

# 12 frågor

att ställa under inspektion

1. Hur många kvinnor respektive män arbetar här?
2. Vilka arbetsuppgifter har kvinnor respektive män? (Samma? Olika?)
3. Hur är fördelningen mellan kvinnor och män på ledande positioner? (Chefer, projektledning? Förekommer internrekrytering?)
4. I hur hög grad kan de anställda styra över sitt arbete/sin arbetstakt själva? (Finns det skillnader här mellan kvinnor och män?)
5. Förekommer det arbetsuppgifter där man är bunden till en viss plats eller arbetsstation? Om det förekommer, hur är fördelningen mellan kvinnor och män? Om det skiljer sig åt, vad beror det på?
6. Används vissa maskiner/arbetsstationer mer av kvinnor och andra mer av män? Varför?
7. På vilket sätt är skyddsutrustning/arbetskläder/redskap/maskiner individuellt anpassade för kvinnor respektive män? Hur undersöker ni det?
8. Hur är omklädningsrum/toaletter fördelade på kvinnor och män?
9. Hur ser olycksfallen ut fördelat på kvinnor respektive män?
10. Hur ser den arbetsrelaterade sjukskrivningen ut fördelat på kvinnor och män? (Vilka diagnoser dominerar för kvinnor respektive män?)
11. Hur ser belastningsskadorna ut fördelat på kvinnor och män?
12. Genomför ni någon form av medarbetarundersökning/undersökning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön? Får ni i så fall tillgång till statistik som är uppdelad på kvinnor respektive män? Om det är så, ser ni några skillnader i hur kvinnor respektive män upplever
  - Stress
  - Hot och våld
  - Trakasserier
  - Stöd.Om ni ser skillnader, har ni reflekterat över det? Skillnader i arbetsuppgifter? Antal underställda per chef? Kompetens?

## Frågor från filmen

... om olika yrken, olika belastning

1. Är det här något som du känner igen från din arbetsplats?
2. Kan det vara så att er organisation påverkas av att den är antingen mans- eller kvinnodominerad?
3. Hur tror du att det kan påverka arbetsbelastningen för arbetstagarna?

## Reflektioner

... utifrån svaren

1. Vad beror det på att det ser ut som det gör?
2. Hur skulle ni helst vilja att det såg ut? Vilka fördelar ser du att det skulle innebära? Varför skulle det vara viktigt?
3. Måste det se ut som det gör i nuläget?
4. Kan ni göra något för att utvecklas?
5. Har ni gjort något för att utvecklas?
6. Vad skulle ett nästa steg kunna vara? Vem kan ansvara för det?

# Erfarenheter

... baserade på jämförande inspektioner

## Sammanfattande jämförelse Chefer

Hemtjänst	Teknisk verksamhet
73 procent av cheferna fler än 30 medarbetare	10 procent av cheferna fler än 30 medarbetare
Tidsbrist, mycket administration, många relationsytor, svårt att vara närvarande i verksamheten och stödja medarbetarna	Ganska bra tid till att stödja medarbetarna, kan vara närvarande och hantera problem i den dagliga verksamheten
Mycket pressade chefer	Pressade chefer

## Sammanfattande jämförelse Medarbetare

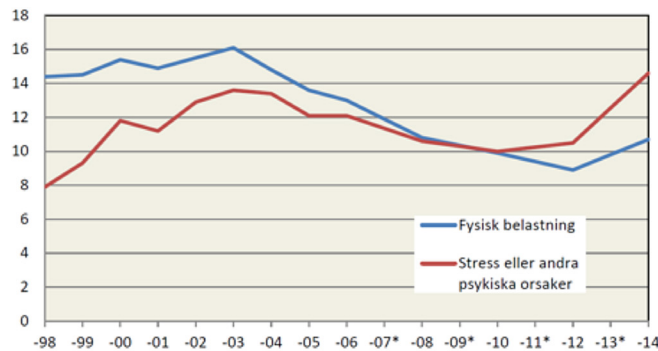
Hemtjänst	Teknisk verksamhet
Svårt att hantera den höga pressen i arbetet	Kan hantera pressen i arbetet
Nästan alltid stressade	Ibland stressade
Arbetsmängd, bemanning och övriga resurser inte anpassade till det som förväntas	Arbetsmängd, bemanning och övriga resurser anpassade till det som förväntas

- Systematiska skillnader i arbetsmiljöförhållanden
- Systematiska skillnader i organisatoriska förutsättningar
- Könsmönstret i samhället i stort och i arbetslivet framträder

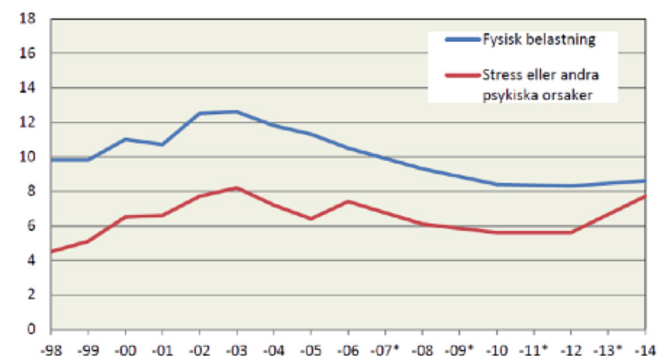
- Inspektionerna bekräftar forskningsresultaten
- Vissa kommuner har satsat på jämställdhetsintegrering, men enbart med fokus på medborgarna.

## Besvär till följd av fysisk belastning och stress/psykiska orsaker i arbetet 1998–2014

### Kvinnor



### Män

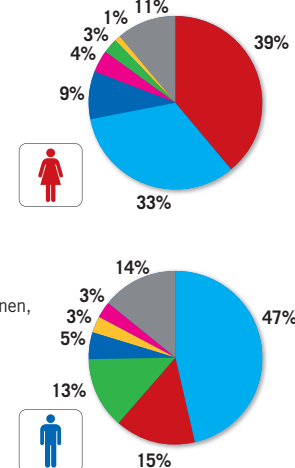


## Anmälda arbetssjukdomar efter huvudsakliga besvär 2014

n = 7 145 kvinnor  
n = 4 685 män

### Procentuell fördelning. Arbetstagare och egenföretagare. Procent

- Psykosociala besvär
- Muskel- och ledbesvär
- Besvär i luftvägar och andningsorgan
- Hudbesvär
- Hörselnedsättning, tinnitus
- Besvär i cirkulationsorganen, hjärt-/kärlbesvär
- Övrigt



Källa: AV/ISA



**ARBETSMILJÖ  
VERKET**