



## Arbetsmiljön i kvinnodominerade sektorer behöver förbättras

ARBETSMILJÖN I KVINNODOMINERADE sektorer är generellt sett sämre än för övriga arbetsmarknaden. Inom vård och omsorgsyrken är stress, utmattning och sömnsvårigheter vanligt förekommande, och såväl den fysiska som den mentala belastningen är hög hos anställda – både män och kvinnor. Som en följd ser vi att sjukskrivningstalen ökar, att människor lämnar sina anställningar och att det blir allt svårare för arbetsgivarna att rekrytera ny personal.

Arbetsmiljön i kvinnodominerade sektorer måste förbättras och en av framgångsfaktorerna menar vi är mer kunskap. Kunskap som kan förändra och förenkla arbetsförhållanden för alla dem som jobbar i de här sektorerna och som kan ge vägledning till beslutsfattare och till arbetsmarknadens parter.

I april 2016 öppnade Forte en utlysning för att förmedla medel för forskning om arbetsmiljö i kvinnodominerade sektorer. Totalt 41 forskningsansökningar skickades in och i oktober beviljade Fortes styrelse medel till tio av projekten. Projekten kommer att bedrivas i samarbete med arbetsmarknadens parter och näringslivet för att forskningsresultaten enklare och snabbare ska kunna implementeras och komma till nytta för verksamheter och organisationer. De tio projekten ska slutredovisas 2020.

De projekt som nu är igång tar sig an en rad olika forskningsfrågor. Inom satsningen studeras bland annat arbetsvillkoren för anställda i hemtjänsten, varför sjuksköterskor och socionomer väljer att lämna yrket och hur hälso- och sjukvården kan skapa hållbara arbetsvillkor över tid.

I publikationen du håller i handen kan du läsa mer om de tio forskningsprojekt som Forte finansierar.

Trevlig läsning!

**FORTE**, Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd, finansierar och initierar forskning för att främja människors hälsa, arbetsliv och välfärd.

Årligen finansierar Forte forskning för cirka 570 miljoner kronor. Andra centrala delar av verksamheten är analys och utvärdering, arbete för ökat nationellt och internationellt utbyte samt kommunikation. Forte är en myndighet under Socialdepartementet.



ETHEL FORSBERG  
Generaldirektör, Forte



ANDREAS BJÖRKE  
Forskningssekreterare, Forte

# INNEHÅLL

---

- 6** Sjukvården behöver hållbar förändring
- 8** Vårt mål är att förbättra arbetssituationen
- 10** Stressad socialtjänst gick på knäna
- 12** Bättre arbetsvillkor i omsorgsyrken
- 14** En genusmedveten arbetsmiljö
- 16** Så ska hemtjänsten bli en friskare arbetsplats
- 18** Ökande psykisk ohälsa på väg att förklaras
- 20** Forskare vill minska hörselskadorna
- 22** När sjuksköterskor och socionomer lämnar
- 24** Studier om genus och IT i sjukvården

Aktuell forskning om  
**ARBETSMILJÖ I KVINNODOMINERADE SEKTORER**

**Redaktör:** Antonia Hallberg och Marie Lann

**Formgivning:** André Wognum, wognum.se

**Tryck:** Justnu, Stockholm, 2017

**ISBN:** 978-91-88561-11-4

**Forte – Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd**

Box 894, 101 37 Stockholm

Telefon: 08-775 40 70, e-post: forte@forte.se

www.forte.se

# Sjukvården behöver hållbar förändring

TEXT: MATS FAHLGREN

**Ständiga förändringar sliter hårt på personalen i sjukvården, där 93 procent är kvinnor. Och de flesta förändringar misslyckas faktiskt. Ett fyraårigt projekt i Stockholm forskar nu kring hållbar förändring – högre vårdkvalitet utan att personalen stressas sönder.**

**F**örändring är en självklar del i hälso- och sjukvården. Vem vill bli behandlad med 20 år gamla metoder och mediciner?

Men ständigt nya och högre krav orsakar stress och utbrändhet. Det gäller särskilt när de höjda kraven inte kombineras med mer resurser eller inflytande över besluten, oavsett om det handlar om nya arbetsrutiner, behandlingar, IT-lösningar eller nationella riktlinjer som ska införas.

– Det är glasklart att det inte är hållbart i längden

att bara »plussa på« hela tiden, säger Anne Richter, forskare i organisationspsykologi vid Karolinska Institutet.

– Om man inför något nytt bör man reducera arbetet på annat håll. Vi har trots allt begränsad tid och begränsade resurser.

Anne Richter leder nu ett Forte-finansierat projekt om hållbar förändring inom sjukvården.

Målet är en bättre förståelse om hur arbetsmiljön – särskilt medarbetarnas gemensamma uppfattning om arbetsmiljön – påverkar hälsa, välbefinnande och arbete.

## Få förändringsinitiativ är framgångsrika

En av utgångspunkterna är att bara 20–40 procent av alla förbättringsinitiativ i vården är framgångsrika.

– Att förändringsprocesser är svåra är inte unikt för sjukvården, så är det i andra sektorer också, säger Anne Richter och räknar upp några säkra sätt att inte lyckas:

Dålig kommunikation och förankring om exakt vad som ska göras på ett nytt sätt, otydlig kring målen, bristande resurser eller otillräcklig utbildning. Listan kan göras lång.

– Ofta kommunicerar ledningen bara: »Nu kör vi!«, utan att förklara nyttan, till exempel högre kvalitet i vården. Kvalitetshöjningen är kanske inte självklar för alla.

– Ibland motiveras förändringen med »Vi har fått direktiv uppfra från att vi ska göra detta.« Och det leder

ju inte till någon högre motivation från personalen.

Samstämmighet mellan olika ledningsnivåer är också mycket viktigt.

– Om högsta ledningen säger »superviktigt«, men närmaste chefen säger »inte så viktigt«, snappas det upp snabbt av medarbetarna och påverkar dem i högsta grad.

– Forskning visar att chefen närmast medarbetarna har otroligt stor betydelse för hur medarbetarna upplever förändringen och om de kommer att säga ja eller nej. Den chefen har makt att »make it or break it«, säger Anne Richter.

## Inspiration från praktisk verksamhet

Hon har en forskarbakgrund som organisationspsykolog men jobbar också praktiskt, på Centrum för epidemiologi och samhällsmedicin inom Stockholms läns landsting. Den nu aktuella studien är delvis inspirerad av kontakter med folk i vården.

– Mycket handlar om vad vi upplevt i praktiken när vi träffat olika verksamheter, vad personalen sagt till oss om olika svårigheter.

I grova drag är projektet uppdelat i två delar; först en lägesbeskrivning av vilka arbetsplatsfaktorer – både positiva och negativa – som har mest betydelse när en förändring genomförs. Faktorer som finns definierade i *Job Demands-Resources Model (JD-R)*.

– Det kan vara schemat, arbetsbelastning, krav och stress och oro. Hur mycket stöd får man från chefer och kollegor? Hurdant är klimatet för lärande och för misstag, är det OK att fråga om man inte förstår?

– Och på den positiva sidan: möjlighet att utvecklas, delaktighet i beslut. Är arbetet meningsfullt och viktigt, hur autonom kan jag vara?

Här tar forskarna data från pågående förändringar inom Stockholms läns sjukvårdsområde, till exempel nya IT-lösningar eller vårdprogram, och kan med hjälp av enkäter utröna vilka arbetsplatsfaktorer som spelar störst roll, både för förändringsprocesser och för hur personalen mår.

Sedan ska man utifrån kunskaperna i del ett skapa en utbildning riktad till sjukvårdschefer på olika nivåer. Med start våren 2019 genomförs under fyra månader 4–6 workshops med chefer som tackat ja

## FAKTA

PROJEKTETS NAMN: *Att utreda och skapa hållbar förändring i hälso- och sjukvården*

FINANSIERING: 4,1 miljoner kronor

PROJEKTLEDARE: Anne Richter, Karolinska Institutet

MEDVERKANDE: Ulrica von Thiele Schwarz, Karolinska Institutet; Henna Hasson, Stockholms läns landsting

KONTAKT: [anne.richter@ki.se](mailto:anne.richter@ki.se)

till en öppen inbjudan. Cheferna utbildas i hållbar förändring, med avstamp i begreppet *Utvecklande ledarskap*. Under utbildningen får de arbeta med varsin förändring att genomföra på sina respektive enheter.

– Ledarskapet är så viktigt, både för förändringen och för att påverka arbetsplatsfaktorerna, säger Anne Richter.

Till sist – år 2020 – utvärderas hur väl implementeringarna har lyckats. Har det blivit en hållbar förändring eller inte? Här använder forskarna enkäter och intervjuer till både chefer och medarbetare.

– Hur har medarbetarna upplevt sin chef i olika förändringskontexter, resurser och hållbar arbetsmiljö? Det kan nog bli runt 100 frågor i enkäten, säger Anne Richter.

– Och vi ser till att mäta de viktigaste arbetsplatsfaktorerna. Om till exempel klimatet på arbetsplatsen inte var det bästa, kan det vara en förklaring till varför förändringen inte gick så bra just där.

– Målet är en utbildning för chefer inom hälso- och sjukvården om hur man skapar effektiva implementeringsprocesser som också är hälsosamma för personalen i längden, säger Anne Richter. ●

**»Chefen närmast medarbetarna har otroligt stor betydelse för hur medarbetarna upplever förändringen och om de kommer säga ja eller nej.«**





*Kvinnliga skiftarbetare fokus i ny studie:*

# »Vårt mål är att förbättra arbetssituationen«

TEXT: LINNEA BOLTER

**Att nattarbete är påfrestande för hälsan har man konstaterat i många studier. Man har också sett att det är värre att arbeta skift för kvinnor än för män. Anledningen ska nu forskare vid Stressforskningsinstitutet ta reda på – så att man därmed kan hitta en lösning till problemet.**

I dag arbetar ungefär var fjärde anställd i Sverige skift – därmed placerar vi oss i toppskiktet bland EU-länderna med flest skiftarbetare. Mer än hälften av alla som jobbar oregelbundet över dygnet och veckorna är kvinnor, många av dem arbetar inom vården.

## **Kvinnor påverkas mer negativt än män**

Långsiktigt skiftarbete sliter ofta på hälsan och det finns en lång rad vetenskapliga studier som visar hur våra arbetstider kan öka risken för sjukdomar som diabetes och vissa cancerformer. Man vet också att kvinnors hälsa och sömn påverkas mer negativt av att jobba skift. Vad skillnaderna mellan män och kvinnor beror på behöver emellertid utredas närmare. Därför ska nu en grupp forskare vid Stressforskningsinstitutet och Karolinska Institutet dyka ner i storskaliga longitudinella data för att identifiera faktorerna som påverkar förmågan att klara skiftarbete.

– Det är komplicerat att jämföra mäns och kvinnors skiftarbete, eftersom de till stor del arbetar inom olika sektorer. Vi är inte de första att undersöka skillnaderna, men vi ska försöka att undvika de problem som finns i flera tidigare studier, berättar Philip Tucker, gästforskare vid Stressforskningsinstitutet, som leder studien.

Till sin hjälp har de data från två långtidsstudier: SLOSH som är representativ för den svenska arbetskraften och LANE som specifikt följer sjuksköterskor – under sista året på utbildningen och

## **FAKTA**

PROJEKTETS NAMN: *Kvinnor och skiftarbete: en prospektiv kohort-studie av faktorer som förutsäger förmågan att klara av skiftarbete*

FINANSIERING: *1,3 miljoner kronor*

PROJEKTLEDARE: *Philip Tucker, Stressforskningsinstitutet, Stockholms universitet*

MEDVERKANDE: *Petter Gustavsson & Ann Rudman, Karolinska Institutet; Constanze Leineweber, Paraskevi Peristera & Göran Kecklund, Stockholms universitet*

KONTAKT: *philip.tucker@su.se*

FOTO: NIKLAS BJÖRLING

de tre första åren i yrket, då många har börjat arbeta skift. Datan från LANE ger alltså en bild av hur hälsan i ett starkt kvinnodominerat yrke påverkas av skiftarbete jämfört med att enbart arbeta dagtid.

– Det är intressant att undersöka vad som förändras när man börjar arbeta skift. Många sjuksköterskor jobbar i en liknande arbetsmiljö och på sikt hoppas vi kunna identifiera potentiella interventioner som kan förbättra arbetsituationen för skiftarbetarna inom vården, säger Philip Tucker.

## **Mänskliga behov blir lidande**

Sjuksköterskor har inte sällan den tuffaste formen av skiftschema, med minst två arbetspass per dygn. I vissa typer av scheman är intervallen mellan arbetspassen så korta att det är omöjligt att både hinna med olika måsten i livet och att få tillräckligt med sömn innan nästa pass börjar.

– Många som jobbar skift gillar att komprimera arbetsveckorna för att få längre sammanhängande ledig tid. Nackdelen är att man då inte får tillräckligt med återhämtning när man jobbar. Vi måste alla äta och sova och har förstås även saker att göra utanför jobbet. Någoting av detta måste man offra, konstaterar han.

Ofta är det sömnen som offras – och sömn är en nyckelfaktor för att behålla hälsan. Eftersom många sjuksköterskor alternerar mellan att jobba natt och dag rubbas också den biologiska klockan.

– Konsekvensen blir att kroppen kämpar för att justera sig till att vara vaken på natten – utan att riktigt lyckas. Om man växlar mellan att jobba dag och natt är det bästa att försöka hålla den biologiska klockan dagsorienterad. Samtidigt innebär det att nattpassen kan bli kämpiga, säger Philip Tucker.

## **Ojämsliddhet i hemmet påverkar**

De hälsoskillnader som man tidigare har konstaterat mellan skiftarbetande män och kvinnor kan alltså delvis handla om att det är vanligare bland kvinnor att arbeta efter de mest ansträngande typerna av skiftscheman. Men det finns också flera andra faktorer som kan spela in, till exempel stressnivån på arbetsplatsen och ansvaret för den egna familjen.



– Även om Sverige är det mest jämställda landet i världen vet vi att det fortfarande inte är helt jämställt i de flesta familjer. Kvinnorna drar ett större lass när det gäller barn och hushåll – det kommer vi att ta hänsyn till när vi undersöker skillnaderna.

## **Vad hoppas du att studien ska leda till?**

– Först och främst ska vi försöka identifiera vad det är i kvinnornas situation som gör att de drabbas hårdare av skiftarbete. Då kan vi målinriktat jobba för att reducera detta. Vårt fokus är att förbättra arbetsituationen för kvinnorna som arbetar skift, men det är mycket möjligt att det vi hittar också fungerar bra för manliga skiftarbetare, säger Philip Tucker.

## **Har du själv arbetat skift någon gång?**

– Inte regelbundet, som jag kanske borde ha gjort. Mina erfarenheter är från simulerat skiftarbete i studiesyfte. Trots att jag och mina forskarkollegor designar skiftscheman, ignorerade vi våra egna råd fullständigt! ●

ca **25%** I dag arbetar ungefär var fjärde anställd i Sverige i skift

# Stressad socialtjänst gick på knäna

## Då anlände 35 000 flyktingbarn...

TEXT: MATS FAHLGREN

**Den stora flyktingströmmen 2015 var en extrem påfrestning för socialtjänsten, inte minst för dem som tog emot ensamkommande barn. Hur de hanterade krisen undersöks nu av forskare i Umeå.**

**E**velyn Khoo är docent vid Institutionen för socialt arbete, Umeå universitet. Hon har lång erfarenhet av forskning kring socialt arbete med barn. Hösten 2015 såg hon statistik som gjorde henne orolig.

– Tack vare min forskning visste jag att vi 2014 hade drygt 30 000 barn placerade i samhällsvård,

i hela Sverige. Men då ingick inte antalet ensamkommande barn i den beräkningen. Hösten 2015 kom och plötsligt hade vi nu drygt 35 000 nyanlända ensamkommande flyktingbarn – alltså en kraftig ökning i antalet barn i behov av stöd och omsorg, säger Evelyn Khoo.

Flyktingströmmen överrumplade en redan hårt ansträngd socialtjänst, där de flesta anställda är kvinnor. Särskilt inom den sociala barnvården har det talats om hög arbetsbelastning och personalomsättning, många vakanser och sjukfrånvaro på grund av stress.

### Ett exceptionellt flyktingår

Evelyn Khoo insåg att socialtjänsten stod inför en stor utmaning och att här skulle behövas forskning. Totalt tog Sverige emot 162 000 asylsökande under 2015.

– Jag tänkte att vi måste forska om hur det är att jobba under en så extremt pressad och unik situation. Inte ens under andra världskriget eller krigen på Balkan har Sverige tagit emot så många flyktingar på så kort tid, säger Evelyn Khoo.

Hon valde att fokusera enbart på flyktingbarnen, de kanske mest utsatta i samhället – och ofta ifrågasatta.

– Man ifrågasätter deras ålder, deras skäl för migration och deras bakgrunder. Ofta är de missförstådda också. Vi ser dem ibland som en homogen grupp, men så är det ju inte. Varje barn har sin historia, sin bakgrund.

– Kanske har vi inte den kunskap som behövs för att ta hand om de här barnen och deras behov. Vi har ju inte någon större erfarenhet av att arbeta med ensamkommande flyktingbarn under så här stressande, extrema förhållanden.

Evelyn Khoo och kollegan Viktoria Skoog ska nu söka svar på en rad frågor i kölvattnet av flyktingströmmen: Vilka lösningar tillgreps, vilka strategier fanns på individuell och organisatorisk nivå och fanns det folk som arbetade »utanför boxen«?

Det ska också handla om hur den extrema arbetsbelastningen påverkade på ett personligt plan: stress, frustration, sömnbesvär.

– Vi har väl ett feministiskt perspektiv; »det personliga är politiskt«. Om någon mår dåligt i en stressad arbetsituation, är det ju inte bara personens känslor och upplevelser som är intressanta, utan *varför* det är så, alltså de strukturella förutsättningarna för jobbet, säger Evelyn Khoo.

Hon och Viktoria Skoog ska samla minst tre fokusgrupper i tre anonyma kommuner, spridda över landet och med olika förutsättningar för arbetet med flyktingbarnen. Forskarna ska även intervjua ett 30-tal personer, socialsekreterare och chefer.

– Vi vill tala med chefer som jobbar närmast socialsekreterarna, men också på högre nivå, chefer ansvariga för ekonomiska och organisatoriska beslut. Vi ska försöka fånga så många röster som möjligt.

Khoo och Skoog ska också intervjua socialarbetare som inte orkade, utan slutade sitt arbete med flyktingbarn. Däremot ska barnen själva inte intervjuas.

Några intervjuer är inte gjorda ännu, men gissningsvis kommer det att talas om kontroversiella lösningar för att lösa bemanningen. Kommunerna behövde folk, helt enkelt!

– Och med oerfaren eller tillfällig personal är det svårt att skapa en relation till en individ på andra sidan bordet. Och det har självklart konsekvenser för jobbet.

### Totalt inkomna ansökningar om asyl

2014: 81 301 100%  
2015: 162 877 200%

### Varav ansökningar gällande barn

2014: 23 108 100%  
2015: 70 384 305%

KÄLLA: MIGRATIONSVERKET (2016)

### FAKTA

PROJEKTETS NAMN: *Socialt arbete i kölvattnet av flyktingströmmen – ett köns- och professionsperspektiv*

FINANSIERING: 3 miljoner kronor

PROJEKTLEDARE: Evelyn Khoo, Umeå universitet

MEDVERKANDE: Viktoria Skoog, Kommunförbundet Västernorrland

KONTAKT: [evelyn.khoo@umu.se](mailto:evelyn.khoo@umu.se)

### Krisen inte över än

Det är känt att en del socialtjänster Lex Sarah anmälde sig själva när de insåg att de inte gjorde sitt jobb enligt regelboken. Evelyn Khoo tror att det kan bli ytterligare anmälningar. När vi talas vid i januari 2017, säger hon att krisen inte är över ännu.

– IFO-chefer (individ- och familjeomsorgen) säger till mig: »Krisen är inte över, men det värsta med att hitta tak över huvudet och ge barnen mat i magen är över«.

– Frågan är om vi nu har det som krävs för att tänka långsiktigt på hela den komplexa problematiken kring ensamkommande flyktingbarn, det är en stor fråga, säger Evelyn Khoo.

Olika kommunala styrdokument ska också studeras, tillsammans med Socialstyrelsens riktlinjer *Barnets behov i centrum (BBIC)*, om hur man bör arbeta med att utreda och följa upp barn i samhällets vård.

– Jag är nyfiken på om man följt BBIC även för ensamkommande flyktingbarn. Eller har man ändrat sig här, till exempel om hur utredningarna ska göras och hur lång tid de får ta, säger Evelyn Khoo.

Menar du att det kan finnas en mättstock för svenska barn i samhällsvård och en annan för flyktingbarnen?

– Det kan vara en arbetshypotes, men det är inget vi har belägg för ännu. ●

### Varav ensamkommande barn

2014: 7 049 100%  
2015: 35 369 502%

### Varav barn med vårdnadshavare

2014: 16 059 100%  
2015: 35 015 218%





# Bättre arbetsvillkor i omsorgsyrken

TEXT: MARIE LANN

**Det finns i dag få studier om arbetsvillkoren för anställda i verksamheter för personer med funktionsnedsättning. Nu ska Marta Szebehely och hennes forskargrupp fylla kunskapsluckorna.**

**S**tanna eller gå? Det är frågan många anställda inom vård- och omsorgsyrken ställer sig med jämna mellanrum. Den fysiska och psykiska belastningen är påfrestande och arbetsbördan upplevs många gånger allt för betungande.

– Under vilka villkor är en anställd beredd att stanna hos en arbetsgivare? Hur mycket orkar man med innan man säger upp sig? frågar sig Marta Szebehely.

Hon är professor i socialt arbete med inriktning på äldre vid Stockholms universitet och har under många år studerat hur arbetsvillkoren ser ut för anställda inom äldreomsorgen. Där har hon kunnat se tydliga försämringar genom åren. Många hon mött känner sig otillräckliga och vill sluta sina jobb. Orsaken är alltid densamma: dålig arbetsmiljö.

## En utforskad yrkesgrupp

Men hur ser det ut för de anställda i verksamheter för personer med funktionsnedsättning? Upplever de samma problem?

– Det finns i dag ganska omfattande forskning om arbetsmiljön inom äldreomsorgen, men nästan ingen om hur det ser ut för den här gruppen. Här ser vi att det finns betydande kunskapsluckor och därför kände vi att det är något som vi vill titta närmare på,

förklarar Marta Szebehely.

Tillsammans med sina tre forskarkollegor vid Stockholms universitet ska hon under de kommande tre åren ta reda på hur anställda vid gruppboheter och dagverksamheter samt personliga assistenter och boendestödjare upplever sin arbetssituation. I studien ska forskargruppen också studera hur chefer inom de olika verksamheterna upplever möjligheten att leda arbetet, stötta personalen och förbättra arbetsmiljön.

– Vi vet att äldreomsorg och insatser för personer med funktionsnedsättningar är verksamheter som behöver mer och mer resurser för att klara framtidens utmaningar. Många anställda upplever att arbetet är tungt. Man är psykiskt och fysiskt trött när arbetsdagen är slut och känner sig otillräcklig. På något sätt måste vi lyckas förändra de förhållanden som råder.

## Brett anslag och kombinerade metoder

Forskningsprojektet, som går under namnet *Omsorgsyrken på olika arenor: organisation, arbetsinnehåll, relationer och arbetsmiljö*, kommer att ha ett brett anslag och ska fånga upp ett brett spektra av frågeställningar.

Forskargruppen kommer använda sig av flera metoder för att få fram sitt resultat. En riktäckande enkät ska, med hjälp av fackförbundet

»Under vilka villkor är en anställd beredd att stanna hos en arbetsgivare? Hur mycket orkar man innan man säger upp sig?«



FOTO: EVA DALIN/STOCKHOLMS UNIVERSITET

Kommunal, skickas ut till anställda. Enkäten ska sedan kompletteras med fokusgruppintervjuer och djupintervjuer med utvalda enhetschefer i verksamheter runt om i Sverige.

– Genom en kombination av enkät och intervjuer ska vi belysa arbetsvillkoren i olika yrkesgrupper och under olika organisatoriska villkor, berättar Marta Szebehely.

Resultaten ska sedan jämföras med de resultat som Marta Szebehely och hennes kollegor fått fram vid två tidigare forskningsstudier från 2005 och 2015, då man främst tittade på arbetsmiljön inom äldreomsorgen. I studierna tecknades en mörk bild av arbetsvillkoren. Många anställda upplevde stora problem och många ville sluta sina jobb.

– Vi ville då ta reda på vilka problem som hängde samman med viljan att sluta sitt arbete. Det kommer vi också titta på i den här studien. Vad gör att en person vill stanna kvar och vad gör att man vill säga upp sig?

## Spridning av studien viktigt för forskargruppen

Forskargruppen är angelägen om att studien får uppmärksamhet och att resultaten kommer till användning för verksamheter och organisationer. Därför planerar man att ägna en längre tid i slutet av treårsperioden åt att sprida studien. Bland annat

kommer Marta Szebehely och hennes kollegor försöka publicera sju vetenskapliga artiklar och en rapport om studien.

– Vi hoppas såklart att vi också ska kunna påverka beslutsfattare, facken – ja, alla dem som faktiskt kan förändra – så att det blir en skillnad för de anställda i framtiden. ●

## FAKTA

PROJEKTETS NAMN: *Omsorgsyrken på olika arenor: organisation, arbetsinnehåll, relationer och arbetsmiljö*

FINANSIERING: 3,3 miljoner kronor

PROJEKTLEDARE: *Marta Szebehely, Stockholms universitet*

MEDVERKANDE: *Viveca Selander, Helene Brodin & Sara Erlandsson, Stockholms universitet*

KONTAKT: *marta.szebehely@socarb.su.se*

# En genusmedveten arbetsmiljö

– att bekämpa konflikter med kunskap

TEXT: ANTONIA HALLBERG

**Vad är gemensamt för anställda inom grundskola, socialtjänst och äldreomsorg? Just det – de flesta är kvinnor. Och vi vet ju hur kvinnor är. De kan inte komma överens.**

Det här är säkert inget vetenskapligt grundat påstående. Det är en myt om könen, menar Britt-Inger Keisu, universitetslektor vid Sociologiska institutionen på Umeå universitet. Men det är en uppfattning som ändå i hög utsträckning existerar bland oss.

Tidigare studier visar visserligen att konflikter är vanligare på kvinnodominerade arbetsplatser än på arbetsplatser där andelen kvinnor och män är jämn. Å andra sidan vet vi också att kvinnodominerade yrken i allmänhet präglas av en sämre arbetsmiljö, och att graden av ohälsa och sjukfrånvaro är högre. Möjligen är det här vi kan hitta förklaringar. Britt-Inger Keisu tror nämligen inte att kvinnor har något slags inneboende konfliktsökande drivkraft. Kvinnor bråkar inte för att de är kvinnor. Men hon tror att en dålig arbetsmiljö kan utgöra en bra grogrund för konflikter.

## Genusmedveten konflikthantering

– Det finns många uppfattningar om hur kvinnor är och ska vara: Kvinnor baktalar varandra, de har svårt

att fatta beslut, och de kan inte hålla sams. Den här typen av myter har stor betydelse för vår psykosociala arbetsmiljö och är viktiga att synliggöra, säger Britt-Inger Keisu.

För vad händer på en arbetsplats där genusmedvetenheten bland personalen är hög? Vad betyder det för synen på konflikter och hur de hanteras? Och hur påverkar det relationer och påfrestningar i arbetet?

Den här frågeställningen tar Britt-Inger Keisu nu med sig in i det nystartade forskningsprojektet *Att räkna med bråk? En studie av konflikter och psykisk ohälsa i kvinnodominerade arbetsplatser ur ett genusperspektiv*. Forskningen kommer att fokusera på såväl konstruktiva som destruktiva konflikter. Det innebär, lite förenklat, både sak- och personkonflikter. Projektet är indelat i en kvantitativ och en kvalitativ del: en enkätstudie som kartlägger förekomst, orsaker och konsekvenser av konflikter i utvalda yrkesgrupper, samt en serie arbetsplatsstudier i form av intervjuer och workshops med chefer, anställda och fackliga representanter.



»Vad händer på en arbetsplats där genusmedvetenheten bland personalen är hög? Vad betyder det för synen på konflikter och hur de hanteras? Och hur påverkar det relationer och påfrestningar i arbetet?«

FOTO: UMEÅ UNIVERSITET

Forskargruppen vill inte bara undersöka de arbetsplatser som ingår i studien – de vill också påverka dem. Under arbetsplatsstudierna kommer de att analysera, problematisera och återkoppla resultat direkt till verksamheterna. Syftet är att öka medvetenheten om genus och konflikter bland chefer och anställda. I nästa steg vill de dessutom vara med och starta upp

förändringsprocesser tillsammans med de berörda arbetsplatserna.

– Jag tror inte vi gör några revolutioner, säger Britt-Inger Keisu. Men det är en bit hjälp på vägen. Vi hoppas nå personer som har betydelse för det systematiska arbetsmiljö- och utvecklingsarbetet. Jag tror att kunskap har betydelse för en arbetsplats.

## Välfärdssamhällets ryggrad

Samtidigt som en bristfällig arbetsmiljö och dåliga arbetsvillkor kan antas skapa konflikter, kan konflikter också bidra till en ohälsosam och påfrestande miljö för personalen. I dag upptar konflikthantering en stor del av arbetstiden för såväl chefer som anställda. Det är allvarligt.

De yrkesgrupper som Britt-Inger Keisu och hennes team har valt att studera är betydelsefulla för den offentliga sektorn i Sverige. Det handlar om socionomer i socialtjänsten, sjuksköterskor inom äldreomsorgen och lärare i grundskolan. De utgör, som Britt-Inger Keisu uttrycker det, »välfärdssamhällets ryggrad«, och är viktiga för att vi som samhälle ska fungera.

Är det inte dags då att vi stärker den stomme som bär oss? ●

## FAKTA

PROJEKTETS NAMN: *Att räkna med bråk? En studie av konflikter och psykisk ohälsa i kvinnodominerade arbetsplatser ur ett genusperspektiv*

FINANSIERING: 3,7 miljoner kronor

PROJEKTLEDARE: *Britt-Inger Keisu, Umeå universitet*

MEDVERKANDE: *Elin Kvist & Susanne Tafvelin, Umeå universitet*

KONTAKT: *britt-inger.keisu@umu.se*



# Så ska hemtjänsten bli en friskare arbetsplats

TEXT: MARIE LANN

**Arbetsmiljöproblemen inom hemtjänsten har varit kända sedan länge. Något måste göras. Nu ska Gerd Johansson och hennes forskarkollegor ta reda på vad.**

**S**tress och en ständig kamp mot klockan. Korta raster och små marginaler mellan hembesöken. Så beskriver många anställda inom hemtjänsten sin arbetsdag. Arbetsmiljöproblemen i branschen har varit kända länge. Mer ska göras på kortare tid. Den psykiska ohälsan ökar och sjuktalet tilltar.

– Ser man till antalet sjukskrivningar inom hemtjänsten – både som är relaterade till fysiska och psykiska besvär – blir de bara fler och fler. Verksamheterna får allt svårare att rekrytera personal, samtidigt som vi med en åldrande befolkning ser ett allt större behov av vård i hemmen. Det är en stor utmaning som hemtjänsten står inför, säger Gerd Johansson.

Hon är seniorprofessor inom arbetsmiljöområdet vid Lunds universitet och har lång erfarenhet av forskning kring arbetsmiljöfrågor inom vård och omsorg. Tillsammans med fem forskarkollegor, från Lunds universitet och Kungliga Tekniska Högskolan,

ska hon under de kommande fyra åren titta närmare på hur arbetsförhållanden inom hemtjänsten kan förbättras.



– Vi har sett att det finns stora problem att lösa på området. En persons hem är en annans persons arbetsplats. Vad gäller då? Hur får man till en hållbar situation för båda parter? Är det för stressigt för de anställda, för lite tid per besök? Vad kan göras annorlunda? Vi förstod att det fanns många frågor som behövde besvaras. Och eftersom vi har viss förkunskap av forskning inom vård och omsorg kände vi att det här var något vi absolut ville fördjupa oss i.

## Delaktighet ledord i projektet

Arbetet med den Fortefinansierade studien *Att skapa bättre arbetsmiljö i hemtjänsten – participativt förändringsarbete i praktiken* kommer att delas in i två delar. I ett första skede kommer gruppen att ta reda på vilken forskning och kunskap som i dag finns på området. Men det handlar inte om en vanlig kunskapsammansättning, betonar Gerd Johansson.

– Utöver den vetenskapliga forskning som finns på området, kommer vi också gå igenom vad som praktiskt gjorts på området. Rapporter, skrivningar, pm – ja, allt vi kan få tag i från verksamheter och kommuner runt om i landet, förklarar hon.

Det är ett omfattande arbete som väntar. Det material som forskargruppen får fram kommer att samlas i en databas dit hemtjänstföretag, kommuner och brukarorganisationer kan vända sig för att få tag i relevant data om hur kvaliteten inom arbetsmiljön kan förbättras. Det är något som i dag inte finns, trots de många arbetsmiljöproblem som branschen brottas med.

Delaktighet är ett viktigt ledord för forskargruppen, som under hela projektet kommer att involvera personal från hemtjänstverksamheter och representanter från arbetsmarknadens parter i dels en referensgrupp, dels i interventionsgrupper.

Interventionsstudierna är den andra delen av projektet. Då ska fem interventioner genomföras och

## FAKTA

PROJEKTETS NAMN: *Att skapa en bättre arbetsmiljö i hemtjänsten – participativt förändringsarbete i praktiken*

FINANSIERING: 5,8 miljoner kronor

PROJEKTLEDARE: Gerd Johansson, Lunds universitet

MEDVERKANDE: Christofer Rydénfält, Inger Arvidsson & Roger Persson, Lunds universitet; Charlotte Holgersson & Britt Östlund, Kungliga tekniska högskolan

KONTAKT: gerd.johansson@design.lth.se

sedan utvärderas för att mäta belastningsproblematik och psykosociala aspekter.

Interventionerna hoppas Gerd Johansson ska ge ny kunskap om hur arbetet inom hemtjänsten kan organiseras för att skapa en god och hållbar arbetsmiljö.

## Förslag på förbättringar

År 2020 beräknas forskningsprojektet vara avslutat. Då hoppas Gerd Johansson och hennes kollegor att resultaten kan spridas och komma till nytta för samhällsutvecklingen.

– Jag hoppas att vi då kommit fram till förslag som kan vara till hjälp för organisationer och verksamheter. Att vi kan presentera förslag på förbättringar och nya arbetssätt för branschen. Vi har säkert inte löst hela problematiken men vi kanske åtminstone har kunnat komma med en pusselbit. ●

»Antalet sjukskrivningar inom hemtjänsten, både som är relaterade till fysiska och psykiska besvär, blir bara fler och fler.«

# Ökande psykisk ohälsa på väg att förklaras

TEXT: LINNEA BOLTER

**Trots att de stressrelaterade sjukskrivningarna fortsätter att öka vet vi lite om varför allt fler blir sjuka av stress. En grupp forskare vid Stressforskningsinstitutet är emellertid svaren på spåren. Målet är att peka ut vad som behöver utvecklas på våra arbetsplatser för att minska sjukskrivningstalen.**



**D**e senaste sju åren har sjukskrivningarna ökat dramatiskt – mellan år 2010 och 2015 steg antalet nya sjukfall med 98 000. Framför allt var det de psykiatriska diagnoserna som sköt i höjden. I majoriteten av de ökade fallen var det kvinnor som hade fått diagnoserna, de flesta av dem stressrelaterade.

Vad den stora ökningen beror på är fortfarande oklart. Därför ska nu forskare vid Stressforskningsinstitutet undersöka vad som kan ligga bakom de accelererande sjukskrivningstalen – och varför så stor andel av alla som drabbas av psykisk ohälsa är kvinnor.

– Inom skola, vård och omsorg ser vi den största ökningen av psykiatriska diagnoser. Vi vill också undersöka om försämrade arbetsvillkor även har drabbat andra kvinnodominerade områden, säger Anna Nyberg, forskare vid Stressforskningsinstitutet.

## Varför är sjukvården och skolan så utsatta?

– En bidragande faktor är med stor sannolikhet nedskärningarna och de stora organisationsförändringarna som man har genomfört inom den offentliga sektorn sedan 1990-talet. Men det finns också andra faktorer som spelar in, konstaterar hon.

Genom data från SLOSH, longitudinella enkätundersökningar bland den arbetande befolkningen, ska forskarna undersöka om

sjukfrånvaron de senaste åren kan förklaras av organisatoriska faktorer och av den psykosociala arbetsmiljön som på många håll har utvecklats till det sämre i kvinnodominerade verksamheter.

– Det vi tittar på är alltså kvinnligt och manligt kodade verksamheter – inte specifikt på kvinnor och män. I tidigare studier har man sett att män i kvinnodominerade organisationer är sjukskrivna i lika stor utsträckning som kvinnor. Att fler kvinnor drabbas beror troligtvis till stor del på att det jobbar många kvinnor inom dessa verksamheter. Samtidigt har kvinnor fler stressorer utanför arbetet som kan påverka bilden, exempelvis omsorg om barn och äldre familjemedlemmar, säger Anna Nyberg.

Organisatoriska stressorer som sannolikt bidrar till den skadliga stressen handlar bland annat om nedskärningar i personal och om medarbetarnas scheman. Det handlar också om den organisatoriska rättvisan – om hur ledarskapet och beslutsprocessen fungerar. En annan viktig variabel är balansen mellan ansträngningar och belöningar.

– Man kan tänka sig att den psykosociala arbetsmiljön påverkas av organisatoriska faktorer. Till exempel bidrar ju knappa resurser och organisatoriska förändringar till att kraven på varje enskild medarbetare ökar. Om färre medarbetare ska utföra lika mycket jobb som tidigare blir pressen större, säger Anna Nyberg.

Hon fortsätter:

– Vi vet relativt mycket om arbetsmiljön, däremot vet vi mindre om hur man skapar en god arbetsmiljö. Förhoppningen är att vi kommer att kunna peka ut vad som behöver utvecklas på den organisatoriska sidan för att minska sjukskrivningarna.

## Hur kommer det sig att arbetsmiljön är så eftersatt där kvinnor är i majoritet?

– Det finns hypoteser inom genusteorin om att det som är manligt könsmärkt ger högre status, medan

**98**  
tusentus personer

Så mycket ökade antalet sjukskrivningar mellan år 2010 och 2015

## FAKTA

**PROJEKTETS NAMN:** *Kan ökningen av psykisk ohälsa förklaras av försämrade organisatoriska förutsättningar för en god arbetsmiljö i kvinnodominerade verksamheter?*

**FINANSIERING:** 3 miljoner kronor

**PROJEKTLEDARE:** Anna Nyberg, Stressforskningsinstitutet, Stockholms universitet

**MEDVERKANDE:** Paraskevi Peristera & Annika Härenstam, Stockholms universitet; Anne Hammarström, Umeå universitet; Gun Johansson, Stockholms läns landsting

**KONTAKT:** [anna.nyberg@su.se](mailto:anna.nyberg@su.se)

statusen är lägre inom verksamheter som istället är kvinnligt könsmärkt. Vissa studier visar att du har det bättre om du exempelvis arbetar på den tekniska förvaltningen än om du jobbar inom vården och omsorgen i samma kommun, säger Anna Nyberg och tillägger:

– Samtidigt är det inte säkert att mönstret ser ut så på hela arbetsmarknaden.

Tidiga datakörningar i studien visar att depressioner bland kvinnor inte skiljer sig mellan yrken med olika könssammansättning, däremot verkar just yrkets könssammansättning spela viss roll bland männen som drabbas av depression.

– En kvinna i ett typiskt kvinnodominerat yrke tycks alltså inte ha högre risk att drabbas av depressiva symptom än en kvinna i ett typiskt mansdominerat eller i ett så kallat könsintegrerat yrke. Resultaten är dock preliminära än så länge. Nu kommer vi att gå vidare och titta närmare på vården och omsorgen.

## Hur blev du intresserad av arbetsmiljöns påverkan?

– Redan när jag gick på psykologutbildningen och började titta på arbetslivet fanns det där. Jag vill vara med och skapa goda förutsättningar för att förhindra ohälsan, där ligger mitt intresse. Arbetslivet är ett spännande område med många positiva dimensioner – vi behöver jobba för att må bra. Men det finns också en stor potentiell stress som vi måste lära oss mer om för att kunna förebygga den psykiska ohälsan. ●

# Forskare vill minska hörselskadorna

TEXT: LINNEA BOLTER

**I många kvinnodominerande verksamheter kan bullernivån på arbetsplatsen leda till hörselskador. Vid Göteborgs universitet jobbar forskare nu på att hitta sätt att minimera risken att drabbas av hörselbesvär, vilket skulle kunna få fler att både må bättre och stanna längre i sina yrken.**

**M**ånga minns säkert det humoristiska inslaget om bullriga förskolemiljöer i SVT Sydnytt som har visats miljontals gånger sedan det sändes senhösten 2003. Nyhetsankaret i studion berättar att man i Skåne ska förbättra miljön på förskolorna eftersom den ibland är så bullrig att barnen riskerar hörselskador. Ett klipp från en förskola visar då ett barn som skriker ett annat barn i örat medan någon hamrar loss på ett piano i samma rum – och nyhetsankaret kan inte hålla sig för skratt.

Det är emellertid inte bara barnen som drabbas av den höga ljudnivån, även bland förskollärare är hörselrelaterade besvär vanliga – många anmäler också arbetsskada orsakad av buller. Vid Göteborgs universitet började forskare undersöka förskolemiljön första gången för tio år sedan. En enkät som besvarades av 10 000 kvinnor, där hälften hade förskollärexamen, visade att just förskollärare var högt drabbade av hörselrelaterade besvär. Nu ska enkäten följas upp, svarsgruppen är densamma som tidigare.

– Genom att följa upp deltagarna hoppas vi kunna klargöra betydelsen av buller samt buller i kombination med stress och nedsatt arbetsfunktion, berättar Kerstin Persson Waye, professor inom miljömedicin vid Göteborgs universitet.

Vanliga hörselrelaterade symptom är svårigheter

att uppfatta tal när flera pratar samtidigt och smärta eller obehag av vardagliga ljud, så kallad ljudöverkänslighet. På sikt leder hörselskador ofta till minskad arbetsförmåga och ibland svårigheter att arbeta kvar i yrket. Vidare ökar stressen av att jobba i en bullrig arbetsmiljö – vilket i sin tur kan leda till sömnproblem. Många upplever också ljudtrötthet när arbetsdagen är slut.

– Det är vanligt att man inte orkar utsätta sig för mer ljud när man har varit exponerad hela dagen. Därför undviker man kanske att gå till gymmet, dansen eller till andra fritidsaktiviteter. Det är lätt att komma in i en negativ hälsospiral, säger Kerstin Persson Waye.

Fokus i studien är kvinnodominerade arbetsplatser. Där är bullernivån ofta mer komplicerad att åtgärda än i typiskt manliga verkstadsmiljöer inom industrin, där bullret från maskiner till stor del kan undvikas med hjälp av hörselskydd, alternativt genom att bygga in maskiner eller byta till tystare verktyg.

– Många verkar uppleva att det är svårt att använda hörselskydd i kommunikationsintensiva kontaktyrken. Bra hörsel är också mer kritisk i arbetet när man jobbar med människor, där talkommunikation är central, konstaterar hon.

**Vad hoppas ni att studien ska leda till?**

– Nu vill vi ta reda på hur hörselskador uppkommer.

»Hörselskador är ofta permanenta, därför att det jätteviktigt att hitta faktorerna som bryter risken att drabbas.«



FOTO: GÖTEBORGS UNIVERSITET

Genom att identifiera vilka risk- och friskfaktorer som finns, hoppas vi kunna göra en intervention. Det vill säga att visa på möjligheterna att påverka arbetsmiljön så att bullerexponeringen inte blir lika hög, långvarig och frekvent förekommande, säger Kerstin Persson Waye och fortsätter:

– Hörselskador är ofta permanenta, därför är det jätteviktigt att hitta faktorerna som bryter risken att drabbas. Särskilt nu när vi förväntas arbeta längre upp i åldrarna är det ännu viktigare att ha en bra hörsel och inte få besvär redan i medelåldern. Men det är alltid svårt med interventioner.

**Vad är det som är svårt?**

– För att interventioner ska vara långsiktiga, måste de fungera med verksamheten. De flesta vet kanske vad eller hur de borde göra, men olika hinder – som »hur man brukar göra«, tidspress, stress, låg bemanning, bristfälligt ledarskap och ekonomiska mål – kan stå i vägen för goda intentioner. Därför kommer vi att ha gruppdiskussioner på arbetsplatser inom vård, skola och omsorg med syfte att ta fram några interventioner som skulle kunna fungera under en längre tid.

Kerstin Persson Waye hoppas att arbetsgivare kommer att använda resultaten för att förbättra arbetsmiljön i den egna verksamheten.

– Det var inte svårt att få arbetsgivarna och personalen intresserade av att delta. I alla organisationer är

det viktigt att behålla personalen – framför allt inom vården, omsorgen och förskolan dit det är svårt att rekrytera. Alla vill förstås också att personalen ska må bra. ●

## FAKTA

PROJEKTETS NAMN: *Buller och stress inom utbildning, vård och omsorg – arbetsmiljörelaterad hälsopåverkan och friskfaktorer som underlag till intervention för bibehållen arbetsfunktion*

FINANSIERING: 4,8 miljoner kronor

PROJEKTLEDARE: Kerstin Persson Waye, Göteborgs universitet

MEDVERKANDE: Sofie Fredriksson, Jeong-Lim Kim, Mia Söderberg & Kristina Gyllensten, Göteborgs universitet; Mikael Ögren, Sahlgrenska universitetssjukhuset; Stephen Widen, Örebro universitet

KONTAKT: kerstin.persson.waye@amm.gu.se



# När sjuksköterskor och socionomer lämnar

TEXT: ANTONIA HALLBERG

**Varje år kommer över 4 000 nyexaminerade sjuksköterskor och 2 000 socionomer ut på arbetsmarknaden. Men de stannar inte länge. För under ytan gror ett missnöje som driver många att lämna såväl arbetsplats som yrke i förtid. Nu ska forskare vid Lunds universitet undersöka varför.**

I juli 2016 säger mer än hälften av alla barnmorskor på Helsingborgs lasarett upp sig. Det handlar om 36 personer inom loppet av två dagar. Det görs i protest – mot stressande arbetsvillkor och orimliga arbetstider. Och det är

ingen unik företeelse. Under de senaste åren har flera sjukhus i Sverige drabbats av massuppsägningar av sjuksköterskor.

– Vad är fel här?, undrar doktor Rebecca Selberg vid Lunds universitet. Varför väljer man att lämna istället för att förändra?. Tillsammans med sin forskargrupp vid Lunds universitet startar hon nu upp ett treårigt forskningsprojekt med målet att undersöka tendensen till uppsägningar bland sjuksköterskor och socionomer.

Dessa yrkesgrupper, båda starkt kvinnodominerade, är två av de största inom offentlig sektor. Men de har också en annan gemensam nämnare: en ovanligt hög rörlighet på arbetsmarknaden. Den tendensen sträcker sig längre än till massuppsägningar på enskilda arbetsplatser. Många väljer till och med helt att lämna yrket i förtid.

## En av fem vill lämna yrket efter fem år

En studie som genomfördes 2013–2014 vid Karolinska Institutet visar att var femte sjuksköterska starkt överväger att lämna yrket efter bara fem år. Den här problematiken är dessutom internationell.

I en europeisk studie där över 33 000 sjuksköterskor deltog uppgav upp mot 49 procent att de övervägde att lämna yrket.

Bland socionomer är fenomenet mindre utforskat, men även för denna yrkeskategori finns tecken på liknande tendenser. En enkätundersökning bland 309 socionomer i Stockholms läns landsting visade till exempel att 54 procent hade varit på sin nuvarande arbetsplats i två år eller mindre, och att 48 procent redan avsåg att lämna sitt jobb.

– Det finns såklart andra yrken där rörligheten är lika hög eller ännu högre, till exempel vissa serviceyrken. Men i relation till jämförbara yrken, det vill säga andra yrken med krav på en treårig högskoleutbildning, är siffrorna anmärkningsvärda, menar Rebecca Selberg.

– De här människorna satsar tre år av sina liv. De flesta tar studielån. Det är en enorm investering i både tid och pengar. Men ändå väljer man så snabbt att avsluta karriären. Det väcker frågetecken, fortsätter hon.

Att sjuksköterskor och socionomer i så hög grad byter jobb och karriär är klart en intressant fråga – men är den viktig? Finns det en problematik här, eller kan den höga rörligheten i själva verket vara positiv för verksamheterna och yrket i stort?

– Det är såklart positivt att det inte blir stiltje. Men det man upplever när man pratar med chefer är att det är ett problem. Det tar resurser, man måste lära upp nya personer och det blir svårt att planera. Dessutom är frågan rent mänskligt viktig – här verkar finnas underliggande brister, säger Rebecca Selberg.

## Jakten på det underliggande

Vi vet redan mycket om sjuksköterskor, och i viss utsträckning socionomers, benägenhet att byta arbetsplats och yrke. Men tidigare studier har framför allt fokuserat på kvantitativa data. Det finns mycket

## FAKTA

PROJEKTETS NAMN: *Sorti och protest – en intersektionell studie om sjuksköterskors och socionomers benägenhet att lämna yrket*

FINANSIERING: 3,8 miljoner kronor

PROJEKTLEDARE: Rebecca Selberg, Lunds universitet

MEDVERKANDE: Magnus Sandberg, Lunds universitet; Paula Mulinari, Malmö Högskola; Marlene Malmström, Region Skåne

KONTAKT: rebecca.selberg@genus.lu.se

kunskap om hur många som lämnar yrket eller som funderar på att göra det. Det är också intressant, menar Rebecca Selberg, men då missar man en viktig aspekt: Varför?

I studien *Sorti och protest – en intersektionell studie om sjuksköterskors och socionomers benägenhet att lämna yrket* har forskargruppen valt att använda en bred mix av undersökningsmetoder. Genom att kombinera en omfattande enkätstudie med etnografiska undersökningar och djupintervjuer på utvalda arbetsplatser vill man komma närmare de underliggande orsakerna.

Rebecca Selberg och hennes forskargrupp hoppas att resultaten från deras studier ska ge konkret nytta till verksamheter inom landsting och sjukvård. De vill ge chefer och anställda nycklar att förstå och verktyg att implementera förändringar – som gör att sjuksköterskor och socionomer vill stanna. ●

# 49%

av Europas sjuksköterskor överväger att lämna yrket





# Studier om genus och IT i sjukvården

TEXT: MATS FAHLGREN

**Nästan alla sköterskor i svensk sjukvård är kvinnor. Och nästan alla som bygger deras digitala verktyg är män. Det är en av utgångspunkterna för forskning i Uppsala om hur digitaliseringen påverkar sköterskors arbetsmiljö.**

**S**jukvården har digitaliserats snabbt. Dagens läkare sitter vid sin dator och skriver ungefär halva arbetsdagen.

Och när Sveriges 100 000 sköterskor hanterar cirka 12 miljoner patientbesök per år, genererar det enorma mängder data, allt från sänkor och blodtryck till röntgenremsor och operationstider.

Vad som händer i dessa interaktioner mellan patienter, sköterskor och IT-system kan vara avgörande för kvalitet och säkerhet i vården.

– Dåligt designade system skapar både stress och risk för misstag. Det digitala är en av många orsaker till att patientsäkerheten blir sämre när arbetsmiljön är dålig, säger Åsa Cajander, docent i datavetenskap vid Uppsala universitet.

Hon forskar om människa-datorinteraktion och konstaterar att trots den omfattande digitaliseringen i sjukvården, finns inte särskilt mycket forskning om effekterna på arbetsmiljön. Och inget alls ur ett genusperspektiv.

– Det finns många rapporter om hur vårdens IT-system har stora användningsproblem, så vi vet att här finns stor förbättringspotential.

– Men det har inte forskats om de större arbetsmiljöfrågorna, till exempel hur det påverkar kommunikationen, maktstrukturerna och

möjligheterna till kunskapsutveckling, säger Åsa Cajander.

Dessa och en rad andra frågor ska hon nu söka svar på, tillsammans med genusvetaren Minna Salminen Karlsson och en rad andra forskare i en tvärvetenskaplig grupp.

## FAKTA

PROJEKTETS NAMN: *Mellan patienter och datorprogram: Digitalisering och dess effekter på sjuksköterskors arbetsmiljö (DISA)*

FINANSIERING: *5,8 miljoner kronor*

PROJEKTLEDARE: *Åsa Cajander, Uppsala universitet*

MEDVERKANDE: *Minna Salminen Karlsson & Bengt Sandblad, Uppsala universitet*

KONTAKT: *asa.cajander@it.uu.se*



## Vems åsikt väger tyngst?

I den manligt hierarkiska sjukvården ses sköterskorna som *både underordnade och icke kapabla att bidra till utveckling och utvärdering av tekniska verktyg*, enligt projektansökan.

Mansdominansen är minst lika stor bland dataprogrammerare. Men när man kommer närmare människorna, vare sig det är kunder eller patienter, är det kvinnorna som dominerar, till exempel sköterskorna i vården.

– Titta på lönerna och jämför datakillar och sjuksköterskor! Vem värderas högst? Vem av dem lyssnar vi på när vi ska välja väg i ett IT-projekt i vården, frågar sig Åsa Cajander retoriskt.

Hon och de andra forskarna ska intervjua ett 30-tal sjuksköterskor och undersköterskor inom tre olika fält i Uppsala; kirurgi, barnsjukvård och onkologi. De ska samla in data genom enkäter till sköterskor, göra ett 40-tal intervjuer med patienter, anhöriga och beslutsfattare inom vården, hela tiden med arbetsmiljön i centrum.

Forskarna ska även genom deltagande observationer följa sköterskor i deras IT-varld, videofilma och analysera vad som händer.

Åsa Cajander har samordnat forskningen kring patientjournaler på nätet sedan starten i Uppsala 2012 (DOME). Införandet möttes till en början av mycket skepsis från läkarna i Uppsala.

I dag har samtliga svenska landsting journaler på nätet, i varierande grad och med olika system. Effekterna av nätjournaler följs upp även i den här studien: Har nätjournaler ökat arbetsbelastningen och mängden inkommande samtal? Är patienter upprörda? Använder patienterna sig av möjligheten

att lämna hälsodeklarationer på nätet?

Ett konkret mål för forskargruppen är att få fram ett ramverk för beslutsstöd när IT-lösningar ska upphandlas och införas i vården, särskilt såna som berör sjuksköterskor. Arbetsnamnet är *eWorkEnvironment Framework*. Förhoppningen är att det ska bidra till en bättre IT-arbetsmiljö, på sikt kanske minskad sjukskrivning bland sköterskorna.

– När ett landsting inför nya IT-system i dag, är många olika nivåer inblandade, med olika mallar och tankesätt. De behöver kompletteras med arbetsmiljöperspektivet och genusperspektivet, för det existerar inte i dag, inte i någon organisation, vill jag påstå.

– Det handlar mycket om funktionalitet och tekniska specifikationer när kraven ställs upp, men inga frågor om hur det påverkar arbetsmiljön, säger Åsa Cajander.

## Vill involvera användarna

Sköterskor ska självklart vara med i diskussionerna om *eWorkEnvironment Framework*, så att det inte blir en verklighetsfrämmande produkt.

– Jag hoppas att det kan bli en kunskapsöverföring från båda håll: Att vi får lära oss av dem och de får lära sig av oss.

Annars är det vanligt att nya IT-lösningar introduceras utan att först fråga användarna, till exempel sjuksköterskorna. Hur kan det vara så?

– Det finns många orsaker, ofta tidsbrist. Kanske uppfattas det som ett problem att användarna kommer att beskriva olika situationer och olika behov, alla människor är ju inte lika.

– En annan orsak är civilingenjörsutbildningarna, de är uppbyggda kring modeller av verkligheten och komplex problemlösning där användarna helt enkelt inte finns med.

– Ofta vet man nog inte hur man ska involvera användarna. Men det är ett mycket intressant fenomen, säger Åsa Cajander.

Hon berättar historien om när Akademiska sjukhusets system för patientjournaler, Cosmic, kraschade och låg nere under flera dygn hösten 2016. Ingen kunde skriva in i journalerna, bara läsa en »nödkopia«.

– Cosmic är Akademiska sjukhusets hjärta. Nu kunde man alltså inte dokumentera på det sätt som föreskrivs och många blev väldigt stressade, säger Åsa Cajander.

– Men det kom också intressanta kommentarer om att det var skönt, för nu fick man plötsligt mycket mer tid till patienterna! ●

# SPÄNNANDE OCH TANKEVÄCKANDE LÄSNING FRÅN FORTE

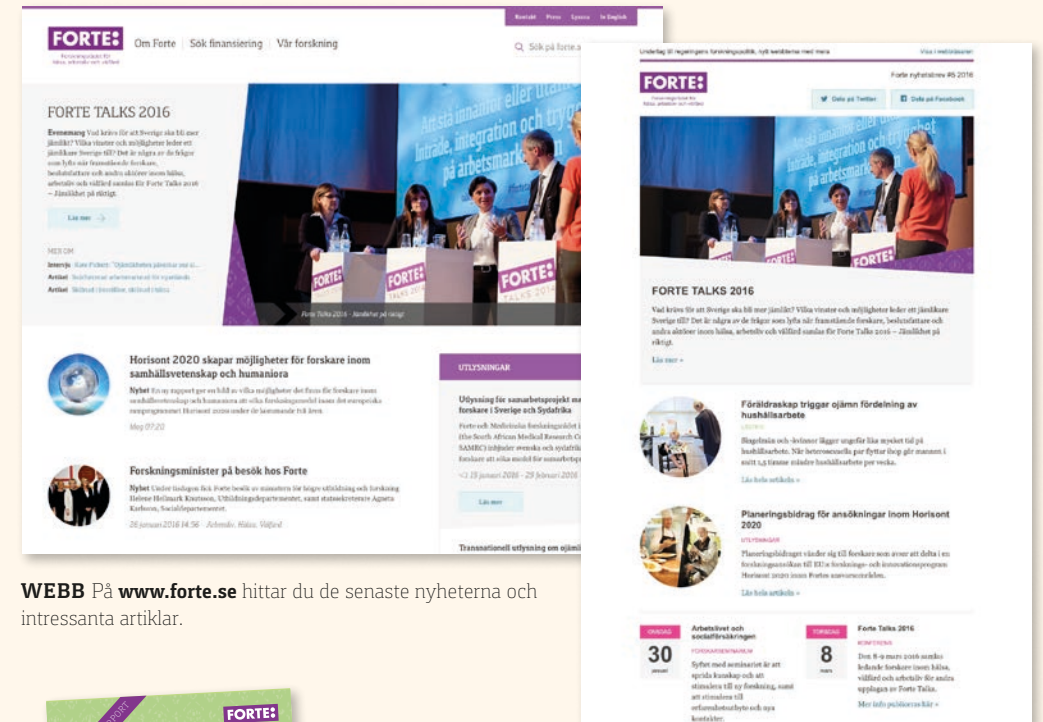


## Vill du läsa mer om arbetsmiljö i kvinnodominerade sektorer?

Under 2015 genomförde Forte, på uppdrag av regeringen, en förstudie inför den utlysningen som ägde rum under 2016. Målet med förstudien var att identifiera kunskapsluckor och forskningsbehov om arbetsmiljön inom kvinnodominerade sektorer.

Du hittar förstudien här:

[www.forte.se/publikation/utlysning-kvinnodominerade-sektorer](http://www.forte.se/publikation/utlysning-kvinnodominerade-sektorer)



**WEBB** På [www.forte.se](http://www.forte.se) hittar du de senaste nyheterna och intressanta artiklar.

**NYHETSBRIV** Prenumerera på Fortes nyhetsbrev och få löpande nyheter, evenemangstips, utlysningar och forskningsresultat via e-post. Gå in på [forte.se](http://forte.se) för att anmäla dig som prenumerant.



**PUBLIKATIONER** På vår webb kan du ladda ner eller beställa alla våra publikationer gratis. Gå till [www.forte.se/publikationer](http://www.forte.se/publikationer)

**SOCIALA MEDIER** Följ oss i sociala medier för nyheter och diskussioner om vad som händer i Fortes värld. Vi finns på: [facebook.com/forteforskning](https://facebook.com/forteforskning), [twitter.com/forteforskning](https://twitter.com/forteforskning) och [linkedin.com/company/forteforskning](https://linkedin.com/company/forteforskning)

**Forte - Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd**

Box 894, 101 37 Stockholm · [www.forte.se](http://www.forte.se)

ISBN: 978-91-88561-11-4