

# Rädd på jobbet? Genus, hot och våld i arbetslivet– slutrapport (dnr.110163)

## ***Bakgrund, syfte och frågeställningar***

Svensk forskning har under de senaste åren uppmärksammat en ökning av det arbetsrelaterade våldet och utifrån den officiella arbetsskadestatistiken pekat på att denna ökning har drabbat kvinnor i större utsträckning än män (AV 2010; AV 2012; AFA 2011; AFA 2012; AFA 2013; AFA 2014 Menckel & Viitasara 2000, Estrada et al 2007, Wikman 2012). Vård, omsorg, skolan och andra kvinnodominerade branscher har i forskningen identifierats som särskilt utsatta yrkesområden (Estrada et al 2007, AV 2010; Hallberg 2011, Suntarbetsliv 2012, Wikman 2012). Ungefär hälften av alla allvarliga hot- och våldsskador drabbar personer inom kommun och landsting. Det är skador i vård och omsorgsarbete, i förskoleverksamhet, i skolan och i socialtjänsten (AFA 2011). Forskningen visar också att det finns betydande skillnader mellan olika grupper kvinnor. Till exempel är yngre kvinnor med instabila anställningar särskilt utsatta (LO 2004). Även om skillnader mellan kvinnors och mäns utsatthet för hot och våld har dokumenterats i ett antal olika rapporter både i Sverige och internationellt (Menckel & Viitasara 2000, Estrada et al 2007, de los Reyes & Yazdanpanah 2011, AFA 2011) är det få forskare som fokuserat på det arbetsrelaterade våldets könsmissiga implikationer.

Undersökningens syfte har varit att analysera könsmissiga orsaker till och konsekvenser av förekomsten av våld och hot inom två olika arbetslivssammanhang: grundskolan och hemtjänsten. Avsikten var att identifiera, beskriva och analysera på vilket sätt förekomsten av våld är kopplad till arbetsplatsernas könsordning. Med könsordning menar vi institutionaliserade förhållningssätt som reglerar kvinnors och mäns olika positioner i samhället och i arbetslivet. Projektets utgångspunkt var att ett könsperspektiv är nödvändigt för att förstå *varför* våld och hot förekommer, *vilka* som drabbas av våldet och *hur* våldet bemöts och hanteras inom arbetsplatsen. Ett delsyfte har varit att bidra till en bredare diskussion om hot och våld ute på arbetsplatserna samt ge underlag till konkreta förslag om hur dessa problem ska kunna förebyggas i arbetslivet.

Projektet empiriska fokus är på skolan, närmare bestämt på *grundskolan*, och på äldreomsorgen, mer specifikt *hemtjänsten* i tre kommuner Stockholm, Uppsala och Göteborg. Grundskola och hemtjänst är två sektorer där problemet med hot och våld har

alltmer uppmärksammas under senare år. Studien gäller också två delar av den kommunala välfärdssektorn som har undergått radikala strukturförändringar under senare årtionden mot bakgrund av avregleringar och konkurrensutsättning.

Studien relaterar till två av AFA:s prioriteringar inom området "arbetsmiljö". Det gäller dels hur arbetsmiljön bäst kan utformas med hänsyn till individens hälsa, säkerhet och utveckling och dels arbetsorganisationens och ledarskapets betydelse för att främja hälsa och bra arbetsmiljö. Undersökningen har genomförts av professor Paulina de los Reyes, docent Annette Thörnquist och fil dr Alejandro González Arriagada.

### ***Metod och empiri***

Studien fokuserar på förhållandena inom hemtjänst och grundskola idag, men relaterar till ett längre utvecklingsperspektiv. Anledningen till detta är de strukturella förändringar i de offentligt finansierade välfärdstjänsternas styrning och organisering som har skett sedan 1990-talets början. Undersökningen har genomförts genom fallstudier inom grundskola och hemtjänst i tre kommuner Uppsala, Stockholm och Göteborg. Avsikten har varit att exemplifiera problematiken med hot och våld inom dessa delar av välfärdssektorn samt hur problemen hanteras i olika kommuner.

Studien är metodologiskt sett både kvalitativ och kvantitativ. Den kvalitativa delen av studien bygger främst på djupintervjuer med ett strategiskt urval aktörer med insyn på förhållandena på olika organisatoriska nivåer inom skola och hemtjänst, dvs. bland ledning, personal och fackliga representanter och andra företrädare för personalen. Även företrädare för kommunerna har intervjuats om kommunernas övergripande policy och handlingsprogram i arbetsmiljöfrågor, vad som styr denna samt huruvida och på vilket sätt frågor om hot och våld inbegrips i den preventiva verksamheten på denna nivå.

Intervjuerna har varit semistrukturerade med stort utrymme för informanternas spontana berättelser. Denna aspekt har vi ansett som viktig, eftersom hot och våld i arbetslivet är känsliga frågor både för dem som drabbas, för arbetskamrater och för ledningen samt naturligtvis också för dem som anklagas för att utöva hot och våld mot andra.

Parallellt med intervjuer har vi genomfört en enkätundersökning som beställdes från SCB (se bilaga 1). Enkäten består av 24 numrerade frågor, varav flera med öppna svar som riktades till grundskolelärare och personal inom hemtjänsten som arbetar kommunalt eller privat i Stockholm, Göteborg och Uppsala. Tillsammans utgjorde de en urvalsram

bestående av 24 007 personer. Med utgångspunkt i denna ram gjordes ett stratifierat obundet slumpmässigt urval om 2004 personer som kontaktades under perioden april – maj 2013. Undersökningens svarsfrekvens varierade mellan dessa två yrkesområden. När det gäller grundskolelärare uppgick den till 54,4 procent och de svarande bestod till 71 procent av kvinnor och 29 procent av män. När det gäller hemtjänsten uppgick svarsfrekvensen till 23,2 procent, 83 procent kvinnor och 15 procent män. Den låga svarsfrekvensen inom hemtjänsten bör problematiseras i relation till ökad tidspress och tillfälliga anställningar och hög personalomsättning. En viktig fråga för den framtida forskningen är också om resultaten indikerar att hot och våld normaliseras i arbetet med alltmer vårdkrävande och multisjuka personer inom hemtjänsten, samtidigt som bemanningen minskar i kölvattnet av åtstramningar och konkurrensutsättning. Våra resultat pekar också på att en fördjupad kunskap om dessa frågor fordrar fler och branschspecifika kvalitativa undersökningar.

Förutom intervjumaterial och enkätsvar har vi använt skriftligt material i form av verksamhetsberättelser, statistik och rapporter från myndigheter och de sociala parterna, anmälningar om våld och informationsmaterial till personal, brukare, klienter och elever samt interna utredningar och statistik.

### ***Centrala etiska överväganden som väcks berör insamlandet och behandlingen av intervjumaterialet***

Att studera hot och våld på en arbetsplats innebär att hantera känsliga frågor i flera avseenden. Ämnet rör personliga upplevelser, konflikter mellan medarbetare och i relationen till ledningen. Vi har arbetat med djupintervjuer, som struktureras efter några centrala frågor, vilket också ger möjlighet för öppna samtal kring problemen. På så sätt har intervjupersonerna fått möjlighet att reflektera kring sina svar utan att styras av forskarens frågeställningar. Vi har också varit tydliga med vår roll i förhållande till respondenten och lagt stor vikt vid att informera om syftet med studien och hur forskningsuppgiften är upplagd.

Respondenternas samtycke och anonymitet har varit en självklar utgångspunkt för intervjuundersökningen. Vi har använt oss av Vetenskapsrådets "Forskningsetiska principer i humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning" (2010). Samtliga ingående forskare har tidigare arbetat med intervjuer på känsliga teman (som t ex arbetsskador, diskriminering, våld i nära relationer och barnfattigdom) och har därför god insikt i hur den etiska problematiken kan och bör hanteras.

## ***Uppnådda resultat***

Projektets vetenskapliga resultat bidrar både teoretiskt och empiriskt till en djupare förståelse av hur hot och våld uppkommer, identifieras och hanteras i arbetslivssammanhang. Teoretiskt bidrar projektets resultat med ett perspektiv som synliggör och problematiserar de **normaliseringsprocesser** som gör förekomsten av våld till ett osynligt problem i arbetslivssammanhang. Vidare visar projektet att ett könsperspektiv inte är tillräckligt för att belysa olika gruppers utsatthet för hot och våld. I stället illustrerar projektets resultat mycket tydligt att det behövs **en intersektionell analys** som beaktar hur kombinationen av kön, klass, etnicitet och ålder samtidigt påverkar människors utsatthet för hot och våld i arbetslivet. Våra resultat visar också på nödvändigheten av att revidera innebörden av **våldsbegreppet** i arbetslivssammanhang och på relevansen av en förståelse av begreppet våld som beaktar de kontextuella och strukturella förhållanden i arbetslivet som innebär ökad utsatthet för våld och minskat utrymmet för att förebygga och hantera våldssituationer. I anslutning till detta visar projektet på betydelsen av en arbetslivshistorisk analys som lyfter fram strukturella förändringar i arbetslivet och på arbetsmarknaden. Införandet av nya **marknadsreformer** inom välfärdssektorn för **konkurrensutsättning** genom inte minst **kundval** utgör en viktig bakgrund till förekomsten av hot och våld. Vi presenterar nedan en tematisk redogörelse av projektets vetenskapliga resultat (Bilaga 2-5).

### *Arbetsmiljöns betydelse*

Undersökningens resultat visar att hot och våld har varit och fortfarande i hög grad är ett dolt arbetsmiljöproblem, som därtill är starkt relaterat till traditionella föreställningar om manligt och kvinnligt inom skolan och inom hemtjänsten (Bilaga 2, 3, 5).

Kvinnor inom hemtjänsten drar sig i regel i det längsta för att påtala problem med hot och våld i relationen till brukarna. Det ses traditionellt som en naturlig del av arbetet. I generationer har personalen inom äldreården levt med att 'lite får man tåla' och att det är fel på individen, inte på systemet. Ändå har kombinationen av ekonomiska åtstramningar inom välfärdssektorn och kommunernas ökade ansvar för psykiskt sjuka sedan 1990-talets början inneburit att hemtjänstarbetet blivit alltmer komplext. Idag är de som beviljas hemtjänst ofta multisjuka, samtidigt som tid för arbetsmiljöarbete och kompetensutveckling ofta slimmas in, särskilt inom de små resurssvaga utförarorganisationer som alltmer kommit in på hemtjänstens kundvalsmarknad. Hanteringen av hot och våld i hemtjänstarbetet innebär i praktiken ofta att "flytta på" den som drabbas. Strategin har

funnits sedan gammalt, men det finns anledning att anta att metoden blir än mer aktuell när risken för att förlora kunden finns. Att flytta på den drabbade bidrar till att hot, våld och nedsättande omdömen mot personal inte synliggörs som arbetsmiljöproblem och än mindre förhandlas och åtgärdas. Hot och våld mellan arbetskamrater är enligt studien inte vanligt inom hemtjänsten, men ökad tidspress och stress ökar risken för konflikter både inom personalgrupper och i relationen till brukarna, samt inte minst mellan personal och ledning. Anställda, särskilt de med lång erfarenhet i yrket, upplever inte sällan ledningens krav på ökad tidsstyrning av arbetet och slimning av organisationen som ett "övergrepp", eftersom de tvingas arbeta mot sin övertygelse och sitt yrkeskunnande (Bilaga 5).

Våra intervjuer och enkätundersökningen framkallar också en sammansatt bild av skolans arbetsmiljö som tyder på att olika informella hierarkier grundade på föreställningar om klass, kön och etnicitet spelar roll. Kvinnliga lärare drabbas, till exempel i högre grad än manliga lärare av hot, kränkande kommentarer eller nedsättande ord från eleverna, samt av hot och nedsättande ord från deras anhöriga. Utomeuropeiska kvinnliga lärare drabbas dock av detta i ännu högre grad. Manliga lärare å andra sidan drabbas i högre grad än kvinnliga lärare av hot från arbetskamrater och av utfrysning eller mobbning av sina chefer. Utomeuropeiska manliga lärare drabbas emellertid ännu mera. Bilden kompliceras dessutom av en stor underrapportering från de utomeuropeiska lärarna, speciellt de kvinnliga, någonting som tyder på självzensur och normalisering av våld (Bilaga 4).

Undersökningen visar också att möjligheterna att bedriva arbetsmiljöarbetet har kraftigt försämrats under de senaste åren, dels på grund av nedskärningar i de offentliga satsningarna på arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete, dels som en följd av ökad arbetsbelastning och stress på arbetsplatserna. Därutöver kunde två andra samverkande processer bakom denna utveckling identifieras i vår studie. Den ena relaterar till en ökning av osäkra och informella anställningsformer, som ökat genom konkurrensutsättningen. Den andra är kopplad till en ökad individualisering och tillbakagången av traditionella kollektiva samverkansformer i arbetslivet. Vi återkommer till dessa punkter nedan.

Studien visar också att inriktningen på *preventionsarbetet* ofta fokuserar på att styra de anställdas beteende i stället för att angripa strukturella problem i arbetsmiljön. En sådan inriktning innebär också en god grogrund för normalisering av dåliga arbetsförhållanden, och då inte minst psykosociala arbetsmiljöproblem, såsom hot och våld (Bilaga 5).

### *Inte bara genus*

Utifrån de resultat som projektet genererat kan vi emellertid konstatera att förekomsten av

våld inte bara är associerad till en könsmissig uppdelning i arbetslivet utan också involverar normativa föreställningar om klass, ålder och etnicitet. Genom intervjuer med anställda och arbetsledare har vi kunnat konstatera att dessa kategoriseringar är centrala komponenter i hur arbetet organiseras, fördelas och värderas vilket i ett flertal fall resulterar i en ökad utsatthet för hot och våld. Den kvantitativa undersökningen bekräftar att risken att utsättas för hot och våld ökar när både kön och etnicitet inkluderas i analysen. Resultatet från vår enkätundersökning visar på viktiga skillnader mellan kvinnor och män men också på skillnader inom samma kön beroende på etnisk bakgrund. Inom skolan är t ex kvinnor och män med utländsk bakgrund mer utsatta för hot och trakasserier från chefer och arbetskamrater än kvinnor och män med svensk bakgrund. Samtidigt drabbas utrikesfödda kvinnor oftare av hot och trakasserier från elevernas anhöriga än vad som är fallet för utrikesfödda män. Inom hemtjänsten återfinns utrikes födda kvinnor, utan eller med liten erfarenhet av den svenska arbetsmarknaden, ofta på de mest otrygga arbetena, såsom timanställda inom små privata utförare av servicetjänster. I samband med införandet av LOV har inslaget av sådana utförare ökat väsentligt (Bilaga 2, 4 och 5). I många fall saknas kollektivavtal och arbetsmiljöarbete för att hålla nere arbetskostnaderna. Vi vill därför utifrån denna studie betona att hot och våld i arbetslivet bör problematiseras utifrån ett *intersektionellt* perspektiv, där betydelsen av kön analyseras i samspel med andra relationer av över- och underordning i arbetslivet såsom etnicitet och klass.

### *Normaliseringsprocesser*

Våra resultat visar också att föreställningar kopplade till kön, klass, etnisk bakgrund och ålder har stor betydelse för de normaliseringsprocesser som gör förekomsten av hot och våld till ett dolt arbetsmiljöproblem (för en definition av begreppet normalisering se Lundgren 2004; SOU 2004:121; Virkki 2007). En konsekvens av detta är att det finns betydande skillnader mellan de anställdas utsatthet för hot och våld både inom samma yrkeskategori och mellan olika personalkategorier. Normaliseringsprocesser är organisation/arbetsplatspecifika och skapar därför en rad olika förutsättningar för de anställda. Vi måste dock påpeka att dessa normaliseringsprocesser är en viktig bidragande orsak till våldets "osynlighet". Många fall rapporteras inte och vi noterar att de anställda ofta tenderar att socialiseras i en kultur där man förväntas tåla aggressioner, påhopp och till och med förekomsten av fysiskt våld. Ökad tidspress i arbetet och osäkra anställningsförhållanden blir också en grogrund för sådana normaliseringsprocesser; de anställda håller inne med kritik mot dålig arbetsmiljö – och då inte minst de psykosociala risker som är mindre konkreta och svårare att föra i bevis än de fysiska.

### *Marknadsreformer, konkurrensutsättning, kundval*

Undersökningen visar att förekomsten av hot och våld äger rum i ett föränderligt arbetslivssammanhang där konkurrensutsättningen och införandet av kundvalsmodeller har medfört både ökad differentiering bland de anställda och försämrade möjligheter att bedriva arbetsmiljöarbete på arbetsplatsnivå (jfr Thörnquist 2013). 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, slimmade resurser för lokaler och underhåll, 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 ökning av ensamarbete (Bilaga 2, 3, 4 och 5). I detta sammanhang kan det vara värt att påpeka att införandet av marknadsreformer enligt New Public Management 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 (Bilaga 2).

### *Minskad sammanhållning och ökad individualisering*

De olika utförarna konkurrerar med skraddarsydda tjänster/profil där de anställdas könstillhörighet, ålder och etnisk bakgrund görs till marknadsföringsargument. 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" brukare av välfärdstjänster. Små utförare inom hemtjänsten saknar ofta kollektivavtal, vilket innebär att andelen fackligt anslutna inom avtalsområdet har minskat totalt. Det innebär bland annat att individualiserade överenskommelser har blivit allt vanligare och att de anställdas möjligheter att kollektivt 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.

Sammanfattningsvis visar våra resultat att hot och våld förekommer i ett brett arbetslivssammanhang, där strukturella förändringar i den aktuella verksamhetens styrning, arbetets organisering och anställningsförhållanden måste tas i beaktande för att förstå hur problemen uppstår, definieras och hanteras. Dessa resultat öppnar för en djupare förståelse av strukturella och organisatoriska orsaker bakom hot och våld på arbetsplatsen samt öppnar för en vidare definition av begreppet hot och våld som går från subtila handlingar och trakasserier till regelrätta brott.

### ***Validering av våldsbegreppet***

De resultat som presenteras utgör en viktig bakgrund för att förstå hur och varför det arbetsrelaterade våldet har ökat under de senaste decennierna och öppnar samtidigt för en omformulering av våldsbegreppet i arbetslivssammanhang. Till skillnad från tidigare forskningsresultat och preventionsarbete som främst fokuserar på relationen mellan offren och förövare vill vi framhålla att det arbetsrelaterade våldet ska förstås som ett strukturellt arbetsmiljöproblem. Detta innebär att förekomsten av våldshandlingar bör relateras till förändringar i de normsystem och de institutionella regelverk som finns i arbetslivet. Resultaten av vår undersökning visar att införandet av marknadsreformer och konkurrensutsättning har haft konsekvenser både för hur konflikter hanteras och för det förhandlingsutrymme som brukare och anställda behöver för att hitta samarbetslösningar i den dagliga verksamheten.

Utifrån vår undersökning finns således anledning att problematisera den våldsförståelse som endast tar fasta på anmälda tillbud eller konkreta våldshandlingar. Våra informanternas berättelser och de beskrivningar av arbetsförhållandena inom hemtjänsten och skolan förmedlar en betydligt vidare våldsproblematik än den som kan fångas genom en uppföljning av registrerade våldshandlingar. Inte heller ser vi att profileringen av potentiella våldsoffer eller presumtiva förövare kan bidra till en fördjupad förståelse av och till hållbara lösningar av det arbetsrelaterade våldet. Den våldsdefinition som vi har använt oss av i vår undersökning visar på nödvändigheten att utgå 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 et al. 2006; Armstrong et al. 2011) bidra till att lyfta fram hur brister i arbetsmiljö kan medföra konflikter, motsättningar och konfrontationer som i förlängning kan leda både till ökad risk för våld, hot och trakasserier på arbetsplatsen och till en normalisering av olika våldsuttryck i arbetslivssammanhang.



Följaktligen bör också *preventionen* mot hot och våld på alla nivåer i samhället stärkas och omförhandlas på så sätt att det preventiva arbetet utgår från en brett arbetsmiljöperspektiv som också tar i beaktande de strukturella förändringarna i arbetslivet. På så sätt kan risker för hot och våld i arbetslivet bättre identifieras, synliggöras och förebyggas (Bilaga 2, 3 och 5).

### ***Avvikelser i projektet utifrån projektbeskrivningen***

Projektets ursprungliga utformning hade en budget på 5 489 000 varav 3 000 000 beviljades. Forskargruppen var därför tvungen att begränsa både projektets omfattning till två verksamhetsområden (grundskola och hemtjänst) i stället för tre (grundskola, hemtjänst och försäkringskassan) och data insamlingens geografiska spridning. När det gäller datainsamlingen har merparten av intervjuarbetet bedrivits i Uppsala och Stockholm. Enkätundersökningen har dock genomförts i alla dessa tre kommuner. Vi har också varit tvungna att avstå från flera konferensresor/presentationer av budgetskäl.

### ***Insatser som skett och planeras för att resultatet ska komma till praktisk användning i arbetslivet***

Projektets resultat har presenterats i olika vetenskapliga fora (som t ex Ekonomisk-historiska mötet Lund 4-5 oktober 2013) och sprids i samtal med experter, fackliga representanter och andra aktörer inom olika arbetslivsområden. Forskargruppens kontaktnätverk är en viktig tillgång i detta sammanhang.

Paulina de los Reyes har i samband med redaktörskapet för en kommande antologi *Inte bara jämställdhet. Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet* haft möjlighet att lyfta fram problematiken kring hot och våld i en presentation för expertgruppen för delegationen för jämställdhet i arbetslivet (JA). Annette Thörnquist har på inbjudan av Stefan Lövven deltagit i ett rundabordssamtal om New Public Management i Stockholm i juni 2014. Annette Thörnquist och Alejandro González Arriagada har skrivit var sitt kapitel en kommande forskarrapport till delegationen och Annette Thörnquist har också på basis av sitt arbete i projektet skrivit en artikel, som föreligger i manusform.

Nedan följer en förteckning över projektets tryckta och tryckfärdiga artiklar hittills

- Bilaga 2: de los Reyes Paulina, González, Alejandro & Thörnquist, Annette (2013) "Rädd på jobbet". Konferensbidrag till sessionen "Marknadsexpansionen – Ekonomisk-historiska perspektiv på marknadsallokeringens växande roll sedan 1980-talet ", Ekonomisk-historiska mötet Lund 4-5 oktober 2013.

- Bilaga 3: González Arriagada Alejandro (2014) "Hot och våld i skolan. Räcker det med jämställdhet?" i Paulina de los Reyes (red) *Inte bara jämställdhet. Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*. Rapport till Delegationen för Jämställdhet i arbetslivet. SOU 2014:34
- Bilaga 4: Thörnquist, Annette (2014) "Mångfaldens retorik och arbetets praktik. Konkurrensutsättning och jämställdhet i hemtjänsten" i Paulina de los Reyes (red) *Inte bara jämställdhet. Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*. Rapport till Delegationen för Jämställdhet i arbetslivet. SOU 2014:34
- Bilaga 5: Thörnquist, Annette (kommande ) "Hot och våld i hemtjänsten – strukturella perspektiv på ett mångfacetterat arbetsmiljöproblem" (tryckfärdigt manus).

### **Referenser:**

AFA (2012). *Arbets-skaderapport*. Stockholm: AFA Försäkring.

AFA (2013) *Arbets-skaderapport*. Stockholm: AFA Försäkring.

AFA (2014) *Arbets-skaderapport*. Stockholm: AFA Försäkring.

AFA (2011) Hot och våld bland kommun- och landstingsanställda,

AV (2010) *Arbets-skador*. Arbetsmiljöverket.

AV (2012) *Arbets-skador*. 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. Vol X, issue 1, p 111-129.

Banerjee A, Daly T, Armstrong P Szebehely M, Armstrong H, Lafrance S (2012) "Structural Violence in long term, residential care for older people: Comparing Canada and Scandinavia" *Social Science and Medicine*. 74(2012)

Chappell, D. & Di Martino, V. (2006) *Violence at work*. Genève: International Labour Office

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

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

Farmer, Paul E., Bruce Nizeye, Sara Stulac, and Salmaan Keshavjee. 2006. Structural Violence and Clinical Medicine. *PLoS Medicine*, 1686-1691.

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

LO (2004) *Sexuella trakasserier; en undersökning om sexuella trakasserier riktade mot LO-kvinnor*. LO.

Lundgren, E. (2004) *Våldets normaliseringsprocess*. Roks.

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

Suntarbetsliv (2012) "Kunskap som förebygger. En samling artiklar publicerade under preventionsprojektet om hot och våld på arbetsplatsen 2009 – 2011".

SOU 2004:121. *Slag i luften. En utredning om myndigheter, mansvåld och makt*.

Thörnquist, A. (2013). *Mångfaldens marknad och arbetets villkor. Om följder av kundval (LOV) i hemtjänstarbetet*. Arbetsliv i Omvandling nr. 2: 2013. Lund: WTS, Lunds universitet.

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

Virkki Tuija (2007) Gender, care and the normalisation of Violence: Similarities between Occupational Violence and Intimate Partner Violence in Finland. *NORA – Nordic Journal of Women's Studies* vol 15, no 4.