

Konferens

FALF 2022

13–15 juni Kiruna

Framtidens arbete – arbetets framtid

Book of abstracts



Innehåll

| | |
|---|-----------|
| Program | 1 |
| Keynotes | 2 |
| FALFs doktorandnätverk | 3 |
| Parallella sessioner 1–6 | 4 |
| Session 1: Grön omställning och hållbart arbetsliv..... | 4 |
| Lena Abrahamsson, Joel Lööv & Annika Pekkari..... | 4 |
| Ulrika Harlin, Kristina Säfstén, Martina Berglund, Andreas Wallo & Mattias Elg | 5 |
| Johan M. Sanne, Sanny Shamoun, Jurate Miliute-Plepiene, Jeaneth Johansson & Mikael Karlsson | 7 |
| Fanny Isaksson Lantto, Mikael Malmaeus, Theo Nyberg, Åsa Nyblom, Johan Rootzén & Pernilla Hagbert | 8 |
| Session 2: Intervention och organisation för förbättrad arbetsmiljö och hälsa | 9 |
| Mimmi Kheddache Jendeby & Lotta Dellve | 9 |
| Jennie Jackson, Eva Bergsten, Marianne Sund, Griztko Barlari Lobos, Lars Melin & Svend Erik Mathiasen | 10 |
| Ulrica von Thiele Schwarz, Susanne Tafvelin, Marta Roczniewska, Ole Henning Sørensen, Karina Nielsen, Johan Simonsen Abildgaard & Kasper Edwards..... | 11 |
| Hans Pettersson | 12 |
| Jonathan Severin, Mikael Svensson & Magnus Akerstrom | 13 |
| Carina Söderlund, Luis Alfonso de la Fuente Suárez & Susanna Toivanen | 14 |
| Session 3: Organisatorisk och social arbetsmiljö | 16 |
| Anders Edvik & Tuija Muhonen | 16 |
| Johan Larsson, Joel Lööv, Lisa Rapp, Katarina Roxenfalk-Jatko, Malin Molnar, Jan Johansson, Mats Jakobsson & Stig Vinberg | 17 |
| Andrea Eriksson, S. Andersson & S. Björk..... | 18 |
| Carin Hellström, S. Andersson, C. Trask & A. Eriksson | 20 |
| Anna Frisint | 21 |
| Åsa Hedlund | 22 |
| Session 4: Arbetsvillkor för unga vuxna inom handeln (symposium, öppet för alla) | 24 |
| Session 5: Ledarskap och chefskap..... | 25 |
| Cathrine Reineholm, Daniel Lundqvist & Andreas Wallo..... | 25 |
| Linda Sturesson Stabel, Ingrid Svensson, Lisa Smeds Alenius & Mia von Knorring | 26 |
| Malin Hallin, K. Skagert & C. Wänström | 26 |
| Tiziana Sardiello | 27 |
| Johan Karlton, Anette Karlton, Denis Coelho, Karin Havemose & Sofia Kjellström..... | 28 |
| Monika Andersson Bäck & Andrea Eriksson | 29 |
| Session 6: Framtidens arbetsliv (workshop för inbjudna deltagare)..... | 31 |
| Parallella sessioner 7–12 | 32 |
| Session 7: Hybridarbete, att plocka russin eller en medveten strategi? (workshop, öppen för alla)..... | 32 |
| Session 8: Medarbetarskap, kompetens och lärande..... | 33 |
| Kenneth Hagsten, Andrea Eriksson & Kristina Palm | 33 |
| Marie Moström Åberg & Maria Thulemark | 34 |
| Annika Engström, Anette Johansson, Lina Bjerke & Katarina Graffman | 35 |
| Gunilla Avby & Camilla Thunborg..... | 37 |
| Anneli Öljarstrand | 38 |
| Daniel Lundqvist, Cathrine Reineholm, Christian Ståhl & Andreas Wallo | 39 |
| Session 9: Arbetstidsförkortning – en väg till både hälsa och effektivitet? (Open Space, öppen för alla) | 40 |
| Session 10: Arbetets motpoler: inkludering och hövlighet eller motstånd, missnöje och diskriminering | 41 |
| Rebecka Cowen Forsell & Hanne Berthelsen | 41 |
| Kristoffer Holm, Rebecka Cowen Forsell & Sandra Jönsson | 42 |
| Sandra Jönsson & Tuija Muhonen | 43 |
| Kristina Palm & Annika Vänje | 44 |
| Mikael Bergmash, Malin Espersson & Erika Andersson Cederholm | 45 |
| Session 11: Arbetsliv och rekrytering | 47 |

| | |
|---|-----------|
| Susanne Lundberg | 47 |
| Eugenia Segerstedt..... | 48 |
| Magnus Boström & Cecilia Österman..... | 49 |
| Kristina Johansson, Jeaneth Johansson, Melinda From, Julia Jonasson Tolv & Johan Kaluza..... | 50 |
| Saila Piippola | 52 |
| Session 12: Välfärdens styrning och arbetsvillkor (workshop för inbjudna deltagare) | 53 |
| Parallella sessioner 13–18 | 54 |
| Session 13: Jämställdhet, genus och arbetsorganisation..... | 54 |
| Jeaneth Johansson, K. Johansson, J. Jonasson-Tolv, M. From & J. Kaluza | 54 |
| Maria Johansson, Elias Andersson & Kristina Johansson | 56 |
| Susanna Young Håkansson & Kajsa Widegren..... | 57 |
| Lisa Ringblom | 57 |
| Wilhelm Tosser..... | 58 |
| Klara Rydström..... | 59 |
| Session 14: Outdoor office work – an interactive seminar showing the way out (interaktivt seminarium, öppet för alla) | 60 |
| Session 15: Hållbar arbetsmiljö och omställning under pandemin | 61 |
| Annika Asp, Kristina Palm & Carin Håkansta..... | 61 |
| Ulrika Harlin, Anna Williamsson, Martina Berglund & Jörgen Eklund | 62 |
| Anna Williamsson, Katrin Skagert, Lotta Dellve & Andrea Eriksson | 63 |
| Katrin Skagert, Lotta Dellve, Anna Williamsson & Andrea Eriksson | 65 |
| Andrea Eriksson, Lotta Dellve, Katrin Skagert & Anna Williamsson | 66 |
| Ulrika Harlin, Martina Berglund, Katrin Skagert, Andreas Wallo & Mattias Elg..... | 67 |
| Session 16: Teknik och digitalisering | 69 |
| Karin Nilsson & Carin Håkansta | 69 |
| Sara Karnehed, Lena Petersson, Lena-Karin Erlandsson & Margaretha Norell Pejner | 70 |
| Susanne Frennert, Gudbjörg Erlingsdóttir, Mirella Muhic, Christofer Rydelfält, Veronica Milos Nymberg & Björn Ekman | 71 |
| Monika Lindberg, Maria Ranner, Eva Månsson Lexell, Lars Jacobsson & Maria Larsson Lund..... | 72 |
| Jan Johansson, Joel Lööv & Erik Holmlund | 73 |
| Jan Johansson & Felix Lundmark | 74 |
| Session 17: Arbetslivet under och efter Covid-19 samt förbättrad arbetsmiljö..... | 75 |
| Åsa Bergman Bruhn..... | 75 |
| Stig Vinberg, Bodil Landstad, Åsa Tjulin, Mikael Nordenmark & Josefine Hansson | 76 |
| Josefine Hansson, Bodil Landstad, Stig Vinberg, Marianne Hedlund & Åsa Tjulin | 77 |
| Cicilia Nagel | 78 |
| Elin Storman & Alexis Rydell..... | 79 |
| Session 18: Teknik, system och arbetsmiljö..... | 80 |
| David Regin Öborn | 80 |
| Erik Holmlund..... | 81 |
| Ida Rådegård | 82 |
| Katarina Hallen | 83 |
| Örjan Johansson | 84 |
| Erik Sundström | 85 |

Program

Måndag 13 juni

- 10.00-12.00 Årsmöte för doktorandnätverket (lokal: Alpinist). Mötet avslutas med gemensam lunch. Vid frågor vänligen kontakta Roger Larsson (roger.larsson@design.lth.se) samt Elin Storman (ems@du.se).
- 11.00 Registreringen öppnar
- 15.10 Buss avgår från Scandic Kiruna till LKAB:s besöksgruva för grupp 1.
- 15.50 Buss avgår från Scandic Kiruna till LKAB:s besöksgruva för grupp 2.
Konferensen öppnas i besöksgruvan där vår första **keynote Curt Persson** håller sin föreläsning. Gruvbesöket följs av en busstur till Kiruna kyrka där Curt Persson guidar oss. Aktiviteten avslutas ca 18.30. Information om gruppindelning finns i separat dokument. OBS! Endast föranmälda deltagare kan delta på grund av säkerhetsföreskrifter.
- 20.00 Mingel i stadshuset Kristallen med dryck och snacks.

Tisdag 14 juni

- 08.00 Registreringen öppnar
- 09.00-10.00 **Keynote 2: Cecilia Berlin** (online) (lokal: North and South)
- 10.00-10.20 Fika
- 10.20-12.00 *Parallella sessioner 1–6* (se separat sessionsschema)
- 12.00-13.00 Lunch
- 13.00-14.00 **Keynote 3: Johan M. Sanne** (lokal: North and South)
- 14.00-15.40 *Parallella sessioner 7–12* (se separat sessionsschema)
- 15.40-16.00 Fika
- 16.00-17.00 Prisutdelning och information från Falfs styrelse (lokal: North and South)
- 17.15-18.15 Årsmöte Falf (lokal: Climber)
- 19.00 Konferensmiddag på hotellet (lokal: North and South)

Onsdag 15 juni

- 08.40-10.15 *Parallella sessioner 13–18* (se separat sessionsschema)
- 10.30-11.30 **Keynote 4: Kristina Palm** (lokal: North and South)
- 11.30-12.00 Avslutning (lokal: North and South)

Keynotes



Cecilia Berlin är docent på Chalmers tekniska högskola, vid avdelningen för Design & Human Factors. Cecilias forskning fokuserar på Ergonomi (Human Factors) i bred bemärkelse samt hur mänskliga förmågor och begränsningar samspelar med de förutsättningar som ges av den designade (medvetet utformade) arbetsmiljön. Hennes forskning studerar i synnerhet tillverkande industri och produktion och syftar till att öka kunskapen om hur framtidens socialt hållbara arbetsplatser och arbete ska utformas för att ge bästa möjliga förutsättningar för mänskliga förmågor.

Johan M. Sanne är docent och forskare vid IVL svenska miljöinstitutet. Johans forskning har en inriktning på samhällsvetenskapliga perspektiv på hållbar utveckling, med särskilt fokus på riskhantering, lärande och styrning av komplexa system.

Minding the gaps – dags att bry sig om relationen mellan grön omställning och arbetsliv

FNs mål för hållbar utveckling omfattar miljömässiga, sociala och ekonomiska dimensioner, och deras förverkligande är beroende av integrerade och kombinerade tillvägagångssätt och partnerskap mellan olika aktörer som skapar synergier och minskar målkonflikter. En utredning kring relationen mellan grön omställning och arbetsliv visar dock att arbetslivsforskning och innovation sällan bygger på målen för hållbar utveckling – och vice versa. Det är dags att bry sig om, ”to mind”, denna lucka.

Föreläsningen kommer först att presentera de huvudsakliga resultaten från utredningen med fokus på arbetstillfällen i olika sektorer, omställningsbehov, innovation och kompetenskrav, anställningsvillkor, arbetsmiljöarbete, jämställdhet och jämlikhet.

Särskilt fokus kommer att ligga på osäkerheter såsom effekten av energipriserna och olika vägval vad gäller kärnkraften, omfattningen av infångning och lagring av koldioxid, skattesystemet, elen och biomassans användning, samt beslut om exempelvis arbetstidsförkortning och basinkomst.

Den andra delen av föreläsningen handlar om att lyfta behovet av att ”mind the gaps”, särskilt i relation till dessa förutsättningar och vägval.

- Vilka är de mest angelägna kunskapsluckorna?
- Vilket behov finns för samverkan mellan parterna för att hantera utmaningar som den gröna omställningen skapar för kompetenskrav, digitalisering, jämställdhet och jämlikhet, anställningsvillkor, innovation och arbetsmiljö?
- Vilken roll spelar offentliga aktörer för att hantera dessa utmaningar?



Kristina Palm är docent och lektor i arbetsvetenskap vid Karlstads universitet och senior forskare vid Karolinska Institutet. Kristina studerar arbetslivet med fokus på att skapa mänskligt hållbara arbeten. De senaste åren har hon specialiserat sig på det digitala arbetslivet, inkludering i arbetet och chefs arbete i relation till HR. Ett specialintresse är frågor som rör gränsen mellan arbete och övrigt liv.

I sin presentation kommer Kristina att prata om dagens arbete, som står mitt i en radikal förändring sedan coronapandemin, samt reflektera kring framtidens arbetsliv speciellt utifrån digital utveckling. Kristina berättar även generellt om framtidsforskning vilket knyts ihop med arbetslivsforskning och specifikt arbete och digitalisering.

FALFs doktorandnätverk

Hej doktorand!

FALF's (forum för arbetslivsforskning) doktorandnätverk välkomnar dig som doktorand med intresse för arbetslivsfrågor att hänga med in i en mötesplats samt nationell gemenskap där du kan träffa andra doktorander från lärosäten spridda över hela landet.

Syfte

Doktorandnätverket är en samlingspunkt för doktorander i alla utvecklingsfaser där vi hjälps åt att berika vår tid som doktorander genom gemensamma samtal, idéutbyten, diskussioner och reflektioner relaterat till ämnet arbetslivsforskning, samt resan vi gör som doktorander.

Typer av aktiviteter

Nätverket brukar genomföra fyra sammankomster under året, två under hösttermin och två under vårtermin, samt en fysisk årsträff i anslutning till den årliga FALF konferensen. Träffarna utanför konferensen har tills vidare genomförts digitalt via Zoom men planeras att framöver även genomföras fysiskt till viss utsträckning. Här tar vi del och delar med oss av kunskaper och erfarenheter från våra respektive discipliner. Vi tar med jämna mellanrum in inspirationsföreläsare för att berika våra diskussioner. Vi genomför mingelträffar där nätverkande möjliggörs. Vi nätverkar och lär känna varandra trots avstånden mellan våra lärosäten, institutioner och avdelningar. Vi ger varandra råd och tips kopplat till doktorandprocessen och inspireras utifrån de intressen och behov som finns i gruppen. Vi är även en nationell gemenskap som har trevligt tillsammans och gör livet lite mindre ensamt som doktorander 😊

Information om hur doktorander går med i nätverket

Låter nätverket intressant och du vill vara med? Kul! 😊

Då är du välkommen att höra av dig till antingen ordinarie eller vice ordförande/sammankallande för doktorandnätverket. Kontaktuppgifter finner du via doktorandnätverkets hemsida:

<https://falf.se/doktorandnatverket/>

Nätverket kostar ingenting att vara med i och alla doktorander inom arbetsrelaterade forskningsdiscipliner är välkomna. Tycker du nätverket låter intressant men är senior forskare? Eller är du master-student med tankar om att vilja doktorera? Om du är intresserad av att gästa oss är du också varmt välkommen att höra av dig.

Tillsammans främjar vi och bygger den svenska arbetslivsforskningens framtid!



Roger Larsson
Lunds universitet
Ordförande/sammankallande
HT21-VT22



Elin Storman
Högskolan Dalarna
Vice ordförande/sammankallande
HT21-VT22

Parallella sessioner 1–6

Session 1: Grön omställning och hållbart arbetsliv

Moderator: Katrin Skagert

Lokal: Hiker

Lena Abrahamsson, Joel Lööv & Annika Pekkari

Green work in a green mine – Hur den gröna industriella omställningen påverkar framtidens arbete, teknik och organisation

Inledning

The purpose of this project is to critically study the green industrial transformation's effects and consequences on the work and on the work environment – in a specific context which is the mining industry in Norrbotten and Västerbotten. The green industrial transformation has its real impact when industry sees an added value in being a green player in the global market. This is what is happening now in the Swedish mining industry, where LKAB will switch to producing carbon dioxide-free sponge iron and we see a high level of digitalisation and electrification in many areas. This is of course very much anticipated and good, especially from an environmental point of view, and cannot really be questioned. However, the green transformation happens very fast and there is an urgent need to investigate not only how these green technologies are designed, chosen, and implemented, but also their impacts on work and workplaces in the industry. We should not let the green become the enemy of good work, but instead utilise the potential for improvements that the shift in technology offers. There are several questions that need to be asked when discussing work and workplaces in this new industrial context. For example, we have recently, in previous projects, seen tendencies that when the industrial companies have invested in new green or digital technology, changes in the work, the workplace and the work environment are not included in an active and strategic way. The companies do not use the large technology changes to simultaneously ensure a good working environment or build innovative working methods and organisations. Neither do they, as far as we have preliminary seen, use knowledge about work, organisation, and work environment as part of the methods for development, implementation, and use of the new technology. This is somewhat paradoxical because the interest in knowledge of the human's role in the technology systems is also large for the moment. This means that it can result in something good, but it can also have negative effects.

Syfte

Our project aims to critically analyse the green industrial transformation, identify goal conflicts, and try to create an understanding of how the industrial technology transformation affects the work of the future, both for those who will be recruited and for those who are given changed work tasks and workplaces. We will study the consequences of technology change at the work-place level in order to find better ways for including work and work environment in the green industrial transformation. To do that we must understand both the technical and societal aspects of the processes. The workplace level and the sociotechnical aspects are under-research areas in current research. Our research interests can be summarised in: How, from a sociotechnical and workplace perspective, can the green industrial transformation be described and understood? What will it be like working in the future green industrial digital context, i.e. what is a green industrial work? How does the green industrial transformation relate to work organisation, skills, identity, and gender? How can industrial companies use this knowledge to secure positive development for people, environment, and technology?

Metod (prel.)

The project is divided into three partly parallel work packages: In WP1, we will conduct two in-depth literature studies. The first one on the green transformation and its effect on work environment, work organisation, skills, identity, and gender with a special focus on the mining industry. The second one

on mining production technology development and implementation and its social consequences. Included in WP1 is also analyses of national and international statistical data and material from our previous research projects.

WP2 is the largest part of the project where we collect new empirical material through field studies at the six mining companies and the five machine providers included in the NexGen Sims project. At all the companies we will do field visits, observations, workshops and interviews to get a picture of future scenarios and different views on how the green transformation will affect production systems, technology choices, workplaces, work organisation and people. At each of the six mining companies we will also choose one case workplace that we will study and follow over a longer period. This will be done through observations (of the workplaces and the new technology) and interviews with workers, preliminary 5-10 at each case.

WP3 includes analysis of results from WP1 and WP2 and will take place during the whole project by continuous interpretation of data, placing it in theoretical framework, exploring new ideas through forming of new questions and new observations and develop conclusions and theories. The results will be presented as a doctoral thesis.

Planerat resultat

The green industrial transformation must be harmonised with both good working conditions and efficient production that can compete in a global market, but the quite optimistic green scenarios is not likely to become a reality by itself. New technology has not in itself a particular way of altering the production effectiveness or working conditions, whether positive or negative. To enable a positive development, the technical and organisational development needs also to include knowledge of the human, the working environment, and the organisation of work, both formal and informal. For engineers and others practically conducting the green transformation our project results will contribute to raise awareness of the relationship and effects immanent in their work on different technical concepts. Otherwise, the effect may be the opposite: a working environment that provides information overload, reduce process understanding and provides a feeling of being discredited, supervised and not sufficiently skilled.

Ulrika Harlin, Kristina Säfsten, Martina Berglund, Andreas Wallo & Mattias Elg

Utmaningar och möjliggörare för resilient och socialt hållbar produktion i den gröna omställningen – Exempel från greenfield och brownfield industriprojekt

Inledning

Högt på industrins strategiska agenda är strävan att hållbart utveckla produkter, tjänster, produktion, organisation, arbetsplatser och människor, inkluderande såväl sociala som ekonomiska och miljömässiga aspekter [1]. För att kunna stödja denna strävan är kunskap om hinder och möjliggörare för att kunna realisera lösningar som bidrar till hållbar produktion av stort värde [2]. De främsta hindren hos små och medelstora industriföretag var i en omfattande litteraturstudie relaterade till organisatoriska, lednings- och attitydaspekter följt av aspekter kopplade till utbildning, kompetensutveckling, information och ekonomi (ibid). Gällande möjliggörare identifierades ledningsförmåga, organisationskultur och struktur samt attityder och övertygelser som centrala aspekter. Andra studier visar att organisatoriska aspekter relaterat till hållbart arbete, som del av social hållbarhet, inte lika tydligt fokuseras i tidiga faser i produktionsutvecklingsprojekt som andra hållbarhetsaspekter [3-5] och att tvärdisciplinär forskning behöver stärkas för att öka kunskap kring hur arbetslivet påverkas och kan utvecklas genom den gröna omställningen [6].

I kombination med förmåga att hållbart tillverka produkter behöver organisationer ökad motståndskraft och förmåga att upprätthålla sin funktion före, under och efter stora förändringar eller störningar, men också kunna tillvarata nya möjligheter och komma fram starkare på andra sidan, vilket i forskningen beskrivs som organisatorisk resiliens [7]. I en kunskapssammanställning kring grön omställning lyfts också behovet av resurseffektivitet, flexibilitet och snabbt beslutsfattande samt förmåga att skapa motståndskraft mot störningar [6]. Detta styrks också i en studie av en snabbväxande storskalig ny basindustri i Sverige som visar att industriutveckling kantas av en hög

grad av osäkerheter, svårigheter och oförutsedda händelser som behöver hanteras, dock med en potential att skapa konkurrensfördelar [8-10]. Här identifieras styrkor såsom entreprenörsanda, där aktörer samverkar gränsöverskridande, lösningsorienterat och innovativt för ett övergripande syfte (ibid). En helhetsförståelse och ett systemperspektiv behövs också för att förändringar och omställningar inte ska ske på bekostnad på arbetsförhållanden [11-13], samt att hållbarhetsaspekter behöver beaktas över tid då förutsättningar och påverkan på arbetet och arbetsplatser ständigt förändras [14, 15].

Ytterligare avgörande framgångsfaktorer är tillgång till och utveckling av kompetens (både spets och djup) inom nya områden [8, 16] samt organisationers förmåga till lärande i kombination med kreativitet och innovativa beteenden för att bemöta den ökande förändringstakten [17-19].

Sammantaget visar en studie inom svensk industri [20] att det behövs en dynamisk entreprenörskultur, kunniga personer som proaktivt tar sig an utmaningarna och en ”dynamisk kapabilitet” i en föränderlig tid. Med andra ord en förmåga att ständigt förnya sin förståelse om omvärlden och snabbt kunna anpassa verksamheten och arbetsplatser för att vara proaktiva, flexibla och kunna att möta nya utmaningar.

Syfte

Syftet med denna artikel är att belysa behovet av en helhetsförståelse och systemperspektiv på hållbarhet och visa exempel på betydelsen av sociala dimensioner av hållbarhet relaterat till arbete och arbets sätt i utvecklingsprojekt i industrin (parallellt med miljömässiga och ekonomiska hållbarhetsdimensioner).

Metod

Arbetet baseras på delresultat från tre forskningsprojekt¹ med exempel från produktionsprojekt av nya fabriker (greenfield projekt) och nyinvesteringar i befintlig produktion (brownfield projekt) med strävan att skapa förutsättningar för resilient och hållbar produktion.

Resultat

Utveckling av nya och befintliga produktionssystem kräver hög grad av samspel där många påverkande faktorer behöver beaktas parallellt. Industriutmaningar som initialt identifierades i studierna var både teknik- och organisationsorienterade och illustreras genom följande frågeställningar: Hur kan flexibilitet och effektivitet balanseras? Hur bygga upp en produktionsanläggning etappvis som också är uppgraderingsbar? Hur utveckla användarvänliga arbetsplatser i en alltmer komplex högautomatiserad och digitaliserad produktionsmiljö? Hur kan hållbarhet beaktas vid nyinvesteringar i produktion? Hur kan samspelet mellan människa, teknik, och organisation beaktas i tidiga projektfaser där? Hur skapa förmåga i produktion för att kunna bemöta kunders efterfrågan avseende hållbarhet?

Det fanns också behov av att operationalisera begreppen resiliens och hållbarhet och relatera dem till industriföretagens egna verksamheter. Aspekter som företagen relaterade till *resiliens* i produktionssystem var bland annat [4]:

- Flexibilitet och förmåga att kunna förändras tillräckligt snabbt för att överleva; att förstå nya kundbehov
- Förmåga att utvecklas och ställa om vid ändrade förutsättningar och behov; att snabbt hitta lösningar genom samarbeten i värdekedjan; att kunna hantera volymförändringar i produktion (upp- och nedskalning)
- Kompetenssäkring inom nya fält och inom organisationen; förmåga att hantera personalförändringar; att vara en attraktiv arbetsgivare

Aspekter som industriföretagen relaterade till *hållbarhet* i produktionssystem var exempelvis:

- Att bidra till minskad klimatpåverkan utan att riskera kvalitet; klimatneutral transport-/logistikkedja; resurseffektivitet; cirkularitet avseende både produkter och produktionsprocesser
- En bra arbetsmiljö för kollegor och partners; goda arbetsförhållanden och relationer i hela värdekedjan och samarbetssystem

- Tvärfunktionell och tvärorganisatorisk lösningsorienterad samverkan med gemensamma övergripande mål; syftesdriven vision och mission; organisatoriskt lärande under snabb förändringstakt

En preliminär slutsats är att hållbarhetsstrategier, teknik- och materialutveckling är viktiga möjliggörare för grön omställning, men behöver tydligare kompletteras med utveckling av en dynamisk och resilient organisation med utgångspunkt från människors behov och förutsättningar för att kunna lyckas. Här har utveckling av arbetssätt och sociala aspekter av hållbarhet, såsom fokus på dess möjligheter och risker relaterat till hållbart arbete, allt större betydelse vid stora förändringar som exempelvis grön omställning i företag och verksamheter.

Johan M. Sanne, Sanny Shamoun, Jurate Miliute-Plepiene, Jeaneth Johansson & Mikael Karlsson

Vart tog arbetslivet vägen? Kunskapsluckor i innovation och forskning kring cirkulär ekonomi

I EU:s gröna giv understryks vikten av cirkularitet, särskilt inom resursintensiva sektorer som textilindustrin, byggsektorn, elektronik och plast. En studie hävdar att en övergång till en cirkulär ekonomi har potential att skapa cirka 100 000 nya arbetstillfällen i Sverige.

Målen för hållbar utveckling i Agenda 2030 tar upp miljömässiga, sociala och ekonomiska frågor. Deras genomförande är beroende av integrerade och kombinerade strategier och partnerskap mellan olika aktörer som skapar synergieffekter och minskar målkonflikter. Arbetslivsforskning och innovation bygger hittills sällan på målen för hållbar utveckling – och vice versa. Det är dock helt nödvändigt att den gröna omställningen är såväl socialt som ekonomiskt hållbar. EU-kommissionen, FN och OECD insisterar på att den gröna givna ska ge en rättvis övergång som tar itu med utmaningar för jämlikhet, välbefinnande, sysselsättning, innovation, arbetsmiljö och anständiga arbetsvillkor. Dessa utmaningar väcker inte bara rättsliga frågor, utan kan äventyra eller försvåra genomförandet av den gröna omställningen om de inte hanteras tillfredsställande.

Den här studien baseras på en litteratursökning inom ramen för ett nystartat projekt om *Grön omställning och arbetsliv* med finansiering från Forte och Formas. Projektet strävar efter att identifiera och utforska hur man kan skapa affärsmodeller som främjar ett hållbart arbetsliv genom kompletterande bidrag från såväl arbetsmarknadens parter som offentliga aktörer. Projektet fokuserar på hållbara affärsmodeller för cirkularitet inom sektorer med betydande påverkan på klimatet och andra miljöproblem samt utmaningar för arbetslivet. Cirkularitet avser reduktion, produktdesign, reparation, återtillverkning, återanvändning och återvinning. De sektorer som studeras är textilier (fokus påkläder) samt byggprodukter; fokus ska ligga på både produkt- och avfallssteg. Dessa sektorer har potential för ökad jämställdhet och socioekonomisk jämlikhet på arbetsplatsen och för ökad sysselsättning för personer långt från arbetsmarknaden, samtidigt som de möter interna och externa utmaningar när det gäller expansion, anställningstrygghet, arbetsmiljöstyrning och miljöpåverkan.

Fokus för oss har varit att beskriva tänkbara åtgärder i skärningspunkten mellan de olika områdena, exempelvis policypaket och affärsmodeller som skulle öka volymen av cirkulära initiativ som är förenliga med ett hållbart arbetsliv.

En systematisk sökning av den vetenskapliga litteraturen om hållbara affärsmodeller för cirkulär ekonomi för byggprodukter/byggmaterial och kläder/textilier gav 347 träffar, men endast ett fåtal av dessa berör arbetslivsfrågor. Presentationen beskriver hur forskargruppen identifierat kunskapsluckor och söker skapa hållbara affärsmodeller för cirkularitet med viktiga dimensioner för ett hållbart arbetsliv:

- Hur kan affärsmodeller och organisationsformer utformas för att gynna miljömål samt ett arbetsliv som främjar lärande, innovation och jämställdhet?
- Hur kan ett effektivt arbetsmiljöarbete och bibehållen anställningstrygghet skapas genom samarbete mellan parterna under den gröna omställningen av arbetslivet?
- Hur kan den gröna omställningen hanteras för att öka jämställdheten och minska klyftorna på arbetsmarknaden?

- Hur kan kompetensutveckling rörande grön omställning organiseras och hur ska ansvaret fördelas mellan olika aktörer?
- Hur kan motstridiga mål mellan miljö och arbetslivet hanteras genom policyutveckling?

Studien beskriver kunskapsluckor med fokus på arbetsliv (arbetsmarknad, arbetsorganisation och arbetsmiljö) inom de fokuserade sektorerna. ILO och OECD använder begreppet ”just transition” för att beteckna detta.

Fanny Isaksson Lantto, Mikael Malmaeus, Theo Nyberg, Åsa Nyblom, Johan Rootzén & Pernilla Hagbert

Life and labour in industry climate transitions

Introduction

While there appears to be a relatively broad consensus in Swedish society around the importance of addressing the wider sustainability challenges and climate change, many questions related to how the transition can and should be played out still remains to be resolved. A ‘green transition’ will, like all major societal transformations, impact both social and technical aspects of society and will, depending on how it comes to evolve, reallocate social and economic benefits and costs in different ways. By combining insights from the macro (national/branch) and local level, and by bringing perspectives from civil society, and organized labour in particular, to the forefront, the research project ‘Life and labour in industry climate transitions’ aims to investigate competing goals and tensions, but also synergies, involved in the transition process.

Aim

Recognizing the importance of decarbonizing key industry sectors with large GHG emissions and vast impact on society, this project will focus on addressing pathways for transition in two of these: the Swedish petro-chemical and iron and steel industries with a focus on two key industrial regions, Västra Götaland (refineries and petrochemical industries) and Norrbotten (iron ore and iron and steel industries). Focus will be on exploring the wider socio-economic effects of industry transitions but also of how key stakeholder groups view the potential impacts of the proposed industrial transition; potential alternative transition pathways; and their possibility to influence the transition process.

Method

The project team collectively represents a broad and extensive experience related to social and socio-technical change, climate policy and energy systems analysis. The research will combine quantitative analytical methods, with qualitative methodology and participatory processes involving relevant stakeholders in the assessment and negotiation of transitions pathways such as the industry roadmaps explored. The research will be conducted in three parallel “work streams” (WS1-3), with overlapping involvement of the members of the project research team (see Figure 1):

WS1: Will explore from a top-down/macro perspective the wider social, economic, and environmental effects, both related to dominating narratives and plans and related to alternative transition pathways.

WS2: The second “work stream” focuses on situating sustainability transitions in relation to the specific socio-economic, political and material consequences and opportunities for the local community, the workplace and the workers in the two respective industries studied.

WS3: The third work stream aims to synthesise, communicate and hopefully put into practice the outcomes from WS1 and WS2. Continuous stakeholder interaction and participation is a central part of the methodological approach, but in itself also a central outcome.

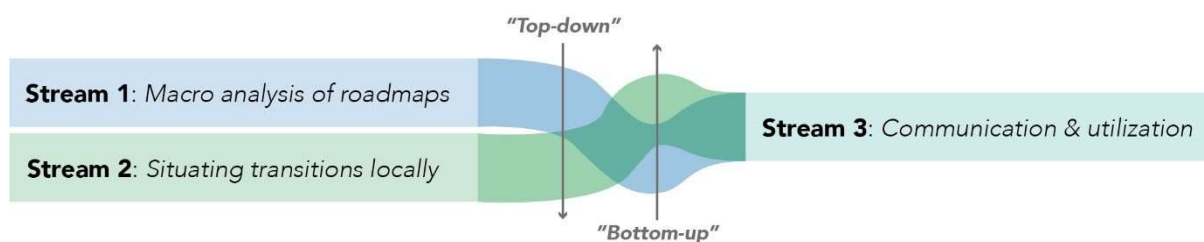


Figure 1. Research approach and design

Results

The project is still in an early phase, but a first reading of the sectoral roadmaps developed under the umbrella of The Fossil Free Sweden initiative confirms that the wider social, socio-economic and environmental (beyond GHG emissions reductions) aspects so far tends to be omitted from the central narrative. The ambition is to, by contextualizing, contrasting and complementing existing dominating narratives and plans (typically business lead and techno economically oriented (i.e., green growth)), bring competing goals and tensions to the forefront but also to expand visions of the possible solution space.

Session 2: Intervention och organisation för förbättrad arbetsmiljö och hälsa

Moderator: Jennie Jackson

Lokal: Trekker

Mimmi Kheddache Jendeby & Lotta Dellve

Silence and voice in health- and eldercare organizations: importance for improvement work

Introduction:

Employee silence and voice are phenomenon's that have gained more traction over the last ten to fifteen years in the field of research. Silence in organizations could undermine organizational development as it results in missed opportunities to share important information and learn from mistakes. To learn from and improve ways of working became extra important during the Covid crises, especially in eldercare. The situation was new and information scant which forced managers and employees into complex learning situations where gaps between desired and actual outcomes needed to be addressed continuously. At the same time potential experienced dissonances between values such as "transparency" and "being perceived as high-quality institution" demanded learning at a deeper and more difficult level, so called double-loop learning. To withhold one's evaluation of the circumstances, from persons who can affect change, in such situations can hinder learning and negatively affect both patients and employed.

Nevertheless, employee silence as a research area is still young and requires clarifications and insights as there are differences in how conceptualizations are made and measured. An instrument categorizing types of and reasons for employee silence have been developed and used in 33 countries (Knoll, et al 2021), Sweden not included. There are still gaps in knowledge regarding silence and voice (a) in a Swedish context, (b) among managers (c) its implications for improvement work, (d) using broader and more integrated, holistic approaches. A PhD-project was initiated to contribute to this knowledge development. This abstract covers briefly two of the studies: (1) an integrative review, conducted in international collaboration, finalized by the end of May; (2) the study of managerial silence in Swedish

eldercare and its importance of silence for managerial work in terms of daily operations and improvements

Aim

Study 1: to address how silence and voice is conceptualized and measured in healthcare and to identify gaps in the field. *Study 2:* to identify first-line managers' silence in eldercare, its contextual and supportive conditions, its reasons and its implications for managerial work with regard to daily operations and improvement work.

Method:

The integrative review follows a six-step framework to make sure that the method is rigorous, transparent, and systematic. In study 2, a mixed-method study based on a questionnaire to first-line managers (n=189) in Swedish public eldercare in 30 randomly selected municipal organizations and one city. The instruments Communication of Critical Issues at Work, Managers Stress Inventory and Managerial Work and an open question were analyzed using: (1) qualitative coding to explore organizational conditions, (2) descriptive statistics and (3) stepwise regressions to identify associations. This is the first time that the instrument Communication of Critical Issues at Work is used in a Swedish research context and therefore it was translated from English into Swedish and back. The face validity of the items was tested among six public sector managers.

Results:

Summary of the results from the integrative review will be presented at the conference. Results of the analysis of managerial silence in eldercare showed that the most common forms of silence were quiescent, acquiescent and opportunistic. Managers responsible for more employees (>30) rated a higher level of all types of silence. Organizational conditions shaping managerial silence were due to strict governance and control in a hierarchical organization, lack of support and participation in decision-making and the experience of not being valued. Managers' silence had a negative impact on managerial work and especially on improvement work. For managerial work regarding daily operations, quiescent and opportunistic silence exhibited a negative association also when the positively associated supportive collaboration with employees was included. Opportunistic silence exhibited a negative association for managerial work regarding improvement work, also when the positively associated support from superiors and dialogues with employees were included. The pandemic however also offered space for logics of occupational professionalism and learning at operational levels. Organizational conditions of support through superiors and management teams decreased the level of silence.

Conclusion and implications:

Manager silence is detrimental for improvement work and may arise in organizations with dominant organizational professional logics and values. Supportive conditions based on trust and space for occupational professionalism may be important and should be strengthened to decrease managerial silence and better support continuous improvements in eldercare.

Jennie Jackson, Eva Bergsten, Marianne Sund, Griztko Barlari Lobos, Lars Melin & Svend Erik Mathiassen

The co-creation of an innovation job-rotation intervention to improve production, work environment, health and social justice at a Swedish commercial laundromat

Background:

Increased variation is widely accepted to improve occupational health [1], yet intervention studies using job rotation to increase variation have, to date, shown limited to no positive effects in increasing variation or improving health [2]. These negative results may have resulted from a mismatch between specific company needs and research interventions [3,4], and/or failure to fully implement the intervention [5]. To improve intervention efficiency, a participatory approach has been called for in which interventions are co-created by researchers together with relevant company stakeholders (e.g. management, health and safety, union, and production representatives) [6–8]. Co-creation can also increase knowledge within an organization regarding the problem(s) to be targeted by an intervention

and how the intervention will address the problem(s), which can enhance readiness for change, which is a necessity for successful intervention implementation [9,10].

Aim:

To (i) describe the co-creation process used to develop and implement an innovative team-based job rotation intervention at the Elis laundromat in Ockelbo ; and (ii) evaluate the readiness for change in production and management employees prior to the intervention implementation.

Methods:

Researchers were approached by a commercial laundromat who were concerned over issues of health and equality among their employees, predominantly performing repetitive work tasks. The laundromat sought assistance with developing and implementing a job rotation rationalization. A steering committee was immediately established that comprised management, union and health and safety representatives, production employees and researchers. The researchers guided the steering committee through the co-created program logic process [6] to determine specific project aims. Through a series of program logic exercises, stakeholder interests converged to a set of productivity, employee health and well-being, and social justice outcomes that could, according to the steering committee, be achieved by a job-rotation intervention through changes in the work organization and work environment. The set of desired outcomes then guided design of the intervention on basis of a combination of best practice in science and organizational constraints. Project aims along with the underlying scientific rationale were presented to employees in advance of the specific details of the intervention and, ultimately, the intervention implementation. Focus group interviews to assess readiness for change were conducted after all employees had received intervention details (including their specific work task assignments and job rotation schedules), but prior to implementation. A thematic analysis [11] of focus group interview data was performed.

Results:

By combining organization and researcher knowledge and following the co-created program logic model, we developed an innovative team-based job rotation intervention that addressed broad stakeholder aims, including improving production, physical and psychosocial work environment, health, and social justice. Work groups or ‘teams’ comprising males and females, and Swedish- and foreign-born workers, were constructed to address social justice aims, and the teams rotated together through work tasks.

Initial interviews regarding readiness for change and implementation occurred in February 2019. Full implementation was not possible due to the arrival of the Covid-19 pandemic to Sweden in March 2019. A re-launch of the project was undertaken autumn, 2021, including new readiness for change interviews. Preliminary analyses from the second-round interviews indicated high agreement among production employees that changes were necessary at the company, for example, to increase physical and mental variation at work. Further, in general, employees felt that the job rotation intervention could facilitate the required changes.

Discussion/Conclusion:

Despite many unforeseen changes, including a global pandemic, the job rotation intervention was implemented and followed through winter, 2022. By combining research and organizational specific knowledge and interests, a broad reaching intervention was developed to improve production, work environment, health and social justice outcomes. A highly transparent and participative development process with clear communication to production workers and integration of stakeholder interests and knowledge likely helped promote readiness for change and increased the chance of successful implementation and outcome attainment. Follow-up measurements are currently underway.

Ulrica von Thiele Schwarz, Susanne Tafvelin, Marta Roczniowska, Ole Henning Sørensen, Karina Nielsen, Johan Simonsen Abildgaard & Kasper Edwards

Vad är nödvändigt och vad är tillräckligt för att lyckas med en organisatorisk intervention för att förbättra arbetsmiljö och hälsa?

Inledning:

För att åstadkomma en god arbetsmiljö och god hälsa rekommenderas interventioner som påverkar organisatoriska och sociala faktorer. Men det vetenskapliga stödet för sådana interventioner är mixat. En anledning kan vara hur de ofta utvärderas: med fokus på i vilken utsträckning interventionen leder till en statistiskt säkerställd förändring i ett utfall. Sådana analyser fångar inte komplexiteten i hur organisatoriska interventioner leder till nytta. Istället behövs mer fokus på implementeringsutfall som kan visa om man är på rätt väg.

Syfte:

Projektets syfte är att förklara under vilka omständigheter implementeringen av en arbetsplatsförlagd hälsointervention leder till önskade utfall. Närmare bestämt undersöker vi om det är nödvändigt och/eller tillräckligt att interventionen är relevant, intensiv och/eller omfattande för att leda till önskade utfall.

Metod:

I projektet används ett unikt dataset som inkluderar både enkät- och registerdata från en två-årsperiod under vilken en arbetsplatsförlagd hälsointervention implementerades på 64 förskolor, för över 1800 individer. Vi använder en matematisk analysmetod (Coincidence Analysis, CNA) som gör det möjligt att kombinera fall- och variabelanalys. På så sätt kan verklighetens komplexitet speglas bättre än med konventionella metoder och göra det möjligt att undersöka vilka implementeringsutfall (relevans, intensitet och omfattning) som är nödvändiga respektive tillräckliga för att lyckas (förbättra arbetsmiljötilfredsställelse, kärnuppgiftskvalitet och sänka sjukfrånvaro), vilka konfigurationer av faktorer som gör avtryck och de olika sätten på vilka faktorer kan kombineras för att ge ett och samma resultat.

Resultat och diskussion:

Preliminära analyser visar att det finns flera kombinationer som är förknippade med lyckade resultat och pekar på att den här typen av analyser kan vara mycket informativa för att utveckla förståelsen om hur man ska göra för att lyckas med implementering av arbetsplatsförlagda interventioner. Projektet har också lett till spännande spinn-off-frågeställningar kring hur vi egentligen definierar vad som är ett lyckat projekt när vi inte längre lutar oss mot statistisk signifikans.

Hans Pettersson

Nordic Co-operation for promoting occupational health and safety (OHS) research and education in the Arctic

The relative economic activity in the high north has been increasing in the recent decade and is expected to continue. Much of this is based on the wealth of natural resources in the north (minerals, rare earth metals, timber, hydro power, petroleum, and seafood) and including Arctic tourism which are in high demand globally. Especially outdoor conditions with cold temperature, slipperiness, wetness, and poor lighting conditions is hazardous to work ability and health. Also, continuous exposure to low indoor temperatures in the food industry (e.g., seafood processing) are a health hazard. Climate change enhance cold spells, and will affect occupational health and safety (OHS) profoundly. Exposure to these occupational hazards may decrease work ability and productivity, as well as increase the risk of occupational injuries. Most importantly, reduced health of employees can lead to sick leaves with considerable cost and losses to the employers and societies at large.

OHS is an interdisciplinary field, and research and education units are often small throughout the Nordic countries but share the mentioned challenges. This calls for a Nordic co-operation to have the strength and joint capacity necessary for projects of high quality.

Aim

Plan and develop a new research project related to OHS in the north by rejuvenating and expanding existing collaboration. Identify needs and suggest content for OHS education that could be integrated to various programs of the Arctic Five Universities.

Method

A new Nordic network formed to promote occupational health and safety research and education in the Arctic is being developed within the Arctic Five Universities. Researchers in occupational medicine at University of Umeå, University of Oulu and The Arctic University of Norway are now building this network with funding from Arctic Five. Arctic Five is a partnership between University of Tromsø - Arctic University of Norway (No), Luleå University of Technology (SE), Umeå University (SE), The University of Lapland (FI) and The University of Oulu (FI) working to advance and share knowledge, education and innovations for the development of our regions and a more sustainable Arctic. The presenter is also an Arctic Five Chair. The chairs initiative is a new format for collaboration within the Arctic Five network and aims to generate collaborations in research and education. The chairs initiative enables scholars at the universities to build research and/or education collaborations with other universities in the network, whilst providing support for developing joint projects, as well as assistance with applying for larger funding calls. They are expected to actively participate in the Arctic Five, both at Umeå University and beyond.

The FALF conference is an opportunity for our Arctic Five network and as an Arctic Five Chair to meet researcher within occupational medicine to find possible co-operation for research and educational challenges within the arctic setting. The goal is to find other researcher within the field of Occupational Health and Safety among the Arctic Five Universities and include researcher from other Universities to meet, discuss and find possible future collaborations within research and education. Hopefully, this network can expand to interested partners to find joint solutions to future OHS challenges in the high north.

Jonathan Severin, Mikael Svensson & Magnus Akerstrom

Utvärdering av lönsamhet för arbetsmiljöinterventioner på organisatorisk nivå

Arbetsrelaterad ohälsa och stigande sjukskrivningstal, orsakade av en ogynnsam arbetsmiljö med bristande arbetsvillkor, är ett växande problem i Sverige. Förutom att påverka den individuella medarbetaren skapar dessa problem en stor ekonomisk börda, både för arbetsgivaren och samhället i stort. Exempelvis uppskattades den samhällsliga kostnaden för den totala sjukskrivningen i Sverige år 2018 vara 64 miljarder kronor.

Arbetsplatsen är en viktig arena för att minska den arbetsrelaterade ohälsan, där interventioner ofta implementeras med syfte att förebygga ohälsa eller förbättra arbetsmiljön. Eftersom ekonomiska resurser är begränsade, är det viktigt att resurser används för interventioner som är effektiva både när det gäller medarbetarnas hälsa och lönsamhet. Det finns i dagsläget en stor efterfrågan på forskning om lönsamheten för arbetsplatsinterventioner, särskilt för interventioner på organisatorisk nivå.

Syfte

Syftet med studien var att genomföra en ekonomisk utvärdering av en arbetsmiljöinsats som genomfördes i offentlig sektor med två olika tillvägagångssätt. Målet var att utvärdera kostnader och intäkter för satsningen i helhet jämfört med ordinarie arbetsmiljöarbete, där sjukfrånvaro användes för att beräkna minskad produktionsförlust och sjuklönekostnad.

Metod

År 2017 påbörjades en arbetsmiljöinsats i Västra Götalandsregionen med syfte att förbättra arbetsmiljön och sänka sjukfrånvaron bland regionens anställd, där 15 miljoner har avsatts årligen. Under 2017 och 2018 användes två tillvägagångssätt. I det första tillvägagångssättet användes direktansökningar (monetary support approach, MSA), där chefer och HR ansökte om medel för att designa och genomföra interventioner på sin enhet. Totalt inkom 154 ansökningar med 209 olika interventioner, varav 107 interventioner från 86 ansökningar genomfördes. Efter exkludering av ansökningar som inte kunde matchas med arbetsgivarens system för personalstatistik kunde 71 interventioner utvärderas. Nästan uteslutande beskrevs arbetsplatsutmaningar på organisatorisk nivå i ansökningar, och interventioner på alla nivåer genomfördes. I det andra tillvägagångssättet söktes verksamheter med hög sjukfrånvaro i kombination med hög personalomsättning upp och erbjöds både monetärt stöd och processtöd (monetary and facilitator support support, FSA). Processtödarens

uppgift var att hjälpa chefer och HR i arbetet med att välja och implementera interventioner. Totalt ingick åtta verksamheter i denna del. Alla interventioner bedömdes vara på organisatorisk nivå.

Den hälsoekonomiska utvärderingen gjordes genom två kostnadsintäktsanalyser (cost-benefit analysis, CBA). I den första analysen utvärderades minskad produktionsförlust genom att inkludera intäkter från minskad total sjukfrånvaro (se nedan), där en timmes sjukfrånvaro motsvarade en timmes produktionsförlust, baserat på timlön. I den andra analysen utvärderades minskad sjuklön genom att inkludera intäkter från minskad korttidssjukfrånvaro (<15 dagar), baserat på 80% av lönen. Alla kostnader och intäkter diskonterades med 3%, justerades för inflation och är 2020 års prisnivå används. Deterministisk och probabilistisk känslighetsanalys användes för att testa hur robusta resultaten var.

Interventionseffekten på sjukskrivning beräknades för både total sjukskrivning och korttidssjukskrivning (≤14 dagar). För att separera effekten från samtida förändringar på arbetsplatsen användes referensgrupper inom samma verksamhetsområde som interventionsgrupperna. Effekten beräknades för interventionsgrupperna respektive referensgrupperna genom flernivåanalys med justering för tidstrender, autokorrelation och säsongsvariation, varefter den övergripande effekten beräknades. Kostnader samlades in genom fakturor och inkluderade kostnader för lokaler, företagshälsovård, externa konsulter och processtöd. Intäkter beräknades genom interventionens kostbesparing på minskad sjukfrånvaro.

Resultat

Den totala kostnaden för interventionerna var ca 10,5 MSEK (miljoner kronor), där kostnaden per medarbetare var 3410 SEK för FSA (processtöd) jämfört med 1 560/medarbetare för MSA (ansökningar). Det var en övergripande minskning av total sjukfrånvaro på -0,31%-enheter, men effekten var bara signifikant för FSA (-1,9%-enheter).

I kostnadsintäktsanalysen baserad på produktionsförlust var nettovinsten för hela satsningen ca 1,7 MSEK/år, -0,2 MSEK för MSA, och 9,6 MSEK för FSA. Den årliga nettovinsten per medarbetare var också högre för FSA (5850 SEK jämfört med -60 SEK för MSA). I kostnadsintäktsanalysen baserad på minskad sjuklön sågs en nettoförlust (-2,7 MSEK/år). Känslighetsanalyserna visade att resultatet var mest känsligt för interventionseffekten på sjukskrivning.

Slutsatser

Den utvärderade arbetsmiljösatsningen var lönsam för det tillvägagångssätt där både monetärt stöd och processtöd användes, med en nettovinst trots högre interventionskostnader. Därav bör inte arbetsgivare befara höga initiala interventionskostnader, ifall interventionerna anpassas till arbetsplatsens utmaningar. För tillvägagångssättet där chefer designade och implementerade interventioner utan support från en processtödare sågs en nettoförlust. Interventionseffekten på sjukskrivning var den viktigaste faktorn som påverkade intäkten. För att organisatoriska arbetsplatsinterventioner ska vara lönsamma är det därför viktigt att designa åtgärderna så att dessa är anpassade till arbetsplatsens utmaningar och kontext.

När minskad sjuklön utvärderades sågs en nettoförlust, däremot kan intäkterna ha varit underskattade, där en inkludering av andra kostnader såsom minskad sjuknärvaro, personalomsättning eller rehabiliteringskostnader skulle kunna påverka arbetsgivarens intäkter. Därför bör framtida ekonomiska utvärderingar inkludera andra aspekter än produktionsförlust och sjuklön. Slutligen kan externa medel och evidensprövade tillvägagångssätt vara ett användbart verktyg för arbetsgivare och beslutsfattare när de ska implementera organisatoriska arbetsplatsinterventioner i syfte att minska den arbetsrelaterade ohälsan och sjuktalet.

Carina Söderlund, Luis Alfonso de la Fuente Suárez & Susanna Toivanen

Environmental dimensions of the outdoor office – related to work experiences and well-being

Ongoing surveys indicate that Swedish office workers hesitate to return to their usual workspaces after the Covid19 pandemic. This raises new questions about office design and how it can be adapted to users' needs and expectations. The existing types of offices range from open-, flexible-, to single-celled workplaces. However, the traditional office can be questioned since digital technologies enable

new ways of working, and new places to perform work that are extensions or even reductions of the existing physical/built offices. An example of a new work environment is the outdoor office. Research demonstrates that outdoor office work positively affects workers' social interactions, cognition, and well-being, for instance. One of three influencing factors is the physical environment. However, the physical attributes of an outdoor office and the atmosphere (the character) should differ from the traditional built office, partly because the outdoor office presents similarities with Ray Oldenburg's "third place" – a workplace, public and informal at the same time. These physical attributes and atmosphere of the outdoor office that promote new workplace experiences should be further inquired.

Aim and Method

The aim of the study is to propose a set of environmental dimensions encompassing the physical and atmospheric attributes of outdoor offices and inquire about the relations of such dimensions with people's workplace experiences and well-being.

An analysis of recognized literature concerning space and place, urban planning and environmental psychology has been conducted to propose applicable dimensions that include the built space and natural elements, visibility conditions, comfort and social interactions related to outdoor offices, particularly in urban environments.

Results

Based on the selected literature an initial set of environmental dimensions are proposed grounded in Grahn and Stigsdotter's notable characteristics of natural environments and their relationship to health and well-being; concentrating on the five characteristics associated with work-related activities according to Lottrup et alia in 2012: Serene (e.g., undisturbed places), Space (the spatiality of the environment and the relation to surrounding environments), Nature (e.g., green areas), Refuge (access to e.g., activities, leisure) and Social (to feel invited to socialize).

Furthermore, some elements present in the outdoors environments are the ground, the sky, and sometimes the horizon. Thus, the sky-view factor, i.e., the "free view" above the outdoor office worker, which has a documented impact on health according to the article by Mårtensson et alia in 2009, is added to the five characteristics. In addition, we add Kaplan and Kaplan's recognized theories on designing and managing nature with a human centered perspective (which focus on complexity, mystery, legibility and coherence) as a framework for understanding the exploration of outdoor workspaces.

An outdoor office within an urban complex is also a public place. Thus, Kevin Lynch's theories from the '50s regarding legibility and imageability and the theories from the '70s highlighting the relation between urban formations and people's performance are applied. Five performance dimensions explain the latter, namely vitality, sense of place, fit, access and control.

Edward Hall's classical theories on proxemic zones are added to understand how an outdoor workspace is used by workers (and others), and how it may affect their behavior and communication. For example, a condensed outdoor formation limits physical distance, thus the office worker may experience the place as both intimate and exposed. In addition, types of outdoor office activities that affect the experience and interactions are specified considering Gehl's classical theories from the '70s regarding necessary activities (e.g., going to work), optional activities (spontaneous actions affected by e.g., weather conditions), and social activities (conversations/meeting).

To understand the perception of space that is visually accessed in outdoor office work, we rely on Benedikt's reputable theories in late '70s. However, besides focusing on mathematical calculation of people's field of view, the subjective experience of office workers is considered in this case. The latter we relate to Branzell's theories from the '70s regarding the spatial experience and the expectation of a place (indoors or outdoors).

An outdoor office should be productive and support social work-life and relaxation. It can also be a restorative environment that conveys the recovery from mental fatigue related to workload and other quotidian tasks. Thus, the perception of restoration in place following the Attention and Restoration Theories are also considered.

The aforementioned literature, and the proposed set of environmental dimensions encompassing the physical and atmospheric attributes of outdoor offices, need to be tested, further developed and validated. Thus, think-aloud protocols with outdoor office workers will be conducted, and additional self-assessment forms based on semantic differential scales will be used to capture office workers' experiences and feelings while working outdoors. The PANAS scale will be applied to capture different moods related to work, and bipolar adjective scales could be applied to understand the meanings office workers give to the environment and the emotions that raised while working outdoors.

Session 3: Organisatorisk och social arbetsmiljö

Moderator: Jan Johansson

Lokal: Climber

Anders Edvik & Tuija Muhonen

Being in a work environment blind spot – a study of school principals' organizational and social work environments

As part of the welfare sector, Swedish schools have undergone several reforms during the past few decades resulting in increasing and often conflicting demands on principals. Additional to implementing new grading systems and curricula, the sector has been impacted by market-oriented logic (new public management), resulting in a mix of professional and bureaucratic governance structures. Many of these reforms demand daily responses because principals are the key actors in both organizing and leading pedagogical practices, being the head of business and main respondent to local political initiatives. Hence, principals' work environments have gradually deteriorated, with many experiencing high stress levels, which has led to high turnover and difficulty recruiting and retaining principals.

Aim

The Swedish schools sector has undergone several political reforms over recent decades, resulting in both new and transformed occupational positions, and work environment issues have attracted increasing attention from unions, authorities, and scholars. Although most attention has been directed toward teachers' working conditions, recent reports on the principals' work environment have highlighted challenges in terms of high turnover rates, high levels of stress, and high risk of burnout. Using JD-R theory as the point of departure, the aim of this study is to examine principals' organizational and social work environment and attempt to answer the following research question: which job demands and job resources are related to principals' job satisfaction and their intention to leave the job, and how do these job demands and job resources relate to changes within the institutional landscape as a result of the major political reforms the Swedish school sector has undergone over the last few decades?

Method

In this study, we use a mixed methods approach combining both qualitative and quantitative methods. This design was chosen because we considered that the quantitative method (part one – a questionnaire-based survey) and the qualitative method (part two – a series of interviews) would complement each other, and thus provide a broader, deeper and more comprehensive understanding. While the questionnaire was based on items that had been found to be valid and reliable in previous studies, the follow-up interviews enabled the participants to more freely reflect upon the questions concerning their organizational and social work environment.

Results

The questionnaire responses indicated that job resources such as role clarity, influence, meaningfulness, and social community with senior managers were related to job satisfaction, while a lack of job resources (influence, social community with senior managers) and role conflict were associated with higher intention to leave the profession. The interviews deepened the understanding of the shift in institutional logic within the school sector that has created boundaries between principals' professional and managerial roles in accordance with new public management thinking. The separation of their professional and managerial roles has contributed to the development of a blind spot in principals' organizational and social work environments. This is a problem for principals and a risk factor for the organizations themselves because stress and ill-health experienced by leaders tend to affect the entire organization.

Johan Larsson, Joel Lööv, Lisa Rapp, Katarina Roxenfalk-Jatko, Malin Molnar, Jan Johansson, Mats Jakobsson & Stig Vinberg

Organisatorisk och social arbetsmiljö för chefer inom gruvbranschen

Syfte

FoU-projektet *OSA för chefer* genomförs för att få ökad kunskap om chefers arbetsmiljö inom LKAB i syfte att bidra till fortsatta arbetsmiljöförbättrande åtgärder. Forskningsfrågorna i studien handlar om chefers arbetsmiljö, ledarskapsbeteenden, arbetsaktiviteter, hälsa, och nöjdhet med sin chefsroll. Huvudvariabler som jämförs är yngre/äldre chefer och chefer verksamma i Sverige/utomlands med en fördjupning runt unga chefer (35 år eller yngre).

Metod

En systematisk litteraturstudie har genomförts för att sammanfatta kunskapsläget runt dessa forskningsfrågor inom gruvindustrin, tyngre industri samt andra sektorer och branscher.

Enkät till samtliga chefer inom koncernen. Slumpmässigt urval av 10 unga chefer som djupintervjuats. Slumpmässigt urval av 60 chefer till en fördjupad delstudie som innefattar arbetsaktivitetsmätningar utifrån Mintzbergs kategorier, intervjuer med 10 slumpvist utvalda chefer om arbetsaktiviteter samt att medarbetarna och ovanstående chef svarat på en enkät om chefens ledarskapsbeteenden. Dessa chefer får en individuell återkopplingsrapport och erbjuds dialogstöd för att utveckla sin arbetsmiljö och sitt ledarskap. Det utvecklade verktyget för att följa chefers arbetsaktiviteter kommer erbjudas till samtliga av LKAB:s chefer för de som vill följa vad de använder sin tid på.

Resultat och slutsatser

Litteraturstudien identifierar endast nio studier inom gruvindustrin som har anknytning till studiens forskningsfrågor. Samtliga av dessa studier är genomförda i en utomeuropeisk kontext. Det existerar dock en generell kunskap inom forskningsområdet från andra sektorer och branscher som är relevant

Totalt har 238 chefer i Sverige/utomlands besvarat enkäten. För chefer i Sverige är den *självskattade ledarskapsbeteendeprofilen* i medeltal att relationsorientering skattas högst med 49,07, följt av struktur med 45 och sedan förändring med 43,07. Maximalt värde för samtliga tre dimensioner är 60.

Beteendeprofilen för chefer verksamma utomlands skiljer sig där struktur skattas högst med 49,48 (signifikant skillnad jämfört med chefer i Sverige), följt av relation 48,31 och sedan förändring 45,15. Äldre chefer skattar signifikant högre än yngre chefer avseende struktur- och förändringsdimensionen. Samtliga tre dimensioner behövs i ett framgångsrikt ledarskap. Hög relationsorientering är en central del av LKAB:s ledarvision och studier under många år har visat att relationsorientering är viktigt för både hälso- och effektivitetsutfall. För hälsofrämjande och effektiva ledarskapsbeteenden (HEL) anger chefer i Sverige 148,76 och chefer verksamma utomlands 150,15 på en skala mellan 0–180.

Skillnaderna mellan yngre och äldre chefer är ej signifikanta. Nivån är relativt hög och kan fortsätta att utvecklas. HEL är baserad på gemensamma faktorer hos framgångsrika organisationer och tolkningen av skalan blir därmed att ju högre desto bättre.

Chefer i Sverige lägger cirka två och en halv dag i medeltal på planerade möten och en dag på administrativa arbetsuppgifter. Drygt tre procent av arbetstiden läggs på spontana vandringar som i tidigare studier visat sig vara ett viktigt arbetssätt hos framgångsrika organisationer. Det är en statistiskt signifikant relation mellan planerade möten och strukturorienterade ledarskapsbeteenden, där ju fler timmar en chef lägger på planerade möten desto högre är självskattningen av de strukturorienterade ledarskapsbeteendena.

Den *självskattade hälsan* hos chefer är på en godkänd nivå där 80,1 procent av cheferna som är verksamma i Sverige och 81 procent av chefer verksamma utomlands skattar sin hälsa som god/mycket god. Däremot visar resultatet på påtagliga skillnader utifrån variablerna kön och utbildningsnivå. 78,1 procent av männen skattar sin hälsa som god jämfört med 84,6 procent av kvinnorna. Avseende utbildningsnivå skattar 84,3 procent av cheferna som har universitetsutbildning god hälsa medan motsvarande procent för chefer utan universitetsutbildning är 74,7 procent. Avseende *nöjdhet med sin chefsroll* är procentandelen chefer i Sverige som är nöjda/ganska nöjda 86 procent, för chefer verksamma utomlands är motsvarande siffra 77 procent. Resultat rörande *arbetsbelastning* pekar på att den är hög för många chefer och resultat gällande *arbetstid* tyder på att de är på en långsiktig hållbar nivå.

Arbetstid, chefers hälsa och nöjdhet med sin chefsroll skiljer sig inte signifikant mellan chefer utomlands och chefer i Sverige eller mellan yngre/äldre chefer.

De intervjuade unga cheferna mår över lag bra och trivs i sitt arbete. Den generella uppfattningen är att arbetet är roligt, varierat och utmanande, men det finns också aspekter som kan förbättras.

Förbättringar berör en mer systematisk introduktion, utbildning och mentorskap/chefsstöd i en längre introduktionsperiod. Även förbättringar rörande stödfunktioner för att minska på administrationen inom chefsrollen efterfrågas. De unga cheferna beskriver sitt ledarskap i stor utsträckning som relationsinriktat. Resultatet från intervjuerna beskrivs i fem övergripande teman, i sin tur innefattande 26 underteman.

Projektet fortlöper med fördjupade analyser som framöver även baseras på resultat från enkäter till medarbetare och ovanstående chef. Under 2022 kommer vetenskapliga artiklar att skrivas och en uppföljande datainsamling att genomföras under hösten/vintern.

Andrea Eriksson, S. Andersson & S. Björk

HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö – en kunskapssammanställning

Enligt ett regeringsbeslut fick Myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag att kartlägga hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Mot bakgrund av regeringsbeslutet initierade Myndigheten för arbetsmiljökunskap ett projekt som innefattade en kunskapssammanställning som syftade till att kartlägga och sammanställa forskning om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för hbtq-personer, med fokus på både främjande och hindrande faktorer.

Syfte

Det övergripande syftet med kunskapssammanställningen var att kartlägga och sammanfatta befintlig forskning om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för hbtq-personer. Kartläggningen utgick från följande frågeställningar:

1. Vilka huvudsakliga arbetsmiljörisker har identifierats i hbtq-personers arbetsmiljö?
2. Vilka huvudsakliga friskfaktorer har identifierats i hbtq-personers arbetsmiljö?
3. Hur skiljer sig arbetsmiljösituationen för homo-, bisexuella trans- och queer-personer? Finns gemensamma beröringspunkter? Finns viktiga skillnader?
4. Vad kännetecknar en inkluderande arbetsplats, det vill säga där arbetsmiljön för hbtq-personer upplevs vara god av vederbörande?

Metod

En systematisk litteraturöversikt har genomförts där litteratursökningar har genomförts i 15 databaser för att hitta så mycket som möjligt av den relevanta forskning som genomförts på området 2010–2021. 327 studier inkluderades i översikten. Tematiska, kvalitativa analyser av de organisatoriska och

sociala risk- respektive friskfaktorer som framkom på individ-, grupp- respektive organisationsnivå analyserades.

Resultat

Resultaten pekar på att homosexuella inte alltid har en sämre arbetsmiljö jämfört med heterosexuella cis-individer men att specifika riskfaktorer ändå finns, så som förekomst av mikroaggressioner eller karriärsdiskriminering. Resultaten pekar också på att personer med transerfarenhet är mer utsatta för risken för direkta trakasserier och diskriminering. Särskilt utsatta för arbetsmiljörisker, såsom diskriminering och/eller karriärmässiga glastak, är de hbtq-personer som är normbrytande på fler sätt än genom deras sexuella läggning, könsidentitet och/eller transerfarenhet.

Organisatoriska friskfaktorer som identifierats i forskningsöversikten inkluderar till exempel stödjande ledarskapspraktiker, ett aktivt mångfaldhetsarbete, kunskapsspridning genom kompetensutveckling, ett inkluderande språkbruk på arbetsplatsen samt diverse stödfunktioner. Stödfunktioner kan inkludera formella hbtq-nätverk, karriärvägledare med hbtq-kompetens och utarbetade handlingsplaner som kan användas om en medarbetare genomgår en könsbekräftande behandling.

Det finns ett stort antal studier som visar hur faktorer och processer på gruppnivå både utgör frisk- och riskfaktorer för hbtq-personer. Särskilt olika aspekter av det sociala klimatet på arbetsplatsen inklusive socialt stöd från kollegor och chefer är av betydelse. Sammantaget tyder studierna på en ökad större risk för hbtq-personer, jämfört med heterosexuella, att utsättas för olika former av *mobbning och trakasserier*. En lång rad studier pekar på den stora risken för hbtq-personer att utsättas för olika *mikroaggressioner* i den allra närmaste sociala arbetsmiljön. Flera studier pekar på ett försämrat socialt klimat för hbtq-personer på grund av ett *heteronormativt klimat* där hbtq-frågor osynliggörs. Det kan till exempel handa om ett klimat där det inte alls talas om normbrytande sexuella identiteter. Olika former av indirekt och direkt *social diskriminering* i form av kränkande särbehandling rapporteras i kvalitativa studier.

Utifrån ett individperspektiv handlar ett stort tema i forskningen om *att vara öppen* respektive sluten kring sin hbtq-status på arbetsplatsen. Flera studier visar på positiva effekter av att vara öppen med sin sexualitet på arbetet respektive negativa effekter av att inte vara öppen. I flera studier rapporterar dock bisexuella att det är särskilt problematiskt för dem att komma ut på grund av de fördomar som finns gentemot bisexuella. En betydande del av forskningen har intresserat sig för vilka strategier individuella hbtq-personer använder för att hantera de svårigheter som heteronormativitet, mikroaggressioner, diskriminering, med mera skapar. Vad dessa studieresultat framför allt visar är att det krävs åtskilliga *coping-strategier* för att som hbtq-person hantera sådana svårigheter.

Intersektionalitet – samspelet mellan olika strukturella principer såsom kön, etnicitet och sexualitet – och detta samspels inverkan på hbtq-personers arbetsmiljö, har undersökts av ett något mindre antal studier. De studier som har studerat detta pekar just på att samverkande faktorer som hudfärg, etnicitet, ålder och kön formar hbtq-personers utsatthet i arbetslivet. Det finns också några studier som visar hur olika samhällskontexter samspekar med hbtq-personers upplevelser och hantering av arbetsmiljö.

Forskningen pekar sammanfattningsvis på att olika arbetsmiljörisk- och friskfaktorerna skiljer sig mellan homo- och bisexuella och transpersoner. Forskningen visar att homosexuella män, bisexuella män och kvinnor samt transpersoner är särskilt utsatta vad gäller karriärmöjligheter, lön och arbetsvillkor. Bisexuella män och kvinnor rapporterar även att de är utsatta för bifobi från andra hbtq-personer. Resultaten pekar på att det är viktigt att motarbeta alla former av mikroaggressioner och diskriminering för att skapa en hälsosam arbetsplats där hbtq-personer vill arbeta kvar och kan prestera utifrån sina fulla potentialer. Sammantaget visar forskningen på vikten av ett aktivt arbete för att skapa en inkluderande arbetsplats där en organisation behöver arbeta på flera nivåer och med flera strategier samtidigt.

Personer med transerfarenhet och deras upplevelse av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i Sverige

Syfte:

På uppdrag av regeringen, processlett av Myndigheten för arbetslivsforskning (MYNAK) har en systematisk litteraturöversikt gjorts som undersöker hbtq-personers upplevelser av organisatorisk och social arbetsmiljö. Litteraturöversikten visar att det finns ett kunskapsglapp på området kring personer som har transerfarenhet och deras upplevelse av arbetsmiljö utifrån en svensk kontext.

Regeringsuppdraget utvidgades därför till genomförandet av en kvalitativ intervjustudie för att generera kunskap på ovanstående tema.

Syftet med studien var att öka kunskapen om personer med transerfarenhet och deras upplevelser av organisatorisk och social arbetsmiljö utifrån en svensk kontext. Studien fokuserade på att identifiera frisk och riskfaktorer, vad som kan främja en inkluderande arbetsmiljö och vad arbetsgivare/samhälle kan göra för att minska eventuella risker eller utanförskap på arbetsplatsen.

Metod:

En kvalitativ intervjustudie med öppna frågor som analyserades med deskriptiv innehållsanalys. Urval: Målet var att få ett urval som var så brett som möjligt. Genom att skicka ut en intresseanmälan via olika intresseorganisationer, fick intervjupersonerna själva svara på frågor om könstillhörighet och yrke. 157 personer anmälde intresse till att delta i studien och fördelningen bland dem var ungefär 1/3 kvinna, 1/3 man och 1/3 ickebinära. Ett första urval av cirka 20 personer för djupintervjuer genomfördes baserat på kön, utbildning och yrke för att få en så jämn och bred representation som möjligt. För närvarande har 17 personer deltagit i intervjun. En enkät med öppna enkätfrågor har skickats ut till dem som anmält intresse men som inte blivit utvalda till intervju. Hittills har cirka 70 personer svarat på enkäten.

Preliminära resultat:

Teman som uppkommit i de preliminära analyserna berör inkluderingsarbete, arbetsplatskultur, och bemötande.

Flera personer nämner att det finns ett behov av att arbetsgivare ska se kompetensen först. Genom att anonymisera anställningsprocessen och även att systematisk fråga alla som söker ett arbete om vilket pronomen man själv vill ska tillämpas, kan anställningsprocessen bli mer jämställd. Att skriva i CV eller personligt brev om att man är transperson kan vara ett känsligt ämne för vissa men också ett sätt att inte behöva komma ut muntligt på arbetsplatsen. Det finns både de som skriver avsiktligt om sin transerfarenhet, för att det inte ska behöva komma upp vid senare tillfälle men också de som inte vill dela med det i CV/ personligt brev.

Positiva arbetsmiljöfaktorer inkluderar en arbetsplats som är HBTQI-certifierad gör att personer med transerfarenhet kan känna sig trygga. Samma effekt kan arbetsplatsen ge som har ett tydligt systematiskt arbete med policydokument och handlingsplaner där ett aktivt inkluderingsarbete syns i verksamheten. Genom återkommande teman på möten som APT samt att den fysiska arbetsplatsen har könsneutrala toaletter och omklädningsrum kan göra att känslan av inkludering ökar. Ledarskapet spelar roll för att arbetet med inkludering ska kännas viktigt på arbetet. Dialog med närmsta chef är en viktig faktor för att öka känslan av en god arbetsmiljö. Flera respondenter förklarade att det är bra om en extern person informerar och höjer kunskapen om olikheter, så att eventuella personer med transerfarenhet inom kollegiet inte behöver känna sig utpekade eller dela med sig av privata erfarenheter. Genom att inte arbeta ensam vid kontakter externt, kan arbetsgivaren minska risker att utsättas för trakasserier från kunder. Att omvärlden använder rätt pronomen är väldigt viktigt och betydelsefullt, för det ger en känsla av stärkt integritet, acceptans och rätten att få vara den man vill vara.

Respondenterna uttryckte att kollegor kan vara trångsynta eller uttrycka rädsla, genom hot och våld. Flera respondenter bekräftade att de har bytt jobb eller tänkt till när de har haft ett val av arbetsplats - vissa har bytt pga. "negativ kultur" på arbetsplatsen. Glåpord eller intern kultur som inte tillåter olikheter, homo och transfobi, rädsla och okunskap är riskfaktorer som kan identifieras. Vissa

respondenter uttryckte det som att det är en generationsfråga. En annan risk som identifierades var psykiskt våld eller utanförskap på arbetsplatsen som kan leda till psykisk ohälsa eller självmordsförsök.

Ett förslag till arbetsgivare kan vara att ha en företagshälsovård som erbjuder samtalsterapi för de som behöver. Under processen när personerna kommit ut och även senare vid transition visar det sig att nätverk med likasinnade är av stor vikt. Generellt verkar det som att majoritet av respondenterna inte behövt extra stöd från arbetsgivaren vid könsbekräftande vård, förutsatt att de får sjukskrivning eller semester och i vissa fall anpassade arbetsuppgifter om det har varit en operation. Flera personer har uttryckt att det generella måendet är bättre efter transitionen eller efter att man har kommit ut. Preliminära data pekar även på att transmän verkar ha lättare att "passera" i sitt nya kön än transkvinnor vilket också påverkar deras arbetsmiljösituation.

När det gäller tolerans på arbetsplatsen tyder data på att högre utbildningsnivå kan förbättra förutsättningarna för att våga komma ut på arbetsplatsen. I vissa fall upplevs det dock som att nyfikna i omgivningen ställer frågor om alltför privata frågor om fysiska utseendet och funktioner, och att det upplevs som att det är tillåtet med integritetskränkande frågor från chefer och kollegor bara för att man är en transperson.

Preliminära slutsatser:

Resultaten pekar på att en god arbetsmiljö skapas med stöd och dialog med närmsta chef. Diskriminering och trakasserier förekommer dock och alla arbetsplatser kan kontinuerligt göra mer för att utveckla en inkluderande arbetsplats. Sammanfattningsvis beskrivs en ideal arbetsplats som en plats där man kan känna sig trygg och vara sig själv.

Anna Frisint

Vad gör arbetslivet möjligt? Unga vuxna med psykisk ohälsa bidrar med sin bild

Övergången att gå från ung till vuxen har kommit att ta allt längre tid och begreppet ung vuxen används för att beskriva en period när individen formellt sett ses som vuxen, men informellt sett kan sakna förutsättningar att etablera sig som självständig vuxen i arbetslivet. Att vara ung vuxen och dessutom leva med psykisk ohälsa innebär en vardag med andra förutsättningar än för fullt friska vuxna. Föreställningar kring kategorierna ålder och psykisk ohälsa finns med och påverkar individer i processen att etablera sig på arbetsmarknaden och uppnå ett fungerande arbetsliv. Till exempel kan det vara särskilt utmanande för unga vuxna med psykisk ohälsa att navigera i en social kontext där unga ofta ses som innovativa och initiativrika med god anpassningsförmåga. Arbetslösheten är hög bland unga vuxna, vilket drabbar de unga vuxna med psykisk ohälsa extra hårt. Psykisk ohälsa är idag den vanligaste orsaken till utanförskap i arbetslivet och innebär lidande för individerna och deras anhöriga, men också höga kostnader för samhället på grund av förlorad arbetskraft och behov av rehabiliteringsinsatser. Mer kunskap efterfrågas kring hur målgruppen själva ser på sina möjligheter att arbeta, i relation till kontextuella faktorer. För att fylla ett kunskapsgap om vad som främjar inkludering och arbete på lika villkor och öka förståelse om vad som bidrar till att möjliggöra ett arbetsliv och en etablering på arbetsmarknaden för unga vuxna med psykisk ohälsa behöver individernas egna bilder hamna i fokus. Här presenteras ett tänkt forskningsprojekt som kommer utgöra grund för en lic i hälsovetenskap. Två studier är planerade, med ett salutogent perspektiv i kombination med kritisk teori som referensram.

Syfte

Övergripande mål är att undersöka och generera kunskap om vad som bidrar till att möjliggöra ett arbetsliv och etablering på arbetsmarknaden hos målgruppen unga vuxna (18–29 år) med en psykisk ohälsa. Första studiens syfte är att med photovoice som metod och fotografier och gruppdiskussioner som data, analysera gemensamma erfarenheter av vad som möjliggör ett arbetsliv och etablering på arbetsmarknaden hos unga vuxna med psykisk ohälsa. Andra studiens syfte är att genom individuella livsberättelser analysera erfarenheter av vad som möjliggör ett arbetsliv och etablering på arbetsmarknaden hos unga vuxna med psykisk ohälsa.

Metod

Första studien planeras genomföras med photovoice, utvecklad som deltagande aktionsforskning med syfte att stärka marginaliserade grupper genom att individer får fotografera sin vardag och sedan diskutera de tagna fotografierna tillsammans i grupp. En inblick i hur individen ser på tillvaron kan bidra med information och generera kunskap som möjliggör individuell och social förändring. Deltagare fotograferar med mobilkamera sådant som de uppfattar gör det möjligt eller ökar möjligheterna att etablera ett arbetsliv eller närma sig arbetsmarknaden. Två grupper med 6–8 deltagare i varje grupp kommer träffas vid 3–4 tillfällen, cirka 1,5 timme varannan vecka, för att med hjälp av SHOWeD föra en kritisk dialog om utvalda fotografier. Under första gruppträffen introduceras metoden och etiska frågeställningar och grundläggande bildkomposition diskuteras. I första hand planeras fysiska gruppträffar men de kan även genomföras digitalt för att möjliggöra för långväga deltagare. Förstaförfattaren kommer att fungera som processledare, för att kunna svara på frågor och stötta vid gruppdiskussioner. Deltagare presenterar fotografier och delar erfarenheter, och genom muntliga beskrivningar och gemensam bildtolkning kommer gruppen överens om kategorier och teman. Gruppen beslutar sedan om och hur resultatet kan spridas och eventuell fotoutställning planeras. För den andra studien planeras individuella djupintervjuer. Deltagare som efter gruppträffarna vill bidra med sitt individuella perspektiv kommer att tillfrågas, men även de som eventuellt enbart vill delta i en individuell djupintervju. Fokus vid intervjuerna kommer vara teman som diskuterats vid gruppträffarna och gett upphov till ytterligare reflektioner hos individerna, eller frågeställningar som de önskar lyfta utan gruppens närvaro. Intervjuerna kommer genomföras på den plats där individen känner sig mest bekväm, fysiskt eller digitalt, ljudinspelat och transkriberas ordagrant. Texterna kommer sedan att analyseras med narrativ metod, som förstår individuella berättelser som socialt konstruerade genom ett samspel mellan interpersonella, sociala och kulturella relationer.

Förväntat resultat

Genom att samla in data från grupper och individer förväntas analyserna visa på faktorer i deras vardag som bidrar till att underlätta mötet med arbetsmarknaden och göra ett arbetsliv möjligt. Projektet i sin helhet förväntas leda till en ökad medvetenhet, på individnivå, gruppnivå och genom spridning av resultatet även på samhällsnivå, kring faktorer som möjliggör för målgruppen unga vuxna med psykisk ohälsa att etablera sig på arbetsmarknaden och få ett arbetsliv att fungera.

Åsa Hedlund

Vägen tillbaka - Vilka föreställningar har kvinnor till att återgå i arbete efter långtidssjukskrivning för psykisk ohälsa?

Syften:

Psykisk ohälsa så som stressrelaterade besvär, depression och ångestsyndrom är den vanligaste orsaken till långa sjukskrivningar (>60 dagar) idag i Sverige. Långa sjukskrivningar kan leda till negativa konsekvenser för individen själv, så som försämrat psykologiskt välbefinnande, negativ påverkan på sociala relationer och karriär, försämrad ekonomi och risk för permanent utslagning från arbetsmarknaden. För samhällets del innebär långa sjukskrivningar stora kostnader men också kompetensförlust inom framför allt välfärdsyrken som vård, skola och omsorg, där sjukskrivning för psykisk ohälsa är särskilt vanligt. Det är därför av stor vikt att stödja dessa kvinnor tillbaka till en tidigare återgång i arbete. Studier har identifierat faktorer som har betydelse för en tidigare återgång i arbete och det är t.ex. väl känt att symtomlindring inte är tillräckligt utan att arbetsplatsen också behöver vara involverad. Trots att såväl åtgärder gällande symtomlindring och individuell anpassning på arbetsplatsen tillämpas idag är långtidssjukskrivningar fortfarande en stor utmaning att lösa. Det finns ett behov av mer kunskap om personliga faktorer så som de egna föreställningarna om att återgå i arbete samt ett behov av teoribaserad forskning inom området, varför projektet är baserat på Theory of Planned Behaviour (TPB), en väl använd teori för att förklara och predicera ett beteende. Enligt TPB baseras beteende, som i föreliggande projekt är återgång i arbete, på intentionen till att genomföra beteendet. Intentionen, i sin tur, baseras på attityd, upplevd social press och kontroll över beteendet. Föreliggande projekt fokuserar på kvinnors återgång i arbete eftersom prevalensen av sjukskrivning

för psykisk ohälsa är särskilt hög för dem, samt att de har andra förutsättningar på arbetet och i privatlivet än män. De tre delstudierna aktuella för konferensen är alla baserade på TPB och lyder:

1. Att beskriva kvinnors föreställningar om återgång i arbete under och efter en långtidssjukskrivning för psykisk ohälsa.
2. Att identifiera associationer mellan föreställningar att återgå i arbete, psykiskt välbefinnande, självskattad hälsa och intention till att återgå i arbete hos kvinnor under en långtidssjukskrivning för psykisk ohälsa.
3. Att undersöka om föreställningar att återgå i arbete och självskattad hälsa är prediktorer för återgång i arbete och psykiskt välbefinnande hos kvinnor under och efter en långtidssjukskrivning för psykisk ohälsa.

Metod:

Design: Studie 1 - kvalitativ ansats med beskrivande design. Studie 2 - kvantitativ ansats och tvärsnittsdesign. Studie 3 - kvantitativ ansats och prospektiv design. **Undersökningsgrupp:** I Studie 1 deltog 20 kvinnor som var eller nyligen hade varit långtidssjukskrivna för psykisk ohälsa. I Studie 2 ingick 282 kvinnor som var långtidssjukskrivna (hel- eller deltid) för psykisk ohälsa. I studie 3 ingick 162 kvinnor från Studie 2, som följdes upp ett år senare. **Datainsamling:** I Studie 1 samlades data in via semistrukturerade intervjuer med hjälp av en intervjuguide baserad på TPB. I Studie 2 och 3 samlades data in med det TPB-baserade frågeformuläret "Return-to-work-beliefs Questionnaire". Formuläret är utvecklat och psykometriskt testat av projektgruppen. Vidare inkluderades General Health Questionnaire-12 som mäter psykiskt välbefinnande och EuroQol Visual Analogue Scale som mäter självskattad hälsa. **Dataanalys:** Studie 1 analyserades med deduktiv kvalitativ innehållsanalys utifrån TPB:s delaspekter. Studie 2 analyserades med multipla linjära regressionsanalyser och beskrivande statistik. Studie 3 analyserades med multipla logistiska regressionsanalyser och beskrivande statistik, och preliminära resultat är framtagna.

Resultat:

Studie 1: Kvinnorna ansåg att återgången i arbete innebar mening med livet och balans mellan aktivitet och vila, men också att det var utmanande att upprätthålla energibalans efter återgången. De beskrev också att de hade flera personer eller grupper i sin omgivning som ville att de skulle återgå i arbete, men att det ibland kunde upplevas som en press istället för ett stöd. Individuell anpassning av arbetsituationen var den mest frekvent nämnda underlättande aspekten till att återgå i arbete medan höga krav från andra eller sig själv var den mest frekvent nämnda försvårande aspekten. **Studie 2:** Ju högre grad av: positiv attityd; social press; upplevd kontroll och psykiskt välbefinnande desto starkare var kvinnornas intention till att återgå i arbete. Efter kontroll av demografiska och livsstilsrelaterade variabler var psykologiskt välbefinnande inte längre signifikant associerat med intentionen att återgå i arbete. Däremot fann vi att kvinnor som rapporterade att deras arbetsgivare hade vidtagit åtgärder för att underlätta återgången hade starkare intention till att återgå i arbete, jämfört med kvinnor som inte rapporterade detta stöd. **Studie 3:** Preliminära resultat visar att ju starkare intention kvinnorna har till att återgå i arbete desto högre är sannolikheten att de återgår i arbete ett år senare. Detta gäller dock bara de kvinnor som var heltidssjukskrivna vid baslinjen. Högre psykologiskt välbefinnande prediceras av lägre social press till att återgå i arbete (heltidssjukskrivna kvinnor) och en mer positiv attityd till att återgå i arbete, samt högre självskattad hälsa (deltidssjukskrivna kvinnor).

Session 4: Arbetsvillkor för unga vuxna inom handeln (symposium, öppet för alla)

Moderatorer: Erika Wall & Sven Svensson

Lokal: North

Vid detta symposium bjuder vi in till gemensamma samtal om arbetsvillkor för unga vuxna, särskilt unga vuxna som inleder sitt yrkesliv inom detaljhandeln.

Unga vuxna befinner sig i en tid i livet som präglas av den osäkerhet de innebär att vara ung och på väg att hitta sin egen roll som vuxen. Samtidigt måste unga vuxna förhålla sig till en arbetsmarknad som i sin tur präglas av osäkerhet. Många unga vuxna erbjuds tidsbegränsade och/eller på andra sätt osäkra anställningar samtidigt som mötet med arbetslivet innebär osäkerhet i sig. Unga vuxna befinner sig som nya i sin professionella roll och upplever ofta osäkerhet kring vad som förväntas av dem i yrkeslivet. Vi vet också att unga är i hög grad drabbade av ohälsa. Sjukskrivningar ökar bland unga vuxna, med störst ökning bland unga kvinnor. I denna åldersgrupp är det den psykiska ohälsan som är tydligast framträdande. Mot denna bakgrund är det viktigt att skapa förutsättningar för hälsofrämjande processer i arbetslivet så att de första yrkesverksamma åren blir en god erfarenhet för unga och kan utgöra grund för ett hälsosamt och hållbart arbetsliv.

Inom ramen för detta symposium väljer vi att särskilt diskutera förutsättningarna för hälsofrämjande arbetsvillkor bland unga vuxna vilka inleder sitt arbetsliv inom handelssektorn. Handelssektorn är nämligen en av de största näringsgrenarna på den svenska arbetsmarknaden och det är också där flest unga arbetar. Statistiska centralbyrån har visat att drygt 15% av de unga vuxna arbetar inom handeln.

Symposiet består av tre delar: inledningsvis presenteras pågående forskning om unga vuxna inom detaljhandeln, därefter följer ett samtal mellan inbjudna diskutanter och slutligen bjuder vi in till ett gemensamt samtal.

Som ingång till diskussionerna vid symposiet görs en kort presentation av projektet ”Ett hållbart arbetsliv för unga vuxna” finansierat av Afa försäkringar. Projektet är tvärvetenskapligt och inkluderar perspektiv hämtade från sociologi, arbetsvetenskap, arbetshälsovetenskap och hälsovetenskap och utgår ifrån ett hälsofrämjande perspektiv på hur handelsanställda unga vuxna upplever de första yrkesverksamma åren.

För fördjupad diskussion specifikt kring målgruppen, unga vuxna inom handeln, har två diskutanter bjudits in:

Kristina Johansson, Luleå tekniska universitetet, kommer att utgå ifrån tidigare forskning om arbetsvillkor inom handeln för att ge perspektiv på hur unga vuxnas situation kan förstås specifikt i relation till denna bransch.

Peter Waara, Uppsala universitet, kommer att utgå ifrån ungdomsforskning för att ge perspektiv på vad det innebär att vara ung och ny på arbetsmarknaden.

Efter denna diskussion bjuds samtliga deltagare vid symposiet in till ett gemensamt samtal. Vi utgår ifrån följande fråga: **Vilka är de viktigaste utmaningarna vad gäller arbetsvillkor för unga vuxna inom handeln?** Detta samtal utgör symposiets huvudsakliga del och vi välkomnar såväl forskare som praktiker att utifrån sina varierade ingångar och förståelser bidra med olika perspektiv på frågan.

Erika Wall, Mittuniversitetet

Sven Svensson, Högskolan i Gävle

Anna Berg Jansson, Luleå tekniska universitet

Session 5: Ledarskap och chefskap

Moderator: Maria Johansson

Lokal: South

Cathrine Reineholm, Daniel Lundqvist & Andreas Wallo

Chefers utvecklingsmiljöer: en kunskapsöversikt

Chefer ses ofta som skapare av andras arbetsvillkor och ett stort antal studier har fokuserat på hur chefer och deras ledarskap bidrar till medarbetares hälsa, lärande och motivation i arbetet. När det gäller chefers egna arbetsvillkor och dennes möjligheter till hälsa, lärande och karriärutveckling finns det emellertid mycket mindre forskning, särskilt i relation till deras hållbarhet och ledarskap. Denna koppling är dock viktig att belysa då flera studier pekar på att det är svårt att attrahera sökande till chefstjänster, vilket på sikt kan dränera organisationers chefsförsörjning.

Syfte

Syftet är att genom en kunskapsöversikt bidra med ökad forskningsbaserad kunskap om chefers möjligheter till hälsa, lärande och karriärutveckling och vilken betydelse dessa möjligheter har för chefers hållbarhet och ledarskap.

Metod

En integrativ litteraturöversikt med narrativ analys genomfördes i 5 steg; fastställa fokus, forskningsfrågor och inklusionskriterier; litteratursökning; relevansscreening; kvalitetsbedömning; dataanalys. Sökningen identifierade 1403 unika studier där sjukkvantitativa och nio kvalitativa uppfyllde relevans- och kvalitetskriterierna.

Resultat

Samtliga studier i kunskapsöversikten är publicerade de senaste 15 åren, mer än hälften de senaste 5 åren, vilket tyder på att detta är ett område som fortfarande är förhållandevis nytt och utforskat. När de kvantitativa och de kvalitativa studierna läggs samman är det tydligt att studiernas resultat pekar på betydelsen av två huvudsakliga områden: chefers lärmiljö och deras karriärmöjligheter. Lärmiljön handlar om hur cheferna upplever att den arbetsmiljö de befinner sig i uppmuntrar till lärande och utveckling i arbetet samt till fördjupade kunskaper eller till nytänkande och kreativitet. Karriärmöjligheterna handlar om hur cheferna upplever att det finns möjligheter att göra karriär, bli befördrad eller gå vidare till andra arbetsuppgifter samt hur sådana möjligheter uppmuntras. På samma sätt är det vissa aspekter som återkommer i studierna vad gäller hållbarhet. Den hållbarhet som undersökts tycks främst handla om tre aspekter: 1) chefernas hälsa och välbefinnande, 2) vilja att vara kvar i organisationen eller i chefsuppdraget samt 3) att de gör eller gjort karriär. Granskningen av tidigare studier pekar på två övergripande problem. För det första är antalet studier ännu begränsat och designen på studierna gör det svårt att veta vad som bidrar till vad, vilket sammantaget gör det svårt att peka på några tydliga samband. De studier som finns visar dock att det finns ett samband mellan chefers utvecklingsmöjligheter och deras hållbarhet. Studier där chefernas lärmiljö studerats visar främst samband med chefernas hälsa och välbefinnande, men också mot deras vilja att vara kvar och inte söka sig vidare. Chefers karriärmöjligheter har också ett samband till deras hälsa och välbefinnande. I mer begränsad omfattning finns det samband med vilja att vara kvar och inte söka sig vidare. Detta visar att både lärmiljö och karriärmöjligheter är betydelsefulla i alla tre undersökta aspekter av chefers hållbarhet, även om en viss olikhet finns i vad de betonar mest. För det andra tycks detta vara ett fält som är förhållandevis nytt och som fortfarande håller på att växa fram, särskilt vad gäller relationen mellan chefers utvecklingsmöjligheter och deras hållbarhet. Det behövs därför mer forskning av god kvalitet som undersöker detta vidare. Denna forskning behöver dock en starkare teoretisk underbyggnad än vad som idag finns tillgänglig. Med stöd i granskningen av de tidigare studiernas resultat föreslår vi därför att begreppet chefers utvecklingsmiljöer kan användas som ett sätt att förtydliga och vägleda fortsatt forskning inom området. Med chefers utvecklingsmiljöer menar vi en miljö som uppmuntrar lärande och möjligheter till karriärutveckling i arbetet. Det handlar därmed om en växelverkan mellan ett klimat på arbetsplatsen som uppmuntrar till såväl formellt som

informellt lärande, och en struktur som möjliggör lärande och rörlighet inom organisationen med transparenta karriärvägar. En utvecklingsmiljö kan också påverkas av de val chefen gör i relation till rådande strukturella krav och begränsningar

Linda Sturesson Stabel, Ingrid Svensson, Lisa Smeds Alenius & Mia von Knorring

What is distributed leadership and why does it matter how we view it? A scoping review on distributed leadership in healthcare

The discourse of leaderism in health care has been a subject of much academic and practical debate. Recently, distributed leadership has been a common theoretical concept and lens through which to view leadership in healthcare. However, according to researchers (c.f Martin et al., 2015) there is an inconsistency in how the term is used.

Aim

To increase understanding of previous research on distributed leadership in healthcare.

Method

We conducted a scoping review based on Web of Science and PubMed. The papers identified were analysed using a frame for understanding leadership in the plural, developed by Denis et al., (2012). Denis et al., (2012) have provided a generic framework to understand different forms of research on leadership in the plural and the implications that different types of research and underlying assumptions have for the research conducted and the conclusions that can be drawn. They show how researchers have focused either on sharing leadership for team effectiveness; pooling leadership at the top to lead others; spreading leadership across levels over time and producing leadership through interactions.

Results and discussion

Preliminary results from our study show how much research in health care is focused on the first three forms identified by Denis et al., (2012) in terms of: teamwork; on spreading leadership through different organizational level and on dyadic forms of leadership for example co-leadership. Leadership is often associated with decision making. In terms of outcomes, that is what the type of distributed leadership entails in practice, most studies have concluded that distributed leadership entails increased communication, which in turn is essential for patient outcomes. Moreover, there seems to be a general belief that distributed leadership is something that can be implemented, and that “it” will help to solve current issues for healthcare, such as managing complexity and care quality. However, some note that distributed leadership is not to be seen as the answers to all problems and discuss that not all persons in an organization want to take on leadership roles and make decisions that has an impact for the organization. While most research has focused on shared leadership in different forms, less research has been conducted that views leadership as something that emerges from and in practice, not being tighten to a certain individual or individuals. We discuss that research on leadership in healthcare could benefit from practice theory, and materiality studies. Such research would enable an exploration of gender, power and status issues present in healthcare.

Malin Hallin, K. Skagert & C. Wänström

Vision and reality for first line managers in three industrial companies

Today's industrial companies face the dual challenge of creating workplaces that are, on the one hand, more productive, flexible, and innovative, and on the other hand, healthy and attractive places to work. However, few companies succeed in fully taking advantage of this opportunity. Managers are often pointed out to have an important role in creating the right conditions and supporting employees in continuous learning and getting involved in organizational development. They are also expected to make sure that they and their employees contribute to organizational performance and development. There is a need for deeper knowledge to understand how these expectations can be realized in practice at operative levels in industrial companies.

Purpose

The study aims to explore the expectations of first-line managers and what they actually do in practice to promote employees to contribute to organizational performance and development in industrial companies.

Method

A qualitative, research approach has been used to explore views of expectations of first-line managers and how leadership were exercised. The setting was one large and two small/medium sized Swedish industrial companies. Data have been collected through semi-structured interviews with key persons and first-line managers (individually and in focus groups). Data have also been collected through observations and shadowing of managers. Twelve first-line managers participated in three different focus groups for 2 hours, nine of them were also interviewed for one hour each and three of them were shadowed for a total of 46 hours (two working days each). Furthermore, 10 representatives from senior management were interviewed one hour each in the companies. The results have been analyzed with content analysis.

Preliminary results

There are great similarities in the descriptions of how leadership are supposed to be exercised, both within and between the companies, as well as at strategic and operational levels. The leadership that is described is supposed to promote learning and development, in terms of supporting continuous improvements and problem solving and where the manager promotes involvement of employees and develops their abilities through exploratory questions and strive to empower them.

The study shows that first line managers working days are intense with many short interactions, sometimes in parallel. The managers in the studied companies interact almost equally with members in the production team, support functions and other first-line managers (colleagues). Collective learning is primarily present in planned learning activities. Tasks focused on delivering results and controlling output from operations often take precedence in the manager's daily work. The nearest manager is perceived as important for contributing to one's own development. At the same time, the study highlights that the first-line managers in the study spend very little time individually with their nearest manager and that it is important what this time is used for.

In summary, the first line managers strive to exercise a leadership that contribute to a positive learning environment, but it is hard to realize in practice. There is a significant gap between the leadership that is intended and what is exercised in practice in the studied companies. One of the reasons that emerges is the lack of a conscious process and ways of working to develop the leadership in the intended direction. Additional reasons that are made visible are that the managers in the daily work are hindered or do not prioritize exercising a leadership that promotes improvement and learning.

Tiziana Sardiello

Digitalt ledarskap inom e-handel – mellan kontroll och tillit

Under de senaste åren har mycket uppmärksamhet ägnats nya system av medarbetarskap som bygger på minskad chefskontroll och ett delat ansvar mellan medarbetare och chefer i syftet att bygga och underhålla tillitsfulla relationer inom dagens organisationer (Alexius & Sardiello).

Samtidigt har den nya digitala utvecklingen bidragit med nya verktyg för att kunna effektivisera och övervaka medarbetares prestationer. Uttrycket *elektronisk prestationsövervakning* (EPM) berör just den allt vanligare användningen av teknologiska verktyg som gör det möjligt för chefer att observera, registrera och analysera information som direkt eller indirekt relateras till medarbetare arbetsprestation (Bhave 2014).

I lagerarbete inom e-handel används ofta former av EPM både för att kunna effektivisera flödet av orderplockningsarbete och för att realtidsövervaka medarbetarna. Ett exempel är den sk pick-by-voice system (PbV) eller "röststyrd plock" som styr orderplockare genom hela plockningsprocessen och som gör att cheferna kan kontrollera alla steg i processen på individnivå och på så sätt utvärdera och disciplinera sina medarbetare i realtid. Genom information om individuella prestationer kan dessutom

cheferna stimulera medarbetarnas engagemang och skapa former av teamarbete eller tvärtom av tävlingar mellan orderplockarna.

De nya digitala former kontroll skiljer sig från tidigare traditionella former då cheferna kan bevaka den individuella medarbetaren och samla in olika typer av data utan samtycke (Elliott & Long 2016).

I en tid av förespråkad tillitsbaserad styrning, som vilar på ömsesidiga förtroendebaserade relationer mellan chefer och medarbetare blir det angeläget att undra hur det sociala samspelet i medarbetarskapet blir berörd av dessa nya och integritetsberövande former av kontroll.

Forskning om EPM visar att det finns relevanta individuella och organisatoriska skillnader i hur digitala kontrollsystem i arbetslivet upplevs och att dessa skillnader varierar också i förhållande till organisationens storlek och anställningsform (t.ex. fast anställning vs bemannings anställning) (Ravid et al. 2020)

Bland lagerarbetare, som ofta är bemanningsanställda, leder ofta användningen av EPM system till låg tillit till ledningen från medarbetarnas sida (Holland et al. 2015) Tilliten verkar dock vara högre i de fall där chefer och medarbetare använder sig av uttalade överenskommelser om hur datan som samlas in får användas. Även tydlig information om hur och när bevakningen utförs kan bidra till att skapa mer tillitsfulla relationer. På samma sätt kan vissa former av återkoppling leda medarbetare att uppleva en känsla av kontroll över arbetet även om i verkligheten de inte kan styra tider och pauser (Ravid et al. 2020).

Mer forskning behövs för att förstå spänningen mellan kontroll och tillit som präglar chefer-medarbetare förhållanden i manuella arbeten som använder sig av EPM verktyg. Presentationen på FALF kommer att beröra ett nytt projekt om arbetsledare - orderplockare förhållanden inom e-detaljhandel i Sverige med syftet att diskutera relevanta forskningsfrågor och lämpliga samhällsvetenskapliga datainsamlingsmetoder som kan fånga viktiga aspekter i det ovan beskrivna ämnet.

Johan Karlton, Anette Karlton, Denis Coelho, Karin Havemose & Sofia Kjellström

Organizational resilience and first line managers in manufacturing – opportunities for improving work

At the operational shop-floor level in manufacturing the presence of variation and variability in processes and performance is apparent. Deliveries are not in time, machines or equipment fail now and then and the workforce cannot always be counted on for various reasons. Moreover, our performance as individuals vary, we have our good and bad days, and we do make mistakes. All these sources contribute to a dynamic and to some extent unforeseeable context for work. The work of first line managers includes and is to a large extent devoted to handle all these challenges. The main expectation on the first line manager is to handle these dynamics, the unstable input, and make it possible to provide a steady and stable delivery, the output. Another issue that is typical for first line managers is that they have to handle the conflicting interests of employees vs employers. The first line manager is thus the manager that should provide the best possible working conditions for their subordinates so that the output can be kept stable and according to plan. The way first line managers handle the dynamics is here named their action strategies, meaning the more or less systematic way they solve the problems they encounter. In a development study together with two companies, Fagerhults Belysning and Scania, the work of first line managers was analyzed and suggestions for improvements using the concept of resilience engineering were developed.

Syfte

The aim with this presentation is to share some results of this work and to outline some ideas of how improvement of first line managers' action strategies also might result in the improvement of work for their subordinates.

Method

During a three-year project, the work of first line managers was studied at two companies and two sites, Fagerhults Belysning in Fagerhult and Scania CV in Oskarshamn. The study was designed as collaborative research with the aims to produce a handbook that could be used by the companies in

their internal training of first line managers as well as academic publications. In each company a project group of six or seven people was formed that collaborated with the researcher group at Jönköping University. During the work, in depth interviews were conducted with more than 30 people encompassing first line managers as well as their support functions, subordinates and managers. Additionally, 23 development workshops were held, all with representatives from both companies and researchers.

Result

The ability to lead people, to build and maintain good relations with subordinates, colleagues, and other managers, to improve the operations as well as to make certain that their departments delivered were clear expectations from both subordinates and managers.

First line managers' actions can at first sight be felt to be very chaotic and difficult to perform and structure. However, a closer look will reveal strategies for problem solving that include a number of characteristics that aids in performing the work and some of them are shortly outlined here.

Both companies had clear structures and standardized schedules regarding what should be done every day, week, and month by their first line managers. These structures and schedules helped the first line manager to handle all the different issues that had to be dealt with, both regarding deliveries and regarding people. ICT was an important part of the support structure.

The structures or routines helped to solve problems according to defined methods, to meet and be assisted by colleagues or to raise resources. Some of these structures were formal, like lean daily management, and others were designed into the workplace or more informal, like having offices close to each other or having lunch together.

The lean daily management had a profound influence on handling unexpected disturbances and helped a lot to provide stable outcomes. Combined with the escalation routines, the resources needed for different emerging problems quickly could be raised and relevant technical and organizational support was made available.

Using resilience engineering as a framework for understanding and developing the work showed to be fruitful. It provided a usable structure for discussing how to handle the work dynamics by analyzing the actions oriented towards anticipating possible upcoming problems, monitoring critical processes, powerfully responding to problems at hand and learning from problems solved. All these aspects of resilience were for example present at the lean daily management meetings.

One of the motives for structures and routines was according to the participating companies to free time for first line managers to spend time with their subordinates. This was considered important for many reasons: it was asked for by the workers, it made improvement work better, work environment issues could more easily be dealt with and it created a feeling of management being present in the daily work.

Monika Andersson Bäck & Andrea Eriksson

Unfolding leadership for distributing influence and responsibility to staff in eldercare based on self-organised teams and internal contracts

Distributed leadership is a specific participatory leadership approach, with room for, and trust in employees' ability to take responsibility. This means managers distributing leadership tasks to employees and creating opportunities for staff to influence their organisation (Hasselgren, Gillberg, & Dellve, 2021). Moving beyond the heroic leader ideal, the distributive leadership is regarded as innovative management based on conjoint agency and concertive actions undertaken by leaders and followers/staff, and it experiments with collective organisational forms needed in times of complexity and wicked problem (eg. Groon, 2002; Bolden, 2011; Currie & Spyridonidis, 2019).

Although considered relevant and attractive for working life in sectors such as health and eldercare, relatively few studies and little explorations of distributed leadership in practice are to be found. This urges for a deeper theoretical development and empirical and context-related case studies unfolding the actions carried out in the name of distributive leadership and their meaning in specific setting such as care of older people (cp. Currie, & Lockett, 2011; Dellve, 2021).

Previous studies have shown that managers' and staff's balanced interactions at workplaces centred around trust and mutual collaboration make a good greenhouse for employee initiatives and responsibility (Schultz, André, & Sjøvold, 2015; Gunnarsdóttir, Edwards, & Dellve, 2018; Andersson, Stockhult, & Tengblad, 2021). However, it is equally claimed that employee influence is found in workplaces with governance deficits, experience of unclear procedures and unclear division of responsibility (Hasselgren et al., 2021). In the latter cases of poor organisational governance, managers seek employees' capability to get the work done in a decent way. The interpretation is that lack of clarity gives "room for manoeuvre" in everyday work (ibid.). More research is needed on if and how distributed leadership may contribute to sustainable organizational governance and critical conditions contributing to such development (Dellve, 2021; Dellve et al., 2022).

Aim

This study strives to unfold the meaning of distributive leadership by exploring critical processes and conditions related to the development of distributive leadership in eldercare, where leaders encourage assisting nurses to carry out tasks and taking responsibility for their own work and quality, as well as distributing traditional management duties to be shared between formal managers and staff. By focusing on and comparing processes and implications in different units of nursing homes within the same eldercare organisation, we intend to contribute to the field of work science and organisation in eldercare by critically discussing context-related experiences and outcome of distributive leadership.

Method and material.

The study is part of a larger research project of distributive leadership, and it is based on case studies including 17 interviews and three days' observations, collected for exploring leader-staff interaction in eldercare, focussing three nursing homes in Sweden. By using a framework from systemic theory (Dellve, & Eriksson, 2017) as well as classical theories considering power and autonomy in human service organisations (Lipsky, 2020; Hasenfeld, 2010) the paper analyses key incidents related to distribution and handling of power from a perspective of strategies and responses in everyday practise.

The results draw from analysing key processes and conditions in the three nursing homes, where establishment, retention, and resistance of distributive leadership is manifested in all units, but to a varying degree. The material discusses improvement of eldercare centred around internal contracts and delineates interactions between leaders and employees, between intentions and actions in operational practise as well as their interactions with work in elaborated teams, also called self-organised teams in an organisation. By focussing processes and implications in everyday lives, including tasks, competence, working conditions, recognition, and identity the paper also contributes to current by discussing the double-edged of distributive leadership.

Preliminary results

The results indicate that managers being champions for distributed leadership, a striving for development among employees and a strong social capital within work teams are critical conditions for developing a sustainable distributed leadership. The results however also indicate that in the path of distributive practise follows duties, obligations, liability, and answerability, which could be perceived as a negative side of more influence and responsibility. It is why distributive leadership equally can be described as a double-edged sword, both demanded and resisted by care workers. As a double-edged sword, it is connected to increased control in general, and to focussed social control in particular. It implies that distributive leadership in the hands of both superiors and peers, also can appear as more subtle and hidden form of demands put on "empowered" staff.

Session 6: Framtidens arbetsliv (workshop för inbjudna deltagare)

Moderatorer: Kristina Palm & Lars Ivarsson

Lokal: Alpinist

Bakgrund och syfte

Oavsett när framtiden kommer, är vi många – om inte till och med de allra flesta av oss – mer eller mindre framtidsinriktade i olika avseenden. Professor Ann Bergman menade dock att arbetslivsforskare allt för lite är framtidsinriktade, i alla fall som forskare. Hon menade att framtiden inte helt bör lämnas till politiker eller tankesmedjor utan att vi forskare också behöver ta ett ansvar att engagera oss i framtiden. Både för att minnas Ann och för att arbeta vidare i hennes anda är vi 24 författare som tillsammans skrivit boken Framtidens arbetsliv – arbetsmiljö och arbetsvillkor som ges ut av Studentlitteratur i vår. Boken har i huvudsak fyra teman: hur man kan se på framtiden, drivkrafter i arbetslivet, segregation i arbetslivet och hur digitalisering påverkar det framtida arbetslivet. Bokens riktar sig till studenter på personal- och arbetsvetenskapsutbildningar, men vi vill också använda boken för att väcka intresse kring framtidsfrågor bland arbetslivsforskare och forskningsfinansiärer. Det senare vill vi göra genom att anordna två workshops, först en på FALFs konferens i Kiruna och senare i höst en nätverksaktivitet inom ramen för FALF.

Workshopen vid FALFs konferens i Kiruna kommer att samla flera av bokens författare för att tillsammans bland annat diskutera vilka framtidsfrågor som är viktiga att belysa och forska om. Resultaten från workshopen kommer sedan ligga till grund för en nätverksaktivitet hösten 2022 som Kristina Palm och Lars Ivarsson håller i vid Karlstads universitet, finansierad av FALF. Till nätverksaktiviteten bjuds FALFs medlemmar och forskningsfinansiärer in. Det långsiktiga syftet är att väcka intresse för framtidsfrågor hos både forskare och finansiärer och så frön till nya forskningsprojekt och utlysningar.

Tema och frågeställningar som ska behandlas

Temat för workshopen på konferensen i Kiruna är framtidens arbetsliv och vi ska behandla frågeställningarna:

- Vilka är de mest relevanta och viktigaste framtidsfrågor som arbetslivsforskare idag behöver belysa?
- Hur kan vi attrahera FALFs medlemmar och forskningsfinansiärer att delta i en av FALF anordnad nätverksaktivitet?
- När ska workshopen genomföras och vilka vill vara medarrangörer?

Genomförande

Till workshopen bjuds författarna till boken Framtidens arbetsliv in och personerna som anges ovan är de som hitintills tackat ja till att delta. Workshopen hålls av Kristina och Lars. Med tanke på att de flesta av oss arbetat hemifrån till stor del under två år och haft möten framför datorn kommer vi att ta tillfället i akt att arbeta mycket mer fysiskt och kreativt. Vi kommer att arbeta interaktivt och kreativt med gula lappar, rita på tavlan och så mycket som möjligt att använda det fysiska rummet för kreativa processer. Workshopen ska resultera i frågeställningar, aktiviteter, datum och tid för höstens workshop samt en arbetsfördelning.

Parallella sessioner 7–12

Session 7: Hybridarbete, att plocka russin eller en medveten strategi? (workshop, öppen för alla)

Moderatorer: Annemarie Hultberg & Nina Bozic Yams

Lokal: Hiker

Denna session är uppdelad i två delar. I del ett presenteras resultat från två studier från svensk offentlig sektor som utforskar möjligheter och utmaningar med distans- och hybridarbete ur medarbetar- och chefsperspektiv. Presentationen är en viktig input till workshopen i del två där vi bjuder in deltagarna att utveckla idéer för nya praktiker kring nya möjligheter och utmaningar i hybridarbetsmodell som identifierats i studierna. Ovan nämnda studier publicerades i en artikel [Kontorsarbete efter pandemin, 2022](#).

ISM bedriver en interaktiv forskning i syfte att utvärdera flytten av 2900 medarbetare inom Västra Götalandsregionen (VGR) till ett aktivitetsbaserat kontor, avseende effekterna på arbetsmiljö, självskattad produktivitet samt upplevd hälsa och arbetstillfredsställelse. Fram till mitten av hösten 2020 kunde datainsamling samt resultatåterkoppling genomföras, men när merparten av medarbetarna arbetade på distans på grund av pandemin, var det inte längre möjligt att testa och utvärdera förändringar utifrån tidigare identifierade behov. Studie ett bygger på ett antal workshops våren 2021, för att förstå kontorsbehoven i ”det nya normala”.

Studie två genomfördes i samarbete mellan RISE och två svenska kommuner som ville utforska erfarenheterna av pandemin och kartlägga nya utmaningar och möjligheter med distans- och hybridarbetsmodeller. Data samlades in genom foto-eliciteringsmetoden som innefattade insamling av individuella reflektioner av 20 anställda, intervjuer med nio deltagare och två interaktiva workshops där data analyserades tillsammans med deltagare på gruppnivå. Processen för datainsamling och analys ägde rum mellan november 2020 och februari 2021.

Syfte

- Att identifiera för- och nackdelar av distansarbete under pandemin, utifrån medarbetar- och chefsperspektiv.
- Att kartlägga förväntade utmaningar och möjligheter för en hållbar arbetsmiljö i hybrida arbetsscenarier.

Metod

Studie 1: ISM anordnade våren 2021 i samarbete med VGR fem digitala workshops med 33 medarbetare, chefer och serviceansvariga, där de först arbetade fram möjliga scenarier för framtida kontors/distans/hybridarbete, för att sedan identifiera nya behov, utmaningar och möjligheter kopplat till dessa. Resultatet har återkopplats till ansvariga med chefs- och servicefunktioner i de kontor som ingick i studien, vilka gavs möjlighet att komplettera och/eller konfirmera det presenterade resultatet. Samtliga medarbetare har dessutom erbjudits att ta del av resultatet vid ett seminarium.

Studie 2: Under november 2020 samlade RISE in personliga reflektioner från 20 deltagare från de två deltagande kommunerna (nio deltagare från en kommun och 11 från den andra kommunen), med hjälp av foto-elicitering. Deltagarna representerade olika delar av organisationerna (bygg och miljö, upphandling, HR, kommunikation, IT, innovation och utveckling, utbildning, kultur, social- och hälsovård). Deltagare från en kommun intervjuades. Efteråt genomfördes en interaktiv workshop med var och en av grupperna och i slutändan kombinerade forskarna data från individuella reflektioner, intervjuer och gruppworkshops i deras dataanalys.

Resultat

Resultatet visade på både utmaningar och möjligheter med distans- och hybridarbete utifrån individ, grupp- och ledarskapsperspektiv. De största fördelarna med distansarbete var ökad flexibilitet, autonomi, balans i vardagen och individuell anpassning, medan utmaningarna bestod av sociala

aspekter såsom professionell och social isolering. Distansarbete leder till ökad grad av uppgiftsorientering, medan det sociala samspelet/ ”småpratet” får mindre utrymme. Det är också svårare att bygga nya relationer, för nya medarbetare till exempel, liksom att få en överblick inom organisationen.

Många upplevde ett ökat avstånd mellan chef och medarbetare vid distansarbete. De möjligheter som ett ökat självledarskap ger innebär även utmaningar i ett tillitsfullt ledarskap som stärker detta, som att hitta nya sätt att motivera medarbetarna, att skapa en vikänsla och att förmedla helheten inom vilken medarbetarna verkar. Andra utmaningar som cheferna tog upp kopplat till arbetsmiljöansvaret var att kunna läsa av tidiga signaler om en medarbetare inte mår bra samt att kunna hantera alla individuella behov. Inte minst är det en utmaning som ledare att navigera utifrån osäkerhet och komplexitet.

Oavsett vilken väg man väljer vid kontorsarbete efter pandemin, så kommer den inte att vara samma som innan. Medarbetarna som har arbetsuppgifter där man kan arbeta på distans viss del av tiden har nu förväntningar på en ökad flexibilitet. Samtidigt finns utmaningar i såväl den fysiska och digitala arbetsmiljön som den sociala, såsom risk för begränsat socialt och kollegialt stöd och att man skapar olika lag och jobbar i stuprör. Om det inte klagörs skapas en otydlighet inför när man skall vara på kontoret och för vilka typer av möten och samarbeten. Chefen behöver sätta ramar i dialog med medarbetare utifrån verksamhetens behov, men med utrymme för anpassade lösningar. Att chefen inte är den som alltid har svaret gäller även fortsatt. Se det i stället som ett lärande; testa, dra lärdomar och åtgärda eventuella nya utmaningar, men gör det tillsammans med medarbetarna.

Workshop

Vi inleder med ett kort samtal med workshopsdeltagarna, för att fånga nyckelfrågor för vidare utforskning av nya praktiker för hållbar hybridarbetsmodell.

Idéutveckling: Deltagarna delas in i mindre grupper, med en värd/facilitator och diskuterar möjliga nya praktiker för hållbart hybridarbete, relaterat till presenterade utmaningar och möjligheter. Deltagarna kan stanna i en grupp hela tiden eller röra sig mellan grupper. Gruppfacilitatorer dokumenterar samtalen.

Presentation av idéer: Facilitatorerna presenterar gruppens nyckelidéer för en hållbar hybridarbetsmodell.

Förslag till tidsplanering av workshop

Presentation av två studier 20 min

Q&A: Diskussion kring frågor relaterade till presenterade studier: 10 min

Nyckelfrågor för vidare utforskning: 15 min

Idéutveckling kring nya praktiker för hybridarbete: 30 min

Presentation av idéer: 15 min

Session 8: Medarbetarskap, kompetens och lärande

Moderator: Jan Johansson

Lokal: Trekker

Kenneth Hagsten, Andrea Eriksson & Kristina Palm

Självgående medarbetare – en studie om medarbetarskap i svenska apotek

Den svenska apoteksmarknaden har genomgått en stor förändring det senaste decenniet, från ett statligt monopol till en konkurrensutsatt detaljhandelsmarknad. Förändringarna påverkade kunder, företag men också medarbetare. Den största yrkeskategorier av medarbetare på apotek är legitimerade farmaceuter (e.g. Apotekare och Receptarier) som utifrån ett samhällsuppdrag ska dispensera läkemedel och ge råd om dessa. Tillsammans med övriga medarbetare ingår det även i arbetsuppgifterna att sälja det övriga sortimentet på apoteken. På apoteken finns även andra

yrkeskategorier, som apotekstekniker (som kan ge råd om receptfria läkemedel) samt kassapersonal. Medarbetarskap är ett begrepp som flitigt har förekommit inom organisationer de senaste 20 åren, men också beskrivits inom forskningen. Begreppet kan ses utifrån ett normativt perspektiv; vilka är det önskvärda beteenden som en organisation önskar bland medarbetare, eller ur ett deskriptivt perspektiv för att beskriva hur medarbetare på en arbetsplats förhåller sig sitt arbete och de relationer som finns på arbetsplatsen (Andersson m.fl., 2020). Ett antal förutsättningar för ett konstruktivt medarbetarskap har också definierats i tidigare forskning, där områden som ansvarstagande, öppenhet, gemenskap och meningsfullhet beskrivs (Hällstén & Tengblad, 2006).

Syfte

Syftet med studien var att förstå hur medarbetare på apotek i den avreglerade marknaden förhåller sig till och hanterar sitt arbete och relationerna på arbetsplatsen, med begreppet medarbetarskap som utgångspunkt.

Metod

Studien designades som en kvalitativ fallstudie, där fem olika svenska apotek medverkade. I urvalet säkerställdes att apoteken var välfungerande utifrån ett antal vanliga kriterier som används inom detaljhandeln. Detta för att i den mån det var möjligt kunna undersöka medarbetarskap i verksamheter med likartade förutsättningar. Tjugo intervjuer genomfördes, med farmaceuter och apotekstekniker. Fem av respondenterna var tillika chefer för respektive verksamhet. Intervjuerna genomfördes på arbetsplatserna, med en intervjuguide som stöd och varade i trettio till sextio minuter. Alla intervjuer spelades in och transkriberades. I analysen identifierades ett antal teman utifrån de koder och kategorier som identifierats i materialet med konceptet om medarbetarskap som stöd.

Förutom respondenterna som intervjuades, tillfrågades även övriga medarbetare på respektive apotek att medverka genom att svara på en enkät om gruppens utvecklingsnivå. I enkäten fanns också möjlighet att lämna kommentarer som också användes för att fördjupa förståelsen.

Resultat

De övergripande temana som identifierades var ambitionen att hjälpa andra, en stark önskan att tillhöra en välfungerande arbetsgrupp samt att ett omfattande helhetsansvar för arbetsplatsen, även om arbetsuppgifterna oftast genomfördes individuellt. Förväntningarna på ledaren var främst att hantera situationer som kunde bidra till irritation eller missämja i arbetsgruppen. Det som karakteriserar medarbetarskap på de medverkande apoteken är ett stort mått av självgående bland medarbetare vilket yttrar sig i ett begränsat behov av ledarskap i det dagliga arbetet, ansvarstagande för arbetsplatsen som helhet och för kollegor i arbetsgruppen samt att göra det som är bäst för kunden. En utmaning som farmaceuterna möter är krocken mellan detaljhandelslogiken, avseende korta köer och merförsäljning, och professionens uppdrag att ge råd om läkemedel. Detta visar bland annat att medarbetarskap kan bestå av fler relationer än till arbetet, kollegor och arbetsgivaren, nämligen relationen till professionen.

Marie Moström Åberg & Maria Thulemark

Synen på kompetens inom besöksnäringen – går det att anta ett holistiskt perspektiv?

I arbetslivet är kompetens en viktig fråga sett både ur ett arbetsgivar- och arbetstagarperspektiv. Kompetens inom besöksnäringen har studerats med utgångspunkt i många olika begrepp där t.ex Lopez-Bonilla & Lopez-Bonilla (2014) sökte samband mellan akademiska/generiska kompetenser och professionella /specifika kompetenser kopplat till turismvetenskaplig utbildning och menar att det finns ett samband. Även Jeou-Shyan et al (2011) använder generiska kompetenser men kombinerar det med tekniska kompetenser när de undersöker vilka kompetenser en chef inom besöksnäringen behöver. Adeyinka-Ojo (2018) undersöker färdigheter för anställningsbarhet inom besöksnäringen på landsbygden, och använder begreppen mjuka och hårda färdigheter (soft and hard skills), och menar att båda behövs. Ytterligare en variant är att, som Mukhtar et al (2022), använda begrepp som kunskap, attityd och praxis i studier av restauranganställdas hantering av mat kopplat till arbetskompetens.

Le Deist och Winterton (2005) menar dock att begreppet kompetens är mer komplext än att det går att beskriva med enbart två-tre begrepp. I stället beskriver de kompetens utifrån ett holistiskt perspektiv där kompetens anses bestå av kognitiv kompetens (kunskaper och förståelse), funktionell kompetens (färdigheter), social kompetens (beteende och attityder) och meta-kompetens (förmågan att lära sig lära). Kompetenserna ses som konceptuella (kognitiv och meta-kompetens) och operativa (funktionell och social kompetens), samtidigt som de är kopplade till å ena sidan yrket och kontexten (kognitiv och funktionell kompetens) eller individen (meta och social kompetens) (Le Deist & Winterton 2005). Meta-kompetens fyller dessutom funktionen att främja utvecklingen av de övriga tre kompetenserna och de olika kompetenserna bör ses som en enhet där alla behövs för att utföra ett effektivt arbete (Ibid.).

Syfte:

Syftet med den här presentationen är att utifrån ett holistiskt perspektiv på kompetens studera besöksnäringens syn på kompetens, vilket i sin tur får betydelse för vilka man rekryterar, utbildningars status, hur kompetensutveckling sker och i förlängningen, branschens status, innovationskraft och utvecklingspotential. Detta för att skapa större förståelse för den matchningsproblematik som setts innan pandemin samt att skapa bättre förutsättningar för kompetensförsörjning post-pandemi.

Metod:

I ett pågående projekt (år 2021–2023) finansierat av BFUF (Besöksnäringens forsknings- och utvecklingsfond) undersöks synen på kompetens och utbildning inom besöksnäringen. I studien har vi kvantitativt och kvalitativt studerat arbetsförmedlingens annonser för hotellanställningar åren 2015–2020 samt påbörjat en rad semistrukturerade intervjuer med representanter från stödorganisationer (4 st) och arbetsgivarrepresentanter inom besöksnäringen (15 st). Vi kommer senare genomföra intervjuer med hotell- och restauranganställda (ca: 20 st), samt medarbetare inom utbildningsväsendet kopplat till besöksnäringen (ca: 20 st). Intervjuerna är inriktade mot tre typer av besöksnäringssammanhang; säsongsbaserad turism, affärsresenärsturism (konferensanläggningar) samt urban turism. Vi har i studien valt att fokusera på boendeanläggningar och då främst hotell i de olika kontexterna.

Resultat:

De första resultaten indikerar viss obalans mellan eftersökta kompetenser samt vikten av förståelse;

En betoning på den sociala kompetensen och en nedtoning av den kognitiva kompetensen.

Behovet av operationell kompetens i stället för konceptuell kompetens dvs funktionell och social kompetens.

Att det finns kvalitativt olika sätt att förstå arbetet och att detta hänger samman med hur kompetent personen upplevs.

Annika Engström, Anette Johansson, Lina Bjerke & Katarina Graffman

Kompetensförsörjningen i industrin – ödesfrågan som kräver transformation

Det här abstraktet är en inbjudan till att diskutera en viktig och komplex samhällsfråga som berör nya handlingsmönster kring kompetensförsörjning i industrin.

Kompetensförsörjning är en avgörande, strategisk fråga för svensk industri, som står inför kompetensglapp som kan bli övermäktigt för många organisationer. Trots många rapporter som påvisar det långsiktiga behovet att arbeta med strategisk kompetensförsörjning (se exempelvis CRA, 2019; Tillväxtverket, 2020:2), visar undersökningar att stål- och metallindustrins egna satsningar på kompetensutveckling minskar och att väldigt få, bara 6%, har en långsiktig plan för teknisk kompetensutveckling (Sveriges Ingenjörer, 2018). Ur ett makroperspektiv verkar därtill utmaningarna ofta adressera andra samhällsaktörer än företagen själva. Exempelvis i skriften Guide för attraktivitet och strategisk kompetensförsörjning inom industrin (som är en av utkomsterna från projektet ASKII inom det SIP Metalliska material) lyfts studievägledares roll, liksom ungas internetvanor och olika utbildningsalternativ som centrala påverkansfaktorer. Företagen får liten guidning i att som organisation hitta lösning på problemet. Typiskt handlar också ofta diskussionen om att göra ”mer av

samma”, med fokus på att ytterligare addera teknisk kompetens till industriella organisationer (CRA, 2019) medan andra kompetenser, som kan integrera förståelse för både tekniska och mänskliga behov eller hitta helt nya vägar, sällan nämns.

I ett nyligen startat samverkansprojekt med branschorganisationer och företag i metallindustrin tillämpas ett flervetenskapligt synsätt och en handlingsorienterad ansats med fokus på kulturella, organisatoriska och nationalekonomiska aspekter. Projektet tar sin utgångspunkt i den stora samlade kunskap som redan finns kring kompetensförsörjning i industrin (ex. Arbetsförmedlingen, 2021; ASK II) och konstaterar att det inte behövs fler utredningar eller rapporter. Utmaningen är snarare att omvandla den kunskapen som redan finns till handling. Det finns också en rad vedertagna teorier och modeller, som visar kunskap om vad som kännetecknar en attraktiv arbetsplats där människors motivation för att lära och prestera i arbetet stimuleras (Hackman & Oldham, 1980; Oldham & Hackman, 2010; Edmondson, 1999, 2011; Engström 2014). En socialt hållbar industri tar hänsyn till både arbetsmiljö och kompetensförsörjning. Ett attraktivt arbetsklimat skapar förutsättningar för att locka rätt kompetens, som in sin tur kan bidra till innovation och transformation. Det innebär att kontinuerligt utveckla den egen organisationen till en attraktiv arbetsplats genom att både utveckla befintlig, samt attrahera ny kompetens. Detta kan leda till att bli varse de normer och mekanismer i den industriella kontexten och i den egna organisationen som ställer till problem kring kompetensförsörjning.

Trots befintliga kunskap om vad som stimulerar kompetensutveckling i en organisation, vet vi att många kloka tankar och ord aldrig omsätts i handling. Lika mänskligt som det är att lära och utvecklas, lika mänskligt är det att förneka och försvara sig. Då all utveckling och förändring är förknippad med obehag tenderar organisationer att ”fly undan” och bygga fällor för sig själva genom att a) helst se problemen utanför sig själv, b) inte låta fel och brister i verksamheten vara synliga för varken sig själv eller andra samt c) se orsaker till problem i de omständigheter som råder snarare än i de egna tanke- och handlingsmönstren (Argyris 1990, 1994, 2010).

Syftet

Syftet med projektet som precis initierats är att identifiera och utveckla konkreta aktiviteter och åtgärder för företag, branschorganisationer och andra aktörer som driver utveckling, mot säkrad kompetensförsörjning i metallindustrin. I projektet är förståelsen av det ömsesidiga beroendet mellan struktur och agentskap centralt (Bhaskar, 2016). Med struktur menas här de förutsättningar; omvärldsfaktorer, politiska beslut, ekonomiska incitament samt sociala normer som hindrar såväl som underlättar för aktörer att påverka systemet (agentskap). Företag och branschorganisationer, som aktörer i systemet, *agerar* både för att bevara och för att förändra tanke- och handlingsmönster i verksamheterna som i sin tur ligger till grund för hur kompetensförsörjningen utvecklas. Projektet tillämpar en flervetenskaplig, handlingsorienterad, iterativ och interaktiv ansats som bygger på state-of-the art inom samverkansforskning och som visat sig framgångsrik för att hantera svårdefinierade problem - inte sällan av systemkaraktär – där många faktorer och intressenter är inblandade (Svensson, Brulin, Ellström & Widegren, 2002; Magnusson & Ottosson, 2012; Ellström, Elg, Wallo, Berglund & Kock, 2020).

Metod

Valt angreppssätt innebär att hela projektgruppen – forskare samt representanter från branschorganisationer och företag – arbetar under tre år i lär-cykler med ca fyra månaders mellanrum för så kallade lärande-workshops. Däremellan arbetar varje projektpart med eget utvecklingsarbete samt ”hemläxor” kopplat till projektets målsättningar som definieras i inledningen av projektet. Uppgifterna definieras genom en gemensam dialog och kan gälla både företag, forskare och branschorganisationer, vilken följer en given grundstruktur som möjliggör ett systematiskt arbete, uppföljning och utvärdering.

Vid konferensen vill vi presentera idéer kring projektets genomförande samt diskutera olika aspekter som kan vara viktiga för att få fokus på rätt saker under den förändringsprocess som är nödvändig för att komma till rätta med problematiken kring kompetensförsörjning i industrin.

Learning to lead the transition towards an integrated health care

The power and responsibility for health care has during the last decades been gradually shifted downwards to Sweden's 21 county councils and 290 municipalities, providing mandates to allocate resources and arrange services, in turn resulting in a decentralized health care system. Today, the municipalities are responsible for approximately 25 percent of the Swedish health care. In 2017, the Swedish government took yet another initiative to develop an accessible, integrated and sustainable health care system by appointing an inquiry to regions, municipalities and government agencies (SOU, 2020). The inquiry addressed the necessity of a transition towards a coordinated system, with a basis in primary care, providing a modern health care distributed to the citizens in relation to their needs and expectations. But an increased gap between the supply and needs of care in general and difficulties in the supply of health care skills have consequences for providing an equal health care among different groups as well as between people living in urban and rural areas. Especially the tension between different care providers has been addressed as a potential problem, such as patients falling between the cracks.

Interventions, policies, and reforms are continually used to encourage health care providers to deliver quality care. However, the process of managing and integrating the goals of a reform obviously varies between regions, as challenges and settings are different. Local working methods are pointed out as an incentive for how organizations successfully manage change, and are able to contribute to an improved service outcome, but also to a sustainable working life. But what do these local practices consist of? And what actually makes organizations change?

To realize the political intention of a new coordinated health care system, the Swedish Association of Local Authorities and Regions (SALAR) has initiated an educational program to increase change leadership skills. The program is aimed at both managers and politicians in the health care sector.

In the paper we take the departure in theories on organizational learning (Crossan et al., 1999; March, 1991) professional identity formation (Thunborg, 1999; 2016), and ambidextrous leadership (Avby, 2022; Rosing et al, 2011) to understand issues of learning to lead the transition.

Aim

This paper aims to explore how the educational program strengthened different actors' skills to lead the transition towards an integrated health care in one of Sweden's northern regions.

Methods

The paper is based on 12 interviews (politicians, managers, coordinators and experts) working in a rural county council and seven municipalities within this region, and whom all participated in the educational program in 2021. Also, observations of the program and discussions organized within the program serve as a basis of our findings.

Results

The findings show that the program supported a personal as well as a shared understanding of the complexity and urgency of transition, but that the initiatives in practice were locally organized experiments, often related to individual interventions. The results identified success factors that was believed to be crucial in the transition, but also challenges that needed to be handled, such as how to integrate innovative initiatives with the overall strategy that had been developed in the region. We also found that different actors' identities became crucial in both how they understood and acted in the process. Moreover, the pandemic became a means for new forms of dialogue between the region and the six municipalities that also contributed to the transition. Finally, although all actors saw the importance of citizen dialogues, the citizens became invisible in practice.

This feasibility study highlights interesting issues that form a basis for potential in-depth studies. A special challenge for many organizations, not least in welfare, is the problem of combining the ongoing activities with improvements efforts, that is, to organize for both production and learning. A large-scale transition like this will require a better coordination and cooperation between municipalities and regions, a closer dialogue with citizens, a leadership supporting the change

(Vårdanalys, 2017), and balance between exploring new opportunities and exploiting existing competencies to improve organizational performance (March, 1991).

Anneli Öljarstrand

How to learn work with death. Funeral Directors organization socialization

Den här studien handlar om begravningsentreprenörer, en yrkesgrupp som vi alla förr eller senare kommer i kontakt med i samband med någon närståendes död och begravning men som få av oss vet så mycket om. Yrket är också gott som osynligt i svensk forskning och begränsad till några få studier (Davidsson-Bremborg, 2002, 2006; Davidsson-Bremborgs & Raudveres, 2002; Öljarstrand, 2020) som bland annat visar att arbetsuppgifterna många gånger är känslomässigt utmanade och svåra, att de flesta begravningsentreprenörer saknar en formell yrkesutbildning och att det traditionellt har funnits en stor misstro mot formella utbildningar inom yrket. Detta har resulterat i att det yrkeskåren själv som stått för kunskapsutvecklingen som skett inom yrket under de ca 100 år som det funnits i Sverige och att det är redan anställda på begravningsbyråer som lär upp nya medarbetare. Forskning visar att den första tiden på en ny arbetsplats kan vara mycket utmanande för nyanställda eftersom de dels ska visa sig duglig och så snabbt som möjligt ska lära sig organisationen och sina arbetsuppgifter, dels försöka bli accepterad, insläppt och få en tillhörighet in i en redan existerande arbetsgrupp (Wanberg, 2012). Den första tiden på arbetsplatsen kan till och med resultera i en "reality shock" dvs. nykomlingens förväntningar och föreställningar kolliderar med de krav och den verklighet som möter dem på arbetsplatsen (Caliskan & Ergun 2012; Hinton & Chirgwin, 2010).

Syfte:

Syftet med den här studien är att få en fördjupad kunskap om hur inskolning går till och hur nyanställda begravningsentreprenör, ofta utan formell utbildning, lär sig att arbeta med den kanske svåraste delen av livet, döden.

Teori:

Organisationsocialisation definieras här som "processen genom vilken nykomlingar förvärvar de attityder, beteenden, kunskaper och färdigheter som krävs för att delta och fungera effektivt som medlem i organisationen" (van Maanen & Schein, 1979:3). Organisationsocialisation förstås således som en ömsesidig process där organisationen försöker påverka och forma den nyanställda som i sin tur försöker förstå och ikläda sig den roll som är önskvärd i organisationen (Bauer, Morrison & Callister, 1998). Enligt van Maanen & Schein kan organisationsocialisation sägas befinna sig på en skala från att vara starkt institutionaliserad dvs. organisationsstyrd, kollektiv, formell, sekventiell, fixerad och handledd med återkommande feedback, till starkt individualiserad dvs. svag styrd och oorganiserad, informell, godtycklig med ostrukturerad handledning och feedback (Ashforth, & Saks, 1996; van Maanen & Schein 1979) Av dessa anses de sociala aspekten av socialisering vara de viktigaste och de övriga taktiker vara starkt institutionaliserad i form av gott socialt stöd och mentorskap av seniora kollegor till starkt individualiserat där den nyanställde får lära sig nödvändig kunskap på egen hand med liten vägledning från seniora kollegor.

Metod:

Den här studien bygger på djupintervjuer med sju begravningsentreprenörer, anställda vid fem av Fonus begravningskontor i Sverige. Syfte med intervjuerna var att få fördjupade kunskaper om vad det innebär att arbeta som begravningsentreprenör i Sverige. Intervjupersonerna utgörs av fyra män och tre kvinnor i åldrarna 30 - 65 år, som arbetat mellan 10 och 30 år i yrket. Två av intervjupersonerna har gått en begravningsentreprenörutbildning på minst ett år medan övriga fem lärt sig yrket på arbetsplatsen i kombination med interna fortbildningar. Samtliga intervjuer genomfördes av mig på begravningskontoren och pågick mellan en och två timmar. Alla intervjuer spelades in, vilket resulterade i ca 10 timmar inspelat material som sedan transkriberades ord för ord av mig. En respondentvalidering gjordes då intervjupersoner fick möjlighet att läsa intervjuutskriften och ge återkoppling på innehållet, vilket resulterade i ett par kommentarer och önskemål om ändringar i texten. Intervjuutskrifterna analyserades med hjälp av strukturerad innehållsanalys (Hsieh & Shannon, 2005) i syfte att identifiera och kategorisera alla uttalanden och beskrivningar som kunde tolkas

handlade om insocialiseringen i yrket. Analysen inleddes med att alla intervjuer läses ett flertal gånger och all text som verkade handla om organisationssocialisation markerades och flyttades till ett eget dokument. I nästa steg så tematiserades och analyserades innehållet med hjälp av studiens teoretiska ramverk.

Resultat:

Det preliminära resultatet av den tematiska analysen visar att organisationssocialisationen på de fem kontoren förefaller vara i huvudsak individualiserad och personberoende av den mentor som den nyanställda får. Det verkar också vara så att den form av inskolning de intervjuade själv fått, återspeglas i hur de själva tänker om att skola in en ny medarbetare på begravningsbyrån.

Daniel Lundqvist, Cathrine Reineholm, Christian Ståhl & Andreas Wallo

Chefers ledarskap och medarbetares välbefinnande: Spelar det roll om arbetet genomförs hemifrån?

Covid-19 pandemin har inneburit stora förändringar i arbetslivet. En stor grupp människor började att arbeta hemifrån och det finns flera skäl till att tro att distansarbete hemifrån kommer att fortsätta vara vanligt även efter att pandemin är över. Tidigare forskning har visat att chefen och dennes ledarskap är central för att medarbetare ska må bra och trivas med sitt arbete, men denna forskning är övervägande genomförd på arbetsplatser där chef och medarbetare ses fysiskt. Med anledning av det förväntade fortsatta hemarbetet behövs mer kunskap om huruvida ledarskapet som utövas när chef och medarbetare arbetar hemifrån behöver vara annorlunda jämfört med ledarskap som utövas när de ses fysiskt på arbetsplatsen. Detta har nästan inte alls studerats tidigare, men har blivit allt viktigare på grund av pandemin.

Syfte

Syftet med den här studien är att undersöka sambandet mellan chefers ledarskap och medarbetares välbefinnande och om hur detta samband påverkas av platsen som arbetet genomförs på.

Metod

En enkät skickades ut till tjänstepersoner anställda vid en större svensk kommun och besvarades av 364 (46% svarsfrekvens). För att inte resultaten skulle påverkas av andra faktorer (till exempel olika typer av arbetsuppgifter, olika krav på fysisk närvaro i verksamheten), säkerställdes med organisationen att samtliga tjänstepersoner hade arbetsuppgifter som kunde genomföras hemifrån och att alla hade blivit erbjudna av sin arbetsgivare att arbeta hemifrån på grund av Covid-19 pandemin. Vid enkätutskicket i början av 2021 hade erbjudandet om hemarbete pågått i 10–12 månader.

Resultat

Av de 364 tjänstepersoner som besvarade enkäten hade 315 personer valt att arbeta hemifrån och 49 personer hade valt att arbeta på plats på sitt vanliga kontor. Resultatet visade inga signifikanta skillnader mellan de som arbetade hemifrån och de som arbetade på sitt vanliga kontor, varken i de två ledarskapsmått som användes eller i de sex olika mått på välbefinnande som användes. För hela gruppen fanns samband i förväntad riktning, dvs. ledarskap hade positiva samband till välbefinnande och negativa samband till icke-välbefinnande. Platsen för arbetet (hemma/kontoret) modererade sambandet mellan ledarskap och självskattade hälsa, men inte några andra samband.

Slutsats

Den här studien visar att det inte finns några påtagliga skillnader i hur ledarskap och välbefinnande uppfattas under Covid-19 pandemin av tjänstepersoner som själva fått möjlighet att bestämma var de ska arbeta. Den närmaste chefens ledarskap tycks vara viktigt för välbefinnandet oavsett på vilken plats arbetet utförs.

Session 9: Arbetstidsförkortning – en väg till både hälsa och effektivitet? (Open Space, öppen för alla)

Moderator: Ulrika Danielsson

Lokal: Climber

Vi vill genomföra ett Open Space forum om arbetstidsförkortning, med avstamp i ett projekt som genomfördes i det kommunala bostadsbolaget Östersundshem 2018–2019. Medverkar gör de nyckelpersoner inom företaget som initierade och formade projektet, samt de forskare som utvärderade det.

Studier visar att många individer fortfarande kämpar med att skapa en god balans mellan arbetsliv och privatliv, trots att det idag finns olika former av stödresurser inom svenskt arbetsliv för att kunna kombinera de båda aktiviteterna. Forskning visar också att de riskfaktorer som uppstår vid denna obalans har samband med faktorer som exempelvis individens arbete under obekväma arbetstider, långa arbetspass, en arbetslös livspartner, okontrollerade arbetskrav, dålig psykosocial arbetsmiljö. Inom studier som beskriver balansen mellan arbetsliv och privatliv används begreppet Work Life Balance (WLB). Med begreppet *balans* avser individens förmåga att både kunna upprätthålla sitt eget engagemang för privatliv och arbetsliv men utan att uppleva en konflikt mellan dem. Studier visar att upplevd balans är förenat med hög livskvalitet när det finns möjlighet till delaktighet att själv kunna reglera över balansen mellan aktiviteterna. Men positiva hälsoeffekter som kan skapas utifrån arbete tycks överskuggas när det råder obalans mellan arbetsliv och familjeliv. Kvinnor lägger fler timmar på hushållsarbete än vad män gör, men färre timmar på betalt arbete vilket kan ställas i relation till studier som visar att motstridiga krav på arbete och familjeliv ger konsekvenser av ökad risk för ohälsa. Forskning gällande återhämtning är främst fokuserad på arbetstagarens lediga tid som exempelvis semester men det är även av relevans att studera individens möjlighet att kunna ta pauser från sitt arbete.

Det finns olika former av arbetstidsförkortning, exempelvis: utan förändrade arbetsprocesser, utan förändrade arbetsprocesser men med ersättning av personalbortfallet eller förändrade arbetsprocesser men utan ersättning av personalbortfallet.

En form som testas i allt högre grad inom olika branscher är att införa sex timmars arbetsdag, utan att förändra innehållet, eller anställa mer personal. Det var vad man gjorde inom Östersundshem.

Case Östersundshem

Det kommunala bostadsbolaget Östersundshem hade sedan 2014 genomgått stora förändringar, från förvaltning av bostäder till att möta en byggboom. Antalet anställda hade ökat från 50 medarbetare till 70 under loppet av tre år. Sjuktalet ökade, det framkom missnöje i en arbetsmiljöundersökning och hälsoundersökningar visade på hög förekomst av att symtom på stress och sömnproblematik.

Utifrån detta lades ett förslag till styrelsen att genomföra ett projekt med arbetstidsförkortning för samtliga medarbetare och med bibehållen lön. Styrelsen tog beslut om att inleda ett försöksprojekt i januari 2018 som kom att omfatta 18 månader, där samtliga anställda erbjöds möjlighet att arbeta sex timmar per dag.

Målet var att se om man kan effektivisera såväl den enskilda individens arbetsinsats som hela företagets samt om åtgärden påverkade medarbetarnas hälsa i rätt riktning. En annan aspekt var att utvärdera huruvida rekrytering och kompetensförsörjning underlättas genom att erbjuda ett mer attraktivt arbetssätt.

Uppföljningen genomfördes med en medarbetarenkät före, i mitten och i slutet av projektperioden, samt intervjuer med medarbetare. Resultatet visade på det stora hela positiva effekter. Det subjektiva välbefinnandet och sömnkvaliteten ökade under projektets gång, vilket följs av en minskad sjukfrånvaro under första halvan av arbetstidsförkortningens projektperiod. Även från intervjuer och öppna svar i enkäten återkommer uppfattningen om att arbetstidsförkortningen gett möjlighet till återhämtning. Kvinnors hälsa mer positivt än männens och ytterligare resultat pekar på olika erfarenheter bland män och kvinnor – männen upplevde en försämring av förutsägbarheten i arbetet

jämfört med kvinnor, kvinnor upplevde en minskning av rollkonflikter i arbetet medan männen upplevde en ökning.

Samtidigt visade resultaten att den upplevda stressen var på ungefär samma nivå under hela projektet. Likaså var upplevelsen av balans mellan arbete och privatliv relativt konstant under perioden, och skillnader fanns främst mellan olika former av familjekonstellationer.

Gällande effektivitet fann vi att kontroll över arbetstakt minskade under perioden och förutsägbarheten minskade för männen, dvs en försämring, men att man upplevde att den egna kompetensen ökade under projekttiden. I de öppna svaren finns många exempel på hur fokus kom att riktas mer mot vad man faktiskt gör på arbetet än på hur många timmar man arbetar. Man har, både som individer och som arbetsgrupp, getts möjlighet att själva utveckla arbetet så att det blir genomförbart på kortare tid.

Det som således lyfts fram som positivt med projektet är möjligheten att själv styra sitt arbete, dvs det förtroende som givits medarbetarna att själva bedöma när arbetet är klart för dagen. Dvs. medarbetarna har givits en större autonomi i sitt arbete.

Vi vill mot bakgrund av dessa resultat initiera en diskussion kring hur en organisation kan skapa förutsättningar för att nå balans mellan individens behov och organisationens krav. Är arbetstidsförkortning ett alternativ, i så fall hur?

Session 10: Arbetets motpoler: inkludering och hövlighet eller motstånd, missnöje och diskriminering

Moderator: Kenneth Abrahamsson

Lokal: North

Rebecka Cowen Forsell & Hanne Berthelsen

Utgör digitala kränkningar ett problem för skolpersonal?

Digitala kränkningar och nätmobbning är exempel på digitaliseringens negativa effekter på arbetsmiljö och hälsa. Fenomenet har aktualiserats mot bakgrund av en ökad digitalisering av arbetslivet och samhället i stort och är ett problem som kan antas växa. Kränkande beteenden via digitala kanaler sker mot olika professionella grupper. Lärarförbundet och Arbetsmiljöverket har pekat ut skolpersonal som särskilt drabbade (Arbetsliv 2017-11-21; Suntarbetsliv 2017-09-17). Trots det har forskningen om digitala kränkningar och nätmobbning inom skolan hitintills fokuserat på elevers utsatthet, medan forskning om lärare och skolledares exponering är begränsad. Tidigare forskning om mobbning och kränkningar rör främst den interna organisationen. Med ökad användning av digitala kommunikationskanaler möjliggörs för personer utanför organisation, s.k. tredje part, att bli utövare av nya typer av kränkningar.

Syfte

Syftet med presentationen är att belysa fenomenet med digitala kränkningar som en ny arbetsmiljörisk inom svensk skola. Hur omfattande är fenomenet och hur relaterar det till hälsa och trivsel på arbetsplatsen? Vilka aktörer kan vi identifiera som utövare av digitala kränkningar?

Material och metod

Presentationen utgår från en 'mixed methods research design' bestående av en kvantitativ och en kvalitativ del. I samband med det svenska valideringsprojekt för den uppdaterade version av Copenhagen Psychosocial Questionnaire, COPSOQ III, samlades in tvärsnittsdata från (1) ett slumpmässigt urval av anställda i Sverige i åldern 25–65 år (N = 2888) genom SCB och (2) ett bekvämlighetsurval av anställda på arbetsplatser i Sverige, bland dessa ingår lärare i Sverige (N = 424) i analyserna för denna presentation. I samband med COPSOQ III introducerades frågan: Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för kränkningar på sociala medier (t.ex. Facebook), via e-post

eller SMS som har något med ditt arbete att göra? Med fem svarsalternativ. Respondenter som svarade ja fick följdfrågan: Från vem? Med ytterligare fyra svarsalternativ. Vi använder deskriptiv jämförande statistik för att analysera förekomsten av digitala kränkningar i olika undergrupper. ANOVA-analyser används för att jämföra nivån på COPSOQ skalor för olika utfallsmått (stress, utbrändhet, engagemang i organisationen, jobbtillfredsställelse och kvalitet i arbetet som utförs) för lärare som har eller inte har upplevt fenomenet. Vi har genomfört 31 djupintervjuer med lärare och rektorer. Intervjuerna utgick från en semi-strukturerad intervjuguide. De genomfördes digitalt, varade ca 60 minuter och transkriberades ordagrant. En tematisk innehållsanalys har genomförts på materialet och tre vinjetter gällande de mest vanligt förekommande situationerna av digitala kränkningar har utvecklats.

Resultat

Förekomsten av kränkningar via digitala medier inom de senaste 12 månaderna var högre för ett bekvämlighetsurval av lärare från Sverige än för den nationell referenspopulationen (5,2% och 2,8% respektive). Bland lärarna var det särskilt special-, grundskola- och gymnasielärare som var utsatta och utövare fanns främst bland tredje part. Lärare som hade upplevt digitala kränkningar rapporterade signifikant högre nivåer av stress och utbrändhet samt lägre nivåer av engagemang i organisationen, tillfredsställelse med arbetet samt kvalitet i arbetet.

I presentation kommer ett urval av citat från intervjuerna att användas för att ge en djupare förståelse för problematiken. Tre olika situationer av kränkningar har identifierats; aggressivt formulerade email, diskussioner i Facebook grupper samt filmning av lärare i klassrummen.

Sammanfattningsvis tyder resultatet på att digitala kränkningar är ett komplex fenomen som har konsekvenser inte bara för utsatta lärare utan även för skola som organisation och samhälle.

Kristoffer Holm, Rebecka Cowen Forssell & Sandra Jönsson

Utveckling och tillämpning av en evidensbaserad metod för att främja hövlighet i organisationer: En projektöversikt och resultat från en pilotstudie

Internationell forskning har under de senaste åren visat att ohövliga beteenden i arbetslivet är en tydlig källa till stress, knutet till negativa konsekvenser för både individer och organisationer (Schilpzand m fl., 2016). Ohövliga beteenden kan beskrivas som både avsiktliga och oavsiktliga lågintensiva negativa beteenden som bryter mot normer för respekt på arbetsplatsen (Andersson & Pearson, 1999), t ex nedlåtande kommentarer, att inte bli lyssnad till, eller ett nonchalant eller avfärdande bemötande från kollegor (Cortina m fl., 2013). Ohövlighet skiljer sig från grövre typer av kränkningar, som arbetsplatsmobbing, genom att det har en lägre intensitet, och att intentionen bakom beteendet är mer tvetydig (Leiter m fl., 2015).

Forskning har även visat att ohövliga beteenden är vanligt förekommande på den svenska arbetsmarknaden (Torkelson m fl., 2016). En svensk avhandling visade nyligen att vittnen till ohövliga beteenden har en ökad tendens att själv utöva ohövliga beteenden mot andra, och att ohövlighet kan knytas till arbetsplatsens kultur (Holm, 2021). Trots att ohövliga beteenden är vanligt förekommande och riskerar att spridas, har relativt få systematiska insatser utvecklats för att förebygga och motverka ohövliga beteenden i arbetslivet. Ett undantag är den amerikanska interventionsmodellen Civility, Respect and Engagement in the Workplace (CREW), som utvecklats specifikt för att främja hövlighet och respekt i bemötandet mellan kollegor inom den amerikanska sjukvården (Osatuke m fl., 2009; 2013). CREW har utvärderats i par studier, där insatsen visat på effekter som en ökad nivå av hövliga beteenden över tid, mindre ohövlighet, ökad tillit till ledningen, ökad arbetstillfredsställelse och mindre frånvaro (Osatuke m fl., 2009; Leiter m fl., 2011). Förändringen av rapporterad hövlighet visade även på en trend som fortsatte att utvecklas i positiv riktning ett år efter insatsen avslutats (Leiter m fl., 2012).

Det saknas däremot fortfarande kunskap om vilka faktorer (organisatoriskt och socialt) som leder till en positiv förändring, och hur effektiv insatsen är utanför sjukvården, såväl som i andra nationella kontexter. Det finns därför ett behov av att vidareutveckla interventionen, pröva den på den svenska

arbetsmarknaden, och identifiera vilka faktorer som får metoden att fungera. Med bakgrund av detta pågår ett forskningsprojekt som syftar till att utveckla och implementera en hövlighetsinsats i ett antal olika organisationer, som präglas av olika förutsättningar, styrning, målbilder, och arbetsformer. Detta för att möjliggöra en utvärdering av insatsens gångbarhet i olika organisatoriska kontexter.

Syfte

Projektet har två huvudsakliga syften. Det första syftet är att utveckla och implementera en hövlighetsintervention, och undersöka om förändringen av beteenden och arbetsrelaterad hälsa påverkar, eller påverkas av, den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Projektet syftar även till att, utifrån interventionens resultat, sammanställa ett metodstöd med konkreta riktlinjer för hur organisationer kan arbeta preventivt mot kränkande särbehandling och ohälsa.

Metod

Insatsen kommer att genomföras som en workshopserie med arbetsgrupper under sex månaders tid, och jämföras med kontrollgrupper i samma verksamheter. Projektet tillämpar en väntliste-kontroll-design, vilket innebär att personer som ingår i kontrollgruppen också erbjuds möjlighet att delta i insatsen när insatsgruppen slutfört sin workshopserie.

Insatsen består av diskussionsmoment under månadsvisa träffar med fokus på kommunikation och socialt klimat på arbetsplatsen. Insatsen tar utgångspunkt i individernas egna erfarenheter, där de är aktiva agenter i processen. Arbetsgrupperna bidrar därmed genom att identifiera vad de ser som hövligt, och sätter själva mål för hövlighet som utgår från gruppens delade upplevelser av vad hövlighet är (Osatuke m fl., 2009).

Totalt planeras insatsen att genomföras i fem organisationer. Det rör sig om två större förvaltningar i Malmö stad som bedriver människobehandlande arbete, såväl som förskoleverksamheter, en organisation med kulturarbetare, och ett privat företag med tekniskt orienterat arbete. För att utvärdera insatsen genomförs enkäter före, direkt efter, och sex månader efter insatsen. Uppföljande intervjuer kommer även att genomföras med medverkande i insatsen.

Resultat

Under våren 2022 genomförs en pilotstudie för att pröva ut det frågeformulär som planeras att användas i projektet. Pilotdata kommer att samlas in från ett bekvämlighetsurval av yrkesverksamma individer. Resultat kring frågeformulärets psykometriska egenskaper, såväl som samband mellan hövlighet/ohövlighet, normer kring hövlighet, och social arbetsmiljö kommer att presenteras. Initiala resultat från pilotstudien kring samband mellan hövlighet, ohövlighet, normer och den sociala arbetsmiljön förväntas generera viktig kunskap om vilka potentiella effekter insatsen kan komma att resultera i.

Projektet finansieras av AFA försäkring (dnr 210121).

Sandra Jönsson & Tuija Muhonen

Att vara en hjälpande eller stjälpande åskådare till arbetsplatsmobbing – vilken roll spelar organisationen?

Fokus för denna presentation är arbetsrelaterad mobbing och den organisatoriska kontextens betydelse för varför åskådare till mobbing agerar eller att inte agerar. Presentationen bygger på en studie accepterad för publicering i *Research in Health and Nursing* 2021, (Jönsson & Muhonen).

Arbetsrelaterad mobbing skiljer sig från den mobbing som vi ser bland barn och ungdomar. Mobbing som sker på arbetsplatsen, mellan vuxna, är ofta mer subtil och inte lika lätt att identifiera. Studier visar att exponering för mobbing på arbetsplatsen har allvarliga konsekvenser för de anställdas psykiska hälsa, till exempel depression eller utbrändhet.¹ Utöver psykiska effekter vet vi också att mobbing kan påverka den fysiska hälsan, till exempel genom muskelsmärta eller huvudvärk², samt minskat välbefinnande, såsom negativ påverkan på individens allmänna tillfredsställelse.³

Inom forskningen har det under långt tid varit fokus på enbart två aktörer: den eller de som utsätter (förövare) och den eller de som är utsatta (offer). Det är inte förrän på 2000-talet som en tredje aktör

uppmärksammas, nämligen åskådaren.⁴ Att vara vittne till hur en eller flera kolleger far illa på arbetsplatsen riskerar att negativt påverka den egna hälsan. Studier har visat att bevittnandet av mobbning kan upplevas som en stressfaktor i arbetet och kan på så vis påverka många fler personer än den som direkt är utsatt. Termen åskådare används för att beskriva den individ som bevittnat mobbning men som inte enbart är att betrakta som ett passivt vittne utan som en individ med möjlighet att agera.⁵ Det handlar alltså om att man som åskådare har *ett val*, att agera eller inte agera i relation till den bevittnade situationen.⁶

Syfte

Syftet med den aktuella studien var att undersöka den organisatoriska kontextens betydelse för åskådares beteende vid bevittnande av arbetsplatsmobbning inom hälso- och sjukvården.

Metod

Kvalitativa semistrukturerade intervjuer genomfördes med 32 anställda (läkare, sjuksköterskor, undersköterskor och fysioterapeuter) inom en av Sveriges regioner. Data samlades in mellan mars 2019 och september 2020 och analyserades med tematisk analys.

Resultat

Vid analysen identifierades tre övergripande teman: åskådares beteenden, organisatoriska faktorer, och sociala faktorer. Deltagarna i studien upplevde ofta att åskådarna, både kollegor och chefer, var passiva i sitt agerande. De menar också att organisatoriska faktorer såsom dysfunktionell organisationskultur och brister i ledningen påverkade hur åskådaren valde att agera i de olika mobbningsituationerna. I relation till sociala faktorer var det bland annat rädsla för negativa konsekvenser, bristande medvetenhet om vad som pågick, eller ett ursäktande av mobbingbeteendet som påverkade agerandet.

Diskussion

Studier har visat att när det gäller att förebygga och förhindra trakasserier och mobbning på arbetsplatsen är åskådares beteende och ingripanden av stor betydelse.⁷ Att fokusera på åskådares roller och agerande kan exempelvis vara fördelaktigt när man utformar olika metoder eller interventioner med syfte att minska de negativa konsekvenserna av mobbning. Att även inkludera åskådarna i en mobbningsituation innebär ett mer holistiskt angreppssätt där man slutar betrakta mobbning som en fråga på individnivå och i stället ser mobbning som en fråga för hela organisationen. Genom detta perspektivskifte möjliggörs alternativa sätt att arbeta med att förebygga förekomsten av mobbning.

Kristina Palm & Annika Vänje

Att organisera för ett inkluderande arbete utifrån Sveriges sju diskrimineringsgrunder

Inledning

I Sverige finns diskrimineringslagen 2008:567 som syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. I praktiken innebär det att organisationer behöver arbeta för mångfald, men också med inkludering. När organisationer arbetar för mångfald arbetar de ofta med rekryteringsprocessen och säkerställer att exempelvis kön och etnisk tillhörighet inte utgör hinder för anställning. Att en organisation uppnår mångfald innebär dock inte per automatik att de anställda upplever sig vara inkluderade.

Syfte

Syftet med forskningsöversikten är att bidra med en systematisk och tematisk överblick över befintlig forskning om inkluderande arbetsliv utifrån Sveriges sju diskrimineringsgrunder. Vidare är syftet att identifiera kunskapsluckor och framtida forskningsbehov relevanta för svenska arbetsorganisationer och arbetsplatser.

Metod

Studien har genomförts som en så kallad ”rapid review”, vilket är en systematisk forskningsöversikt genomförd på kortare tid, vilket innebär att analyserna fokuserar på tematisering och beskrivning av datamaterialet snarare än en fördjupad analys. Litteratursökningen är genomförd i de engelska

databaserna Scopus och Web of science Core Collection och i de nordiska databaserna SwePub, Norart och Forskningsdatabasen.dk. Av 1174 träffar som granskats efter förutbestämde kriterier för inklusion, exklusion och kvalitet inkluderades i det slutgiltiga urvalet 42 artiklar. En avgränsning har varit att de granskade artiklarna ska omfatta ett empiriskt perspektiv på inkludering, det vill säga behandla forskning om praktisk inkludering i arbetsorganisationer. Det betyder att exempelvis artiklar som behandlar ett arbetsmarknadsperspektiv och/eller omfattar personer som ej är i arbete (utanför åldersspannet 20 – 67 år) har exkluderats från denna granskning. De ingående artiklarna är av hög kvalitet och publicerade mellan åren 2000–2020.

Resultat

Forskningsöversikten har resulterat i åtta teman utifrån Sveriges sju diskrimineringsgrunder kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder samt temat mångfaldsarbete. Studierna som ingår i översikten kommer från hela världen, men endast i diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning (med arbetstagarperspektiv) ingår studier som är genomförda i Sverige, det är också endast i dessa områden där studier är genomförda i Skandinavien (exklusivt Sverige). Det är en bredd av branscher från både offentlig och privat näring som är representerade i ingående studier, och det är både tjänstemän och yrkesarbetare, alltifrån läkare i organisationen Läkare utan gränser till städpersonal på städföretag som ingår.

I den inkluderade forskningen tydliggörs att inkludering uppstår först när berörda individer upplever sig vara inkluderade. Resultaten visar att arbetslivet ofta är normativt utifrån värderingar och handlingar, vilket ställer krav på att arbetsorganisationer som strävar efter mångfald och likabehandling måste arbeta aktivt och medvetet med inkludering. Vidare är ledares kompetens en förutsättning för inkludering. Detta betyder att det är centralt att kritiskt granska såväl de organisatoriska strukturernas logik som individers möjlighet att bli accepterade för sitt unika jag i den lokala kontexten. Därutöver krävs en medvetenhet om att ett aktivt okritiskt inkluderingsarbete indirekt kan förstärka en normativ kultur och bli diskriminerande för vissa grupper. En slutsats är därmed att inkludering inte handlar om att utveckla anpassningsstrategier till den rådande normen, utan snarare om att utveckla kunskaper och förståelse för olikheter.

De kunskapsluckor vi har identifierat visar bland annat att det behövs fler studier i svensk kontext; 1) om samtliga diskrimineringsgrunder och inkludering, 2) med ett intersektionellt perspektiv på inkludering, 3) om kön och sexuell läggning och inkludering i traditionella arbetaryken samt 4) *hur* organisatoriska värdegrunder kan implementeras så att de i praktiken bidrar till en inkluderande arbetsplats. Resultaten av forskningsöversikten visar vikten av att varje diskrimineringsgrund och hur de samspelar med varandra, adresseras vid inkluderingsarbete. Forskningen behöver därför adressera tvärvetenskapliga och intersektionella perspektiv för att både bredda och fördjupa ämnesområdet inkludering i arbetslivet.

Mikael Bergmash, Malin Espersson & Erika Andersson Cederholm

Exit, voice, loyalty: om (o)viljan att uttrycka missnöje eller begå motståndshandlingar

Den svenska dataspelsbranschen är en ”ung” bransch med en kraftig tillväxt de senaste åren. 2020 omsatte branschen 35 miljarder kronor och har omnämnts för ”den nya basindustrin”. I media har frasen ”det svenska spelundret” använts för att beskriva branschen som en framgångssaga. Antalet anställda i branschen har fördubblats under de senaste fem åren, vilket är ett tecken på att branschen upplevs som en attraktiv arbetsmarknad. Men media har också visat upp en annan bild av dataspelsbranschen både internationellt och nationellt med redogörelser av utnyttjande av arbetskraft, sexuella trakasserier och diskriminering. Begreppet ”crunch”, som betecknar perioder av hård arbetsbelastning och ofta obetald övertid, är allmänt vedertaget i branschen. Detta speglar en generell kännedom om att det i branschen förekommer dåliga arbetsvillkor, vilket bekräftas i våra studier. Spelutvecklare som vi kommit i kontakt med uttrycker att de själva eller andra har varit utsatta för missförhållanden i branschen. Många vittnar om spelutvecklare som har blivit sjukskrivna på grund av utbrändhet. Det finns således både en generell bild av missförhållanden men också egna erfarenheter av detta. Hur hanterar då spelutvecklare upplevelser av dåliga arbetsförhållanden?

I sitt klassiska verk diskuterar Hirschman tre huvudsakliga handlingsmöjligheter för anställda att uttrycka sitt missnöje mot ledningens agerande och dåliga arbetsförhållanden, exit, voice, loyalty (översätts: sorti, protest och lojalitet). Kortfattat innebär sorti att lämna organisationen, dvs. avsluta sin anställning; protest innebär att göra sin röst hörd, t ex genom att individuellt eller kollektivt protestera mot hur ledningen agerar eller mot ett visst beslut; lojalitet innebär att stanna kvar och (passivt) acceptera ledningens hållning. De här tre strategierna är inte ömsesidigt uteslutande, istället kan en anställd använda sig av olika strategier vid olika tidpunkter. Misslyckade försök att få till stånd en förändring genom protest, skulle kunna leda till en uppgivenhet som så småningom resulterar i att den anställda väljer att lämna organisationen, dvs sorti. Men sorti kan också ske utan att den anställda först försökt påtala sitt missnöje (eller missförhållanden). Vidare skulle protest kunna tolkas som en lojalitet gentemot organisationen, eftersom detta kan förstås som ett sätt att bidra till förbättring/förändring.

Syfte

Med utgångspunkt i ovanstående är syftet med denna studie att förstå hur spelutvecklare hanterar upplevda missförhållanden i arbetsvillkoren, uttrycker missnöje gentemot ledningen samt vilka konsekvenser detta får.

Metod

Vi har genomfört drygt tjugo semistrukturerade intervjuer om 1,5-2,5 timmar med spelutvecklare verksamma i små och stora svenska spelbolag.

Resultat

Vår preliminära analys visar på betydelsen av sammanhållning och informell gemenskap bland anställda och då särskilt i upplevelser av brister i arbetsvillkoren. Gemenskapen uttrycks ofta i form av olika slags släktmetaforer, såsom ”min familj” eller ”brödraskap”. Den informella gemenskapen fungerar som en slags ”buffert” mot dåliga arbetsvillkor, här kan anställda få stöttning och hjälp när arbetsgivaren ställer höga eller orimliga krav. Samtidigt som kollegorna har denna positiva inverkan medför en alltför stor lojalitet att enskilda anställda accepterar mer eller stannar kvar längre än vad de annars hade gjort. En stark lojalitet gentemot sina kollegor kan därmed driva på anställda att arbeta ännu hårdare. Detta kan å ena sidan gynna det egna inflytandet på ett pågående projekt, medan det å andra sidan riskerar att exkludera dem som inte är villiga till samma uppoffringar.

De anställdas lojalitet ligger alltså inte hos chefer/ledning utan hos de närmaste kollegorna och för dessa är spelutvecklarna villiga att göra personliga försakelser, exempelvis genom att åsidosätta sina egna krav på rimliga arbetsvillkor. Detta görs genom att man stannar kvar hos en arbetsgivare längre än man egentligen vill och anpassar sig därmed till normer om hög arbetsbelastning, i syfte att inte svika kollegorna. Däremot används inte dessa informella sammanslutningar för att göra ett tydligt gemensamt ställningstagande gentemot arbetsgivaren. Dock finns det exempel på att enskilda anställda ibland påtalar upplevda orättvisor å sina kollegors vägnar. Detta visar att det trots att det finns starka gemenskaper, så saknas det en kollektiv röst och kollektiva aktioner.

Sammantaget visar vår preliminära analys att ansvaret för arbetsprocessen till stor dels förflyttas från ledningen och till de anställda. Många anställda är beredda att göra stora uppoffringar i sin egen arbetssituation för att inte svika sina kollegor. Först då situationen har blivit ohållbar för den enskilde, t ex genom ett upplevt svek från kollegorna eller stora hälsoproblem (t ex utbrändhet) väljer en anställd som befinner sig i denna position att lämna. I de informella gemenskaperna finns alltså en dubbelhet, den har en skyddande funktion samtidigt som den låser in den anställda i en situation av utsatthet.

Session 11: Arbetsliv och rekrytering

Moderator: Jeaneth Johansson

Lokal: South

Susanne Lundberg

Russin eller bakpulver? Teoretiska frågeställningar kring rekrytering av personer från kommunala arbetsmarknadsåtgärder

Sedan många år är det svårt att hitta kompetent personal till stora delar av den svenska arbetsmarknaden, samtidigt som hög nivå av arbetslöshet råder. Både nyrekrytering och bibehållande av kompetent personal innebär problem för arbetsgivarna, vilket leder till svårigheter med bemanning, kompetens och kontinuitet i verksamheterna.

Samtidigt har vi en situation med hög nivå av arbetslöshet, särskilt för utlandsfödda och för personer med oavslutad grund- eller gymnasieutbildning. Vare sig detta kan förklaras med diskriminering eller utbildning som är så dålig att människor inte avslutar eller en kombination av båda kan vi tala om en avgränsning av arbetskraften, där en stor andel betraktas av arbetsgivare och sig själva som ”icke anställningsbara” eller ”utanför arbetskraften”. De verksamheter som riktar sig mot ”personer långt från arbetsmarknaden” verkar förvärra snarare än lösa problematiken.

Mitt forskningsintresse handlar om rekryteringsproblem i branscher där högskoleutbildning inte är en nödvändighet, som till exempel äldreomsorgen. Min forskning där visar bland annat att de som sysslar med rekrytering behöver motarbeta föreställningen att omsorgsyrkena är ”enkla jobb” där vem som helst kan hoppa in. De lägger mycket tid på att hitta utbildade och lämpliga personer, och bland de utan formell utbildning de som vill stanna, lära sig yrket och bli en del av arbetslaget. För att bibehålla de som passar har en del kommuner omfattande program för att förbättra arbetstider och –villkor och beskriver att de ser goda resultat, medan andra uppgivet konstaterar att det är omöjligt (Lundberg 2022)

Metod

I mitt nya projekt undersöker jag specifikt hur ansträngningarna att matcha personer från kommunala arbetsmarknadsåtgärder till bristyrken i den kommunala sfären – återigen främst äldreomsorgen. Genom att intervjua en person från arbetsmarknadsverksamheterna och en som ansvarar för rekrytering i samma kommun – tio större och mindre – hoppas jag få en uppfattning om mer och mindre framgångsrika strategier.

Teoretiska frågor

För att gräva djupare i frågan om hur branscher med kompetensbrist och rekryteringsproblem kan få kakan att växa snarare än knycka russin ur grannens kaka krävs ett bättre teoretiskt ramverk än det jag har hittat hittills.

Det teoretiska underlaget till rekryterings- och kompetensfrågor framstår som väldigt perspektivberoende – å ena sidan en tradition som ligger nära arbetsvetenskap som har sina rötter hos bland andra Harry Braverman och Arlie Hoschild och inriktar sig på arbetsvillkor och individens relation till sitt arbete, och å andra sidan HR-traditionen där kompetens, sjukskrivningar och andra HR-aspekter ses som produktionsfaktorer i verksamheterna (kategorisering från Söderström 1990).

Ett intresse för rekrytering av personer med låg eller ingen formell utbildning leder till att båda dessa perspektiv ensamma blir otillräckliga. HR-traditionen konstaterar att kompetens kan öka eller minska med olika utbildningsinsatser och organisationsformer, och att vissa typer av kompetens – till exempel yrkesfärdigheter av olika slag – är lättare att både utbilda och mäta, medan andra typer av kompetens – såsom bemötandefärdigheter, värderingar, handlag etc. – är svårare. Men för den som har varit arbetslös under lång tid och inte har någon yrkeskunskap kan man bara konstatera en *brist* på kompetens – och då blir personen sedd genom HR-glasögon bara ett minus, en omöjlighet, som inte tillför något till verksamheten.

Den arbetsvetenskapliga traditionen konstaterar bland annat att meningsfullt arbete med goda villkor är bra för individer ur hälsosynpunkt etc – och i så fall kan nästan vilket reglerat jobb som helst passa bra för vem som helst. Denna slutsats drar även den Workfare-modell som kommit att prägla många välfärdsstater även Sverige de senaste decennierna (cf Panican & Ulmestig 2019, Peck & Theodore 2000). Men med slutsatsen att arbetet i första hand gynnar individen behövs ingen specifik yrkeskompetens, utan blir till en slags hälsoinsats – vilket kan betraktas som en mindre kostnadspost än en annan hälsoinsats, men ingen resurs för den verksamhet som behöver kvalificerat arbete utfört. En mer tillämplig syn på kompetens behöver tillföra ett klassperspektiv, bland annat. Det är troligen av vikt att göra kopplingar mellan kunskap och självförtroende – vilket syns till exempel i fråga om SFI-utbildning (cf Hultqvist & Hollertz 2021). Beverly Skeggs talar i sin bok från 2004 om hur arbetarklasskvinnor (men även män) dels behöver ägna tid och kraft åt ”respectability” det vill säga att passa in mallar de inte har något inflytande över, och dels att de kunskaper och färdigheter som de själva behöver i sitt liv sällan eller aldrig ses för sitt ”bruksvärde”, medan det ”bytesvärde”, alltså de kompetenser som kan leda till att man får eller behåller ett arbete. Denna teoribildning skulle kunna bidra mycket till den arbetsvetenskapliga forskningen i allmänhet, och den om lågutbildades arbetsmarknad i synnerhet, tror jag.

Eugenia Segerstedt

Small Town Big Move. Konstruktioner av plats i gruvsamhällen i omvandling

I avhandlingen *Small Town Big Move* analyseras konstruktion av plats i gruvsamhällen som genomgår omfattande samhällsomvandlingar. År 2010 har Kiruna och Gällivare gått in i en ny exekutiv fas i de storskaliga samhällsomvandlingarna då många fastigheter måste flyttas eller rivas och byggas om eftersom gruvbrytningen i underjordsgruvorna påverkar markytan. Samhällsomvandlingarna fortsätter och lär fortsätta i flera år till. Ambitionen att genomföra samhällsomvandlingarna på ett hållbart sätt, främja social hållbarhet och göra lokalsamhällen mer attraktiva resulterade i forsknings- och utvecklingsprojekt som fokuserade på dessa frågor.

Avhandlingens syfte är att beskriva och analysera konstruktion av plats i etablerade gruvsamhällen under samhällsomvandlingarna genom följande forskningsfrågor. Hur går konstruktion av plats till i dialoger om social hållbarhet och attraktivitet? Hur görs plats av människor i olika åldersgrupper, av olika kön och yrkesgrupper i etablerade gruvsamhällen som genomgår samhällsomvandling? Vilka möjligheter och begränsningar bär olika forskningsmetoder i relation till deras potential att inkludera medborgares perspektiv i omvandlingsprocessen? Det övergripande teoretiska perspektivet i avhandlingen är att plats är socialt konstruerad: plats görs av reflekterande människor som diskuterar och beskriver det, av diskurser som produceras och reproduceras i sociala grupper bortom individuella uttalanden och åsikter. Människors sätt att reflektera över deras lokalsamhällen är en viktig del av vad dessa samhällen är, var och kommer att bli, tillsammans med den reflexiva relationen till platsen och tankar om dessa människors egen framtid och andras framtid i dessa samhällen (se Lefebvre, 1991, Halegua, 2020). Med den reflexiva relationen till platsen menar jag hur människor förhåller sig till risker, tänker på framtiden, definierar vad gör deras liv meningsfull och reflekterar över förändringar i deras omgivning; lokalsamhället är en av nivåer för dessa tankar, attityder och känslor.

Fem delstudier genomfördes för att undersöka konstruktion av plats i gruvsamhällen i omvandling med hjälp av olika forskningsmetoder: en forskningsöversikt av studier om sociala hållbarhetsfrågor i etablerade gruvsamhällen, en 3D visualisering av sociala värden i Gällivare, en reflexiv analys av workshops i Living labs i Kiruna och Gällivare, en jämförande studie av tre medskapande processen i Kiruna samt en statistisk analys där konstruktion av plats i Kiruna jämfördes över tid.

Resultaten av dessa studier visar att de som bor i Kiruna och Gällivare i deras dialoger om social hållbarhet och attraktivitet konstruerar plats genom motsägelsefulla berättelser, bärande teman i konstruktion av plats aggregerades genom dessa berättelser som människor konstruerade och reproducerade, förhöll sig olika och hänvisade till. Etablerade berättelser har en lång historia. såsom berättelsen *Mönstersamhället*, en stad konstruerad planerad som modern och inkluderande; berättelsen *Naturen och staden* om den vackra naturen utanför samhällen – skogen, fjällen, älv och sjöar - som värderas högt av besökare och lokalbefolkningen; berättelsen *Stor stad annorstädes*, en stor stad som

används som kontrapunkt för att visa vad Kiruna och Gällivare inte är och fortsätta konstruera det rurala i samhällen; en berättelse *Den trygga småstaden*, berättelsen om att alla känner alla, spontana möten, samarbeten, de alla användes för att återknyta samhällen i förändring till de etablerade sätten att konstruera plats i dem, koppla samman plats i dag med konstruktion av dess förflutna. Berättelsen *Den villkorat inkluderande staden* användes för att ifrågasätta inkluderingen och dess villkor i de tätt sammankopplade samhällen. Berättelsen *Hopp* om inkluderande och hållbar framtid och berättelse *Brutna löften* om de snabba omvandlingarna som resulterar i större samhällsförändringar, användes för att bearbeta förändrade konstruktioner av platsens framtid.

Mönster identifierades i hur människor av olika åldersgrupper, professioner och kön gör plats under samhällsomvandlingarna. 3D visualiseringsstudien visade att kvinnor i Gällivare var generellt mer missnöjda med den byggda miljön än män medan spatiala mönster av missnöje liknade varandra. Studien om konstruktion av Kiruna som en plats att stanna eller lämna visade att arbetaryrken i mindre utsträckning än andra övervägde att flytta år 2011, medan denna skillnad inte kunde observeras i 2016. Generationsmönster liknade den beskrivningen: ju yngre desto mer benägna var respondenterna att överväga flytta från kommunen i framtiden, medan gapet mellan den yngre generationen och de övriga hade växt. Effekten av starka sociala band som bidrog till att hålla tillbaka viljan att flytta har förändrats från icke signifikant till synlig för män och från signifikant till stark för kvinnor. Hoppet om omvandlad Kiruna så närvarande 2011 var mindre uttalad år 2016.

Olika forskningsmetoder hade olika potential för att inkludera medborgares perspektiv i samhällsomvandlingarna. Den statistiska metoden gav representativa mönster bakom människors tankar om att stanna eller flytta, men den kunde inte bidra till djupare förståelse av sociala företeelser bakom dessa mönster och deras kontextuella betydelse. Living Labs gav möjligheten att förstå hur plats görs i dialoger om social hållbarhet och attraktivitet, men var begränsad i möjligheter att nå djupare förståelse för individers reflektioner, individuella åsikter och preferenser. 3D visualiseringen hjälpte identifiera rumsliga mönster och gav verktyg för att diskutera dessa mönster med olika respondenter men var begränsad i dess utrymme att förstå och tolka dessa mönster.

Magnus Boström & Cecilia Österman

Var finns morgondagens sjöfarare? Om att attrahera och behålla kompetent personal i en föränderlig värld

Sjöfarten är traditionellt sett ett manligt kodad yrke där praktisk erfarenhet och yrkesskicklighet värderats högt. Historiskt så har ungdomar lärt sig yrket och jargongen ombord, och därigenom fostrats in i den starkt hierarkiska kultur som livet till sjöss har erbjudit. Detta har lett till att mobbning och trakasserier tyvärr har varit vanliga inslag. I ett globalt perspektiv råder det brist på kvalificerad arbetskraft inom sjöfarten, och precis som i hela transportbranschen förväntas behovet öka avsevärt inom en snar framtid. En del ungdomar vet tidigt att de vill satsa på sjöfarten och kan då välja en sjömansutbildning redan på gymnasiet, medan andra söker sig till någon av sjöbefälsutbildningarna som ges vid Linnéuniversitetet respektive Chalmers tekniska högskola. Under det senaste decenniet har söktrycket avtagit markant, något som delvis kan förklaras av ett generellt minskat studentunderlag samt hög konkurrens från andra utbildningar. Även om andelen kvinnor inom dessa utbildningar har ökat successivt under åren så utgör yngre, vita män en majoritet av studenterna, och det är även inom denna kategori som den största minskningen kan observeras bland sökande. Eftersom denna grupp under lång tid har utgjort basen av studentunderlaget, är det även där tidigare rekryteringsinsatser har fokuserats. När demografin och intresset förskjuts är det viktigt att strategier för rekrytering ses över. Sjöfarten behöver rekrytera fler, men framför allt behöver rekryteringen breddas.

Syfte

Projektet *Drivkrafter för kompetensförsörjning i en socialt hållbar sjöfart* syftar till att identifiera drivkrafter på individ-, organisations- och branschnivå för kompetensförsörjning i en socialt hållbar sjöfart, samt undersöka hur dessa kan omsättas i praktiken. I grunden handlar det om att ta reda på vad som får människor att söka sig till sjöfarten, fullfölja en utbildning och sedan stanna kvar inom yrket. Som del i detta projekt har vi undersökt vad som lockar ungdomar till en sjöfartsutbildning, hur de ser

på sin utbildning, och vad som därefter skulle kunna få dem att stanna kvar, alternativt söka sig bort från branschen.

Metod

Denna del av studien är baserad på intervjuer med gymnasieelever vid sjömansskolor och universitetsstudenter vid sjöbefälsutbildningar. Datainsamling har skett genom både individuella semistrukturerade intervjuer samt fokusgruppsintervjuer. Totalt har 28 gymnasieelever och 27 universitetsstudenter deltagit. Det transkriberade datamaterialet har därefter bearbetats tematiskt. Under analysarbetet identifierades ett antal teman, där några kan ses som motiv för att söka sig till en sjöfartsutbildning, medan andra snarare har motsatt effekt och kan få sjöfarare att vilja byta karriär.

Resultat och diskussion

De motiv som angavs för att vilja söka sig till sjöfarten kan grovt delas in i tre kategorier. Några deltagare kan sägas komma från en *sjöfartsfamilj*, där antingen en eller flera familjemedlemmar har arbetat till sjöss, alternativt att familjen regelbundet har semesterat i skärgårdsmiljö. Denna grupp av respondenter visste tidigt vilken utbildning de ville gå, och för dessa handlade valet främst om studieort, och senare val av fartygssegment. De som kände till sjöfarten angav ofta pengar och ledighet som skäl för att söka sig dit. Andra deltagare hade aktivt sökt en *praktisk utbildning*, utan att för den delen aktivt söka sig till sjöfarten. I denna grupp uttryckte flera deltagare att de var studietrötta; för dessa lockade tanken på ett specifikt yrke, med konkreta arbetsuppgifter. För övriga deltagare var det framför allt *slumpen* som hade styrt studievalet. Där kunde det röra sig om en kamrat som hade nämnt sitt studieval, en broschyr från en sjömansskola som hade dykt upp i brevlådan, eller ett spontant besök vid en gymnasiemässa. Flera deltagare ur de två senare kategorierna uttryckte tydligt att sjöfarten behöver öka sin synlighet; väldigt många presumtiva studenter känner helt enkelt inte till de möjligheter som sjöfarten erbjuder.

En majoritet av deltagarna hade genomfört minst en fartygsförlagd praktikperiod ombord på ett eller flera fartyg. Deras erfarenheter gav uttryck för saker som potentiellt kunde få dem att söka sig bort från sjöfarten. Ett återkommande tema var bristande *onboarding*, alltså avsaknaden av ordentlig information inför, samt bristande initialt mottagande ombord. I vissa fall var besättningen inte ens införstådda i att eleverna/studenterna skulle komma. Vidare så redogjorde de för bristande *handledarskap*. Här handlade det främst om ovilja att agera handledare eller avsaknad av tid för uppgiften. Avslutningsvis så nämnde deltagarna händelser som kan anses utgöra *kränkande särbehandling*. Som elev/student är du i en utsatt position, och det är viktigt att de runt omkring dig är medvetna om detta.

Det är tydligt att sjöfartsbranschen, med relativt små medel, skulle kunna göra stor skillnad. Det handlar dels om ökad synlighet, men också om att ge de ombord förutsättningar, i form av tid och resurser, för att möta nästa generations sjöfarare på ett respektabelt sätt.

Kristina Johansson, Jeaneth Johansson, Melinda From, Julia Jonasson Tolv & Johan Kaluza

Korttidsarbete i ett segregerat arbetsliv

Jämställdhetsmyndigheten (2020) konstaterar att covid-19 pandemin inverkat negativt på ekonomisk jämställdhet. Kvinnor har förlorat inkomster i större utsträckning än män, samtidigt som pandemin lämnade kvinnor med en ökad arbetsbörda. För att mildra pandemins effekter användes år 2020 offentliga medel motsvarande 90 miljarder kronor till direkta stöd till företag. Den enskilt största satsningen var stöd vid korttidsarbete, även kallad permitteringsstöd (Tillväxtanalys 2021:5). Korttidsarbete innebär att anställda går ner i arbetstid under en tid samtidigt som arbetsgivaren får ekonomiskt stöd av staten. Under pandemin var statens subventionsgraden högre än lagens ordinarie nivå.

Pandemins konsekvenser föder frågor om de offentliga stödinsatserna varit tillräckliga och om ökade ekonomiska klyftor hade kunnat stävjas om insatser genomförts på andra och mer genusmedvetna sätt. Med avstampet i förstärkningarna av korttidsstödet, syftar denna artikel till att fördjupa förståelsen för den inverkan som arbetslivets segregeringsmönster kan tänkas ha för korttidsarbetets utformning och tillämpning. Det huvudsakliga bidraget därmed är att nå ökad förståelse för pandemins implikationer

och identifiera luckor och kunskapsgap i behov av mer forskning och utveckling. Analysen gör nedslag i dels utredningstexter, dels tillgänglig statistik över stödets fördelning vilka tolkas och analyseras med stöd av workshops med involverade parter genomförda i pilotprojektet RIKARE (Luleå tekniska universitet och RISE, i samverkan med Jämställdhetsmyndigheten och Region Värmland).

Under pandemin förstärktes det korttidsstödet som tagits fram efter finanskrisens lågkonjunktur. Då beskrevs korttidsstödet bottna i en önskan att ”långsiktigt stärka Sveriges konkurrenskraft och svensk industri samt värna om sysselsättningen i hela landet både i hög- och lågkonjunktur” (SOU 2018:66 s.). Utredningen har ett tydligt industrifokus men bedöms inte få några konsekvenser för jämställdheten i samhället, då frågan om fördelning mellan män och kvinnor avgörs på lokal nivå och inte direkt påverkas det statliga stödets utformning (s. 95-96). I den extra ändringsbudget för 2020 (Prop 2019/20:132), där åtgärder med anledning av coronaviruset presenteras skriver dock regeringen att de, till skillnad från den tidigare utredningen, ser att ”stödet av flera själv kan komma att få vissa direkta effekter på den ekonomiska jämställdheten”, eftersom tidigare erfarenheter visat att det framför allt gynnar industrin (där män arbetar) och heltidsanställda. Den ”sammantagna bedömningen” är dock att ”förslaget sannolikt inte medför några större permanenta konsekvenser för den ekonomiska jämställdheten” (s. 83).

Tillväxtverket har upprättat en websida med statistik över fördelningen av korttidsarbete, men där presenteras inte några könsuppdelade uppgifter. På förfrågan har Tillväxtverket lämnat ut data om antalet män och kvinnor från varje näringsgren som beviljats korttidsstöd per år. Dessa visar att av den nästan 600 000 personer som omfattats av stödet år 2020, var 36 procent kvinnor och 64 procent män. Vår analys visar att snedfördelningen framförallt handlar om att stödet betalats ut till mansdominerade och jämställda näringsgrenar i långt mycket högre utsträckning än till kvinnodominerade näringsgrenar. Tillverkningsindustrin hade flest antal personer i korttidsstöd. 30% av personer i korttidsarbete arbetade i tillverkningsindustrin.

Det sista nedslaget fokuserar på den betydelse som anställningsvillkor kan tänkas ha för hur korttidsarbetet kom att fördelas. Tanken med korttidsstödet är att säkra företagets konkurrenskraft och kompetensförsörjning genom att kunna behålla sin personal även i lågkonjunktur. En bemanning baserad på en hög andel av visstid- och deltidsanställningar tydliggör antaganden om de anställda som utbytbara, vilket i serviceyrken förstärkas av att den viktigaste kompetensen ofta ses handla om en trevlig personlighet snarare än utbildning och erfarenheter (Johansson 2015). Processer och praktiker av kön, ålder och rasifiering gör att vissa anställda mer ofta ses som utbytbara än andra. Idag är Hotell och restaurang i det närmast jämställd sett till antalet anställda män och kvinnor, men likafullt är det en bransch där tillsvidareanställning på heltid är undantag snarare än norm. Vad detta i sin tur innebär för korttidsstödet visar exempelvis Hotell och restaurang, en näringsgren särskilt påverkad av de restriktioner som infördes för att bromsa smittspridningen. Enligt beräkningar från Hotell och restaurangfacket fick 16 500 visstidsanställda ”gå på dagen” när pandemin slog till. Många av dessa med en så kallad ”Anställning för enstaka dagar” en anställningsform som finns inskrivet i kollektivtalet för det arbete som inte går att schemalägga. Därutöver omfattades 21 500 personer av 3500 varsel om arbetsbrist. De som i slutändan kom att innefattas av de cirka 3300 korttidsavtal som tecknades inom ramen för Hotell- och restaurangfacket var en liten kärngrupp av anställda som arbetsgivarna värnades om att få behålla.

Beskrivningarna från Hotell och restaurang tydliggör problem och paradoxer som följer när tillsynes allmängiltiga stödinsatser som i praktiken är utformade utifrån logiker och antaganden sprungna ur ett industriperspektiv. Vår poäng är inte att korttidsstödet i sig skapar ekonomisk ojämställdhet. Poängen är att stöd när utformade utifrån tillsynes könsneutrala antaganden om arbete och anställning i mansdominerade industrier tillämpas i ett segregerat arbetsliv accelereras och förstärks existerande ojämlikhetsmönster.

Akademisk mobilitet i arktiska Norden – ett socialt hållbart perspektiv

Detta gränsöverskridande samarbetsprojekt mellan Arctic 5 lärosätena i Finland, Norge och Sverige har ökat förståelsen för akademisk arbetskraftsrörlighet samt främja samverkan inom ramen för Joint Arctic Agenda avtalet mellan dessa lärosäten för en gemensam arbetsmarknad.

Projektet finansierades av Interreg Nord, Region Norrbotten samt motsvarigheterna i de övriga länderna. Utgångspunkten för projektet har varit farhågor om att sysselsättningsproblem för akademiker och segregering medför en betydande förlust av innovations- och kompetenspotential i de nordliga delarna av Norden. Arbetskraftmobilitet inom de norra regionerna av Sverige, Finland och Norge är intressant för att skapa en konkurrenskraftig och hållbar arbetsmarknad, där arbetsgivare har tillgång till rätt kompetens. IT-sektorn är en av de branscher som har ett stort rekryteringsbehov och behöver tacklas utifrån ett genus- och en mångfaldsmedveten ansats. Det är bekymmersamt att framtidsutsikterna blir mörkare och att många lämnar den nordliga regionen. Inom högskolevärlden har man uppmärksammat behovet av att studenter hittar sysselsättning som motsvarar deras akademiska expertis. Ökad rörlighet ses som ett viktigt mål på universiteten och för forskningsfinansiering. Rörligheten bidrar dock till starkare social hållbarhet för att gynna regionen och dess invånare. ”Brain circulation” är högt värderat vid universiteten, särskilt när det saknas vakanser för fortsatt karriär efter doktorsexamen. Motsatsen skulle vara ”brain drain” att regionen förlorar akademiskt utbildad arbetskraft och behöver därför se hela den arktiska regionen som en kompletterande arbetsmarknad även bland akademiker, något som bidrar till att förhindra att akademiker lämnar regionen. Brain circulation behövs för att bidra till en socialt hållbar utveckling, jämlikhet och jämställdhet i den Arktiska regionen.

Syfte

Projektets syfte var att mobilitet över nationsgränserna ska vara ett attraktivt och självklart alternativ till att flytta söderut. Det övergripande och mer långsiktiga syftet har varit öka samarbetet mellan flera aktörer som arbetar med arbetsmarknads- och kompetensförsörjning. Det övergripande målet har varit att få ökad kunskap om de processer som möjliggör mobilitet på arbetsmarknaderna med stöd av tidigare erfarenheter av gränsöverskridande mobilitet utifrån ett genus- och mångfaldsperspektiv.

Metod

För att uppnå syftet har projektet bidragit till att skapa mervärde i form av strukturerat erfarenhetsutbyte och metodutveckling för de strategiska aktörerna inom arbetsmarknad och kompetensförsörjning. De lokala aktörerna har varit Eures/arbetsförmedlingen, HR enheterna både vid lärosätena och i några kommuner, fackförbund, kommuner och IT företag i respektive land. I projektet arbetade vi med 5 olika arbetspaket. Arbetspaket WP1 social hållbarhet och kommunikation i fokus. WP2. Management av projektet. WP3. Arktiska attityder och HR utveckling. WP4. Arktisk kreativitet – IT sektorn utifrån ett genus och mångfaldsperspektiv. Projektet har haft en kommunikationsstrategi och spridit resultat via workshops, samt via projektets hemsida och via existerande kanaler vid alla deltagande universitet. Projektet har även presenterats vid olika konferenser och evenemang. Inom projektet har även flertalet intervjuer med akademiker och representanter från IT-sektorn både enskilt och i grupp genomförts. Även inspelade video föredrag av akademiker med erfarenhet av mobilitet har synliggjorts.

Resultat

Resultaten har synliggjort vad som påverkar attraktiviteten i regionen som kallas Arktisk attraktivitet. Människor flyttar sällan ensam utan har även en partner och/eller familj att ta hänsyn till. Själva attraktiviteten för en plats är en kombination av nyfikenhet, möjligheter till arbete, attraktiva villkor för företag och karriär utveckling samt hur attraktiv en plats är att bo på. Detta har även blivit synligt i vårt arbete med projektet, i termer av vad som anses attraktivt, och hur detta förmedlas/kommuniceras för att attrahera människor till en region. Detta blev synligt från olika vinklar, intervjuerna med IT sektorn, paneldiskussioner med doktorander, post-doktorer och studenter samt enkätstudien om mobilitet. I detta projekt framkom att PhD studenter och post-doktorer är potentiellt den största gruppen som åker utomlands för en period under deras forskarutbildning, vanligtvis efter doktorsexamen. De var också mycket entusiastiska till att bygga riktlinjer för gränsöverskridande

mobilitet eftersom verkligheten är den att de hade dåliga personliga erfarenheter hur det fungerar i praktiken. Detta framkom utifrån deras Mobilitets berättelser och erfarenheter av att bo i Norr. En bidragande orsak till mobilitet är tillgången till fri utbildning. Det var främst via personliga nätverk och vänner som avgjorde mobiliteten. Själva geografien saknade betydelse, det var snarare en fråga om en personlig investering i sig själv som dessa erfarenheter värderades positivt. Även tillgången till barnomsorg hade betydelse samt boendet och bristen på kunskap om hur olika praktiska saker fungerar i respektive land. Brister i språket och bristen på praktiskt stöd och guidning i systemet kan resultera i socialt utanförskap i det nya landet. I den hårda konkurrenssituationen mellan IT företagen behöver företagen vara attraktiva arbetsgivare.

Session 12: Välfärdens styrning och arbetsvillkor (workshop för inbjudna deltagare)

Moderatorer: Malin Bolin & Tina Forsberg

Lokal: Alpinist

I denna workshop presenteras och diskuteras forskning om olika styrformers inverkan på anställdas arbetsvillkor och arbetsmiljö inom olika typer av välfärd. Det har visat sig vara svårt att skapa hållbara arbetsmiljöer där alla kan, orkar och vill arbeta ett helt arbetsliv. I regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 är därför hållbart arbetsliv ett av fyra fokusområden. Sedan nedskärningarna av offentlig sektor under 1990-talskrisen har det tecknats en problembild av arbetsvillkoren inom offentlig sektor, och jämförelser har visat att offentlig sektor skiljer sig åt jämfört med andra branscher samt att styrningen är en orsak. Regeringens tillitsdelegation fastslog att framtidens styrning behöver gå bortom nyliberal styrning som New Public Management (NPM) för att säkerställa såväl medborgares tillgång till kvalitativ välfärd som hållbara arbetsvillkor för anställda som utför välfärdsarbete. Samtidigt är det oklart hur olika typer av styrning ska förstås i relation till varandra och vad som faktiskt bidrar till att förändrad styrning resulterar i förbättrade arbetsvillkor. Den tidigare forskningen pekar också på att den horisontella könssegregeringen som präglar välfärdssektorn har betydelse för hur styrning och ojämlikheter mellan olika typer av verksamheter skapas, cementeras och förändras. Syftet med denna workshop är att diskutera olika former av styrning och relationen till arbetsvillkoren inom olika typer av välfärdsverksamheter. Genom att analysera det övergripande temat *Välfärdens styrning och arbetsvillkor* utifrån olika studier och perspektiv kan ny kunskap om hur ojämlikheter mellan olika typer av verksamheter skapas. Under workshop kommer följande underteman diskuteras och analyseras:

Professionalisering. Försämrat handlingsutrymme för professioner och till och med en förändring av professioner till s.k. ”Organizational professionals” har fastslagits som negativ konsekvens av NPM. Den ekonomiska logik som har betonats med NPM krockar med den logik som välfärdsarbete baserar sig på. Nedskärningar och NPM har medfört att färre ska göra mer på kortare tid, med mindre resurser och samtidigt ska de anställda förbättra kvaliteten. Här kommer vi diskutera studier som analyserar vad en förändring mot ”organizational professionalism” innebär för arbetsvillkoren inom välfärden. Vi kommer även ta utgångspunkt i studier som analyserar vad nya former av professionalism betyder för relationen mellan administrativa funktioner och kärnverksamhet. Här är fokus på hur förändrade relationer påverkar funktionernas handlingsutrymme och arbetsvillkor.

Makt, genus, status och ojämlikhet mellan olika verksamheter. Införande av olika typer av styrning motiveras ofta med att det främjar verksamheters kvalitét och anställdas arbetsvillkor. NPM, tillit, arbetsmiljöstyrning, jämställdhetsintegrering är några styrformer som problematiseras under workshop. Jämställdhetsintegrering är en styrning som ska synliggöra genusmönster och säkerställa att beslut på olika nivåer sker utifrån jämställdhetsperspektiv, men den ställs också inför utmaningar. Här kommer vi diskutera studier som visar att jämställdhetsintegrering utmanas av NPM och hur

styrningen konstrueras i relation till jämställdhetsintegrering som en del av önskvärd framtida styrning.

Vidare har den tidigare forskningen pekat på att verksamhetens genusmärkning och status har betydelse för hur styrning och arbetsvillkor formas i praktiken. Under workshop kommer vi diskutera hur välfärdens genusmärkning som kvinnlig verksamhet har betydelse för möjligheten att få resurser och att åstadkomma en fungerande arbetsmiljöstyrning. Här diskuterar vi även hur genusmärkning och verksamhetens status har betydelse för arbetsmiljöarbetet och läroprocesser inom organisationer samt för hur styrning och relationen mellan administration och kärnverksamhet formas i praktiken.

Förändring och motstånd. Resultat från följeforskning som presenteras av införande av tillitsbaserad styrning i en kommun visar att det finns stora utmaningar i att gå från en form av styrmodell till en annan, där både chefer och medarbetare är i en nyorienteringsfas i att hitta nya sätt att bedriva verksamheter, former för samverkan mellan enheter, att hantera det nya handlingsutrymmet, att byta perspektiv. Analysen visar också att det är en utmaning för cheferna att skapa nya sätt att leda sina medarbetare och verksamheten. Vidare diskuteras om förändringsledning kan vara ett hinder för anställda att delta i organisationsförändring.

Andra studier som kommer diskuteras under workshop visar att det är nödvändigt att bryta de normaliserade ojämlika villkor som kringgärdar välfärdsyrken i Sverige för att en förändrad styrning bortom NPM ska förbättra arbetsvillkoren. Här gäller det både gränsdragningen mellan arbete och privatliv; kapitalistiskt system kräver att (manliga) anställda har en (kvinnlige) stödfunktion hemma. Arbete blir härigenom maskulint kodat. Dessa idéer och strukturer bygger på att arbetaren är en man och därför exkluderas och marginaliseras kvinnor. Vidare att granska hur arbetet som sådant kan förbättras till ett mer hållbart arbete utifrån en feminin snarare än manlig logik. Hur skulle ett sådant arbete se ut?

Sammantaget analyseras styrning och arbetsvillkor i välfärden utifrån flera studier och perspektiv. Målet med workshop är att fördjupa kunskapen om hur styrning och arbetsvillkor formas i olika typer av verksamheter, samt vad makt, status, genus, professionalisering och organisering betyder för hur ojämlikheter inom välfärden både cementeras och förändras. Kunskap som kan främja framtidens utveckling av hållbara arbetsvillkor inom välfärdssektorn. Ett underliggande syfte med workshopen är att den kunskap som utvecklas mellan lärosäten och enskilda forskare ska leda till en gemensam antologi som behandlar temat.

Parallella sessioner 13–18

Session 13: Jämställdhet, genus och arbetsorganisation

Moderator: Kristina Johansson

Lokal: Hiker

Jeaneth Johansson, K. Johansson, J. Jonasson- Tolv, M. From & J. Kaluza

Coronastöd till företag: Integration i silos ett hinder för grön omställning och jämställdhet

Coronastöden har under pandemin utgjort en central del för att hantera den ekonomiska krisen och dess effekter för företags överlevnad och samhällsutveckling. Både i Sverige och internationellt har stödprogram till företag initierats (OEC D 2020; Gurria, 2020). Coronastöden avser att bidra till och bibehålla utveckling av hållbara, konkurrenskraftiga och innovativa företag vid kristid (Regeringen 2020). Kunskap om stödpolicy och finansierarnas bedömningar efterfrågas (Thorgren & Williams, 2020; Malmström et al 2017).

Ekonomiska resurser som akut ska fördelas vid krissituationer riskerar att bidra till att förstärka jämställdhetsproblem och hämma samhällsutveckling. FN-organet ILO menar att COVID-krisen påverkar kvinnor i oproportionerligt stor utsträckning och utgör en direkt risk för de globala steg som gjorts för ökad jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringsliv (ILO, 2020). De identifierar att den kvinnodominerade tjänstesektorn drabbats speciellt hårt i pandemin.

Samhället står även inför en klimatkris där behovet av att hantera de globala utsläppen av växthusgaser bedöms akut och ett behov av en grön ekonomi poängteras (Loiseau et al. 2016; Mealy, & Teytelboym, 2020). För att säkerställa jordens resurser krävs en omställning. Finansiering/ investering har fått en central roll i transformationen för att säkerställa hållbarhet i resurser och minskat klimatavtryck av företag (Rahi et al 2022). Coronastöden har potential att stödja företagens ekonomiska överlevnad och transformation i linje med de jämställdhets- och miljöpolitiska målen. EUs taxonomi för finansiella institutioner träder ikraft 2022 med avsikt att guida investerare (EU, 2022 <https://eu-taxonomy.info/>). Detta papper avser att identifiera organisatoriska utmaningar vid hantering av Coronastöd utifrån ett ekonomiskt, socialt och miljömässigt hållbarhetsperspektiv. Studien baserat på en normkritisk ansats utgår från dokumentation av faktiska fördelningen av Coronastöd samt policydokument. För djupare förståelse av strukturer har intervjuer och workshops skett med myndigheter och organisationer.

Det ekonomiska perspektivet dominerar vid akuta tillhandahållande av Coronastöd då företagens överlevnad står i fokus och tid utgör är en kritisk faktor. Fördelning sker till företag baserat på etablerade strukturer; praxis kring branschens betydelse och utifrån att fler män än kvinnor driver företag. Fördelningen sker till stor del via skattsedeln, vilket upplevs vara ett effektivt angreppssätt. Jämställdhet och miljö har inte aktivt fokuserats. Myndigheter förhåller sig till regeringens förordningar för de olika stöden. Inom ramen för dessa förordningar adresseras inte jämställdhets- och miljömål specifikt, en avsaknad av riktlinjer råder. Vidare upplevs det alltför komplext att integrera flera perspektiv vid fördelning av medel i den akuta situationen. Förenklade processer för företag efterfrågas. En avsaknad av hur detta skulle adresseras på en strukturell nivå råder.

Ett antal faktorer bakom avsaknad av jämställdhets- och miljömål identifieras.

- Kompetensbrist för att styra mot, mäta och följa upp jämställdhets- och miljömål
- Oklarhet i innebörd och hantering av målen
- Avsaknad av krav på statistik och tillförlitliga data
- All tillgänglig information används ej

Arbete tenderar att ske i silos. Ekonomi, jämställdhet och miljö hanteras ofta av separata organisatoriska enheter där personer är åtskilda från varandra. Jämställdhets- och miljömål integreras inte i verksamheter i någon högre grad. Detta trots att det inom myndigheter finns krav på jämställdhetsintegrering och att ett aktivt arbete pågår med implementering av agenda 2030. Jämställdhets- och miljömål är en ickefråga vid fördelning av Coronastöd. Det råder en särkoppling mellan formella policy och praktiskt arbete där policy och checklistor har utvecklats men inte implementerats i organisationerna.

Särkoppling kan här ses som en strategi att hantera såväl den akuta situation som förelåg vid Coronastödets tillkomst som den komplexitet som råder vid fördelning av stödinsatser (jfr Meyer and Rowan 1977; Johansson et al 2021). Det är ofta svårt att implementera mål, värden och strukturer som kontrasterar organisationers syn på värden och agerande (Powell and DiMaggio 1991). Ett sätt att hantera detta är att separera formella strukturer från organisationernas arbete. Särkoppling är på detta sätt ett strategiskt sätt att hantera press genom att visa att ett arbete sker mot integrering samtidigt som det sedvanliga arbetet kan bibehållas. Det är ett sätt att balansera mellan konkurrerande mål och förväntningar (jfr Greenwood et al. 2011, Shepherd et al 2021). Det finns ett behov av både särkoppling och integration. Avsaknaden av jämställdhets- och miljömål samt integration av de tre perspektiven möjliggör identifiering av åtgärder som kan leda till faktisk förändring. För att kunna hantera de olika målen behöver de olika delarna definieras och särskiljas. Tydligheten i vad de faktiskt innebär är central. Det finns därefter behov av att identifiera och dra nytta av synergier mellan de olika målen för en integration. Arbete mot en grön ekonomi är central, dvs arbete som bidrar till att människors välbefinnande och sociala kapital ökas samtidigt som miljömässiga risker och ekologiska

brister minskas. Det finns sammanfattningsvis ett behov av att synliggöra arbetet, att arbeta för integrering och att samordna kring de olika målen baserat på ett övergripande perspektiv för att på detta sätt nå de olika hållbarhetsmålen.

Maria Johansson, Elias Andersson & Kristina Johansson

Tio år av jämställdhet på agendan: Vad har hänt med villkoren för män och kvinnor på den skogliga arbetsmarknaden?

2011 visade en nationell enkät på en tydlig könssegregering av den skogliga arbetsmarknaden och att skogligt utbildade kvinnor i högre utsträckning än män valde att lämna sektorn (Lidestav et al 2011). Rekryteringsprocesser, skoglig utbildning och arbetsmiljön i de skogliga arbetsorganisationerna framhölls som särskilt problematiska, och utgjorde sedan tre tematiska områden som särskilt fokuserades när den nationella strategin ”Konkurrenskraft kräver jämställdhet – Jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn” (SweGow 2011) lanserades strax därefter. Strategin följdes senare av en rad satsningar på ökad jämställdhet den skogliga sektorn, både nationellt, regionalt och på företagsnivå, och utgjorde därmed i stor utsträckning startskottet för det skogliga jämställdhetsarbetet. Den forskning om skogssektorn, kön och jämställdhet, som genomförts sedan 2011 konstaterar att skogssektor fortfarande står inför utmaningar utifrån ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv. Den forskningen har dock nästan uteslutande haft ett kvalitativt fokus (cf Andersson et al 2018; Johansson 2020; Ringblom & Johansson 2020). Därför är det av största vikt att också kvantitativt kartlägga den skogliga arbetsmarknaden.

Syfte

Ovanstående leder oss till att ställa frågor kring vilka effekter de senaste tio årens satsningar har gett i relation till den skogliga arbetsmarknadens könade förutsättningar och vart återfinns den ökade rekryteringen av kvinnor till sektorn? Hur påverkar det i sin tur kvinnors och mäns arbetssituation och upplevelser av sektorn? Syftet med den studie som här presenteras var att undersöka hur villkoren för skogligt utbildade kvinnor och män ser ut på den skogliga arbetsmarknaden, samt att undersöka hur, eller om, villkoren har förändrats över tid mot bakgrund av de senaste tio årens satsningar på jämställdhet.

Metod

Som en del i det underlag för åtgärder som togs fram för den nationella strategin 2011 genomfördes en totalundersökning där samtliga skogligt utbildade kvinnor tillsammans med en spegelgrupp av män ingick och den enkäten följde i sin tur i spåren av en undersökning från 1999 (Lidestav et al 2011; Lidestav & Wästerlund 1999). Med utgångspunkt i de två tidigare utförda enkäterna, genomfördes hösten 2021 en uppföljningsenkät som dels kartlade den skogliga arbetsmarknadens könsmonster idag, men som också möjliggjorde en longitudinell jämförelse av hur kvinnor och mäns villkor har förändrats i ljuset av de satsningar som gjorts de senaste tio åren. Enkäten 2021 var tillskillnad från tidigare år digital men urvalet var detsamma, samtliga skogligt utbildade kvinnor och en spegelgrupp av män. Utskicket gjordes till 1624 individer och 860 fullbordade svar inkom, vilket ger en svarsfrekvens på mer än 50%.

Resultat

Resultatet av studien indikerar både förändring och stabilitet i de könade mönstren och villkoren på den skogliga arbetsmarknaden. Övergripande är den skogliga arbetsmarknaden mindre segregerad nu än 2011 och kvinnors karriärvägar har förbättrats, något som varit i fokus i många skogliga organisationers jämställdhetsarbete, och som också får konsekvenser för mäns upplevelse av sektorns jämställdhetsarbete. Vidare kan konstateras att kränkningar och sexuella trakasserier alltjämt förekommer i sektor. Resultatet erbjuder en fördjupad kunskap om den utveckling som varit under de senaste decennierna, samt de specifika utmaningar som fortfarande kvarstår på olika delar av den skogliga arbetsmarknaden.

Villkor och karriärvägar för genusvetare och genusforskare

Hur ser villkor och karriärvägar ut för de som har disputerat i genusvetenskap och för ämnesintegrerade genusforskare? Hur är akademien som arbetsplats för dessa grupper? Forskarutbildning i genusvetenskap etablerades under tidigt 2000-tal i Sverige och genusforskning inom andra ämnen har varit relativt vanligt förekommande sedan 1990-talet. De genusvetenskapliga miljöerna är dock fortfarande små och antalet tillsvidareanställningar är få. Detta sammantaget gör att framtidsutsikterna för en nydisputerad forskare kan te sig osäkra. Ämnesintegrerade genusforskare är de som har ett genusperspektiv på sin forskning, men kan vara disputerade i så skilda områden som medicin, statsvetenskap och litteraturvetenskap. För denna grupp kan det också finnas svårigheter att hitta sin karriärväg och till exempel veta inom vilket ämnesområde de ska söka forskningsmedel.

Syfte

Studien syftar till att undersöka karriärvägar för de som disputerat i genusvetenskap, samt för ämnesintegrerade genusforskare, inom och utanför akademien. I studien ingår också att kartlägga hur ämnets och fältets finansieringsvillkor ut. Även om det rör en relativt liten grupp forskare (61 personer disputerade i genusvetenskap, cirka 1000 personer som disputerat i andra ämnen och använt sig av genusperspektiv i sin avhandling) så är det lägligt att kartlägga karriärvägar och villkor för dessa två grupper, ungefär två decennier efter att forskarutbildning i genusvetenskap infördes.

För de som planerar, genomför eller just genomfört en forskarutbildning i genusvetenskap eller annat ämne där de använder sig av genusperspektiv kan en kartläggning av tidigare disputerades karriärvägar bidra med viktiga kunskaper inför karriärplanering. En annan viktig mottagare för studien är till exempel forskningsfinansiärer, som behöver större förståelse för ämnets och fältets finansieringsvillkor, men också andra forskningspolitiska aktörer som myndigheter, politiker, fackförbund och organisationer.

Metod

Kartläggningen består av två enkäter, en som besvarats av disputerade i genusvetenskap och en som besvarats av ämnesintegrerade genusforskare. Enkäterna undersöker bland annat anställningsgrad, tillgång till meriteringsanställningar, forskningsmedel och karriärmöjligheter inom och utom akademien. Materialet analyseras i relation till senare tids utveckling i akademien: det nyliberala universitetet, prekarisering och marginalisering av undervisande personal och attacker mot genusforskning.

En kvalitativ del av kartläggningen kommer undersöka hur företrädare för genusforskningsfältet har upplevt institutionaliseringen av genusvetenskap och möjligheterna till karriärutveckling inom ämnet. Här kommer också begrepp som har varit viktiga för framväxten av genusvetenskap, så som tvärvetenskap, samhälls- och vetenskapskritik och förhållandet mellan forskning och politik att undersökas, och hur detta förstås och praktiseras i genusvetenskapliga miljöer och andra institutioner inom akademien.

Undersökningen utförs av Nationella sekretariatet för genusforskning i samverkan med företrädare för Sveriges genusforskarförbund (SGF), Ämnesföreningen för genusvetenskap (ÄG) och sekretariatets norska systemorganisation Kilden.

Resultat

Resultat från studiens första del, bestående av enkäter, kommer att kunna presenteras under våren 2022.

Lisa Ringblom

”It is Just a Joke!” Informal Interaction and Gendered Processes Underground

Informal workplace interactions are crucial for understanding the (re)production and persistence of inequalities in organizations (Acker, 2006), especially since the impact of informality at workplaces can undermine formal practices and requirements (Healy, Bradley, & Forson, 2011; Wright, 2011). In this paper, special attention is directed towards banter since informal (alleged) humorous interaction

between co-workers has been shown to play an important part in negotiating power and gendered relations at workplaces (e.g., Eriksen, 2019; Holmes, 2006a; Kotthoff, 2006; Sløk-Andersen, 2019; Watts, 2007; Westwood & Johnston, 2013). In male-dominated blue-collar workplaces, there is an interrelationship between blue-collar masculinity and a certain type of shopfloor banter, which frequently includes highly sexualized language (Cockburn, 1991; Collinson, 1992; Paap, 2006; Wright, 2016). In the Swedish mining industry, which is the empirical context for this paper, 18% of the blue-collar workforce are women. However, mining has a long and close relationship to men and macho masculinity has been, and to some extent still is, a part of the ideal of the professional miner identity (Andersson, 2012; Ringblom & Abrahamsson, 2017).

The aim of this paper is to examine how informal interactions, and more specifically banter, could be understood as meaningful in relation to gendered structures and relations in this male-dominated context. Semi-structured interviews with 20 miners, eight men and twelve women, from different workplaces underground were conducted and a thematic analysis of the material was applied.

Banter can function both as an including and excluding practice. The interviewees characterize banter as a specific and important cultural marker for underground workplaces, and it is primarily viewed as something positive by both men and women. Banter can create cohesiveness, an enjoyable work setting and be an excellent way of “doing collegiality”. Moreover, banter involves aspects of caring practices, such as boosting and caring for each other in a high-risk work environment. This function of banter can challenge notions of the predominant macho ideal underground and be a practice challenging the current male and masculine culture, that both men and women can participate in on equal terms.

However, informal interaction between workers can also activate a differentiation in relation to gender. Expressions of this include the interviewees’ descriptions of women needing to have special traits to work in the mine and that it is women’s responsibility to handle the situations that they “put themselves into” and deal with the consequences. Women are expected to endure a sometimes hostile and sexist work environment because of their position as deviants.

Although, banter underground can also challenge and destabilize gendered norms and expectations. Because humor, especially that is sexualized, is not expected to be a practice that women will manage successfully since this type of banter is heavily associated with men. When women enter these workplaces and participate and thrive in using banter, an opening is created for the renegotiation of expectations and understandings about what women can and cannot do and say – how they can and cannot act. This introduces the possibility for change concerning gendered relations.

Informal interaction is a complex matter. Women in this context can be both participants and initiators, and they can use their verbal capability to gain status. At the same time, they are potential targets because of their gender and their position as deviants. The informal interaction underground in the male-dominated mining industry is a double-edged sword that has the potential both to maintain and to challenge existing gendered relations underground.

Wilhelm Tossier

Gender, work and technology in male dominated organizations. Conclusions from the mining sector.

Extensive changes in organization and technology often become challenges of prevailing gender patterns in working life, which can lead to openings for change but also resistance. By understanding technology, work, and organization as gendered phenomena, we can better manage resistance and support the development of a better work environment and a sustainable and equal working life. In many industrial contexts, different perceptions of what is considered masculine have been emerged. With knowledge of why and how perceptions of gender change, or not change, in relation to changes in technology, organization, and work, we can better understand the difficulties of changing unequal gender patterns in working life.

The mining industry is interesting due to great contrasts between the old and the new. And today there are few new studies of gender, technology, and organization in “classic” and male-dominated industries and of how both gender equality and inequality are made in this type of organization.

Aim

During my presentation I will summarize the new report “*Kön, arbete och teknik i mansdominerade organisationer – Erfarenheter från gruvsektorn*” (written by Lena Abrahamsson, Kristina Johansson, and Wilhelm Tossier). The overall purpose of the report is to synthesize previous research on gender and equality in the mining industry’s male-dominated work organizations conducted at the division of Human Work Science at Luleå University of Technology between 2001 and 2021. The aim of the report is also to relate the results to the research front in this area and to other sectors and perspectives in working life research, e.g., work environment, skills, labor market. Furthermore, the report aims to develop future research needs on the complexity of gender, work, and technology in current and future work organizations. An important part of this is knowledge and methods that support the development of a better working environment and a sustainable and equal working life.

The report covers issues in two overarching areas:

- 1) How gender and equality are made in male-dominated jobs, workplaces, and work organizations in industry, and
- 2) How gender is made in relation to new technology such as digitalisation and other aspects of current and future work environments and work organizations.

Method

The research summarized in the report includes empirical studies of mining in northern Sweden and Australia combined with overviews of national and international research. The literature on which the report is based consists of 70 texts - 24 scientific articles, 4 reports, 2 books, 5 book chapters, 4 doctoral dissertations, 13 conference papers, 11 conference abstracts and 7 different chronicles, popular science texts and the like.

Findings

On the one hand, the synthesized texts highlight new knowledge about women’s long, but unknown, history as miners and the previous exclusion of women from mining work and both open and passive resistance from companies, unions, and society against women in the mine. The report makes visible new knowledge about masculinization processes, subordinate masculinities, and homosocial and exclusionary relationships. Furthermore, the texts provide new knowledge about the gendered worker’s collective’s preservation and restoration of unequal gender patterns through the resistance of new technology, security routines and gender equality. On the other hand, the texts highlight new knowledge about the implementation of “new” technology and the window for change that comes with it, such as new ways of doing gender and new discourses on gender equality.

Klara Rydström

”Inte alla män” men ”duktiga flickor”: könade arbetsförhållanden på e-handelslager

Parallellt med en ökad konsumtion online (PostNord 2021) ser vi framväxten av en ny typ av arbete mellan handelsarbete i butik och lagerarbete inom partihandeln. Handelsanställdas förbund visar i rapporten *Bakom paketen – Arbetsituation och hälsa bland anställda inom e-handeln* att arbetsituationen på e-handelslager i stort är problematisk med brister i både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Repetitiva och monotona arbetsmoment och stor omsättning på personal uppges vara några av faktorerna som påverkas de anställdas hälsa negativt (Rosenström 2016). Höga krav på prestation och upplevelser av övervakning från arbetsgivaren utgör en ytterligare aspekt av arbetsituationen (Berggren & Wrangborg 2022), något som även lyfts fram av forskare utanför den svenska kontexten (Briken & Taylor 2018; Delfanti 2018). Därtill redogör tidigare nämnda rapport för en generellt sämre arbetshälsa bland de kvinnor som deltagit i studien, jämfört med de deltagande männen (Rosenström 2016).

Könade arbetsförhållanden har påvisats både i butiker och på lager. Arbetsforskningen i butiksmiljö visar att uppfattningar om arbetets karaktär – exempelvis, *butiksarbete handlar om att ge service* –

konstrueras i relation till föreställningar om bestämda egenskaper och färdigheter hos anställda beroende på deras kön – *kvinnor är sympatiska och trevliga*. Kvinnor och män tilldelas härigenom olika typer av arbetsuppgifter, där kvinnliga butiksanställda ofta återfinns nära kunden (Broadbridge, 2007; Johansson & Lundgren 2015). Liknande mönster syns även vad gäller ras/etnicitet (Williams 2004). Även om arbetsforskningen i lagermiljö tycks mer bristfällig, inte minst vad gäller ojämlikhetsmönster, så visar de studier som gjorts att arbetsförhållandena för lageranställda är både könade och rasifierade (Rydström et al. opublicerat manuskript). Uppfattningar om olika arbetsuppgifter som mer fysiskt krävande än andra syns parallellt med en arbetsfördelning där män tenderar att tilldelas det arbete som anses ”tungt” (Gruchmann 2020) medan det arbete som utförs av kvinnor ses som ”lättare” (Cockburn 1985; Gutelius 2016). En studie gjord på e-handelslager visar på samma typ könade arbetsfördelning (Loewen 2018).

Syfte

Syftet med presentationen är att bidra med kunskap om arbetsförhållanden inom e-handeln, med ett särskilt fokus på det arbete som görs i lagermiljö. Härigenom kommer presentationen också att belysa hur organiseringen av arbetet på lagren kan förstås i relation till idéer och föreställningar om kön.

Metod

Presentationen baseras på en etnografisk studie som genomförts på två e-handelslager under 2021. Studien innefattar deltagande observationer under en period om 4 veckor på vardera lager samt 10 fördjupande, semistrukturerade intervjuer med anställda. Materialet består av deskriptiva och analytiska loggboksanteckningar, tillsammans med intervjutranskriptioner som kodats och analyserats.

Resultat

Studien visar att det arbete som görs på e-handelslagren består av godshantering i olika former: från upppackning och sortering av inkommande varor, till varuplock och sedan packning av varor som beställts av kund. Genom samtal om könssammansättningen i arbetsgruppen (numerär dominans av kvinnor på båda lagren) kom de egenskaper och kompetenser som ansågs relevanta för att utföra arbetsuppgifterna att knytas till föreställningar om män och kvinnors socialt konstruerade olikheter.

Session 14: Outdoor office work – an interactive seminar showing the way out (interaktivt seminarium, öppet för alla)

Moderator: Charlotte Petersson Troije

Lokal: Breakoutroom (lounge)

Do you ever work outdoors? Why – or why not? There are many good reasons for giving outdoor office work a chance – not the least the possible effects upon health and wellbeing. Still, it can be easier said than done, as there are both pit holes and challenges preventing many of us from grasping the potential of integrating the outdoors into our everyday working life.

The aim of this interactive seminar is to explore the potential of bringing work, traditionally done indoors in offices and elsewhere, outdoors. Point of departure is taken in the participants' aspirations and anticipations with regards to their own needs, possibilities, and limitations when it comes to stepping outside during the workday. The main results from the article 'Outdoor Office Work - An Interactive Research Project Showing the Way Out' (Petersson Troije et al., 2021) will be presented and related to the participants' own practices. At the end of the seminar, every participant will either have a plan for their own outdoor work-exploration, or an awareness of – why not.

The article is summarized in the abstract below and the full text can be reached here:

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.636091/full>

Petersson Troije, C, Lisberg Jensen, E., Stenfors, C., Bodin Danielsson, C., Hoff, E., Mårtensson, F., Toivanen, S.

Outdoor Office Work – An Interactive Research Project Showing the Way Out.

The physical boundaries of office work have become increasingly flexible. Work is conducted at multiple locations outside the office, such as at clients' premises, at home, in cafés, or when traveling. However, the boundary between indoor and outdoor environment seems to be strong and normative regarding how office work is performed. The aim of this study was to explore how office work may be conducted outdoors, understanding how it is being experienced by office employees and identifying its contextual preconditions. Based on a two-year interactive research project, the study was conducted together with a Swedish municipality. Fifty-eight participants engaged in the collaborative learning process, including 40 half-day workshops and reflective group discussions, co-interviews, and participants' independent experimentation of bringing work activities outdoors. Data was collected via interviews, group discussions and a custom-made mobile application. The results showed that a wide range of work activities could be done outdoors, both individually and in collaboration with others. Outdoor work activities were associated with many positive experiences by contributing to a sense of well-being, recovery, autonomy, enhanced cognition, better communication, and social relations, but also with feelings of guilt and illegitimacy. Conditions of importance for outdoor office work to happen and function well were found in the physical environment, where proximity to urban greenspaces stood out as important, but also in the sociocultural and organizational domains. Of crucial importance was managers' attitudes, as well as the overall organizational culture on this idea of bringing office work outdoors. To conclude, if working life is to benefit from outdoor office work, leaders, urban planners and policymakers need to collaborate and show the way out.

Session 15: Hållbar arbetsmiljö och omställning under pandemin

Moderator: Sven Svensson

Lokal: Climber

Annika Asp, Kristina Palm & Carin Håkansta

Balans mellan mängden arbete och antalet kollegor för en hälsosam digital arbetsmiljö

Regeringen (2017, s. 9) har en vision om "ett hållbart digitaliserat Sverige" med det övergripande målet att bli "bäst i världen på att använda digitaliseringens möjligheter" (s. 10). Digitaliseringen har öppnat möjligheten för organisationer att höja effektiviteten och sänka kostnader, samtidigt som de bidrar till att uppfylla regeringens mål. En konsekvens är dock att anställdas arbeten genomgått stora förändringar de senaste två decennierna (Christensen et al., 2019; Ahmadi, 2022; European Agency for Safety and Health at Work (EU body or agency), 2019) med både för- och nackdelar på deras arbetsmiljö som följd. En fördel är exempelvis att digitala lösningar har medfört en ökad flexibilitet och förenklat hanteringen av stora mängder information. Samtidigt har det skapat nackdelar, exempelvis i form av en högre kognitiv belastning med stress och psykosocial ohälsa som följd (Christensen et al., 2019; Myndigheten för arbetsmiljökunskap [Mynak], 2020; Rohwer et al., 2022).

Att anställda påverkas av en digital arbetsmiljö är känt sedan början av 1980-talet, då psykologen Craig Brod beskrev att teknostress var "en modern anpassningssjukdom som orsakas av oförmågan att använda teknologin på ett hälsosamt sätt" (Rohwer et al., 2022, s. 1; Chiappetta, 2017). Trots en tidig kännedom om att tekniken kan påverka de anställdas arbetssituationer och arbetsmiljö är kunskapen fortfarande bristfällig (Mynak, 2020). Vi vill med vår studie bidra till ökad kunskap om hur digitaliseringen inverkar på anställdas arbetsmiljö.

Syfte

Syftet med studien är att undersöka om och i sådana fall hur kommunalt anställdas arbete har förändrats i samband med implementeringen av en mjukvarurobot. I studien har följande två forskningsfrågor ställts:

- Hur inverkar en mjukvarurobot på arbetets form och innehåll?
- Hur inverkar en mjukvarurobot på den sociala och organisatoriska arbetsmiljön?

Metod

Empirin består av nio semi-strukturerade intervjuer, genomförda med anställda i en tätortskommun som implementerat en mjukvarurobot. Analysen har en induktiv ansats där vi började med 1:a och 2:a ordningens koncept för att ge en röst till informanterna (Gioia et al., 2012). Det empiriska datamaterialet bearbetades sedan genom en statisk-dynamisk analys, där fokus låg på relationer mellan teoretiska begrepp, kategorier, koder och empiriska mönster (Aspers, 2011). För att förstå och förklara det mönster som framträtt utifrån anställdas upplevelser av att arbeta med digitala lösningar har vi använt teorin Job demand resources model (Bakker and Demerouti, 2007) och Teknostress (Ragu-Nathan et al., 2008) som stöd. Vi har även reflekterat kring hur man skulle kunna använda work-life balance (Cijan et al., 2019; Guest, 2002) som stöd för att förklara den obalans som kan uppstå i arbetsmiljön vid digitalisering. Det handlar då inte om att utforska balansen mellan arbete och familjeliv utan hur balansen mellan mängden arbete och antalet kvarvarande kollegor efter en digitaliseringsprocess påverkar arbetsmiljön.

Resultat

De preliminära resultaten pekar mot att de anställda var nöjda med roboten och ville att den skulle utvecklas till att kunna utföra mer självständigt arbete. Något som tyngde dem är att den tid som skulle frigöras till mer meningsfulla kontakter med kunder, genom att digitala lösningar skulle ta över repetitiva och monotona arbetsuppgifter, istället ersattes av ett större kundunderlag. Det beroende delvis på att kollegor som blivit överflödiga efter robotens införande hade flyttats till en annan avdelning, samt att de som slutat eller gått i pension under digitaliseringsprocessen inte hade ersatts. Befintliga kunder fördelades istället ut på resterande anställda. Ett högre kundantal tillsammans med ”barnsjukdomar” och uppdateringar i systemen hindrade de anställda att ge kunderna den service de önskade, vilket i sin tur ledde till negativ stress. Utöver detta kunde anställda inte lita på roboten på grund av att flera förslag till beslut visade sig vara felaktiga. Att behöva lägga tid på att kontrollera felaktigheter i beslut som roboten lämnade som förslag, samtidigt som kravet ökade på att hantera fler kunder, bidrog till de anställdas upplevelser av för hög arbetsbelastning.

Ulrika Harlin, Anna Williamsson, Martina Berglund & Jörgen Eklund

Metodstöd för en hållbar arbetsmiljö – Reflektioner kring en pågående industristudie

En omvärld med allt större osäkerhet, hög förändringstakt, utmaningar kring kompetensförsörjning, den demografiska utvecklingen samt behovet av innovations- och omställningsförmåga, gör att social hållbarhet och hållbart arbete alltmer lyfts upp på företags strategiska agendor. Här finns behov av ökad kunskap kring hur arbetssätt som fokuserar hållbart arbete kan operationaliseras [1]. En utmaning är att denna dimension av social hållbarhet är diffus och mångfacetterad, där gap i litteraturen har identifierats [2-4].

Industrin ser människans roll i systemet som en viktig vid utveckling av framtidens industri. Detta lyfts fram i den 5:te industriella revolutionen ”Industri 5.0”, som kompletterar det teknik-orienterade konceptet ”Industri 4.0” [5]. Människans välbefinnande och organisationers förmåga att skapa förutsättningar för hållbart arbete är således en nyckelfaktor för att stärka industrins konkurrenskraft, innovations- och omställningsförmåga och tillväxt [6]. Teknikutveckling är en central möjliggörare – men risken att inte nå önskade mål är stor om man inte samtidigt utgår från och beaktar människan i systemet [7]. Industrin indikerar att stressrelaterad problematik har ökat inom tjänstemannasektorn, och samma tendens har under senare tid också identifierats inom produktion. Samtidigt utmanas det systematiska arbetsmiljöarbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) med en ökad förändringstakt som i hög grad inverkar på arbetet och arbetsmiljön.

Syfte

Utifrån dessa utmaningar har ett svenskt globalt industriföretag utvecklat och implementerat ett internt dialogverktyg kallat "Work Balance". Företagets ambition med dialogverktyget är att tillhandahålla ett metodstöd som kan tillämpas inom alla verksamheter för att tidigt identifiera risker och kunna hantera faktorer av betydelse för välbefinnandet på grupp- och individnivå. I samarbete med forskningsprojektet "Design för social hållbarhet" inom HELIX Competence Centre, Linköpings universitet, pågår en intervjubaserad studie med syfte utvärdera innehåll och införandeprocess av dialogverktyget utifrån en interaktiv forskningsansats. Studiens syfte är dels att bidra till ökad kunskap rörande hur dimensioner av social hållbarhet i arbetet kan operationaliseras, dels att identifiera möjliggörare och hinder för verktygets tillämpning. Vidare avser studien att skapa underlag för vidareutveckling av dialogverktyget, d.v.s. företagets förebyggande arbetsmiljöarbete och hållbara utveckling.

Metod

Studien omfattar chefers och medarbetares perspektiv från sex produktionsenheter i olika delar av världen. Forskningsstudien är indelad i tre steg: i) Förberedelse, ii) Pilotstudie, och iii) Huvudstudie (pågående). Planeringen och det stegvisa genomförandet sker i ett interaktivt samspel mellan forskargruppen (forskarsystemet) och företaget (praktikersystemet) [8].

I förberedelsesteget skapades en kontextförståelse, bl.a. gällande dialogverktygets utvecklingsprocess, innehåll, och koppling till företagets grundläggande värderingar. Här ingick gemensam utveckling av forskningsstudiens syfte och mål samt modell för urval, datainsamling, analys, och återkoppling. Modellen innefattade urvalskriterier för produktionsenheter och dess ingående verksamheter (administration och produktion), urval av respondenter (användare och icke-användare av dialogverktyget), utformning av intervjuguide och förankringsplan. Användare av dialogverktyget representerade en sammanhållen entitet inom administration respektive produktion (två medarbetare, 1:a och 2:a linjens chef). Semistrukturerade intervjuer genomfördes digitalt och spelades in. Fokusområdena i intervjuguiden var: introduktion, tillämpning, lokal utveckling, och primära upplevelser av dialogverktyget. Dessa följdes av frågor rörande dokumentation, upplevda sekundära användningseffekter, förbättringsförslag och alternativa metodstöd. Intervjuerna analyserades med tematisk innehållsanalys och resultaten från pilotstudien (två produktionsenheter, 16 respondenter) utgjorde underlag för vidareutveckling inför huvudstudien.

Resultat

Studien möjliggör analys utifrån olika perspektiv såsom roller (ledning, medarbetare), verksamhet (administration, produktion) och kultur (företags-, ledarskaps-, nationell). Preliminära resultat påvisar flexibiliteten i dialogverktyget och möjligheten till anpassning efter grupper och verksamheters behov. Användningen i verksamheterna varierade där tillämpning inom administration och mindre grupper ansågs lättare än inom produktion. Bland förklaringarna fanns möjligheterna att frigöra tid för utvecklingsarbete, individers drivkraft och verksamheters företags-/ledarskapskultur. Gruppens arbetssätt, mognadsgrad och förtroendeklimat var andra exempel som påverkade dialogverktygets användbarhet. Primära och sekundära effekter av dialogverktyget lyftes fram, där de positiva primära effekterna sågs på individ- och gruppnivå. Arbetssätt med dokumentation och uppföljning av sekundära effekter på organisationsnivå varierade. Flera exempel på vidareutveckling av dialogverktygets innehåll och ursprungliga inriktning som fokuserat organisatoriska och sociala arbetsmiljöaspekter lyftes fram. Här ingå bl.a. hur innehållet kompletterats med aspekter på hållbart arbete och verksamhetens utveckling samt utmaningarna för hållbara arbetsförhållanden i den allt högre förändringstakten.

Anna Williamsson, Katrin Skagert, Lotta Dellve & Andrea Eriksson

Berättelser från pandemin: upplevelser av radikal omställning till flexibilitet i ett oflexibelt världsläge

Flexibelt arbete, i avseendet möjlighet till distansarbete och förtroendearbetstid på arbetstagarens eget ansvar, har varit möjligt i vissa branscher och arbetspositioner i flertalet år. Forskning om flexibelt arbete när flexibiliteten är självvald ger en över lag positiv bild av dess effekter på bland annat balansen mellan arbete och fritid. I samband med pandemiutbrottet i mars 2020 skedde dock en radikal

förändring, för majoriteten tjänstepersoner, att genomföra arbetet på distans. Denna radikala förändring har förmodligen påverkat såväl delkomponenter som samspel i människa-teknik-organisation-(MTO-) systemet. Genom att studera förändringarna ur ett MTO-perspektiv kan en förståelse för följderna av förändringarna tillika ett lärande uppstå inför framtida kriser. Det kan också ge en nyanserad bild av vad distansarbete innebär i en kontext där det är påtvingat och arbetslivet är allt annat än flexibelt.

Syfte

Studien syftar till att utifrån ett MTO-perspektiv studera upplevelser av händelser som följde den plötsliga förflyttningen av arbetsplatsen från kontoret till hemmet i och med utbrottet av covid-19-pandemin.

Metod

En kvalitativ interaktiv ansats användes för att studera två privata svenskbaserade företag och dess ledare och medarbetares upplevelser av pandemiutbrottet i mars 2020 och de efterföljande 1,5 åren. Mellan juni och september 2021 hölls så kallade historiska workshops med 7 olika arbetsgrupper med tjänsteställda (2 ledningsgrupper, 5 operativa team, 3–10 deltagare per team inklusive team-chef) med varierande arbetsinnehåll. En workshop (å 2h) per team hölls via Zoom och med en virtuell whiteboard. I whiteboarden fanns en tidslinje över perioden mars 2020 - juni 2021. I första delen av workshopen ombads deltagarna att med hjälp av post-it-lappar i olika färger klistra in a) kritiska händelser under pandemin, och b) konsekvenser av händelser (positiva och/eller negativa) längsmed tidslinjen. Under en paus klustrade därefter forskarna de olika konsekvenserna utifrån teman som framkommit under första delen av workshopen. I andra delen av workshopen följde en samlad diskussion kring dessa teman och deltagarna ombads att skriva nya post-it-lappar med främjande/hindrande faktorer som påverkat individen eller teamets hantering av konsekvenserna. Efter workshopen genomfördes tematisk analys av workshop-data med fokus på betydelsefulla MTO-interaktioner under tidsperioden inom respektive team.

Intervjuer genomfördes också med 10 nyckelpersoner (ex från HR, ledningsgrupp och fack) samt chefer för de deltagande teamen (n=7). Intervjuguiden täckte företagets hantering av pandemin avseende: Företagets syn på och hållning gällande flexibelt arbete före och under pandemin, förflyttning av arbetsplatsen till hemmet och den digitala omställningen, permitteringar och personalförändringar, kommunikation, och nytillkomna arbetsmiljörisker. Tematisk analys av intervjuerna genomfördes i NVivo.

Preliminära resultat

Vid pandemiutbrottet var kommunikationen från företagsledning ut till medarbetare tät och högt prioriterad. Team-cheferna upplevde en förståelse och ett förvånansvärt lugn hos medarbetarna trots ovisshet och deltidspemittering i vissa av teamen. Den digitala mognaden var något större inom de team där medarbetare normalt reser i tjänsten, eller där man även tidigare av geografiska skäl hållit digitala möten. Många liknande teman framkom under de olika workshoparna trots teamens skilda verksamheter och organisatoriska placering. Utmaningar vid distansarbetet som var gemensamma för samtliga team rörde framför allt informations- och mötesflödet samt det ökade kommunikationsflödet i olika kanaler (telefon, mail, chatfunktioner). Ur MTO-perspektiv sågs problem i organisation-teknik-interaktioner, där tekniken fungerade över förväntan men där det saknades förhållningsregler/rutiner från organisationen gällande när, var, hur och vad som kommunicerades i vilka kanaler.

Workshopdeltagare framhöll vinster i att vara mer närvarande med partner och barn, samtidigt som närheten till hemarbetsplatsen medförde vissa svårigheter att stänga av arbetet mot slutet av dagen. I intervjuerna framkom att inställningen till och mognaden gällande flexibelt arbete varierat kraftigt mellan olika verksamheter i företagen, vilket yttrat sig i vissa spänningar mellan team och regionala kontor. Den variationen upplevde intervjurespondenterna minskade under pandemin, men fortfarande ett år efter pandemiutbrottet fanns chefer som var övertygade om att verksamheten skulle återgå till ”business as usual” när pandemin var över. Företagen hade 1,5 år efter pandemiutbrottet publicerat företagsspecifika flexibilitetspolicies, men som på grund av ytterligare smittvågor ännu ej kunnat tillämpats fullt ut.

Preliminära slutsatser från studien är en varierad men i stort sett fungerande övergång till distansarbete genom prioriterad kommunikation, digital mognad och anställdas upplevda fördelar genom balans mellan arbete och fritid. De organisatoriska rutinerna avseende distansarbete har i flera fall mobiliserats och formaliserats i flexibilitetspolicys.

Katrin Skagert, Lotta Dellve, Anna Williamsson & Andrea Eriksson

Prestationsutveckling och arbetsförhållanden vid radikal omställning av arbetet under pandemin; ett MTO-perspektiv

I samband med Covid-19 pandemin ställdes arbetet för många anställda inom tjänstemannayrken om till att främst utföras hemifrån och på distans i stället för på den ordinarie arbetsplatsen. Flexibelt arbete med arbete hemifrån kan bidra till en bättre balans mellan arbete och fritid, och upplevd minskad stress. En viktig aspekt i det flexibla arbetet och dess koppling till medarbetarens upplevda hälsa är medarbetarens känsla av egen kontroll över arbetets flexibilitet i tid och rum. Baksidan av ett flexibelt arbete är när gränserna mellan arbete och fritid tunnas ut och flyter in i varandra och det individuella ansvaret för egen arbetsledning, intern reglering och prestation i arbetet ökar. En aspekt som gör pandemi-kontexten speciell är att omställningen till arbete hemifrån varit framtvungad av smittsäkerhetsskäl och inte självvald, väl övervägd, planerad eller speciellt flexibel alls. Det kan också vara helt olika förhållanden som påverkat anställda som arbetat hemma eller är ”på plats”, och hur de upplevt prestationsutvecklingen för sin enhet. Det är därför betydelsefullt att studera samspelet mellan Människa-Teknik-Organisation (MTO), dvs mellan individens förmåga att hantera dagliga utmaningar vid olika former av flexibelt arbete, fungerande digitala arbetssätt samt kollegialt arbetsklimat och ledarskapskvalitet.

Syfte

Studien analyserar den upplevda prestationsutvecklingen vid distansarbete hemifrån och arbete på ordinarie arbetsplats och betydelsen av balans mellan arbete och fritid, digitala verktygs tekniska pålitlighet, teamklimat och ledarskapskvalitet.

Metod

En webbenkät gick via e-mail ut till alla anställda i ett fastighetsbolag och anställda inom fyra verksamhetsdelar i ett större produktionsföretag i juni 2021. Totalt 484 personer besvarade enkäten, vilket innebar en svarsfrekvens på 59 procent. Av dessa var 186 kvinnor, 297 män, en person uppgav annan könsidentitet.

Deskriptiv statistik i form av frekvenstabeller gjordes för en överblick av grundläggande förutsättningar såsom hur länge man varit anställd, boendesituation samt hur mycket man arbetat på distans/hemifrån före pandemin.

Utfallsmått var den egna enhetens prestationsutveckling, ett index med tre frågor om arbetet förbättrats för att lösa problem, effektivitet och produktion och processer på den egna enheten (Cr alpha 0,84) (Andreasson, 2018). Följande förklarande variabler analyserades: Digitala verktygs tekniska pålitlighet och organisatoriskt stöd, ett index med fyra frågor (Cr alpha 0,86) (modifierat efter Kaipio et al, 2017). Teamklimat för digitalt lärande, ett index med fem frågor om samarbete för förbättring och kontroll (cr alpha 0,92) (modifierat efter Kaipio et al, 2017). Ledarskapskvalitet, ett index med tre frågor (Cr alpha 0,89) (Berthelsen et al. 2020). Balans i arbetet, ett index med två frågor (cr alpha 0,77) (Albion, 2004). Regressionsanalyser gjordes stratifierade, för de som arbetade huvudsakligen på distans hemifrån (n=235) och för de som arbetade mer på den ordinarie arbetsplatsen (n=219).

Resultat

Cirka hälften av de svarande arbetade vid tidpunkten för datainsamlingen 90 procent eller mer på distans (hemifrån). Före pandemin arbetade knappt 5 procent av de svarande 90 procent eller mer på distans. Knappt 10 procent bodde själva i ensamhushåll, något fler (14 procent) bodde med barn 13–17 år, medan en dryg fjärdedel bodde med barn yngre än 13 år. Nästan hälften (47 procent) bodde med en annan vuxen som också var hemma dagtid. Tretton procent hade varit anställda ett år eller mindre, 43 procent mellan 2–4 år och 44 procent 5 år eller mer.

Preliminära resultat indikerade att samspelen mellan de analyserade variablerna är olika beroende på om arbetet sker på distans eller om det sker på arbetsplatsen. Vid distansarbete förklarades graden av upplevd prestationsutveckling i högre grad ($r^2=0,33$) av balans mellan arbete och fritid, digitala verktygs pålitlighet, teamklimat och ledarskapskvalitet. Vid arbete på ordinarie arbetsplats hade dessa variabler något mindre betydelse ($r^2=0,23$) och teamklimatet var inte statistiskt signifikant.

Slutsats

Prestationsutveckling för den egna enheten samspelar med balans mellan arbete och fritid, digitala verktygs tekniska pålitlighet, och ledarskapskvalitet oavsett var man arbetar. Graden av teamklimat har särskild betydelse för prestationsutvecklingen vid distansarbete. Interaktionen mellan Människa-Teknik-Organisation tycks mer central vid distansarbete. Ges rätt förutsättningar kan det leda till ökad prestation för företaget och bättre balans för medarbetarna.

Andrea Eriksson, Lotta Dellve, Katrin Skagert & Anna Williamsson

Hur digitala förutsättningar och digitalt klimat påverkar engagemang, tillit och prestation för dem som arbetade hemifrån under covid-19 pandemin

Covid-19 medförde att många arbetsplatser radikalt fick ställa om sin verksamhet och sitt sätt att organisera arbete inklusive ökat arbete hemifrån samt ökad användning av digitala kommunikationskanaler. Undersökningar pekar på att många med kontorsarbete vill fortsätta arbeta minst 50 % hemifrån även efter pandemin. Det väcker frågan vilka lärdomar arbetsplatser kan dra från det omställningsarbete som skett i samband med covid-19 för att utveckla förmågan att på hållbara sätt hantera en ökad flexibilitet i genomförande av arbete. Det saknas forskning om hur digitala förutsättningar och ett digitalt klimat kan bidra till hållbart arbete vid distansarbete. Hållbart arbete kan definieras som hållbarhet utifrån humana, sociala, ekonomiska och ekologiska perspektiv. Den här studien har valt att använda anställdas upplevelse av arbetsengagemang, tillit och arbetsprestation som indikatorer för hållbart arbete. Utveckling av hållbart arbete kan ses som en process att främja individers och organisationers resurser och anpassningsförmågor för att hantera olika former av krav. Den här studien har fokuserat digital anpassningsförmåga och utveckling av digitala resurser kopplat till lärandeklimat, organisatoriskt stöd, tekniska resurser samt individuell kompetens.

Syfte

Syftet med studien var att studera hur digitala förutsättningar och digitalt klimat påverkar arbetsengagemang, tillit och arbetsprestation för dem som arbetade hemifrån under covid-19-pandemin.

Metod

I juni 2021 skickades en webbenkät ut via e-mail till samtliga anställda i ett fastighetsbolag, samt anställda från fyra verksamhetsdelar i ett större produktionsföretag. Totalt 484 svarande innebar en svarsfrekvens på 59 procent. Av dessa var 38 procent kvinnor och 61 procent män (en person uppgav annan könsidentitet).

Utfallsmått var *Arbetsengagemang* (ett index med tre frågor, cr alpha 0,81), *Horisontell tillit* (en fråga om tillit mellan anställda) och *Vertikal tillit* (index med tre frågor, cr alpha 0,84) från COPSOQ samt egen/individuell *Arbetsprestation* (en fråga om hur egen arbetsprestation skattas senaste månaden jämfört med innan pandemin).

Följande förklarande variabler analyserades: *Digitalt lärandeklimat* (index med fem frågor, cr alpha 0,92), *Organisatoriskt digitalt stöd* (index med tre frågor, cr alpha, 0,87), *Digitala verktygs funktionalitet* (index med fyra frågor, cr alpha 0,90), *Anställdas digitala kompetens* (index med två frågor, cr alpha 0,76) samt *Delaktighet på distans* (en fråga om i vilken grad den anställde missar information, kommunikation eller delaktighet i beslut vid distansarbete).

Individer som vid tillfället för enkäten arbetade hemifrån minst 80 % eller mer av sin arbetstid inkluderades i analyserna ($N=279$). Multilinjära regressionsanalyser genomfördes. Nedan redovisas resultat från en analysmodell som inkluderat alla förklarande faktorer i samma modell.

Preliminära resultat

Organisatoriskt digitalt stöd var den enda faktorn i modellen som hade statistiskt signifikant samband ($p < 0,05$) med *Arbetsengagemang*. *Delaktighet på distans* var vidare den enda faktorn i modellen som hade statistiskt signifikant samband ($p < 0,001$) med egen/individuell *Arbetsprestation*. *Delaktighet på distans* samt *Digitalt lärandeklimat* hade statistiskt signifikant samband ($p < 0,02$) med *Horisontell tillit*. *Digitala verktygs funktionalitet* och *Anställdas digitala kompetens* hade i modellen inte statistiskt signifikant samband med något av utfallen.

Resultaten visar sammantaget att de förklarande variablerna i liten utsträckning hade samband med *Arbetsengagemang* ($r^2=0,03$). De olika digitala variablerna i modellen förklarade också i relativt låg utsträckning ($r^2=0,12$) *Horisontell tillit*. De förklarande variablerna i modellen förklarade i något högre utsträckning *Vertikal tillit* ($r^2=0,21$) och *Prestation* ($r^2=0,19$).

Preliminära slutsatser

Resultaten indikerar att sociala och organisatoriska aspekter av digital arbetsmiljö är mer signifikanta för upplevelser av hållbarhet jämfört med tekniska aspekter, så som digital funktionalitet och digital kompetens. Dock kan dessa resultat bero på att digital funktionalitet och digital kompetens redan var väl utvecklade för dem som arbetade hemifrån vid tidpunkten när studien genomfördes. Resultaten indikerar också att det är andra faktorer än digitalt klimat och digitala förutsättningar som påverkar arbetsengagemang. Resultaten bekräftar tidigare arbetsmiljöforskning om att organisatoriskt stöd, lärandeklimat och delaktighet är viktiga faktorer för hållbart arbete. Studien visar hur dessa faktorer är viktiga, manifesterade som specifika digitala förutsättningar och resurser, för att främja vertikal tillit och egen/individuell prestation vid distansarbete.

Ulrika Harlin, Martina Berglund, Katrin Skagert, Andreas Wallo & Mattias Elg

Samverkans betydelse vid kris och radikal förändring – Strategisk, taktisk och operativ samverkan i arbetet under covid-19 pandemin

Under de senaste åren har samhället, företag och organisationer i de flesta sektorer och individer påverkats och tvingats agera för att snabbt mobilisera och hantera den stora oförutsedda krissituation som uppstått p.g.a. Covid-19 pandemin. Tidigare studier under allvarliga ekonomiska kriser visar att organisationer har större förutsättningar att lyckas om de kan hantera sin dagliga verksamhet och samtidigt anpassa sig till stora förändringar (Wallo, Kock och Nilsson, 2012)¹. Verksamheter behöver således en förmåga att samverka i det strategiskt arbete och mobilisering, men också att kunna förebygga risker och realisera beslut, vilket kräver utformning av stöd och arbetssätt på en taktisk nivå. Stora förändringar har också stor påverkan på en operativ nivå där förståelse behövs kring arbetsuppgifter från ett individ- och teamperspektiv, hur hela arbetssituationen påverkas och effekter om till exempel nya arbetssätt, ändrade roller och nya risker.

Syfte

Syftet är att lyfta fram olika perspektiv på betydelsen av samverkan *inom* och *mellan* strategiska, taktiska och operativa nivåer i organisationer under den inledande fasen av Covid-19 pandemin.

Metod

Resultaten baserar sig huvudsakligen på det pågående forskningsprojektet ”Förnyelseförmåga och hållbar arbetsmiljö vid snabba svängningar, Spin-off” kompletterat med illustrativa exempel från det avslutade projektet ”Skyddsutrustning vid Covid-19: Metodik för produktion och instruktioner”, båda finansierade av AFA Försäkring.

Metodik i Spin-off projektet: Data samlades in i en intervjustudie med utvalda respondenter med strategisk funktion och intermediärer inom offentliga och privata organisationer. Totalt innefattade studien semi-strukturerade intervjuer med 65 respondenter, samtliga ljudinspelade och transkriberade. Frågorna innefattade bland annat Covid-19-pandemins effekter i organisationer och arbetsplatser med fokus på upp- respektive nedskalning, effekter på verksamheten, arbetsuppgifter, samarbeten, arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljön. Med upp- respektive nedskalning avses här arbetsprocesser som på grund av pandemin har varit absolut nödvändigt att initiera/utveckla alternativt upphöra eller drastiskt dra ner på. I studien ingick även frågor kring möjliga långsiktiga effekter ”efter pandemin”, och lärdomar att ta tillvara inför framtiden för att stå bättre rustade i en allt snabbare förändringstakt.

Metodik i Skyddsutrustningsprojektet: Datasamling gjordes genom produktionsprocesskartläggning och dokumentation av metoder för tillverkning av skyddsvisir och långärmade skyddsrockar vid ett par av de tillfälliga produktionsstationer som byggdes upp under pandemins första år. Underlag för riskbedömning och skriftliga rutiner för basal hygien och användning av skyddsutrustning samlades in som data från en kommun och för utveckling av visuella instruktioner. I digitala workshops med två hemtjänstenheter (totalt 42 medarbetare) samlades data in om hur och när de lärt sig använda skyddsutrustning och förutsättningar att följa instruktioner i det operativa arbetet.

Resultat

Spin-off-studien visade att organisationer och arbetsplatser påverkades drastiskt av yttre händelser där det uppstod nya situationer som triggade initiativ till nya former av samverkan för att lösa problem. Studien visade att pandemin ”luckrade upp” tidigare fasta strukturer vilket accelererade innovativa samarbeten över traditionella gränser med potential för förnyelse på lång sikt. Resultat från båda studierna belyste exempel på samverkan såväl *inom* som *mellan* olika nivåer (strategiskt, taktiskt, och operativt).

Exempel på samverkan på *strategisk nivå* var mobilisering och krishantering i många verksamheter genom tvärfunktionellt och tvärorganisatoriskt samarbete. Nya strategier och arbetssätt utvecklades för affärsverksamheten, men också för att säkra effektiv kommunikation, information och goda arbetsförhållanden under krisen. Exempel på samverkan på *taktisk nivå* var sektorsövergripande samarbete mellan vård- och omsorgssektorn och svensk industri med syfte att säkra personlig skyddsutrustning genom tillfällig beredskapsproduktion. Utmaningar var att snabbt ställa om befintliga produktionsprocesser till nya typer av produkter, skala upp produktionsvolymerna och säkra kvaliteten med relativt otränad personal. Samarbetet under produktionsstart av skyddsutrustning var beroende av ett tvärfunktionellt och tvärorganisatoriskt kunskapsutbyte relaterat till råmaterialkrav, standardiserade instruktioner, produktionsprocesser och produktinformation. Exempel på samverkan på *operativ nivå* var tvärfunktionella samarbeten över organisationsgränser kring riskanalyser som samordnats, såsom kombinerade patientssäkerhetsronder och arbetsmiljöronder som medfört helhetsförståelse och samordningsvinster.

Gap i samverkan *mellan* strategiska, taktiska och operativa nivåer synliggjordes i skyddsutrustningsprojektet där riskbedömning och rutiner för användning av skyddsutrustning i äldreomsorgen som tagits fram på strategisk samverkansnivå saknade anpassning till de faktiska operativa förutsättningarna att följa rutiner och instruktioner. Andra utmaningar var relaterade till partsgemensamt arbetsmiljöarbete där t.ex. en skyddskommitté utvecklade förslag och beslut om åtgärder (strategisk samverkansnivå) som sedan skulle genomföras i praktiken på arbetsplatser (operativ samverkansnivå). I den höga förändringstakten som pandemin krävde så synliggjordes utvecklingsbehov i Spin-off studien där strukturer ständigt behövde utvecklas och omstruktureras i takt med förändringar, och kontinuerlig samverkan behövdes mellan lokala arbetsplatser och organisationens verksamhetsutvecklingsprocesser. En styrka i verksamheter var den samlade uppslutning som uppstod under krisen och förmåga till snabb omställning för samverkan över traditionella gränser. Främjande faktorer för samverkan både inom och mellan nivåer var uppbyggda samarbeten och förtroendefulla relationer som fanns innan pandemin. Ytterligare en framgångsfaktor var förmågan att nyttja digitala lösningar där arbetsuppgifter och samverkan behövde ske på distans. Den digitala tekniken var en central möjliggörare men resultat från Spin-off studien pekar på potentiella risker för t.ex. segregering mellan yrkesgrupper/nyanställda och utmaningar för ledarskap på distans.

Vid större förändringar eller kriser pekar studierna på att det finns stora utmaningar i att få samverkan att flöda mellan operativa, strategiska och taktiska nivåer, där fördjupade studier rekommenderas.

Session 16: Teknik och digitalisering

Moderator: Tiziana Sardiello

Lokal: North

Karin Nilsson & Carin Håkansta

Effects of algorithmic management on health and well-being in the warehouse and transport sector

This presentation is an introduction to and discussion about the project “Effekter av algoritmiskt ledarskap på arbetsmiljö, välbefinnande och hälsa bland transport- och lagerarbetare”, AMOSH (Algorithmic Management and Occupational Safety and Health), which takes place for three years starting in January 2022.

AMOSH studies the work environment, well-being, and health among workers in the warehouse and transportation sectors in Sweden, which to some degree are being managed by algorithms. To increase efficiency and productivity, companies such as Amazon relies on algorithms for some or nearly all work-related decisions, which are communicated to the employees via a mobile application. In these workplaces, algorithms determine the distribution of tasks, goals, and procedures for how the task should be completed. Automatic time studies and GPS can be used for monitoring the employee and reprimand the employee or signal to the manager if they deviate from the calculated route or if they exceed the allotted time. Studies have shown that algorithms in certain contexts are more efficient than humans at delegating tasks, which can also increase productivity (Yu et al, 2017). But an emerging body of research suggest that the usage of algorithmic management may have negative impact on job satisfaction and work-related health. Studies have shown that algorithmic management limits the individual's opportunities for professional development at work (Gal, Jensen, and Stein, 2020) and that algorithmic decisions are perceived as less fair and evoke more negative feelings than decisions made by humans (Lee, 2018). The European Agency for Safety and Health at Work is conducting several projects for a three-year EU campaign starting in 2023 on the effects of digitalization on the work environment. The Agency concludes that there are several potential work-related risk factors related to algorithmic management, especially for workers' mental health, due to the risk of reduced control at work and increased performance pressure, individualization, and social isolation. Much of the existing research has focused on how algorithms control the work performed by platform workers or gig workers, but the knowledge on how the growing use of algorithmic management affects workers outside the gig economy is lacking.

Aim

The aim of the presentation is to present and discuss AMOSH: an on-going project that explores how employees, managers and stakeholders view the effects algorithmic management have on the form and content of work and how it affects the work environment, employees' work-related physical and mental health and the systematic work environment management, in the warehousing and transport industry. AMOSH investigates if the risk of developing physical and mental ill health and accidents at work is greater for individuals who work under algorithmic management. It also examines what work environment factors mediates the relationship between algorithmic management and mental ill health.

Methods

During the time of the project, a research team from Karolinska Institute and University of Texas will gather data from semi-structured interviews with employees and managers in 3-4 companies and a survey distributed to workers in the warehouse and transportation industry. The questionnaire survey will be based upon the data collected through the interviews. We will also implement a mixed methods approach to answer the questions related to our last aim; what are the mechanisms behind a potential relationship between algorithmic management and job satisfaction/wellbeing at work?

Results

By the time of the conference, AMOSH will not have reached any results yet but we will present our experiences so far, including methodological challenges, and initial thoughts. We will invite the audience to engage in a discussion around this emerging research area.

Sara Karnehed, Lena Petersson, Lena-Karin Erlandsson & Margaretha Norell Pejner

Teknikutvecklarens föreställningar och värderingar – en diskursiv analys av digital teknik inom hemsjukvård

Vården digitaliseras i snabb takt. Användningen av den digitala tekniken förändrar vårdprofessionellas arbetssätt och arbetsmiljöer och kan få både väntade och oväntade konsekvenser [1, 2]. Det behövs mer kunskap och förståelse för de effekter som digitaliseringen medför. Därför är studier av användares erfarenheter av teknik i organisatoriska kontexter viktiga. Ett annat viktigt perspektiv är att studera de normer och värderingar som är inbäddade i en specifik teknologi. Digitala tekniker som används inom hälso- och sjukvården är ofta utvecklade av personer utanför den organisation där användningen sker. Utvecklarnas beslut om hur hårdvara och mjukvara ska utformas styrs bland annat av deras kunskap och föreställningar om användarna och den miljön där tekniken ska användas. Dessa värderingar och normer kan ofta identifieras i beskrivningen och marknadsföringen av en specifik produkt. Ett kritiskt teoretiskt perspektiv som diskursanalys kan synliggöra de normer och värderingar som finns inbäddade i den digitala teknikens koder och design.

En diskurs kan beskrivas som ett sätt på vilket man förstår och talar om världen. Diskursanalys betraktar språk som en social praktik och uppmärksammar språkets bidragande faktor till produktionen och reproduktionen av samhället, inklusive de värden och normer som är rådande. Metoden kan därför vara lämplig att använda för att analysera vilka värden som ligger inbäddade i den digitala tekniken och som därmed reproduceras.

Digital signering av läkemedel är ett exempel på en digital teknik som används inom hemsjukvården. Fler än hälften av Sveriges 290 kommuner har implementerat digital signering av läkemedel.

Syfte

Syftet med presentationen är att 1) att bidra till ökad kunskap om vilka normer och värderingar som digital signering av läkemedel för med sig och hur de kan komma att påverka vårdverkligheten för personal och patienter 2) att visa hur leverantörens och vårdpersonalens uppfattning om vad som är viktigt i vården (deras normer och värderingar) förhåller sig till varandra.

Metod

Informationsmaterial om ett digitalt verktyg (app) som används för signering av läkemedel och andra delegerade arbetsuppgifter i ett flertal svenska kommuner har analyserats genom kritisk diskursanalys [4]. Informationsmaterialet består av broschyrer som vänder sig till potentiella köpare av tekniken och leverantörens hemsida. Semistrukturerade intervjuer som genomförts i fokusgrupper med sjuksköterskor och undersköterskor i en västsvensk kommun som använder det digitala verktyget för att signera läkemedel och andra delegerade arbetsuppgifter, analyseras i sin tur med fokus på personalens erfarenheter av att arbeta med den aktuella tekniken. Intervjuerna analyseras diskursivt utifrån vilka normer och värderingar de upplever att tekniken för med sig och hur de står i relation till deras professionella normer och värderingar. Studien är pågående.

Resultat

Preliminära resultat visar att leverantören av tekniken beskriver vården i termer som lånas från industrin, såsom skiftbyten, producera vård, mätningar och tidsstämpel. En god och säker vård likställs med att rätt person får rätt läkemedel i rätt tid. Andra faktorer, såsom hur många mediciner patienten står på, om medicinerna interagerar på ett lämpligt sätt eller vilka symtom på biverkningar man ska vara uppmärksam på är inte inkluderade i applikationen eller beskrivningen. Vidare marknadsför appen som verktyg för övervakning och resultatmätning. Genom subtil styrning på distans antas utförandet av arbetsuppgifter kunna påverkas. Behovet av appen ramar in med en problembeskrivning av läget inom vården, där den demografiska bördan och svårigheterna att rekrytera medarbetare poängteras. Appen beskrivs representera ny och modern teknik som enligt företaget förväntas kunna höja statusen för vårddyrken och underlätta för organisationen att rekrytera personal.

Digitalt stött patientflöde – hot och/eller möjlighet för att underlätta arbetet beror på ledarskapet och hur arbetet organiseras

Digital teknik har blivit en stor del av de flestas vardag och arbete. Digitaliseringen sker även inom primärvården och tros kunna öka kvaliteten och effektiviteten i vården, samt minska kostnaderna (van Gemert-Pijnen, Kip, Kelders, & Sanderman, 2018), men hur påverkar den vårdpersonalens arbete? Primärvården är redan en utsatt sektor på grund av ökat patientflöde, personalflykt och hög sjukfrånvaro (Golay, 2019; Greenhalgh & Papoutsi, 2018). Det är därför av stor vikt att förstå hur olika digitala lösningar påverkar vårdpersonalen och deras arbete. I ett forskningsprojekt följer vi införandet av och arbetet med en digital plattform på vårdcentraler för att studera hur digitalt stött patient- och arbetsflöde påverkar personalens arbetssätt och arbetsbelastning. Genom plattformen kan patienter ta kontakt med vårdcentralen digitalt istället för via telefonsamtal. Kommunikation och patientmöten kan ske synkront eller asynkront i form av digitala (chatt eller video) eller fysiska möten med olika kategorier av vårdpersonal. Plattformen är tänkt att förbättra ledning och organisering av arbetet/patientflödet, minska arbetsbördan och kognitiv belastning, stärka patientens delaktighet samt öka kostnadseffektiviteten – *men hur blir det i praktiken?*

Syfte

Syftet med den här presentationen är att belysa hur digitalt stött patientflöde påverkar vårdpersonalens upplevelse av sitt arbete, sin arbetsmiljö och arbetsbelastning. Vi kommer att fokusera på hur organisationen och ledarskapet förbereder införandet av plattformen och hur vårdpersonalen arbete påverkas av användningen av plattformen.

Metod

Först genomfördes pilotstudie, bestående av intervjuer och observationer, med vårdpersonal från en vårdcentral. För närvarande genomförs en serie intervjuer, observationer och EKG-mätningar med vårdpersonal på två andra vårdcentraler. Intervjuerna är semistrukturerade och deltagarna är sjuksköterskor, enhetschefer, läkare, vårdadministratörer, psykologer samt annan berörd vårdpersonal. Intervjuerna och observationerna är att fördjupa förståelsen av hur arbetet i på vårdcentraler fungerar i praktiken, vilka hinder som finns, hur arbetets förutsättningar förändras vid införandet av en digital plattform, vilka arbetsmiljöproblem man upplever, hur man hanterar arbetsmiljörelaterade behov som uppstår t.ex. med avseende på användning av plattformen vid patientärenden, samt vilka stödbehov som forskningspersonerna upplever. Intervjuer, observationer och EKG-mätningar genomförs vid tre tillfällen för att få lägesbeskrivningar innan införandet, vid införandet och 6–12 månader efter införandet. Studien är pågående.

Resultat

De preliminära resultaten tyder bland annat på att även om plattformen anses som lätt att använda och arbeta i, påverkar den upplevelsen av arbetet och arbetsbelastningen olika beroende på ledarskapet och hur arbetet organiseras. Resultaten indikerar att digitalt stött patientflöde både kan ha positiv och negativ effekt på vårdpersonal som arbetar med digital patienthantering. Vår forskning visar således att för att få positiv effekt av digitalt stött patientflöde krävs speciella åtgärder i form av organisatoriska- och ledarskaps aspekter och i implementeringsprocessen. Dessa åtgärder kommer att presenteras.

Arbete och vardagsliv i en digitaliserad tid – en utmaning för arbetstagare med kognitiva svårigheter

Digitaliseringen har förändrat arbetslivet ur fysisk, organisatorisk, social och kognitiv synvinkel. Den digitala arbetsmiljön kan innebära nya kognitiva utmaningar för arbetstagaren. Utvecklingen går snabbt och den digitala tekniken på arbetsplatserna har utvecklats från enkla mjukvaruapplikationer till plattformar med komponenter av automatisering och AI-drivna funktioner. Digitaliseringen innebär nya utmaningar för arbetstagaren då de förväntas vara flexibla, uppdaterade samt ständigt lära sig nytt relaterat till digital teknik i arbetet. Konsekvenser av digitaliseringen är multitasking, ett ökat informationsflöde samt ett högre arbetstempo. Många arbetsuppgifter utförs parallellt och arbetstagaren förväntas kunna växla mellan flera uppgifter samtidigt. Dessa förändringar har ökat de kognitiva kraven på alla arbetstagare men kan vara mer krävande för arbetstagare som har funktionsnedsättningar och upplever kognitiva svårigheter. I Sverige drabbas årligen ca 25 000 personer av stroke medan 18 500 personer har multipel skleros (MS) och 18 000–20 000 personer har Parkinsons sjukdom (PS) och de är i många fall fortfarande i arbetsför ålder när de får sin diagnos. En stor andel av dessa upplever kognitiva svårigheter av varierande grad som en följd av tillståndet. Tidigare forskning visar att kognition är en viktig faktor för arbetstagarens möjlighet att fortsätta eller att återgå till arbete. Personer med ovannämnda diagnoser är i mindre utsträckning representerade i arbetslivet och går i pension i yngre ålder jämfört med befolkningen i allmänhet. Trots detta är konsekvenserna av ett digitaliserat arbetsliv för dessa arbetstagare i stor utsträckning outforskade och förbises ofta på arbetsplatserna. Att leva och arbeta med kognitiva svårigheter i ett digitaliserat arbetsliv kan följaktligen innebära en risk för att inte nå ett hälsosamt, hållbart och jämlikt arbetsliv.

Syfte

Syftet var att utforska och beskriva hur arbetstagare med subjektiva kognitiva svårigheter som har digitala arbetsuppgifter upplever sin arbetssituation och hur denna situation påverkar andra aktiviteter i vardagslivet.

Metod

En kvalitativ, deskriptiv fallstudie utformades. Självskattningar, bedömningar och kvalitativa intervjuer användes för att samla in djupa och rika data från sju deltagare. Deltagarna hade subjektiva kognitiva svårigheter relaterat till stroke, MS eller PS och arbetade minst halva arbetstiden med digital teknik. Intervjuerna fokuserade på arbetssituationen, kognitiva svårigheter i arbetet samt hur psykosociala och fysiska faktorer i arbetsmiljön påverkade tillfredsställelse och välbefinnande. Självskattningsinstrument användes för att bedöma upplevd arbetsförmåga, digitala teknikens krav och påverkan på arbetet och vardagen, upplevelse av aktivitetsbalans i vardagen samt för att identifiera fatigue och dess påverkan i vardagen. Bedömningsinstrument användes för att bedöma kognitiva svårigheter. Data analyserades med hjälp av mönstermatchning. All data sammanfattades som en enhet för att skapa en fallbeskrivning för varje deltagare. De deltagare som hade liknande mönster, bildade ett fall.

Resultat

Resultatet visade hur subjektiva kognitiva svårigheter påverkade deltagarnas arbete och andra aktiviteter i vardagslivet. Deltagarna upplevde nedsatt arbetsförmåga samt stress relaterat till krav i användandet av digital teknik. I resultaten framträdde fyra olika fall vilka presenterades som fyra olika kategorier (A-D).

A: Arbetar till min fulla potential.

Dessa deltagare hanterade arbetet trots utmaningar. De fick stöd av arbetsgivare, kollegor och familj eftersom deras behov av stöd var synliggjorda. De gjorde prioriteringar i vardagen för att ha en optimal aktivitetsbalans. För att stärka arbetsförmågan använde de många olika strategier.

B: Arbetar, men det är till stor del upp till mig.

Dessa deltagare klarade arbetet men kände sig exkluderade. De upplevde en brist på stöd på arbetet eftersom chefer och kollegor inte förstod deras behov. De hade svårt att finna en aktivitetsbalans då de

prioriterade närståendes behov före sina egna. Strategier användes för att förbereda sig och undvika fel i arbetet.

C: Arbetar på bekostnad av vardagslivet.

Deltagarna hanterade arbetet genom att vara flexibla. De arbetade då de hade kapacitet och spred ut arbetstimmarna över hela dagen och även helgen för att få arbetet gjort. De hade erbjudits stöd på arbetet men hade trots det svårt att uttrycka sina behov av stöd. De saknade aktivitetsbalans och gjorde endast aktiviteter som de var tvungna att göra då förmågan var begränsad. Deltagarna använde eller uttryckte inte huruvida rutiner och strategier behövdes i arbetet.

D: Arbetar utan kända svårigheter.

Deltagaren hanterade arbetet men reflekterade sparsamt över sin situation. Deltagaren hade svårt att beskriva sina erfarenheter och/eller svårigheter samt eventuellt behov av stöd.

Att arbeta och hantera andra aktiviteter i vardagen i en digitaliserad tid är krävande för arbetstagare med kognitiva svårigheter. För att kunna arbeta prioriterades många andra meningsfulla aktiviteter i vardagen bort. Det är därför viktigt att ta hänsyn till relationen mellan arbete och andra aktiviteter i vardagen, eftersom mångas arbetsförmåga berodde på hur andra aktiviteter utanför arbetet hanterades. Stöd från chefer och kollegor är viktigt för att fortsätta arbeta när man har kognitiva svårigheter. Det är också viktigt att arbetstagarens behov följs upp då de ofta är osynliga och förändras över tid. Resultatet visar på ett behov av att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet för att öka möjligheterna till ett hälsosamt och hållbart arbetsliv för personer med kognitiva svårigheter.

Jan Johansson, Joel Löw & Erik Holmlund

Introducing the Digital Miner

The emerging digitalization in the mining industry offers new possibilities for improved work environment, but it is a process that requires caution and reflection. Used correctly, digitalization can create attractive jobs in safe control room environments, providing space for the employee's full expertise and creativity. Such control rooms receive online processed information from the "rock", from personnel and from machinery, and control room equipment makes it possible to control and fine-tune the complete operation, from resource characterisation to the final product. Sensors and the extensive use of cameras and image techniques even permit "live performances" in the control room. All of this is certainly a good development, but we must also consider the risks, such as privacy issues, increased stress and changed work-life boundaries.

Research questions

Therefore, we need to ask ourselves a number of questions: Will jobs disappear? What are the effects on competence and skill requirements? How is the physical and psychosocial work environment affected? Will digitalization open up for a new gender order? What is the human's role in a more digitalized production system? What will happen to trade unions and other power systems? These questions can be condensed into a broader issue that more clearly highlight the width and the dynamics of the development: *How can we ensure good work in the future digital mine?*

Methods

This project, entitled *The Digital Miner*, is part of a large EU project called *NexGen SIMS* (Next Generation Sustainable Intelligent Mining Systems) where we try to influence the technology development through a series of workshops with mining companies and machine developers. One way to influence the technology developers is that we let them meet two scenarios, a dystopia that we should avoid and a utopia that we should strive for.

Results

The project is still in its infancy, but an early result is that we set up eight criteria for what characterizes The Digital Miner:

- The Digital Miner uses modern technology and digital aids to achieve increased productivity.
- The Digital Miner is equipped with personal sensors for safety and well-being.
- The Digital Miner works with technology that is adapted to human conditions.

- The Digital Miner has self-control and influence in relation to both other people and the technical system.
- The Digital Miner has a job that provides physical, intellectual and cultural stimulation and includes learning and professional development.
- The Digital Miner has a work environment where physical risks are eliminated.
- The Digital Miner works in an equal environment that is shaped for both women and men.
- The Digital Miner has a rich and sustainable life outside of work.

Jan Johansson & Felix Lundmark

Attraktiva arbetsplatser genom Industri 4.0.

Svensk metallindustri har i likhet med många andra industriella verksamheter svårigheter att rekrytera kompetent arbetskraft, särskilt svårt är det att rekrytera ungdomar och kvinnor. Samtidigt står industrin inför ett tekniskt utvecklingsprång genom introduktionen av olika internet-baserade systemlösningar som ofta går under benämningen Industri 4.0 (eller Smart industri). Den nya tekniken ställer nya krav på den arbetskraft som industrin redan har, främst genom förändrade och ökande kvalifikationskrav. Det handlar alltså både om att kunna erbjuda attraktiva arbetsplatser som kan locka ungdomar, kvinnor och andra grupper som vanligen inte ingår i rekryteringsunderlaget till industri och att samtidigt kompetensutveckla den arbetskraft som industrin redan har.

Syfte

Vårt projekt syftar till att forma rekommendationer för både *attraktiva arbetsplatser* och *kompetensutveckling* i en högteknologisk industriell kontext som präglas av *Industri 4.0*. Vi har valt att fokusera på framtidens kontrollrumsarbete och underhållsarbete då vi bedömer att dessa kommer att påverkas och behöva förändras av teknikutvecklingen. Den nya tekniken kommer att innebära att gränserna mellan arbetare, tjänstemän och entreprenörer förändras. Därför har vi ett helhetsperspektiv på arbetet och arbetsplatserna och inkluderar även entreprenörerna.

Metod

Projektet bygger på många olika metoder. Projektet inleddes med en kunskapsöversikt baserad på tidigare forskning och jämförelser med andra branscher. Därefter genomfördes en serie intervjuer och workshops tillsammans med processoperatörer, underhållspersonal och entreprenörer vid SSAB i kombination med observationer på arbetsplatsen. En serie separata workshops genomfördes tillsammans med IF Metall. Vi genomförde även en studieresa till Tyskland där en industrikontext präglad av Industri 4.0 är mer tydlig.

Resultat

Projektet är inte färdigt ännu men ska resultera i rekommendationer för organisering av processoperatörs- och underhållsarbetet och av ett lärande i arbetet med inriktning på framtidens arbete i en högteknologisk kontext. Projektet ska ge ökad beredskap inför implementering av ny teknik i metallindustrin för fack och företag.

Session 17: Arbetslivet under och efter Covid-19 samt förbättrad arbetsmiljö

Moderator: Saila Piippola

Lokal: South

Åsa Bergman Bruhn

Motivation till arbetsmiljöförbättringar: en mixad metodstudie inom den svenska hästnäringen

Eftersom arbetet är en viktig och dominerande del av livet är miljön på arbetsplatsen av stor betydelse för individers hälsa, livskvalitet och välbefinnande. En hälsosam och säker arbetsmiljö med anständiga arbetsvillkor leder bland annat till bättre hälsa, förbättrad arbetstillfredsställelse samt ökad produktivitet. Olyckor som orsakas av eller inträffar under arbetet kan däremot leda till allvarliga konsekvenser för medarbetarna exempelvis i form av personligt lidande, försämrad ekonomi och utslagning från arbetsmarknaden.

Det finns därför starka argument för att arbetsgivare ska arbeta systematiskt och förebyggande med arbetsmiljön, framför allt då det i Sverige finns lagstadgade skyldigheter genom arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160), som bland annat föreskriver kraven på ett systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), men också då det är väl känt att ett välfungerande och främjande arbetsmiljöarbete har positiva och långsiktiga effekter både på individ- grupp- och samhällsnivå. Alla på arbetsplatsen måste medverka för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö samt minska riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetet.

Forskning har dock visat på dålig efterlevnad och uppföljning vad gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet men också andra initiativ i syfte att förbättra arbetsmiljöer. Vidare verkar införandet av lagar och regler inte vara tillräckligt för att påverka medarbetarnas aktiva deltagande i arbetsmiljöarbetet. Flera studier har istället visat på att motivation har en avgörande roll för medarbetarnas följsamhet till rutiner och riktlinjer samt engagemang och deltagande i arbetsmiljöarbete.

Trots att den svenska hästnäringen har växt och utvecklats på senare år har arbetsmiljön och arbetssätten inte förändrats i någon större utsträckning. Dessutom upplever näringen stora svårigheter att rekrytera men framför allt att bibehålla arbetskraft. Arbetsmiljön måste därför förbättras för att hästnäringen ska kunna erbjuda hälsosamma, hållbara och attraktiva anställningar. Denna studie ingår som en del i två större forskningsprojekt där det övergripande målet är att tillsammans med hästnäringen, här ridskolor och travstall, identifiera och implementera nya arbetssätt och metoder för ett systematiskt och välfungerande arbetsmiljöarbete med särskilt fokus på egenskaper som skapar motivation och engagemang.

Syfte

Det övergripande syftet med den multipla fallstudien var att få en ökad förståelse för vilka faktorer som påverkar medarbetarnas motivation till arbetsmiljöförbättringar. Studien syftade vidare till att besvara följande frågeställningar: Hur väl är Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) implementerade och fungerande på de inkluderade arbetsplatserna? Hur bedömer medarbetarna sin motivation till arbetsmiljöförbättringar? Finns det skillnader mellan hur medarbetare på ridskolor och på travstall bedömer sin motivation till arbetsmiljöförbättringar? Finns det något samband mellan chefernas skattning av hur väl SAM är implementerad på arbetsplatsen och medarbetarnas motivation till arbetsmiljöförbättringar?

Metod

För att kunna svara på studiens syfte och frågeställningar har en mixad metod med förklarande sekventiell design använts. Inledningsvis samlades data in från chefer (N=11) genom Arbetsmiljöverkets självskattningsverktyg för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) samt från medarbetare (N=66) genom frågeformuläret Motivation och arbetsmiljö. Den kvantitativa datan analyserades genom beskrivande statistik, t-test, Mann-Whitney U-test och Spearmans rangkorrelation. För att få en fördjupad förståelse för de kvantitativa resultaten genomfördes därefter

47 semistrukturerade intervjuer med medarbetare på ridskolor (N=30) och på travstall (N=17). Den kvalitativa datan analyserade genom en tematisk analys med abduktiv ansats. Processen med att integrera och tolka resultaten pågår fortfarande.

Resultat

De preliminära och ännu opublicerade resultaten tyder bland annat på att SAM varken var helt implementerat eller direkt välfungerande på de inkluderade arbetsplatserna även om det fanns stora skillnader både mellan och inom de båda studiegrupperna ridskolor och travstall. Vidare visar resultaten på att deltagarnas motivation till arbetsmiljöförbättringar var relativt medioker samt att den enskilt viktigaste faktorn var den inre motivationen. Det framkom dock stora och signifikanta skillnader mellan hur deltagarna bedömde motivationen då anställda på ridskolor skattade sin motivation till arbetsmiljöförbättringar högre än anställda på travstall. Förutom vikten av den inre motivationen framkom även att motiverande ledarskap, yrkeskultur och arbetsplatsresurser påverkar medarbetarnas motivation till arbetsmiljöförbättringar.

Stig Vinberg, Bodil Landstad, Åsa Tjulin, Mikael Nordenmark & Josefine Hansson

Ledares arbetsvillkor och arbetsmiljöarbete i småföretag under pandemin – lärdomar för framtiden)

Covid-19 pandemin har påverkat många företag världen över med kraftigt lägre orderingång, negativa ekonomiska effekter och behov av ekonomiska bidrag för dessa företag. Det är troligt att de små företagen är särskilt sårbara för kriser då de har färre personella, finansiella och teknologiska resurser jämfört med större företag. Förutom negativ påverkan på företagets verksamhet visar forskning på negativa effekter i form av stress, oro och osäkerhet både bland ledare och medarbetare i småföretag. Det finns också småföretag som klarat pandemin bra och kunnat hantera denna och till och med ökat företagets omsättning. Det är troligt att den pågående pandemin innebär ökad belastning på ledare och medarbetare i små företag med effekter på arbetsvillkor, balans arbete-fritid och hälsa. Studier om hur pandemin påverkat dessa faktorer och hur ledare hanterat pandemin är av betydelse för att bidra till lärdomar inför framtida kriser.

Syfte

I ett pågående projekt finansierat av AFA Försäkring genomförs kvantitativa studier av europeiska småföretag och kvalitativa studier fokuserade på ledare i svenska och norska småföretag. Projektets syfte är att bidra till kunskap om hur ledare i små företag upplever och hanterar pågående pandemi med särskilt fokus på deras arbetsvillkor, balans arbete-fritid och hälsa. Syften är också att bidra med kunskap om hur de uppfattar och använder olika statliga stöd och vilka lärdomar som kan dras inför framtida kriser.

Metod

Projektet har så här långt genomfört sju delstudier. En enkät till ledare i svenska små företag besvarades av 814 personer, en enkät till ledare i europeiska småföretag besvarades av 5500 personer. Dessa data har legat till grund för studier av ledares arbetsvillkor, sjuknärvaro, livstillfredsställelse och hälsa. Genomförda intervjuer av 18 svenska och norska ledare har legat till grund för tre studier varav en studie har använt en longitudinell design med intervjuer av samma ledare före och under pandemin. Intervjuerna har analyserats med innehållsanalys, tematisk analys och longitudinell design (LQR). I denna presentation redovisas resultat från några av de genomförda studierna.

Resultat

Drygt hälften av de svenska ledarna rapporterar att de förlorat kontrakt under pandemin och runt 40 procent att de infört nya produkter eller tjänster. Runt hälften av de svarande rapporterar att de försökt hitta nya kunder. Ett flertal ledare är kritiska till olika statliga stöd och anser inte att de transparenta och rättvisa och när de som behöver dem bäst. Några kvantitativa resultat är att ledare i små europeiska företag rapporterar högre livstillfredsställelse jämfört med anställda före pandemin, med det motsatta gäller efter pandemin. Regressionsanalyser visar att påverkan på företaget, ökade arbetstimmar, konflikt mellan arbete-fritid och mental hälsa förklarar en stor del av svenska ledares sjuknärvaro. När det gäller europeiska ledare i småföretag finns signifikanta skillnader mellan de som

upplevt det svårt att driva företaget och de som klarat pandemin bra vad gäller mental hälsa, socialt stöd, resurser och upplevelser av statliga stöd.

En longitudinell analys av intervjuer med svenska och norska ledare resulterade i två teman, motståndskraft i kristider och krävande arbetsmiljöförhållanden, samt fem kategorier. Dessa resultat tyder på att ett flertal ledare hittat strategier för att hantera pandemin, även om denna också medfört ett flertal påfrestningar för ledarna och dess anställda.

Genomförda studier pekar på behov av att anpassa statliga stöd till de små företagens villkor och på behov av stöd för insatser på organisations- och individnivå i dessa företag.

Josefine Hansson, Bodil Landstad, Stig Vinberg, Marianne Hedlund & Åsa Tjulin

Small business managers and Covid-19 – the role of a sense of coherence in coping with stressors

Many businesses around the world are facing a significant impact from the Covid-19 pandemic, with the transport, tourism, and hospitality sectors being among the most affected. Compared to larger businesses, the effect on small businesses has generally been more severe due to their limited human, financial and technical resources. In addition, the degree of government financial aid, in combination with changes in the supply chain, may strongly affect the operations and survival of small businesses. The response of small business managers to an external event such as the pandemic can have a profound effect on the work environment, health, and well-being of themselves and their employees. Previous research on small business managers during the pandemic has mainly focused on traditional pathogenic effects, and there is a lack of studies looking at the issue from a salutogenic health promotion perspective.

Aim of study

The aim of the study was to explore whether a sense of coherence and general resistance resources were experienced by small business managers in Sweden and Norway during the Covid-19 pandemic.

Methods

A qualitative design was applied through exploratory interviews with 16 managers of small businesses in Sweden and Norway. The inclusion criteria were small businesses with less than 20 employees representing different types of services in the private sector. Further criteria were that the businesses were located in comparable geographic regions in Sweden and Norway. A content analysis of the interviews was conducted using the sense of coherence concept by Aaron Antonovsky, with the three main components of comprehensibility, meaningfulness, and manageability acting as a conceptual framework for the analysis process.

Results

Findings from the interviews demonstrated that it was important for the managers to comprehend and manage the challenges during the pandemic in a resourceful manner, and to see the meaningfulness in the situation. Within the three main sense-of-coherence categories, six general resistance resources were identified as being important for the managers to handle uncertainty during the pandemic. These were understanding rules and regulations, social support, optimism, proactivity, problem-solving and flexibility and cooperation.

Conclusions

The small business managers handled the pandemic in a way that worked well in their contexts, and the pandemic generally did not have a negative effect on their businesses or themselves. A salutogenic approach, through which the managers focused on identifying and using resources, was an important factor in managing stressors and adversity during the pandemic. Hence, the concept of salutogenesis may be used as an intervention to foster better health in small businesses, both at a personal and organisational level in order to handle future challenges effectively.

Därför orkar vi – Sjuksköterskors arbetssituation och hälsa före, under och efter Covid-19 pandemin, samt förutsättningar för att arbeta

Arbetslivets utformning är avgörande för samhällets utveckling och det är viktigt att ta till vara kunskap från den pågående pandemin och dess effekter på arbetslivet, organisationer och medarbetare för att kunna nyttja detta vid organisationsförändringar och framtida scenarier. Hälso- och sjukvården har brist på anställda och på utbildad personal, och personalen står också för en stor del av antalet sjukfall i Sverige. Parallellt med detta pågår demografiska förändringar i samhället vilket innebär att fler behöver rekryteras och arbeta till en högre ålder. I forskning fokuseras det ofta på problem, men det finns ett kunskapsgap angående vad som medverkar till personalens välbefinnande i extrema arbetssituationer som exempelvis under en pandemi när allt ställs på sin spets. Som utgångspunkt för nedanstående studier kommer swAge-modellen (figur 1) med nio bestämningsområden för friskt och hållbart arbetsliv och anställningsbarhet att användas.

Syfte

Syftena med studierna är att:

- öka kunskapen om de salutogena faktorer och effekter som medverkar till varför en del kan och vill arbeta kvar före, under och efter Covid-19 pandemin
- vad som medverkar till att en del sjuksköterskor inte kan eller vill arbeta kvar i yrket
- se vilka faktorer som medverkar till arbetsskador och sjukdom orsakade av yrket
- utifrån resultaten utveckla åtgärdsförslag och strategier som medverkar till hållbar anställningsbarhet ett helt yrkesliv.

Metod

Delstudie 1: Systematisk litteraturstudie med deduktiv innehållsanalys utifrån de nio områdena i swAge modellen.

Delstudie 2: Kvantitativ studie: Hur är sjuksköterskornas arbetsrelaterade diagnoser associerade till olika faktorer i deras arbetssituation? Enkätstudier 2017 och 2020, jämförelser över tid. Logistisk regressionsanalys utifrån variabeln ”diagnoser orsakade av arbetet” och dess association till de nio olika bestämningsområdena för friskt och hållbart arbetsliv och anställningsbarhet i swAge-modellen.

Delstudie 3: Kvantitativ studie: Hur är sjuksköterskornas självskattade hälsa associerade till olika faktorer i deras arbetssituation? Enkätstudier 2017 och 2020, jämförelser över tid. Logistisk regressionsanalys utifrån variabeln ”självskattad hälsa” och dess association till de nio olika bestämningsområdena för friskt och hållbart arbetsliv och anställningsbarhet i swAge-modellen.

Delstudie 4: Kvalitativ studie: *Därför orkar vi!* Sjuksköterskors arbetssituation och hälsa före, under och efter Covid-19 pandemin utifrån ett salutogent och personcentrerat perspektiv. Semistrukturerade intervjuer där textmassan organiseras i NVivo och analyseras genom deduktiv innehållsanalys utifrån teorier om hållbart arbetsliv för alla åldrar.

Delstudie 5: Kvalitativ studie – forskningscirklar: Hur kan sjuksköterskornas arbetssituation bli mer personcentrerad i en personcentrerad hälso- och sjukvård? Utveckling av åtgärdsförslag för hur sjuksköterskornas arbetssituation kan bli mer hållbar så att fler kan och vill arbeta ett helt yrkesliv.

Resultat

Delstudie 1: I den systematiska litteraturstudien utgick vi från de nio områdena i swAge modellen (Figur 1).



Figur 1. swAge-modellen och de nio olika bestämningssområdena för friskt och hållbart arbetsliv och anställningsbarhet.

Sjuksköterskornas hälsoupplevelse: Vi fann att sjuksköterskorna upplevde fysiska men framför allt psykosociala problem i hög grad i form av t.ex. utmattning, ångest, depression och utbrändhet samt att den fysiska arbetsmiljön var utmanande då sjuksköterskorna var tvungna att använda skyddsutrustning, samt att avdelningar fick omvandlas till Covid-19 enheter. Den psykiska arbetsmiljön var viktig. Sjuksköterskor utsattes för svåra etiska utmaningar och hög stress såsom att se patienter försämras/dö, uppleva att de tvingades utföra aggressiva/onödiga behandlingar. Brist på kontroll var något som många upplevde t.ex. bli förflyttad till en annan avdelning, schemafrågor samt att inte få vara delaktig i beslut. Många sjuksköterskor uttryckte en önskan om att lämna sjukvården. Längre arbetstider med högre belastning och med brist på personal ledde till brist på återhämtning.

Elin Storman & Alexis Rydell

Korttidsarbete, uppsägningar och förändrad arbetsmiljö i hotellnäringen under pandemin

Inledning och syfte

Pandemin har påverkat arbetsmarknaden på många sätt och hotellnäringen drabbades hårt då beläggningen dramatiskt minskade till följd av både restriktioner samt ändrat rese- och beteendemönster. Näringslivet tvingades tidigt under pandemin till uppsägningar samt reducering av arbetstid som ett sätt att parera för den minskade efterfrågan. Denna studie fokuserar på omställningar som skett inom hotellnäringen i pandemins spår, i form av uppsägningar och användning av korttidsarbete. Korttidsarbetet var en ny företeelse för många organisationer inom hotellnäringen, och finansieringsmodellen var dessutom förstärkt under pandemin där staten täckte större del av kostnaden. Det förstärkta korttidsarbetet innebär att organisationer kunde reducera medarbetarnas arbetstid upp till 80 % under en begränsad period, med till stor del bibehållen lön. Den begränsade perioden med förstärkt korttidsarbete blev längre än vad många inledningsvis kunde förutspå, på grund av pandemins utveckling tillämpades korttidsarbetet under 1,5 år. Syftet med studien är att undersöka hur korttidsarbete och uppsägningar påverkade den psykosociala arbetsmiljön i hotellnäringen. Studien är finansierad av AFA försäkring.

Metod

Denna studie baseras på 36 intervjuer som har genomförts mellan november 2020 – november 2021 med medarbetare och chefer, verksamma vid tre olika hotell. Alla hotell i studien har haft en minskad belägningsgrad under pandemin vilket lett till omstruktureringar samt uppsägningar. Hotellen har

även använt sig av korttidsarbete för att kunna behålla medarbetare och kompetens för att på så sätt vara bättre förberedda när konjunkturen vänder. Alla intervjuade medarbetare har tagit del av korttidsarbete och de flesta medarbetarna har kvar sin anställning på hotellen, medan ett fåtal fått lämnat sin arbetsplats till följd av arbetsbrist. Intervjuerna har transkriberats och analyserats med tematisk analys. Uppföljningsintervjuer är planerade under våren 2022.

Resultat

Resultaten i vår studie visar att den relativt långa perioden med statliga restriktioner, skiftande beläggningsgrader och användning av korttidsarbete, har påverkat samt förändrat arbetsmiljön på fler sätt. Analys av intervjuer med medarbetarna visar att förändringarna kan summeras i fyra teman: 1. Arbetsbelastning och utökade arbetsuppgifter, 2. Arbets- (o)trygghet; osäkerhet och hoppfullhet, 3. Förändringar i ekonomi och tidsstruktur, och 4. Förändringar i arbetsplatsrelationer.

Medarbetare som tar del av korttidsarbete behåller sin anställning men har reducerad arbetstid och lön, och i vissa fall, som visas i denna studie, upplever de också betydande förändringar i anställningsförhållanden samt arbetsinnehåll. I omstruktureringsprocesser ökar i allmänhet medarbetarnas känslor av stress, osäkerhet kring den egna anställningen och oro på grund av osäkerhet på arbetsplatsen, vilket även bekräftas av resultaten från vår studie. Vad som emellertid skiljer sig från många andra omstruktureringar är att våra resultat visar att de anställda upplevde en utdragen omstruktureringsprocess med flera toppar av osäkerhet kring den egna anställningen. Topparna orsakades i huvudsak av förändringar i statliga restriktioner och förändrade beläggningsgrader på hotellen, vilket i sin tur ledde till snabba förändringar i graden av arbetstid under korttidsarbetet. Långa och skiftande perioder av osäkerhet, i kombination med förändringar i arbetsbelastning med både perioder av hög arbetspress samt perioder av tristess, upplevdes som ansträngande för medarbetarna och bidrog till högre avsikt att byta arbete samt i vissa fall även sektor då denna ansågs vara instabil.

Resultatet av studien visar att de ständiga förändringarna i arbetsmiljön ökar behovet av ett systematiskt arbetsmiljöarbete för att kunna bedöma eventuella risker som kan uppstå under en omstruktureringsprocess. Vid användning av korttidsarbete finns en risk för brist på interaktion, kommunikation och information mellan medarbetare och ledning vilket kan innebära utmaningar för ett systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket i sin tur visar på vikten av att arbeta aktivt med den psykosociala arbetsmiljön i omstruktureringsprocesser som involverar korttidsarbete och uppsägningar.

Session 18: Teknik, system och arbetsmiljö

Moderator: Örjan Johansson

Lokal: Trekker

David Regin Öborn

Level up computerised

Objective

This paper investigates the impacts of technological and organisational changes amongst administrative staff at a Swedish university. As part of an ongoing computerisation agenda, the Swedish government suggested in the late 1980s that the computer skills of secretaries within the national public administration needed to be strengthened. That created a crossroad of risk and possibilities (Wilhelmson, 1994) for the secretarial functions. If they failed to adapt to the computerisation, they ran the long term risk of being out of work, since more of the everyday administration was expected to be handled by computers and jobs being rationalised. However, if they did embrace the new technology, they could engage in job crafting and become more specialised

administrators, conducting more qualified tasks. Inspired by Hughes (1996, p. 228) urging to “examining both the *direct* impact of new technologies, as well as the *indirect* consequences”, this paper explores hindrances and potentials in the administrator’s position.

This mixed methods case study was conducted at a medium-sized Swedish university. It has a predominantly inductive input and the data generation was done in different stages. Initial explorative interviews were followed by a questionnaire, followed by workshops and another set of interviews. In total, the study contains data from 18 individual interviews; an organization wide survey among the administrative staff; 5 workshop groups with 40 administrators in total, as well as group discussions with 7 managers and 11 HR representatives.

As a direct effect of the computerisation, the administrators’ jobs seem more fragmented and less within their control. However, the time saved by a new division of labour enabled by digitalisation, has increased the possibilities for specialisation and job crafting. Moreover, this new division of labour also led to increased tensions between academics, administrators and management. Findings indicate that altering gender patterns and perceptions of gender both enable and hinder development of the role at various departments in the organisation. A key finding in this study is the tension regarding the division of labour between departmental administrators and academics and how it seems to increase with the implementation of new technology and changed administrative routines. As the departmental administrators benefit in some ways from the use of digital systems as it gives them time to develop other skills, some academics resist the (actual or perceived) job enlargement that comes from increased self-administration, thus hindering the advancement of the administrators.

This study illustrates how multiple aspects come into play in the status and potential advancements of the departmental administrators’ positions. The positions of different actors within the organisation are connected as resistance in one place, by the teachers and researchers, occasionally creates hindrance in other places, for the departmental administrators in this case, increasing the lateral conflicts within the organisation. Those conflicts and perceptions of gender could enable as well as hinder changes showing that the risks and possibilities connected to computerisation is a matter of social relations as much as being governed by technology.

Erik Holmlund

Problemområden för gruvindustrin inom människa-automation interaktionen

Det pågår många spännande forskningsprojekt inom gruvindustrin. Ett sådant projekt är “NEXGEN-SIMS”, som är ett akronym för *’Next generation carbon neutral pilots for smart intelligent mining systems.’* Det övergripande målet med projektet är att utveckla och demonstrera digitala lösningar i kombination med state-of-the-art maskiner, utrustning och processer för att möjliggöra koldioxid-neutrala brytningsprocesser inom gruvindustrin.

Projektet består av ett konsortium av flertalet världsledande företag inom teknikutvecklingen för gruvindustrin. Projektet fokuseras främst kring automation av gruvbrytningsprocessen. Några av de specifika teknikprojekten som utvecklas inom ramen för projektet är autonom lastning och transport av material, robotiserade drönarinspektioner, autonom laddning av maskiner, för att nämna några. Ett av målen med projektet är att skapa ett innovationsinitiativ till ökning av automationsgraden inom gruvindustrin.

Automation har traditionellt betraktats i binära termer där antingen människan, eller tekniken ansvarar för givna uppgifter eller funktioner (Endsley & Kaber, 1999). Denna bild är idag förlegad till fördel för perspektiv som lägger betoning på interaktionen/samarbetet mellan människan och den autonoma tekniken i den s.k., människa-automation interaktionen. Automationstekniken ska enligt detta perspektiv inte ersätta människan, utan snarare fungera som ett verktyg för ökad säkerhet och produktivitet. Dock så kan interaktionen med automationstekniken innebära både positiva och negativa effekter för människan (Bainbridge, 1982; Parasuraman & Riley, 1997; Sheridan & Verplank, 1978). Positiva effekter som ofta betonas är ökad säkerhet och ökad produktivitet. Dock så kan vissa typer av automation kan öka den mentala arbetsbördan för människan (Parasuraman, 2000). Automation kan även påverka människans förståelse av systemet, dess omgivning och funktion (Parasuraman et al., 2008). Minskad förståelse av systemet kan innebära ökade risker vid de tillfällen

då människan förväntas att manuellt styra systemet. Vidare anses vissa typer av automation kunna leda till degradering av kognitiva förmågor (Parasuraman, 2000). Slutligen kan tillit till automation även påverka hur den sedermera används ute på arbetsplatsen (Parasuraman et al., 2008). Låg tillit till den autonoma tekniken anses kunna leda till att den används på olämpliga sätt.

Denna typ av teknikutveckling, där människan förväntas integrera med autonoma system, skulle kunna innebära problem för människan i arbetet om det är så att tekniken inte utvecklas på människans villkor.

Syfte

Att undersöka hur teknikutvecklarna inom gruvindustrin ser på människans roll i människa-automation interaktionen. Vidare så kommer studien även att undersöka hur man från teknikutvecklarnas sida ser på hur människans arbetsuppgifter kommer förändras i relation till den nya autonoma tekniken. Målet är att generera kunskap om vilka framtida arbetsrelaterade utmaningar gruvindustrin står inför i relation till dessa automationsprojekt och hur man kan hantera dessa utmaningar på ett sätt som främjar en god och attraktiv arbetsmiljö inom gruvindustri.

Metod

Studien genomförs i form av fem workshop/gruppintervjuer med teknikutvecklare inom olika delar av NEXGEN-SIMS projektet. Resultatet kommer sedan att analyseras med tematisk metod. Från identifierade teman kommer ett antal problemområden/faktorer som är avgörande för främjandet av goda arbetsmiljöer i framtidens gruvindustri att betonas.

Resultat

Ej färdigställt i dagslaget.

Ida Rådegård

Gig – personen bakom appen

”Jag tror inte att man tänker så mycket på att det är en person bakom appen liksom.” Man, 20 år

Vi ser dem i många svenska städer nuförtiden. Ofta på cykel och med en stor ryggsäck med en företagslogga på ryggen, på väg att leverera mat någonstans. Gigeekonomi är ett begrepp som förekommer i många olika sammanhang. Kortfattat kan det beskrivas som korta uppdrag som förmedlas via en app. Flera olika branscher har valt att organisera arbete enligt den modellen. Ibland är personen som utför arbetet anställd hos ett företag, ibland ses hen som egenanställd. I vissa fall får arbetstagaren en timlön, i andra fall får hen enbart betalt för utfört uppdrag. De flesta gigföretagen i Sverige har inte kollektivavtal.

Arbetets museum har i sin dokumentation ”Gig – personen bakom appen” intervjuat nio personer som arbetar eller har arbetat som matbud inom den så kallade gigeekonomin. Materialet som dokumentationen resulterade i bevaras i Arbetets museums arkiv och är tillgängligt för forskning. Bilder och citat från dokumentationen visas under 2022 i utställningen ”Gig – personen bakom appen”¹ på Arbetets museum, som en del av den nya basutställningen ”Digitopia”.

Matbudens gigarbete faller inom ramen för okvalificerat arbete där personen som utför uppdragen behöver inte ha några särskilda förkunskaper. Arbetet utförs offline även om uppdragen förmedlas online via en app. Liknande gigarbeten kan vara uppdrag där personer hämtar skräp och slänger återvinning, eller är barnvakt. Vissa typer av gigarbete kan både förmedlas och utföras online, exempelvis programmerings- och översättningsuppdrag. Dessa kan kategoriseras som kvalificerade då de kräver förkunskaper (Palm, 2019).

Syfte

Syftet med studien är att få en fördjupad bild av hur arbetsvillkoren och arbetsförhållandena kan se ut för människor som arbetar som matbud för olika gigföretag i Sverige.

Metod

I dokumentationen djupintervjuades nio personer om ett antal olika teman. Mycket kom att handla om praktiska delar i arbetet eftersom det här är ett relativt nytt sätt att organisera arbete på – hur fungerar det att få sina uppdrag via en app?

I projektet följde även frilansfotografen Kevin Chang med tre av de intervjuade. Han fotograferade deras arbete i Norrköping och Uppsala, och kompletterade med bilder på matbud i Stockholm.

Resultat

Flexibilitet är ett återkommande ord i gig-företagens egna texter, att personen själv väljer hur mycket och när man vill jobba och därigenom också hur mycket pengar man vill tjäna. Det här är, mer eller mindre, verklighet för vissa matbud. För andra är det här det enda jobb som är möjligt att få med små eller obefintliga kunskaper i svenska språket.

Flera av de intervjuade beskriver arbetsuppgifterna som enkla: det handlar om att få en order, åka till restaurangen, åka till beställaren och sen upprepa samma sak. Vissa använder sig av cykel, andra av bil. Bland de som cyklar märks positiva känslor kring just motionen som de får under arbetsdagen och en person beskriver det som att jobbet innebär två förmåner – både lön och fysisk rörelse. Också det faktum att det är ett effektivt sätt att lära känna en stad på är något som lyfts fram som positivt.

Listan över aspekter som inte upplevs som positiva kan göras lång. Stress. Riskfyllda uppdrag där olyckor ibland sker, ofta på grund av tidspress och liten möjlighet till ersättning vid sjukdom. Ett ensamt arbete utan en anvisad samlingsplats där man kan träffa kollegor. Telefoner, cyklar, bilar, mopeder och kläder som man behöver bistå med själv – och laga själv när de går sönder eller slits ut. En känsla av att beställaren inte reflekterar över villkoren för den som levererar maten. Att jobba i alla sorters väder och att vara beroende av att tekniken funkar. Att känna sig övervakad av såväl företag som beställare genom appen. Vinstdrivande verksamheter där personer är totalt utbytbara. Krav på att nå en viss nivå gällande leverans och snabbhet. Att inte veta om avtalet förlängs när det bara är dagar kvar tills det går ut och att inte få en lön som inte upplevs motsvara arbetsinsatsen.

Katarina Hallen

Human Interactions in Building Information (BIM) – A scoping review

Building Information Modeling, BIM, can be described as a new work process in designing buildings and constructions based on integrated information in 3D models instead of 2D shop drawings. BIM is often mentioned as an enabler of various benefits within AEC (Architecture – Engineering – Construction) for example improved sustainability, enhanced cost-predictability, time saving and improved site safety (Adepoju, 2022). For achieving these kinds of benefits, however, the interactions between human, technology and Organization need to be taken into account. The HTO (Human – Technology – Organization) concept was first developed to improve safety within the Swedish nuclear power industry, but it has also been shown to be useful to improve quality, system performance and the work environment in various industries (Berglund et al. 2020). The HTO concept builds on the socio-technical systems theory. Socio-technical systems theory started to develop in England about half a century ago, and there is now a comprehensive body of theoretical and empirical work (Eklund, 2003). There is, however, an important difference between HTO theory and socio-technical systems theory in that HTO theory considers the human as an equal and separate sub-system and also includes the interactions between an organizational system, a technical system and a human system, all inseparable in a certain activity (Karlton et al. 2017).

Socio-technical systems theory, including BIM, is a useful approach for the application of human factors and ergonomics as well as an approach for understanding complex work systems (Carayon, 2006). BIM can be seen a complex work system. To understand a work system, one must understand the environmental forces that are operating in it. The technical components comprise the tools or specific technology that assists in carrying out the tasks, while the people (users, end-users, etc.) and organizations (groups, teams, firms, society, etc.) comprise the social component (Bostrom et al. 2009). In BIM the technology consists of hardware and software, and other technical artefacts we need to plan, design and build a building or construction. The people in BIM are, for example, project managers, designers, architectures and various types of technical specialists. Examples of the

organizational aspects are processes, legal and contractual procurement, data and information exchange, collaborative working and coordination.

Given that BIM is a relatively new technology connected to new ways of working, it can be assumed that research on the importance of HTO-interactions in the use of BIM is still limited. Therefore this study builds on a scoping review design to comprehensively review (Peters et al. 2015) how HTO-interactions in the use of BIM so far have been studied, and what learnings can be arrived from these studies. This study can contribute to an increased understanding of the human relationship to the technology and the organization in the use of BIM. It can furthermore contribute to knowledge on how humans interact with the technology of BIM, and how the organization can facilitate those interactions. The purpose of this literature review was more specifically to map critical factors influencing the use of BIM in AEC based on existing research including learnings from:

- a) system approach including interactions between human, technology and organization
- b) interactions between human and technology
- c) interactions between human and organization

Method

Literature searches were conducted in Ergonomics abstracts, Scopus and Web of science. No limitations regarding year of publication or country were applied. Conceptual papers and conference papers were excluded. The searches resulted in 3754 articles and 4 records identified through other sources. After removing duplicates, 1719 peer-reviews remained for evaluation based on title and abstract. 64 articles were read in full text and 52 studies remained for in depth analysis.

Preliminary results

The preliminary results reveals that existing research about BIM which include interactions between human and technology, and human and organization, is still limited. No studies on BIM from an explicit HTO perspective have been found during the searches. There are, however, studies on BIM from a sociotechnical perspective, as well as studies with a system approach generally. These studies have some specific characteristics in common, which are not found in the other analyzed studies. By analyzing BIM as a holistic system these studies conclude that the technology itself is not sufficient for an efficient implementation and use of BIM, that BIM is a social system and the users need to be integrated and managed in the implementation and use of BIM. It also seems that a system approach may contribute to a sustainable construction process. The categories about human and technology interactions, and human and organization interactions, is still under development, but some important factors has emerged. In the category of Human and Technology Interactions, five critical factors has been identified: Human-Computer Interaction, technology acceptance/resistance, attitudes, behavior and needs. In the category of Human and Organization Interactions, six different factors were identified: communication, collaboration, leadership, roles, learning and experience.

Preliminary conclusions

Of the studies analyzed in the scope of this review, most were about technology acceptance/resistance to BIM, and how it has been measured in different parts of the AEC industry. To obtain an effective implementation and use of BIM in AEC, more research about how to include the users in the development of BIM, as well as the interactions between human and technology, and human and organization, is needed.

Örjan Johansson

New methodologies for mapping noise and vibration related risk factors

The mining industry in Sweden is performing extensive digitalization and automation. Linked to this development new possibilities emerge with respect to safety and health in the work environment in relation to new types of ergonomic loads. The aim of this project is to explore new sensor and AI-based methodologies for a more efficient mapping of noise, vibration and harshness (NVH) issues. The goal is to better understand, justify and precisely implement new control measures to minimize risks and hazardous events in the work environment. The

mapping of NVH is made parallel to other risk factors like dust and ultra-fine particles, chemical exposures and electromagnetic fields. The specific risks and health effects regarding NVH refer to: High speed machinery and tonal exposure; Impacts, shocks and explosions; Disturbed feedback and communication; Increased stress and cognitive loads.

Erik Sundström

Implementering av organisatoriska säkerhetsinsatser i den moderna svenska gruvindustrin

Säkerhet har haft stor vikt inom gruvindustrin sedan länge tillbaka och forskningen har utvecklats från ett fysiskt och tekniskt fokus till att även inkludera organisatoriska aspekter. Det har lett till utvecklingen och implementeringen av flera olika säkerhetsrelaterade insatser, system och strategier av organisatoriskt fokus. Med detta menas att insatserna är av mer systematisk och omfattande natur som kan påverka hur hela organisationen arbetar istället för att de ämnar lösa ett specifikt problem på en arbetsplats. Syftet med dessa insatser är i regel att utveckla säkerhetsprestandan och minska olycksfrekvenser på arbetsplatser och inom organisationer. Trots säkerhetsinsatserns bidrag till utvecklingen av säkerhet i gruvindustrin har få studier gjorts som undersöker detaljerna bakom deras implementering.

Syfte

Jag ämnar med min forskning att utforska och undersöka säkerhetsutvecklande insatser, program och system inom svenska gruvindustriorganisationer. Mitt syfte med detta är att utveckla en förståelse för hur de implementeras; vilka lösningar som väljs ut och varför, hur de anpassas till arbetsplatserna, och för vem dessa anpassningar görs. Målet med min forskning är då att redogöra vad som kännetecknar säkerhetsinsatser i den svenska gruvindustrin och beskriva hur besluts- och implementeringsprocessen påverkas av det organisatoriska gruvfältet.

Metod

12 intervjuer genomfördes med personer i olika chefsroller och experter på säkerhetsrelaterade områden från svenska gruvföretag med fokus på att undersöka olika säkerhetsrelaterade initiativ och program. Samtliga intervjudeltagare var i besittning av erfarenheter och kunskaper om implementeringen och/eller arbetet med säkerhetsinsatser på deras företag, och har därför behandlats som experter på just de insatserna. Intervjuerna följde ett semistrukturerat format där förberedda intervjuguider agerade som stöd för öppna frågor och diskussioner. Materialet från intervjuerna analyserades sedan genom tematiska analyser där meningar och uttalanden kodades och kategoriserades under olika teman. Dessa teman avslöjade vilka områden och ämnen som experter inom svensk gruvindustri anser att säkerhetsinsatser i fältet fokuserar på.

Utöver 12 intervjuer med olika experter på säkerhetsinsatser inom deras organisation från gruvindustrin har även en litteraturstudie utförts. Genom en översikt av totalt 54 artiklar från det gruvrelaterade forskningsfältet har olika säkerhetsinsatser med organisatoriskt fokus undersökts för att identifiera gemensamma teman på fokusområdena i forskningsfältet. De teman som identifierades inom forskningsfältet har sedan jämförts med teman från den svenska gruvindustrin för att undersöka likheter och möjlig korrelation.

Resultat

Analysen av intervjuerna med experterna från gruvindustrin visade på att säkerhetsrelaterade insatser och program ofta implementeras och utformas med fokus på gemensamma teman såsom bemyndigande och ansvar samt säkerhetskultur. Potentiella orsaker till likheterna mellan olika företags säkerhetsinsatser i fältet relateras till teorier om organisatorisk spridning såsom institutionalism. Utöver effektivisering som motiv kan till exempel yrkesprofessionella kontakter, anpassning efter fältspecifika normer och efterliknelse av marknadsledare bidra till besluten att implementera och bruka liknande insatser. Samtidigt visar litteraturstudien av säkerhetsinsatser med organisatoriskt fokus i gruvforskning att liknande teman kan identifieras där. Detta antyder på att forskningsfältets inflytande på de beslut som tas i industrin kan vara en signifikant bidragande faktor. Samtidigt lyfts det en del frågor: Vilka fler vägar finns för spridningen av organisatoriska idéer och lösningar? Har forskningsfältet och industrin samma tolkning av och förståelse för de ämnen som gemensamt

diskuteras? Hur upplevs effekterna av insatsernas implementering, och skiljer sig den upplevelsen mellan organisationsnivåer? Dessa kommer att undersökas under forskningens fortsatta gång, till exempel i samband med mitt medverkande i 'Attract'-projektet där jag bland annat kommer utföra analyser av säkerhetskulturer inom svensk gruvindustri.