

Arbetsvillkor och dess konsekvenser i kvinnodominerade yrken

Wanja Astvik

Akademien för hälsa, vård och välfärd,
Mälardalens universitet

Föreläsning på konferensen Fållat arbetsliv – hållbara organisationer, 10 dec 2024

Generella samband mellan arbetsmiljöfaktorer och hälsa och välbefinnande – god evidens

- Höga krav hänger samman med mindre positiva attityder, lägre prestation, mer sjukfrånvaro samt sämre psykisk och fysisk hälsa
- Psykosociala resurser är kopplat till mer positiva arbets- och hälsorelaterade utfall
- Negativa respektive positiva organisatoriska faktorer följer samma mönster
- Inom alla fall har de generella sambanden bekräftats för kvinnor och män, olika yrken och olika sektorer





Kön s s e g r e g e r a d a r b e t s m a r k n a d

• ~~Horizontellt~~

- Kvinnor och män är verksamma inom olika sektorer
- Kvinnodominerade sektorer har:
 - Lägre lön
 - Lägre status
 - Fler anställda per chef
 - Fler tidsbegränsat anställda
 - Mer otrygghet i anställningen
 - Högre krav i arbetet
 - Lägre tillgång till resurser att utföra arbetet

• ~~Värtikal~~

- En ojämnr fördelning av män och kvinnor på olika hierarkiska positioner
- Män har oftare:
 - Chefspositioner
 - Högre status
 - Bättre möjligheter till utveckling
 - Bättre tillgång till resurser i arbetet
 - Mer möjlighet att påverka arbetstider

Överlevnadsstrategier i socialtjänsten

- Syftet med studien var att utifrån ett kontextuellt perspektiv undersöka individuella och kollektiva strategier socialsekreterarna använder för att hantera balansen mellan krav och resurser, som framträdde som den största källan till stress i deras arbete och att analysera konsekvenser av olika strategier med fokus på medarbetarnas hälsa och professionella lärande samt kvalitet i arbetsutförandet.

- Atvik, W, Mlin, M. & Alvin, M. (2014). Survival strategies in social work: A study of how coping strategies affect service quality, professionalism and employee health. *Nordic Social Work Research*, 4(1), 52-66.

IMBALANCE SITUATION



Phase 1

Compensation

Stress related symptoms/ ill-health

Phase 2

Exit (sick leave or
work place exit)

Demand-reduction

Voice

Phase 3

Moral stress

Rationalisation and/
or disengagement

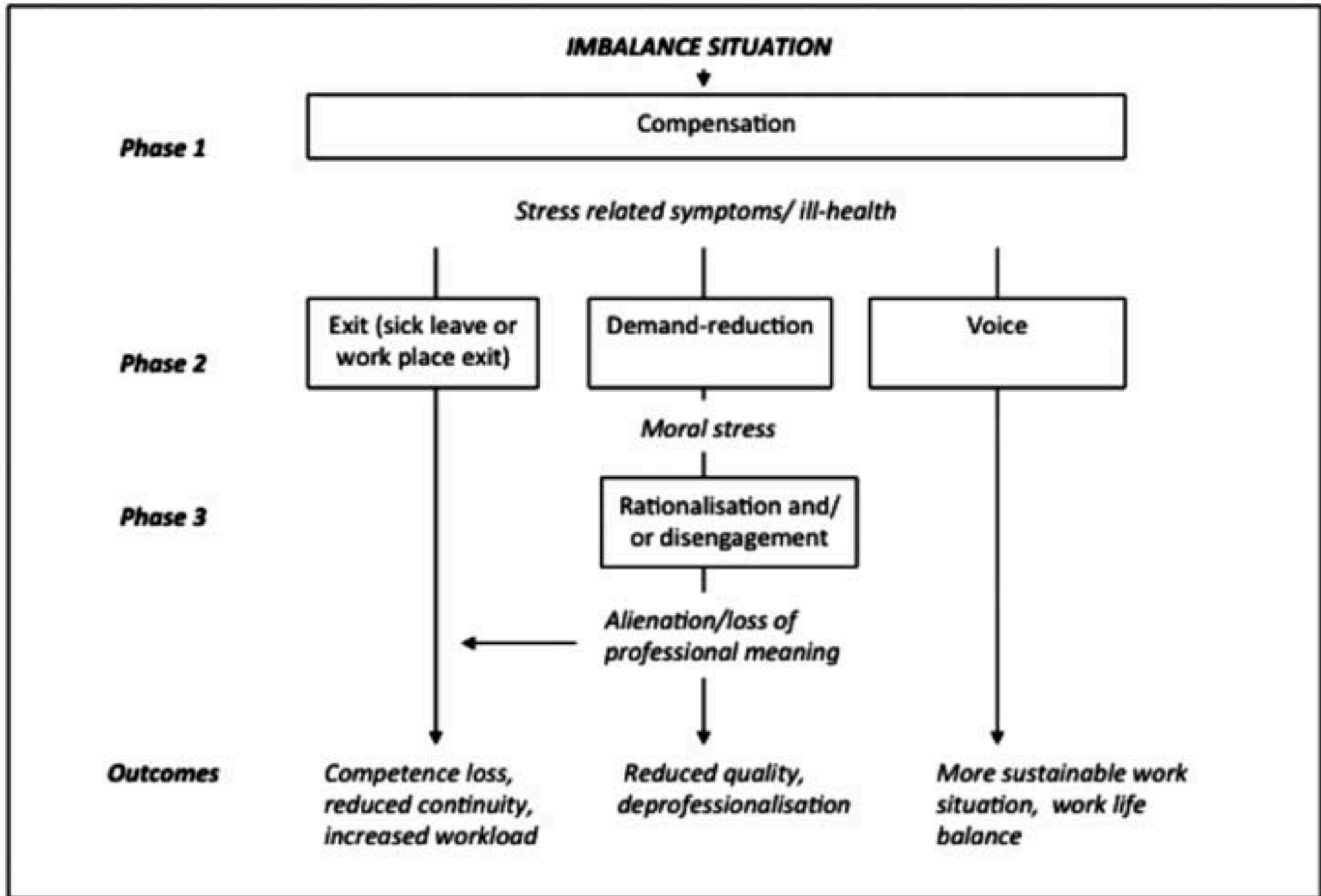
*Alienation/loss of
professional meaning*

Outcomes

*Competence loss,
reduced continuity,
increased workload*

*Reduced quality,
deprofessionalisation*

*More sustainable work
situation, work life
balance*



Slutsatser

De olika strategierna har inte enbart individuella konsekvenser i form av stressrelaterad ohälsa, utan påverkar även arbetets kvalitet och professionell utveckling.

Den höga arbetsbelastningen tycks tvinga socialsekreterarna till strategier som går emot deras professionella anspråk och bedömningar av god kvalitet.

Resultaten i studien väcker frågor om organisatoriska strukturer och styrsystem som tycks göra den **strategiska och politiska nivå i organisationen fri från ansvar** för konsekvenserna av de kvalitetssänkande strategier som professionen tvingas till.

*Hur kommer det sig att det är en sådan
bristfällig dialog inom socialtjänsten?*

Problematisering styrning och uppföljning av kvalitet – ett exempel

- **Kvalitetsarbetet är integrerat i budgetprocessen** för att skapa en gemensam struktur för uppföljning, utveckling, styrning och avstämning av resursnivåer.
- **Budgeten** är det **överordnande styrdokumentet** och innehåller mål och ekonomi för verksamheten.
- Kommunfullmäktiges vision och mål konkretiseras i olika målformuleringar som sedan bryts ner i organisationen.
- Tanken är att nämnder/bolagsstyrelser löpande ska följa sina verksamheter och göra omprioriteringar som leder till **måluppfyllelse inom givna budgetramar**.
- **Målen måste** därför **vara mätbara** och måluppfyllelsen ska redovisas i de så kallade verksamhetsberättelserna.

I studien framkommer att de indikatorer som mäts

- Inte säger så mycket om verksamhetskvalitet (**svårt att mäta kvalitet i socialtjänst**)
- Indikatorerna försöker fånga politikernas mål, (**målstyrning**) medan andra professionella mål som socialtjänstlag, föreskrifter etcetera "tas för givet"
- Tillrättalagda presentationer av resultaten. Man lyfter fram det man har satsat på och lyckats med. "Reklam- broschyrer" (**Image**)
- Man "får" eller vågar inte rapportera avvikelser från de uppställda målen (**jämförelser med andra**)

Och att...

- Mätsystem som kan ge incitament till underlåtenhetssynder. (Exempelvis, målet att personer med psykiska funktionshinder ska bli mer självständiga mäts genom minskat antal hjälptimmar) (**kostnadskontroll**)
- Inga system (eller incitament) att rapportera eventuella brister som kommer av budgethållning. (**Image**)

Kvalitet!? Ja "Det är oftast grönt".

- "(Men om jag uppfattar dig rätt så är det i huvudsak de här indikatorerna, om de är uppfyllda eller inte som är er huvudsakliga källa till information om kvalitetsuppföljning?) Ja och månadsrapporter och budgetrapporter också naturligtvis. Men de här röda, gula, gröna är viktiga, och de är ju oftast gröna. Alltså det är inte mycket som är gult och definitivt inte mycket som är rött". (politiker)

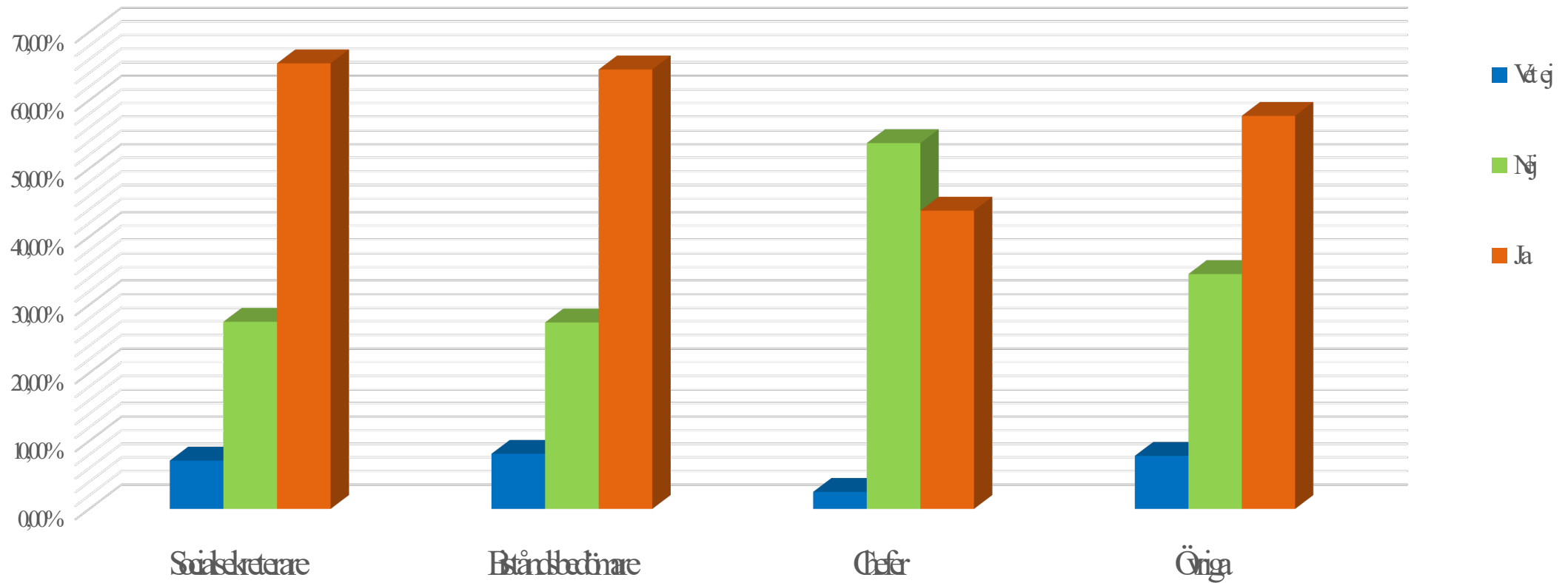
Socialsekreterare om styrning och dialog:

- Det handlar om vad jag förväntas åstadkomma och **vad vi som verksamhet behöver fokusera på utifrån vad politikerna har satt för mål**. Alltså man sitter här med verkligheten och försöker få ihop den och sen ska man göra sådana här snygga mål som man ska uppnå. Jag önskar att dialogen var om någonting helt annat. Som - **Hur funkar verksamheten egentligen? Hur säger vi att den ska funka och hur funkar den egentligen? Hur räcker vi till? Hur få vi ihop vårt skrivande? Hur sköter vi det som förväntas av oss rent lagligt eller juridiskt?** Man skulle önska att någon kom och såg hur det faktiskt var och inte hela tiden bara **rapporterar att det funkar okej** och så får **vi se till att det verkar som att det funkar okej.**"
(Socialsekreterare)

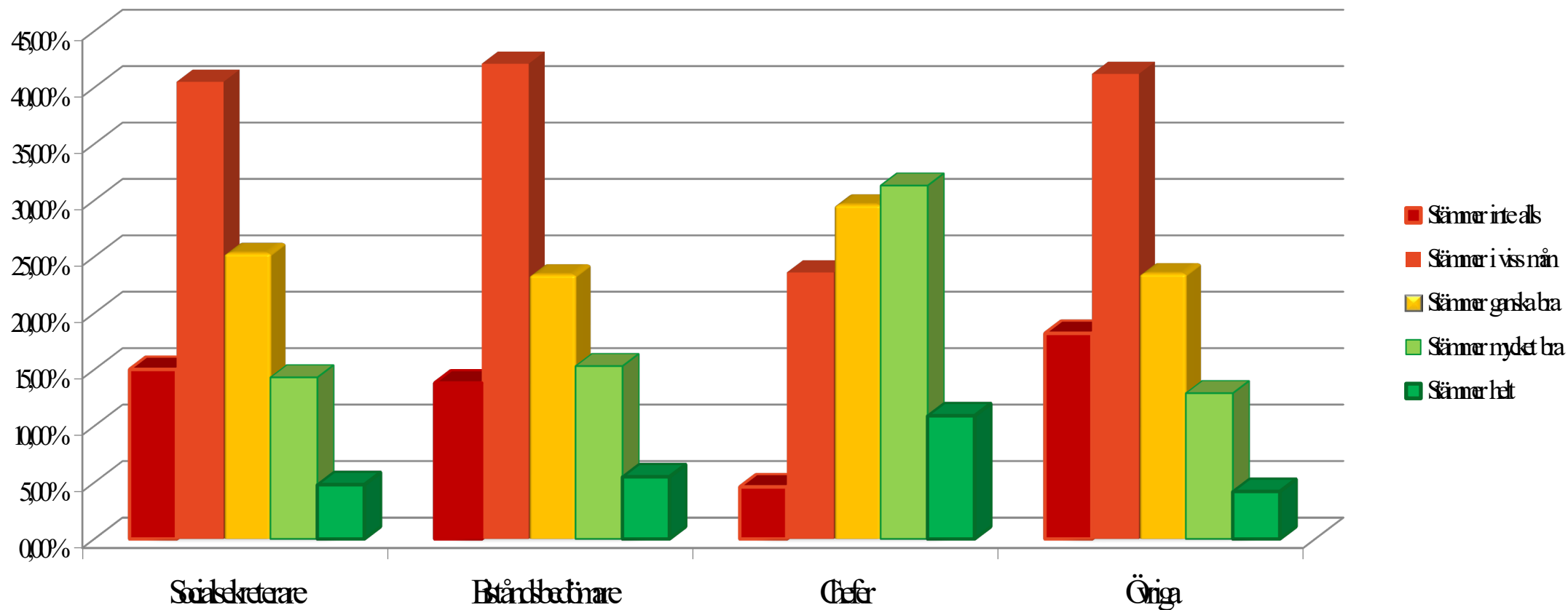
Villkor, dilemman och strategier – stressorer i socialtjänsten och dess samband med styrformer

- En riksomfattande enkätstudie i samarbete med Akademikerförbundet SSR och Vision (Finansiär AFA Försäkring)
- Webbaserad enkät som skickats ut vid två tillfällen 2015 och 2016
- Socialsekreterare, Biståndsbedömare ,Chefer, och "Övriga"

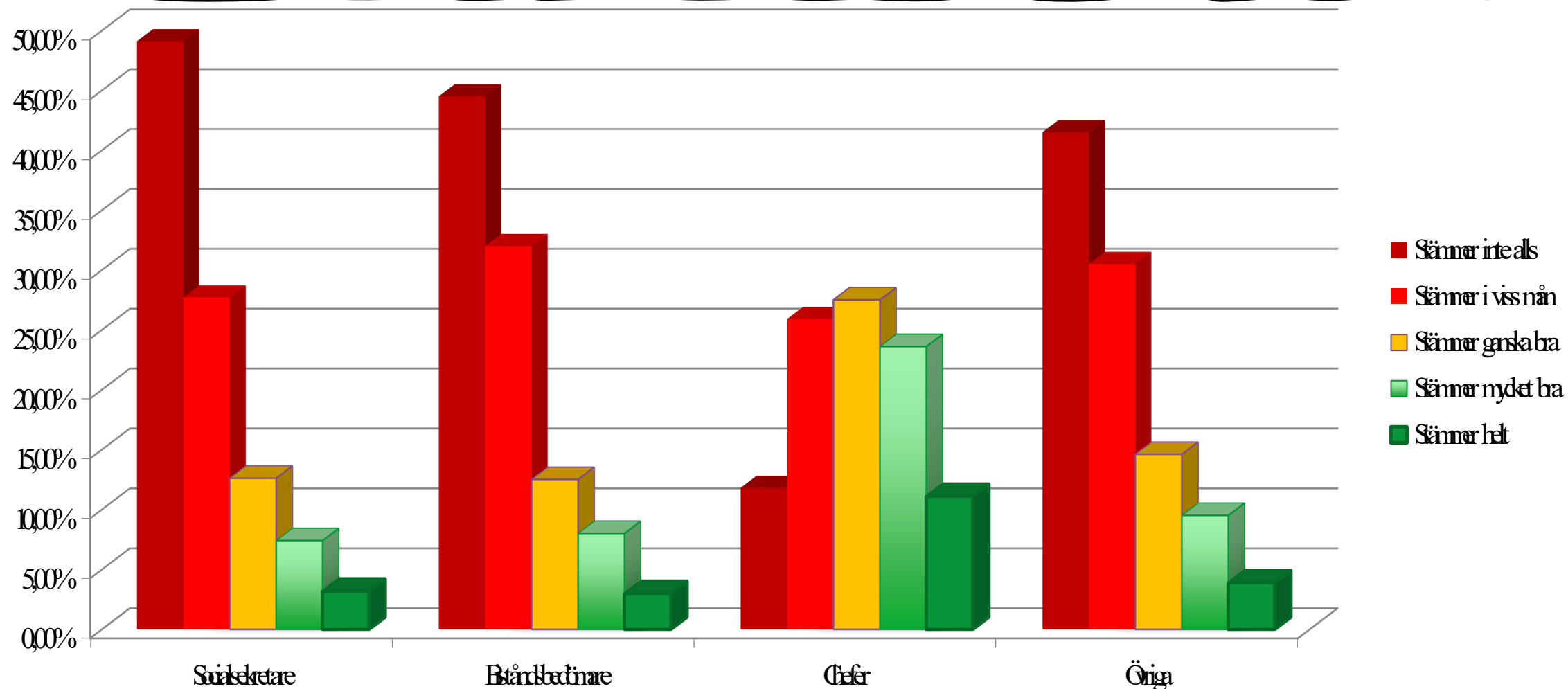
I min organisation upplever jag det som viktigare att det "ser bra ut" i verksamhetsbeskrivningar än att vi gör ett bra arbete på riktigt



I min organisation kan man öppet diskutera kvalitetsbrister i verksamheten



Ledningen agerar som om de vore mån om att behålla sin personal



Vad predicerar socialarbetares vilja och val att stanna kvar på sin arbetsplats?

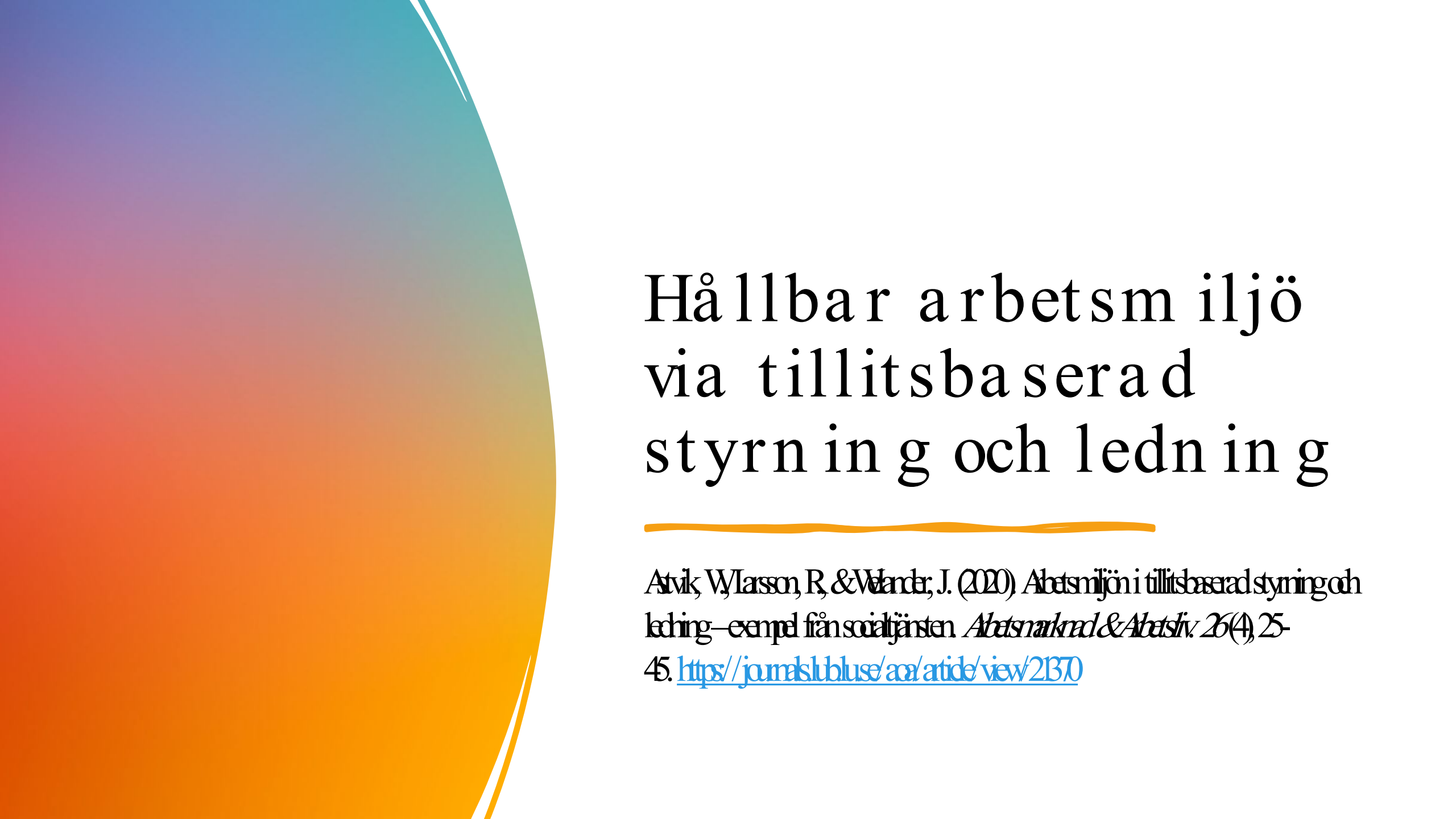
Astvik, W., Welanders, J., & Larsson, R. (2019). Reasons for staying: A longitudinal study of work conditions predicting social workers' willingness to stay in their organisation. *The British Journal of Social Work*. Advance online publication. doi: 10.1093/bjsw/bcz103

- **Stannare** är de som är kvar i organisationen 2016 och som hade låga intentioner att sluta vid mätningen 2015 (n=1368)
- **Lämnare** är de som har lämnat organisationen vid mätningen 2016 (n=1182)



Tabellen visar resultat av univariata och multivariata logistiska regressioner med stannare som utfallsvariabel, kodad 0=lämnare (n= 1182) , 1=stannare (n=1368)

Prediktor	Skala	Univariat		Multivarit	
		OR	95% KI	OR	95% KI
År inom soc.tjänst	<4	1.0			
	5-10	1.22	0.98 -1.50	1.25	1.00 – 1.57
	11+	2.89	1.90 – 2.76	1.95	1.58 – 2.39
Motstridiga krav	Höga	1.0			
	Mellan	3.34	2.69 – 4.14	1.82	1.42 – 2.31
	Låga	5.91	4.66 - 7.51	2.09	1.54 – 2.82
Kvantitativa krav	Höga	1.0			
	Mellan	2.94	2.39 – 3.61	1.66	1.31 – 2.10
	Låga	4.52	3.52 – 5.76	1.68	1.25 – 2.26
Öppenhet	Låg	1.0			
	Mellan	2.89	2.36 – 3.54	1.72	1.36 -2.18
	Hög	4.90	3.91 – 6.14	2.30	1.70 - 3.12
Personalorientering	Låg	1.0			
	Mellan	2.60	2.13 – 3.17	1.51	1.20 - 1.89
	Hög	4.14	3.28 – 5.23	1.56	1.15 – 2.12
Upplevd kvalitet	Låg	1.0			
	Mellan	4.24	3.24 – 5.55	1.82	1.34 – 2.45
	Hög	7.53	5.45 – 10.43	1.95	1.33 – 2.85



Hållbar arbetsmiljö via tillitsbaserad styrning och ledning

Arvik, W. & Larsson, R. & Wänders, J. (2020). Arbetsmiljön i tillitsbaserad styrning och ledning – exempel från socialtjänsten. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 26(4), 25-45. <https://journals.lub.lu.se/aa/article/view/21370>

- Studiens syfte var att via fallstudier av goda exempel inom socialtjänsten undersöka konkreta ledningspraktiker som kan sägas falla inom ramen för Tillitsdelegationens definition av tillitsbaserad styrning och ledning - och som har betydelse för att åstadkomma hållbara arbetsmiljöer i välfärden.
- Tillitsbaserad styrning och ledning definieras som:
”styrning, kultur, arbetssätt med fokus på verksamhetens syfte och brukarens behov, där varje beslutsnivå aktivt verkar för att stimulera samverkan och helhetsperspektiv, bygga tillitsfulla relationer samt säkerställa förmåga, integritet och hjälpvillighet.”

(Bingellus, 2018, s. 66)

Empiriskt material från fallstudier av socialtjänst-verksamhet i tre kommuner

Kommun	Kommuntyp	Analysenhet	Datainsamling
A - 56 000 inv.	Mindre stad/tätort	Individ- och familjeomsorgen	18 intervjuer Policy- och styrdokument
B - 20 000 inv.	Landsbygds-kommun	Barn- och ungdoms-enheten	7 intervjuer Policy- och styrdokument
C - 67 000 inv.	Pendlings-kommun nära storstad	Barn- och ungdoms-enheten	10 intervjuer Policy- och styrdokument

Utgångspunkter för förändring:

- Hög personalomsättning, stressrelaterad ohälsa, höga sjukfrånvarotal och rekryteringssvårigheter
- ↓
- Dysfunktionell verksamhet med skenande kostnader och bristfällig kvalitet
- Förändringstryck nerifrån verksamheterna
- Samhälleligt kontext: arbetsmiljöfrågor på agendan (nya AFS:en Organisatorisk och social arbetsmiljö), Tillitsdelegationen och problematisering av styrning – kritik mot NPM

Vändpunkter i verksamhetsstyrningen för en hållbar arbetsmiljö:

- **Från uppdragsmonolog till uppdragsdialog**

Dialog utifrån syftet med verksamheten, där styrningen präglas av öppenhet och professionell etik

- **Från individ- till systemperspektiv**

Fokus på organisatoriska villkor och förutsättningar i arbetet där man strävar efter att balansera resurser mot ställda krav

Vändpunkter i verksamhetsstyrningen för en hållbar arbetsmiljö:

- **Från separering till integrering av arbetsmiljö och verksamhetskvalitet**
Insikt om att arbetsmiljö och verksamhetskvalitet är intimt sammankopplade – parallellt arbete
- **Från kortsiktighet till långsiktighet i den ekonomiska styrningen**
Insikt om personalstabilitetens betydelse för effektivt resursutnyttjande, samverkan och verksamhetsutveckling

Slutsatser och rekommendationer

- Att åstadkomma bättre arbetsmiljöer via tillitsbaserad styrning och ledning handlar **inte i första hand om att minska kontroll och att helt enkelt lita på att de välfärdsprofessionella gör det de ska**. Det handlar snarare om att **skapa strukturer och förutsättningar för att välfärdprofessionella ska kunna göra det de ska**.
- Tillitsbaserad styrning och ledning fordrar, så som vi ser det, att organisationerna genom hela styrkedjan agerar tillitsvärdigt genom att **säkerställa förmåga, integritet och hjälpsvillighet hos dem som är satta att utföra det arbete som verksamheterna är till för**. Detta säkerställande innebär att **styrningen och ledningen fokuserar på att skapa rätt förutsättningar för personalen att kunna göra sitt jobb, liksom att styrningen och ledningen håller den professionella etiken och det så kallade ämbetsmannaetoset högt**.

Nytt Fortefinansierat forskningsprogram vid MDU

- *Arbetsplatsens struktur och arbetsrelaterad ohälsa: kvinnodominans, organisatoriska faktorer, åtgärder och politiska beslut i kommunal förvaltning (2023-2029) Programansvarig Karin Halldén*
- *Ett delprojekt ska adressera problemet med obalansen mellan krav och resurser och problemet med ett decentraliserat ansvar att hantera obalansen. Kan medvetenhet om bortprioriteringar förändra resurstilldelning? Kan ökat ansvarsutkrävande på rätt nivå minska bördan för personal närmast medborgaren?*