitet och handling, processer och relationer både formas av och formar materiella villkor. Massey förstår rummet som en produkt av ”relationer-mellan”, relationer som är inbäddade i materiella praktiker; rummet pågår, det är *i görningen* och som sådant varken avslutat eller tillslutet. Centralt här är förstås *produktionen av rum* (Lefebvre 1991); att mänsklig handling och praxis både *producerar rum* och samtidigt *äger rum*, och att skilda geografiska förutsättningar och socio-rumsliga positioner har en betydelse för hur dessa handlingar ser ut. Oavsett om vi talar om städer, regioner, individer eller någon annan skalnivå så finns de som är starkare och de som är svagare, de som har mer kontroll över utvecklingen och sin egen situation och de som snarare är underordnade olika skeenden och beslut. Det är detta Doreen Massey har kallat för maktgeometrier (1994).

Globala processer som omstöper den internationella arbetsdelningen ger eko i lokalsamhällen över hela världen– och i Europa flyttar industrijobben till Indien och Kina, medan servicenäringarna får ett uppsving. På aggregerad nivå får vi en arbetsdelning och en sociorumslig hierarki som gör *skillnad*. Dessa processer initieras någonstans och av någon eller några: till exempel i företagens styrelserum eller på kommunernas ledningskontor där strategier för den framtida utvecklingen och den attraktiva staden dras upp. Eller varför inte i informella sammanhang där både offentliga och privata intressen finns representerade. I en artikel publicerad i geografitidskriften

Antipode (Swyngedouw, Moulaert & Rodriguez 2002) diskuterar författarna vad som präglar den neoliberala stadspolitiken i Europa. Informella nätverk bestående av relativt få personer på nyckelpositioner inom det privata näringslivet (inklusive byggherrar och arkitektfirmor) och på stadskontoren bildar maktfulla, ofta slutna, sällskap med möjlighet att besluta och driva igenom storskaliga stadsomvandlingsprojekt, som givetvis också representerar särskilda intressen.

Bortsett från dessa nätverk, som alltså har en direkt påverkan på stadens utformning och innehåll, är vi naturligtvis alla aktörer på ett eller annat vis. Beslutet att resa eller att migrera fattas av någon, någonstans, och i staden, på hotellet, korsar dessa mycket olika mobiliteter varandra. En hel värld finns samlad i det rum som hotellet utgör; ett mikrokosmos där konsumtion och produktion, turism och migration, klass, kön, hudfärg, nationalitet, ålder både hålls isär och sammanflätas på mycket specifika sätt. Som representant för den mobila, kreativa klassen har jag rätten på min sida, rätt att köpa andras tid för att säkerställa reproduktionen av min egen arbetskraft. Inte bara rätten– det är också en skyldighet i ett samhälle där tillväxt är både mål och medel i en självrefererande dans. Och det är precis genom den typen av banala handlingar som vi upprätthåller den globala ekonomin och de sociala relationer som den bygger på (Zampoukos & Ioannides 2011).

I den attraktiva staden är till och med hotellreceptionistens leende till salu. Att framstå som attraktiv, charmig, vänlig och välkomnande sträcker sig ända in i märgen på de anställda. Särskilt gäller detta för dem som möter kund. I den attraktiva staden sker en självdisciplinering omfattande staden själv– tilldragande, trygg, ren och underhållande – och där hotellet blir ett symbolbärande ting på samma sätt som den arbetande människan förväntas *personifiera* produkten. Det är inte enbart din arbetskraft som befinner sig på arbetets marknad, utan hela din person. Men vad sker då med människan? Vad sker med människan vars hela person flyttas ut på arbetets marknad– finns det kanske till och med en risk att personen *produktifieras*?

Referenser

Amin, A. & Thrift, N. (2007) Cultural-economy and cities. *Progress in Human Geography*, 31(2): 143-161.

du Gay, P. & Pryke, M. (2002) *Cultural Economy: Cultural Analysis and Commercial Life*. London: Sage.

Edin, F. (2014) *The Message is the Medium: Luffarsäkra bänkar ur ett ideologiskt perspektiv.* Examensarbete för Masterexamen Lunds universitet: Institutionen för kommunikation och medier.

Florida, R. (2004) *Cities and the Creative class.* New York: Routledge.

Franzén, M. (2002) A Weird Politics of Place: Sergels Torg, Stockholm (Round One). *Urban Studies*, 39:1113-1128.

Fromm, E. (2013) *On being Human*. New York: Open Road Integrated Media.

Harvey, D. (1989) *The Urban Experience*. Baltimore: The John Hopkins University Press.

Harvey, D. (1990) *The Condition of Postmodernity*. Cambridge: Blackwell Publishers.

Harvey, D. (1996) The Geography of Capitalist Accumulation. I: Agnew, John; Livingstone, David; Rogers Alisdair (red) *Human Geography. An Essential Anthology.* Oxford: Blackwell.

Harvey, D. (2000) *Spaces of Hope.* University of California Press.

Hochschild, A. R. (1983) *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling.* Berkeley: University of California Press.

Howson, A. (2013) *The Body in Society – An Introduction*. Andra upplagan. Polity Press.

Lash, S. & Urry, J. (1994) *Economies of Signs and Space.* London: Sage.

Lefebvre, H. (1991) *The Production of Space.* Oxford: Blackwell Publishers.

Leslie, D. & Catungal, J. P. (2012) Social Justice and the Creative City: Class, Gender and Racial Inequalities, *Geography Compass*, 6(3): 111-122.

O' Dell, T. & Billing, P. (2005). *Experiencescapes: Tourism, Culture, and Economy.* Copenhagen Business School Press.

Massey, D. (1994) *Space, place and gender*. Cambridge: Policy Press.

Massey, D. (2005) *For Space.* Sage publications.

Warhurst, C. & Nickson, D. (2009) 'Who's got the look?' Emotional, aesthetic and sexualized labour in interactive services. *Gender, Work & Organization*, 16(3): 385–404.

Orzeck, R. (2007) What does not kill you: historical materialism and the body. *Environment and Planning D: Society and Space*, 25: 496-514.

Peck, J. (2005) Struggling with the Creative Class. *International Journal of Urban and Regional Research*, 29(4): 740-770.

Scott, A. J. (2014) Beyond the Creative City: Cognitive-Cultural Capitalism and the New Urbanism. *Regional Studies*, 48(4): 565-578.

Scott, A. (1999) The cultural economy: geography and the creative field. *Media Culture & Society*, 21: 807-817.

Standing, G. (2011) *The Precariat. The new dangerous class.* London: Bloomsbury Academic.

Swyngedouw, E. Moulaert, F. & Rodriguez, A. (2002) Neoliberal Urbanization in Europe: Large-Scale Urban Development Projects and the New Urban Policy. *Antipode*, 34 (3): 542-577.

Terry, W. C. (2011) Geographic limits to global labor market flexibility: The human resources paradox of the cruise industry. *Geoforum*, 42: 660-670.

Urry, J. (2002) *The Tourist Gaze.* Andra upplagan. London: Sage.

Waitt, G. & Gibson, C. (2014) Tourism and Creative Economies. I: Lew, A.A. Hall, C. M. Williams, A.M. (red.) *The Wiley Blackwell Companion to Tourism.* Wiley Blackwell.

Wharton, A.S. (2009) The sociology of emotional labour. *Annual Review of Sociology*, 35:147–65.

Witz, A. Warhurst, C. & Nickson, D. (2003) The labour of aesthetics and the aesthetics of organization. *Organization*, 10(1): 33–54.

Zampoukos, K. & Ioannides, D. (2011) The Tourism Labour Conundrum: Agenda for New Research in the Geography of Hospitality Workers. *Hospitality & Society*, 1(1): 25-45.

Zampoukos, K. (2013) Emotional and aesthetic labour in hospitality. I: Giritli-Nygren, K. Fahlgren, S. (red), *Mobilizing Gender Research. Challenges and Strategies.* Working paper 5. Forum for Gender Studies, Mid-Sweden University.

Zampoukos, K. & Ioannides, D. (2014) Making difference in the hotel: Labour Mobility and the Internationalization of Reproductive Work. I: Jordhus-

Lier, David; Underthun, Anders (red) *A hospitable world? Organising work and workers in hotels and tourist resorts.* Routledge.

Zampoukos, K. (2014) *Kompetensförsörjning, arbetskraftsrörlighet och innovationsförmåga – fallstudier av tre hotellföretag.* ETOUR rapport 2014:5.

Zukin, S. (1995) *The Cultures of Cities*. Cambridge, MA: Blackwell.

Övriga källor

Bergold, J. & Vedin, U. (2015) *Sveriges jämställdhetsbarometer 2015 – Tid, makt och pengar.* Landsorganisationen (LO), Arbetslivsenheten, www.lo.se, hämtad 2015-03-13.

Larsson, M. (2014) *Anställningsformer 2014. Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990-2014.* Landsorganisationen (LO), Arbetslivsenheten, www.lo.se, hämtad 2015-03-13.

Clarion Hotel Post *Talangjakt september 2011*: https://www.youtube.com/watch?v=Oz3EVyhwOUw, hämtad 2015-03-30.

Reklamombudsmannen. (2010) *Uttalande ärende 1010-204*: http://www.reklamombudsmannen.org/uttalande/first_hotels, hämtad 2015-09-09.

The Guardian (18 februari 2015) *Anti-homless spikes: 'Sleeping rough opened my eyes to the city's barbed cruelty'*: http://www.theguardian.com/society/2015/feb/18/defensive architecture-keeps-poverty-undeen-and-makes-us-more-hostile, hämtad 2015-09-09.

Kapitel 4

Blickar, frågor och beröring - rasism som ett arbetsmiljöproblem

Paula Mulinari

Feministisk arbetslivsforskning har förändrat vår förståelse av arbete och motstånd (Weeks, 2011). Den har inte bara expanderat betydelsen av vad arbete är (obetalt arbete, kärlek, informellt arbete) utan också synliggjort dimensioner av lönearbete som tidigare var osynliga eller naturaliserade. Feministiska forskare med fokus på interaktiva servicearbeten har till exempel utforskat känslornas och det estetiska arbetets roll och innehåll (Hochschild, 1983; Hall, 1993; Witz, 2000 Adib och Guerrier, 2003; Warhurst & Nickson 2009; McDowell, 2011). Enligt Arlie Russell Hochschilds (1983) som skrev boken *The Managed Heart. Commercialization of the human feeling* och myntade begreppet känsloarbete missade den tidigare arbetslivsforskningen att många anställda inte endast utförde ett fysiskt arbete, utan också ett känslomässigt. Enligt författaren gör inte flygvärdinnor (den yrkesgrupp hon studerade) ett fysiskt arbete som de sedan ”kryddar” med ett känslomässigt arbete, utan det är just det känslomässiga och estetiska arbetet som de förväntas sälja. Inom servicearbete är det tydligt att det som köps och säljs också är de anställdas utseende, leenden och kroppar (och hur de ska föra sina kroppar). Med utgångspunkt i begreppet känsloarbete har genusforskare studerat hur kunders och arbetsgivares önskningar och föreställningar om sexualitet, kön och ras/etnicitet formar, influerar och begränsar anställdas arbetsförhållanden och relationer (Hall 1993; Adib & Guerrier 2003; Kerfoot & Korczynski 2005; Mulinari 2007). Forskning om både känsloarbete och det estetiska arbetet har framförallt fokuserat på görandet av kön och sexualitet inom servicearbete. Den har i mindre utsträckning menar Carol Wolkowitz (2006) fokuserat på frågor om rasism och diskriminering. Detta kapitel syftar till att utforska den förkroppsligade erfarenheten av könad rasifiering inom service arbete (Miles, 1989; Murji & Solomons, 2005) med ett särskild fokus på vad anställda identifierar som centrala kroppsliga strategier som skapas av

kunder, andra anställda och chefer för att kategorisera dem som "de andra". Kapitlet består av intervjuer med 15 anställda servitriser och är teoretiskt inspirerat av begreppet ”embodied intersectionality”.

I *Etnisk diskriminering i arbetslivet – kunskapsläge och kunskapsbehov* menar Paulina de los Reyes (2008:10) att diskriminering kan vara ett dolt arbetsmiljöproblem. Detta gäller både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön. Den forskning som finns på området tyder på att rasism och etnisk diskriminering är ett ohälsoproblem, inte endast som en effekt av människors position i arbetslivet utan också som ett psykosocialt arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen i sig. En studie av Sharareh Akhavan och Carina Bildt (2004:74) som baserar sig på intervjuer, enkäter och sjukfrånvarostatistik med fokus på ”invandrade kvinnor” i Botkyrka kommun visar att låg lön, yrkesstatus samt diskriminering på grund av kön och etnicitet var de faktorer som upplevdes påverka hälsan mest negativt.

I Arbetsmiljöverkets kunskapsöversikt *Migration, arbete och hälsa* (2012:4) menar författarna att det inte finns en sammantagen bild över hur diskriminering påverkar hälsa. De skillnader som forskningen påvisat mellan utlandsfödda arbetare och svenskfödda arbetare förklaras, menar författarna, främst utifrån att arbetsmarknaden är köns- och etnisk segregerad och att dessa social-ekonomiska skillnader ligger bakom de högre ohälsotalen för ”invandrare”. Arbetare som migrerat speciellt från utomeuropeiska länder är till exempel överrepresenterade inom högrisksektorer och högriskyrken oavsett utbildning, de utför de farligaste uppgifterna inom likvärdiga yrken och de har oftare tillfälliga eller informella anställningar (Arbetsmiljöverket 2012:5). Dessa skillnader kan i sig beskrivas som en form av institutionell diskriminering både i rekrytering och i fördelningen av arbetet inom arbetsplatserna. Till exempel visade Woukko Knocke och Alexandra Ålund redan 1994 i sin studie av ”invandrade” kvinnors arbete på Volvo Torslanda att de ofta befann sig i de mest monotona, fysiskt tunga och farliga arbetena med minst möjlighet till mobilitet (Knocke 1994; Ålund 1994). Bo Johansson och Eva Vingård, författarna bakom Arbetsmiljöverkets rapport, skriver att utifrån befintlig forskning är diskriminering ett arbetsmiljöproblem (2012:31). Eduardo Bonilla-Silva beskriver i texten *The invisible weight of whiteness: the racial grammar of*

everyday life in contemporary America att rasism kan förstås som en form av luftförorening. Han skriver:

> Racial grammar must be challenged because, like air pollution, it is hard to see clearly yet it is out there poisoning us all. It affects people of colour deeply. It affects their cognitive map, their sense of self (Are we beautiful?), and what they do to their bodies, hair straightening, skin bleaching, contact lenses to have lighter colour eyes, and cosmetic surgery to make certain features less African-, Asian-, or Latino-looking. Needless to say, the racial grammar shapes whites' racial cognitions too, and more deeply than it does folks of colour (Bonilla-Silva 2012:186).

I likhet med luftföroreningar kan rasism på en arbetsplats ses som en osynlig (arbetsplats)förorening som formar sociala hierarkier på arbetsplatser med kroppsliga effekter både i termer av uppfattningar om vilka kroppar som skall göra vad (som kan inta vissa positioner och professioner), och i normaliseringen av de ojämlikheter som finns på arbetsplatserna (Haynes 2012). Denna text diskuterar hur den vardagliga interaktionen med kunder och chefer för rasifierade anställda inom hotell-och restaurangbranschen innebär att de skapas som de ”andra” genom en rad olika kroppsliga strategier som påverkar deras arbete.

Rasism kan tänkas som en social, kulturell och politisk praktik som utifrån godtyckliga kriterier skapar vad som ser ut att vara orubbliga distinktioner mellan människor och grupper som påverkar fördelningen av resurser, möjligheter och arbete (Behtoui & Jonson 2013). Rasismen förekommer i olika former och med olika argument. Den är inte ett tidlöst fenomen utan behöver analyseras i sin specifika samhälleliga och institutionella kontext. Jag kommer i denna text att använda mig av begreppet rasifiering för att fånga de processer som särskiljer vissa grupper av människor och skapar dem som de ”andra”. Viktigt att lyfta fram är hur dessa processer av rasifering i mitt material skapas i en intersektion av könad, och klassmässig dominans. Genom begreppet ”embodied intersectionality” (Mirza 2013) och utgångspunkten att rasism är ett psykosocialt arbetsmiljöproblem snarare än ett enskilt misstag hoppas jag med denna text kunna bidra till att synliggöra vikten av att interaktivt servicearbete analyseras utifrån ett intersektionellt perspektiv.

Kapitlet inleds med en diskussion om begreppet ”embodied intersectionalety” och en presentation av det material som kapitlet

bygger på. Tre olika kroppsliga strategier diskuteras utifrån materialet; blickar, repetitiva frågor och beröring.

Förkroppsligad intersektionalitet– förkroppsligat servicearbete

I en analys över användningen av begreppet intersektionalitet inom genusforskningen idag identifierar den feministiska forskaren Gail Lewis en tendens inom europeisk feministisk forskning att förlägga frågor om ”ras” och rasism till andra platser, t.ex. USA och Storbritannien eller andra tidsepoker. Lewis (2013:870) menar att denna trend är särskilt stark i Tyskland och de Skandinaviska länderna. En liknad kritik utvecklas av Barbara Tomlinson (2013:266) som menar att en trend inom intersektionalitetsforskningen är att används sig av ett ”renodlat” intersektionalitetsbegrepp som ”is quarantined from its exposure to race”. Detta sker paradoxalt nog i en tid, då frågor om ras, rasism och migration står i centrum för politiska debatter och mobilisering i hela Europa (Apphia 2006; Berggren & Neergaard 2015). Min läsning och inspiration av begreppet intersektionalitet kommer framförallt från den svarta feministiska traditionen (Davis 1983; Crenshaw 1988; Collins 1990). Inom denna tradition överbryggar intersektionalitet makroekonomiska, politiska och sociala ojämlikhtesrelationer med en analys av en mångfald av både kollektiva och individuella identiteter. Det är också ett begrepp som förmår visa att olika dimensioner av sociala relationer inte kan särskiljas från varandra. Den postkoloniala feministiska forskaren Heidi Safia Mirza definierar intersektionalitet med dessa ord:

> [Intersectionality] refers to the converging and conterminous ways in which the differentiated and variable organizing logics of race, class and gender and other social divisions such as sexuality, age, disability, ethnicity, culture, religion and belief structure the material conditions which produce economic, social and political inequality in women’s real lived lives (Mirza 2013:6).

Mirza använder begreppet *embodied intersectionality* (*sv.* förkroppsligad intersektionalitet) för att undersöka hur intersektionen av ras, kön och religion erfars och görs i kroppen. Mirza tar sin utgångspunkt i tre berättelser av muslimska kvinnor som jobbar inom högre professioner.

Hon menar att begreppet embodied intersectionality ger en teoretisk ram för att förstå hur "power comes to be written through and within the raced and sexed body" (Mirza 2013:6). Genom begreppet analyserar Mirza de muslimska kvinnornas agentskap och hur de utmanar de hegemoniska diskurserna kring ras, kön och religion. Ett speciellt fokus har Mirza (2013:7) på hur erfarenheter (av bland annat rasism) erfars genom kroppen. Mirzas focus är på muslimska kvinnor i en transnationell kontext. Jag kommer i denna text att använda begreppet förkroppsligad intersektionalitet för att utforska hur arbetande kroppar träder in i maktrelationer, med speciellt fokus på en förståelse för hur de kroppsliga erfarenheterna görs på arbetsplatserna.

Metod

Sociologen Dorothy Smith (2003:62) argumenterar för vikten av att ta sin utgångspunkt i det vardagliga för att utforska vad hon benämner som *relations of ruling*. Smith betonar det nödvändiga i att analysera de institutioner som inte är identifierade som konstiga eller onormala utan de som är vardagliga för att de också är "weird and convoluted as well as being extraordinarily effective and powerful in our lives" (Smith 2003:62). En central aspekt av dessa institutioner är att de skapar *relations of ruling* som vi alla befinner oss inbäddade i (2005:19). Vardagsrasism (Essed 1991) eller den rasistiska grammatiken som Eduardo Bonilla-Silva definierar som grammatiken som "helps reproduce racial order as just the way things are" (Bonilla-Silva 2012:174) kan förstås som en av dessa vardagliga sociala institutioner. Genom att ta min utgångspunkt i vardagspraktiken att servera (som serviceanställd) utforskar jag i detta kapitel vilka specifika former för dominans som skapas och hur dessa präglas av könade och rasifierade föreställningar.

Studien består av intervjuer med 15 kvinnor som är anställda som servitriser. Intervjuerna genomfördes på svenska (och ibland spanska) och var semi-strukturerade. Jag intervjuade servitriser både i och utanför sina arbetsplatser, beroende på om arbetsgivarna hade gett mig tillåtelse att komma in sina lokaler. Den första kontakten gjordes genom människor jag kände och genom fackföreningar. Intervjuandet sträckte sig över en lång tidsperiod mellan 2007 och 2012. Då hade jag utökat det empiriska materialet genom att inkludera nya informanter, med särskilt fokus på upplevelsen av dricks. Alla mina intervjupersoner hade

migrerat eller hade föräldrar som hade invandrat till Sverige från länder utanför Europa, en av dem hade adopteras. Deras ålder varierade från 19 till 31år, och hälften av dem hade tillfälliga anställningar.

Postkolonialt inspirerade forskare har identifierat hur central kroppen är för att reglera medborgarskap och tillhörighet (Puwar 2003). Det var dock från intervjuerna som jag lärde mig att tänka på länken mellan (arbets)plats, rasism och kroppar. Victoria, en av arbetarna jag intervjuade beskrev rasism på följande sätt:

> Rasism är svårt att förklara, det är mer en känsla. Jag känner det i magen. Min mamma säger att hon känner det i nacken, den där känslan av att andra tittar på dig till exempel när hon handlar (hon stirrar intensivt på mig).

Intervjuerna blev ganska intima då de anställda på olika sätt visar på min och deras kroppar hur rasismen kommer till utryck. En viktig lärdom från mina intervjuer var att medan mitt fokus i diskussionen om rasism var på frågor om att komma in på arbetsmarknaden, informella nätverk och chefer, kom diskussionerna ofta att handla om kroppsliga erfarenheter av att arbeta. Det var på kroppen som rasismen kändes, erfors, namngavs och därifrån som motstånd skapades. Möjligen fångande mina frågor, skillnaden mellan mig och informanterna, där jag delar vissa erfarenheter av rasifiering och migration, samtidigt som jag ofta passerar som vit, och med ett arbete där min kropp— även om den formar synen på professionen— inte är det som kunderna framförallt köper. Upplevelsen av att definieras som ”inte svenska”/”blatte” gjordes av kunder, chefer och andra anställda genom ganska vanliga praktiker såsom att titta, fråga och beröra. Dessa praktiker kommer att undersökas på följande sidor.

Blickar som sätter på plats

Popgruppen *Roxette* vann internationell berömmelse med sin sång *The Look* 1988. Sången poppade upp i mitt huvud när jag intervjuade anställda om dricks, då just blicken var ett återkommande tema i intervjuerna när de beskrev hur rasismen upplevdes och gjordes av andra. Det var inte den heterosexuella blicken som Roxette sjöng om, men mer vad den postkoloniala författaren Homi Bhabha kallar för “gaze otherness”:

> A desire that, through the repetition of partial presence, which is the basis of mimicry, articulates those disturbances of cultural, racial, and historical difference that menace the narcissistic demand of colonial authority. It is a desire that reverses 'in part' the colonial appropriation by now producing a partial vision of the colonizer's presence (Bhabha 1984:129).

Frantz Fanon (1967) och Homi Bhabha (1984) betonar båda att blicken är central för rasismens praktik och hur rasismen kroppsligt erfars. Fanon beskriver hur det vita barnets blick fixerar honom utifrån en vit blicks imaginära fantasi men också tvingar honom att börja se sig själv som objekt, vilket inte minst påverkar hans syn på sin kropp och den plats den intar. Blicken och dess roll i rasistiska och koloniala praktiker har varit en viktigt utgångpunkt för många analyser inom fält som media, kritiska kulturstudier, feministisk forskning och så vidare. Det paradoxala är att de inte har fått genomslag inom arbetslivsforskningen generellt och interaktivt servicearbete specifikt, trots att just blicken är central för vad de anställdas möter hos kunder. I sin bok, *Space Invaders: Race, Gender and Bodies out of Place*, argumenterar författaren Puwar (2003:40) att blickarna är centrala i skapandet av institutionell rasism. Puwar hävdar att kroppar inte endast rör sig i rummet, utan att de skapar och skapas av de dem. Det är därför möjligt att se:

> how both space and the normative bodies of a specific space can create, disturbed by the arrival of Black and Asian bodies in occupations [that] are not historically and conceptually marked out of their 'natural' domain" (Puwar 2003:32).

Forskning om inträdet av icke-vita kroppar inom högre professioner är idag ett expanderande forskningsfält (Puwar 2003; Ahmed 2012), denna forskning visar hur organisationerna på olika sätt strävar efter att bibehålla de vitas makt och idén om att professionen skall förkroppsligas genom en vit kropp. Detta görs genom en rad olika strategier som skall sätta de nya kropparna ur plats, eller på plats. De personer jag intervjuat är på "rätt plats" i den meningen att de befinner sig på en del av arbetsmarknaden där de inte utgör ett undantag, tvärtom är de inom ett yrke där de både som kvinnor och anställda med utländsk bakgrund är vanligast. Men blickarna från både kunder och chefer är fortfarande centrala för att fixera de anställdas kropp och/eller sätta dem på plats. Ayan som är anställd som servitris på en fin restaurang där de flesta av

kunderna är välbärgade beskriver hur kunderna möter henne med förvåning.

> Många verkar lite förvirrade. Som om de tänker att jag är på fel plats. Att det här stället är för fint för en sådan som mig. Jag vet inte, kanske är jag lite paranoid, det säger mina kolleger, men jag känner det som att kunderna, inte alla så klart, men att vissa tittar på mig som om de undrar – hur hamnade den här svarta tjejen här.

Ayan upplever att kundernas blick ifrågasatte hennes rätt att vara på denna plats, något som också kom att påverka hennes arbetsvillkor.

> Du förstår, dina föräldrar är ju också invandrare. De har lärt oss att vi behöver vara dubbelt så bra, dubbelt så trevliga, jobba dubbelt så hårt. Så är det. Så jag behöver jobba mer för att få dricks så är det. Jag behöver le mer, veta mer om viner och mat, och då ändras deras blick från förvirring till förvåning – hur kan hon veta så mycket om viner?

Ayans berättelse fångar två typer av blickar, den första den överraskade, den andra den förvirrande. Den första tvingade henne att arbeta mer för att visa att hon har rätt att vara på denna särskilda plats. Den andra blicken, den förvirrande, får hon efter att hon (efter att ha arbetat hårdare) verkar övertyga kunderna om att hon är på rätt plats. Detta reproducerar i grunden fortfarande föreställningen om att det är vissa arbetskroppar som kan förkroppsliga professionen på just denna plats. Flera studier har visat att arbeta hårdare är en vanlig strategi bland rasifierade arbetare (Essed 1991; Atewologun & Singh 2010). Det är viktigt att betona att det inte bara är ”kroppar” som är i minoritet som tvingas göra detta – utan alla arbetskroppar som definieras som förkroppsligande av icke-svenskhet, även om de på arbetsplatsen i sig inte är i minoritet.

Medan Ayan upplevt att kunderna gav henne blickar som ifrågasatte hennes förmåga att arbeta i en fin restaurang, talade Farah om en annan blick som försökt placera henne i koloniala fantasier om förtryckta muslimska kvinnor (Scott 2007; Listerborn 2015):

> När jag arbetade på (namnet på stället) tittade många av kunderna på mig som om det var synd om mig, eller som att de tyckte det var bra att jag hade ett arbete. Jag inbillande mig kanske, men de kändes som om de tänkte – åh kolla en annan stackars förtryckt invandrartjej som har jobb. Och när de frågade var jag kom ifrån då tyckte de verkligen synd om mig. Och det var inte inbillning, folk frågar mig hela tiden var jag kommer ifrån, om jag är den första i min familj som jobbar. I början svarade jag att

> kvinnor i min familj alltid har jobbat, de är läkare men det verkar inte som de kan lyssna på dem så nu när de frågar svarar jag ja, jag är den första som jobbar, ler och säger att jag är jätte glad en massa och sen får jag dricks.

Blicken hon fick kan tolkas som ett utryck för banal nationalism och som bekräftar fantasier om Sverige som ett land där det råder jämställdhet och integration (Magnusson m.fl. 2008). En intressant spänning i citatet finns mellan hopp och acceptans. I början berättar Farah att hon försökte vara ärlig mot kunderna, men att hon sedan insåg att det inte var ärligheten i sig de var ute efter utan att de endast ville bekräfta sina egna bilder av vad hon var. Kundens blickar arbetar aktivt för att tysta hennes berättelse så att hon skall kunna skapas som den ”andra”. Ayan och Farah beskrev hur kunder, genom att titta och fråga dem på olika sätt, ifrågasatte deras plats eller satte dem på plats. Samtidigt betonar båda att det kan vara en form av inbillning eller att de är paranoida. Erfarenheterna av rasism blir patelogiserande och något som de själva ifrågasätter om det verkligen är där (är det inbillning, överdriver de). Detta tolkar jag som ett exempel på hur tystnaden om rasism på arbetsplatsen och identifieringen av rasism som något som drabbar en person (vid ett tillfälle) innebär ett dolt arbetsmiljöproblem som de anställda tvingas bära för sig själva.

Det finns dock situationer då den symboliska blicken förskjutits till öppen aggression, som i Olannas berättelse:

> De händer att kunder är rasister, speciellt när de blir fulla, och börjar säga saker som ”vad gör du i Sverige” men det är inte vanligt och när det händer hjälper de andra mig, till och med chefen kan säga emot kunder då. Det är skönt att känna det stödet. Men det finns ju andra saker som du känner – som att kunderna tittar på mig på ett annat sätt, som om de är förvånade över att jag kan göra jobbet, kan prata svenska – den känslan är svårare att beskriva för de andra – du är mer ensam med de blickarna.

De rasistiska påhoppen skapade en känsla av solidaritet både med andra anställda som reagerade men också med chefen som sade emot. Diskriminering är enligt lag förbjuden och något som arbetsgivarna är ansvariga för att både arbeta förebyggande med men också skydda sina anställda mot. Medan Olanna fick stöd vid dessa tillfällen upplevde hon samtidigt att kundernas ifrågasättande blickar var svårare att få en förståelse för. Det är blickar som ifrågasätter hennes kunskap och

position. ”The gaze of otherness” syftar som vi har sett till att fixera och förskjuta (och tysta) de anställda, detta tillhör de vardagliga praktiker som de anställda jag har talat med erfar. Alla betonar och berättar om andra former av blickar, vänskapliga, respektfulla, imponerade blickar också, blickar av vänskap och solidaritet med de anställda.

Liknande praktiker av att ”fixera” den andra identifieras av Essers och Tedmanson (2014) i sina analyser av muslimska turkiska affärskvinnor i Nederländerna. De betonar att även om politiska diskurser konstruerar de muslimska kvinnorna som andra, utvecklar kvinnorna olika motståndsstrategier för att utmana dessa processer. I mitt material var leendet en sådan strategi. I Farahs leende mot kunderna som ifrågasatte om hon verkligen var svensk, fanns det inte en resignation eller passivitet, utan snarare tolkar jag det som att det fanns en form för motstånd mot rasism, men samtidigt ett leende som måste finns där för att hon skall kunna få dricksen som hon behövde. Som dessa citat illustrerar har de anställda en varierad repertoar av vad de upplever som fungerande motståndsstrategier. En av de mest vanliga var att le. Det verkade som leende var ett svar på kundernas ofta omöjliga krav och kunders ifrågasättande av dem genom blickar. Studier av motstånd inom servicearbete har utforskat de ofta tysta, osynliga och enskilda formerna av vardagliga subversiva handlingar bland anställda (Prasad & Prasad 2000), och leende kan identifieras som en av dem. Det kan hävdas att leenden (eller att berätta historier) är en motståndsstrategi som risker att reproducera dominans, men det skapar också ett utrymme för kontroll och självständighet. Att namnge rasism i ett land där det fortfarande ofta är kopplat till nazismen och extremhögern, är en motståndshandling som utmanar bilden av Sverige som ett färgblint samhälle (Lundström & Hübinette 2011).

Repetitiva frågor

En viktig aspekt av interaktiva servicearbeten är att prata (eller snarare prata medan du arbetar). Att prata med kunderna är fundamentalt och kan därför också vara en källa till konflikt, som Sima berättar:

> Om jag fick en krona för varje gång någon frågade mig var jag kom ifrån skulle jag kunna sluta jobba i morgon. De flesta kunderna frågar för att de är nyfikna, och jag svarar för jag vill inte vara otrevlig och vill gärna ha dricks, så jag svarar att jag är från (staden X), och då frågar de alltid,

> men var kommer du verkligen ifrån, och då svarar jag – mina föräldrar är från Iran, och då blir de glada, allt faller plats. Då tror de att de vet vem jag är, det behöver de verkar det som.

Enligt Lundström och Hübinette (2011:44) utgör vithet kärnan i förkroppsligande av svenskhet. Den repetitiva frågan *var kommer du ifrån*, som aldrig tycktes besvaras tills personen avsäger sig tillhörigheten till Sverige. Sarah berättar:

> Det beror på hur jag mår, och om jag verkligen behöver dricks, om jag är på gott humör så kan jag berätta om mina föräldrar, om jag är på dåligt humör så svarar jag från samma ställe som dig, eller från köket. Jag förstår att folk är nyfikna men efter hundrade gången blir det tröttsamt, för det är det enda de vill veta, jag hade kunnat vinna Nobelpriset och de skulle fortfarande vara mer intresserade av var jag verkligen kom ifrån. Och det är som att de tror att jag fuskar om jag säger att jag kommer från samma ställe som de.

Det verkar som om ingen annan fråga är möjlig innan en kan avgöra var hon "egentligen" kommer ifrån, som om svaret på alla andra frågor förmedlas genom denna. Dessa frågor ställs inte bara av kunder utan också av arbetsgivare som skapar förutsättningarna för vilka kroppar skall arbeta var. Det kan ses som ett exempel på att inom servicesektorn skall de anställda inte bara sälja varor men också sig själva. Warhurst, C. och Nickson (2009:368) betonar vikten av att analysera estetisk arbetskraft för att avslöja hur "the corporality, not just feeling, of employees [is] organised, appropriated and transmuted for commercial benefits". Chefer anställer inte bara de anställda utan också de kroppar genom vilka arbetet utförs, detta verkar ge dem rätten att ställa krav på de anställdas kroppar. Kroppar är därmed inte något som de anställda bara tar med sig till jobbet (och som skapar mervärdet) utan de är något som också görs och säljs på arbetet.

Stina, upplevde hur hon fick en anställning för att hon uppfattades som förenlig med maten. Hon berättade att när hon ansökte om ett jobb på en sushibar, fick hon en smärre chock:

> Jag menar, vad har jag med Japan att göra, jag hade aldrig lagat sushi och det är svårt. Jag sa det till dom, de kanske tänkte att de som kom inte skulle se skillnad på en korean och en japan. Och sen frågar folk mig om min mamma lärde mig att laga. Då svarar jag inte som det är – nej vi köper hem det som du gör.

Hirose och Pih (2011) visar hur idén om autenticitet är av central betydelse för konsumtionen av "etnisk mat". Enligt författarna uppfattar kunder det som behagligt och autentiskt när anställda verkar ha en kroppslig relation till maten. Det ger kunderna känsla av att vara ”nära den andra”. De hävdar att produktion och reproduktion av det exotiska andra på den gastronomiska scenen är kopplad till idén om “the authenticity of a racialized cultural otherness which, in turn, is connected to the authenticity of the culturally competent consumer experience” (Hirose & Pih 2011:1499). Att ge Stina jobbet på sushi restaurangerna kan analyseras som en strategi från arbetsgivaren för att få äkthet, men det kan också läsas som ett exempel på hur anställda ska förkroppsliga maten så att de kan metaforiskt ätas (hooks 1992). Leila delade en liknande upplevelse:

> Det var roligt med tanke på invandrare och svenskar. Jag tar det från början. Det var många invandrare som jobbade där och några svenska tjejer, men så skulle dom börja servera svensk husmanskost på lunchen och då sa dom uttryckligen: ”nää, vi vill inte att du jobbar på lunchen längre för nu är det så att vi ska servera svensk mat och vi tycker inte att du kan representera den svenska maten. Så du får gärna jobba kvar, men då får du jobba på kvällarna”. Men innan var det inget problem att jag serverade indisk mat.
>
> P: Vad sa du?
>
> Ja, vad ska man säga? OK, men sen när dom inte hittade några svenska tjejer som ville jobba på deras villkor så kom dom tillbaka och frågade om jag inte kunde jobba på lunchen. Då kunde jag servera svensk mat.

Än en gång beskrev informanterna hur idén om att "passa in" med maten påverkat deras arbetsuppgifter och hur arbetsdelningen görs. Både Leila och Stina beskriver denna händelse med humor och ironi; men de var mer eller mindre tvingade att förkroppsliga "skillnader" som chefer och kunder genom sina praktiker producera, sälja och köpa. En intressant aspekt i Leilas berättelse är att den fångar på vilka sätt den vardagliga rasifierierande klassifikationen inverkar på uppdelningen av arbetskraften. I detta fall gjordes åtskillnad på tanken att vissa anställda är svenska och andra inte – och där de som inte ansågs vara svenska inte skulle kunna vara lämpliga för att sälja den svenska maten. Detta kommer i sin tur att påverka arbetsinnehållet eftersom att jobba på kvällen är ett tyngre arbete. Enligt Susanna, är arbetsgivarna medvetna

om att kroppar signalerade specifika saker. Hon beskrev den förändring som hennes arbetsplats hade genomgått:

> Innan var det många invandrare som jobbade på bageriet, men nu är det väldigt få som expedierar som är invandrare. Jag och [namn på kollega] är dom enda som ser invandrade ut. Dom andra ser väldigt svenska ut, dom som jobbar, men dom som ska representera bageriet ska se ut som svenskar, medan de som bakar och så, dom är invandrare. Dom som inte syns. Men ägarna är ju inte svenska, men jag känner verkligen att dom inte vill ha invandrarstämpeln på företaget. För då är det väl mindre värt och mindre exklusivt.

Kulturgeografen Katarina Mattsson (2010) menar att utseende är grundläggande för idén om svenskhet. Vit hud, blont hår och blå ögon definieras som centrala skandinaviska drag. Enligt Susanna, beslutar arbetsgivare att endast anställa vita med en viss form av svenskt språk i den synliga delen av restaurangen för att undvika att få en "invandrar-stämpel". Att märka en verksamhet som svensk ses som en investering som kopplas till en ökad professionalism och kvalité. Idén om att de anställda skall förkroppsliga sina arbetsplatser innebär att reproducera en rasistisk fantasi som riskerar försvåra för icke-vita kroppar att följa med i organisationernas klassresa. Susanna förklarade att när verksamheten expanderade, valde ägarna att anställa folk formellt men därmed också att anställa vita kroppar i fronten.

> Från början var det ju deras egna familjer som jobbade där. Och folk jobbade svart. Men så när dom anställde nya så anställde dom svenskar. Och sen så växte företaget och då kunde dom inte ha så många som jobbade svart, och då anställer man hellre svenskar. Jag tror att företaget blir mer övervakat om det är invandrare som jobbar. Inte för att det är bättre, men man blir nog mer övervakad. Men man kan göra samma saker, men de kanske inte kollar lika mycket.

I informanternas berättelser utgör en "svensk" femininitet, en privilegierad ställning som ger makt över plats (som hade rätt att vara där) men som också reglerar interaktionen i servicemöten (som ger service till vem, var och varför). Lisa Pettinger (2005) hävdar att "white feminine" är något som säljs inom handelssektorn som påverkar vilka kroppar som blir anställningsbara. Linda McDowell m.fl. (2007) visar i en studie av arbetsdelningen på ett hotell i London att vita, i likhet med mina resultat, anställdes i fronten (till exempel receptionen). Författarna

hävdar att intersektionen mellan vithet och kön skapar bilden av en "non-threatening and unremarkable labouring bodies" (McDowell m.fl. 2007:651). Jag tolkar det snarare som att vithet inte är omärkt men en symbol för anständighet och moralisk överlägsenhet. Den ständiga frågan – var kommer du ifrån – innebär en fixering av kroppen till den andra genom att den inte tillåts av kundernas att definieras som "svensk", vilket inte bara påverkar de anställdas arbete utan också tvingar dem att ständigt ifrågasättas och utveckla olika strategier för att bemöta detta kroppsliga ifrågasättande och exotiseringen av deras kroppar.

Beröring

Forskning om interaktivt servicearbete har visat hur beröring är en viktig del i arbetet som görs på andras kroppar (eng. *body work*) (Wolkowitz 2006; Kang 2010). Dessa forskare har identifierat spänningen mellan intimitet och reproduktion av sociala och ekonomiska orättvisor. De har också undersökt hur dessa krav på intimitet reglerar och formar betalt hushållsarbete (Anderson 2000; Gavanas 2013). Jag kommer här att undersöka hur beröring av de anställda användes som ett sätt att skapa den anställda som "den andra" Låt oss börja med Olannas reflektioner:

> Jag sa "jag vill inte att du rör mig". Jag bryr mig inte om dricks – det är inte OK för kunderna att röra på det sättet "du lilla flickan – nu när du har fått dricks kan jag behandla dig lite hur jag vill" Och sen sa han, du är i Sverige nu, du behöver inte bry dig om din pappa, njut av livet. Den gången var jag snabb och kunde svara; "Jag vill inte göra något för du är ful och gammal". Jag vet att detta händer alla servitriser, men jag tror ibland att det kanske är värre för oss – som att kunderna tar lite mer på oss, som att vi kan vara tacksamma, och du vet aldrig när det kommer en rasistisk kommentar. Det växlar fort.

Rasismens intimitet som riktas mot de anställdas kroppar tvingar de anställda att utveckla olika strategier som tillåter dem att hålla en viss distans till kunderna, men som i Olannas fall utgör dricks ett fenomen som försvårar de anställdas möjligheter att tala tillbaka. I LO- rapporten *Tid, makt och pengar* skriver Joa Berglund och Ulrika Wedin (2015) att över 10 procent av kvinnorna inom LO kollektivet utsatts för sexuella trakasserier av kunder. Hotell och restaurang skiljer sig åt från de andra LO förbunden med höga nivåer av sexuella trakasserier (Kommunal och

Handels) då siffran för sexuella trakasserier av andra anställda och chefer också är högt. Författarna drar slutsatsen att sexuella trakasserier är ett "ett strukturellt arbetsmiljöproblem". Mitt material visar på vikten av att utforska hur den sexualiserade rasismen också är en form av trakasserier som behöver studeras som ett arbetsmiljöproblem och framförallt som en form för sexuella trakasserier.

Lena Sawyer (2002:101) argumenterar utifrån sina intervjuer med svarta kvinnor (första generationen) att deras kroppar och hår var hegemoniskt definierade som rasifierade och sexualiserade "andra" jämfört med den normativa vita femininiteten. För de afro-svenskar som jag intervjuade, var beröring av deras hår en gemensam upplevelse, som Victoria berättar:

> Jag klippte av mig håret, jag tyckte inte om alla frågor, och att de rörde mitt hår. Det är som om de har rätt att röra, fattar inte det, men jag blev trött på det och klippte av mitt hår.

Salem Yohannes matseruppsats *Don't touch my hair* är den första studien om sambandet mellan synen på profession och hår i Sverige. Studien visar att professionalism inom offentlig förvaltning är kopplat till blont kort hår, som tvingar de svarta kvinnor hon intervjuat att utveckla olika strategier för att kunna förstås som "professionella", så som att klippa av det, eller räta ut håret. Beröringen av de svarta kvinnornas hår upplevde alla som ett problem, hon skriver: "The exotic meaning is connected to the racial meaning where hair touching becomes an act of racing, where black hair and blackness is constructed" (Yohannes 2014:32). Studien visar att de anställda med afro, dreadlocks eller flätor får utstå både mycket stirrande och beröring som marker dem som annorlunda (Yohannes 2014:45). En av mina informanter Rudy gjorde ett annat val, hon varken klippte håret eller rätade det:

> Folk frågar, men nu säger jag nej, det spelar ingen roll hur trevliga eller nyfikna de är. I början var det svårt, för jag behövde jobbet och jag visste att jag inte skulle få det om jag höll på att bråka med alla hela tiden. Men nu så säger jag nej, och min chef stödjer mig.

Rudy hade en formell tillsvidare anställning och en chef som stödde henne, och som därmed gav henne förtroende att säga ifrån. Leila å andra sidan arbetade endast timmar (många av dem utan anställning) och upplevde att det var svårt att säga ifrån:

På restaurangen tror jag inte att folk tycker att det är ett problem att vi ärinvandrare, det anses liksom mer exotiskt. Man fick höra ”Ohh, var kommer du ifrån? Vad fint hår du har…”

Paula: Av gästerna?

Det var faktiskt inte alls roligt.

Paula: Så när ni serverade, så apropå vädret så, kom…

Ja, och då får man säga, ”tack, tack”. Vad fan ska man säga?

Paula: Ja, visst är jag exotisk!

Eller, vad du ser bonnig ut då!

Olanna, Rudy, Victoria och Leilas beskrivningar fångar att de inte bara är kroppen utan också håret som utgör ett slagfält, genom vilken koloniala fantasier levs ut på, särskilt för afro-svenska arbetare. Att beröra är en praktik som både reglerar (hetero) sexualitet och kön men också rasifiering, där både fixeringen av den andras kropp är närvarande som idén om att just denna kropp skall vara mer tillgänglig.

Avslutande reflexioner

Syftet med mitt kapitel har varit att undersöka den förkroppsligade erfarenheten av rasism inom interaktivt servicearbete. Kapitlet visar att kroppen är central för att förstå processer av rasifiering inom servicemöten. *The gaze of otherness*, de repetitiva frågorna som verkar syfta till att fixera och förskjuta (och tysta) de anställdas tillhörighet, och beröringen som en praktik som både signalerar ägande och distans är vardagliga praktiker som de anställda jag intervjuat erfar, det är praktiker som formar kraven på hur de skall utföra sitt arbete. Alla underströk att de givetvis påträffar en mängd andra saker som vänliga blickar och frågor, solidaritet och skratt, stolthet och glädje, stress och exploatering.

Att göra servicearbete kräver att de anställda gör kön och sexualitet. Mitt material visar att kraven på hur detta kön skall göras är rasifierat, de blickar som de anställda ges, hur de tilltalas och berörs görs i en process av könad rasism. Deras berättelser fångar hur kön och ras/etnicitet är en del av kunders och chefers fantasier som skapar de anställdas kroppar som varor som konsumeras. Centralt i denna

kategorisering är skapandet av en tydlig kroppslig skillnad över vilka kroppar som kan definieras som svenska och inte.

Inom serviceforskning har (framförallt) kunders blickar analyserats i relation till hur kundens önskemål och krav påverkar det sätt på vilket arbetstagarna måste tillhandahålla tjänster, till exempel genom att göra kön (Filby 1992; Hall 1993; Gatta 2009). Denna forskning har varit avgörande för att förstå hur centralt görandet av kön och heterosexualitet är för servicearbetet. Begreppet *embodied intersektionalety* ger ett teoretiskt ramverk för att förstå hur dessa ojämlikhetsregimer inte bara levs genom kroppen, men också hur kroppen är en arena genom vilken (rasistisk) exploatering är erfaren och namngiven. Men kroppen utgör också en plats av motstånd, de anställda använder olika kroppsliga praktiker för att skydda sig själva, men också för att sätta kunderna på plats.

Genom att förstå rasism och diskriminering som ett arbetsmiljöproblem som i likhet med luftföroreningar påverkar människors hälsa, men är osynligt, reduceras inte diskriminering till ett fenomen som drabbar endast enskilda personer i en annars icke-diskriminerande organisation utan vi kan istället förstå det som ett fenomen som formar hela arbetsmiljön och de relationer som skapas inom den.

Referenser

Adib, A. & Guerrier, Y. (2003) The Interlocking of Gender with Nationality, Race, Ethnicity and Class: the Narratives of Women in Hotel Work", *Gender, Work & Organization*, 10(4): 413-432.

Ahmed, S. (2012) *On being included: racism and diversity in institutional life*, Duke University Press, Durham, N.C; Chesham.

Anderson, B. (2000) *Doing the dirty work?: The global politics of domestic labour*, Zed, London.

Appiah, A-K. (2006) *Cosmopolitanism. Ethics in a World of Strangers*. London: Penguin Books.

Atewologun, D. & Singh, V. (2010) Challenging ethnic and gender identities: An exploration of UK black professionals' identity construction", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(4): 332-347.

Akhavan, S. & Bildt, C. (2004) *Arbetsvillkor, hälsa och sjukfrånvaro bland invandrade kvinnor*. Stockholm: Arbetslivsinsinstitutet.

Behtoui, A. & Jonsson, S. (2013).Rasism - särskiljandets och rangordningens praktik. *Migrationens och etnicitetens epok : kritiska perspektiv i etnicitets- och migrationsstudier*, pp. 168-198.

Berggren, E. & Neergaard, A. (2015) Populism – Protest, democratic challenge and right-wing extremism. I M. Dahlstedt & A. Neergaard (Red.), *International Migration and Ethnic Relations: Critical Perspectives*. London: Routledge.

Bhabha, H. (1984) Of Mimicry and Man: The Ambivalence of Colonial Discourse", *October*, 28: 125-133.

Bonilla-Silva, E. (2012) The invisible weight of whiteness: the racial grammar of everyday life in contemporary America, *Ethnic and Racial Studies*, 35(2): 173-194.

Collins, P.H. (1990) *Black feminist thought: knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*, Unwin Hyman, Boston.

Crenshaw, K.W. (1988) Race, Reform, and Retrenchment: Transformation and Legitimation in Antidiscrimination Law, *Harvard Law Review*, 101(7): 1331-1387.

Davis, A. (1982) *Women, Race & Class*. London: The Women's Press

De los Reyes, P. (2008) *Etnisk diskriminering i arbetslivet : kunskapsläge och kunskapsbehov* . Stockholm: Landsorganisationen i Sverige (LO)

Essed, P. (1991) *Understanding everyday racism: an interdisciplinary theory,* Sage, Newbury Park.

Esserss, C. & Tedmanson, D. (2014) Upsetting 'Others' in the Netherlands: Narratives of Muslim Turkish Migrant Businesswomen at the Crossroads of Ethnicity, Gender and Religion, Gender, Work & Organization, 21(4): 353–367.

Fanon, F. (1967) *Black skin, white masks: [the experiences of a black man in a white world]*. New York: Grove Press

Filby, M.P. (1992) The Figures, the Personality and the Bums': Service Work and Sexuality, *Work Employment & Society*, 6(1): 23-42.

Gatta, M. (2009) Restaurant servers, tipping, and resistance", *Qualitative research in accounting & management*, 6(1/2): 70-82.

Gavanas, A. (2013) "Migrant domestic workers, social network strategies and informal markets for domestic services in Sweden", *Women's Studies International Forum*, 36:54-64.

Hall, E.J. (1993) Waitering/Waitressing: Engendering the Work of Table Servers, *Gender and Society*, 7(3): 329-346.

Haynes K. (2012) Body Beautiful? Gender, Identity and the Body in Professional Services Firms, *Gender, Work and Organization* 19(5): 489–507.

Hirose, A. & Pih, K. (2011) "No Asians working here": racialized otherness and authenticity in gastronomical Orientalism, *Ethnic and Racial Studies,* 34(9): 1482-1501.

Hochschild, A.R. (1983) *The managed heart: commercialization of human feeling,* Univ. of California Press, Berkeley.

Hooks, B. (1992) *Black Looks. Race and Representation*. Boston: South End Press.

Johansson, B. & Vingård, E. (2012) *Migration, arbetsmiljö och hälsa*. Kunskapsöversikt. Arbets- och miljömedicin, Uppsala Universitet och Uppsala Akademiska Sjukhus. Arbetsmiljöverket 2012:4. Stockholm.

Kang, M. (2010) *The managed hand: race, gender, and the body in beauty service work,* University of California Press, Berkeley.

Knocke, W. (1994) "Kön, etnicitet och teknisk utveckling "i Schierup, C U & Paulsson, S (red)(1994). *Arbetets etniska delning*. Carlssons bokförlag. Stockholm

Lewis, G. (2013) "Unsafe travel: Experiencing intersectionality and feminist displacements", *Signs*, 38(4): 869-892.

Listerborn, C. (2015) Geographies of the veil: violent encounters in urban public spaces in Malmö, Sweden, *Social & Cultural Geography*, 16(1): 95-115.

Lundström, C. & Hübinette, T. (2011) Sweden after the Recent Election: The Double-Binding Power of Swedish Whiteness through the Mourning of the Loss of "Old Sweden" and the Passing of "Good Sweden"", *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research,* 19(1): 42-52.

Magnusson, E., Rönnblom, M. & Silius, H. (2008*) Critical studies of gender equalities: Nordic dislocations, dilemmas and contradictions.* Stockholm: Makadam.

Mattsson, K. (2010) Genus och vithet i den intersektionella vändningen. *Genusvetenskaplig tidskrift*, 1 – 2: 7 – 22.

McDowell, L. (2011) *Working Bodies: Interactive Service Employment and Workplace Identities,* Wiley, Hoboken.

McDowell, L., Batnitzky, A. & Dyer, S. (2007) Division, Segmentation, and Interpellation: The Embodied Labors of Migrant Workers in a Greater London Hotel", Economic Geography 83: 1: 1-25.

Miles, R. (1989) *Racism.* London: Routledge.

Mirza, H.S. (2013) "A second skin": Embodied intersectionality, transnationalism and narratives of identity and belonging among Muslim women in Britain", *Women's Studies International Forum,* 36: 5-15.

Mulinari, P. (2007) *Maktens fantasier & servicearbetets praktik: arbetsvillkor inom hotell- och restaurangbranschen i Malmö* . 1. uppl. Diss., Linköping : Linköpings universitet, 2007

Murji, K. & Solomos, J. (2005) *Racialisation Studies in Theory and Practice*. UK: Oxford University Press.

Pettinger, L. (2005) Gendered Work Meets Gendered Goods: Selling and Service in Clothing Retail, *Gender, Work & Organization,* 12(5): 460-478.

Prasad, P. & Prasad, A. (2000) Stretching the Iron Cage: The Constitution and Implications of Routine Workplace Resistance, *Organization Science,* 11(4): 387-403.

Puwar, N. (2003) *Space invaders: race, gender and bodies out of place,* Berg, Oxford.

Sawyer, L. (2002) Routings: "Race", African Diasporas, and Swedish Belonging, *Transforming Anthropology,* 11(1): 13-35.

Scott, J.W. (2007) *The politics of the veil*. Princeton, N.J.: Princeton University Press

Smith, D. (2003) Making Sense of What People Do: A Sociological Perspective, *Journal of Occupational Science,* 10(1): 61-64.

Smith, D.E. (2005) *Institutional ethnography: a sociology for people.* Walnut Creek, CA: AltaMira Press.

Tid, makt och pengar: Sveriges jämställdhetsbarometer 2014. (2014) Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.

Tomlinson, B. (2013) Colonizing intersectionality: Replicating racial hierarchy in feminist academic arguments, *Social Identities,* 19(2): 254-272.

Warhurst, C. & Nickson, D. (2009) “Who's got the look?” emotional, aesthetic and sexualized labour in interactive services", *Gender, Work and Organization,* 16(3):385-404.

Weeks, K. (2011) *The problem with work: feminism, Marxism, antiwork politics, and postwork imaginaries*. Durham: Duke University Press

Witz, A. (2000) Whose body matters? Feminist Sociology and the corporeal turn in Sociology and Feminism", *Body & Society,* 6(2):1-24.

Witz, A., Warhurst, C. & Nickson, D. (2003) The labour of aesthetics and the aesthetics of organization, *Organization,* 10(1):33-54.

Wolkowitz, C. (2006) *Bodies at work.* London: SAGE

Yohannes, S. (2014) Don't touch my hair: A Qualitative Study on Professional Norms and Meanings of Black Female Hair in Swedish Public Administration. Masteruppsats. Trollhättan: Högskolan Väst.

Ålund, A. (1994) ”Det statistiska genomsnittet och bortom; en invandrad kvinnas arbetslivshistoria” I: Schierup C-U. och S. Paulson (red): *Arbetets etniska delning*. Stockholm: Carlssons förlag, pp. 181-203).

Kapitel 5

Identitet och genus under förändring i en gruvlig miljö

Lena Abrahamsson, Jan Johansson och Eira Andersson

Syftet med detta kapitel är att utifrån ett genusperspektiv reflektera över hur individ och organisation skapar och återskapar identiteter och kön i mötet med ny teknik och nya kvalifikationskrav. En del av det så kallade nya arbetslivet är den globala trenden med *smarta fabriker*[5] för att skapa effektivitet och flexibilitet. Det pågår utveckling där smarta maskiner, fjärrstyrning via mobila IT-verktyg, inbyggda intelligenta sensorer för övervakning, optimering och diagnosticering och digitala modeller av produktionssystemen integreras i *internet of things and services*. Framtidsvisionen är självorganiserande fabriker där maskinerna är uppkopplade och produkterna ”taggade” med så mycket information att de själva styr produktionen. Produktionspersonalen kan ha med sig hela kontrollrummet i fickan när de rör sig ute i fabriken eller utanför fabriken. I en smart fabrik utbyter maskiner, material och övriga system kontinuerligt information med varandra – och med människorna. De smarta fabrikerna kommer att skapa nya typer av arbetsuppgifter och ställa helt nya krav på personalen. Det blir nya typer av arbetsmiljöer och organisationer och därmed också nya typer av möjligheter och problem på arbetsplatserna. Det handlar om ”gamla” arbetsmiljöproblem av teknisk, kemisk, ergonomisk och organisatorisk karaktär som dyker upp i nya kontexter men också om ”nya” arbetsmiljöproblem som kommer från den nya tekniken och det framväxande globala och ibland gränslösa arbetslivet. En

[5] I rapporten *Industrie 4.0* (Kagermans m.fl. 2013), beställd av den tyska regeringen, presenteras *Smarta fabriker* som den nästa stora industriella revolution, den fjärde revolutionen. Den första revolutionen var mekaniseringen med vatten- och ångdrivna maskiner på 1700-talet, den andra var elektrifieringen i början av 1900-talet och den tredje var datoriseringen som började på 1970-talet. Även om *Industrie 4.0* egentligen kan ses som en utveckling av den tredje revolutionen ger rapporten en indikation om vart vi är på väg det kommande decenniet. Förutom LKAB och Boliden kan vi i Sverige se företag som SKF, Sandvik, ABB, Scania, Volvo CE och SAAB göra satsningar inom på det här området.

komplicerande aspekt för arbetsmiljöarbetet är de dynamiska system av underentreprenörer, inhyrd personal och andra aktörer verksamma på samma arbetsplatser.

Detta kapitel kommer främst att diskutera vad teknikutvecklingen betyder för yrkesidentiteterna och yrkeskunskaperna och hur detta är kopplat till genus. För att diskutera detta har vi valt en kontext där automatisering, fjärrstyrning och annat som liknar *smarta fabriker* redan är verklighet: gruvbranschen (Larsson & Johansson 2015). LKABs (Luossavaara-Kiirunavaara AB) järnmalmsgruva i Kiruna är idag en av världens modernaste underjordsgruvor. Företaget har kontinuerligt investerat i utveckling av ny teknik för att öka kapaciteten, kvalitet och säkerhet i sin gruvverksamhet. Idag arbetar gruvarbetare i en produktionscentral ovan jord varifrån de fjärrstyr maskinerna under jord. Arbetsplatsen är ett high-tech kontrollrum i kontorsmiljö. Vi har också valt gruva som illustration eftersom könsmärkningen är extra stark här – en tydlig gruvarbetarmanlighet. Den gamla gruvarbetarmanligheten fungerar inte längre som bas för effektivt arbete eller önskad kompetens på arbetsplatsen. Arbetarna måste hitta nya sätt att definiera kvalifikationer och meriter, och nya sätt att konstruera identitet och kön. Men detta är inte en lätt uppgift, särskilt med tanke på att den gruvliga kontexten å ena sidan är en gediget motvillig kontext och andra sidan höggradigt föränderlig (Abrahamsson & Johansson, 2006; Johansson & Abrahamsson 2012).

Metod och material

Vi har lagt vår diskussion om identitet och genus i en gruvkontext som vi känner väl genom ett antal studier som vi har genomfört från 1986 till idag. Mer specifikt är det LKABs (Luossavaara-Kiirunavaara AB) järnmalmsgruva i Kiruna som har varit föremål för våra studier. Den första studien är Jan Johanssons analyser av LKAB under perioden 1957-1985 (Johansson 1986), följt en studie av Jan Johansson och Lena Abrahamsson från 2005 (Abrahamsson & Johansson 2006) och en studie av Lena Abrahamsson och Eira Andersson under perioden 2006-2008 (Andersson & Abrahamsson 2007, Andersson 2012). Utöver detta använder vi erfarenhet från två av våra pågående studier, *Smart Mine of the Future* (Bäckblom m.fl. 2010) och *I²Mine, Innovative Technologies and*

Concepts for the Intelligent Deep Mine of the Future (Hejny 2010).[6] De metoder som har använts i dessa studier är intervjuer, observationer och analyser av historiska och aktuella dokument. Denna artikel är en sammantagen reflektion där vi lägger samman resultat från de olika studierna och ger analysen ett bredare perspektiv. Förändringarna från manuellt-tekniskt gruvarbete till abstrakt-tekniskt arbete och hur detta påverkar arbetsmiljö och yrkeskunskaper finns med i alla studierna, medan analyser av män och maskulinitet utifrån ett genusperspektiv finns med i varierande grad. I denna artikel väljer vi att lyfta fram genusfrågorna mer, men vi börjar med den tekniska kontexten.

Den globala gruvkontexten speglas i den lokala

Världens gruvindustrier står inför ett antal utmaningar som måste hanteras på ett klokt sätt. Den mest uppenbara utmaningen är den recession som världen befinner sig i just nu där den kinesiska dragmotorn inte längre har samma höga efterfrågan på malmer och metaller. Som ett resultat kan vi förvänta oss strukturrationaliseringar där de starka företagen har råd att investera för framtiden medan de svaga dräneras på sitt kapital. En generell effekt är att alla gruvföretag sätts under ett ökat rationaliseringstryck som kräver ny teknik och nya organisationsformer. Automation, fjärrstyrning och andra digitala system som internet-of-things blir allt mer viktigt för företagen.

Till de mer långsiktiga utmaningarna hör miljöfrågorna och effekterna av Kyoto-protokollet. En framtida gruvbrytning får inte äventyra hälsa och välbefinnande hos närsamhällets innevånare och efter avslutad gruvbrytning ska det finnas så få spår som möjligt i naturen. Det enda spår man vill ha är en samhällsanpassad infrastruktur och ett blomstrande samhälle som kan leva vidare när gruvdriften upphör. En mer konkret utmaning preciseras i Kyoto-protokollets reglering av växthusgaser, speciellt koldioxid. Här kommer det att krävas betydande investeringar i reningsanläggningar och/eller förvärvande av utsläppsrätter. Ytterligare en faktor att beakta är tillgången på vatten, särskilt rent vatten, något som är en nödvändig förutsättning och inte är en självklar tillgång i alla regioner.

[6] Se även http://www.i2mine.eu

Miljöfrågorna kommer att höja produktionskostnaderna och i hög grad att vara teknikdrivande.

En annan utmaning är problemen att rekrytera kvalificerad arbetskraft till gruvor som ofta finns långt bort från större samhällen. En modern gruva är så tekniskt avancerad att andelen okvalificerad arbetskraft kommer att minska betydligt eller helt försvinna. Det blir färre anställda med högre lönekostnad. De svenska gruvföretagen vill undvika en ”fly in fly out”-situation eftersom det kan skapa socialt instabila samhällen och oro på arbetsplatsen. Här krävs en organisering av arbetet som värnar goda arbetsförhållanden och arbetsvillkor och samtidigt snabbt kan hantera produktionsstörningar och undvika kvalitetsbrister.

En viktig utmaning är att utforma gruvan till en säker miljö. Vid underjordsbrytning handlar det om att komma tillräckligt långt bort från brytningsfronterna och in i säkrade miljöer, helst vill man ha gruvarbetarna placerade ovan jord. Detta kan uppnås genom nya brytningstekniker och fjärrstyrda och autonoma system, men det handlar också om utbildning, regler och rutiner och att skapa en säkerhetskultur. Ytterligare en utmaning är att bryta den sneda könsbalansen som råder i de flesta gruvor. Det handlar inte bara om att rekrytera fler kvinnor utan snarare om att utmana den rådande machokulturen för att på så sätt skapa en säkrare och produktivare miljö.

Tekniken

Vi börjar diskussionen med en reflektion över produktionsutvecklingen i Kirunagruvan samt arbetarens roll i detta föränderliga tekniska system. Våra studier visar tydligt att den tekniska nivån i gruvan har ökat konstant under de senaste 50 åren. Utvecklingen går mot automation och fjärrstyrning av allt större delar av produktionsprocessen. Vi kan se att den tekniska nivån alltid varit högst mot slutet av processkedjan. För att förstå detta måste hänsyn tas till det faktum att formen på järnmalmen förändras väsentligt längs produktionsprocessen. Från att ha varit fast berg har det sprängts sönder i mindre bitar som sedan slås sönder ytterligare när det faller genom schakten, för att slutligen krossas innan transport upp till ytan för vidare förädling. Malmen blir mer och mer hanterbar och därigenom blir materialtransporten lättare att

automatisera. Även borrning har visat sig möjlig att automatisera och fjärrstyra även om utvecklingen inte nått lika långt.

Denna utveckling mot fjärrstyrning och automatisering är ingalunda något som bara förekommer i Sverige. Ett liknande initiativ är Rio Tintos ambitiösa *"Mine of the Future™"*-program för automation och fjärrkontroll i australienska gruvor (Delabbio 2011; Fisher & Schnittger 2012). Där kör lastmaskiner under jord som använder laserscanning för att se tunnelväggar och kan navigera autonomt från malmfronten till lastbil för fortsatt transport (Bellamy & Pravica 2011). En liknande variant prövades i Kiruna redan för 10 år sedan. Det yttersta målet för automatisering är autonoma maskiner som känner av och lär sig om sin omgivning (Lynas & Horberry 2011). Dit automatiseringen ännu inte nått gäller fjärrstyrning, dvs. styrning med hjälp av kameror, joysticks, TV/datorskärmar, datoriserade och automatiserade mätningar och beräkningar och idag mobil fjärrkontroll genom smarta telefoner. Framtidens gruvor kommer allt mer att styras från centraliserade driftcentraler med hjälp av avancerad teknik och intelligenta system för att kommunicera, övervaka och samordna verksamheter som har stor geografisk spridning både ovan och under jord (Bassan m.fl. 2008). Ett framtidsscenario är att gruvoperatören bara gör sporadiska besök under jord till de maskiner som hon styr från ovan. Kontakten med berget blir minimal. Fjärrtekniken gör det möjligt att i framtiden även lokalisera gruvans produktionscentral till exempelvis Stockholm eller varför inte Indien. På detta sätt lämnar gruvarbetarna sina gamla arbetsplatser och flyttar in i moderna tjänstemannamiljöer.

Den ökande graden av teknik innebär att individens roll i produktionssystemet har förändrats. Det gäller framför allt förhållandet mellan gruvarbetaren och själva berget. Mellan arbetaren och berget finns alltid en maskin och med tiden blir den maskinen allt större för att så småningom bli automatiserad eller kontrollerad via avancerad fjärrstyrning. Denna utveckling har skapat nya typer av arbeten och tydliga förutsättningar för förbättringar av den fysiska arbetsmiljön. Majoriteten av alla tunga lyft är borta och exponeringen av buller och giftig gas har minskat. Fjärrstyrning innebär att färre människor utsätts för farliga miljöer. Än så länge är de traditionella arbetsmiljöfrågorna och säkerhet mest i fokus för arbetsmiljöarbetet i gruvan, men den nya tekniken kommer att innebära att andra arbetsmiljöfrågor måste

diskuteras. Det skapas exempelvis nya problem genom att man får leta kvalificerad arbetskraft utanför det geografiska närområdet. När andelen Fly in – Fly out-medarbetare ökar medför det ofta att arbetet koncentreras till längre skiftstider vilket ökar risker för olyckor (Lowden 2009; Johansson m.fl. 2010). Ofta blir anställningsformen via underentreprenörer eller som inhyrd personal, något som försvårar samordningen av ett bra arbetsmiljöarbete (Johansson & Johansson 2008; Johansson m.fl. 2010). Den digitala tekniken och fjärrstyrningen ger ökade friheter att bestämma hur och var arbetet utförs, men det gör också att tillgänglighet blir viktigare än fysisk närvaro. Detta kan påverka gränsdragningen mellan arbete och fritid och att möjligheten till kontroll och övervakning av individen ökar, vilket innebär risk för nya psykosociala belastningar.

Kvalifikationer

Den tekniska utvecklingen innefattar även förändringar av gruvarbetarens kvalifikationer, kunskaper och färdigheter. Om vi använder Kern och Schumanns (1974) begrepp syns en tydlig förändring från hantverksliknande kvalifikationer i form av autonomi, manuella färdigheter och känsla för material (t.ex. att läsa berget) till mer tekniska kvalifikationer som grundar sig på abstrakta kunskaper, nödvändiga för att hantera nya avancerade maskiner och datoriserad utrustning. Det ställs nya krav på gruvarbetaren att arbeta självständigt under eget ansvar men samtidigt ingå i ett arbetslag där olika kompetenser möts. I framtiden kommer betydelsen av processoberoende kvalifikationer öka, men det krävs samtidigt en omfattande förståelse av hela produktionsflödet där den enskilde operatören förväntas se sitt eget arbete i ett större sammanhang. De ska vara spindeln i nätet och lösa problemen på plats, samverka med andra operatörer, expertfunktioner, leverantörer och kunder eller styra produktionen från annan plats än i direkt anslutning till gruvan. I visionen om framtidens *smarta fabriker* är det tänkt att de ska bemannas med experter och problemlösare som går runt och kontrollerar att produktionen fungerar som den ska. Tanken är också att de smarta och automatiserade systemen ska ta över rutinmässiga uppgifter så att produktionspersonalen kan fokusera mer på kreativa och värdebildande arbetsuppgifter och därmed kunna få mer ansvar. Detta kräver mer lärande och kontinuerlig utbildning.

Därför poängteras ofta att företagen måste utveckla sin förmåga att behålla, utveckla, organisera och utnyttja medarbetarnas kompetenser. Det handlar också om att kunskap kunna flyta fritt och skapas över organisatoriska gränser. Ett syfte med en lärande organisation är att skapa utveckling, innovation och flexibilitet i företaget.

Ett annat sätt att diskutera kvalifikationer är utifrån begreppet tyst kunskap (Polanyi 1967). Baserat på denna tradition kan tyst kunskap beskrivas som en djup kunskap om en process eller situation som bygger på lång erfarenhet (Göransson 1990). Det som tidigare var gruvarbetarens tysta kunskap finns nu formaliserat i teoretiska kunskaper som kan hanteras via dator, till exempel ett borrmönster. I denna utveckling kan vi se motsägelsefulla rörelser med å ena sidan en kvalificering (hantering nya avancerade maskiner, snabb skiftande efterfrågan på kompetens samt mer teoretiska och omfattande arbetsuppgifter) och å andra sidan en dekvalificering med en uppsplittring av hela uppgifter samt standardisering och automatisering av arbetarens hantverkskunskaper.

En intressant effekt av fjärrstyrning är att arbetsuppgifterna synes vara mindre komplicerade när de flyttats ur sitt sammanhang, det vill säga den fysiska plats där lastning och borrning verkligen sker. Arbetsuppgifterna är förmodligen lika enkla eller komplicerade som tidigare, men eftersom de inte längre behöver utföras i en svår och tuff arbetsmiljö, försvinner auran kring ”tyst kunskap” och hantverksliknande kvalifikationer. Det behövs ingen ”känsla för berget” i ett kontrollrum och det finns ingen mystik i att fjärrstyra en hjullastare med joysticks.

Vi kan samtidigt se en form av omkvalificering. Det är visserligen sant att den nya typen av arbetsuppgifter är mer baserade på teoretisk eller teknisk kompetens, men det betyder inte att behovet av färdigheter och tyst kunskap blir överflödigt. Vi ser en ny typ av kompetens som inte bygger på fysisk styrka utan på koncentration och taktil förmåga, till exempel att köra lastbil via monitor och joysticks. Dessa kunskaper och färdigheter är i vissa avseenden mer abstrakta och teoretiska än de gamla, men i andra avseenden är de fortfarande kroppsliga och tysta, bara på ett annat sätt. Det kanske ändå finns en ny svårfångad mystik i att lugnt sitta och fjärrstyra en stor hjullastare, som arbetar på tusen meters djup, från en tyst och behaglig kontorsmiljö på sjunde våningen?

Identitet

Oavsett om det handlar om kvalificering, dekvalificering eller omkvalificering så ser vi effekter på arbetsplatsens kultur och identiteter. Arbetets villkor har förändrats och skapat nya förutsättningar för vad som utgör ett modernt gruvarbete. Andra saker är viktiga i framtidens arbetsliv jämfört med gårdagens, och människor har en förmåga att anpassa sig till dem. Individens handlingar och identitetsskapande är på olika sätt beroende av produktionssystemets organisationsstrukturer och dess symboler. Identitetsskapandet kan beskrivas som en socialisationsprocess och ett informellt lärande, det vill säga en del av processen att bli fullvärdig medlem i en organisation eller en ”community of practice” (Wenger 1998; Salminen-Karlsson 2003; Gerhardi & Nicolini 2000). Individens uppfattning om sina egna kunskaper i arbetet, och hur den kunskapen värderas av den grupp som man anser sig tillhöra utgör en central del av individens identitet (Fenwick 2005).

LKAB kommer i framtiden troligen att rekrytera en helt annan typ av personal och kompetens. Ny teknik och andra typer av arbetsuppgifter kräver nya kvalifikationer som utmanar gamla beteenden och attityder. Förändringen är allt annat än enkel och sker inte utan motstånd. Än idag finns motstånd mot automatisering och fjärrstyrning på alla nivåer i företaget och mycket av detta ligger i arbetsplatskulturen. Ett intressant exempel på styrkan i arbetskulturen hämtar vi från när de första frontlastarna flyttades från sina maskiner under jord till produktionscentralen på ovan jord. Arbetarna såg sig fortfarande som gruvarbetare och gick till omklädningsrummet som vanligt för att byta kläder inför varje skift, trots att de hade ett rent arbete. Efter en tid upphörde denna ritual, men det visar på en slags osäkerhet i en ny yrkesroll och tydliggör att steget bort från det traditionella gruvarbetet och den trygga gemenskapen var svårt att ta. Införandet av fjärrstyrning, och framför allt flytten upp till produktionscentralen ovan jord, medförde också i viss utsträckning en polarisering mellan underjordsarbete och de nya arbetsuppgifterna ovan jord. Gruvarbetarna pratade i termer av ”vi” och ”dom”. Gruvarbetarna under jord, särskilt de som fortfarande arbetade med manuella arbetsuppgifter, såg sig själva som riktiga gruvarbetare jämfört med fjärrstyrarna ovan jord som uppfattades som veka och ”kärringaktiga”.

Ett annat exempel som visar på osäkerheten i den nya yrkesrollen var att när fjärrstyrning först infördes på 1980-talet så ville operatörerna ha stora manöverdon som liknade känslan av att köra ett borraggregat, men gick sedan över till mindre joysticks som styrs med fingertopparna.

Ambivalensen i den nya yrkesrollen kan ses som ett exempel på asymmetriska förändringar i fyra organisatoriska processer – strukturer, symboler, relationer och identiteter (Acker 2006; Gunnarsson m.fl. 2003). Med asymmetriska förändringar menas att en förändring i en process inte behöver innebära en motsvarande förändring i de andra processerna. Tvärtom, processerna kan fungera som vågskålar och uppvisa en motsatt reaktion och på så sätt fungera som återställande krafter, både medvetet och omedvetet (Abrahamsson 2009). Identitetsaspekter i gruvarbetet, det vill säga hur människor skapar och återskapar yrkesidentitet, och symboliska aspekter, till exempel berättelser, myter, idéer och uppfattningar om vad en ”riktig gruvarbetare” är, verkar släpa efter de strukturella förändringarna på arbetsplatsen, till exempel ny teknik och nya kompetenskrav. Vi har exempelvis sett att såväl gruvarbetarna som lokalsamhället i Kiruna har värderat historien och mystiken i gruvan högt och därmed till viss del även det smutsiga, tunga och farliga i arbetet. Detta har tagit sig paradoxala uttryck som distansering till ny teknik och en feminisering av ny teknik som automatisering, datorisering och robotisering (Andersson & Abrahamsson 2007; Andersson 2008; Olofsson 2009). Feminisering uttrycks ofta genom att viss teknik och arbetsuppgifter blir stämplade som ”kvinnogöra” och män vill därför inte utföra dem. Detta kan tolkas som att vissa beteenden och interaktioner på arbetsplatserna mer följer de gamla symbolerna för gruvarbete än vad den nya tekniken utpekar eller vad företagets syfte med den tekniska utvecklingen säger (Somerville och Abrahamsson 2003).

Genus

Genus är en viktig del av identiteten på många sätt. Den grundläggande principen i denna artikel är att kön är något människor gör och bygger i sociala interaktioner (Gherardi 1994). Att även män gör kön innebär att maskulinitet blir ett dynamiskt koncept. En hel del av de attityder, normer och kulturella symboler som vi möter på arbetsplatsen är kopplade till kön och den rådande lokala genusordningen (Hirdman

2001; Acker 2006). De är mönster som är inlärda genom vår socialisering i en gemenskap. Tysta kollektiva överenskommelser och en ständig dramatisering av kön både återskapar och förändrar vårt sätt att se på vad som är manligt och vad som är kvinnligt. Enligt Butler (1990; 1993) blir detta spel synligt först när den rådande manligheten och kvinnligheten är hotade. Organisations- och teknikförändringar är sammanhang där sådant spel, det vill säga förändringar och processer kring könsmärkningar och könskonstruktioner, framträder tydligt.

Arbetet i gruvan har länge varit manligt på ett konkret och tydligt sätt, eftersom det nästan bara är män som arbetat där. År 2005 var endast 3-4 procent av gruvarbetarna kvinnor och på hela företaget fanns det 10 procent kvinnor. Men gruvmiljön är också manlig i en diskursiv och kulturell mening eftersom arbetet, yrket och arbetsplatskulturen har starka symboliska länkar till män och maskulinitet (Ely & Meyerson 2010). Under 1950- och 1960-talet var underjordsarbetet ett svårt, fysisk och farlig manuellt arbete som utfördes under svåra förhållanden. Här fanns en nära relation mellan gruvarbetaren och berget. I denna miljö utvecklades alltså en arbetsplatskultur som innehåller en macho-maskulinitet med risktagande, rädsla att be om hjälp eller att visa sig svag, grabbighet och liknande (Abrahamsson & Somerville 2007). Här fanns också homosociala arbetsplatskulturer som byggde på identifikation och likhet och där mekanismerna i arbetarkollektivet kontrollerade och förstärkte denna likhet mellan arbetstagarna (jfr Lysgaard 1961).

Uttrycken för macho-manlighet kan vara så övertydliga att de nästan blir svåra att ta på allvar och analysera (Abrahamsson & Somerville 2007; Collinson 1992; Blomberg 1995). Rädslan för att betraktas som omanlig eller ”kärringaktig” är påfallande på dessa typer av arbetsplatser. Dessa män har svårt att bli förknippade med kompetens, attityder eller beteenden som har en kvinnlig könskod (Eveline 1989; 2001). Den manliga arbetsplatskulturen måste ”försvaras” mot inblandning av kvinnor, åtminstone i vissa delar av organisationen. Detta har vi sett i Kirunagruvan i uttalanden som ”nu har jämställdheten gått för långt” och ”det räcker med kvinnor i gruvan nu”, trots den stora underrepresentationen av kvinnor. Men manlighet är inte bara en negativ spegling av kvinnlighet, det är också barriärer mot andra män och andra maskuliniteter, och särskilt omanlighet (Connell 1995). Ett

exempel på detta är när gruvarbetarna under jord, särskilt de som arbetade med manuella arbetsuppgifter, halv på skämt gav fjärrstyrarna smeknamn som ”velourarbetare”. Typiska reaktioner såsom mäns vägran att göra ”kvinnojobb” och en organisations bevarande av den lokala machomaskuliniteten, kan ses som mäns (och kvinnors) bevakning av den befintliga lokala genusordningen (Abrahamsson, 2009). Idéer om kön, femininitet och maskulinitet, är ofta konservativa och kan skapa problem och motverka organisatoriska förändringar (se även Hollway 1996; Collinson & Hearn 1996). Det finns också en sammanblandning av kvalifikationer och kön som är mycket vanlig på homosociala arbetsplatser. Den starka symboliska kopplingen mellan gruvarbete och manlighet gör att mäns kompetens ses som självklar, nästan medfödd, medan kvinnornas kompetens kan få svårt att synas och att kvinnorna ses som bristfälliga och otillräckliga och i behov av stöd.

Begreppet ”hegemonisk maskulinitet” (Connell 1995) används för att belysa det faktum att det finns många parallella och samverkande versioner av maskulinitet, men det finns oftast en form som har dominans över andra uttryck för manlighet. Vi kan se liknande mönster i Kirunagruvan, men i mindre skala. Där är det ”gruvhjältarnas berättelser” och några kraftfulla ”riktiga gruvarbetare” som den lokala hegemoniska machomanligheten bygger på. Man kan också konstatera att bakom denna dominerande diskurs finns ett brett spektrum av individuella uttryck. Majoriteten av gruvarbetarna lever och agerar inte i enlighet med de ideal och normer som machomanligheten föreskriver. De väljer dock att vara i grannskapet och ta en underordnad ställning, men samtidigt gärna förhärliga, skydda och främja de hegemoniska manlighetsidealen. Connell (1995) kallar dem ”medföljande maskuliniteter”. Genom detta agerande kommer man i åtnjutande av den respekt, auktoritet, makt och de materiella och ekonomiska fördelar som följer hegemonin, men utan de risker det innebär att vara i framkant. Men alla har samma idealbild av vad en riktig gruvarbetare är – han är en man som jobbar under jord med manuella och gärna farliga arbetsuppgifter. Därmed vårdar och bevarar organisationens medlemmar historien kring det heroiska gruvarbetet nära berget.

Vi kan följaktligen förstå förändringarna i Kirunagruvan under de senaste 50 åren, med ny teknik och nya kvalifikationskrav, som ett hot

mot den gamla lokala hegemoniska manligheten som har sina rötter i den gamla typen av gruvarbete och machoidentitet (Eveline & Booth, 2002; Andersson 2012). Den symboliska och diskursiva kopplingen mellan gruvarbete och denna typ av maskulinitet har till viss del ”krockat” med mötande nymodigheter inom teknikområdet och nya organisationsformer, som förmodligen lett till en viss eftersläpning i arbetet att skapa nya yrkesidentiteter.

Men vi kan också se tecken på förändring, något händer med konstruktionerna av kön. Det finns nya typer av maskuliniteter (och femininiteter) som delar utrymme med de gamla och på sikt bleknar machomanligheten, inte bara i gruvarbetsplatsernas kulturer utan även i det lokala omgivande samhället. Kiruna samhälle har exempelvis sett en utveckling som inkluderar en Pride-festival och att Kiruna IFs herrhockeylag valde under 2014 att spela i en regnbågströja och utbilda sig i HBTQ-frågor. LKAB är idag ett modernt hightech-företag som på sin hemsida (2015) skriver att de har ett varumärke som bl.a. bygger på jämställdhet och mångfald. De menar att jämställda arbetsgrupper är effektivare och bidrar till bättre arbetsmiljö och att jämställdhet också är centralt för att kunna rekrytera. Deras mångåriga jämställdhetssatsningar, stötvis sedan 1960-talet (t.ex. Karlsson 1997; Andersson 2012; Andersson m.fl., 2013; Abrahamsson m.fl. 2014), verkar nu ge resultat. Andelen kvinnor totalt i företaget (alla yrken) har ökat från 6 % 2002 till 20 % 2014. Målet är att år 2020 ha nått 25 % kvinnor. Det är främst bland chefer och experter som andelen kvinnor ökar. Bland de kollektivanställda är andelen kvinnor lägre (ca 15 %), men även här har andelen ökat markant de senaste åren. Vi vet dock att andelen kvinnor i mansdominerade företag vanligen minskar i lågkonjunkturer. Hur den rådande lågkonjunkturen påverkar LKABs arbete med jämställdhet är än så länge en öppen fråga.

Avslutande reflexioner

I detta kapitel har vi diskuterat hur människor skapar och återskapar identitet och kön när de möter ny teknik och en förändrad arbetsorganisation. Kopplingarna är som tydligast när det finns förändringsprojekt på arbetsplatsen. Det kan till exempel handla om införande av ny produktionsteknik, ny kunskap, nya kontroll- eller ledningssystem eller bara nya organisatoriska idéer – förändringar som

mer eller mindre kräver att individen lär sig något nytt. I ett långt historiskt perspektiv, från 1950-talet fram till i dag, kan vi tala om stora strukturförändringar i gruvindustrin som på ett avgörande och konkret sätt berört gruvarbetarna som professionell grupp. Den fysiska arbetsmiljön har förbättrats ur de flesta aspekter, gruvan har blivit säkrare och antal allvarlig olycksfall har minskat. Den nya tekniken kan troligtvis skapa nya typer av arbetsmiljöproblem, men än så länge är förändringar i yrkeskunskaper och identiteter tydligast. Kunskap om berget är fortfarande viktigt för de gruvarbetare som arbetar kvar under jord och deras kompetens är relaterad till förmågan att känna till och läsa berget. För framtidens gruvarbetare i produktionscentraler både under och ovan jord, blir kompetens alltmer en fråga om abstrakta kunskaper, en förmåga att arbeta med människor, kommunikation och produktionssystem och även läsa och förstå mätresultat, bilder och symboler och relatera dem till olika teorier och helheter. Även gruvarbetare lever i en föränderlig värld där de nu måste lämna gamla blåställ och sin gruvlampa för att flytta in i en modern kontorsmiljö. Den gamla typen av ”machobeteende” och gruvarbetarmanlighet stöter på patrull och utmanas – gruvarbetaren tvingas söka sig mot en ny yrkesroll och identitet – och nya (och kanske mer jämställda) former av könskonstruktioner för både män och kvinnor. Det är en utveckling som vittnar om att även gruvarbetare kan se en ljusnande framtid, gruvarbetet behöver kanske inte vara så gruvligt, trots allt.

Referenser

Abrahamsson, L. (2009) *Att återställa ordningen*. Umeå: Boréa Bokförlag.

Abrahamsson, L. (red.) Segerstedt E. Nygren M. Johansson J. Johansson B. Edman, I., & Åkerlund, A. (2014) *Gender, diversity and work conditions in mining and sustainable development – Previous research and future challenges.* Luleå University of Technology.

Abrahamsson, L. & Johansson, J. (2006) From Grounded Skills to Sky Qualifications, *Journal of Industrial Relations,* 48(5): 657-676.

Abrahamsson, L. & Somerville, M. (2007) Changing storylines and masculine bodies in Australian coal mining organisations. *Norma—Nordic Journal for Masculinity Studies*, 2(1): 52-69.

Acker, J. (2006) "Gender and Organizations". In: Salzman Chafetz, Janet (eds.). *Handbook of the Sociology of Gender*. New York: Springer, pp 177-194

Andersson, E. (2008) Gruvsäkerhet i ett könat landskap. Paper vid konferensen *Genusrelationer och förändringsprocesser: nordisk feminism och genusforskning 2008*, Karlstads universitet, 6-8 oktober 2008.

Andersson, E. & Abrahamsson, L. (2007) Deep down, a change of attitude makes a difference! Experiences from a project on work safety and masculinity at LKAB. Paper at the *Swedish Production Symposium 2007*, 28-30 August 2007, Göteborg, Sweden.

Andersson E. (2012) *Malmens manliga mysterium: En interaktiv studie om kön och tradition i modernt gruvarbete*, Diss. Luleå: Luleå tekniska universitet.

Andersson E. Abrahamsson L. Fältholm Y. & Lindberg, M. (2013) *Breaking ore and gender patterns – a gender-aware and sustainable research & innovation agenda for the Swedish mining sector* (GenderSTRIM).

Bassan, J. Srinivasan, V. Knights, P. & Farrelly C.T. (2008) A Day in the Life of a Mine Worker in 2025. Paper presented at *The First International Future Mining Conference, November 2008,* Sydney Australia.

Bellamy, D. & Pravica, L. (2011) Assessing the impact of driverless haul trucks in Australian surface mining. *Resources Policy*, 36, 2011: 149-158.

Blomberg, E. (1995) *Män i mörker: arbetsgivare, reformister och syndikalister: politik och identitet i svensk gruvindustri 1910-1940*. Diss. Stockholm: Univ.

Butler, J. (1990) *Gender Trouble: feminism and the subversion of identity*. Routledge: New York.

Butler, J. (1993). *Bodies that Matter: on the discursive limits of "sex"*. New York: Routledge.

Bäckblom G. Forssberg E. Haugen S. Johansson J. Naarttijärvi T. & Öhlander B. (2010) *Smart Mine of the Future – conceptual study 2009-2010, Final Report*, Nordic Rock Tech Centre, Gällivare.

Collinson, D. & Hearn, J. (eds.) (1996). *Men as Managers, Managers as Men*. London: Sage.

Collinson, D. (1992) *Managing the shopfloor: subjectivity, masculinity and workplace culture*. Berlin: Walter de Gruyter

Connell, R.W. (1995) *Masculinities*. Los Angeles: University of California Press.

Delabbio, F. (2011) *The future is now*, World Coal, November 2011.

Ely, R. J. & Meyerson, D. (2010) An organisational approach to undoing gender: The unlikely case of offshore oil platforms, *Research in organisational behaviour*, 20: 3-34.

Eveline, J. (1989) *Patriarchy in the Diamond Mines*. Unpublished Honours thesis, Murdoch University, Western Australia.

Eveline, J. (2001) "Keeping the Boys Happy": Managerialism and the Resistance of Women Miners in Australia. Unpublished paper, *Gender, Work and Organization Conference*, University of Keele, UK.

Eveline, J. & Booth, M. (2002) Gender and Sexuality in Discourses of Managerial Control: The Case of Women Miners, *Gender, Work and Organization*. 9(5): 556-578.

Fenwick, T. (2005) Learning as *Grounding* and *Flying*: Knowledge, skill and transformation in changing work contexts. Paper at the conference *From grounded skills to sky qualifications*, 17-19 August 2005, Kiruna, Sweden.

Fisher, B.S. & Schnittger, S. (2012) *Autonomous and Remote Operation Technologies in the Mining Industry: Benefits and Costs,* BAE Report 12.1, Canberra, February

Gerhardi, S. & Nicolini, D. (2000) The organizational learning of safety in communities of practice, *Journal of Management Inquiry*, 9(1): 7-18.

Gherardi, S. (1994) The gender we think, the gender we do in our everyday organisational lives. *Human Relations*, 47(6): 519-610.

Gunnarsson, E. Andersson, S. Vänje, A. Lehto, A. & Salminen-Karlsson, M. (red.). (2003) *Where have all the structures gone? Doing gender in organisations.* Stockholm: Centrum för kvinnoforskning, Stockholms Universitet.

Göransson, B. (1990) *Det praktiska intellektet. Datoranvändning och yrkeskunnande*. Stockholm: Carlssons Bokförlag.

Hejny, H. (2010) The Intelligent Deep Mine, *Mining Reporter* 2010:3, pp 34-38.

Hirdman, Y. (2001) *Genus – om det stabilas föränderliga former*. Malmö: Liber.

Hollway, W. (1996) Masters and Men in the Transition from Factory Hands to Sentimental Workers. In Collinson, David och Hearn, Jeff (eds). *Men as Managers, Managers as Men*. London: Sage, pp 25-42.

Johansson, B., Johansson, J. & Abrahamsson, L. (2010) Attractive workplaces in the mine of the future: 26 statements, *Int. J. Mining and Mineral Engineering*, 2(3): 239-252.

Johansson, J. (1986) *Teknisk och organisatorisk gestaltning – Exemplet LKAB*, Doktorsavhandling 1986:52D, Luleå tekniska universitet, Luleå: CENTEK förlag.

Johansson, J. & Abrahamsson, L. (2012) Work Culture and Gender Issues in a Iron Ore Mine in Sweden. Paper at *the 30th International Labour Process Conference*, March 2012, Stockholm.

Johansson, B. & Johansson, J. (2008). *Work Environment and Work Organization in the Swedish and Finnish Mining Industry*, Luleå University of Technology, Department of Human Work Sciences, Luleå, Sweden.

Kagerman, H. Wahlster, W. & Helbig, J. (2013) *Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie 4.0 – Final report of the Industrie 4.0 Working Group*. Acatech, München: Aratech – National academy of science and engeneering.

Karlsson, L. (1997) I gruva och på kontor – genusstämpling av arbete. I Hagman, I. (red) *Mot halva makten.* Statens offentliga utredningar, 1997: 113, Arbetsmarknadsdepartementet.

Kern, H. & Schumann, M. (1974) *Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluss der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewusstsein*, (EVA) Frankfurt am Main/Köln.

Larsson, G. & Johansson, J. (2015) *Att arbeta i Cyberspace*, paper presenterat vid FALFs konferens i Landskrona den 11-12 juni 2015.

LKAB (2015) *Mångfald*, http://www.lkab.com/sv/Var-filosofi/Arbetsmiljo-och-sakerhet/Mangfald/

Lowden, A. (2009) *Föredrag om effekter av skiftarbete*, A Lowden, Stressforskningsinstitutet, Seminarium om gruvbranschens arbetsmiljö anordnat av GRAMKO och SAM-kommittén, Hotell Nordkalotten i Luleå, 091001.

Lynas, D. & Horberry, T. (2011) A review of Australian human factors research and stakeholder opinions regarding mines of the future. *HFESA 47th Annual Conference*.

Lysgaard, S. (1961) *Arbeiderkollektivet*, Oslo: Universitetsforlaget.

Olofsson, J. (2009) A Momentary Lapse of Identity and Control: Straddling Male Collaborations with Professional Instruments. *The journal of men's studies*, 17(2): 129-144.

Polanyi, M. (1967) *The tacit dimension*, London: Routledge.

Salminen Karlsson, M. (2003) Situating gender in situated learning – experiences from a computer company, In Gunnarsson, Eva et al (red), *Where have all the structures gone? Doing gender in organisations.* Stockholm: Centrum för kvinnoforskning, Stockholms universitet.

Somerville, M. & Abrahamsson, L. (2003) Trainers and learners constructing a community of practice: masculine work cultures and learning safety in the mining industry, *Studies in the Education of Adults,* 35(1):19-34.

Wenger, E (1998) *Communities of practice*, Cambridge New York: University Press.

Kapitel 6

Från kvinnors arbetsmiljö till genus och arbetsmiljö. Reflektioner om genus, arbetsmiljö och förändring

Tina Forsberg Kankkunen och Annika Härenstam

När arbetsmiljö studeras i ett genusperspektiv talas i allmänhet i termer av *kvinnors* arbetsmiljö och förklaringar till ohälsa söks hos kvinnorna själva. Det talas sällan i termer av *männens* arbetsmiljö och förklaringar söks inte heller hos männen själva utan här arbetar alla på att synliggöra och förbättra arbetsvillkoren. I detta kapitel argumenterar vi för att vi måste sluta tala om *kvinnors* arbetsmiljö. Arbetsmiljön är inte utformad utifrån kön och man hittar inte lösningarna om man analyserar och åtgärdar arbetsmiljöproblem genom att särskilja kvinnor och män. Då riskerar man att förklara dåliga villkor på arbetsplatsen med kön och man förstår inte att det man ser i statistiken om könsskillnader i arbetsmiljö är konsekvenser av hur arbetsmarknaden är segregerad och att det görs systematiska skillnader mellan typiskt kvinnliga och manliga verksamheter. För att synliggöra och kunna förändra systematiska skillnader i arbetsmiljön behöver man ha fokus på det organisatoriska sammanhang som kvinnor respektive män befinner sig i.

Kapitlet handlar om hur arbetsmiljö kan förstås och studeras med ett genusperspektiv som tar fasta på den horisontella könssegregeringen och på hur de könssegregerade arbetsplatserna är organiserade. Arbetsmiljö ses som en konsekvens av organisering där genus märker verksamheters mål, organisering av lednings- och styrsystem, resurstilldelning, kulturer och handlingslogiker på sätt som får betydelse för kvinnors och mäns arbetsmiljö. En utgångspunkt för vår analys är att isärhållande av typiskt kvinnliga och manliga verksamheter och att värdera dem olika är de mest verksamma mekanismerna för att bibehålla de strukturer som skapar könsskillnader (jfr Hirdman 1990). Genom att synliggöra och jämföra organisatoriska villkor runt det som betraktas som typiskt kvinnliga respektive manliga verksamheter

utvecklas diskursiv kunskap som kan utmana och förändra genusstrukturer och därigenom att förändra de villkor som formar arbetsmiljön (jfr Giddens 1984). När sådana villkor runt olika verksamheter inte synliggörs och jämförs riskerar man att göra ojämlika villkor mellan verksamheter osynliga och istället för att förändra villkoren som skapar arbetsmiljön åberopas förklaringar utifrån variabeln kön. Det kan till och med vara så att jämföra kvinnor och män utan att ta hänsyn till kontexten inte bara osynliggör strukturella villkor utan också bidrar till att skapa och upprätthålla olika villkor i manligt och kvinnligt kodade verksamheter. Det är näst intill omöjligt att jämföra kvinnor och män i samma arbetssituation varför sådana jämförelser tenderar att göras i yrken och verksamheter där det finns både kvinnor och män alternativt att kvinnor och män i *olika* verksamheter jämförs (jfr Härenstam 2009). Båda dessa sätt riskerar att förklaringar till skillnader söks utifrån en individualisering av kön vilket inte understödjer att olikheter i strukturella villkor i arbetsmiljön behöver åtgärdas.

Inledningsvis diskuteras relationen mellan genus och arbetsmiljö. Här redogörs för och analyseras begreppet *genusmärkta verksamheter*. I avsnittet presenteras också en bild av hur genus märker det organisatoriska sammanhang och de villkor som skapar arbetsmiljön i verksamheten. I det följande avsnittet fokuseras hur jämförelser av regler, normer och organisatoriska strukturer kan ses som en metod för att synliggöra och medvetengöra ojämlikheter i arbetslivet. Avsnittet baseras på en idé om att jämförelser av olika genusmärkta verksamheter genererar goda möjligheter att synliggöra och medvetengöra makt- och genusstrukturer som mer eller mindre tas för givna när man enbart studerar enskilda verksamheter. Sådana jämförelser skapar också goda möjligheter att förstå vad makt- och genusstrukturer betyder för kvinnors och mäns arbetsmiljö. I avsnittet därefter diskuteras jämförelser av genusmärkta verksamheter som en metod för att utmana och förändra genusmärkningen av verksamheternas regler, normer och organisering och på det sättet förbättra arbetsmiljön för kvinnor och män.

Relationen mellan genus och arbetsmiljö

I syfte att förstå hur arbetsmiljön kan förstås och studeras med ett genusperspektiv som tar fasta på den horisontella könssegregeringen och på hur de könssegregerade verksamheterna är organiserade har detta kapitel fokus på begreppet genusmärkning av verksamheter. I forskningen finns olika förklaringar till varför vissa yrken märks som kvinnliga och andra som manliga. En utgångspunkt i den tidigare forskningen är att genusmärkningen följer könssegregeringen på arbetsmarknaden (Bradley 1989; Westerberg-Wohlgemuth 1996). Denna utgångspunkt baseras på antagandet att kvinnor och män värderas olika och denna värdering följer med kropparna till arbetsplatsen och får betydelse för verksamhetens meningsskapande och status. Om man arbetar från denna utgångspunkt blir det således viktigt att räkna var kvinnor respektive män befinner sig i en organisation och på arbetsmarknaden. Exempelvis konstrueras verksamheten som kompetensintensiv och viktig om den befolkas av män medan attribut som känslor och medfödda egenskaper läggs på verksamheter som framför allt befolkas av kvinnor. Om kropparna i en verksamhet byter kön ändras också verksamhetens meningsskapande och status (se tex Hearn 1982). En annan utgångspunkt i den tidigare forskningen är att det är verksamheten och uppgiftens art som har betydelse för meningsskapandet och verksamhetens status. Exempelvis är välfärdsarbeten och arbeten som innehåller omsorg och omtanke många gånger kvinnligt genusmärkta (Sahlin-Andersson 1994) medan tekniska verksamheter är manligt genusmärkta (Faulkner 2003; Wajcman 2011).

I detta kapitel ses inte genusmärkta verksamheter som ett attribut av de kroppar som fyller verksamheten eller uppgiftens art utan som en symbolisk och kulturell konstruktion (se tex Acker 1990; Ashcraft 2013; Davies 1995; Fletcher 1999; Simpson 2009). Det betyder att det inte går att säga om det är värderingen av individen som befolkar verksamheten (kvinna eller man) eller värderingen av uppgifterna inom verksamheten som kodar verksamhetens genus. Istället utgår detta kapitel ifrån att verksamhetens genus konstrueras i en komplex situation där värderingen av det kön som befolkar verksamheten och värderingen av de uppgifter som utförs i verksamheten är två av många fler aspekter som kodar arbetet (se Ashcraft 2013). Den specifika formen verksamhetens genus tar är som Ashcraft noterar inte självklar och inte

heller fullbordad. Genusmärkningen av verksamheter ska istället betraktas som konstruerad och temporär. Detta innebär att verksamheters genusmärkning kan förändras mellan tid och plats. Som exempel har lärare varit ett manligt kodad yrke. Idag betraktas yrket som kvinnligt. Det som tycks vara beständigt är att när en verksamhet eller uppgift uppfattas och beskrivs som kompetent och viktig blir den manligt kodad medan känslor och intuition många gånger används i den diskursiva konstruktionen av det kvinnliga (jfr Ashcraft 2007; Peterson 2007; Ridgeway 1991). I både den svenska och i den internationella forskningen noteras att det typiskt kvinnliga konstrueras som *det andra* som inte värderas i det offentliga livet medan det typiskt manliga konstrueras som normen (se tex Davies 1996; England 1992; Kankkunen 2009; Simpson 2009). Exempelvis konstrueras omsorgsyrken som något som är svårt att översätta till specifika uppgifter genom att kompetens och omvårdnad skiljs åt (Davies 1995). Detta gör att det går att tro att de kunskaper och förutsättningar som behövs i omsorgsarbeten finns naturligt i kvinnor.

I våra studier har vi sett att sådan märkning av verksamheten kan ha betydelse för arbetsmiljön. Medan aktörer med arbetsmiljöansvar tillskriver medarbetare och chefer expertis som kräver specifika förutsättningar inom manligt kodade verksamheter är tydliga diskussioner om vad förutsättningar betyder för arbetsmiljön och arbetets kvalité ovanliga inom de kvinnligt märkta verksamheterna (se tex Björk m.fl. 2011; Härenstam & Östebo 2014a; Kankkunen 2014; Kankkunen m.fl. 2014). Istället för diskussioner om arbetets förutsättningar tycks aktörerna ta för givet att de kunskaper och förutsättningar som behövs för att utföra arbetet finns inom de individer som arbetar inom de kvinnligt märkta verksamheterna. Genusmärkningen av verksamheterna är, enliga våra studier, att alla aktörer inom organisationen tar ett kollektivt och gemensamt ansvar för arbetsmiljöproblem inom de manligt kodade verksamheterna. Inom de kvinnligt kodade verksamheterna får individer många gånger hantera och ta konsekvenserna av målkonflikter och andra arbetsmiljöproblem i det tysta och individuellt.

Då genusmärkning av verksamheter har en föränderlig och temporär form är det viktigt att studera sammanhanget på arbetsplatsen för att förstå hur genus konstrueras och för att förstå hur genus är relaterat till

arbetsmiljö. Om man inte studerar situationen och det organisatoriska sammanhanget finns risken att genus betonas och beskrivs stereotypiskt och på ett för arbetsmiljöarbetet irrelevant sätt (jfr Britton 2000). Om man inte tar hänsyn till situationen utan istället utgår från statistiken om könsskillnader i arbetsmiljön kan genusmärkning av det organisatoriska sammanhanget osynliggöras och därmed också hur genusmärkningen skapar ojämlikheter i arbetsmiljön mellan kvinnligt och manligt kodade verksamheter. Det är också viktigt att studera sammanhanget då det är i en specifik situation inom organisationen som arbetsmiljön formas. Man kan uttrycka det som att arbetsmiljön formas av och är en konsekvens av arbetsplatsens organisering. Men det är inte bara produktionens logik som bestämmer organiseringen utan det är också så att genus märker verksamhetens mål, organisering av lednings- och styrsystem, resurstilldelning, kulturer och handlingslogiker. Genusmärkningen av verksamheten har alltså betydelse för kvinnors och mäns arbetsmiljö inom verksamheten. Man ska därför söka förklaringar till arbetsmiljön i det organisatoriska sammanhanget. Inte hos kvinnor och män som individer.

Detta betyder inte att det enbart är situationen inom organisationen som är av intresse för att förstå relationen mellan genus och arbetsmiljö. Att fokusera på genusmärkta verksamheter och vad som görs inom dessa verksamheter utmanar snarare antaganden om att arbetsmiljö och genus skapas helt och hållet på en specifik arbetsplats och inom en specifik organisation. Fokus på verksamheter baseras istället på en idé om att normer inom verksamheten och dess genusmärkning till viss del formas bortom situationen inom organisationen (Ashcraft 2013). Exempelvis finns normer och regler inom varje verksamhet och för varje yrke för vad som kan betraktas som ett gott arbete och vad som inte är det. Dessa normer och regleringar skiftar inte slumpvis mellan arbetsplatser och organisationer utan bygger på teoretisk utbildning, yrkeskoder samt praktiska erfarenheter och förväntningar (se tex Freidson 2001). Vad som i olika tid och rum framhävs och konstrueras som viktiga normer och regleringar har betydelse för vem (exempelvis man eller kvinna) som utför arbetet och för hur verksamhetens genus konstrueras och märker arbetsinnehållet och organiseringen på arbetsplatsen (Ashcraft 2013). Med andra ord kan de normer, regleringar och organisering som formar arbetsmiljön följa verksamheten och dess

genusmärkning. Det betyder att det kan finnas mer likheter avseende hur genus märker arbetsinnehållet och organiseringen mellan samma verksamhetstyp inom olika organisationer än mellan olika verksamhetstyper inom en och samma organisation. I våra tidigare studier har vi exempelvis sett stora skillnader mellan organiseringen av olika genusmärkta verksamheter – och inte mellan organisationer – i alltifrån hur lagar utformas, hur tydliga målen är och hur New Public Management sipprar ner, till var man placerar det administrativa stödet, hur många medarbetare per chef man har och vilken tillgång chefer har till olika nätverk och arenor (se tex Björk m.fl. 2011; Härenstam & Östebo 2014a; Kankkunen m.fl. 2014b; Kankkunen 2009).

Jämförelse av organisation som en metod för att synliggöra och medvetengöra

Då det är inom organisationen som mötet sker mellan de lagar, regler och normer som formar arbetsinnehållet och individen är det, som vi tidigare har nämnt, på organisationsnivån man ska söka förklaringar till vad genus betyder för kvinnors och mäns arbetsmiljö. Att söka förklaringar till kvinnors och mäns arbetsmiljö på organisationsnivå är också viktigt då det är där som arbetsmiljöansvaret finns och det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Arbetsgivare och chefer har ansvaret för arbetsmiljön och lagstiftningen är ett viktigt verktyg för att ställa krav på arbetet. Men de lagar och regler som styr verksamheterna är inte genusneutrala (jfr Acker 1992). Därtill kan de normer och värderingar som finns i det organisatoriska sammanhang som lagarna och reglerna möter påverka hur de praktiseras och möter individen (jfr Britton 2000). Detta innebär att det kan skilja sig mellan olika arbetsgivare och mellan olika chefer vilka förutsättningar de har för att bedriva ett bra arbetsmiljöarbete.

Utgångspunkten i detta kapitel är att ramarna för arbetsmiljön – såsom verksamhetens lagar, regler, normer, värderingar och arbetets organisering – inte är självklara och oföränderliga. De är konstruerade och kan påverkas, utvecklas och förändras av de aktörer som har ansvaret för arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet. Individer är emellertid inte alltid medvetna om hur lagar, regler, organisering av arbetet och de dagliga rutinerna i arbetet skapar och återskapar strukturer som genus och ojämställdhet i arbetsmiljön (jfr

Abrahamsson 2000; Andersson & Amundsdotter 2014). Istället återskapas genus och ojämställdhet i arbetsmiljön ofta oreflekterat (jfr Martin 2003; 2006). Det oreflekterade återskapandet av genus och ojämställdhet i arbetsmiljön gäller även för de arbetsgivare och chefer som har arbetsmiljöansvaret. Synliggörs och medvetengörs vad lagar, regler, normer, värderingar och organisering betyder för individers arbetsmiljö på arbetsplatsen kan man förändra och utmana genusmärkningen av verksamheterna och på det sättet förbättra arbetsgivares och chefers möjligheter att skapa en bra arbetsmiljö för de kvinnor och män som arbetar i verksamheterna.

En metod för att synliggöra och medvetengöra sociala strukturer och konsekvenser i arbetsmiljön är att arbeta med jämförelser av verksamheter och deras organisering. Isärhållandet av det som konstrueras som kvinnligt och manligt och att värdera det kvinnliga och manliga olika är de mest verksamma mekanismerna för att bibehålla de strukturer som skapar könsskillnader (Hirdman 1990). Man kan säga att isärhållandet av verksamheter på den könssegregerade arbetsmarknaden osynliggör ojämlikheter mellan arbetsgrupper (jfr Reskin 1993:242) och betonar genuspraktikers omedvetna och oreflexiva natur (jfr Martin 2006). När man jämför typiskt kvinnliga och manliga verksamheter och deras organisering utmanar man isärhållandet och kan synliggöra och medvetengöra makt- och genusstrukturer som mer eller mindre tas för givna när man enbart studerar enskilda verksamheter. Jämförelser av verksamheter och deras organisering genererar också goda möjligheter att förstå vad sådana strukturer och det organisatoriska sammanhanget betyder för kvinnors och mäns möjligheter på arbetet (jfr Coser 1958).

Det finns flera sätt att göra jämförelser av genusmärkta verksamheter på. Kvalitativa metoder kan användas för att exempelvis synliggöra handlingslogiker och meningsskapande inom verksamheterna. Till detta återkommer vi i nästa avsnitt. I detta avsnitt diskuteras jämförelser av och synliggörande av mätbara faktorer, (som antal medarbetare per chef, vilka beslutsfora chefen ingår i, tillgång till administrativt stöd och materiella resurser) i de specifika verksamhetskontexterna. Att synliggöra konkreta och mätbara ojämlikheter mellan verksamheter minskar möjligheten att tolka att skillnaderna beror på individerna i verksamheten (Härenstam 2009) eller verksamhetens karaktär. Sådana

jämförelser behöver inte ens göras på individnivå, det vill säga individens kön behöver inte ingå i analysen. Därmed kan mycket extremt könssegregerade verksamheter och olika typer av verksamheter (exempelvis teknisk respektive människovårdande) jämföras. Ett mycket bra exempel på att jämförelser av mätbara faktorer synliggör och medvetengör ojämlikheter i arbetsmiljön är Arbetsmiljöverkets tillsynsinspektioner (900 stycken) inom manligt kodade tekniska verksamheter och kvinnligt kodade hemtjänstverksamheter (Arbetsmiljöverket 2014). Där fann man till exempel att tillgången till och hjälpen med tjänstebilar skilde sig systematiskt åt i flertalet av de 59 kommuner man inspekterade. Inom hemtjänsten hade den enskilde chefen oavsett chefens kön, ansvar för hanteringen av personalens tjänstebilar (såsom att boka service, däckbyte) och denna uppgift tog mycket av chefens tid. Bilarna var dessutom små och inte så ergonomiska trots att man körde många mil och korta sträckor vilket innebar stor belastning på kroppen. Inom samma kommuner men inom de tekniska verksamheterna sköttes dessa uppgifter centralt av administrativ personal och bilarna var bekvämare. När sådana skillnader presenterades för kommunledningar och ekonomer blev reaktionen oftast stor förvåning. Det går inte att motivera att den som kör fler mil med många i- och urstigningar ska ha sämre bilar än andra. Eller att chefer i en kommunal verksamhet ska ansvara för bilar medan så inte är fallet i andra verksamheter. Sådana skillnader kan inte förklaras av verksamhetens art (bilkörning är alltid bilkörning oavsett målet för resan) och skillnaderna mellan de olika verksamheterna är inte ekonomiskt försvarbara. En revisor anmärkte när resultaten presenterades att det är mycket oekonomiskt att upphandla samma tjänst på olika sätt i en och samma kommun. Varken revisorn eller andra aktörer inom kommunerna tycks dock varit medvetna om ojämlikheterna innan de jämförande resultaten presenterades (se Arbetsmiljöverket 2014).

Ett annat exempel på att jämförelser av mätbara faktorer synliggör och medvetengör ojämlikheter i arbetsmiljön är jämförelser av organisatoriska strukturer mellan kvinnligt och manligt genusmärkta verksamheter i forskningsprojektet Chefios (se Härenstam & Östebo 2014a för beskrivning av projektet). Inom projektets ramar har organisatoriska förutsättningar för chefer (såsom antal medarbetare per

chef, tillgång till administrativt stöd) i skola, vård, omsorgsverksamheter systematiskt jämförts med tekniska verksamheter (Björk 2013). Det fanns både kvinnor och män som chefer i alla verksamheter men individens kön togs inte med i analysen. I sjutton av tjugo olika aspekter fanns signifikanta skillnader mellan kvinnligt och manligt genusmärkta verksamheter. I de allra flesta fall fick de manligt kodade verksamheterna bättre resultat. Sådana faktorer som antal medarbetare och administrativt stöd går att mäta och jämföra. Jämförande studier har även kunnat synliggöra att ett stort antal medarbetare per chef ökar arbetsbelastningen för chefen, oavsett vilken verksamhet det handlar om eller om chefen är kvinna eller man (Wallin m.fl. 2013).

Genom att använda komparativa metoder och fokusera på det kontextspecifika kan man således synliggöra inte bara olikheter mellan verksamheter utan jämförelsen synliggör också unika aspekter som man inte hade sett utan jämförelser av verksamheterna (se Denk 2010; Mills m.fl. 2006). Det betyder att jämförande av verksamheter och deras organisering synliggör och medvetengör att det finns systematiska skillnader mellan verksamheter avseende organisering och arbetsmiljö som har med genus att göra. Skillnader som blir osynliggjorda om man utgår från statistiken om könsskillnader i arbetsmiljön där man inte jämför och tar hänsyn till hur det organisatoriska sammanhanget skapar arbetsmiljön. Dessutom osynliggörs villkoren för den minoritet av män som finns i kvinnligt kodade verksamheter och vice versa och därmed variationen inom gruppen kvinnor respektive män. Slutsatserna blir inte korrekta även om det stora antalets matematik gör att man finner systematiska skillnader mellan kvinnor och män. Om man inte synliggör och medvetengör skillnader mellan genusmärkta verksamheter kan man felaktigt förklara arbetsmiljöproblem utifrån individens kön och istället för att förändringar sker i det organisatoriska sammanhang som skapar arbetsmiljön kan individer själva – och till viss del osynligt för de aktörer som har arbetsmiljöansvaret – få ta ansvar för målkonflikter och andra arbetsmiljöproblemet i verksamheten.

Jämförelse av organisation som metod för att förändra genus och arbetsmiljö

Att synliggöra och medvetengöra genom att jämföra verksamheter ger underlag för förändring. Som Giddens (1984) noterar får en individ

möjlighet att förändra de strukturer som har betydelse för beteendet och situationen när denna får en diskursiv förklaring till beteendet och situationen. Förändring genom att medvetengöra har också diskuterats inom forskning om genus och arbete (se exempelvis Andersson och Amundsdotter 2014; Amundsdotter 2009). Dessa studier pekar på att reflekterande i grupp utvecklar ny kunskap och genusmedvetenhet inom organisationer. Samtidigt som reflekterandet kan ses som en enkel väg till genusmedvetenhet noterar studierna att det krävs tid och utrymme för individerna att och se och upptäcka hur genus är integrerat i organisationer, det vill säga upptäcka de genusstrukturer som tas för givna i det sammanhang individerna befinner sig i. Att upptäcka och arbeta med sådana för givet tagna strukturer kan göras på många olika sätt. Inom forskningsprojektet Chefios har jämförelser använts som en metod för att skapa medvetenhet om genusstrukturer och på det sättet kunskapsunderlag till förändring (se Härenstam & Östebo 2014a; Härenstam & Östebo 2014b). Inom projektets ramar valdes fem olika kommunala verksamhetstyper (tekniska respektive olika människovårdande verksamheter) som skulle skilja sig i termer av könsfördelning. Jämförande resultat av verksamheterna och deras organisering presenterades systematiskt för aktörer inom de verksamheter som medverkade i studien. Avsikten var att jämförelser mellan verksamheter skulle synliggöra och medvetengöra vad regler, normer värderingar och organisering betyder för individers arbetsmiljö på arbetsplatsen, samt hur dessa förutsättningar systematiskt följde verksamhetens genusmärkning.

Pedagogiken inom Chefios- projektet var, som vi tidigare har nämnt, att jämföra och synliggöra ojämlikheter genom att presentera så kallade mätbara faktorer såsom antal medarbetare per chef och tillgång till administrativt stöd. Vi synliggjorde också ojämlikheter genom att jämföra berättelser om situationer och händelser utifrån analyser av kvalitativa intervjuer. Bilder användes systematiskt som ett pedagogiskt redskap i synliggörandet. Både de mätbara faktorerna och berättelserna om situationer och händelser illustrerades med bilder. Exempelvis berättade vi om och illustrerade kommunikationsvägar i ledningssystem inom kvinnligt och manligt genusmärkta verksamheter med bilder. Inom de verksamhetsområden som är kvinnligt kodade var kommunikationsvägarna avskurna (se bild 1).

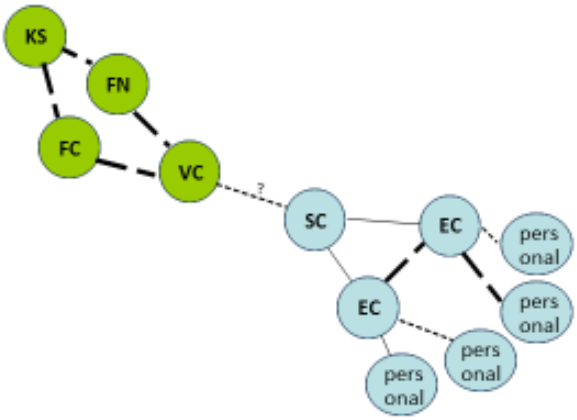

Bild 1. Avskurna kommunikationsvägar i kvinnligt genusmärkta verksamheter.

Det gör att oförutsedda problem oftare hanteras internt av de operativa cheferna med sina medarbetare som inte har inflytande över de orsaker som skapar problemen. På det sättet får ofta den operativa chefen tillsammans med sina medarbetare själva hantera målkonflikter och andra arbetsmiljöproblem.

I jämförelse hade de manligt kodade verksamheterna ledningssystem med flera kommunikationsvägar, vilket gör det enklare att påverka beslutsprocessen och anpassa verksamheten efter oförutsedda händelser (se bild 2). Fler kommunikationsvägar underlättar också för att synliggöra vilka förutsättningar arbetet behöver. På det sättet tar aktörer på olika organisatoriska nivåer inom organisationen kollektivt och gemensamt ansvar för målkonflikter och andra arbetsmiljöproblem.

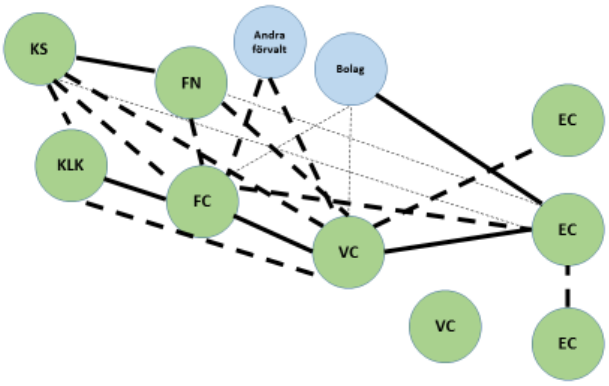

Bild 2. Flera kommunikationsvägar i manligt genusmärkta verksamheter.

En erfarenhet från Chefios- projektet är att illustrationer med sådana berättelser och bilder synliggjorde och medvetengjorde ojämlikheter mellan kvinnligt och manligt genusmärkta verksamheter. Synliggörandet gav ett underlag för reflektion och diskussion inom verksamheterna, samt öppnade upp för aktörerna att kritiskt granska och förändra organiseringen av den egna verksamheten. På detta sätt fick aktörerna inom verksamheterna konkreta underlag för förändringsarbete.

För att skapa underlag för förändring har vi i andra projekt använt kvalitativa data och presenterat tankefigurer där vi har ”bytt” kön på verksamheten (Kankkunen 2006). Genom att byta verksamhet på händelselogiker och citat kan man illustrera hur absurda händelselogiker upplevs i en verksamhet medan de kan ses som helt normala i sin egentliga verksamhet. Exempelvis illustrerades att logiken för omsorgsverksamheten var att högre chefer ansåg att den operativa chefen tillsammans med sina medarbetare skulle lösa en uppgift med kraftigt nedbantade resurser. Gör så gott du kan med de resurser du har var budskapet i de kvinnligt märkta verksamheterna. Detta innebar att medarbetarna tog av sina raster och sänkte kvaliteten i verksamheten för

att klara uppgiften. Om verksamheten fick kritik från inspektörer eller brukare var det den operativa chefen och dennas medarbetare som fick skulden. Förklaringarna till problemen söktes inte i det organisatoriska sammanhanget. När den kvinnligt märkta logiken placerades i en manligt kodad verksamhet skulle det kunna innebära att det byggs en halv bro, eller en bro med så dålig kvalité att den riskeras att bli underkänd av inspektörer. Enligt handlingslogiken inom de kvinnligt märkta verksamheterna skulle också chefen och medarbetarna inom den manligt kodade verksamheten få skulden för den dåliga kvaliteten, och förklaringar skulle inte sökas i de villkor som formade arbetet med bron. Det fanns dock åtskilliga exempel i den studien som visade att så går det inte till i manligt kodade verksamheter. Istället tar aktörerna inom organisationen gemensamt ansvar för att lösa uppgiften, även om det innebär att mer resurser skjuts till. Genom att faktiskt pröva att byta handlingslogik och citat mellan verksamheter synliggjordes och medvetengjordes att det finns skillnader som är svåra att motivera och att sådana skillnader bidrar till ojämlikheter i arbetsmiljön.

Sammantaget har vi i våra studier använt jämförelser av kvinnligt och manligt genusmärkta verksamheter. Syftet har varit att synliggöra, medvetengöra och ge verksamheterna underlag till förändring. När aktörer inom verksamheterna problematiserar och diskuterar ojämlikheterna utvecklas diskursiv kunskap om hur det organisatoriska sammanhanget skapar förutsättningar och hinder i arbetet för kvinnor och män inom kvinnliga respektive manliga genusmärkta verksamheter. Synliggörandet skapar också kunskap om att det finns systematiska skillnader mellan verksamheter avseende hur det organisatoriska sammanhanget formar arbetsmiljön som har med verksamhetens genusmärkning att göra. Sådan diskursiv kunskap kan användas för att förändra och utmana genusmärkningen av verksamheternas organisering och arbetsinnehåll, och på det sättet förbättra arbetsmiljön för kvinnor och män. Exempelvis tvingas aktörerna diskutera och koppla arbetsmiljön i verksamheten till de förutsättningar det organisatoriska sammanhanget skapar istället för att söka förklaringar hos individens kön eller forma villkoren för arbetsmiljön utifrån för givet taganden om verksamhetens karaktär. Det blir till exempel svårt i de kvinnligt kodade verksamheterna att utgå ifrån för givet tagande som att de kunskaper och förutsättningar som behövs för att utföra arbetet

inom kvinnligt kodade verksamheter finns inom individerna själva (Davies, 1995) när organisatoriska skillnader och ojämlikheter mellan olika genusmärkta verksamheter har synliggjorts, illustrerats och reflekterats.

Avslutande reflexioner

Fokus i detta kapitel har varit på hur arbetsmiljö kan förstås och studeras i ett genusperspektiv som tar fasta på den horisontella könssegregeringen och på hur de könssegregerade arbetsplatserna är organiserade. För att förstå vad den horisontella könssegregeringen betyder i termer av genus och arbetsmiljö har vi i kapitlet använt oss av erfarenheter från våra tidigare studier (se tex Härenstam 2009; Härenstam & Östebo 2014a; Härenstam & Östebo, 2014b; Kankkunen 2009; Kankkunen 2014; Kankkunen m.fl. 2014). I kapitlet har vi också noterat att genusmärkning är ett viktigt begrepp för att förstå vad den horisontella könssegregeringen betyder i termer av genus och arbetsmiljö. Vi har argumenterat för att arbetsmiljö ska ses som en konsekvens av organisering och hur genus märker verksamhetens mål, organisering av lednings- och styrsystem, resurstilldelning, kulturer och handlingslogiker har betydelse för kvinnors och mäns arbetsmiljö. Den specifika formen genusmärkningen tar är emellertid inte självklar och inte heller fullbordad, utan märkningen är som Ashcraft (2013) noterar konstruerad och temporär. Detta innebär att det är viktigt att studera specifika situationer inom organisationer för att förstå hur genus märker den organisering och de villkor som skapar arbetsmiljön för kvinnor och män.

En annan viktig utgångspunkt i detta kapitel har varit att isärhållandet av kvinnligt och manligt kodade verksamheter och att värdera dem olika är de mest verksamma mekanismerna för att bibehålla de strukturer som skapar ojämlikheter i arbetsmiljön (jfr Hirdman 1990). Jämförelser av organisering och villkor för arbetet utmanar isärhållandet och synliggör och medvetengör ojämlikheter i arbetslivet. När man inte jämför och synliggör villkor runt olika verksamheter riskerar man att göra ojämlika villkor mellan verksamheter osynliga och istället för att förändra villkoren som skapar arbetsmiljön hittar man förklaringar utifrån variabeln kön. Om man inte jämför och synliggör villkor runt olika verksamheter riskerar man också

att skapa villkoren för arbetsmiljön utifrån för givet taganden om verksamhetens karaktär. Exempelvis har vi i våra tidigare studier noterat att för givet taganden som att de kunskaper och de förutsättningar som behövs inom de kvinnligt kodade verksamheterna finns inom de individer som arbetar där (jfr Davies 1995) kan resultera i att man inte anser att förutsättningarna för arbetet behöver diskuteras och problematiseras på samma sätt som inom de manligt kodade verksamheterna. Medan aktörer inom organisationen tar ett kollektivt och gemensamt ansvar för arbetsmiljöproblem inom de manligt kodade verksamheterna kan sådana för givet taganden innebära att individerna i de kvinnligt kodade verksamheterna själva – och ofta osynligt för aktörer med arbetsmiljöansvar – får ta ansvar för målkonflikter och andra arbetsmiljöproblem (se tex Kankkunen m.fl. 2014).

Den tredje utgångspunkten i detta kapitel har varit att genusmärkningen av verksamheten kan utmanas och förändras. Att betrakta genusmärkning av det organisatoriska sammanhang som skapar arbetsmiljön som konstruerad och inte som självklar (Ashcraft 2013) betyder att dessa villkor och förhållanden kan förändras. Vi har i kapitlet argumenterat för att jämförelser av genusmärkta verksamheter ger underlag för förändring. Genom att jämföra och synliggöra hur ojämlikheter i det organisatoriska sammanhanget systematiskt följer genusmärkningen av verksamheterna utvecklas diskursiv kunskap som kan utmana och förändra genusmärkningen av verksamheternas organisering (jfr Giddens 1984). När man synliggör organisering, villkor, handlingslogiker, kulturer och andra förhållanden i olika genusmärkta verksamheter och inte bara uppmärksammar konsekvenser uppdelat på kön kan man påbörja ett arbete som leder till bättre arbetsmiljö för alla.

Referenser

Abrahamsson, L. (2000) *Att återställa ordningen. Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Diss. Umeå: Borea.

Acker, J. (1992) Gendering organizational theory. I Albert, J. Mills och Peta Tancred (red.) *Gendering Organizational Analysis*. London: Sage.

Acker, J. (1990) Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2): 139-158.

Amundsdotter, E. (2009) *Att framkalla och förändra ordningen. Aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer*. Doktorsavhandling. Luleå: Luleå tekniska universitet.

Andersson, S. & Amundsdotter, E. (2014) Att bygga genusmedvetna organisationer – en utmaning för parterna på arbetsmarknaden. I Lena Abrahamsson och Lena Gonäs (red.) *Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet*. Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. SOU 2014:30 Stockholm: Fritzes.

Arbetsmiljöverket. (2014) *Projektrapport – Inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning*. Rapport 2014:3. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Ashcraft, K.L. (2013) The glass slipper: "Incorporating" occupational identity in management studies. *Academy of Management Review*, 28(1): 6-31.

Ashcraft, K. L. (2007) Appreciating the "work" of discourse. Occupational identity and difference as organizing mechanisms in the case of commercial airline pilots. *Discourse & communication*, 1(1): 9-36.

Björk, L. (2013) *Contextualizing managerial work in local government organizations.* Diss. Göteborg: Göteborgs universitet, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap.

Björk, L., Kankkunen T.F. & Bejerot, E. (2011) Det kontrollerade chefskapet – variationer i genusmärkta verksamheter. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 17:4:79-94.

Bradley, H. (1989) *Men's work, women's work. A sociological history of the sexual division of labour in employment*. Oxford: Polity Press.

Britton, Dana M. (2000). The epistemology of the gendered organization. *Gender & Society*, 14(3): 418-434.

Coser, R.L (1958) Authority and decision-making in a hospital: A comparative analysis, *American Sociological Review* 23(1): 55-63.

Davies, C. (1996) The sociology of professions and the profession of gender. *Sociology*, 30(4): 661-678.

Davies, C. (1995) Competence versus care? Gender and caring work revisited. *Acta Sociologica*, 38(1): 17- 31.

Denk, T. (2010) Comparative multilevel analysis: Proposal for a methodology. *International Journal of Social Research Methodology* 13(1): 29-39.

England, P. (1992) *Comparable worth. Theories and evidence*. New York: Aldine De Gruyter.

Faulkner, W. (2003) Teknikfrågan i feminismen. I Boel Berner (red.) *Vem tillhör tekniken? Kunskap och kön i teknikens värld.* Lund: Arkiv förlag.

Fletcher, J.K. (1999) *Disappearing acts: gender, power and relational practice at work*. Cambridge, MA: MIT Press.

Freidson, E. (2001) *Professionalism, the third logic: On the practice of knowledge*. Chicago: University of Chicago Press.

Giddens, A. (1984) *The constitution of society. Outline of the theory of structuration.* Cambridge: Polity Press.

Hearn, J. (1982). Notes on patriarchy: Professionalization and semi-professions. *Sociology*, 16(2): 184-202.

Hirdman, Y. (1990). Genussystemet. I *Demokrati och Makt i Sverige. Maktutredningens huvudrapport* SOU, 1990:44

Härenstam, A. & Östebo, A. (2014a) (red.) Chefskapets förutsättningar och konsekvenser - Metoder och resultat från CHEFiOS projektet – slutrapport del 1. *ISM- rapport 14:*1. Göteborg: Institutet för stressmedicin.

Härenstam, A. & Östebo, A. (Red.) (2014b) Förändringsprocesser och utvärderingar av interventioner i kommunala förvaltningar. Metoder och resultat från CHEFiOS projektet – slutrapport del 2. *ISM- rapport 14:2*. Göteborg, Institutet för stressmedicin.

Härenstam, A. (2009) Exploring gender, working and living conditions and health –suggestions for contextual and comprehensive approaches. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 35(2):127–133

Kankkunen, T.F. (2014) Access to networks in genderized contexts: the construction of hierarchical networks and inequalities in feminized, caring and masculinized, technical occupations. *Gender, Work and Organization,* 21(4): 340- 352.

Kankkunen, T.F. Bejerot, E. Björk, L. & Härenstam, A. (2014) New Public Management i kommunal praktik. En studie om chefers möjlighet att hantera styrning inom verksamheterna Vatten, Gymnasium och Äldreboende. Göteborg: *ISM- rapport 15*. Göteborg Institutet för stressmedicin.

Kankkunen, T.F. (2009) *Två kommunala rum. Ledningsarbete i genusmärkta tekniska respektive omsorgs- och utbildningsverksamheter.* Diss. Stockholm: Acta.

Kankkunen, T. F. (2006) *Könade verksamheter? En studie av hur stressande arbetssituationer för kommunala enhetschefer hanteras inom tekniska respektive omsorg- och utbildningsförvaltningar*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, förlagstjänst.

Martin, P.Y. (2006) Practicing gender at work. Further thoughts on reflexivity. *Gender, Work and Organization*, 13(3): 254-276.

Martin, P.Y. (2003) "Said and Done" versus "Saying and Doing". *Gender and society*, 17(3): 342-366.

Mills, M. van de Bunt, G. & de Bruijn J. (2006). Comparative Research. Persistent Problems and Promising Solutions. *International Sociology*, 21(5):619-631.

Peterson, H. (2007) Gendered work ideals in Swedish IT firms: Valued and not valued workers. *Gender, Work and Organization*, 14(4): 333- 348.

Reskin, B. (1993) Sex segregation in the workplace. Annual Review of *Sociology*, 19(1): 241-270.

Ridgeway, C. (1991) The social construction of status value: gender and other nominal characteristics. *Social Forc*es, 70(2): 367-386.

Sahlin-Andersson, K. (1994) Group identities as the building blocks of organization: a story about nurses´ daily work. *Scandinavian Journal of Management*. 10(2): 131-145.

Simpson, R. (2009*) Men in caring occupations: doing gender differently*. Basingtoke: Palgrave Macmillan.

Wajcman, J. (2011) Gender and work: A technofeminist analysis. I Emma L. Jeanes, David Knights och Patricia Yancey Martin (red.) *Handbook of gender, work & organization*. Chichester: Wiley.

Wallin, L. Pousette, A. & Dellve, L. (2013). Span of control and the significance for public sector managers' job demands: A multilevel study. *Economic and Industrial Democracy*, 35(3):455-481

Westberg-Wohlgemuth H. (1996). *Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete - en dold läroprocess.* Doktorsavhandling. Stockholms universitet: Arbete och Hälsa 1996:1. Solna: Arbetslivsinstitutet och Pedagogiska institutionen.

Kapitel 7

Arbetsmiljö + kvinnor = sant?

Gunilla Olofsdotter och Angelika Sjöstedt Landén

”Hur mår kvinnor på jobbet egentligen?” var rubriken på den informationsfolder som togs fram av Arbetsmiljöverket i samband med starten av det regeringsuppdrag som kallades *Kvinnors arbetsmiljö*.[7] Uppdraget var att ”synliggöra och förbättra kvinnors hälsa i arbetslivet”.[8] När vi först fick höra talas om regeringsuppdraget såg vi det som lite märkligt och förlegat att som regeringen gjort döpa ett sådant här program till just Kvinnors arbetsmiljö. Vi fick en obekväm känsla av att det - liksom så många gånger förr - skulle komma att handla om att bevisa att kvinnor är problematiska i arbetslivet och att programmet skulle gå ut på att ”rätta till” kvinnorna själva och deras ”felande” kroppar (jfr Olofsdotter och Sjöstedt Landen 2014) och att kvinnor och deras handlingar, eller bristande handlingar, skulle göras till orsaken bakom deras underordning i arbetslivet (se tex Ahl & Marlow 2012). Men allt eftersom programmet pågick såg vi att den tolkning av uppdraget som gjorts hade ambitionen att vända sig emot att det var kvinnor som utgjorde själva problemet. De som arbetade med projektet ville fokusera på och problematisera organiseringen av arbetet och de konsekvenser detta fick i yrken, branscher och sektorer där många kvinnor jobbar. Varefter programmet pågick tog det nya vändningar och vi kom även på oss själva med att allt mer önska att det kunde stå fastare vid att det faktiskt handlade om *kvinnors* arbetsmiljö. Det som skavde var att analysen av hur kategorin kvinnor vävdes in i olika maktordningar och normativa föreställningar om till exempel kön, klass, etnicitet, ålder och funktionalitet i en pågående konstruktion av likhet

[7] Se: https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyrer/hur-mar-kvinnor-pa-jobbet-egentligen-broschyr-adi-665.pdf hämtad 20151019.

[8] Programmet pågick mellan 2011-2014 och bestod av olika delprojekt. Regeringsbeslut 20110512 (Dnr: A2011/2209). Se även Arbetsmiljöverkets hemsida: http://av.se/sok/omrsok.aspx?qt=kvinnors+arbetsmilj%C3%B6. Vårt uppdrag som följeforskare sträckte sig mellan 2012-2014.

och skillnad och över- och underordning (de los Reyes 2014:23) tog allt mindre plats när programmet presenterades i officiella sammanhang.

Syftet med kapitlet är att belysa hur arbetsmiljöarbete i praktiken blir villkorat på olika sätt, vad som räknas som förändringsarbete, vad som blir möjligt att göra och säga och vad som får stå tillbaka även när intentionerna och medvetenheten om det egna arbetet som normerat enligt vissa (genus)mönster är uttalat. Detta är ett välkänt problem i olika typer av jämställdhetsarbete: Det skapas en ”villkorad jämställdhet” som många som bedrivit jämställdhetsarbete har upplevt. Men det tycks ofta som att dessa upplevelser inte slår igenom på beslutsfattande nivåer och hos de som sätter ramarna för hur jämställdhetsarbete kan bedrivas (Olsson, 2014). Programmet Kvinnors arbetsmiljö hade ambitioner att förändra arbetsmiljöarbetets karaktär och på så sätt främja jämställdhet. Vi har valt ut två exempel på informations- och kunskapsspridningsmaterial som producerades i början och i slutet av programmet för att diskutera hur kvinnor som kategori skrevs in eller ut i de officiella representationerna av programmet. Det ena är broschyren ”Hur mår kvinnor på jobbet egentligen” och det andra en inbjudan till de avslutande konferenserna där programmets resultat skulle presenteras. Båda dessa material representerar den officiella bild av programmet som särskilt framhölls gentemot arbetsgivare, beslutsfattare och andra aktörer involverade i arbetsmiljöarbete över hela landet. Genom att kontrastera dessa beskrivningar mot varandra vill vi problematisera hur arbetsmiljöarbete villkoras på flera olika sätt och hur analysen av vad som egentligen är problemet som ska adresseras i arbetsmiljöarbetet villkoras utifrån de beskrivningar som görs.

Att problematisera arbetsmiljö

Tina Forsberg Kankkunen och Annika Härenstam argumenterar med rätta i kapitel 6 i denna volym att det är problematiskt att koppla ihop särskilda arbetsmiljöer med epitetet ”kvinnor” som om denna koppling vore av naturen given; essentiell. De beskriver hur detta låser fast kroppar som förutsätts vara kvinnliga vid vissa yrken och tillhörande arbetsvillkor. De skriver att det istället är viktigt att tala om branscher, yrken eller sektorer som könsmärkta och att sådana hopkopplingar av t.ex. yrken och kön är föränderliga (vilket också blir tydligt i Lena

Abrahamssons m.fl. studie i denna volym). Begrepp som kön, genus och jämställdhet fylls med olika innebörd i praktiskt arbetsmiljöarbete. Vad kan det säga oss om hur maktstrukturer som skapas och upprätthålls inom ramen för förändringsarbete inom arbetsmiljöområdet?

Diskussionen om ”kvinnan” som kategori är livlig i genusvetenskapliga sammanhang. I antologin *Vad händer med jämställdheten?* gör de los Reyes en genomgång av pågående debatter och konstaterar nödvändigheten av att dekonstruera *kvinnan* som kategori och att det blir ett sätt att ”kritiskt granska jämställdhetsprojektets föreställning(ar) om en universell könsmaktordning” (de los Reyes 2010:9). Att kartlägga de maktordningar som skapas och samtidigt ifrågasätta dem bygger på feministiska perspektiv och metoder och inte på ”stabila identiteter och kön” men där vi inte heller ”är blinda för att kategorier används och har historier” (Dahl 2014:100). Feministisk teori och metod har dock inte hittills haft någon framskjuten plats inom arbetsmiljöområdet. Även om ”glimtar av jämställdhet” kan skönjas på den svenska arbetsmarknaden över tid (Grönlund 2014) så tycks mycket av den feministiskt orienterade forskningen med en uttalad maktkritik ha svårt att få genomslag i forsknings- och samhällsdebatt såväl som i praktiskt arbete. Detta gäller i teori såväl som praktik på arbetsmiljöområdet.

Vår analys kännetecknas av ett problematiserande perspektiv på arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete. Detta innefattar ”ifrågasättande, kritiska analyser och alternativa och kompletterande förståelser av olika fenomen” i arbetsmiljöarbete (Abrahamsson & Johansson 2013:12). Tidigare forskning i denna tradition handlar till exempel om ojämställdhet i arbetslivet, varför det är så svårt att genomföra arbetsmiljöförbättringar och varför kunskaper om god arbetsmiljö inte används (Ibid.). Till denna problematiserande approach kan även läggas studier av hur genusbegreppet används och ges betydelse i jämställdhetsarbete (se tex Olofsdotter & Sjöstedt Landen 2014). Vi problematiserar hur genusbegreppet formulerats och använts i programmet Kvinnors arbetsmiljö. Här inbegrips även begreppen jämställdhet och kön eftersom dessa begrepp ofta artikuleras tillsammans med genusbegreppet. Detta innebär också att vi följer “kvinnor” som kategori som en del av den kategorisering i arbetslivet som skapar hierarkier mellan individer och grupper för att sätta fingret

på hur över- och underordning görs i officiella presentationer av programmet. Men analysen visar också hur kategorier hierarkiseras i sådant arbete (jfr de los Reyes 2010; 2014). Detta är inte något som bara görs av enskilda individer eller i vissa organisationer utan upprepas på många olika ställen i samhället. Programmet Kvinnors arbetsmiljö skall därför ses som ett exempel på fenomen som återfinns inom många olika organisationer och institutioner även om det kan ta specifika former i just detta sammanhang.

Ett intresse för skillnader mellan grupperna kvinnor respektive män var en förutsättning för att det program vi studerat här skulle existera. I regeringsuppdraget till Arbetsmiljöverket motiverades initierandet av programmet Kvinnors arbetsmiljö utifrån statistiska uppgifter om att kvinnor är mer sjukskrivna än män och blev till en given utgångspunkt i problemformuleringen av programmet. Detta riskerar dock att bli en kategorisering som sedan överordnas allt annat i formuleringar av vad som är problemet. Konsekvensen kan bli att könsskillnader kommer att presenteras som både problem och lösning och ”framhävandet av genusrelationers centralitet och återupprättandet av *kvinnan* som kategori” blir en ”konsekvens av forskning och annan kunskapsproduktion som blundar för de maktsammanhang som ger upphov till o(jäm)lika kvinnligheter (och manligheter)” (de los Reyes 2010:9). Organisationsforskarna Fotaki, Metcalf och Harding (2014) poängterar samtidigt vikten av att studera hur det som ges feminina konnotationer fortsätter nedvärderas och skrivas ut ur beskrivningarna av verkligheten på olika sätt. De menar att “phallocentric discourse” visar sig i icke-representationen av det feminina och därför måste också granskas kritiskt utifrån vad den utelämnar (Ibid:1247).

En utgångspunkt för vår analys av representationerna av programmet är den som Forsberg Kankkunen och Härenstam efterfrågar i sitt kapitel: det vill säga en icke essentialistisk syn på kön där det inte finns någon given koppling mellan anatomi och de sätt som människors villkor i livet formas, utan det är något som görs i sociala sammanhang.

Dokumentation och analys i *Kvinnors arbetsmiljö*

Vi jämför två informationsmaterial som producerades i början och i slutet av programmet Kvinnors arbetsmiljö. På så sätt kan vi följa hur förståelsen av ett genusperspektiv kan förändras och fyllas med olika innehåll även inom ramen för samma program. Vi har valt två material som tydligt riktade sig utåt mot Arbetsmiljöverkets målgrupper vilka främst var arbetsgivare. Vid planeringen av hur regeringsuppdraget skulle genomföras kom man fram till att samtliga aktiviteter skulle ha ett genusperspektiv på arbetsmiljöfrågor för att förbättra just kvinnors arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket 2015). Det handlade om att utbilda all personal inom Arbetsmiljöverket i grundläggande genuskunskap, genomföra informationsinsatser till arbetsgivare om vikten av kunskap om genus i arbetslivet samt riktade arbetsmiljöinspektioner inom vissa verksamheter runt om i landet. Vi har bland annat följt arbetsmiljöinspektörers arbete med att utveckla nya inspektionsmetoder (Olofsdotter & Sjöstedt Landen 2015). Inspektionsinsatsen var omfattande. [9] Att följa inspektörernas arbete har gett oss en unik insyn i hur arbetsmiljöarbete tar form i Sverige idag. Vi fick bland annat följa med inspektörerna till olika kommunala arbetsplatser runt om i Sverige och träffa anställda och chefer inom sociala och tekniska förvaltningar. Vi deltog också vid möten där inspektionsinsatserna diskuterades. Vid dessa möten reflekterade projektdeltagarna om svårigheter vid inspektionsinsatsen, vad som kunde förändras, men också under vilka villkor arbetsmiljöinspektioner bedrivs generellt. Detta gav oss insikt i de komplexa förhållanden som arbetsmiljöarbete bedrivs under både nationellt och lokalt. [10]

[9] I hela programmet utfördes inspektioner på ca 4 100 arbetsställen (Arbetsmiljöverket RAP 2015/6). I insatsen som kallades ”Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus” inspekterades 59 kommuner. Närmare 70 av Arbetsmiljöverkets cirka 250 inspektörer deltog. Metoden var att jämföra omsorg (hemtjänst) och teknisk förvaltning för att kunna synliggöra hur olika villkor som skapades i olika arbetsmiljöer hos samma arbetsgivare. Alla kommuner fick krav, men mycket större arbetsmiljöproblem identifierades i hemtjänsten (Arbetsmiljöverket RAP 2014/3).

[10] I andra texter har vi belyst inspektionsinsatserna mer specifikt (se tex Olofsdotter & Sjöstedt Landén kommande 2015 och Sjöstedt Landén & Olofsdotter kommande 2016).

"Hur mår kvinnor på jobbet egentligen?"

I informationsfoldern med rubriken ”Hur mår kvinnor på jobbet egentligen?” som togs fram i det inledande skedet beskrevs fakta om skillnader mellan kvinnors och mäns arbetsmiljö samt information om regeringsuppdraget och hur Arbetsmiljöverket avsåg att arbeta med det. I broschyren fanns bilder som visade kvinnor som arbetade i olika yrken. Personerna på bilderna var tänkta att representera olika yrkesroller som var lokaliserade till branscher som ofta uppfattas som ”kvinnliga” (vård, omsorg, städ, service). Bilderna kunde visserligen tolkas som stereotypa i den meningen att de upprepade bilderna av kvinnor i så kallade kvinnodominerade yrken, men personerna på bilderna poserade inte bara för kameran, utan det var också tydligt att de utförde en uppgift: en förskollärare lekte med ett barn, en hotellstäderska bäddade en säng, och en anställd i äldrevården pratade med en patient i rullstol. I folderns text stod det att Arbetsmiljöverkets uppdrag var att ”förbättra kvinnors hälsa i arbetslivet och förebygga att kvinnor slås ut på grund av arbetsmiljörelaterade problem”. Sedan beskrevs vilka åtgärder som skulle genomföras inom ramen för projektet som exempelvis att ”öka kunskapen om hur kvinnor har det på jobbet” och att ”undersöka om det finns faktorer i arbetsmiljön som gör att kvinnor blir sjuka”. Det planerades också att inspektera arbetsplatser för att ”synliggöra kvinnors och mäns skilda arbetsförhållanden”. Avslutningsvis påpekades det att ”ökad jämställdhet bidrar till en bättre arbetsmiljö för både kvinnor och män”.

När det gäller hemtjänsten har studier med genusperspektiv visat att kunders och arbetsgivares föreställningar om inte minst sexualitet, kön, ras och etnicitet formar, influerar och begränsar anställdas arbetsförhållanden och relationer (se t.ex. Gavanas & Calleman 2013; Mulinari 2007) och därmed deras arbetsmiljöer. Det fanns en potential att lyfta upp, problematisera och diskutera sådana maktordningar *med hjälp av* det text- och bildmaterial som producerades i början av programmet och som ställde frågan ”Hur mår kvinnor på jobbet egentligen?”. Men programmet kom att ta andra vändningar och diskussioner om hur ”kvinnor” skrevs in i representationer av programmet fick vändas till hur kvinnor skrevs ut ur desamma. Eftersom detta material producerades tidigt i processen så hade vi inte möjlighet att följa framtagandet av detsamma. Vi kunde däremot följa resonemangen som föregick den inbjudan till de av-

slutande konferenserna som producerades under programmets sista år.

"Alla ska orka arbeta fram till pensionen"

Under hösten 2013 inleddes diskussioner om spridning av projektets resultat genom att anordna slutkonferenser på olika orter i landet. Vid dessa tillfällen diskuterades tänkbart innehåll vid slutkonferenserna. De kallades för "stafettkonferenser" eftersom arrangörerna ville understryka att de hade något att lämna över till beslutsfattare, chefer och politiker samt arbetsgivare. Ett gemensamt projektmöte anordnades där man bland annat diskuterade slutkonferensernas marknadsföring och vilka budskap respektive goda exempel som skulle lyftas fram. I dessa diskussioner blev det tydligt att ord som genus och jämställdhet i slutkonferensens inbjudan, och framförallt i rubriken, ansågs kunna ha en negativ inverkan på intresset och anmälningarna till konferenserna. I en e-postkonversation med en av organisatörerna av konferensen blev det explicit hur ord som genus och jämställdhet inte ansågs kunna vara slagkraftiga på (konferens)marknaden:

> Vi förstår att vi inte ska använda orden genus, jämställdhet eller så i rubriker och marknadsföring. [...] Vi ska få dem till vår konferens och betala 2000 kr!

Denna oro för att orden genus och jämställdhet skulle göra besökare mindre benägna att betala för konferensen lyftes också fram vid senare mötestillfällen när konferenserna diskuterades. Planeringen av konferensprogrammet förlades dock främst på ledningsnivå och det gavs inte så mycket utrymme för att utforma upplägget på konferenserna utifrån erfarenheterna i inspektionsarbetet. Det blev paradoxalt att begrepp som genus och jämställdhet sågs som något problematiskt för att locka publik till konferenserna eftersom de insatser som genomfördes inom programmet var omfattande och gav en mängd intressanta resultat att diskutera just utifrån dessa begrepp. Resultaten var väl värda att synliggöras för en bred publik av arbetsgivare, beslutsfattare, politiker och arbetsmarknadens parter just på grund av att det fanns ett intresse för att problematisera genus och jämställdhet i relation till arbetsmiljö.

Inför slutkonferensen producerades en kortfattad flyer samt en konferensinbjudan som publicerades på Arbetsmiljöverkets hemsida. I

jämförelse med den informationsfolder som togs fram vid inledningen av projektet var det inte längre enbart bilder av personer som kunde identifieras som kvinnor som presenterades. Istället kunde merparten av personerna på bilderna identifieras som män. En bild visade en kvinna iklädd orange hjälm, hörselkåpor och overall. Två av männen symboliserade yrken inom vårdsektorn. I jämförelse med den första informationsfoldern visade denna flyer en förskjutning till ett mer maskuliniserat bildspråk. Dessutom visade rubriken på flyern ”Alla ska orka arbeta fram till pensionen” på en förskjutning från ett fokus på kvinnors arbetsmiljö till ett mer ”könsneutralt” fokus.

> Boka redan nu in konferensen Organisera för ett hållbart arbetsliv om att skapa ett arbetsliv som är hållbart fram till pensionen. En dialogkonferens om strategier som bidrar till ökad effektivitet och kvalitet i verksamheten och hur belastningsproblem kan förebyggas. Ta del av våra och forskarnas erfarenheter från såväl kommunal verksamhet inom omsorg och teknik som från sjukvården.

I flyern blev ord som ”pension”, ”effektivitet”, ”kvalitet” vägledande information om innehållet i konferensen. Det saknades helt hänvisningar till projektet och projektets syfte att förebygga att kvinnor slås ut från arbetslivet. Istället användes ord som effektivitet vilket snarare fokuserade på lönsamhetsaspekter i verksamheten än arbetsmiljövillkoren. Förändringen i de olika officiella informations- och inbjudningsmaterialen kan ses som ett exempel på hur det feminint kodade inte ges rubrikplats. I den konferensinbjudan som presenterades på Arbetsmiljöverkets hemsida beskrevs konferensen under rubriken: ”Organisera för ett hållbart arbetsliv”. I jämförelse med informationsfolderns titel ”Vad gör kvinnor på jobbet egentligen?” osynliggjordes projektets fokus på kvinnor. Istället smögs det till synes könsneutrala hållbarhetsbegreppet in. I den nedanstående texten ges en beskrivning av innehållet där följande påpekas:

> Att skapa ett arbetsliv som är hållbart fram till pensionen för både kvinnor och män kräver en medvetenhet och kunskap om organisationens betydelse. En central fråga för konferenserna är; vilken arbetsmiljö krävs för att vi ska kunna och vilja arbeta fram till pension. Detta är viktigt att besvara om vi ska kunna möta framtida utmaningar så som kompetensbehov likväl som behovet att hitta lösningar till

> problemet som att färre kommer behöva försörja fler allt eftersom befolkningen åldras. Att attrahera och behålla kompetent personal är en strategisk fråga och att skapa jämlika arbetsmiljöer för både kvinnor och män är ett steg på vägen. Om målet är en arbetsmiljö som gör att fler ska kunna och vilja arbeta fram till pensionen så måste vi diskutera på vilket sätt arbete behöver organiseras för att göra det möjligt. Med budskapet om betydelsen av ett genusmedvetet och systematiskt arbetsmiljöarbete förmedlar konferensen nya sätt att arbeta med gamla problem.

Återigen blev det en fråga om hur kvinnor och män ska orka arbeta fram till pensionen. Detta kan tolkas som att fokus också flyttats från arbetstagarnas hälsa och rätt att ha en dräglig arbetsmiljö till hur arbetsgivare ska tänka strategiskt för att behålla kompetent personal. Först i slutraderna flaggas för budskapet om ”genusmedvetet och systematiskt arbetsmiljöarbete”, men inte som ett mål i sig utan som ett medel för ett hållbart (effektivt) arbetsliv. Sprängkraften i resultaten från den genomförda jämförelsen mellan kvinno- och mansdominerade verksamheter kan därmed sägas ha underkommunicerats i och med dessa formuleringar. De resultaten belyste hur ojämlika arbetsförhållanden påverkar arbetsmiljön och hälsan bland personalgrupper.

> Genom att spegla och jämföra arbetsmiljöförhållandena i en kvinnodominerad verksamhet med förhållandena i en mansdominerad verksamhet kan förutsättningar och skillnader som påverkar arbetsmiljön framträda tydligt (Arbetsmiljöverket, RAP 2014/3:3).

Det handlade inte bara om en kartläggning om vad kvinnor och män gör på jobbet, utan det fanns en förändrande ambition i programmet som omfattade både arbetsgivarna och den egna verksamheten. Nedtonandet av orden genus och jämställdhet ser vi som symboliskt för ett reducerande av de maktperspektiv som tycktes tydligare i de officiella skrivningarna då programmet initierades. Att på detta sätt nedprioritera ord osm kan bidra med ett maktperspektiv möjliggör att jämställdhetsarbete kan reduceras till administration och riskerar att mista sin förändrande politiska potential (Rönnblom, 2011). Det fanns dock en återkommande diskussion bland de som arbetade med programmet om ”återställande krafter” inom organisationen (jfr Abrahamsson 2000). Detta var viktiga diskussioner, men som ibland präglades av en diskurs om att återställare var något som fanns utanför programmet i den övriga

organisationen vilket ibland gjorde det svårt att se hur detta tog sig uttryck i själva projektet. Forskningen om jämställdhetsprojekt visar hur arbetet med jämställdhet är normerande och både kan bidra till att reproducera och ifrågasätta maktstrukturer (Martinsson, 2014) och detta kan även gälla arbetsmiljöarbete.

Avslutande reflexioner

Att problematisera hur arbetsmiljöarbete blir till är ett försök att skapa ett annat slags medvetande kring hur problem i arbetslivet och arbetsmiljöer uppstår, får fortgå och hur de förändras. I de officiella delarna av programmet tenderade ett maskuliniserat (phallocentric) språkbruk att ta över (jfr Fotaki & Dawn Metcalf 2014) och sådana ord som associerades med femininitet och genus skrevs bort. Att skriva fram det feminina kan i sådana sammanhang bli en kritisk handling och något som synliggör de maktförhållanden som skapar villkoren i organisationer och projekt. Men samtidigt tenderar kategorin kvinnor när den artikuleras i en jämställdhetsdiskurs att bidra till att kön som kategorisering överordnas kritiska analyser av sådant som klass, sexualitet, etnicitet och ålder. Tabuerandet av orden genus och jämställdhet kan dock tolkas som symboliskt för ett reducerande av de maktperspektiv som, såhär i efterhand, potentiellt kunde plockats upp utifrån de officiella skrivningarna då programmet initierades. Samtidigt uppfattade vi att det fanns en medvetenhet hos de som arbetat med programmet om hur maktordningar som relateras till könskategorisering kan upptäckas i olika verksamheter. Det finns dock en djupgående kunskap om problemen med att kön blir en hegemonisk kategori i analyser av arbetslivet i Sverige (se tex de los Reyes 2007; 2014; Molina, Mulinari & de los Reyes 2005; Sandell & Mulinari 2006). Denna kunskap behöver ta plats på arbetsmiljöområdet.

Självklart skall arbetsmiljöarbete komma alla människor till del, men de ojämlikheter som finns mellan och inom olika arbetsmiljöer måste adresseras. Det framstår gärna som så lätt att upprepa skillnader mellan två till synes fasta kategorier: kvinnor och män. Detta gör i sig att det blir svårt att komma till en diskussion om skillnader *inom* dessa grupper. Det är många saker som kan skilja olika kvinnors erfarenheter av arbetslivet åt. Detta betyder inte att poängen med att ifrågasätta en delad erfarenhet är "att vi alla är individer och att inga strukturer, logiker eller ordningar finns eller att alla helt enkelt

gör fria val" (Dahl, 2014:102). Men hur arbetsmiljöarbete också bidrar till att skapa intersektioner av maktordningar blir svåra att både se, konceptualisera och kritisera om bara kön får ta plats och ännu svårare att om språket för att kritisera maktförhållanden blir tabu.

Referenser

Abrahamsson, L. (2000) *Att återställa ordningen. Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Diss. Umeå: Borea.

Abrahamsson, L. & Johansson, J. (2013) One hundred years of inertia: an exposé of the concept of the psychosocial environment in Swedish policy and research'. *Nordic Journal of Working Life Studies,* 3(1):5-29.

Acker, J. (1990) Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society,* 4: 139-158.

Ahl, H. & Marlow, S. (2012) Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship: advancing debate to escape a dead end? *Organization,* 19: 543-562.

Arbetsmiljöverket. (2014) Projektrapport – Inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning. *Rapport 2014:3*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket. (2015) Kvinnors arbetsmiljö 2011-2014 - Slutrapport *Rapport 2015:6.* Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Dahl, U. (2014) *Skamgrepp: femme-insistiska esääer*. Stockholm: Leopard Förlag.

de los Reyes. P. (2010) *Vad händer med jämställdheten? Nedslag i jämställdhetens synfält.* Uppsala: Uppsala universitet.

de los Reyes, P. (2014) Introduktion- Inte bara jämställdhet. I: de los Reyes, P. (red.) *Inte bara jämställdhet. Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*. SOU 2014:34, Stockholm: Fritzes, s. 197-222. http://www.regeringen.se/rattsdokument/statens-offentliga-utredningar/2014/10/sou-201434/

de los Reyes, P. & Gröndahl, S. (Red.) (2007) *Framtidens feminsimer-intersektionella interventioner i den feministiska debatten*. Hägersten: Tankekraft förlag.

Forsberg Kankkunen, T. (2014) Access to Networks in Genderized Contexts: The Construction of Hierarchical Networks and Inequalities in Feminized,

Caring and Masculinized, Technical Occupations. *Gender, Work & Organization,* 21: 340-352.

Fotaki, M. Metcalf, D.B. & Harding, N. ((2014) Writing materiality into management and organization studies through and with Luce Irigaray. *Human Relations*, 67(10): 1239–1263.

Gavanas, A. & Calleman, C. (2013) *Rena Hem På Smutsiga Villkor?: Hushållstjänster, Migration Och Globalisering*., Stockholm: Makadam.

Grönlund, A. (Red). (2014) *Glimtar av jämställdhet*. Umeå:Boréa.

Linstead, A. & Brewis, J. (2004) Editorial: Beyond Boundaries: Towards Fluidity in Theorizing and Practice. *Gender, Work & Organization.* Wiley-Blackwell, 11(4): 355-362.

Martinsson, L. (2014) Intersektionell normkritik - om jämställdhet, arbetsliv och omvandlingar av makt. In: De los Reyes P (ed) *Inte bara jämställdhet. Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet.* Stockholm: Statens offentliga utredningar, SOU 2014:34.

Molina, I. Mulinari, D. & de los Reyes, P. (Red.) (2005) *Maktens (o)lika förklädnader. Maktens (o)lika förklädnader : kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige : en festskrift till Wuokko Knocke.* Stockholm:Atlas.

Mulinari, P. (2007) *Maktens fantasier och servicearbetets praktik: arbetsvillkor inom hotell och restaurangbranschen i Malmö,* Linköping: linköpings Universitet.

Olofsdotter, G. & Sjöstedt Landen, A. (2014) Gender as headline and subtext: problematizing the gender perspective in an occupational health project. *Voulnerable Groups & Inclusion*.
DOI:http://dx.doi.org/10.3402/vgi.v5.23261

Olofsdotter, G. & Sjöstedt Landen, A. (2015) Att lyfta blicken: Genus, jämställdhet och arbetsmiljöarbete. *Slutrapport följeforskning "Kvinnor arbetsmiljö" Arbetsmiljöverket.* Sundsvall: Mittuniversitetet.

Olofsdotter, G och Sjöstedt Landén, A (kommande 2015) Ojämlikt arbetsmiljöarbete: makt, inflytande och att göra skillnad. I: *Makt och inflytande i arbetslivet.* Stockholm: Arena idé.

Olsson A. (2014) Arbetslivets villkorade jämställdhet: Varför jämställdhetsarbete och intersktionalitet hör ihop In: de los Reyes P (ed) *Inte bara jämtställdhet. Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet.* Stockholm: Statens offentliga utredningar SOU 2014:34.

Rönnblom, M. (2011) Vad är problemet? Konstruktioner av jämställdhet i svensk politik. *Tidskrift för genusvetenskap*, 2-3: 35-55.

Sjöstedt Landén, A. & Olofsdotter, G. (kommande 2016) What Should We Do Next?' Gender Equality Projects and Feminist Critique. In: *Challenging the Myth of Gender Equality in Sweden*, Martinsson, L, Griffin, G. & Giritli-Nygren, K. (red.) Policy Press.

Sandell, K. & Mulinari, D. (2006) Feministiska reflektioner över kön som kategori. I: Sandell, K. & Mulinari, D. (Red.) *Feministiska interventioner-berättelser om och från en annan värld*. Stockholm: Atlas.

Kapitel 8

Långt hemifrån men nära till alkohol: En studie av arbetets och kontextens betydelse för riskkonsumtion hos kvinnor och män i säsongsanställning

Stig Vinberg och Maria Warne

Utvecklingen i Sverige är att andelen tillfälliga anställningar ökar och dessa är nu på en historiskt hög nivå. Drygt hälften av unga vuxna i åldern 16-24 år har den anställningsformen (Larsson 2014). Med säsongsarbete avses en tillfällig anställning som återkommer varje år vid samma årstid. Dessa anställningar gäller enbart under säsongen, oavsett om personen har ett löfte om att få arbeta även nästa säsong (Statistiska centralbyrån 2015).

För många unga kvinnor och män innebär säsongsanställning på en turistort ett livsstilsval. Det är många gånger det första jobbet, och ofta första gången de bor hemifrån utan sina föräldrar under en längre period. Många ungdomar, och även äldre, säsongsanställda återkommer säsong efter säsong och en del fortsätter efter vintersäsongen med en sommarsäsong på annan ort (Möller m.fl. 2014). En säsongsanställning på en vinterturistort innebär för många unga en period där de möter nya personer och får möjligheter till nya aktiviteter. I en svensk studie av motiv till säsongsarbete i de svenska fjällen angavs sociala motiv som att få åka skidor och vara på en populär plats med mycket människor och party (Möller m.fl. 2014).

Forskning visar att säsongsanställda på turistorter utgör en riskgrupp för alkohol och droger (Kelly m.fl. 2014). För unga personer är säsongsanställning ofta förenad med en kultur som kännetecknas av en hög alkoholkonsumtion, tillgång till droger och riskfyllda sexuella beteenden (Briggs m.fl. 2011; Kelly m.fl. 2014). Det är vanligt att säsongsanställda bor tillsammans under kollektiva former, vilket har betydelse för den kultur och de beteenden som formas inom gruppen. Säsongsanställda är överrepresenterade inom hotell- och

restaurangbranschen (Larsson 2014), en bransch som är vanligt förekommande på turistorter. Studier visar också att restauranganställda utgör en särskild riskgrupp för hög alkoholkonsumtion då de har en markant högre alkoholkonsumtion jämfört med befolkningen som helhet. Skillnaden är särskilt tydlig bland yngre kvinnor som har en tydlig överrisk för riskkonsumtion av alkohol i denna bransch (Norström m.fl. 2012).

I Sverige har alkoholkonsumtionen ökat sedan mitten av 1990-talet och totalkonsumtionen nådde en topp år 2004, men har därefter sjunkit stadigt de senaste tio åren (Leifman & Trolldal 2014). Minskningen beror till stor del på att konsumtionen har minskat bland yngre och bland män (Statens folkhälsoinstitut 2011). Dock ligger både unga män och kvinnor trots det fortfarande på en hög konsumtionsnivå (Källmén m.fl. 2011; Leifman & Trolldal 2014). Det är i de yngsta åldersgrupperna som den största andelen individer med missbruk eller beroende finns, både när det gäller kvinnor och män (Hensing 2012; Källmén m.fl. 2015; Ramstedt m.fl. 2014). Ungas höga alkoholkonsumtion har även förklarats med att de befinner sig i en period i livet med ökad risktagning inom många områden, ett beteende som minskar eller helt försvinner hos vuxna (Kuntsche & Gmel 2013).

Sammanfattningsvis kan sägas att säsongsanställning har visat sig utgöra en riskfylld miljö för alkoholkonsumtion, men att det är oklart i vilken mån säsongsanställning ska förstås som en riskfylld social kontext och/eller som en riskfylld arbetsplats. Forskning visar också att traditionella genusnormer gör att såväl kontextuella som arbetsrelaterade faktorer kan ha olika effekt för kvinnor och män (Bosque-Prous m.fl. 2015; Hensing 2014). Därför är det angeläget att studera om det finns könsskillnader i alkoholkonsumtion och dess orsaker hos säsongsanställda. Mot den bakgrunden är det därför anmärkningsvärt att forskningen om alkohol i arbetslivet är ett relativt svagt utvecklat område och det är angeläget med studier inom området.

Syftet med vår studie är att undersöka förekomsten av riskkonsumtion av alkohol hos säsongsanställda kvinnor och män och om det förklaras av faktorer i arbetet eller kontexten samt om det finns könsskillnader i riskkonsumtion och dess orsaker.

Arbetets betydelse för riskkonsumtion

Studier har visat att det finns ett flertal faktorer i arbetet som bidrar till ökad riskkonsumtion av alkohol hos anställda. Förutom tillgång till alkohol på arbetsplatsen påverkas anställdas alkoholkonsumtion av faktorer som rör psykosociala förhållanden på arbetsplatsen. Exempelvis har Ames, Grube och Moore (2000) jämfört två likartade verksamheter i ett stort industriföretag. I den ena verksamheten med utvecklad alkoholpolicy och mer konsekvent social kontroll var bruket av alkohol i anslutning till arbetet betydligt lägre än i den verksamhet där policy saknades. Dock finns studier som inte styrker samband mellan att ha en alkoholpolicy och riskkonsumtion av alkohol (Larsson m.fl. 2007).

I andra studier har bristande psykosocial arbetsmiljö (Moore m.fl. 2000), som obalans mellan den ansträngning anställda lägger i arbetet och den belöning de får, visat sig vara en risk för hög alkoholkonsumtion (Head m.fl. 2004). Resultat indikerar att både kvinnor och män som har monotona arbeten konsumerar mer alkohol jämfört med de som har arbeten med en högre grad av komplexitet (Roxburgh 1998). Många arbetstimmar per vecka (Virtanen m.fl 2015) och upplevd stress är andra faktorer i arbetet som kan öka risken för riskfylld alkoholkonsumtion (Moore m.fl. 000). När det gäller forskning om alkoholkonsumtion relaterat till arbetslivet har det visat sig att en riskabel konsumtion kan leda till risk för ohälsa, olyckor, arbetsrelaterade skador och frånvaro bland anställda (Hermansson 2004). De få studier som finns indikerar goda effekter av förebyggande insatser mot riskkonsumenter på arbetsplatser (Hermansson 2002).

Få studier finns om skillnader mellan könen när det gäller relationer mellan arbetsmiljöfaktorer och riskkonsumtion av alkohol. En studie visar dock att höga arbetskrav är relaterat till högre alkoholkonsumtion bland kvinnor, men inte bland män (Roxburgh 1998). Möjliga förklaringar, enligt författaren, är att kvinnor med höga arbetskrav utsätts för högre rollkrav och multipla hälsorisker jämfört med män med höga arbetskrav. Ett dåligt socialt klimat riskerar att leda till en förhöjd alkoholkonsumtion för framförallt kvinnor (Svare m.fl. 2004). Forskarnas förklaring är att kvinnor reagerar mer på en negativ social miljö och att de är mer sensitiva för konflikter på arbetsplatsen.

Alkohol och genus

Olika normer omgärdar och påverkar kvinnors och mäns drickande. Alkoholkonsumtion har traditionellt setts som en del av konstruktionen av manlighet (Willott & Griffin 1997). Genom att se kvinnors och mäns agerande kring alkohol med utgångspunkt i social konstruktion, istället för biologiskt betingat, är utgångspunkten att kvinnor och män agerar i enlighet med den femininitet och maskulinitet de har anammat från den kultur de lever i (West & Zimmerman 1987). Detta resonemang ligger i linje med studier som visar att alkoholkonsumtionen har ett samband med nivån av jämställdhet i ett land. Konsumtion av alkohol är mer lika mellan män och kvinnor i jämställda länder än där mer traditionella normer råder (Bosque-Prous m.fl. 2015; Hensing 2014). Hensing förklarar detta förhållande med kvinnors ökade självständighet och att kvinnor bland annat nu gör uppgifter som tidigare var förbehållet män i arbetslivet. Det har även resulterat i en förändrad syn på vilka platser som kan beträdas av kvinnor respektive män och det sker ständigt ett samspel mellan social praktik och hur det konstruerar våra föreställningar om normer och genus.

Utifrån biologiska aspekter har kvinnor en känslighet som grundar sig i kroppsstorlek och deras distribution av fett och vatten i kroppen. Kvinnors metaboliska system gör dem också känsligare för alkohol (Mumenthaler m.fl. 1999). Män är utsatta för större risk med utgångspunkt i att de konsumerar större mängder alkohol och att de dricker oftare än kvinnor (Bosque-Prous m.fl 2015; Hensing 2012).

Kontextens betydelse för alkoholkonsumtion

Wenger (2000) använder teorin ”Community of Practice” (CoP) för att beskriva hur vi lär, förhandlar och konstruerar vår miljö tillsammans. Han menar att vi behöver bli medvetna om vilka som upprätthåller normer, hur band hålls samman och vilka som är ”brobyggare” för att kunna utveckla det sociala lärande som är nödvändigt för en CoP. Innebörden är att gruppmedlemmarna i en ”community” förhandlar om och lär vad samhället handlar om genom att sträva efter att utveckla en gemensam historia, ett likartat språk och bygga ett socialt kapital på gemensamma normer och värden (Wenger, 2000). CoP har använts av bland andra Paecher (2006) för att försöka förklara hur genus skapas och

hur svårföränderlig en ”community” kan vara och hur exkluderad en individ kan bli som bryter mot det rådande producerandet och reproducerandet av normer inom en CoP. Lyons och Willott (2008) använder CoP för att studera hur genusnormer om alkoholkonsumtion skapas bland unga män och kvinnor i arbetslivet. De har funnit att den studerade gruppen involverar varandra och skapar en gemenskap i berättelser om hur en bra kväll ute tar sig uttryck. Författarna redovisar vidare att kvinnorna formar en särskild norm kring feminisering av sitt drickande. Deltagarnas berättelser innehåller både traditionellt maskulina aktiviteter och traditionellt kvinnliga aspekter om socialt omhändertagande. Normbrytande alkoholkonsumtion kan därför vara ett sätt att utforska och ifrågasätta genushierarkier (Measham, 2002).

Således kan alkoholkonsumtion ses som en social företeelse som i hög grad påverkas av omgivningens attityder och beteenden. Social acceptans för alkohol är också relaterat till det nätverk som finns runt människor - det kan handla om inställningen till alkohol hos exempelvis föräldrar, kamratgrupper, arbetsgivare och arbetskamrater. Ur ett sociologiskt perspektiv menar Johansson och Wirbing (2005) att alkohol kan fungera som en byggsten för att skapa olika sociala världar utifrån lokala kulturer och sociala betydelser. Alkohol kan bidra till att skapa identitet och sociala tillhörigheter, något som sannolikt har relevans för unga personer som arbetar som säsongsanställda.

Genomförande

Under åren 2014-2016 bedrivs projektet ”Trygg i Åre - arbetsgivare mot droger” för att minska alkohol- och droganvändande bland säsongsanställda i kommunen (Warne & Vinberg 2015). Projektet är ett samarbete mellan Åre kommun, Destination Åre och Mittuniversitetet. I projektet ingår mätningar av alkohol- och droganvändning via enkäter till ledare och medarbetare, utveckling av alkohol- och drogpolicy, utbildning och andra kompetenshöjande insatser samt arbetsplatsspecifika handlingsprogram.

Åre är en kommun i västra Jämtland, med runt 10 000 invånare. Näringslivet domineras av små och medelstora företag och verksamheter inom turism. Varje år arbetar runt 2000 säsongsanställda i Åre och nära 60 procent av dessa vistas tillfälligt i kommunen under

säsongen. Flera av företagen med säsongsanställd personal tillhandahåller personalboenden; lägenheter eller boenden som är rum med gemensamt kök och gemensamma umgängesytor. En majoritet av de säsongsanställda bor i dessa boenden. Säsongen börjar i de flesta fall i november och pågår till mars eller april när påskloven har tagit slut.

För att genomföra studien kontaktades 48 privata företag med fler än fyra anställda inom Åre kommun, hämtade från kommunens företagsregister. Projektledaren kontaktade samtliga företag vid orterna Åre, Undersåker, Duved och Storlien. Företag med 20 anställda eller fler besöktes av projektledaren, övriga fick enkäterna med svarskuvert utsända. Företagsledarna ombesörjde i sin tur att enkäten delades ut till alla anställda på arbetsplatsen. Enkäterna samlades sedan in av projektledaren via förslutna brev. Uppgifter om anställdas företagstillhörighet samlades av integritetsskäl inte in, varför bortfall gällande antal företag inte kan redovisas. Utifrån svaren på enkätfrågorna kan dock utläsas att de deltagande företagen representerar ett brett urval av branscher och företagsstorlekar.

En enkät delades våren 2014 ut till 1313 anställda och omfattade såväl tillsvidareanställda, tillfälligt anställda som säsongsanställda. Det var 611 personer (54 % kvinnor, 46 % män) som besvarade enkäten, vilket utgör 47 procent av dem som blev tillfrågade. I denna artikel analyseras endast anställda med säsongs- och tillfällig anställning, totalt 453 personer varav 259 (57 %) är kvinnor och 194 (43 %) är män. Majoriteten av studiens deltagare (88 %) är unga vuxna under 35 år.

Enkäten omfattade totalt 43 frågor om alkohol- och drogförebyggande arbete, arbetssituation, alkoholvanor, droger, hälsa och levnadsvanor. För att studera *riskkonsumtion av alkohol* användes frågeformuläret AUDIT (Alcohol Use Disorders Identification Test) som mätinstrument, vilket är framtaget av Världshälsoorganisationen (Babor, Higgins-Biddle, Saunders, & Monteiro 2001; Bergman & Källmén 2002). Frågeformuläret innehåller 10 frågor om mängden alkohol och hur ofta man dricker alkohol, samt frågor om vad alkoholkonsumtionen har fört med sig, exempelvis om man upplevt skuldkänslor eller om någon annan skadats eller oroats av alkoholkonsumtionen. De olika svarsalternativen ger olika poäng som summeras till en totalsumma vilken kan variera mellan 0 och 40 poäng. Ju högre poäng desto större riskkonsumtion. Om den sammanlagda poängen är 8 poäng eller högre

anses det föreligga en riskkonsumtion för män. För kvinnor är motsvarande gräns 6 poäng (Berman m.fl. 2012).

För att analysera *kontextuella faktorer* användes frågor som berör sociala relationer på olika sätt: bostadsort, boende med kollegor/andra vuxna, och att ha vänner som ofta dricker sig berusade. För att underlätta jämförelse indelades svaren i två olika grupper. Dikotomisering gjordes enligt följande: bostadsort (1=ordinarie bostadsort utanför Åre, 0=ordinarie boende i Åre), boende med kollegor/andra vuxna (1=bo med kollegor/andra vuxna, 0=övriga) och att ha vänner som ofta dricker sig berusade (1=ofta, 0=ibland, sällan, aldrig).

För att studera *faktorer i arbetet* användes frågor om anställningsvillkor, psykosocial arbetsmiljö och arbetsgivarens förebyggande arbete. Följande frågor ställdes om anställningsvillkor: arbetets omfattning (1=mindre än heltid, 0=heltid och mer än heltid), arbetstidens förläggning (1=dagtid, 0=kväll/skift), antal arbetstimmar (1=mer än heltid, 0=heltid och mindre än heltid) och bransch (1=restaurang och hotell, 0=övriga branscher). Psykosocial arbetsmiljö analyserades med hjälp av frågor om engagemang, uppskattning, rättvisa, arbetsklimat och krav (Christensen m.fl. 2012). De tre frågorna om engagemang handlade om att känna sig stark och energisk på jobbet, känna entusiasm över jobbet och att fokusera helt och hållet på jobbet. De tre frågorna om uppskattning avsåg om arbetsledaren uppskattar arbetet, att arbetet uppskattas utanför arbetsplatsen och att själv anse arbetet som viktigt. De fyra frågorna om rättvisa handlade om att konflikter löses på ett rättvist sätt, att anställda visas uppskattning när de gör ett bra arbete, att förslag från de anställda mottas seriöst av ledningen och att arbetsuppgifter fördelas rättvist. Tre frågor om arbetsklimat berörde huruvida det var en god stämning med arbetskamrater, om samarbetet var gott på arbetsplatsen och om man kände sig som en del av arbetsplatsen. Slutligen berörde de fem frågorna om krav ifall man arbetar i mycket högt tempo, att arbetet kräver snabba beslut, om arbetsuppgifterna är svåra och om de kräver maximal uppmärksamhet och komplicerade beslut. För varje frågeområde slogs delfrågorna samman till ett summationsindex: engagemang varierade mellan 0-21 poäng, uppskattning mellan 0-12 poäng, rättvisa mellan 0-16 poäng, arbetsklimat mellan 0-12 poäng och krav mellan 0-16 poäng.

För samtliga index betyder högre värden att den anställde upplevde en hög förekomst av faktorn ifråga.

Arbetsgivarens förebyggande arbete studerades genom frågor om alkoholpolicy (1=har policy, 0=saknar/vet ej), utandningstester (1= ja, 0=nej/vet ej) och utvecklingssamtal (1=ja, två gånger eller fler, 0=nej).

Analys

Analysen har genomförts i tre steg. För att besvara frågan om förekomst av riskkonsumtion av alkohol hos säsongsanställda kvinnor och män genomfördes frekvensmätningar. För att besvara frågan om könsskillnader föreligger avseende riskkonsumtion, kontextuella faktorer och faktorer i arbetet användes chi^2-test och Mann-Whitney U-test. Det tredje steget avsåg att besvara frågan om vilka faktorer i kontexten och arbetet som var associerade med riskkonsumtion av alkohol. För den analysen användes först bivariata logistiska regressionsanalyser. Sedan gjordes multivariata logistiska regressionsanalyser där de variabler som visade sig vara signifikanta i den bivariata analysen inkluderades. Med utgångspunkt i den ojämna åldersfördelningen mellan kvinnor och män gjordes en kontroll för ålder i den multivariata analysen. Resultatet anges som en oddskvot (OR), vilket betyder att exempelvis en oddskvot på 2 när det gäller att bo tillsammans innebär en dubblerad sannolikhet för att rapportera en hög riskkonsumtion av alkohol jämfört de som inte bor tillsammans. För att analysera hur studerade kontextuella faktorer och faktorer i arbetet bidrog till variansen i riskkonsumtion av alkohol används det så kallade Nagelkerke-värdet. Värdet kan variera mellan 0-1 och ju högre värde desto bättre förklarar orsaksfaktorerna det studerade problemet, i detta fall riskkonsumtion av alkohol. För att kontrollera för multikollinearitet (samvariation mellan variabler) genomfördes korrelationsanalyser och en analys av VIF-värdet, dessa visade låga korrelationer mellan studerade variabler (korrelation <0,50 och VIF <1,5).

Resultat

Först presenteras en beskrivning och jämförelse mellan de kvinnor och män som deltagit i studien avseende ålder, riskkonsumtion av alkohol, kontextuella faktorer och faktorer i arbetet (Tabell 1). Därefter

presenteras resultaten av orsaksanalyserna av vilka faktorer som är associerade till riskkonsumtion hos kvinnor och män (Tabell 2).

Riskkonsumtion av alkohol

I den yngsta åldersgruppen (18-24 år) är det ungefär nio av tio som uppger att de har en riskkonsumtion av alkohol. Det finns i denna grupp ingen signifikant skillnad mellan män och kvinnor. Av tabellen framgår även att kvinnors riskkonsumtion avtar med stigande ålder medan mäns riskkonsumtion är mer oberoende av ålder.

Kontextuella faktorer

Det finns flera statistiskt signifikanta skillnader mellan de säsongsanställda kvinnorna och männen (Tabell 1). En högre andel kvinnor än män har sin ordinarie bostadsort utanför Åre kommun och en högre andel män anger att de har vänner som ofta dricker sig berusade. Däremot finns ingen skillnad när det gäller den andel som bor tillsammans med kollegor/andra vuxna. En majoritet av de säsongsanställda bor inte permanent i Åre kommun.

Tabell 1. Beskrivning av andelen kvinnor (n=259) respektive män (n=194) (uttryckt i procent alternativt median) avseende: åldersfördelning, riskkonsumtion av alkohol (AUDIT), kontextuella faktorer och faktorer i arbetet. Könsskillnader analyserades med Chi²-test och Mann-Whitney U-test. Signifikansnivå $p<0,05$.

Variabler		Kvinnor	Män	p-värde kön
		Procent	Procent	
Åldersfördelning				
	18-24 år	67	56	0,012
	25-34 år	23	28	0,210
	35> år	10	16	0,043
Riskkonsumtion (AUDIT)*				
	18-24 år	92	88	0,376
	25-34 år	63	83	0,033
	35> år	28	71	0,007
Kontextuella faktorer				
	Sociala relationer			
	Ordinarie bostadsort utanför Åre	71	61	0,035
	Bor med kollegor/andra vuxna	49	47	0,615
	Vänner dricker sig ofta berusade	41	56	0,002
Faktorer i arbetet				
	Anställningsvillkor			
	Arbetets omfattning (mindre än heltid)	70	54	0,001
	Arbetstidens förläggning (kväll + skift)	30	44	0,002
	Arbetstimmar (mer än heltid)	09	15	0,074
	Bransch (restaurang och hotell)	60	51	0,069
	Psykosocial arbetsmiljö	Median	Median	
	Engagemang	18	18	0,944
	Uppskattning	10	10	0,650
	Rättvisa	12	12	0,927
	Arbetsklimat	11	11	0,711
	Krav	06	06	0,839
	Arbetsgivarens förebyggande arbete	Procent	Procent	
	Alkoholpolicy	88	86	0,515
	Utandningstest	55	56	0,858
	Medarbetarsamtal	65	68	0,446

Faktorer i arbetet

När det gäller anställningsvillkor visar Tabell 1 att kvinnor i större utsträckning arbetar deltid och dagtid och i mindre omfattning obekväm arbetstid. Sett till båda könen har en majoritet av de säsongsanställda en deltidsanställning. En högre andel av kvinnorna arbetar också inom hotell- och restaurangbranschen, även om skillnaden inte är signifikant.

Mäns respektive kvinnors upplevelse av faktorer relaterade till psykosocial arbetsmiljö och arbetsgivarens förebyggande arbete visar inte på signifikanta skillnader mellan könen. Resultatet visar på höga värden för engagemang, uppskattning, rättvisa och arbetsklimat men lägre värden när det gäller krav. Närmare 90 procent uppger att arbetsgivaren har en alkoholpolicy och drygt hälften anger att utandningstest förekommer för att kontrollera eventuell alkoholkonsumtion.

Är det arbete eller kontext som bidrar till riskkonsumtion av alkohol?

Resultaten av de logistiska regressionsanalyserna visar att både kontextuella faktorer och faktorer i arbetet bidrar till en ökad sannolikhet för riskkonsumtion hos både kvinnor och män, se Tabell 2.

Den bivariata analysen visar att både när det gäller kvinnor och män finns det signifikanta samband med samtliga kontextuella faktorer: att bo tillfälligt i Åre, att bo med kollegor/andra vuxna och att ha vänner som ofta dricker sig berusade. När det gäller faktorer i arbetet finns det för kvinnors del signifikanta samband mellan riskkonsumtion av alkohol samt upplevelser av rättvisa och ett gott arbetsklimat. För männen finns ett signifikant samband mellan riskkonsumtion av alkohol och att arbeta obekväm arbetstid samt att vara anställd inom hotell- och restaurangbranschen.

Den multivariata analysen visar att det är olika faktorer för män och kvinnor som är associerade till riskkonsumtion. För kvinnors del är det framförallt två av de kontextuella faktorerna som är associerade med riskkonsumtion, att ha sin ordinarie bostadsort utanför Åre (OR, 3,46)

Tabell 2. Bivariat och multivariat logistisk regressionsanalys som visar oddskvoten (OR) med 95 procents konfidensintervall för att ha en riskkonsumtion av alkohol (AUDIT +6, +8) associerat till kontextuella faktorer och faktorer i arbetet för kvinnor respektive män. Signifikanta samband är märkta med *.

Variabler	Frågeområden	Rå oddskvot		Justerad oddskvot	
		Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Kontextuella faktorer					
	Sociala relationer				
	Ordinarie boende utanför Åre	12,28* (5,53–27,56)	2,97* (1,09–8,08)	3,46* (1,07–11,22)	0,84 (0,18–3,85)
	Bor med kollegor/andra vuxna	15,32* (5,22–45,03)	19,72* (2,55–52,54)	18,98* (3,57–100,85)	9,19 (0,72–116,94)
	Vänner dricker sig ofta berusade	6,35* (2,37–17,02)	8,71* (2,41–34,56)	3,41 (0,89–13,05)	18,71* (1,62–216,57)
Faktorer i arbetet					
	Anställningsvillkor				
	Arbetets omfattning (mindre än heltid)	1,88 (0,92–3,82)	1,85 (0,47–3,02)		
	Arbetstidens förläggning (kväll/ skift)	2,38 (0,89–5,74)	3,36* (1,05–10,73)	4,86* (1,31–18,05)	2,14 (0,41–11,27)
	Arbetstimmar (mer än heltid)	0,92 (0,29–2,97)	0,74 (0,22–2,48)		
	Bransch (restaurang och hotell)	1,15 (0,58–2,27)	3,32* (1,14–9,71)	1,12 (0,36–3,47)	2,40 (0,44-12,97)
	Psykosocial arbetsmiljö				
	Engagemang	0,71 (0,31–1,61)	0,69 (0,22–1,99)		
	Uppskattning	1,02 (0,81–1,21)	1,15 (0,95–1,41)		
	Rättvisa	1,11* (1,01–1,23)	1,01 (0,89–1,15)	1,16 (0,97–1,39)	0,82 (0,64–1,06)
	Gott arbetsklimat	1,25* (1,04–1,50)	1,19 (0,99–1,42)	1,10 (0,79-1,52)	1,60* (1,11-2,30)
	Balanserade krav	0,93 (0,81–1,05)	0,90 (0,76–1,06)		
	Arbetsgivarens förebyggande arbete				
	Alkoholpolicy	1,08 (0,34–3,48)	0,76 (0,16–3,65)		
	Utandningstest	0,72 (0,36–1,45)	0,56 (0,10–1,33)		
	Medarbetarsamtal	1,03 (0,50–2,12)	1,89 (0,72–5,01)		
Nagelkerke R^2				0,58	0,44

och att bo med kollegor/ andra vuxna (OR 18,98). Dessutom har faktorer i arbetet i form av obekväm arbetstid (4,86) en relation till riskkonsumtion.

Även för männens del är kontextuella faktorer, i form av att ha vänner som ofta dricker sig berusade (OR 18,71), associerade till riskkonsumtion. Även en faktor i arbetet, upplevelse av ett gott arbetsklimat (OR 1,60), är för män associerad till riskkonsumtion.

Diskussion

Denna studie har undersökt förekomsten av riskkonsumtion av alkohol bland unga säsongsanställda på en vinterturistort, skillnader mellan könen och om det är kontextuella faktorer eller faktorer i arbetet som förklarar varför säsongsarbete utgör en riskmiljö för alkoholkonsumtion. Resultatet är i linje med annan forskning om säsongsanställda på turistorter som visar på en kultur med hög alkoholkonsumtion (Briggs m.fl. 2011; Kelly m.fl. 2014), en konsumtion som är betydligt högre än befolkningen som helhet (Norström m.fl. 2012). Det faktum att runt 90 procent av både unga kvinnor och män i denna studie uppger sig ha en riskkonsumtion av alkohol bekräftar även den generella utvecklingen, att kvinnors alkoholkonsumtion närmat sig männens när kvinnor inträder på tidigare manliga domäner (Hensing 2014).

Den sammanfattande bilden av resultaten är att det i huvudsak är de kontextuella faktorerna som är associerade med en riskkonsumtion av alkohol för både män och kvinnor i säsongsanställning. Det finns dock könsrelaterade skillnader där boendevillkor verkar ha stor betydelse för kvinnor medan vänners berusningsdrickande har störst betydelse för mäns riskkonsumtion. Även faktorer i arbetet, i form av obekväm arbetstid för kvinnor och upplevelse ett gott arbetsklimat för män, är associerade till riskkonsumtion, om än i mindre utsträckning.

Vilka är då mekanismerna bakom de funna resultaten? Ett av de starkaste sambanden finns mellan att bo tillsammans med vänner/kollegor eller ha vänner som ofta dricker sig berusade och riskkonsumtion av alkohol. En tidigare studie av Ooi, Mair och Laing (2014) visar hur barriärer skapas mellan säsongsanställda och den bofasta befolkningen där de säsongsanställda formar egna starka nätverk med en stark ”partykultur” och riskerar därmed att exkluderas

från det omgivande lokalsamhället. Samtidigt framgår i en studie av förhållanden i Sälen och Trysil (Möller m.fl. 2014) att endast 10 procent skulle tacka ja till att bli fast anställd, vilket visar att få har för avsikt att bli en del av turistortens dagliga liv. Med utgångspunkt i Wengers (2000) teori om CoP kan de anställda ses som nya gruppmedlemmar som lär om att vara säsongsanställd i Åre och där de utvecklar gemensamma beteenden och bygger ett socialt kapital utifrån förväntade normer. Paecher (2006) tar upp den risk som finns att bli exkluderad genom att bryta mot det rådande producerandet och reproducerandet inom en CoP. Detta kan bidra till ett konsumtionsmönster som blir framtvingat för att passa in i gruppen säsongsanställda.

Resultatet i vår studie indikerar att det kan finnas en press att dricka alkohol för att smälta in i gruppen. Ett gott arbetsklimat, som bland annat innehåller frågan om att känna sig inkluderad i arbetslaget, var i studien associerad med riskkonsumtion. Det faktum att också denna faktor i form av god stämning, gott samarbete och att uppleva sig som en del av gruppen är relaterad till en riskkonsumtion har bäring för Paechers (2006) resonemang om exkludering. En annan förklaring till den höga alkoholkonsumtionen är att ”man som ny och osäker” använder alkohol för att ta initiativ och skapa kontakter med andra säsongsanställda, vilket är i linje med Johansson och Wirbings (2005) resonemang om sociala värdar. Kuntsche och Cooper (2010) pekar på en kultur bland unga i form av ”a heavy eposodic weekend drinking culture” som präglas av stor konsumtion för att ha roligt och söka spänning i anslutning till veckoslutet. Relaterat till resultaten i vår studie kan det betyda att helgdrickandet bland säsongsanställda utökas till fler dagar i veckan med koppling till att roligt med vänner.

Resultatet visar att för männens del var vänners berusningsdrickande starkt associerad med egen riskkonsumtion. Detta är i linje med en amerikansk studie som pekar på att alkoholkonsumtion är förknippat med kamrattryck och manlig norm, men att kopplingen är starkare när det gäller yngre män (Iwamoto & Smiler 2013). Vår tidigare studie pekar dock på att mäns riskkonsumtion fortsätter upp i åldrarna medan kvinnors alkoholkonsumtion reduceras rejält efter 40-årsåldern (Warne & Vinberg 2015). Alkoholkonsumtion betraktas ofta som en del i formandet av maskulinitet (Connell 2008; Willott & Griffin 1997) och problematiseras sällan (Bogren 2011). Ur ett folkhälsoperspektiv är detta

problematiskt eftersom mäns alkoholkonsumtion både är förknippat med egen ohälsa, men även att den kan innebära negativa effekter på familj och andra sociala nätverk (Hammarström & Hensing 2008).

Vänners drickande var även för kvinnors del associerad med riskkonsumtion av alkohol i den bivariata analysen, men den multivariata analysen visar att andra faktorer har större betydelse för kvinnor, såsom arbetstidens förläggning och boendesociala aspekter. Kvinnliga studenter som intervjuats om sitt berusningsdrickande talar om att hålla balansen i den frihet som regleras av gruppnormer och att överdrivet drickande stigmatiseras till missbruk av denna frihet (Macnella & Bredin 2010). Det ansvar som kvinnor förväntas ta och tar för familj, barn och hem är en del i normer om femininitet (Evertsson 2014; Fetterolf & Rudman 2014), men Ahlström (2007) menar att detta inte är relevant när det gäller unga kvinnor. Andra forskare har däremot funnit att kvinnor redan i unga år kopplar ett socialt ansvarstagande och omhändertagande med alkoholkonsumtion och Lyons och Willott (2008) visar i sin artikel att de unga kvinnorna berättar om hur de ser efter varandra när de är ute och festar.

Arbetstidens förläggning (kvälls- och/eller skiftarbete) visar på ett samband med riskkonsumtion av alkohol, för män i den bivariata analysen och för kvinnor i den multivariata analysen. Drygt hälften av de säsongsanställda arbetar inom hotell- och restaurangbranschen där det är vanligt med obekväma arbetstider, vilket är en riskmiljö när det gäller alkohol (Norström m.fl. 2012).

Ett positivt resultat är att de svarande upplever god psykosocial arbetsmiljö. Dock anger relativt många höga krav i arbetet inkluderande arbete i högt tempo och behov av att fatta snabba beslut. Höga arbetskrav, särskilt om man samtidigt har låg grad av handlingsutrymme i arbetet, innebär risker för olika typer av ohälsa (Karasek & Theorell 1990). Ett anmärkningsvärt resultat som inte är i linje med tidigare forskning (Moore m.fl. 2000; Virtanen m.fl. 2015) är att det inte finns skillnader mellan kvinnor och män när det gäller psykosocial arbetsmiljö samt att den jämfört med de kontextuella faktorerna har en låg association till riskkonsumtion.

Det finns några metodologiska överväganden som bör nämnas. Urvalet är ett mindre selekterat urval av säsongsanställda vid en

vinterturistort vilket innebär att resultatet inte kan generaliseras till att gälla turistorter överlag. Samtidigt finns det få studier av säsongsanställdas riskonsumtion av alkohol vilket gör att vår studie är ett betydelsefullt bidrag och kan ligga till grund för fortsatta studier av gruppens levnads- och arbetsvillkor samt riskkonsumtion av alkohol. En styrka i studien är användandet av validerade enkätfrågor samt indexkonstruktion från tidigare studier. Användandet av tvärsnittsdata gör att resultatet av genomförda regressionsanalyser inte går att tolka som ett orsakssamband, sambanden mellan de studerade faktorerna kan gå i olika riktningar. Utifrån tidigare studier är det ändå troligt att de studerade faktorerna som rör kontextuella faktorer och faktorer i arbetet kan förklara en del av de säsongsanställdas riskkonsumtion av alkohol. De breda konfidensintervallen, främst gällande de kontextuella faktorerna, gör att resultaten bör tolkas med viss försiktighet, men det är ändå viktigt att påpeka att sambanden är signifikanta med höga oddskvoter.

Praktiska implikationer

Det finns flera praktiska implikationer utifrån studiens resultat. I förebyggande syfte är det av stor betydelse med attitydpåverkande insatser för att begränsa alkoholkonsumtionen. Sådana bör genomföras tidigt i anställningen och fortlöpande under säsongen i form av stöd från företagshälsovård och andra experter. Det är också viktigt att det finns strategier på arbetsplatsen som stöd till personer som har alkoholrelaterade problem, likväl som generella strategier som exempelvis utandningstester. Ändå viktigare är nog att insatser riktas mot att förändra den kultur och de normer som skapas i de kollektiva boendeformer som många säsongsanställda har. Här bör arbetsgivarna kunna anvisa andra boendeformer för de som så önskar och se över regler kring boenden och konsumtionen av alkohol i dessa. Arbetsgivarna bör även visa på ett alternativ till den ”partykultur” som är nuvarande norm. Ett sådant alternativ kan vara relaterat till den hälsotrend som finns i dagens samhälle. I linje med Wenger (2000) bör ledare identifiera de som upprätthåller normer likväl som de som utmanar normen och knyter kontakt utanför den egna CoP:n.

Slutsatser

Studiens resultat visar att de yngre säsongsanställda kvinnorna och männen har en högre riskkonsumtion än genomsnittliga värden för respektive åldersgrupp bland befolkningen. En slutsats är att kontextuella faktorer som rör boende och vänners drickande har starkt samband med säsongsanställda mäns och kvinnors riskkonsumtion av alkohol. En annan slutsats är att faktorer i arbetet som rör anställningsvillkor, psykosocial arbetsmiljö och arbetsgivarens förebyggande arbete uppvisar begränsade relationer till riskkonsumtion av alkohol. Förebyggande och främjande insatser bör därför främst fokusera på att förändra normer kring den sociala kulturen som är förknippad med riskkonsumtion av alkohol. Resultaten tyder också på att det finns genusrelaterade skillnader när det gäller faktorer associerade med riskkonsumtion av alkohol och anställningsvillkor. Dessa skillnader bör beaktas i framtida förbättringsarbeten. Det faktum att resultaten inte pekar på skillnader mellan kvinnor och män när det gäller psykosociala förhållanden kan tyda på att gruppen unga säsongsanställda är en homogen grupp som inte är representativ för ungdomar i gemen. Det är angeläget att fördjupa forskningen om gruppen säsongsanställda och deras sociala och arbetsmässiga villkor.

Referenser

Ahlström, S. (2007) Gender differences in youth drinking cultures. I Järvinen, M. & Room, R. (Eds.), *Youth drinking cultures*. Hampshire UK: Ashgate Publishing Copmany.

Ames, G.M. Grube, J.W. & Moore, R.S. (2000) Social control and workplace drinking norms: A comparsion of two organizational cultures. *Journal of Studies on Alcohol*, 61(2): 203-219.

Babor, T.F. Higgins-Biddle, J.C. Saunders, J.B. & Monteiro, M.G. (2001) AUDIT: The Alcohol Use Disorders Identification Test: Guidelines for use in primary care: Department of Mental Health and Substance Dependence. *World Health Organization*.

Bergman, H. & Källmén, H. (2002) Alcohol use among Swedes and a psychometric evaluation of the alcohol use disorders identification test. *Alcohol and Alcoholism, 37*(3): 245-251.

Berman, A. Wennberg, P. & Källmen, H. (2012) *AUDIT och DUDIT: Att identifiera problem med alkohol och droger.* Stockholm University, Faculty of Social Sciences, Centre for Social Research on Alcohol and Drugs (SoRAD).

Bogren, A. (2011) Gender and alcohol: The Swedish press debate. *Journal of Gender Studies, 20*(2): 155-169. doi: 10.1080/09589236.2011.565196

Bosque-Prous, M. Espelt, A. Borrell, C. Bartroli, M. Guitart, A.M. Villalbí, J.R. & Brugal, M. T. (2015) Gender differences in hazardous drinking among middle-aged in Europe: the role of social context and women's empowerment. *The European Journal of Public Health*, cku234.

Briggs, D. Tutenges, S. Armitage, R. & Panchev, D. (2011) Sexy substances and the substance of sex: Findings from an ethnographic study in Ibiza, Spain. *Drugs and Alcohol Today,* 11(4): 173-187.

Christensen, M. Aronsson, G. Borg, V. Clausen, T. Guthenberg, J. Hakanen, J. Lundberg, U. & Straume, L.V. (2012) *Building engagement and healthy organizations: Validation of the Nordic Questionnaire on Positive Psychology (N-POP). The Third Report from the Nordic Project*. Nordic Council of Ministers.

Connell, R. (2008) Maskuliniteter, 2. uppl. *Daidalos, Göteborg*.

Evertsson, M. (2014) Gender ideology and the sharing of housework and child care in Sweden. *Journal of Family Issues,* 35(7): 927-949.

Fetterolf, J.C. & Rudman, L.A. (2014) Gender inequality in the home: The role of relative income, support for traditional gender roles, and perceived entitlement. *Gender Issues,* 31(3-4): 219-237.

Hammarström, A. & Hensing, G. (2008) *Folkhälsofrågor ur ett genusperspektiv: Arbetsmarknad, maskuliniteter, medikalisering och könsrelaterat våld.* Östersund: Statens folkhälsoinstitut.

Head, J. Stansfeld, S.A. & Siegrist, J. (2004) The psychological work environment and alcohol dependence: A prospective study. *Occupational and Environmental Medicine,* 36(3): 207-212.

Hensing, G. (2012) The health consequences of alcohol and drug abuse: Health in Sweden: The National Public Health Report 2012. Chapter 11. *Scandinavian Journal of Public Health,* 40(9 suppl): 211-228. doi: 10.1177/1403494812459608.

Hensing, G. (2014) Genus som identitet och normerande struktur i relation tilll kvinnors konsumtion av alkohol och alkoholproblem. *Socialmedicinsk tidsksrift*, 6: 595-607.

Hermansson, U. (2002) *Risky alcohol consumption in the workplace: The feasibility of early detection and brief intervention as a part of routine health examinations*: Institutionen för klinisk neurovetenskap/Department of Clinical Neuroscience.

Hermansson, U. (2004) *Riskbruk av alkohol i arbetsllivet. En kunskapsöversikt om motiv och åtgärder, 20*. Stockholm: Centralförbudet för alkohol- och narkotikaupplysning.

Iwamoto, D.K.. & Smiler, A.P. (2013) Alcohol makes you macho and helps you make friends: The role of masculine norms and peer pressure in adolescent boys' and girls' alcohol use. *Substance Use & Misuse, 48*, 371–378.

Johansson, K. & Wirbing, P. (2005) *Riskbruk och missbruk: Alkohol, läkemedel, narkotika: Uppmärksamma, motivera och behandla inom primärvård, socialtjänst och psykiatri*. Stockholm: Natur och Kultur.

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

Kelly, D., Hughes, K. & Bellis, M.A. (2014) Work hard, party harder: drug use and sexual behaviour in young British casual workers in ibiza, Spain. *International journal of environmental research and public health,* 11(10): 10051-10061.

Kuntsche, E. & Cooper, M.L. (2010) Drinking to have fun and to get drunk: Motives as predictors of weekend drinking over and above usual drinking habits. *Drug and alcohol dependence,* 110(3): 259-262.

Kuntsche, E. & Gmel, G. (2013) Alcohol consumption in late adolescence and early adulthood – where is the problem. *Swiss Med Wkly, 143*, w13826.

Källmén, H., Leifman, H., Hermansson, U. & Vinberg, S. (2013) The prevalence of alcohol prevention efforts in Swedish workplaces. *International Journal of Disability Management*, 8(e3):1-7.

Källmén, H. Wennberg, P. Leifman, H. Bergman, H. & Berman, A.H. (2011) Alcohol habits in Sweden during 1997–2009 with particular focus on 2005 and 2009, assessed with the AUDIT: A repeated cross-sectional study. *European addiction research,* 17(2): 90-96.

Källmén, H. Wennberg, P. Ramstedt, M. & Hallgren, M. (2015) Changes in alcohol consumption between 2009 and 2014 assessed with AUDIT. *Scandinavian Journal of Public Health,* 43: 381-384.

Larsson, M. (2014) *Anställningsformer år 2014: Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2014.* Stockholm: LOs Arbetslivsenhet.

Larson, S.L. Eyerman, J. Foster, M.S. & Gfroerer, Joseph. C. (2007) *Worker substance use and workplace policies and programs*. Rockville, MD: Department of Health and Human Services, Substance Abuse and Mental Health Services Administration, Office of Applied Studies.

Leifman, H. & Trolldal, B. (2014) *Alkoholkonsutmionen i Sverige 2013.* (Vol. Nr, 142). Stockholm: Centralförbundet för alkohol- och narkotikaupplysning (CAN).

Lyons, A, & Willott, S. (2008) Alcohol Consumption, Gender Identities and Women's Changing Social Positions. *Sex Roles,* 59(9-10): 694-712. doi: 10.1007/s11199-008-9475-6.

Macnella, P. & Bredin, O. (2010) Keeping your balance: Freedom and regulation in female university students' drinking practices. *Journal of Health Psychology,* 16(2): 284–293.

Measham, F. (2002) "Doing gender"—"doing drugs": Conceptualizing the gendering of drugs cultures. *Contemporary drug problems*, 29(2): 335-373.

Moore, S.L. Grunberg, L. & Green, E. (2000) The relationship between alcohol problems and well-being, work attitudes, and performance: Are they monotonic? *Journal of Substance Abuse,* 11(2): 183-204.

Mumenthaler, M.S. Taylor, J.L. O'Hara, R. & Yesavage, J.A. (1999) Gender differences in moderate drinking effects. *Alcohol research and health,* 23(1): 55-64.

Möller, C. Ericsson, B. & Overvåg, K. (2014) Seasonal workers in Swedish and Norwegian ski resorts – Potential in-migrants? *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism,* 14(4): 385-402.

Norström, T. Sundin, E. Müller, D. & Leifman, H. (2012) Hazardous drinking among restaurant workers. *Scandinavian Journal of Public Health,* 40(7): 591-595.

Ooi, N. Mair, J. & Laing, J. (2014) The transition from seasonal worker to permanent resident social barriers faced within a mountain resort community. *Journal of Travel Research*, DOI: 0047287514546226.

Paechter, C. (2006) Power, knowledge and embodiment in communities of sex/gender practice. *Women's Studies International Forum,* 29(1): 13-26. doi: http://dx.doi.org/10.1016/j.wsif.2005.10.003.

Ramstedt, M. Sundin, E. Landberg, J. & Raninen, J. (2014) *ANDT-bruket och dess negativa konsekvenser i den svenska befolkningen 2013. En studie med fokus på missbruk och beroende samt problem för andra än brukaren relaterat till alkohol,*

narkotika, dopning och tobak. Stockholm: Stockholm förbygger alkohol- och drogproblem (STAD).

Roxburgh, S. (1998) Gender differences in the effect of job stressors on alcohol consumption. *Addictive Behaviors,* 23(1): 101-107.

Statens folkhälsoinstitut. (2011) *Alkohol - kunskapsunderlag för folkhälspolitisk rapport 2010*. Östersund: Statens folkhälsoinstitut.

Statistiska centralbyrån. (2015) Utveckling av tidsbegränsad anställning. Sveriges officiella statistik. Statistiska meddelanden. *Series AM – Arbetsmarknad 110 SM Published on 24 February 2015.* Stockholm: Statistiska centralbyrån.

Svare, G.M. Miller, L. & Ames, G. (2004). Social climate and workplace drinking among women in a male-dominated occupation. *Addictive Behaviors,* 29(8): 1691-1698.

Warne, M. & Vinberg, S. (2015). *Alkohol och droger bland säsongsanställda på turistorter: Medarbetares svar på frågor om alkohol, droger, anställningsvillkor, förebyggande arbete och hälsa.* Östersund: Mittuniversitetet, Avdelningen för hälsovetenskap.

Wenger, E. (2000). Communities of Practice and Social Learning Systems. *Organization,* 7(2): 225-246. doi: 10.1177/135050840072002.

West, C. & Zimmerman, D.H. (1987). Doing gender. *Gender & society*, 1(2): 125-151.

Willott, S. & Griffin, C. (1997). What bam, am I a man? Unemployed men talking about masculinities. *Feminism and Psychology*, 7: 107-128.

Virtanen, M. Jokela, M. Nyberg, S.T. Madsen, I.E. Lallukka, T. Ahola, K. & Borritz, M. (2015) Long working hours and alcohol use: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data. *BMJ, 350*, g7772.

Kapitel 9

Friska arbetsplatser – organisationens betydelse för jämlik arbetsmiljö

Malin Bolin

En lång och väletablerad forskartradition om arbetsmiljö och dess hälsokonsekvenser gör att vi idag kan säga vad som generellt kännetecknar en god arbetsmiljö och hur den bidrar till (o)hälsa hos anställda (se ex. SBU 2015; 2014; 2013). Det är också väl belagt hur förekomsten av goda arbetsvillkor, (o)hälsa och sjukfrånvaro är ojämnt fördelad mellan olika grupper av anställda och olika delar av arbetsmarknaden (ex. Abrahamsson & Gonäs 2014; Gellerstedt 2013; SCB 2014, Vinberg och Toivanen 2011; Sveriges jämställdhetsbarometer 2014). Trots den gedigna kunskapen ökar ojämlikheten på den svenska arbetsmarknaden i såväl arbetsmiljö, hälsa och sjukfrånvaro istället för att minska. Ojämlikheten i arbetsmiljö är som störst mellan kvinnor inom arbetaryrken som har haft den sämsta utvecklingen sedan 1990-talet, och män anställda som högre tjänstemän som under samma tidsperiod har haft den mest gynnsamma utvecklingen (Gellerstedt 2013). Det är en tidsperiod som samtidigt har kännetecknats av ett fokus på individuella lösningar som hälsopromotion inriktad på livsstilsförändringar snarare än på vilka slags arbeten som människor sjukskrivs ifrån (Maravelias 2009), och med en politisk debatt orienterad mot bidragsfusk snarare än arbetsmiljö (Johansson & Abrahamsson 2013; Johansson m.fl. 2004). De systematiska skillnaderna mellan grupper utifrån kön och klass indikerar dock att det har skett strukturella förändringar på arbetsmarknaden som kräver strukturella snarare än individuella lösningar. Ett nödvändigt steg för att bryta den negativa utvecklingen är att ställa sig frågan hur en jämlik arbetsmiljö kan åstadkommas inom olika verksamheter på arbetsmarknaden. En fråga som skiftar fokus från vem som är en frisk anställd till vad som är en frisk arbetsplats.

I en kunskapsöversikt från Arbetsmiljöverket föreslås att begreppet friska arbetsplatser ska införas som en del av den svenska arbetsmiljödiskursen (Lindberg & Vingård 2012). Med friska arbetsplatser avses arbetsplatser ”med en arbetsmiljö som har

gynnsamma effekter på både individ och verksamhet" (Lindberg & Vingård 2012:52). En anledning till att begreppet friska arbetsplatser föreslås vara mer lämpligt än begreppet god arbetsmiljö, är att det tydligare framhäver ett orsak-verkan förhållande mellan verksamhet och arbetsmiljö, det vill säga att arbetsmiljö tydligare utpekas som en del av organisationers verksamhet och mindre som enbart en individuell upplevelse. Det innebär att arbetsmiljö blir tydligare definierat som en strategiskt viktig resurs för organisationer och något som kan åtgärdas genom organisatoriska förändringar av hur verksamheten utformas. Samtidigt konstaterar författarna av kunskapsöversikten att det i nuvarande kunskapsläge inte går att avgöra när en organisation kan betecknas som en frisk arbetsplats.

Behovet av ett holistiskt perspektiv på arbetsmiljö och hälsa som inkluderar den organisatoriska kontexten kring arbetet har åberopats under en längre tid inom forskningsdiscipliner som på olika sätt berör arbetshälsa (ex Morgeson m.fl. 2010; Artazcoz m.fl. 2007; Dhondt 2003; Bolin 2009; Härenstam 2008; MacDonald m.fl. 2008), och betonas även i statliga utredningar och regleringar. Exempelvis har vikten av ett organisationsperspektiv fastställts i arbetet med att uppnå ökad jämställdhet i arbetslivet, där organisationer utpekas som centrala arenor för upprätthållande och förändring av traditionella könsmönster i arbetslivet (Abrahamsson & Gonäs 2014; Vänje 2013). Den nya förskriften från Arbetsmiljöverket om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015) kan ses som ytterligare ett steg i riktningen att förändra anställdas arbetsmiljö med mer organisationsinriktade åtgärder. I föreskriften definieras organisatorisk arbetsmiljö som "villkor och förutsättningar för arbetet" (AFS 2015:.6), i vilken ledning och styrning, kommunikation, och fördelning av arbetsuppgifter ingår, liksom delaktighet, handlingsutrymme, krav, resurser och ansvar. Det vill säga faktorer som på olika sätt relaterar till hur verksamheter organiseras. Social arbetsmiljö definieras i föreskriften som "Villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor" (AFS 2015:7).

I detta kapitel argumenterar jag för att införande av begreppet friska arbetsplatser behöver följas av teoretisk och metodologisk utveckling av arbetsmiljöstudier och arbetsmiljöarbete som är baserade på enkäter till anställda. Med utveckling av ett organisationsperspektiv på arbetsmiljö

främjas möjligheten att ge teoretiska svar på vad som kännetecknar fiska arbetsplatser och ger det data som krävs för att friska arbetsplatser ska kunna identifieras och uppnås i arbetsmiljöstudier och arbetsmiljöarbete.

Förståelse av ojämlikhet i arbetsmiljö

Arbetsmiljö uppstår i interaktion mellan individen som utför ett arbete och omgivande faktorer i arbetet (Lindberg & Vingård 2012; Eriksson 1996) och uttrycks exempelvis som ”the sociostructural range of opportunities that is available to an individual person to meet his or her needs of well-being, productivity, and positive self-experience” (Marmot & Siegrist 2004:1465). Arbetsmiljöbegreppets duala natur innebär att det finns i huvudsak två olika sätt att förstå individuella skillnader i arbetsmiljö, som kortfattat kan uttryckas som skillnader i *individ* och *struktur*. Det första är att anta att skillnader uttrycker individers olikheter som personer, som gör att de upplever och reagerar olika på sin arbetssituation. Det andra är att skillnader ses som uttryck för att individer via sin position befinner sig i olika situationer och därmed i olika arbetsmiljöer i arbetslivet. Denna skiljelinje uttrycks exempelvis i Luxemburgdeklarationen om hälsa: *individ* är vad individer för med sig till arbetet i personliga resurser, hälsovanor, attityder och värderingar och medfödda faktorer, och *struktur* är vad som sker när individer är på plats i organisationen i en miljö som kännetecknas av olika faktorer (Shain & Kramer 2004). Pendling mellan dessa två typer av förklaringar har varit vanlig inte minst när det gäller hur könsskillnader ska förstås (Bekker m.fl. 2009; Messing m.fl. 2003). Det faktum att arbetsmarknaden är starkt könssegregerad med män och kvinnor till stor del är verksamma inom olika branscher, yrken och organisationer (Abrahamsson & Gonäs 2014), lyfts ofta fram som en förklaring till att könsskillnader i arbetsmiljö, hälsa och sjukfrånvaro främst bör förstås som skillnader i vilken situation kvinnor och män befinner sig i när de arbetar (ex. Messing & Östlin 2006; Vänje 2013; Lewis & Mathiesen 2013; Härenstam 2009; Thomsson 2013). Samtidigt gör könssegregeringen att det är svårt att särskilja individ och struktur i kvantitativa studier av könsskillnader. Med ett organisationsperspektiv på arbetsmiljö integreras båda sätten att betrakta ojämlikhet istället för att reduceras till att studera ojämlikhet antingen som en fråga om individ

eller om struktur. Istället blir fokus på att studera interaktionen mellan de två analytiska enheterna, och nivåerna, organisation och individ.

Arbetsmiljöforskning och arbetsmiljöarbete består till största delen av årliga arbetsmiljöenkäter riktade till anställda med olika frågor om hur de upplever sin arbetsmiljö och hälsa. Med hjälp av arbetsmiljöenkäterna är det möjligt att kartlägga i vilken mån anställda upplever en god eller en dålig arbetsmiljö och om det har samband med olika typer av (o)hälsa. En annan fördel med enkäterna är att de möjliggör jämförelser mellan olika grupper av anställda, utifrån exempelvis kön, klassposition/yrke, ålder, sektor och etnicitet, och över tid. Analyser som visar just hur ojämlikheten ökar mellan individer med bra respektive dålig arbetsmiljö över tid. Nackdelen med dominansen av enkäter är att de riskerar att bidra till att arbetsmiljö betraktas enbart som en fråga om individuella skillnader, vilket är lätt hänt när arbetsmiljöenkäter inte relateras till den organisatoriska kontext där arbetet utförs. Det gör att diskussioner om validitet i hur arbetsmiljö mäts och giltigheten i hälsoeffekter ligger närmare till hands än diskussioner om bakomliggande orsaker till den variation som identifieras. En förenklad sammanfattning kan uttryckas som att enkätbaserade arbetsmiljöstudier ger en god bild av hur individer upplever sin arbetsmiljö, synliggör ojämlikheter mellan grupper, men ger ingen större ledtråd om varför det ser ut som det gör. Istället har organisationer behandlats som svarta lådor (black box) inom den kvantitativa forskningen (Susser & Susser 1996; Abrahamsson & Gonäs 2014). Frågan vi behöver ställa oss är hur vi ska kunna åstadkomma en utveckling av arbetsmiljöstudier som gör att vi kan föreslå organisatoriska åtgärder för de ojämlikheter som identifieras i arbetsmiljökartläggningar. Genom att finna sätt att integrera organisationer som analytiska enheter i studier av arbetsmiljö ges bättre empiriska försättningar att kunna förklara hur organisering bidrar till uppkomster av ojämlikhet i arbetsmiljö.

Yrke kontra organisering

Inom forskning om vad som kännetecknar en (o)hälsosam arbetsmiljö har strukturella skillnader i arbetssituation främst betraktats som en konsekvens av arbetets art, det vill säga att skillnader i arbetsmiljö har setts som främst givet av yrke och ett uttryck för skillnader i vilken typ

av verksamhet som utförs. Exempelvis att arbete som undersköterska respektive elektriker ger exponering för olika faktorer i arbetet och därmed olika slags arbetsmiljöer. En logisk konsekvens av detta har varit att yrke är en central kategori i arbetsmiljöstudier, där yrke antas stå för strukturella skillnader utifrån yrkets art (Karasek & Theorell 1990), snarare än skillnader i organisering (Bolin m.fl. 2010). En förändring av yrkessammansättningen i arbetslivet skulle då vara en förklaring till arbetsmiljöförändringar över tid. Idag har vi övergått till ett tjänstesamhälle sett till att majoriteten av arbetskraften numera återfinns inom tjänstesektorn och inte inom industrin. En övergång som även är relaterad till en allmän förändring av yrkesinnehåll, med en uppkvalificering av olika yrken. En aktuell kartläggning av hur könsskillnader i arbetsmiljö och hälsa är relaterad till yrkens könssammansättning, och hur det har förändrats över tid, bekräftar delvis att könssammansättningen i yrke är en bidragande förklaring till könsskillnader i arbetsmiljö (Kjellson m.fl. 2014). Fast samtidigt som könssegregeringen har minskat inom yrken, framför allt med ökat antal kvinnor inom mansdominerande yrken, så är det kvinnors och inte männens psykosociala arbetsmiljö som har försämrats de senaste åren. Parallellt har den psykiska ohälsan ökat generellt bland kvinnor, oavsett hur könssammansättningen i yrket ser ut. Sammantaget befinner sig kvinnor och män fortfarande till stor del i olika delar av arbetsmarknaden, även om könssegregeringen har minskat i yrken, och förändringar av arbetsmiljö följer inte helt förändringar av könssammansättning i yrken. Däremot går det att konstatera att det är centralt att förstå var individer befinner sig på arbetsmarknaden för att förstå skillnader i arbetsmiljö mellan anställda. Det finns en systematik i var grupper av anställda befinner sig, exempelvis i termer av klass och kön, och det bidrar till att de är exponerade för olika arbetsmiljöer.

Något som har fått mindre uppmärksamhet i traditionella arbetsmiljöstudier är att plats utöver yrke även handlar om organisering. Organisationer har inflytande både på vilka individer som blir stratifierade till olika positioner i arbetslivet och för hur arbetsmiljöer utformas i olika delar av arbetsmarknaden, eftersom avlönat arbete inte utförs i ett vakuum utan struktureras och kontrolleras av en organisation. Det innebär att exponering inte bara bör ses som givet av vad som görs utan även av hur verksamheten är organiserad på arbetsplatser. Oavsett

typ av verksamhet så kan den organiseras på olika sätt. Det är genom anställningen som anställda med specifika kännetecken matchas och stratifieras till olika positioner i arbetslivet, så att grupper av individer blir mer förekommande i vissa delar av arbetsmarknaden, och väl på plats befinner de sig i en arbetsmiljö som kan vara olika utformad beroende på hur verksamheten i stort är organiserad. Med ett organisationsperspektiv inkluderas dessa processer till ett traditionellt arbetsmiljöperspektiv.

Såväl sjukprevention som hälsopromotion i arbetslivet bygger på antagandet att det finns faktorer som går att förändra för att främja anställdas hälsa. Genom att reducera förekomsten av riskfaktorer och främja förekomsten av friskfaktorer förväntas arbetsgivare genom systematiskt arbetsmiljöarbete bidra till en god arbetsmiljö för sina anställda. Inom hälsopromotion framhävs organisationer som en arena för hälsofrämjande arbete, då vi tillbringar stor del av vår tid i organisationer. Från att tidigare ha fokuserat mer på individer i sig, har hälsopromotion utvecklats till att alltmer betrakta hälsa som kontextberoende och beroende av sitt sociala sammanhang (Hanson 2004). Organisationen har dock främst betraktats och studerats som en arena för interventioner med syfte att få anställda att förändra sin livsstil och ändra sina vanor angående exempelvis rökning, fysisk aktivitet och stresshantering. Med ökat fokus på kontextuella faktorer blir enbart identifiering av livsstilsfaktorer som riskfaktorer på arbetsplatser otillräcklig, och behöver kompletteras med åtgärder riktade mot den organisatoriska nivån på arbetsplatser (Noblet & LaMontagne 2006). Bristande teoriutveckling inom området har identifierats och olika försök till metod- och teoriutveckling har genomförts, vilket bland annat illustreras av olika försök att utveckla modeller för organisatorisk hälsa, som exempelvis *Organizational Health Promotion* (deJoy & Wilson 2003; Inauen m.fl. 2011), *Healthy Work Organization* (Vandenberg m.fl. 2002), och *Healthy Organization* (Sauter m.fl. 1996; Grawitch m.fl. 2006). Gemensamt för dessa modeller är att de bygger på antaganden att det är möjligt att identifiera inte bara individuella risk- och friskfaktorer utan även organisatoriska: ”Organizaton health promotion begins with the idea that organizations also possess potentially controllable risk factors” (deJoy & Wilson 2003:338). En svårighet med dessa modeller är dock att de fortsätter att utelämna organisationer som analytiska enheter i sina

studier och istället enbart studerar anställda (ex. Vandenberg 2002; deJoy m.fl. 2010), vilket gör att organisationer fortsätter att vara ”black boxes”. Det går därmed inte att säga i vilken mån anställda som upplever bättre eller sämre arbetsmiljö gör det för att de befinner sig i olika typer av organisatorisk kontext som i olika grad kännetecknas av organisatoriska risk- eller friskfaktorer. Hur kan kontexten som anställda upplever beskrivas organisatoriskt? En sådan beskrivning skulle exempelvis ge svar på frågor som att anställda har bättre balans mellan befogenheter och ansvar i organisationer med decentraliserat beslutsfattande än i organisationer där beslut rörande daglig verksamhet är centraliserade till högsta ledningen. Modellerna visar även att steget från att poängtera organisationers betydelse för hälsa till att utveckla teorier om organisatorisk hälsa är ganska lång och inte helt given. En trolig anledning till att det saknas etablerade modeller om vilka faktorer som ska ses som risk - eller friskfaktorer på organisationsnivå, är att även om betydelsen av organisationer betonas så saknas organisationer som analytiska enheter både teoretiskt och empiriskt. Det finns en väl beprövad kunskap om vad som är hälsofrämjande faktorer men det saknas ett teoretiskt ramverk om hur organisationer ska förstås och ha betydelse för anställdas hälsa, mer än att de tillhandahåller en bra arbetsmiljö och har friska anställda.

För att kunna relatera skillnader i anställdas arbetsmiljö utifrån resultat av enkäter, behöver vi veta något om var personerna befinner sig och om det är så att de som upplever en dålig arbetsmiljö befinner sig på arbetsplatser där vissa organisationsfaktorer är mer förekommande. Med andra ord behöver organisationer på något vis inkluderas som analysenheter i arbetsmiljöstudier tillsammans med de anställda. Genom att särskilja organisation och individ som två analytiska nivåer istället för att enbart utgå från den individuella, blir det möjligt att klargöra mer om organiseringens betydelse för individuella skillnader i arbetsmiljö. Exempel på analyser av den organisatoriska kontexten är projekt med syfte att identifiera vad som kännetecknar verksamheter med låg andel sjukfrånvaro jämfört med arbetsplatser med genomsnittlig sjukfrånvaro inom privat sektor (Ahlberg m.fl. 2008) och offentlig förvaltning (Svartengren m.fl. 2013). Utifrån frånvarostatistik identifierades organisationer med låg respektive genomsnittlig sjukfrånvaro och på dessa utfördes sedan

intervjuer med chefer för att identifiera organisatoriska friskfaktorer. Exempel på kännetecken hos verksamheterna med låg sjukfrånvaro var närvarande ledarskap, positiv inställning till kompetensutveckling, bra och fungerande kommunikation, möjlighet för anställda att byta arbetsuppgifter, möjlighet till prioritering av arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning, och förekomsten av systematiskt arbetsmiljöarbete (a.a).

Distinktionen mellan organisation och individ har uttryckts på ett tydligt sätt av Kristensen, som tidigt lyfte problematiken med att populationsbaserade studier med arbetsmiljöenkäter tenderar att resultera i en individualisering av frågan hur arbetshälsa kan förbättras (Kristensen 1996). Detta eftersom anställda både är källan till frågan om hur de är exponerade och hur de upplever konsekvenser av denna exponering. Kristensen diskuterar frågan utifrån ”hjärtat” av den psykosociala arbetsmiljöforskningen; nämligen forskning om stress och risken för hjärt- och kärlsjukdom. Han föreslår att stress i form av ”job strain”, högstressarbeten som kännetecknas av en hög grad av krav i kombination med låga möjligheter till kontroll (Karasek & Theorell 1990), ska ses som ett strukturellt kännetecken hos organisationer. Strukturellt i den meningen att det är relaterat till verksamhetens utformning och därmed inte kan ses som en av flera individuella riskfaktorer*; "one does not change job strain in any way similar to the way in which one stops smoking"* (Kristensen 1996:254). En alternativ metod som har använts som ett mer strukturellt sätt att mäta ’job strain´ är att utgå från den genomsnittliga nivån av krav respektive kontroll för personer inom samma yrke. Fast även det är otillräckligt då yrken är väldigt heterogena och det är därför problematiskt att anta att yrke innebär likartad exponering. Ett annat sätt att hantera problemet har varit att relatera enkäter till olika register som ger mer objektiv information om exempelvis sjukfrånvaro och olika typer av ohälsa. På så sätt har problemet att individen både är källa till mätning av exponering och utfall hanterats när det gäller samband mellan arbetsmiljö och hälsa, men det har inte löst frågan om organiseringens betydelse för variation i arbetsmiljö. Kristensens eget förslag på hur individualisering av arbetshälsa ska bemötas, är att krav- och kontrollmodellen med vilken högspänningsarbeten definieras, bör ses som en modell av arbetsorganisation och teknologisk förändring och analyseras utifrån sociologiska teorier om arbete.

Ett mer övergripande sätt att illustrera skillnaden mellan organisation och individ är flexibiliseringen av arbetsmarknaden. Flexibilitet kan studeras från ett organisatoriskt perspektiv men också från de anställdas perspektiv. När flexibilitet studeras inom organisationer fokuseras frågor om hur produktionen, och antalet anställda, ska organiseras i relation till efterfrågan av dess varor och tjänster, exempelvis i termer av numerisk och funktionell flexibilitet i organisationen (Atkinson 1984; Hill m.fl. 2008). Flexibilitet från anställdas perspektiv handlar istället om möjligheter till att välja när, hur, var och för hur länge de ska arbeta (Hill m.fl. 2008). Genom att integrera organisationer i studier av anställdas arbetsmiljö blir det möjligt att besvara frågor som ifall flexibel organisering ökar anställdas möjligheter att påverka sin arbetssituation eller istället resulterar i ökad kontroll och övervakning (Degiuli & Kollmeyer 2007; Olofsdotter 2012).

Sammanfattningsvis kan särskiljande av organisation och individ i empiriska studier av arbetsmiljö, i vilka både organisationer och anställda finns med som analytiska enheter, bland annat bidra till att:

1. klargöra i vilken mån det är individer på samma eller olika arbetsplatser som upplever likartad arbetsmiljö
2. kartlägga organiseringen av verksamheter vilket ger information om vilken organisatorisk kontext som anställda befinner sig i, och i vilken mån anställda befinner sig i olika typer av organisering.
3. analysera samband mellan den organisatoriska kontexten och anställdas arbetsmiljö, men även samband mellan organisering och anställdas hälsa. Det går att säga i vilken mån skillnader mellan yrken kan förstås som skillnader i organisering, vad som kännetecknar friska arbetsplatser och hur de bidrar till bra eller dålig arbetsmiljö

Utveckling av ett organisationsperspektiv på arbetsmiljö förutsätter både att organisationer integreras i empiriska studier av anställdas arbetsmiljö, men även att det sker en teoretisk integrering av organisationer som analysenheter inom arbetsmiljöforskningen. Det vill säga att det utvecklas modeller som har antaganden om organisationer och inte enbart om vad som är hälsosamt för anställda. Genom att

särskilja den organisatoriska nivån från den individuella blir det tydligt att friska arbetsplatser både kan betyda en arbetsplats som anställer friska människor och en arbetsplats vars organisering främjar anställdas (o)hälsa genom att bidra till hur arbetsmiljön utformas. En utveckling mot friska arbetsplatser förutsätter att glappet mellan arbetsmiljöforskningen med sin tyngd på enkäter till anställda, och den mer kvalitativt inriktade forskningen om organisationer integreras. Att arbetsmiljö återigen ses i relation till den organisatoriska kontext inom vilket arbetet utförs eller är styrt. Begreppet friska arbetsplatser utgör en länk mellan de två fälten genom att betrakta arbetsmiljö som en del av arbetsplatsers verksamhet.

Psykosocial arbetsmiljö

Innan vi diskuterar möjligheterna till integrering mellan teorier om organisationer och arbetsmiljö, en kort genomgång av vad som avses med arbetshälsa och hur den förväntas uppnås i arbete. I föreskriften om psykosocialt arbete (AFS 1980:14) beskrivs två olika sätt att främja arbetshälsa. Det är ena är att arbetet ska vara så riskfritt som möjligt, det vill säga förekomsten av riskfaktorer ska reduceras. Det andra är att arbetet ska ge möjlighet till engagemang och arbetsglädje, vilket kan ses som exempel på främjande av friskfaktorer. Varför resulterar då detta i arbetshälsa, förutom att förekomsten av risker minskar? Enligt föreskriften är det väsentligen två mekanismer som gör att arbetet bidrar till hälsa. Dels behöver det finnas en balans mellan de krav som arbetet ställer och individens förutsättningar och ambitioner att möta dessa krav, och dels behöver individer få möjligheter att allsidigt utnyttja sina förmågor för att uppleva en positiv psykisk effekt och självbild (a.a). Arbetet får med andra ord inte bli för enformigt eller monotont. Vad kännetecknar då ett arbete som gör det möjligt för individen att uppleva balans och variation i arbetet? Metall (1985) myntade begreppet 'det goda arbetet' på sin kongress 1985, och den utgör en bra summering av vad som kännetecknar ett arbete som ger de hälsosamma effekter som beskrivs ovan (se även AFS 1980:14; Vinberg & Lundberg 2012; Abrahamsson & Johansson 2013; Johansson & Abrahamsson 2009). De goda arbetet är tryggt och säkert, ställer rimliga krav, ger möjligheter till inflytande, stimulans och utvecklingsmöjligheter, men även till bekräftelse och stöd, samt orsakar inte sjukdom eller arbetsskador. Dessa

kännetecken på psykosocial arbetsmiljö uppstår som sagt i interaktion mellan anställd och omgivande faktorer i arbetet. I olika (arbetsmiljö)modeller uttrycks detta som hur balans ska uppnås mellan den anställdes resurser att utföra ett arbete och de krav som arbetet ställer. Exempel på sådana modeller är krav- och kontrollmodellen (Karasek & Theorell 1990), krav- och resursmodellen (Demerouti m.fl. 2001), och "Effort Reward Imbalance"(ERI) modellen (Siegrist 1996). Samtliga modeller bygger på antagandet om balans för att arbetshälsa ska främjas och ohälsa undvikas hos anställda, men varierar till viss del när det gäller vilka faktorer som ska balanseras för att uppnå en god arbetsmiljö. När det råder balans blir arbetet stimulerande istället för ohälsosamt. Utifrån dessa modeller blir svaret på frågan vad som kännetecknar en frisk arbetsplats att det är en arbetsplats som erbjuder en god arbetsmiljö, det goda arbetet, som har hälsosamma effekter på anställda. På frågan hur goda jobb uppstår på arbetsplatser ger dock dessa modeller inget svar. Däremot bygger de på antagandet att utformning av goda jobb är avhängigt hur verksamheten är organiserad, ett antagande som gör det möjligt att teoretiskt länka och integrera teorier om organisering till dessa modeller.

För att diskutera organisering och arbetsmiljö utgår jag ifrån krav- och kontrollmodellen, som nämndes tidigare, som exempel. Det är en modell som har haft en dominerande ställning inom arbetsmiljöstudier under en lång tid och är en av de mest empiriskt testade modellerna i studier av arbetsmiljö och olika typer av (o)hälsa (Häusser m.fl. 2010; van der Doef & Maes 1999). Dess dimensioner krav; psykologiska stressorer i arbetet (Karasek 1979) och kontroll; möjlighet att ta beslut i sitt arbete och att använda sin skicklighet i arbetet (Karasek & Theorell 1990:60*)* utgör grunden i enkäter om psykosocial arbetsmiljö. Även om modellen har kompletterats med en tredje dimension, socialt stöd, så väljer jag att diskutera modellen utifrån dess ursprungliga dimensioner krav och kontroll. Enligt modellen utgör en arbetssituation som kännetecknas av en hög grad av krav och kontroll en optimal situation för lärande, motivation och möjlighet till personlig utveckling, ett så kallat aktivt arbete. Då finns balans och individen har möjlighet att utnyttja sina förmågor allsidigt. Om situationen istället kännetecknas av höga krav i kombination med låg kontroll, är situationen spänd (*high strain*) då det saknas handlingsutrymme att hantera de krav som ställs

och istället för lärande resulterar situationen i stress. Om det både är lite krav och kontroll blir arbetet passivt med risk för inlärd hjälplöshet. Den fjärde arbetssituationen är avspänd som med mycket kontroll och låga krav visserligen är hälsosamt ur kontrollsynpunkt, men det ger inte den stimulans som ett hälsofrämjande arbete också ska ge. Modellen har främst använts för att verifiera sambandet mellan spända situationer och olika typer av ohälsa och sjukfrånvaro, vilket har varit viktigt för att bevisa att psykosocial arbetsmiljö är lika central för hälsa som fysisk arbetsmiljö. Denna forskning har varit framgångsrik och bidragit till att det nu finns en validerad kunskap om den psykosociala arbetsmiljöns betydelse för ohälsa (SBU 2015).

Det faktum att arbetsmiljömodeller främst har använts för att fastställa arbetsmiljöns hälsoeffekter, har inneburit att den strukturella sidan av arbetsmiljöbegreppet har hamnat mer i skymundan. Det gäller inte minst krav- och kontrollmodellen som tydligt pekar ut organiseringens betydelse för psykosocial arbetsmiljö och definierar stress som orsakat av hur arbetet är organiserat; "reorganization of production is defined as the solution to reduce the risk of stress-related illness, rather than individual changes" (Karasek & Theorell 1990:2). Arbetsmiljöns duala natur och betoningen på kontextens betydelse utrycks vidare av författarna genom att de med modellen vill "link causes based in the environment and causes based in the individual, but with environmental causes as the starting point" (Karasek & Theorell 1990:9).

Arbetslivets förändring har bidragit till att synliggöra och problematisera antaganden som tidigare togs mer för givna, som exempelvis arbetsmiljöns organisering. Både teorier och modeller om arbete utvecklades främst under 1960- och 70-talet och det har ifrågasatts om de fortfarande är giltiga (Härenstam m.fl. 2006). Med det nya arbetslivets kännetecken (Allvin m.fl. 2011) blir det mer framträdande att arbetsmiljöforskningen etablerades genom att identifiera arbetsmiljöproblem under de förutsättningar som gällde inom tillverkningsindustrin under industrisamhället, och kanske främst för industriarbetare (ex Gardell 1971). Med uppmärksammandet av gränslöshet och flexibilitet i arbetslivet har även den tidigare självklara rekommendationen att öka kontrollen för anställda som arbetsmiljöåtgärd för att främja arbetshälsa diskuterats (Strannegård &

Ernsjöö Rappe 2003; Joensuu m.fl. 2012). Exempelvis har avvikande resultat främst identifierats för kvinnor och anställda inom offentlig sektor. Studier baserade på krav- och kontrollmodellen har visat att aktiva arbetssituationer, med höga krav och kontroll, var mer associerat med ohälsa och sjukfrånvaro än spända arbetssituationer, med höga krav och låg kontroll, för kvinnor och anställda inom offentlig sektor (Joensuu m.fl. 2012; Lidwall 2010; Waldenström & Härenstam 2006). Synliggörande av arbetsmiljömodellers organisatoriska antaganden kan bidra till att förklara den typen av avvikelser. Även krav- och kontrollmodellen utformades i det ”gamla” arbetslivet, vilket tar sig uttryck i att dess antaganden om organisering inte utgår från organisering generellt, utan ifrån organisering baserad på tayloristiska principer vilket uttrycks i texten som: “Smith´s, Taylor´s, and Weber´s conventional models of production organization” (Karasek & Theorell 1990:27). Organiseringsprinciper som förespråkar extrem arbetsdelning med särskiljande av utförande och planering av arbete och standardisering av arbetsuppgifter, vilket gör avgränsning snarare än gränslöshet till kännetecken för arbetet. I en sådan arbetssituation blir ökad kontroll en mer given förbättring som förvandlar en spänd arbetssituation till en aktiv, medan det inte är givet att en aktiv och gränslös situation blir bättre av mer kontroll. Något som kan vara en anledning till att det inte längre är givet att en aktiv situation är hälsofrämjande i dagens arbetsliv.

Sammantaget är krav-kontrollmodellen baserad på antagandet att stress är avhängigt arbetets organisering, men dessa antaganden har knappt studerats och prövats i syfte att utveckla ett organisationsperspektiv på arbetsmiljö. Modellen har sällan studerats i relation till olika organisatoriska kontexter utan har istället använts som ett organisatoriskt mått i sig i individbaserade studier. En möjlig utveckling är att identifiera hur olika sätt att organisera verksamheter på arbetsplatser bidrar till de olika arbetssituationer som krav- och kontrollmodellen definierar. Det skulle innebära att modellens antagande om organisering får variera istället för att för att som hittills utgå ifrån att organisering är liktydigt med taylorism, och att det prövas i studier där både arbetsplatser och anställda ingår. Då går det även att fastställa om de olika situationerna som identifieras i modellen har olika hälsoeffekter beroende på vilken typ av organisering de finns inom.

Flexiblare organisationsformer har framförts som ett svar på frågan hur arbetsmiljö kan förbättras genom att ge anställda ett ändrat arbetsinnehåll och lösa de arbetsmiljöproblem som identifierades inom organisationer utformade enligt tayloristiska principer (Johansson & Abrahamsson 2013). Fast oklarheter kring vilken organisering som faktiskt tillämpas på arbetsplatser har gjort det svårt att jämföra studier och utvärdera effekter på anställdas arbetsmiljö (Toivanen & Landsbergis 2013; Brännmark m.fl. 2012; Oeij m.fl. 2006).

Organisationsperspektiv

Som jag nämnt tidigare är organisationer centrala arenor för uppkomsten av ojämlikhet på arbetsmarknaden genom att ha inflytande både på den individuella och den strukturella sidan av arbetsmiljöbegreppet, uttryckt som individ och struktur. Det är genom anställningen som organisationer stratifierar anställda till olika positioner i arbetslivet, så att grupper av individer blir mer förekommande i vissa delar av arbetsmarknaden, och väl på plats befinner sig anställda i en verksamhet vars organisering ger variation i hur arbetssituationen är utformad.

Med detta fokus på organisering närmar sig arbetsmiljöforskningen arbetsvetenskapens klassiska fråga om hur individer ska integreras i verksamheten på ett sätt som är bra både för individen och för verksamheten (Allvin 1997; Abrahamsson & Johansson 2013), vilket överensstämmer med den definition som ges av friska arbetsplatser i Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställning (Lindberg & Vingård 2012). Som Allvin (1997) tydligt beskriver, har den arbetsvetenskapliga frågan varit delad i den meningen att svaret antingen har fokuserat på vad som är bäst för verksamheten eller på vad som är bäst för individen. Den praktiska delningen har ofta tagit sig uttryck i att personalfrågor om hur individen ska anpassas till verksamheten har hamnat på personalavdelningen medan verksamhetens utformning har hanterats på produktionsavdelningen i företag (Allvin, 1997). Delningen har även tagit sig uttryck i en teoretisk uppdelning med specialisering mellan olika forskningsfält, som bland annat resulterade i att organisationer och arbetshälsa började studeras separat från 1970-talet och framåt (Barley & Kunda 2001). Begreppet friska arbetsplatser kan därmed ses som ett sätt för arbetsmiljöforskningen att återgå mer till sina rötter, innan

uppdelningen uppstod mellan forskningsfält, och arbetsmiljö fortfarande studerades i en given organisatorisk kontext. Studier som så småningom resulterade i arbetsmiljöenkäter.

Med arbetslivets förändring har det skiftat vilken verksamhet och vilken anställd som frågan om hur individer ska integreras i verksamheten riktar sig till. Frågan har fått olika svar över tid beroende på vilken typ av verksamhet som har varit aktuell, och därmed vilken typ av individ som det har funnits behov av att integrera i verksamheten. Exempelvis var fokus på att integrera den fysiska individen i fabrikernas löpande band i början av 1900-talet, medan individens förmåga till självständighet var en nödvändig förmåga i verksamheter utformade som sociotekniska system med halvautomatiserad produktion och självreglerande grupper. Med ökningen av kunskapsintensiva verksamheter som IT sektorns framväxt i slutet av 1900-talet framhävdes istället den intellektuella individen. Denna variation är en del av beskrivningen av organisationsteorins framväxt från 1900-talet och framåt (se ex. Eriksson- Zetterquist m.fl. 2015; Allvin 1997). Förändringarna över tid visar att svaren är kontextberoende och har följt samhällsutvecklingen i stort. Dominerande teoribildningar har utgått ifrån den typ av verksamhet och anställd som varit representativ för den aktuella tidsperioden. Det gäller inte minst i retoriken kring det nya arbetslivet där kontrasterna mellan industrisamhälle och tjänstesamhälle ofta framhävts genom att beskriva olika verksamheter, tillverkningsindustri gentemot kunskapsintensiv service, och dessa antas behöva organiseras och integrera anställda utifrån olika principer och ger individer olika villkor i arbetet (Grönlund 2004; Allvin m.fl. 2011; Kalleberg 2012). Sedan 1970-talet har både organiseringsprinciper och arbetskraftens sammansättning förändrats och utgör en källa till heterogenitet, vilket inte minst tydliggörs i denna antologi.

Samtidigt illustrerar frågan och dess olika svar över tid de tidlösa teoretiska antaganden som länkar organisation och individ oavsett kontext. Antaganden som är inbyggda i själva definitionen av vad organisationer är för något och som gör att vi kan definiera organisationer som en egen analytisk enhet och analysnivå. Teoretisk integrering av organisationer som analytiska enheter inom arbetsmiljöstudier, för att studera dem och klargöra hur de bidrar till ojämlik arbetsmiljö, förutsätter att organisationer definieras och att

individer och organisationer teoretiskt länkas till varandra, för att klargöra hur och varför organisering ska resultera i ojämlik arbetsmiljö. I likhet med andra begrepp finns det ingen enhetlig definition av organisationer men däremot går det att identifiera några generella kännetecken som är återkommande i de flesta definitioner, som struktur och makt. Ett kännetecken är att organisationer är medvetet utformade av en särskild anledning, ofta uttryckt som mål eller syfte. Exempel på definitioner är ”ett socialt system som är medvetet utformad för att förverkliga bestämda mål” (Jacobsen & Thorsvik 2008) och ”formal organization is that kind of cooperation among men that is conscious, deliberate, purposeful” (Barnard 1938:5). Strukturen uttrycks med ”medvetet utformad” för ett specifikt syfte eller mål. Koordineringen av flera individers handlingar är det som gör att organisationen uppnår sitt syfte. Koordinering blir möjlig genom att anställda ges en formell position som sedan kopplas samman i olika strukturer. Den medvetna utformningen, organiseringen, reglerar interaktionen mellan individer i organisationen och gör den till något mer än summan av alla individer. Organisering innefattar utformning av bl.a. arbetsdelning, beslutsfattande och kontrollsystem. Organiseringen av flera personer ger på så sätt organisationen en struktur som är något mer än summan av personerna, vilket illustreras av att när en individ går hem är strukturen kvar och fylls på med nya individer. Strukturen är nödvändig för att ge organisationer en kontinuitet över tid genom att vara oberoende av enskilda individer.

I likhet med arbetsmiljö har organisationer en dual natur. Samtidigt som de är oberoende av enskilda individer så är ett kännetecken för organisationer att de är beroende av individer för att verksamheten ska kunna utföras. Exemplen på definitioner av organisationer ovan uttrycker även att alla organisationer är beroende av individer för att kunna utföra sin verksamhet. De är ”sociala system”. Det vill säga det är individer som agerar men handlingen är organisatorisk. Göran Ahrne kallar därför organisatoriskt handlande för en social hybrid (Ahrne & Hedström 1999:17). Beroendet av enskilda personer innebär att organisering är en maktrelation som behöver regleras för att organisationen ska fortleva. Det innebär bland annat att individen ger upp självbestämmandet över delar av sina handlingar och istället ger den rätten till organisationen, i utbyte mot tillgång till organisationens

resurser samt att organisationen kontrollerar de handlingar som individen utför åt organisationens vägnar (Ahrne 1994).

Dessa två kännetecken ger teoretiska förklaringar till varför organisering bidrar till ojämlikhet i arbetsmiljö. Förändringar av hur verksamheten organiseras kan ha inverkan på vem som anställs och under vilka förhållanden, men det kan även vara tvärtom, att organisering förändras för att vara lämplig för en viss typ av anställd. Det är främst kritisk och feministisk organisationsforskning som har uppmärksammat att organisering inte bör ses som en rationell process som båda parter gynnas av, utan snarare som en maktrelation där arbetsgivare skapar ojämlikhet genom att utforma verksamheten och integrera individer på olika sätt, utifrån vem som ska utföra arbetet (Acker 2006). Det vill säga att synliggörande av organiseringens betydelse för ojämlikhet behöver inkludera samspelet mellan hur organiseringen är utformad och vem som arbetar.

Metod och material

Exemplen som redovisas i detta kapitel är framför allt resultat från tre olika forskningsprojekt som utgick från samma material, och som tillsammans hade de övergripande syftena att beskriva och jämföra organisationer och att analysera om och hur organisationsfaktorer bidrog till individuella skillnader i arbetsvillkor. Projektet *Friska arbetsplatser* med syfte att undersöka betydelsen av organisatoriska förhållanden för anställdas psykosociala arbetsmiljö och hälsa (Marklund m.fl. 2006). *Sociala relationer i arbetslivet (SIA)* hade syftet att söka kunskap om de sociala relationernas betydelse för kvinnor och mäns arbetsprestationer, arbetslust och hälsa i olika verksamhetsområden i dagens arbetsliv (Bejerot & Härenstam 2010), och projektet *Kvinnor i industrin: hälsopromotion och sjukprevention i den longitudinella WOLF-kohorten (IQ)*, vars syfte var att identifiera om det finns särskilda hälsoproblem för kvinnor inom industrin, och om dessa kvinnor är exponerade för särskilda risk- och friskfaktorer (Nordin & Bolin 2012).

Det gemensamma materialet är databaser inom WOLF (WOrk Lipids and Fibrinogen) Projektet startade i Stockholmsområdet år 1992 och har sedan dess samlat in baslinjedata från drygt 10 000 personer i Stockholms-, Västernorrlands- och Jämtlands län (www.wolfstudy.se). I

samband med att det gjordes en uppföljning av individer i Västernorrland och Jämtland 2000-2003, så genomfördes en kompletterade datainsamling om de arbetsplatser där individerna var anställda som var projektet Friska arbetsplatser (Marklund m.fl. 2006). Information om arbetsplatser samlades in med hjälp av intervjuer av chefer med hjälp av enkätutformade intervjuformulär som sedan blev en databas om organisationsfaktorer. Denna databas länkades till databasen om anställdas arbetsmiljö och hälsa som var insamlad via arbetsmiljöenkäter till samtliga anställda på de totalt 90 arbetsplatserna. Metoder som användes inom projektet var olika statistiska metoder, främst flernivåanalyser för analyser av organisationseffekter på arbetsmiljö och hälsa men även klusteranalys för identifiering av olika typer av organisering.

Integrering – några exempel

Hur platsen ska integreras i arbetsmiljöstudier är i högsta grad en empirisk fråga som styrs mycket utifrån de förutsättningar som finns i ett projekt. Jag kommer därför att ge några exempel utifrån min erfarenhet från olika forskningsprojekt. WOLF startade som ett traditionellt arbetsmiljöprojekt med syfte att identifiera riskfaktorer i arbetsmiljön för hjärt-och kärlsjukdom. Däremot var tillvägagångsättet annorlunda. Istället för att genomföra ett representativt urval av anställda i arbetskraften, kontaktades Företagshälsovårder inom ett geografiskt område. Därefter gjorde de i sin tur en förfrågan bland sina kundföretag om deltagande projektet. Av de som tackade ja, deltog samtliga anställda på respektive arbetsplats. Detta tvåstegsurval innebar att data samlades in arbetsplatsvis. Ett urval som underlättade möjligheten att komplettera insamlingen av arbetsmiljöenkäter hos de anställda med en datainsamling om hur arbetsplatserna var organiserade, eftersom vi visste vilken arbetsplats varje individ tillhörde, och vi hade tillträde till varje arbetsplats via företagshälsovården och genom kontakt med chefer. I vårt fall utfördes en kartläggning av hur arbetsplatserna var organiserade genom intervjuer av chefer på respektive arbetsplats. Intervjun genomfördes utifrån en organisationsenkät vilket möjliggjorde kvantitativa analyser.

Ett annat tillvägagångssätt när man har ett urval av individer, men det inte finns några relationer till de organisatoriska enheter som ska

ingå, är att begära registerinformation om de arbetsplatser respondenterna arbetar vid. I ett annat projekt var utgångspunkten att vi hade en longitudinell databas med individer men saknade information om platsen de jobbade på. Då begärdes registerdata med information om deras arbetsplatser som exempelvis storlek, antalet kvinnor och män, vilket gjorde det möjligt att identifiera olika dimensioner av jämställdhet på arbetsplatser och vilken inverkan det hade på kvinnors och mäns hälsa (Elwèr m.fl. 2013). En vanligt förekommande strategi är även att aggregera individdata till arbetsplatsdata, det vill säga att slå samman individers värden till ett genomsnitt för arbetsplatsen och behandla det som arbetsplatsdata (Snijders & Bosker 2011). En vanlig strategi när det inte finns möjlighet att tillgå data från arbetsplatser utan enbart från anställda. Det förutsätter naturligtvis att det finns information om vilka individer som tillhör samma arbetsplats.

Organisering och arbetsmiljö- exempel på resultat

Kombinationen av databaser om arbetsplatsers organisering och anställdas arbetsmiljö och hälsa innebar att vi utöver information om de anställdas situation även hade information om var de arbetade och hur verksamheten var organiserad på respektive arbetsplats. Vi kunde studera i vilken mån arbetsplatserna var olika eller lika i termer av organisering, och om det skiljde sig åt mellan branscher (Bolin & Härenstam, 2008). Det var möjligt att testa i vilken mån arbetsmiljö varierade mellan och inom arbetsplatser, vilka organisationsfaktorer som främjade respektive hämmade förekomsten av god arbetsmiljö hos de anställda (Bolin 2009), men även hälsa (Marklund m.fl. 2008). Datamaterialet gjorde det även möjligt att fastställa att sektorskillnader i arbetsmiljö mellan kvinnor kunde relateras till skillnader i arbetsplatsers organisering, och inte bara till skillnader i typ av verksamhet som utfördes (Nordin & Bolin 2012). Våra resultat bekräftade krav- och kontrollmodellens organisatoriska antagande om att arbetsmiljö bör ses som givet av verksamhetens organisering. Ett flertal organisationsfaktorer bidrog till att anställda upplevde olika grad av krav och kontroll på olika arbetsplatser. För att få en mer övergripande bild av arbetsplatsernas organisatoriska utformning valde vi även att använda oss av klusteranalyser för att identifiera olika

mönster av organisering, dvs. i vilka formationer som olika organisationsfaktorer förekom på arbetsplatser. Det gjorde det även möjligt att se i vilken mån som arbetsplatsers faktiska organisering liknade, eller avvek, från rådande organisationsmodeller som flexibla organisationer eller mer traditionella byråkratier (Bolin & Höckertin 2010). Identifiering av mönster var även en användbar metod för att identifiera typer av jämställdhet på arbetsplatser i syfte att förstå hur samband mellan jämställdhet och hälsa på arbetsplatser (Elwér m.fl. 2013). Det gjorde det möjligt att säga vilka olika kombinationer av jämställdhet som var hälsosam och för vilken grupp av anställda. Sammantaget bekräftades organisationens betydelse, och visade att individuella skillnader i arbetsmiljö, som krav, kontroll, socialt stöd och psykosocialt klimat delvis förklarades av att anställda befann sig på arbetsplatser med olika typer av organisering.

Avslutande reflexioner

I detta kapitel har jag argumenterat för utveckling av ett organisationsperspektiv på arbetsmiljö. En utveckling som förutsätter att organisationer integreras som analytiska enheter både teoretiskt och empiriskt inom arbetsmiljöforskning. Med ett organisationsperspektiv på arbetsmiljö kan teoretiska svar ges på frågan vad som kännetecknar friska arbetsplatser, utöver att de anställer friska anställda. Sådana svar saknas idag bland annat eftersom organisationer främst har studerats separat från anställdas arbetsmiljö. Genom att teoretisera den strukturella sidan av arbetsmiljöbegreppet och utveckla de teoretiska antaganden som finns i arbetsmiljömodeller om organisering, blir det möjligt att integrera den individfokuserade och mer medicinskt inriktade arbetsmiljöforskningen med mer kritisk och feministisk organisationsteori. Därmed ges ökade förutsättningar att studera och förklara hur och för vem organisering resulterar i friska arbetsplatser. Arbetsmiljöarbete baseras till största del på enkäter till anställda. Genom att komplettera dessa med åtgärder som ger information om den organisatoriska kontexten i vilken anställda arbetar, ges empiriska förutsättningar att utveckla kunskap om hur organisering bidrar till ojämlik arbetsmiljö på arbetsmarknaden. En kunskap som erbjuder strukturella lösningar på strukturella problem vilket är ett nödvändigt komplement till de individuella strategier som för tillfället dominerar.

Därmed ges ökade möjligheter att häva utvecklingen av ojämlikhet i arbetslivet som innebär en systematisk utslagning av grupper av anställda från arbetsmarknaden. Friska arbetsplatser ska vara en organisering som är bra för både verksamhet och anställda. Det behövs klassiska arbetsmiljöstudier i dagens arbetsliv som synliggör hur arbetsmiljö är relaterad till verksamhetens utformning i olika typer av verksamheter, och som förstås med nya perspektiv. Sammanfattningsvis föreslås utveckling av ett organisationsperspektiv utgå ifrån två processer som sker på organisatorisk nivå på arbetsmarknaden. Den ena processen är hur organisering av verksamheten bidrar till fördelning av olika arbetsmiljöer inom och mellan organisationer och yrken. Den andra processen är att det är i organisationer individer matchas till olika jobbpositioner och bidrar till hur anställda med olika kännetecken stratifieras på arbetsmarknaden till dessa miljöer.

Referenser

Abrahamsson, L. & Gonäs, L. (2014) Jämställda organisationer – att bryta ny mark, i Abrahamsson, L. & Gonäs, L. (red.) Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet. *SOU 2014:30*. [Statens offentliga utredningar] Stockholm: Regeringskansliet.

Abrahamsson, L. & Johansson, J. (2013) One hundred years of inertia – an expose of the concept of the psychosocial work environment in Swedish policy and research, *Nordic Journal of Working Life Studies,* 3(1):5-29.

Acker, J. (2006) Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4):441-64.

Ahrne, G. & Hedström, P. (1999) *Organisationer och samhälle: analytiska perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.

Ahrne, G. (1994) *Social organizations. Interaction inside, outside and between Organizations*. Sage Publications Ltd.

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetsmiljöverket.

AFS 1980:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön, allmänna råd. Arbetsmiljöverket.

Ahlberg, G. Bergman, P. Ekenvall, L. Parmsund, M. Stoetzer, U. Waldenström, M. Svartengren, M. & HoF Study Group (2008) *Hälsa och framtid: Delstudie 2. Tydliga strategier och delaktiga medarbetare i friska företag*. Stockholm: Karolinska institutet.

Allvin, M. Aronsson, G. Hagström, T. Johansson, G. & Lundberg, U. (2011) *Work without boundaries: psychological perspectives on the new working life*. Wiley-Blackwell.

Allvin, M. (1997) *Det individualiserade arbetet*. Stockholm: Brutus förlag.

Artazcoz, L. Borrell, C. Cortés, I. Escribá -Aguir, V. Cascant, L. (2007) Occupational epidemiology and work related inequalities in health: a gender perspective for two complementary approaches to work and health research, *J Epidemiol Community Health*,61(Suppl II):ii39–ii45, doi: 10.1136/jech.2007.059774.

Atkinson, J. (1984) Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel Management*, 8: 28-31.

Barnard, C. (1938) *The Functions of the Executive*. Cambridge, Mass : Harvard University Press.

Bekker, M. Rutte, C. & Van Rijswijk, K. (2009) Sickness absence: A gender-focused review, *Psychology, Health & Medicine*, 14(4): 405–418.

Barley, S. R. & Kunda, G. (2001)"Bringing Work back in", *Organization Science*, 12: 76-95.

Bolin, M. Höckertin, C. & Marklund, S. (2010) Organizational effects on working conditions and health, I Marklund, S. & Härenstam, A. (red.) The Dynamics of Organizations and Healthy Work, *Arbetsliv i omvandling*, No 5.Växjö: Linnéuniversitetet.

Bolin, M. & Höckertin, C. (2010) Organiseringens betydelse för sociala relationer. I Härenstam, A. & Bejerot, E. (red). *Sociala relationer i arbetslivet. Studier från föränderliga arbetsplatser*. Gleerups förlag.

Bolin, M. (2009) The importance of organizational characteristics for psychosocial working conditions and health. *Doctoral Thesis*. Umeå: Umeå universitet.

Bolin, M. & Härenstam, A. (2008) An empirical study of bureaucratic and post-bureaucratic characteristics in 90 workplaces. *Economic and Industrial Democracy*, 29 (4): 541-564.

Bolin, M. Marklund, S. & Bliese, P. (2008) Organizational impact on psychosocial working conditions, *Work,* 30(4): 451-459.

Brännmark M. Langstrand, J. Johansson, S. Halvarsson, A. Abrahamsson, L. Winkel, J. (2012) Researching Lean: Methodological implications of loose definitions. *Quality Innovation Prosperity*, 16(2): 35-48.

Deguili, F. & Kollmeyer, C. (2007) Bringing Gramsci back in: labor control in Italy's new temporary help industry, *Work, Employment & Society*, 21(3): 497–515.

Dejoy, D. M. Wilson, M. G. Vandenberg, R. J. McGrath-Higgins, A. L. Griffin-Blake, C. S. (2010*)* Assessing the impact of healthy work organization intervention, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1):139-165.

DeJoy, D. M. & Wilson, G. (2003) Organization health promotion: Broadening the horizon of workplace health promotion, *American Journal of Health Promotion*, 17(5): 337-341.

Demerouti, E. Bakker, A. B. Nachreiner, F. Schaufeli, W. B. (2001) The job demands-resources model of burnout, *The Journal of Applied Psychology*, 86 (3): 499-512.

Dhondt, S. (2003). Commentary V: Monitoring the changing organization of work: European traditions. Sozial- und Präventivmedizin, 48(6), 359-360.

Elwér, S. Harryson, L. Bolin, M. & Hammarström, A. (2013) Patterns of Gender Equality at Workplaces and Psychological Distress, *PLoS ONE*, 8(1):. Art. no. e53246.

Eriksson, N. (1996) The psychosocial work environment and worker health. *Research from the Department of Sociology*. Umeå: Umeå University.

Eriksson – Zetterquist, U. Kalling, T. & Styhre, A. (2015) *Organisationer och organisering*. Liber förlag.

Gardell, B. (1971) *Produktionsteknik och arbetsglädje: en socialpsykologisk studie av industriellt arbete*. Stockholm: PA - rådet.

Gellerstedt, S. (2013) *Arbetsmiljö 2012 – kön och klass*. Stockholm: LO.

Grawitch, M.J. Gottschalk, M. Munz, D. C. Diedrich, R. C. (2006) The Path to a Healthy Workplace A Critical Review Linking Healthy Workplace Practices, Employee Well-being, and Organizational Improvements, *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(3):129-147.

Grönlund, A. (2004) *Flexibilitetens gränser: förändring och friktion i arbetsliv och familj*. Umeå: Umeå universitet.

Hanson, A. (2004) *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Hill, J. E. Grzywacz, J. G. Allen, S. Blanchard, V. L. Matz-Costa, C. Shulkin, S. & Pitt-Catsouphes, M. (2008) Defining and conceptualizing workplace flexibility, *Community, Work & Family,*11: 149-163.

Härenstam, A. & Bejerot, E. (2010) *Sociala relationer i arbetslivet. Studier från föränderliga arbetsplatser*. Gleerups Förlag.

Härenstam, A. (2009) Exploring gender, working and living conditions and health – suggestions for contextual and comprehensive approaches, *Scandinavian Journal of Work Environment and Health* 35(2):127–133.

Härenstam, A. (2008) Organizational approach to studies of job demands, control and health, *SJWEH Suppl,*(6):144–149.

Härenstam, A. Marklund, S. Berntson, E. Bolin, M. & Ylander, J. (2006) Understanding the organizational impact on working conditions and health. *Arbete och Hälsa 2006:4.* Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Häusser, J.A. Mojzisch, A. Niesel, M. & Schulz-Hardt, S. (2010) Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control(-Support) model and psychological well-being, *Work & Stress*, 24(1): 1-35.

Inauen, A., Jenny, G.J. & Bauer, G.F. (2011) Design principles for data – and change-oriented organizational analysis in workplace health promotion. *Health Promotion Management*, 27 (2): 275-283.

Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2008) Hur moderna organisationer fungerar. Lund: Studentlitteratur.

Joensuu, M. Kivimäki, M. Koskinen, A. Kouvonen, A. Pulkki-Råback, L. Vahtera, J. Virtanen, M. & Väänänen, A. (2012) Differential Associations of Job Control Components With Mortality: A Cohort Study, 1986–2005. *American Journal of Epidemiology*, 175(7): 609-619.

Johansson, B. Frick, K. & Johansson, J. (red). (2004) *Framtidens arbetsmiljö- och tillsynsarbete.* Lund: Studentlitteratur.

Johansson, J. & Abrahamsson, L. (2009) The good work: a Swedish trade union vision in the shadow of lean production, *Applied Ergonomics*, 40(4): 775–780.

Kalleberg, A. (2011) *GOOD JOBS, BAD JOBS. The rise of polarized and precarious employment in the United States, 1970s to 2000s*. NY: Russells.

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

Karasek, R. (1979) Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job design, *Administrative Science Quarterly*, 24: 284-307.

Kjellsson, S. Magnusson, C. & Tåhlin, M. (2014) Arbete, hälsa och genus: betydelsen av yrkets könssammansättning för kvinnors och mäns villkor i arbetslivet, I Abrahamsson, L. & Gonäs, L. (2014)) Jämställt arbete?

Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet. *SOU 2014:30*. [Statens offentliga utredningar] Stockholm: Regeringskansliet.

Kristensen, T. (1996) Job stress and cardiovascular disease: a theoretical critical review. *Journal of Occupational Heath Psychology*, 1(3): 246-260.

Lewis, C. & Mathiassen, S. E. (2013) Belastning, genus och hälsa i arbetslivet - kunskapsöversikt. *Rapport 2013:9*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Lidwall, U. (2010) *Long-term sickness absence. Aspects of society and work and family*. Stockholm: Karolinska institutet.

Lindberg P. & Vingård, E. (2012) Kunskapsöversikt. Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer. *Rapport 2012:7*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

MacDonald, L. A. Härenstam, A. Warren, N. D. & Punnett, L. (2008) Incorporating work organization into occupational health research: an invitation for dialogue, *Occupational and Environmental Medicine*, 65: 1-3.

Maravelias, C. (2009) Health Promotion and Flexibility: Extending and Obscuring Power in Organizations, *British Journal of Management* 20: 194-203.

Marklund, S., Bolin, M. & von Essen, J. (2008) Can individual health differences be explained by workplace characteristics?--A multilevel analysis, *Social Science and Medicine*, 66(3): 650-62.

Marklund, S. Berntson, E. Bolin, M. Härenstam, A. & Ylander, J. (2006) Changing organisations and work-related health. Technical report of methods, sample and design of three studies. *Arbetslivsrapport 2006:47*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Marmot, M. & Siegrist, J. (2004) Health inequalities and the psychosocial environment, *Social Science & Medicine*, 58(8):1461-146.

Messing, K. & Östlin, P. (2006) *Gender equality, work and health: A review of the evidence*. Geneva: World Health Organisation (WHO).

Messing, K. (2003) Punnett, L. Bond, M. Alexanderson, K. Pyle, J. Zahm, S. Wegman, D. Stock, S. R. De Grosbois, S. (2003) Be the fairest of them all: Challenges and recommendations for the treatment of gender in occupational health research, *American Journal of Industrial Medicine*, 2003, Vol.43(6): 618-629.

Metall (1985) *Det goda arbetet: huvudrapport från programkommittén om industriarbetets värde och villkor*, antaget av Svenska metallindustriarbetareförbundets kongress 1-7 september 1985. Stockholm.

Morgeson, F. P. Dierdorff, E. C. Hmurovic, J. Grant, A. Fried, Y. Parker, S. & Frese, M. (2010) Work design in situ : Understanding the role of occupational and organizational context, *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3):351-360.

Noblet, A. & LaMontagne, A. D. (2006) The role of workplace health promotion in addressing job stress, *Health Promotion International*, 21(4): 346-353.

Nordin, M. & Bolin, M. (2012) Hälsa hos kvinnor i industrin: Organisation, arbetsmiljö, yrke och kön. *Yrkes- och miljömedicin i Umeå rapporterar 3*, Umeå: Umeå universitet.

Oeij, P. Dhondt, S. & Wiezer, N. M. (2006) Conditions for Low Stress-risk Jobs: Europe's Case, *European Journal of Social Quality*, 6 (2): 81-108.

Olofsdotter, G. (2012) Workplace flexibility and control in temporary agency work, *Vulnerable Groups & Inclusion*.

Sauter, S. Lim, S. & Murphy, L. (1996) Organizational health: A new paradigm for occupational stress research at NIOSH, *Japanese Journal of Occupational Mental Health*, 4: 248-254.

SBU (2015) Arbetsmiljöns betydelse för hjärt-kärlsjukdom. En systematisk litteraturöversikt. *SBU-rapport nr 240*. Stockholm: Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU).

SBU (2014) Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom. En systematisk litteraturöversikt. *SBU-rapport nr 223*. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU).

SBU (2013) Arbetsmiljöns betydelse för sömnstörningar. *SBU-rapport nr 216*. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU).

SCB (2014) *På tal om kvinnor och män. Liten lathund om jämställdhet 2014.* Stockholm: Statistiska Centralbyrån.

Shain, M. & Kramer, D. M. (2004) Health promotion in the workplace: Framing the concept; reviewing the evidence, *Occup Environ Med*, 61: 643–648.

Siegrist, J. (1996) Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions, *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1): 27-41.

Snijders, T. A. B. & Bosker, R. (2011) *Multilevel Analysis. An Introduction to Basic and Advanced Multilevel Modeling*. Sage Publications Ltd.

Susser, M. & Susser, E. (1996) Choosing a future for epidemiology, *American Journal of Public Health*, 8685): 668-677.

Svartengren, M. Stoetzer, U. Parmsund, M. Eriksson, T. Stöllman, Å. Vingård, E. (2013) Hälsa och framtid i kommuner och landsting. *Rapport 2013:1*, Arbets- och miljömedicin, Uppsala Universitet.

Sveriges jämställdhetsbarometer (2014) *Tid, makt och pengar*. Stockholm: LO.

Strannegård, L. & Ernsjöö Rappe, T. (2003) *Frihet har en mörk baksida.* Debattinlägg i Dagens Nyheter, 31 januari, 2013, www.dn.se

Thomsson, H. (2013) *Kvinnors sjukfrånvaro - En genusanalys*. Thomsson & Partners AB.

Toivanen, S. & Landsbergis, P. (2013) Lean och arbetstagarnas hälsa, I Sederblad, P. (red.) *Lean i arbetslivet*. Stockholm: Liber.

van der Doef, M. & Maes, S. (1999) The job demand-control (-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13: 87-114.

Vandenberg, R. J. Park, K. O. deJoy, D. M. Wilson, M. G. & Griffin-Blake, C. S. (2002) The healthy work organization model: Expanding the view of individual health and well- being in the workplace. Historical and current perspectives on stress and health. *Research in occupational stress and wellbeing*, 2: 57-115.

Vinberg, S. & Toivanen, S. (2011) Arbetslivet – en bortglömd arena för jämlika hälso- och arbetsvillkor? *Socialmedicinsk Tidskrift*, 88(4):328-337.

Vänje, A. (2013) Under luppen - Genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation, Kunskapsöversikt. *Rapport 2013:1*. Arbetsmiljöverket: Stockholm.

Waldenström, K. & Härenstam, A. (2006) Hur skapas bra arbetsförhållanden? En studie av strategier hos chefer och anställda. *Folkhälsorapport 2006:5*. Stockholm. Arbets- och miljömedicin.