

Konferensbok FALF 14–16 juni 2021



|  |
| --- |
|  |

# **Organisationskommitté**

Helena Blomberg, Docent sociologi, Lektor i Socialt arbete

Robert Larsson, Fil.dr. Arbetslivsvetenskap, Lektor i Folkhälsovetenskap

Carina Loeb, Fil.dr. Arbetslivsvetenskap, Lektor i Psykologi

David Redmalm, Fil.dr. Sociologi, Lektor i Sociologi

Susanna Toivanen, Professor i Sociologi med inriktning i Arbetslivsvetenskap

Ulrica von Thiele Schwarz, Professor i Psykologi med inriktning i Arbetslivsvetenskap

# **FALF-styrelse**

Carin Håkansta, Karlstads universitet, ordförande

Susanna Toivanen, Mälardalens högskola

Christian Ståhl, Linköpings universitet

Leif Berglund, Luleå tekniska universitet, kassör

Johanna Persson, Lunds universitet

Gunnar Gillberg, Göteborgs universitet

Tina Forsberg, Högskolan Dalarna

Åsa Bergman Bruhn, Högskolan Dalarna

Kan klimatgrupper på arbetsplatserna bryta apatin? Om klimatengagemangets förutsättningar

Per Adman, docent, universitetslektor

Statsvetenskapiga institutionen

Uppsala universitet

## Bakgrund

Trots alla larmrapporter är koldioxidutsläppen fortfarande för höga. Få om inga länder minskar sina utsläpp i linje med Parisavtalet. Klimatfrågan har fått större utrymme de senaste åren, men de flesta nödvändiga politiska åtgärderna saknas ännu.

När politikerna inte utövar det ledarskap som krävs måste folket engagera sig. Bara om vanliga människor visar hur högt de värdesätter klimatfrågan kan beslutsfattarna förväntas agera; annars framstår förlust i nästkommande val som alltför hotfullt.

Trots utbredd oro även bland vuxna är det framför allt unga som hittills protesterat. Bland vuxna är få aktiva olika slags klimatorganisationer och manifestationer, de kontaktar sällan politiker för att framföra sin oro eller ställa krav, och andra frågor väger tyngre i valbåset. Det gäller även högutbildade, som annars brukar vara särskilt aktiva.

## Syfte

Vad kan göras för att bryta klimatapatin? Vissa teorier och idéer finns, bland annat rörande utbildning och folkbildning. Gemensamt för dessa är att de på olika sätt griper in i människors vardag, och stärker både resurserna och viljan att delta.

Syftet med papperet är att här ta vid och presentera ett delvis nytt förslag, inriktat på arbetslivet. Det är grundat i deltagardemokratisk och socialpsykologisk forskning (se t.ex. min avhandling, ”Arbetslöshet, arbetsplatsdemokrati och politiskt deltagande” 2004); samt Stoknes, P 2015. ”What We Think About When We (Try Not to) Think About Global Warming”). Det handlar om klimatgrupper ute på arbetsplatserna med uppgift att minska verksamhetens utsläpp, med existerande arbetsmiljögrupper som organisatorisk förebild. Uppbyggda på rätt sätt, och väl belönade av staten när de presterar, förväntas klimatgrupperna ha gynnsamma effekter både på kort och lång sikt: inte bara minska arbetsplatsens egna utsläpp utan i förlängningen också bryta apatin och leda till ett mer omfattande samhällspolitiskt klimatengagemang.

## Metod

Papperet är rent teoretiskt. Bakgrund tas i tidigare forskning som, något förenklat, rymmer tre förklaringar till politisk passivitet: att människor känner att de inte kan, inte vill och att de inte bör delta. Med andra ord att resurser och motivation, saknas, och att sociala normer hindrar (se t.ex. Verba et al, ”Voice and Equality”, 1995; Jylhä, K.M 2016. ”Ideological roots of climate change denial”). Tillämpat på klimatfrågan kan det handla om att individen inte upplever sig kunna politiker och andra centrala aktörer, eller att politiker och klimatorganisationer i sin tur upplevs sakna inflytande i klimatfrågan; eller att klimatet inte ses som politiskt utan som en personlig livsstilsfråga; eller om mer eller mindre medvetna värderingar och normer om exploatering av naturen som något önskvärt, som skapar inre motstånd mot engagemang. Ett grundläggande antagande i teorin som utvecklas är att arbetsplats-klimatgrupperna kan stärka både resurser och motivation, samt på sikt förändra normer, i en riktning som gynnar samhällspolitiskt deltagande i klimatfrågan.

## Resultat

Papperet förväntas generera delvis ny teori, och nya hypoteser, om hur arbetslivet, rätt organiserat, kan stärka klimatengagemanget.

**Kontaktinformation:** per.adman@statsvet.uu.se

Strategier för att hantera lojalitetskonflikter

Markus Arvidson1, Jonas Axelsson2

1Karlstads universitet, 2Karlstads universitet

## Bakgrund

Lojaliteter och lojalitetskonflikter är frekvent förekommande, inte minst i arbetslivet. Lojalitet definieras här som *en bindning till något specifikt*, och i ett arbetssammanhang kan det vara alltifrån en formell bindning till arbetsplatsen via lojalitetsplikten, till den mer informella lojaliteten till arbetskamraterna (Arvidson & Axelsson, 2021). Vår definition av lojalitet är öppen och minimalistisk och innefattar också självlojalitet som en viktig lojalitetsform.

Lojaliteter har en inneboende tendens att komma i konflikt med varandra. Lojalitet och lojalitetskonflikter är därför närliggande begrepp. Bland lojalitetskonflikter kan vi urskilja tre former. ”Lätta fall” av lojalitetskonflikter som kan innebära dynamik och utveckling för individen. ”Svåra fall” av lojalitetskonflikter som innebär samvetsproblematik och kräver etiska reflektioner samt ”omöjliga fall” där ”det blir fel hur man än gör”.

## Syfte

Syftet med presentationen är att klassificera olika strategier för att hantera lojalitetskonflikter.

## Metod

En teoretiserande och begreppsutvecklande metod används i presentationen. Vi har inspirerats av det Richard Swedberg kallar teoretiserande – *theorizing –* som han lyfter fram som ett kreativt hantverk (Swedberg, 2014). En liknande tanke finns hos Jan Ch. Karlsson och Ann Bergman som menar att begreppsutveckling är ett slags lekfullt experimenterande där begrepp utvecklas och jämförs (Bergman & Karlsson, 2017). I en diskussion av Swedbergs *theorizing* lyfter Monika Krause fram att teoretiserande i olika former alltid har ett berättigande i forskning, inte bara för att förklara fenomen utan också för att förbättra begrepp eller utveckla nya sätt att se på ett fenomen (Krause, 2016).

## Resultat

En klassifikation av olika strategier för att hantera lojalitetskonflikter presenteras. En huvudindelning i denna klassifikation är mellan proaktiva och reaktiva strategier. Inom både den proaktiva och reaktiva inriktningen diskuteras sedan olika varianter. Särskild tyngdpunkt läggs på de reaktiva varianterna eftersom dessa bedöms vara de vanligaste. Exempel på reaktiva varianter som bedöms vara frekventa i arbetslivet är följande tre strategier: *uppdelning* som innebär att man med hjälp av tid eller rum skiljer på olika lojaliteter och på så sätt hanterar konflikten; *gränssättning* som innebär att själva gränsen mellan olika lojaliteter blir avgörande för en hantering; samt *omdefiniering* där konflikten omtolkas så att lojalitetskonflikten mildras eller upphävs.

## Referenser

Arvidson, Markus & Axelsson, Jonas (2021). *Lojalitetskonflikter*. Lund: Studentlitteratur.

Karlsson, Jan Ch. & Bergman, Ann (2017). Methods for social theory: analytical tools for theorizing and writing. Abingdon, Oxon: Routledge.

Krause, Monika (2016). The meanings of theorizing. *The British Journal of Sociology*, 67(1), s. 23-29.

Swedberg, Richard (2014). The art of social theory. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

**Kontaktinformation:** [markus.arvidson@kau.se](mailto:markus.arvidson@kau.se), [jonas.axelsson@kau.se](mailto:jonas.axelsson@kau.se)

Frihet och ofrihet i arbetet

Jonas Axelsson

Karlstads universitet

## Bakgrund

Begreppet frihet förekommer till viss del inom arbetslivsforskningen men det kunde användas betydligt mer. En intressant ingång till den teoretiska frihetsdiskussionen utgörs av Gunnar C. Aakvaags (2013) sociologiska resonemang om frihetsbegreppet. Aakvaag presenterar en typologi med sex olika ”frihetskategorier”, nämligen följande: *”*frånvaro av yttre begränsningar”, ”beslutsfrihet”, ”principstyrd självkontroll”, ”självförverkligande”, ”kreativitet” samt ”anarkistisk impulsivitet”.

Förutom typologin presenterar Aakvaag ett resonemang om ”frihetens konflikter”. Att vara fri är inte synonymt med att vara lycklig eller tillfredsställd, utan mänsklig frihet innebär som regel konflikter mellan olika typer av friheter, till exempel mellan frihet som ”principstyrd självkontroll” och frihet som ”anarkistisk impulsivitet”. Frihet är däremot alltid tätt kopplad till mänsklig värdighet.

I presentationen kommer Aakvaags resonemang om frihet pekas ut som relevant för arbetslivsforskningen.

En fördel med frihetsbegreppet är att vi ”på köpet” får ett lättbegripligt kontrastbegrepp – det vill säga ofrihet. Om frihetsbegreppet skall användas mer i arbetslivsforskningen torde det vara viktigt att både ha utvecklade frihets- och ofrihetsbegrepp.

## Syfte

Syftet är dels att introducera Aakvaags allmänsociologiska resonemang om frihet i arbetslivsforskningen, och dels att utarbeta en typologi gällande arbetsrelaterade ofrihetskategorier (som motsatser till Aakvaags frihetskategorier).

## Metod

Presentationen utgår från en begreppsutvecklande och teoretiserande ansats och inspirationen har främst hämtats från Swedbergs (2014) samt Karlsson och Bergmans (2017) idéer om *theorizing*. Som tillägg har Aakvaags egna idéer om begreppsutveckling också varit vägledande.

## Resultat

När Aakvaags resonemang om frihet introduceras till arbetslivsforskningen görs en jämförelse med Robert Blauners (1964) klassiska diskussion om frihetens dimensioner på arbetsplatsen. I jämförelsen visar det sig att Aakvaag gör att vi kan se några ytterligare nyanser i frihetens fenomen.

En typologi med ofrihetskategorier presenteras som kontrast till Aakvaags frihetskategorier. Slutligen tas Aakvaags begrepp ”frihetens konflikter” upp och relateras till diskussioner inom arbetslivsforskningen om värdighet i arbetet. Ofta kopplas värdighet i dessa sammanhang ihop med arbetstillfredsställelse. Med hjälp av Aakvaags resonemang kan vi dock få upp ögonen för att människan samtidigt kan bli värdigt behandlad *och* vara otillfredsställd.

**Kontaktinformation:** [jonas.axelsson@kau.se](mailto:jonas.axelsson@kau.se)

Best practices & barriärer i interaktiva forskningsprocesser [Workshop]

*Maral Babapour Chafi1, Annemarie Hultberg1*

*1Västra Götalandsregionen, Institutet för stressmedicin*

# **Bakgrund och syfte**

Interaktiv forskning bygger på ömsesidig kunskapsutveckling i samverkan mellan forskare och praktiker, något som ger möjligheter till ett kontinuerligt förbättringsarbete (Svensson, Brulin et al. 2002, Ellström 2007). Det möjliggör praktik-nära kunskapsutveckling och lärande, men upplägget medför också utmaningar, problem och svårigheter. I denna workshop vill vi fokusera på fördelar, nackdelar och best practices i interaktiv forskning med utgångspunkt i ett pågående forskningsprojekt.

Institutet för Stressmedicin bedriver ett interaktivt forskningsprojekt om aktivitetsbaserade kontor (ABW) inom Västra Götalandsregionen (VGR). Under 2018-2020 har 2900 medarbetare flyttat till ABW i Göteborg, Skövde och Mölndal och flera kontorshus inom regionen kommer att övergå till ABW. Institutet för Stressmedicin har i samverkan med flyttprojektets processägare fått möjligheten att genomföra forskning före och efter övergången. Syftet med vår forskning är att förstå effekterna av en övergång till ABW på medarbetares nöjdhet, hälsa och självskattad prestation, samt ta fram evidensbaserade rekommendationer för utformning, implementering, och vidareutveckling av de aktivitetsbaserade kontoren. Under processen, kommuniceras forskningsresultaten fortlöpande till de praktiker och ansvariga som har mandat att göra förändringar. Trots att formatet är lovande och behovet av forskning stort, har vår process haft samverkansutmaningar.

I workshoppen vill vi därför, med utgångspunkt i våra lärdomar, diskutera framgångsfaktorer och barriärer i interaktiva forskningsprocesser och samla goda exempel för vårt fortsätta arbete. Vi hoppas på ett blandat deltagande av forskare och praktiker, gärna att man kommer samlat från ett projekt men med olika roller.

Workshoppen fokuserar på följande frågeställningar:

* Vad innebär interaktiv forskning för forskare och praktiker? Hur ser olika discipliner på interaktiv forskning?
* Vad är de bästa sätten att nyttiggöra evidensbaserad kunskap? Finns det metoder och verktyg för att säkerställa att förändringar och förbättringar införs baserad på evidens från forskningen?
* Vilka framgångsfaktorer och barriärer finns i en interaktivforskningsprocess och evidensbaserad praktik?

# **Upplägg**

Workshoppen hålls digitalt och tar ca. 90 minuter. Det är önskvärt att kunna skicka en förfrågan om deltagande i början av konferensen. Det är också positivt att kunna dela deltagarna i grupprum för diskussioner under workshoppen. En digital workshopsyta (MURAL) kommer att användas för att möjliggöra samskapande och underlätta diskussion och dokumentationen. Workshoppen är uppdelade i fyra steg:

1. Inledningsvis presenteras bakgrunden och workshopsuppläggets samt instruktioner för användning av den digitala workshopsytan. (15 minuter)
2. Diskussionsövning 1: För den första diskussionsövningen presenterar deltagarna hur de ser på interaktiv forskning. Inför diskussionen får deltagarna skriva om sina perspektiv och syn på interaktiv forskning i den digitala workshopsytan. Diskussionen kommer att handla om likheter och skillnader i synen på interaktiv forskning, mellan forskare och praktiker, samt mellan olika forskningsdiscipliner. (30 minuter)
3. Diskussionsövning 2: Inför den andra diskussionsövningen kommer deltagarna reflektera över framgångsfaktorer och utmaningar utifrån sina erfarenheter och syn på interaktiv forskning. Resultatet kommer att diskuteras utifrån olika erfarenheter av interaktiv forskning. (30 minuter)
4. Avslutslingsvis samlas goda råd för att säkerställa forskningskvalitet och nyttiggörande av evidensbaserad kunskap. (15 minuter)

Workshopsresultateten summeras och en enklare sammanställning av diskussionen tillgängliggörs för konferensdeltagarna.

Kontaktinformation: [maral.bababapour.chafi@vgregion.se](mailto:maral.bababapour.chafi@vgregion.se)

Att lära som ung vuxen i handeln – en kvalitativ studie med fokus på möjligheter

Anna Berg Jansson1, Erika Wall2, Sven Svensson3

Institutionen för ekonomi, teknik, konst och samhälle, Luleå Tekniska Universitet1, Institutionen för hälsovetenskap, Mittuniversitetet2, Akademin för hälsa och arbetsliv, Högskolan i Gävle3

## Bakgrund

Handelns arbetsplatser beskrivs generellt som understuderade. I linje med detta diskuteras även forskningen om lärandevillkor inom handeln som begränsad, i synnerhet gällande det lärande som sker i direkt anslutning till det dagliga arbetet (sk. informellt lärande). Samtidigt beskrivs lärande i det dagliga arbetet främja en hållbar arbetsmiljö och forskning visar hur unga vuxna uppfattar det som ett misslyckande att fastna i ett arbete som inte ger möjlighet till kompetensutveckling samt förhåller sig till osäkerhet på arbetsmarknaden bland annat genom att söka möjlighet till kompetensutveckling. Med utgångspunkt i ovanstående och det faktum att cirka 18% av alla unga vuxna (upp till 25 år) i Sverige arbetar inom handeln fokuseras här lärande som avgörande för att främja hälsa bland unga vuxna som nyss trätt in på arbetsmarknaden. Presentationen baseras på en studie som genomförts inom ramen för forskningsprojektet ”Ett hållbart arbetsliv för unga vuxna – ledarskap, lärande och osäkerhet” (finansierat av AFA Trygghetsförsäkring) där vi med utgångspunkt i ett hälsofrämjande perspektiv studerat unga vuxnas erfarenheter av möjligheter till lärande under de första åren som anställda inom handeln. En övergripande ambition med projektet är att bidra till kunskap som kan stärka förutsättningar för hälsa och välbefinnande för de som påbörjar sitt yrkesliv inom handeln.

## Syfte

Syftet är att analysera unga vuxnas erfarenheter av lärande på arbetsplatsen med fokus på villkor som främjat lärande under de första åren som handelsanställda.

## Metod

Presentationen baseras på en tematisk analys av tretton stycken individuella djupintervjuer genomförda med unga vuxna (18—28 år) vilka arbetar inom handeln. Intervjuerna genomfördes via telefon och videokonferens under första halvåret 2020 och fokuserade frågor kring arbetets förutsättningar, inträdet på arbetsmarknaden, relationer, lärande, ledarskap, risk/trygghet och hälsa/välbefinnande. Den analys som ligger till grund för denna presentation fokuserade de delar av materialet som innehöll beskrivningar av situationer där intervjupersonerna beskrev att de lärt sig nya saker och utvecklat sin kompetens.

## Resultat

Den preliminära analysen visar att möjligheter till lärande som ny på jobbet inom handeln kan förstås i relation till följande huvudteman: lärande genom möten med andra (sociala relationer), lärande genom förtroende och uppmuntran, lärande genom variation och planering, lärande genom eget initiativ. Förutom att spegla en del villkor som identifierats som främjande för lärande i arbete i tidigare forskning illustreras också mer kontextspecifika villkor relaterade till kundinteraktionen. Närmare bestämt, hur kundinteraktionen på olika sätt skapar en slags utmaningar i arbetet vilka relateras till lärandemöjligheter. Den preliminära analysen visar även betydelsen av både objektiva och subjektiva möjligheter till introduktion som avgörande relaterat till just inträdet på arbetsmarknaden (tiden som ny på jobbet). Sammantaget illustrerar detta hur det hälsofrämjande perspektivet kan bidra till att identifiera möjligheter för lärande som präglar just handeln och därmed också möjlighet att stärka dessa.

**Kontaktinformation:** [anna.jansson@ltu.se](mailto:anna.jansson@ltu.se)

Säkerhetskulturforskning inom byggindustrin

Leif Berglund1, Jan Johansson2, Maria Johansson3, Magnus Nygren4, Magnus Stenberg5

1,2,3,4,5Arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet

## Bakgrund (14-punkter Georgia)

Byggbranschen är en av de branscher som ligger i topp i olycksstatistiken. Branschen har i många projekt och säkerhetsprogram genom åren sökt få bukt med problemen, nu senast i satsningen på en säkerhetspark vars syfte är att med hjälp av reflektion och lärande belysa risker och behovet av en god säkerhetskultur på byggarbetsplatserna. Säkerhetsparken startades 2019 och är belägen på Arlanda och används av byggföretag men även gymnasieelever som ett led i yrkesutbildningen. I ett pågående AFA-finansierat forskningsprojekt vars syfte är att med utgångspunkt i säkerhetskulturbegreppet skapa mervärden för säkerhetsparken har en litteraturgenomgång gjorts i syfte att undersöka hur säkerhetskulturbegreppet definierats och operationaliserats av forskare inom byggbranschen.

## Syfte

Syftet med presentationen är att belysa säkerhetskulturbegreppets användning inom byggbranschforskning och de utmaningar vi ser finns med detta.

## Metod

En sökning i databaserna Scopus och Web of Science efter artiklar som handlade om arbetsmiljö, praktik och lärande samt säkerhetskultur i byggbranschen genererade 124 träffar. Sammanställningen bygger på en genomgång av 20 vetenskapliga artiklar som bedömdes vara relevanta för studien.

## Resultat

Resultatet visar att förståelsen och användningen av säkerhetskulturbegreppet ofta används med en normativ ansats, delvis tagen för given, där ledningen definierat vad som utgör en god säkerhetskultur. Detta till skillnad från en förståelse av t ex organisationskulturbegreppet som kan ses som ett fenomen som är gemensamt och socialt skapat, som ett uttryck för den interna mening och logik som en gruppgemenskap finner mest användbar. Utifrån den förståelsen visar sammanställningen att ett antropologiskt eller sociologiskt perspektiv på säkerhetskultur sällan används, ett perspektiv som skulle kunna ha ett mer förutsättningslöst fokus på den säkerhetskultur som faktiskt skapas och uttrycks än en säkerhetskultur som har en mer normativ utgångspunkt.

**Kontaktinformation:** leif.berglund@ltu.se

“Leadership by chance”: om hållbart ledarskap inom den svenska hästnäringen

Åsa Bergman Bruhn1

1Arbetsvetenskap Högskolan Dalarna och Karlstad Universitet

## Bakgrund

Under de senaste decennierna har hästnäringen vuxit väsentligt i Sverige, likväl som i många andra länder. Utvecklingen har resulterat i en ökad efterfrågan på kvalificerad personal men också krav på hälsosamma och hållbara anställningar. Forskning som studerat arbetsmiljön inom hästnäringen är förhållandevis begränsad men de publikationer som finns har visat på en tvetydig bild med såväl utmaningar och brister, främst gällande den fysiska arbetsmiljön, men också styrkor och framgångsfaktorer, bland annat gällande engagemang och motivation.

Att skapa attraktiva och hållbara arbeten är viktigt i många avseenden, både för organisationernas förmåga att rekrytera anställda men också för att bibehålla de anställdas engagemang, motivation, hälsa och välbefinnande genom hela yrkeslivet, oavsett yrke och bransch. Det är väl känt att ledarskapet spelar en mycket viktig roll för medarbetarnas hälsa samt för att skapa en hälsofrämjande och hållbar arbetsplats. Kunskapen om hur ledarskapet ”skapas och vidmakthålls” inom verksamheter där både chefer och medarbetare försörjer sig på sin hobby, fritidssysselsättning eller livsstil, exempelvis inom hästnäringen, är begränsad.

Denna studie ingår som en del i två större forskningsprojekt där det övergripande målet är att, tillsammans med hästnäringen, skapa hälsosamma, säkra och hållbara anställningar.

## Syfte

Syftet med den här delstudien är att få fördjupad kunskap om hur ledarskapet inom hästnäringen skapas och upplevs med fokus på att identifiera framgångsfaktorer för ett hälsosamt och hållbart ledarskap.

## Metod

Studien baseras på kvalitativ data som samlats in genom semistrukturerade intervjuer med 22 chefer inom hästnäringen. Intervjuerna genomfördes mellan februari 2019 och mars 2021. Cheferna var antingen anställda i en ideell förening (N=11), anställda av ett privat företag (N=3) eller var egenföretagare (N=8). Deltagarna var mellan 28 och 65 år, med en medelålder på 45 år, och 15 av dem var kvinnor. De hade i medeltal 18 års yrkeserfarenhet och åtta anställda. Nio av deltagarna hade en universitets- eller högskoleutbildning. Deltagarna uppmuntrades under intervjuerna att ”berätta sin historia”, från och med deras första intresse och aktiviteter relaterade till hästar och hästindustrin till deras nuvarande arbetssituation, liksom deras idéer och tankar om framtiden. Detta för att få en förståelse för deras arbetsupplevelser. Den insamlade datan analyserades genom en tematisk nätverksanalys, inspirerad av Attride-Stirling (2001).

## Resultat

De preliminära och ännu opublicerade resultaten tyder bland annat på att chefskapet inte var ett medvetet karriärval för majoriteten av deltagarna. Inom de flesta av verksamheterna handlade det istället om olika former av tillfälligheter och omständigheter där deltagarna, i egenskap av motiverade och engagerade medarbetare, tagit på sig chefsrollen. Valet att bli chef nämndes därför som både oväntat och oavsiktligt och grundade sig ofta i ett känslomässigt ansvar gentemot verksamheten, kollegor, hästar och kunder. Vidare visar resultaten på att en balans mellan krav (exempelvis tydlig arbetsbeskrivning) och resurser (exempelvis kunskap, erfarenhet och stöd) är viktigt för ett hållbart ledarskap.

Kontaktinformation: asa.bruhn@du.se

Rimliga arbetsvillkor i den kreativa sektorn? Spelutvecklares arbetssituation i dataspelsbranschen

Mikael Bergmasth, Institutionen för service management och tjänstevetenskap, Lunds universitet

Malin Espersson, Institutionen för service management och tjänstevetenskap, Lunds universitet

Erika Andersson Cederholm, Institutionen för service management och tjänstevetenskap, Lunds universitet

# **Bakgrund**

En av de snabbast växande kreativa branscherna i Sverige är dataspelsbranschen. En konsekvens av den snabba tillväxten är att branschen upplever stora utmaningar med sin kompetensförsörjning. I branschen finns därför en risk att arbetsbelastningen blir alltför hög och rimliga arbetsvillkor frångås. I Nordamerika och Storbritannien där branschen etablerades tidigare än i Sverige har ett antal studier gjorts på spelutvecklares arbetsvillkor. Studierna pekar på en arbetsintensiv bransch i kombination med otrygga anställningsvillkor, där utvecklarnas kreativitet och egna intressen i dataspel används som argument för långa arbetsdagar och en förväntad hängivenhet åt pågående projekt. Forskningsresultaten visar vidare att det finns förväntningar på ett ökat individualiserat ansvar, arbetsintensifiering, otrygga anställningar och förväntningar på de anställdas personligheter. Det finns en normerande föreställning om det ”passionerade arbetet”, där ideal om kreativ frihet och personlig utveckling legitimerar arbete utan eller med ringa ekonomisk kompensation.

Det saknas fördjupade studier av arbetsvillkoren i den svenska dataspelsbranschen. Att belysa dataspelsbranschen har en generell relevans för att förstå dagens arbetsliv, i synnerhet för den kreativa sektorn men också för branscher där normer och strukturer omförhandlas. Analyser av normerande faktorer kring arbetet, arbetsvillkoren, och branschen kan visa hur vissa arbetsuppgifter synliggörs eller osynliggörs; hur formella respektive informella strukturer formas och blir styrande; hur balansen mellan arbete och ledighet förstås och förhandlas; hur gränser mellan individualiserat arbete och kollektivt skapande och arbetsgemenskaper dras.

# **Syfte**

Syftet med studien är att öka kunskapen om den svenska dataspelsbranschens arbetsvillkor och arbetskultur. På så vis kan vi identifiera förutsättningarna för en socialt hållbar arbetsmiljö i branschen.

# **Metod**

Vi vill förstå och analysera spelutvecklares arbetsvillkor utifrån en kvalitativ ansats. I föreliggande pilotstudie har vi koncentrat datainsamlingen till mindre företag i Malmöregionen. Materialet består av djupintervjuer med spelutvecklare och med branschföreträdare.

# **Resultat**

Vårt resultat inkluderar tre huvudsakliga teman: identitetsskapande; kreativitetens villkor och arbetsförhållanden. Identitetsskapande inbegriper hur spelutvecklare konstruerar en självbild genom att på olika sätt förhålla sig till vad som är ”riktiga” spel, vilket inkluderar nöjesspel samtidigt som det exkluderar olika typer av kasinospel. Att få göra sin ”egen grej” genom att utveckla spel framställs som viktigare än att tjäna pengar. Det pågår alltså moraliska förhandlingar kring olika slags produktion, vilket kopplas till den egna yrkesidentiteten. Även om en stor del av företagens intäkter kommer genom sidoverksamheter, identifierar sig inte spelutvecklarna med denna verksamhet, utan det är något som *måste* göras, för att kunna göra det man *vill* och identifierar sig med, nämligen att utveckla spel.

Detta tangerar det andra temat, nämligen kreativitetens villkor. Utrymmet för kreativitet, framställs på olika sätt som viktigt för spelutvecklarna. Samtidigt begränsas möjligheterna att göra just detta av projektets tids- och ekonomiska ramar. Det tredje temat, anställdas arbetsförhållanden, präglas av en tids- och platsmässig bundenhet, som knyter dem till arbetsplatsen. Arbetet drivs i projektform präglad av en anpassning till kollektivet samtidigt förväntas det ett stort individuellt ansvar av var och en. Krav på individuellt ansvar innebär inte bara att leverera i tid för att projektet ska gå framåt, utan kopplas också till företagets överlevnad. Det riskerar att driva på anställda att arbeta mer och hårdare.

Kontaktinformation: [mikael.bergmasth@ism.lu.se](mailto:mikael.bergmasth@ism.lu.se)

Arbetsmiljö och hälsa bland egenföretagare innan och under COVID-19 pandemin

Claudia Bernhard-Oettel1 & Susanna Toivanen2

1Stockholms universitet, 2Mälardalens högskola

## Bakgrund och syfte

Ungefär 10% av den arbetande befolkningen i Sverige är egenföretagare och både i Sverige och EU finns det uttalade ambitioner att få flera människor att våga starta ett företag. Samtidigt vet vi förvånansvärt lite om vad som kännetecknar den psykosociala arbetsmiljön bland egenföretagare och kombinatörer, och hur det kan tänkas inverka på hälsa och välbefinnande. Till viss del beror detta på att den traditionella arbetslivsforskningen företrädesvis har studerat anställda. Till skillnad från anställda har egenföretagare dock ett eget arbetsmiljöansvar, kan bestämma vilka uppdrag de arbetar med, samt anställda andra för att få ett arbete utfört. Samtidigt finns det en stor heterogenitet även bland egenföretagare, vars arbetssituation kan variera beroende på bransch, företagsstorlek, uppdragsläge, företagsform, eller typ av produkt eller service.

Det är därför inte förvånansvärt att COVID-19 pandemin har drabbat egenföretagare på olika sätt. Det finns stora skillnader i hur bra (egen-)företagare hittills har klarat krisen och kunnat hitta möjligheterna att bedriva sina affärer under förändrade villkor. Snabba omställningar krävdes, vilket troligtvis har inverkat på arbetsvillkoren och osäkerhet inför framtiden är fortsatt stort. Sammantaget förtydligades forskningsbehovet: mer kunskap behövs om egenföretagares förutsättningar att bedriva sina verksamheter, och kopplingar mellan förutsättningar, arbetsmiljö och hälsa behöver studeras med hänsyn till olikheterna inom gruppen av egenföretagare.

Syftet med symposiet är att belysa egenföretagares arbetsmiljö och dess koppling till hälsa genom att treolika forskningsstudier som kompletterar varandra på ett intressant sätt. Den första studien genomfördes innan pandemin och ger en fördjupad förståelse för kopplingen mellan hälso- och affärsutveckling över tid. De andra två studierna belyser vilka utmaningar egenföretagandet innebär särskilt nu under pandemin, så att viktiga lärdomar kan dras för framtida kriser.

## Upplägg

Symposiet består av tre presentationer:

1. Hur hänger hälsoutveckling bland egenföretagare över tid ihop med framgång i företagandet? (Föredragande: Claudia Bernhard-Oettel, Stockholms universitet)
2. Pandemin som en möjlighet att upptäcka nya affärsmöjligheter? Resurser bland svenska företagare (Föredragande: Constanze Eib, Uppsala universitet)
3. Små företag och COVID-19 – ledares upplevelser av arbetsvillkor, balans arbete-fritid och hälsa? (Föredragande: Stig Vinberg, Mittuniversitetet)

**Kontaktinformation:** Claudia Bernhard-Oettel cbl@psychology, Susanna Toivanen, susanna.toivanen@mdh.se

# **Hur hänger hälsoutveckling bland egenföretagare över tid ihop med framgång i företagandet?\***

**\*Presentationen ingår i symposiet Arbetsmiljö och hälsa bland egenföretagare innan och under COVID-19 pandemin (Bernhard-Oettel & Toivanen)**

Claudia Bernhard-Oettel1, Louise Bergman1, Constanze Leineweber1 & Susanna Toivanen2 1Stockholms universitet, 2Mälardalens högskola

## Bakgrund

En av tio i den arbetande befolkningen i Sverige driver ett eget företag. Det kan finnas många fördelar med att starta eget, men en betydande andel egenföretagare kämpar med att etablera sin affärsidé på marknaden. Bland viktiga framgångsfaktorer har egenföretagares hälsa och välbefinnande börjat diskuteras mer på senare tid. Tidigare forskningsstudier har dock sällan kunnat följa egenföretagares hälsoutveckling över tid. Det är därför fortfarande oklart huruvida hälsa kan anses vara en nyckelfaktor för att nå framgång som egenföretagare, och huruvida hälsoutveckling över tid skiljer sig mellan olika typer av egenföretagare, samt hänger ihop med affärsutveckling och framgångsfaktorer.

## Syfte

Syftet med föreliggande studie är att undersöka huruvida det finns olika undergrupper av egenföretagare som skiljer sig i hälsoutvecklingen över tid, att studera huruvida olika hälsoutvecklingar hänger ihop med affärsutveckling och demografiska skillnader mellan egenföretagare.

## Metod

Data från egenföretagare som besvarade enkäten i SLOSH studien (Swedish Longitudinal Occupational Survey on Health) med upp till fyra uppföljningstillfällen används. Genom detta är det möjligt att följa hälsoutveckling över tid. Med hjälp av Latent growth curve modelling undersöker vi egenföretagares hälsoprofiler i relation till företagsdata (antal kunder, inkomstsäkerhet, uppdragsläge, m fl). Hälsa har undersökts genom självskattad hälsa, depressiva symptom och en rad frågor om fysiska symptom (smärtor). Information om hur egenföretagare skattar sin arbetsförmåga med tanke på sin hälsa finns. Bakgrundsvariabler såsom ålder, kön, utbildning, typ av företagandet (egenföretagare vs kombinatör) används i deskriptivt syfte.

## Resultat

Fem olika hälsoprofiler över tid har identifierats. Dessa uppvisade tydliga hälsoskillnader från studiens start men väldigt små förändringar över tid. De flesta egenföretagare fanns i profiler med bra eller mycket bra och stabil hälsa. Bättre hälsa var dessutom kopplad till ett stabilare och tryggare företag. Bland egenföretagare med sämre hälsa är uppdragsläget väldigt varierande och inkomsten mera otrygg. Resultat bör tolkas med viss försiktighet t ex kan inga kausala slutsatser dras. En till begränsning är att studien följde egenföretagare från tidpunkten då de svarade i SLOSH som egenföretagare för första gången och framåt. För att undersöka hälsans betydelse från att ett eget företag startas behövs framtida studier som följer en kohort med nystartade företag över tid. Trots dessa begränsningar utgör föreliggande studie ett viktigt bidrag till forskningen om egenföretagares hälsa, inte minst för att det är en av få studier som har undersökt hälsoutveckling bland egenföretagare över flera år, och kunnat koppla det till framgångsfaktorer i företaget.

Kontaktinformation: Claudia Bernhard-Oettel cbl@psychology.su.se

Titel: **Anställningsformer och anställningsotrygghet i ett föränderligt arbetsliv**

## Bakgrund och syfte

Även om arbetsmarknaden i Sverige fortfarande domineras av tillsvidareanställningar har många yrkesarbetande tidsbegränsade anställningskontrakt som varierar i längd och garanterad arbetstid. Senare års omstruktureringar visar också att tillsvidareanställningar också kan upphöra. Sammantaget kan det här bidra till ökad osäkerhet och otrygghet oberoende av anställningskontrakt vilket i sin tur reser frågor om hur fackets roll, arbetsvillkor, arbetsrelaterade attityder, arbetsrelaterad hälsa och välbefinnande varierar bland kvinnor och män med olika anställningskontrakt och varierande upplevelser av anställningsotrygghet. Det här symposiet för samman fyra konferensbidrag som gemensamt syftar till att diskutera och problematisera 1) hur vi kan beskriva och undersöka anställningsformer och anställningsotrygghet i dagens arbetsliv, 2) kopplingar mellan anställningsotrygghet och prestation, 3) olika sätt att analysera kopplingar mellan anställningsotrygghet och hälsorelaterade konsekvenser, och 4) fackets roll i det föränderliga arbetslivet.

## Upplägg

Det här symposiet utgår från följande fyra konferensbidrag nämligen

## 1) Hur kan anställningsformer och anställningsotrygghet i dagens arbetsliv beskrivas och undersökas?\*

Claudia Bernhard-Oettel1

1*Stockholms universitet*

2) Anställningsotrygghet och prestation: resultat från en meta-analys

Lena Låstad1, Magnus Sverke1, Johnny Hellgren1, Anne Richter2, och Katharina Näswall3 1*Stockholms universitet*, 2*Karolinska Institutet, 3University of Canterbury*

3) Variabler eller individer: kan individfokus ge profilerad kunskap?

Petra Lindfors1, Anna Sofia Tanimoto1 och Lena Låstad1

1*Stockholms universitet*

4) Vad vet vi om fackets roll i ett föränderligt arbetsliv?

Johnny Hellgren1, Isabelle Ferré Hernandez1, Anna Sofia Tanimoto1, och Magnus Sverke1 1*Stockholms universitet*

Utöver att presentatörerna inom ramen för sina respektive presentationer bidrar med problematiserande diskussion kommer de som bevistar symposiet att ombes bidra med reflektioner, råd och framåtblickande inspel. Därmed är förhoppningen att det här interaktiva symposiet resulterar i att alla deltagare gemensamt bidrar till att identifiera olika typer av utmaningar och hinder inom området med fokus på trender och tendenser, praktiska tips och råd på såväl mikro- som makronivå inför den kommande 5-årsperioden. Det här upplägget hänger samman med att symposiet avser samla kunskap av relevans för insatser avseende framtidens arbetsliv med fokus på anställningsvillkor och otrygghet. Därmed är förhoppningen att symposiet utgör ett led i att på sikt kunna klargöra betydelsen av anställningsvillkor och otrygghet för kvinnor och män i olika skeden av livet, i olika yrken, branscher och sektorer för att på sikt kunna bidra till långsiktig hållbarhet i arbetslivet.

**Kontaktinformation:** Petra Lindfors, Stockholms universitet [pls@psychology.su.se](mailto:pls@psychology.su.se), Claudia Bernhard-Oettel, Stockholms universitet [claudia.bernhard.oettel@su.se](mailto:claudia.bernhard.oettel@su.se)

## Hur kan anställningsformer och anställningsotrygghet i dagens arbetsliv beskrivas och undersökas?\*

\*Presentationen tillhör symposiet Anställningsformer och anställningsotrygghet i ett föränderligt arbetsliv (Lindfors & Bernhard-Oettel)

Claudia Bernhard-Oettel1

*1Stockholms universitet*

## Bakgrund

Hur är det att arbeta i ett anställningskontrakt som avviker från det som länge har varit normen, nämligen en fast anställning på heltid? I takt med att organisationens behov för flexibilitet och effektivitet har ökat har även en rad alternativa anställningsformer skapats på dagens arbetsmarknad. Det kan t ex handla om visstidsanställningar eller anställningar som vikarie. Det kan vara anställningar som inte garanterar ett visst antal timmar, s k nolltimmeskontrakt. Det kan vara konsultuppdrag, anställningar via bemanningsföretag eller gigs som förmedlas via appar på internet. Dessa anställningsformer kan karakteriseras på olika sätt och de kopplar i olika hög grad till upplevelser av otrygghet sett till vissa innehåll i ett arbete, anställningen som helhet, men även möjligheterna att etablera sig på arbetsmarknaden. Osäkerheten kan också ligga i hur man kan skapa en yrkeskarriär, få ekonomisk trygghet eller tillgång till välfärds- och försäkringssystemet.

## Syfte

Syfte med föreliggande presentation är att karakterisera de olika typer av anställningsformer på ett systematiskt sätt, och att diskutera huruvida dessa är förknippade med olika otrygghetsupplevelser. Ett tredje syfte med presentationen är att belysa hur man som forskare bäst kan undersöka hur anställningsformer och (o)trygghetsupplevelser skiljer sig åt mellan olika människor på arbetsmarknaden. Detta är särskilt viktigt då tidigare forskning har visat att den upplevda otryggheten i en anställning är kopplad till en rad negativa konsekvenser för individen och organisationen.

## Metod

För att få en överblick över de senaste förändringar som rör olika typer av anställningar i Sverige lästes forskningsrapporter och rapporter från myndigheter. Olika fackförbund och en expert i arbetslagstiftningen konsulterades. Genom systematisk litteratursökning identifierades tidigare undersökningar i Sverige och utomlands som analyserade hur olika anställningsvillkoren kan se ut, hur de har klassificerats och vad de betyder för upplevelsen av anställningsotrygghet och andra former av otrygghet.

## Resultat

En systematisk överblick över likheter och skillnader mellan olika anställningsformer presenteras. Nya sätt att arbeta via plattformsarbete eller i egenanställning belyses i detalj. En sammanfattande överblick över kopplingen till olika former av otrygghetsupplevelser ges. Detta leder till slutsatser kring hur forskningsstudiers enkät- och mätverktyg behöver vara utformade för att kunna kartlägga de olikartade anställningsförhållanden som människor i dagens arbetsmarknad kan ha. Avslutningsvis diskuteras utmaningarna för att mäta den upplevda otryggheten som relaterar till dessa olika anställningsformer.

Kontaktinformation: [claudia.bernhard.oettel@su.se](mailto:claudia.bernhard.oettel@su.se)

Forskningsbaserade instrument för det praktiska organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet

Hanne Berthelsen1, Tuija Muhonen2, Josefin Björk3

1 Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering (CTA); Odontologiska fakulteten (OD), Malmö universitet

2 Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering (CTA); Institutionen för Skolutveckling och ledarskap (SOL), Malmö universitet

3 Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering (CTA), Malmö universitet

## Bakgrund och syfte

Arbetsrelaterad ohälsa och hög personalomsättning är påtagliga problem särskilt inom så kallade kontaktyrken, där en stor del av arbetet består av kontakter med klienter, patienter, elever mm. Den aktuella föreskriften (AFS 2015:4) sätter ett ökat fokus på organisatoriska och sociala faktorer framför individfaktorer. Med andra ord understrykes betydelsen av att problem i arbetsmiljön kan uppstå på olika nivåer även om symptomen ofta kommer till uttryck på individnivå. Som arbetsgivare är det enkelt att skicka enkäter till sina medarbetare, medan det är ofta svårt att veta om man mäter rätt saker på ett tillförlitligt sätt. Därför behövs det instrument som vilar på vetenskaplig grund för användning i det praktiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatser. Syftet med detta symposium är att presentera två forskningsbaserade instrument [COPSOQ-III och PSC-4] samt illustrera hur dessa kan användas i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

## Upplägg

1. Kort introduktion om varför forskningsbaserade verktygen behövs och syftet med symposium
2. COPSOQ III – En uppdatering med nya svenska normvärden – *Hanne Berthelsen*
3. Utveckling av gränsvärden för bedömning av arbetsmiljörisker med hjälp av en kort version av Psychosocial Safety Climate Scale (PSC-4) – *Tuija Muhonen*
4. Kort sammanfattning av hur dessa två instrument kompletterar varandra för analyser av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön en resurs för det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatser – *Josefin Björk*
5. Frågor och dialog

Kontaktinformation: [hanne.berthelsen@mau.se](mailto:hanne.berthelsen@mau.se), [tuija.muhonen@mau.se](mailto:tuija.muhonen@mau.se), [josefin.bjork@mau.se](mailto:josefin.bjork@mau.se)

COPSOQ III – En uppdatering med nya svenska normvärden

Hanne Berthelsen1

1 Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering (CTA), Malmö universitet,

## Bakgrund

Det finns ett ökat behov av tillförlitliga mått som underlag för risk- och friskbedömningar avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på arbetsplatser. COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) är en sådan forskningsbaserad enkät som idag används i många världsdelar inom forskning såväl som praktik.

Som ett resultat av ett flerårigt samarbete i det internationella COPSOQ nätverket kunde den tredje uppdaterade versionen lanseras 2019. Den uppdaterade versionen bygger på 1) nya trender i arbetslivet, 2) teoretiska koncept och 3) internationell erfarenhet från forskning och praktisk användning i det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatser. I takt med att hemsidan [www.copsoq.se](http://www.copsoq.se) har byggts upp och AFS’en (2015:4) implementerades, har användning av COPSOQ instrumentet ökat i Sverige. I samband med övergången till den nya uppdaterade versionen aktualiserades behovet av en svensk valideringsstudie samt uppdaterade normvärden för den svenska kontexten. Populationsbaserade normvärden har en stor betydelse för att kunna tolka resultaten i ett riskbedömningsperspektiv inför planeringen av förebyggande och hälsofrämjande åtgärder på arbetsplatsen.

## Syfte

Syftet med den aktuella studien är att presentera den svenska nationella standardversionen av COPSOQ III samt huvudresultat från valideringsstudien som ligger till grund för att etablera normvärden som kan användas på svenska arbetsplatser.

## Metod

Tvärsnitt data från (1) ett slumpmässigt urval av anställda i Sverige i åldern 25–65 år (N = 2847) och (2) från ett inte-slumpmässigt urval av 51 arbetsplatser (N = 1818) analyserades. Populationsbaserade normvärden och medelvärden för SSYK huvudgrupper beräknades baserat på viktade data från den nationella undersökningen. Skalakarakteristika och betydelsen av kön, ålder och typ på jobb utvärderades. Korrelationer mellan skalor på individnivå och på arbetsplatsnivå undersöktes och på arbetsplatsdata beräknades ICC (1 och 2) för att utvärdera aggregering av individdata till mått på arbetsplatsnivå.

## Resultat

Den svenska standardversionen av COPOSOQ III baserar sig på den internationella uppdaterade versionen samt på den föregående utveckling, anpassning och testning av COPSOQ II för användning på arbetsplatser samt forskning i ett svenskt sammanhang. I de nya dimensionerna ingår arbetsengagemang, anställningsotrygghet, oro för förändrade arbetsförhållanden, kvalitet i arbetet och digitala kränkningar. Enkäten innehåller 76 frågor för att täcka 33 arbetsmiljödimensioner (24 skalor, nio enstaka frågor varav 5 om kränkande beteenden). Jämfört med den tidigare svenska versionen, COPSOQ II, har fem nya dimensioner inkluderats, 17 dimensioner har ett reducerat antal items, sex dimensioner har ändrat namn och en dimension har ändrat svarsalternativ, två item har ersatts och fem har ändringar i formuleringen. Det finns även kompletterande frågor om man önskar lägga till ytterligare frågor till standardskalor eller utöka antal skalor, vilket är särskilt relevant för forskningsprojekt.

Tillförlitligheten och skalegenskaperna var, med få undantag, tillfredsställande på både individuell- och arbetsplatsnivå. Korrelationernas styrka och riktning stödde begreppsvaliditeten av skalor. Med avstamp i ovanstående presenteras normvärden och hur dessa kan användas på svenska arbetsplatser.

Kontaktinformation: hanne.berthelsen@mau.se

# **Vilka determinanter har samband med chefers arbetsanpassning för medarbetarbetare med depressions- eller ångestsjukdom – en tvärsnittsstudie bland svenska chefer.**

Monica Bertilsson1,, Ramona Niederberger2, Angelique de Rijk2

1Avdelningen för samhällsmedicin och folkhälsa, Sahlgrenska akademin, Göteborgs Universitet

2Department of Social Medicine, Care and Public Health Research Institute, Maastricht University, the Netherlands

## Bakgrund

Arbetsanpassning är en åtgärd som kan stödja medarbetare att klara av jobbet när arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom. Få studier har dock undersökt hur chefer använder arbetsanpassning för medarbetare med depressions- och ångestsjukdom.

## Syfte

Vi har undersökt hur chefer använder sig av arbetsanpassningsåtgärder för medarbetare med depression och ångest samt samband mellan chefers personrelaterade, kunskapsrelaterade, och arbetsrelaterade faktorer och dessa åtgärder.

## Metod

Hösten 2017 genomfördes en web-baserad enkätundersökning till 4737 svenska chefer. Deltagare rekryterades ur Medborgarpanelen, Laboratory of Opinion Research, Göteborgs Universitet och Helix Competence Center (HELIX), Linköpings universitet. För att identifiera chefer i Medborgarpanelen, användes två identifieringsfrågor till panelen i juni 2017, av dessa inkluderades slumpmässigt 5000 deltagare. Åtta partnerorganisationer till HELIX tillhandahöll e-mailadresser till 556 chefer. I enkäten ingick en initial identifieringsfråga för att säkerställa att deltagaren var chef, vilket resulterade i en urvalsram om 4737. Totalt svarade 3358 deltagare på enkäten (svarsfrekvens 71%).

I denna studie har vi inkluderat chefer som under de senaste två åren haft medarbetare med depressions- eller ångestsjukdom, samt svarade på frågor om arbetsanpassning (n=1779). Åtgärderna (n=15) grupperades i 7 olika typer av arbetsanpassning genom principalkomponentanalys. Vi har beräknat oddskvoter (OR) för sannolikheten mellan personrelaterade (n=5), kunskapsrelaterade (n=2), och arbetsrelaterade (n=10) faktorer och varje anpassningstyp med multivariat logistisk regression med 95% konfidensintervall (CI). Vi har justerat för egen erfarenhet av depression/ångest eller hos nära anhörig/vän, medicinsk utbildning, vårdat patienter med depression/ångest, bransch och storlek på organisation.

## Resultat

De fem vanligaste arbetsanpassningsåtgärderna var ökat stöd från chefen själv (88%), ändrade arbetsuppgifter (81%), ändrade arbetstider (80%), möjlighet att arbeta långsammare (79%) och byte till enklare arbetsuppgifter (71%). De minst använda åtgärderna var att planera sociala evenemang som planeringsdagar/arbetsfester så att medarbetare med vanlig psykisk sjukdom kan delta (26%), omplacering till annan avdelning (23%) och anpassa personalrum så att de erbjuder en lugnare miljö (19%).

Bland de personrelaterade faktorerna fann vi att chefers självtillit gentemot medarbetare med dessa besvär hade samband med fem olika anpassningstyper, högst samband framkom med att ändra förutsättningar för jobbet som ändrad arbetstid eller arbeta i lugnare miljö (OR 1.89 95%CI 1.48 – 2.38 ) samt att anpassa sociala evenemang (OR 1.70 95%CI 1.31-2.18). Vi fann också att kvinnlig chef jämfört med manlig chef hade samband med tre olika anpassningstyper, och högst samband med att ändra förutsättningar för jobbet (OR 2.09, 95% CI 1.60-2.73).

Av de kunskapsrelaterade faktorerna hade chefsutbildning som inkluderade kunskap om stöd till dessa medarbetare samband med fyra anpassningstyper och högst samband fann vi med att anpassa arbetsuppgifter (OR 1.76 95%CI 1.35-2.28) och stöd från annan person (OR 1.75 95%CI 1.32-2.31)

Bland de arbetsrelaterade faktorerna fann vi två faktorer med viss betydelse. Chefer som arbetade i organisationer som erbjöd generella föreläsningar om depression och ångest i arbetslivet hade högre sannolikhet för att anpassa personalrum (OR 1.86 95% CI 1.30-2.68) och sociala evenemang (OR 1.89 95%CI 1.36-2.63). Det var mindre sannolikt att chefer i privat sektor jämfört med offentlig/non-profit sektor hade använt tre av anpassningstyperna, med högst samband för att anpassa arbetsuppgifter (OR =0.65 95%CI 0.50–0.84).

Kontaktinformation: [monica.bertilsson@gu.se](mailto:monica.bertilsson@gu.se)

Stöd och resurser för en god process vid arbetsplatsundersökningar med COPSOQ och PSC

Josefin Björk1

1 Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering (CTA), Institutionen för Urbana studier, Malmö universitet

## Bakgrund och problem

Arbetsplatsundersökningar genomförs regelbundet på många arbetsplatser i Sverige. Det har med tiden, och kanske särskilt med de digitala möjligheterna, blivit ett av de vanligaste använda verktygen i det systematiska arbetsmiljöarbetet i organisationer inom alla sektorer. Det kan emellertid finns en del fallgropar vid en arbetsplatsundersökning som kan påverka arbetsmiljöarbetet negativt – både kort- och långsiktigt. Tidigare forskning har exempelvis visat, att en arbetsplatsundersökning utan uppföljning kan få negativa konsekvenser för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på arbetsplatsen.

För att undvika fallgroparna handlar det om att genomföra och skapa en god process och bra förutsättningar för arbetsplatsundersökningen, samtidigt som det handlar om att tolka resultaten korrekt och ha god process i det uppföljande arbetet. Därtill är olika instrument utvecklade med syfte att belysa olika typer av problematiker, och det är av största vikt att det finns kunskap om vad som mäts och hur resultaten tolkas.

## Aktiviteter

Sedan 2015 har vi byggt upp en hemsida, [www.copsoq.se](http://www.copsoq.se), vars fokus är att skapa en bro mellan forskning och praktik inom arbetsmiljöfrågor. Hemsidans struktur speglar en god process kring arbetsplatsundersökningar, och ger fördjupad information om vad som är viktigt att tänka på i de olika stegen – förberedelse, genomförande och tolkning av resultat/uppföljning. Samtidigt är hemsidan även en plattform för COPSOQ i Sverige och under det senaste året har vi även introducerat PSC under våra temasidor.

På hemsidan finns förutom information om de båda instrumenten COPSOQ och PSC och fördjupad information om vad man behöver tänka på i processen kring en arbetsplatsundersökning också ett bibliotek över vetenskapliga artiklar som använt sig av COPSOQ, tre olika typer av interaktiva diagram samt temasidor om bl.a. kränkande beteende och socialt kapital.

## Resultat

COPSOQ används av fler och fler i Sverige sedan hemsidans start 2015. Det finns en stor bredd bland användarna, bl.a. företagshälsovård, organisationskonsulter, offentliga organisationer, forskare och studenter.

Presentationen syftar till att visa hur hemsidan kan användas som resurs och stöd i samband med arbetsplatsundersökningar, samt visa på hur de två instrumenten COPSOQ och PSC kan komplettera varandra.

**Kontaktinformation:** [josefin.bjork@mau.se](mailto:josefin.bjork@mau.se)

Svenska livsstilsentreprenörer på Gran Canaria - En mellan-grupp på arbetsmarknaden

Maria Bogren

NORD universitet Campus Steinkjer, Mittuniversitetet Campus Östersund

## Bakgrund

Den fria rörligheten av arbetskraft inom Europa möjliggör för entreprenörer att starta och driva företag var de vill. De som söker en speciell livsstil kan därför välja plats utifrån den livsstil som önskas, exempelvis ett liv i solen på Gran Canaria. Så kallade livsstilsentreprenörer drivs framförallt av icke ekonomiska motiv (Morrison, 2006) och möjligheten att njuta av livet (Peters et al., 2009). En del flyr storstadslivet och ett rutinbaserat arbetsliv (Stone & Stubbs, 2007). Andra flyttar ut på landet för att få det mindre stressigt. Många av dessa livsstilsentre­pre­nörer startar företag inom turismbranschen, som är en bransch med relativt låga mark­nads­barriärer och inte alltid krav på utbildning (Ateljevic & Page, 2009). Det viktigaste är att företaget ger en tillräcklig inkomst som går att leva på (Burns, 2001).

## Syfte

Syftet är att belysa situationen för livsstilsentreprenörer verksamma på en turistdestination, i det här fallet södra Gran Canaria. Hur ser arbetsmarknaden och marknaden ut? Vilka är deras kunder? Hur anpassar de sig till att leva och verka i den kanariska kontexten?

## Metod

En pilotstudie med fyra livsstilsentreprenörer (barägare, coach, guide och mekaniker) verk­samma inom turism- och servicebranschen på Gran Canaria genomfördes 2019. I huvuds­ak användes semistrukturerade intervjuer men till viss del även dokument­studier och obser­vationer. Intervjuerna tog mellan 60-90 minuter och genomfördes på plats.

## Resultat

Södra Gran Canaria är i hög grad segregerat när det gäller boende, arbetsmarknad och mark­nad för varor och tjänster. Vissa bostadsområden har hög grad av lokalt bofasta kanarier, medan andra kännetecknas av bostäder för framförallt turister inklusive långtidsboende skan­di­naver. Den segregerade arbetsmarknaden har serveringspersonal från Colombia och Kuba, försäljare från Marocko i läderaffärer, försäljare från Indien i elektronikaffärer samt recep­tions­personal på hotellen från Tyskland och England (Domínquez-Mujica et al., 2011). För de svenska livsstilsentreprenörerna gäller det att positionera sig på marknaden.

Tre av livsstilsentreprenörerna vänder sig framförallt till turister och långtidsboende, medan coachen till stor del har svenska kunder som får coachning på distans. Barägaren har mestadels svenska kunder, men även en del brittiska kunder på sommaren. Mekanikern och guiden har framförallt skandinaviska kunder. Genom en tydlig marknadssegmentering: svenska gäster till baren, skandinaviska bilägare till verkstaden och gäster som efterfrågar guidade turer på norska och svenska, så konkurrerar inte entreprenörerna med lokalt verksamma företag.

Livsstilsentreprenörerna vill tillhöra det lokala samhället och ser sig inte som turister, då de är skrivna och verksamma på Gran Canaria. Viktiga nycklar till integrationen är framförallt språket, men även att bo i icke turistiska områden samt att umgås med kanarier. De bor dock i den del av Gran Canaria som domineras av turister och deras kunder består till största delen av turister och långtidsboende skandinaver. Som livsstilsentreprenörer på Gran Canaria kan de därför ses som en mellan-grupp (Gustafson, 2002; Hannonen, 2018), då de varken tillhör lokalbefolkningen eller turistgruppen. De verkar dessutom på en marknad som domineras av tjänster, från skandinaver till skandinaver. En egen marknad och arbetsmarknad!

**Kontaktinformation:** [maria.bogren@nord.no](mailto:maria.bogren@nord.no), [maria.bogren@miun.se](mailto:maria.bogren@miun.se)

Effekten av två randomiserade och kontrollerade flerkomponent-interventioner riktade mot 24-timmars rörelsebeteende bland kontorsmedarbetare

1Lisa-Marie Larisch, 1Emil Bojsen-Møller, 1Carla F. J. Nooijen, 1,2Victoria Blom, 1,3Maria Ekblom, 1Örjan Ekblom, 4Daniel Arvidsson, 4Jonatan Fridolfsson, 5David M. Hallman, 5Svend Erik Mathiassen, 1,6,7Rui Wang och 1,8Lena V. Kallings

1Institutionen för fysisk aktivitet och hälsa, Gymnastik och idrottshögskolan, GIH, Stockholm Sverige

2 Försäkringsmedicin, Institutionen för Klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet, Stockholm, Sverige

3 Institutionen för Neurovetenskap, Karolinska Institutet, Stockholm, Sverige

4 Center for Health and Performance, Instiutionen för kost- och idrottsvetenskap vid utbildningsvetenskapliga fakulteten, Göteborgs Universitet, Göteborg, Sverige

5 Centrum för belastningsskadeforskning, Avdelningen för arbetshälsovetenskap och psykologi, Högskolan i Gävle, Gävle, Sverige

6 Klinisk geriatrik, Institutionen för neurobiologi och vårdvetenskap och samhälle. Karolinska Institutet, Stockholm, Sverige.

7 Wisconsin Alzheimer's Disease Research Center, University of Wisconsin School of Medicine and Public Health, Madison, Wisconsin.

8 Institutionen för folkhälso-och vårdvetenskap, Uppsala Universitet, Uppsala, Sverige

## Bakgrund

Interventionsstudier som syftar till att ändra fysiskt aktivitetsmönster tar ofta inte hänsyn till det faktum att ändringar i ett beteende per definition leder till ändringar i ett eller flera andra beteenden, när man analyserar 24timmars tidsbaserad data. Analys av kompositionsdata (CoDA) har föreslagits vara en användbar metod för att analysera denna typ av tidsdata.

## Syfte

Syftet med studien var att undersöka effekten av två 6 månader långa flerkomponent-interventioner på fysiskt aktivitetsmönster och kardiorespiratorisk kondition hos kontorsmedarbetare. En intervention fokuserade på att reducera stillasittande och den andra på att öka fysisk aktivitet.

## Metod

Tvåhundrasextiotvå kontorsmedarbetare blev klusterrandomiserade till en av de två 6-månadernas interventionsgrupperna eller en kontrollgrupp. Accelerometer-uppmätt tid i inaktivitet samt fysisk aktivitet i låg, måttligt och hög intensitet analyserades över hela dygnet och för fritid/arbetstid separat. Kardiorespiratorisk kondition estimerades utifrån ett sub-maximalt cykeltest. Effekterna av interventionen analyserades med en linjär mixad modell.

## Resultat

Resultaten visade att interventionerna inte haft effekt på det fysiska aktivitetsmönstret, varken när hela dygnet beaktades eller fritid/arbetstid analyserades separat. Kardiovaskulär kondition ändrades inte heller signifikant. Interventionsdesignen var baserad på teoretiska ramverk och inkluderade kognitiv beteende terapi, som har visats effektiv vid beteendeförändringsinterventioner i andra populationer. Interventionens uteblivna effekt beror möjligen på utmaningar med implementering och efterlevnad av interventionen.

**Kontaktinformation:** emil.bojsen.moller@gih.se

Finding new balance in the Hybrid Work

Nina Bozic, Ulrika Harlin, Katrin Skagert,

RISE Research Institutes of Sweden

## Bakgrund och syfte

During the current pandemics work conditions have suddenly changed and digitalization of work has intensified with unexpected speed. This demands a re-thinking of work practices, processes and norms for individuals, teams and managers in order to create conditions for balancing productivity, well-being and innovation/development in the changed working landscape. During pandemics we have gone through different stages of adapting to the new work conditions and the long-term effects on mental health and well-being in increasingly digital and remote work are still unknown. RISE has an ongoing research project, exploring remote and hybrid work in Swedish municipalities. First, a qualitative study with management teams from two municipalities was performed, using photo elicitation, interviews and explorative workshops to identify the key challenges and opportunities of remote working. Self-leadership, new leadership for remote and hybrid teams, and new ways of collaborating and connecting in teams that work increasingly remotely have been identified as three key areas that need more focus and development. Currently, a series of lectures and workshops exploring more in depth these topics and possible new practices are in process, with participants from three municipalities.

The purpose of proposed round table and workshop is to share some of the findings and experiences from practice, and to reflect and explore what changes might be needed in self-leadership, leadership and team collaboration as we move towards a hybrid model of working. Several studies and decisions made by major companies indicate that the “new normal” will be a hybrid model of working which will allow workers higher flexibility in deciding where they want to work from. According to current studies, most employees would choose to work some days a week from home (and other chosen locations) and some days at the office to meet with colleagues and devote time to activities that are more challenging when working remotely, such as team building, onboarding, creating a “we” feeling, collaborative knowledge sharing and creativity. The hybrid model of working also raise questions about how to maintain a healthy physical, organizational and social work environment and, according to Swedish Environment act and regulations, the employer’s obligations to prevent employee ill health.

## Upplägg

**Part 1: Round table: 40 min**

Conversation between Nina Bozic, Ulrika Harlin and Katrin Skagert, three senior researchers who co-lead a collaborative platform on Sustainable Future Work within RISE which connects more than 40 RISE researchers and many other stakeholders from industry and public sector.

Round-table will be divided in 3 parts:

1. *The importance of self-leadership when moving towards remote and hybrid work*:   
   10 min discussion + 3 minutes individual reflection (participants share their reflections in the chat)
2. *Changes demanded in leadership when moving towards remote and hybrid work:*10 min discussion + 3 minutes individual reflection (participants share their reflections in the chat)
3. *How to establish good balance and collaboration in remote and hybrid teams?:*10 min discussion + 3 minutes individual reflection (participants share their reflections in the chat)

**5 min break**

**Part 2: Workshop: 30 min**

1. Exercise where teams of 3-4 participants work in break-out rooms, and with the help of digital white board Mural collect ideas on what responsibilities individuals, teams and managers need to take in hybrid teams to reach a desirable balance between productivity, well-being and development/innovation: 20 min
2. Wrap-up: sharing of key ideas developed and gathered during the workshop.

Roundtable and workshop will be performed in Zoom, with support of Mural. Ideally, we would have 1,5 hours to be able to have more time for the workshop. In case 1 hour is the maximum time, we can adjust the format to 1 hour.

Kontaktinformation:

[Nina.bozic@ri.se](mailto:Nina.bozic@ri.se); [ulrika.harlin@ri.se](mailto:ulrika.harlin@ri.se); [katrin.skagert@ri.se](mailto:katrin.skagert@ri.se)

Personcentrerad arbetslivsforskning och hälsans källa

Torild Carlsson

Ibility Institute for Labour Market Research and Development

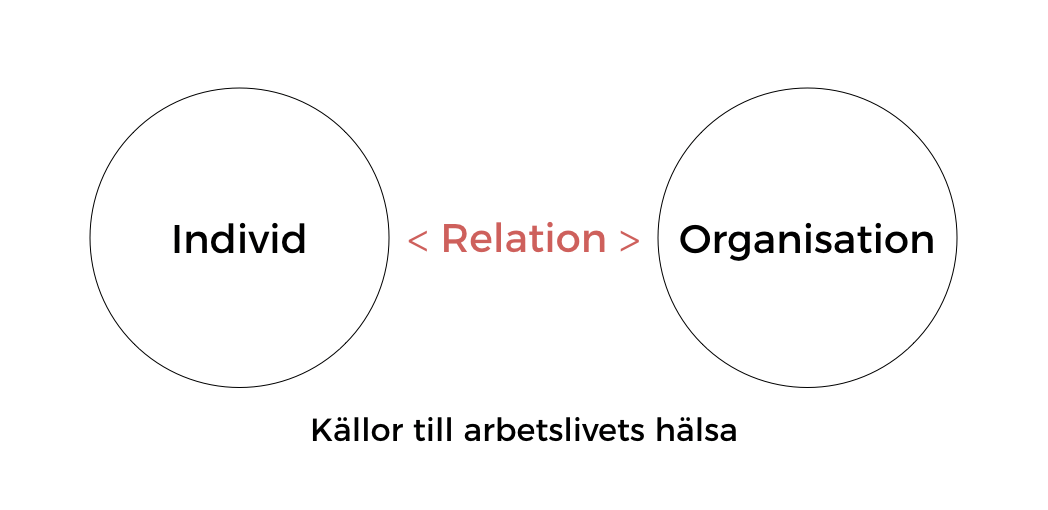
## Bakgrund och problem

Under 20 år har jag utvecklat, testat och implementerat tjänster för tiotusentals individer som möter utmaningar i sitt arbetsliv. Under de senaste 10 åren har jag i ökad grad jämfört mina erfarenheter från denna aktionsforskning med befintliga teorier inom flera discipliner. Likaså med hur dessa teorier kommer till uttryck i arbetslivets ramar och stödsystem.

Mina jämförelser har resulterat i en serie frågeställningar som jag hoppas att jag och andra kan studera ytterligare. Jag har här valt en med koppling till temat för FALF 2021 som handlar om var vi söker svar om hälsa i arbetslivet. Min hypotes är att arbetslivets forskning och insatser ofta förbiser individens beslutshorisont och därför riskerar att missa eller avleda uppmärksamhet från andra viktiga delar av lösningsmängden – till skada för individ, organisation och samhälle. Så långt jag känner till är frågan föga studerad.

## Aktiviteter

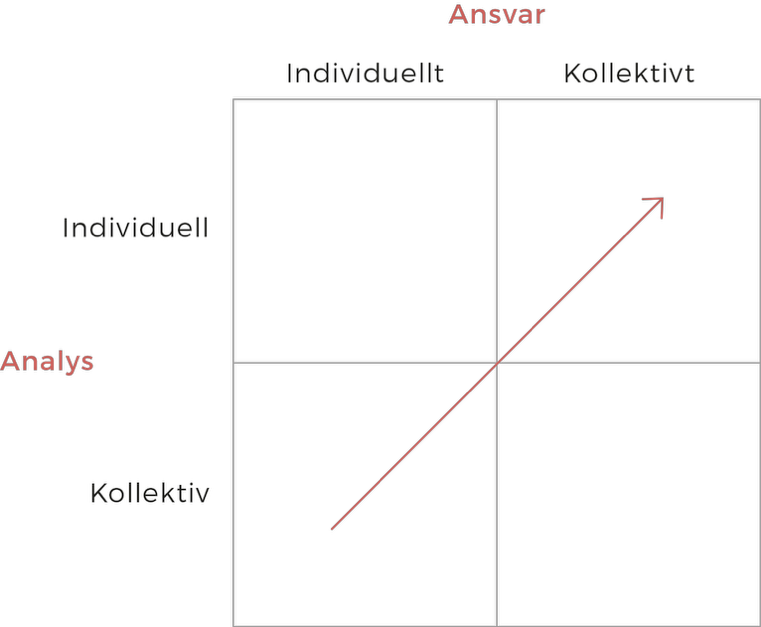
Vad är källan till det hälsosamma arbetsliv som är temat för FALF 2021? Individen? Organisationen? Relationen mellan dessa? När jag för 20 år sedan började utveckla tjänster för att förebygga sjukskrivningar hade jag en serie samtal med klienter om deras väg till sjukskrivning. Det visade sig att de nästa uteslutande hade mötts av insatser som syftade till att minska negativa normavvikelser i individ eller organisation. Samtalen synliggjorde också att det inledningsvis sällan varit något större fel på vare sig individ eller organisation. Det var relationen som skavde. Men ”feldiagnosen”, att enbart söka svar i individ eller organisation, gjorde att läget förvärrades och kvar fanns alternativet att pausa relationen – sjukskrivning.



Vi fick möjlighet att erbjuda ett oberoende samtalsstöd där individen, utifrån sin beslutshorisont, fick utforska sin arbetsrelation. Det blev ett personligt beslutsunderlag. Skulle jag utveckla min nuvarande arbetsrelation eller söka mig till en ny? Samtalsstödet utvecklades till en förebyggande tjänst som bland annat bidragit till att sjukskrivningarna i ett av Sveriges största försäkringskollektiv minskat med 60% på 12 år. En studie från 2020 stärkte bilden att tjänsten kan vara ett viktigt komplement till exempelvis KBT.[[1]](#footnote-1)

När vi söker svar om hälsa i en unik individs *relation* till en unik organisation ser vi exempelvis att det en person tycker är otydligt ledarskap tycker en annan är frihet under ansvar. Att det en arbetsgivare ratar uppskattas av en annan. Reduceras problemlösning ändå till att hantera negativa normavvikelser hos individ eller organisation så missar vi viktiga delar av lösningsmängden.

Kanske handlar det om en missriktad omsorg om individen där vi väver samman analys med ansvar. När jag på FALF 2019 presenterade ett praktikerpaper som utgick ifrån individens beslutshorisont växte en påtaglig oro bland åhörarna. Den släppte lika snabbt när jag klargjorde att individuell analys inte innebär individuellt ansvar. Är så det att forskare och forskningsfinansiärer undviker att studera individens beslutshorisont av rädsla för att flytta ansvar till individen så riskerar omsorgen få motsatt effekt – en försvagning av individen.



Figur 1 Ur Äntligen måndag - Arbetsmarknad för alla, Torild Carlsson (2018)

## Resultat

Min erfarenhet är vi kan systematisera en process där individen, och de institutioner som ska stötta henne, kan utgå ifrån ett för individen unikt och mer komplett beslutsunderlag. Min erfarenhet är också att detta kan användas i stor skala och med högre avkastning än de modeller som undviker att närma sig individens besluthorisont.

**Kontaktinformation:** [torild@ibility.se](mailto:torild@ibility.se)

Professionellt arbetslivsstöd på distans

Torild Carlsson

Ibility Institute for Labour Market Research and Development

## Bakgrund och problem

Under 20 år har jag utvecklat, testat och implementerat tjänster för tiotusentals individer som möter utmaningar i sitt arbetsliv. Under de senaste 10 åren har jag i ökad grad jämfört mina erfarenheter från denna aktionsforskning med befintliga teorier inom flera discipliner. Likaså med hur dessa teorier kommer till uttryck i arbetslivets ramar och stödsystem.

Mina jämförelser har resulterat i en serie frågeställningar som jag hoppas att jag och andra kan studera ytterligare. Här vill jag, utifrån tre erfarenheter, kort utforska professionellt arbetslivsstöd på distans då frågan aktualiserats av den pågående pandemin.

## Aktiviteter

Under perioden 2000–2002 utvecklade jag något som idag skulle kallas för en molntjänst – ett medarbetarens affärssystem för planering av sitt fortsatta arbetsliv. Medarbetare gjorde en erfarenhetsbaserad inventering av sina resurser och preferenser, matchade dem mot sin nuvarande roll och planerade framåt. Denna erfarenhet fick mig att tydligare skilja på digitalt stöd och distansstöd. Digitalt> Interaktion med dator snarare än människa. Distans> Interaktion med människa i exempelvis telefon- eller videomöten.

Från 2003 till idag har jag utvecklat flera vägledningstjänster för arbetssökande ”långt ifrån arbetsmarknaden”, främst för användning i grupp. Denna erfarenhet fick mig att tydligare skilja på individualiserat och enskilt stöd. Individualiserat> Lösningsmängden byggs på individens unika förutsättningar. Enskilt> Stödet levereras på tu man hand. Något förvånande visar det sig att den bästa miljön för en individ som ska arbeta fram sina unika svar ofta är en grupp. Samtidigt är många stödtjänster formade på ett sätt som erbjuder kollektiva/genomsnittliga svar i individuella möten – vilket riskerar att vara sämsta möjliga användning av klientens och stödpersonens tid[[2]](#footnote-2).

En bild som visar text

Automatiskt genererad beskrivning

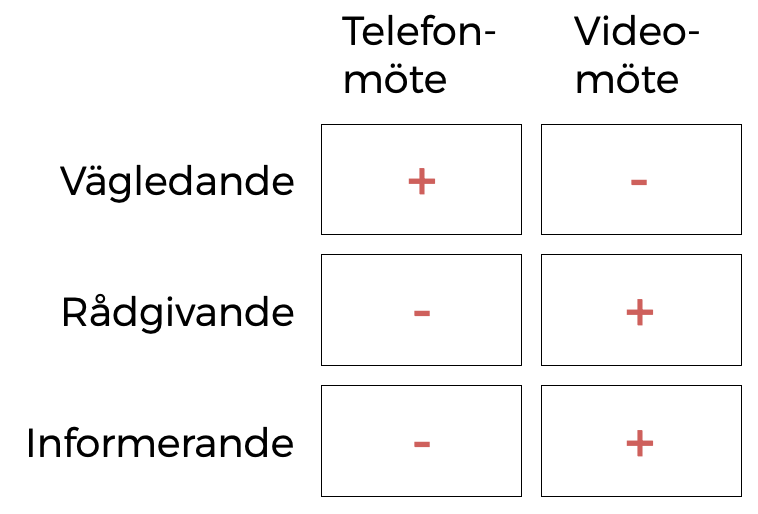
Figur 1 Ur Äntligen måndag - Arbetsmarknad för alla, Torild Carlsson (2018)

Sedan 2003 utvecklar jag också vägledande stödtjänster för att förebygga sjukskrivningar[[3]](#footnote-3). Sedan fem år erbjuds dessa ofta via telefon och sedan 2020 även via video. Den professionella erfarenheten kan summeras till att när det gäller vägledande samtal fungerar telefonmöten i snitt bättre än fysiska möten samt, i många moment, bättre än videomöten. Jag väljer här att skilja mellan informerande, rådgivande och vägledande samtal.

Informerande> Professionen informerar utan större kunskap om klientens unika förutsättningar.

Rådgivande> Professionen samlar nödvändig information om klientens unika förutsättningar för att, baserat på sin expertis, ge klienten råd.

Vägledande> Professionen erbjuder verktyg och stöd för klientens egen reflektion och egna slutsatser utifrån sina unika förutsättningar.



## Resultat

Min hypotes när det gäller professionellt arbetslivsstöd på distans är att vägledande samtal i snitt fungerar bättre i telefonmöten medan informerande och rådgivande samtal i snitt fungerar bättre i videomöten. Detta ligger i linje med den vikt som vägledarrollen lägger vid förutsättningarna för individens reflektion[[4]](#footnote-4).

Stämmer det att förutsättningarna för reflektion, i vägledande samtal, är så central kan det också vara en delförklaring till att genomtänkta gruppmöten med klok möblering verkar vara en bättre plats för vägledning än enskilda möte där en vägledare sitter och väntar på klientens nästa steg. Likaså är det intressant att undersöka hur förutsättningarna för klientens reflektion ser ut i interaktion med en dator.

**Kontaktinformation:** [torild@ibility.se](mailto:torild@ibility.se)

Covid-19-pandemin - en tid att upptäcka nya affärsmöjligheter? Betydelsen av psykologiska resurser bland svenska företagare

**\*Presentationen ingår i symposiet ”Arbetsmiljö och hälsa bland egenföretagare före och under COVID-19-pandemin” (Bernhard-Oettel & Toivanen)**

Constanze Eib1, Malin Hansson Påhls2, Claudia Bernhard-Oettel2

*1 Uppsala universitet, 2 Stockholms universitet*

Bakgrund

Redan i juni 2020 varnade fackförbundet Unionen om att sex av tio svenska egenföretagare riskerade att gå i konkurs till följd av den ekonomiska krisen som uppstått i spåren av Covid-19-pandemin. Krisen utmärker sig genom att många företagare står inför stor osäkerhet och ovisshet och riskerar att gå i konkurs. En relevant lärdom från den senaste finanskrisen var dock att många företag anpassade sig efter de nya omständigheterna och överlevde krisen. Det kan antas att företagare som förfogar över större resurser har bättre förutsättningar att upptäcka nya affärsmöjligheter under en kris. Det saknas dock studier som har undersökt företagare i en pågående kris, så att det finns väldigt lite kunskap om huruvida det krävs resurser relaterad till företaget eller företagaren som person för att vända en kris till en framgångsrik nyorientering av affärerna.

Syfte

Syftet med studien är att undersöka på vilket sätt psykologiska-, personliga-, och företagsresurser är viktiga för att upptäcka nya affärsmöjligheter som företagare.

Metod

Under maj till juli 2020, deltog totalt 210 företagare i en enkätundersökning. Majoriteten av deltagarna bestod av kvinnor (59%), medelåldern var 51 år med ett åldersspann mellan 29 till 78 år. En knapp majoritet av deltagarna var enskilda näringsidkare, resterande företagare var verksamma i små eller medelstora företag. Majoriteten av deltagarna var verksamma inom en bransch som erbjuder olika företagstjänster, exempelvis konsultation, juridisk rådgivning, softwareutveckling.

Resultat

En logistisk regression utfördes. Beroende variabel var om företagaren har upptäckt nya affärsmöjligheter eller inte. Oberoende variabler var positiv och negativ affekt (som psykologisk resurs), kön och ålder (som personliga resurser) samt företagsålder och finansiell säkerhet (som företagsresurser). Preliminära resultat visar att positiv affekt (psykologisk resurs) var den enda faktorn som signifikant hängde ihop med oddsen att upptäcka nya affärsmöjligheter. Det tyder på att psykologiska resurser, snarare än finansiella förutsättningar i företaget var viktiga för förmågan att upptäcka nya affärsmöjligheter under pandemin. Vi fann inte heller skillnader mellan manliga och kvinnliga företagare, eller skillnader relaterat till företagarnas ålder.

Diskussion

Resultaten kan tolkas som en ögonblicksbild av företagares situation och upplevelser under den första vågen av smittspridning, samt ge en indikation på betydelsen av psykologiska resurser för affärsutveckling under kristid. Mer forskning om betydelsen av företagares psykologiska resurser vore önskvärt för att skapa en bredare insikt om vilka resurser som är av betydelse för affärsutveckling i små och medelstora företag. Resultaten kompletterar således den traditionella entreprenörs-, och företagsforskningen med ett psykologiskt perspektiv, och bekräftar därmed betydelsen av företagares psykologiska resurser för affärsutveckling under kristid.

**Kontaktinformation**: Constanze Eib, constanze.eib@psyk.uu.se

Verksamhetsskap i praktiken – ett dialog- och deltagarorienterat forskning- och utvecklingsprojekt

Ulf Ericsson1, Pär Pettersson2

1Lunds universitet, 2Högskolan Kristianstad

Bakgrund

Under ett par decennier har vi bedrivet arbetslivsforskning och utvecklingsarbete inom både privat och offentlig sektor. Ett återkommande hinder, som vi gång på gång har sprungit på, i samband med verksamhetsutveckling tillsammans med praktiker, har varit ett ensidigt fokus på roller och ett envist undvikande av att samtala kring uppdraget. Vi vill argumentera för att begrepp som ledarskap och medarbetarskap har en betydande begränsning i en konkret och komplex praktik, då dessa riktar blicken mot roll, formell organisation och hierarki. Att i verksamheter ”börja” i ledarskapet med syfte att lösa något eller få något gjort, grumlar bilden av det *gemensamma uppdraget*. Föreliggande projekt har istället haft intentionen att placera det tänkta uppdraget i centrum. Det är vår övertygelse att det är kring uppdraget som verksamheten bör formera sig, det är genom dialog och bildutbyte som organisationen växer fram. Det är genom nyfikenhet och handling som verksamheten utvecklas. Vad skulle då ett sådant synsätt ha för konsekvenser för 16 avdelningschefer och deras avdelningar på företaget Klimatiskt (fingerat namn)?

Syfte

Det praktiska syftet med föreliggande projekt har varit att, tillsammans med 16 avdelningschefer utveckla deras verksamheter och deras relationer med andra medlemmar i organisationen, genom att fokusera det lokala uppdraget; inte utgå från ledarskap till förmån för ett *verksamhetsskap*. Det forskningsorienterade syftet har varit att beskriva och förstå vad som händer i en verksamhet när fokus vrids från att fokusera ledarskap mot att utgå från dialog och uppdrag. Vidare har vårt syfte varit att pröva begreppet verksamhetsskap och ge det ett empiriskt innehåll.

Projektets informella, men guidande forskningsfråga har varit: vad händer när chefer ska utveckla sin verksamhet men inte får prata ledarskap?

Metod

Vi är här inspirerade av vad som ofta benämns som en ”action/reflection/learning-ansats”, som går ut på att underhand pröva lösningar, värdera resultaten och dra lärdom av erfarenheterna. Här vill vi också lyfta fram samtalet och erfarenhetsutbytet som motorn i en sådan process. Ansatsen handlar alltså om att ha tålamod och tillit till processen, och således inte lämna eller börja i några färdiga recept. Projektets kärna har varit två dialogfora, bestående av åtta avdelningschefer i vardera forum. Dessa två grupper har, tillsammans med forskarna, träffats ungefär var sjätte vecka under ett år. Träffarna har bestått av ämnen och diskussioner som har vuxit fram ur avdelningschefernas lokala praktik. Varje träff har avslutats med en ”hemuppgift”. Det vill säga en uppgift för avdelningscheferna att ta med tillbaka till respektive avdelning. Erfarenheterna som uppgifterna genererade låg sedermera till grund för den nästkommande träffens innehåll. Som kompletterande datagenererande

metoder har vi använt oss av en enkät (n = 168) samt enskilda intervjuer med avdelningschefer.

Resultat

Vad händer då när avdelningschefer har för avsikt att initiera verksamhetsutveckling, men inte får prata om eller utgå från ledarskap? Vad händer när vi pratar verksamhetsskap? Först och främst fanns det initialt en viss skepticism inom chefsgrupperna. Efterhand förändrades emellertid denna skepticism till att cheferna började återge positiva beskrivningar av vad projektet satte fingret på och kollektivt konstruerade. Genom ett fåtal ”nya” begrepp påverkades tolkningsramarna för verksamheten, uppdraget, organisationen och dess medlemmar. Tolkningsramar som öppnade upp för ökad dialog och delaktighet på avdelningarna, skapade en förändrad syn avseende relationen *mellan* olika avdelningar, där en intern konkurrens ersattes med ökad samverkan och samarbete. Det händer alltså något när vi inte stirrar oss blinda på ledarskap.

**Kontaktinformation:** [Ulf.Ericsson@psy.lu.se](mailto:Ulf.Ericsson@psy.lu.se) [Par.Pettersson@hkr.se](mailto:Par.Pettersson@hkr.se)

Att styra och att styras   
Rehabkoordineringens janusansikte

Ulrika Flädjemark, Doktorand

CTA – Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering  
Ledarskap och Organisation, Urbana Studier, Malmö Universitet

## Bakgrund

Det senaste decenniets intensifiering att effektivisera sjukskrivningsprocessen har föranletts inte minst med anledning av höga sjukskrivningstal på grund av psykisk ohälsa vilket medfört ökande samhällskostnader En rehabiliteringskoordinatorfunktion har konstruerats och lagstadgats inom primärvården för att främja återgång till eller inträde i arbetslivet.

I denna pågående avhandlingsstudie är organisatoriska och samhälleliga förutsättningar för rehabkoordinatorfunktionen i fokus. Uppdraget för koordinatorfunktionen är väldefinierat med tre områden; intern och extern samverkan samt stöd till patienten. Inom ramen för avhandlingen görs analysen med utgångspunkt i rehabkoordinatorn per se, dels organisering av ett arbete som sker inom den egna organisationen, dels med utomstående aktörer. Även om en organisation är definierad som en enhet – vilket här innebär en primärvårdsenhet där rehabkoordinatorn ingår som en specifik funktion – medför det inte att dess gränser är lätta att definiera eftersom det handlar om mänskliga relationer, lika mycket inom den egna organisationen som i interaktioner med andra organisationer. Studien undersöker hur olika samhälleliga och organisatoriska förutsättning kommer till uttryck när rehabkoordinatorn förutsätts följa regelverkets konsekvenser samtidigt som uppdraget utövas inom en vårdkontext.

## Syfte

Syftet med den här presentationen är att presentera det kunskapsbidrag om rehabkoordinatorfunktionen som framkommit i mitt pågående avhandlingsarbete. Avhandlingen har dels ett teoretiskt syfte att utveckla den empiriska governmentality-analysen men även ett praktiskt inriktat syfte att ge ett kunskapsbidrag om den funktion som rehabkoordinatorn innehar i organiseringen av sjukskrivningsprocessen. Det kan medverka till en empirisk förståelse för komplexiteten i denna funktion till nytta både för den som är eller ska bli rehabkoordinator och till patienter samt till övriga professioner som koordinatorfunktionen möter.

## Metod

Empiri-insamlingen har skett genom semistrukturerade inspelade och transkriberade intervjuer med rehabkoordinatorer. Hittills har 18 intervjuer genomförts, samtliga kvinnor mellan 29–63 år, medelålder 46 år. Sju personer arbetar endast som rehabkoordinator medan övriga delar sin tjänst mellan koordinatorsuppdraget och sin vanliga profession. De intervjuade har olika professionell bakgrund. Samtliga utom tre personer har en behandlande medicinsk profession; arbetsterapeut, fysioterapeut respektive samtalsterapeut. Övriga har en beteendevetenskaplig eller administrativ profil. Intervjuerna genomfördes på den intervjuades arbetsplats och varade mellan 45 minuter och 1,5 timmar. En person har intervjuats digitalt. Intervjuerna har genomförts med start under hösten 2018 och pågår fortfarande.

**Resultat**

Rehabkoordinatorer kunde uttrycka frustration på grund av att det som ansågs bäst för patienten inte alltid stämde med verkställighet att följa regelverket. Patientstödet betonades som genomgående tema. Försvårande samhälleliga förutsättningar kunde innebära att en patients sociala förhållanden måste hanteras och övervinnas genom coachning, rådgivning och tröst, men samtidigt inte beaktas eftersom detta saknar legitimitet till sjukskrivning. Ett genomgående tema i analysen är att organisatoriskt ansvariga chefer har en vag bild av vad rehabkoordinatorns tjänst innebär och rehabkoordinatorn får själv forma sitt uppdrag. Rehabkoordinatorfunktionen kan sammanfattas med uppdragets janusansikte av att stödja regelverksefterlevnad och samtidig omsorg om patienten. Detta ställer krav på rehabkoordinatorn som individ som inom ramen för arbetet måste hitta strategier för att hantera funktionens dubbelnatur.

**Kontaktinformation**: ulrika.fladjemark@mau.se

*Lärdomar från en ”lyckad” implementering av en* digital plattform i primärvården

*Susanne Frennert1, Gudbjörg Erlingsdóttir1, Mirella Muhic2, Christofer Rydelfält1, Veronica* Milos Nymberg1 och Björn Ekman1

1Lunds Universitet, 2Umeå Universitet

# *Bakgrund*

*Användandet av digitala plattformar ökar inom primärvården. Syftet med den här typen* av digitala plattformar är att avståndet ska minska mellan vårdpersonal och patient i tid och rum, vården ska bli mer kontinuerlig och proaktiv samt att resurser allokeras till de delar av vården där de behövs bäst. För att syftet ska nås, behöver dessa plattformar inte bara vara funktionella och användbara, utan de behöver inlemmas i det dagliga arbetet.

*Tidigare forskning visar att många implementeringar inom primärvården fallerar* (Granja, Janssen, & Johansen, 2018). Oftast förklaras den långsamma digitaliseringen inom vården som ett resultat av motstånd bland vårdpersonal och patienter på grund av avsaknad av digitala färdigheter och negativ attityd gentemot teknik (Ali, Zhou, Miller, & Ieromonachou, 2016). Förklaringen speglar ett reduktionistiskt synsätt som saknar förståelse för att implementering av digitala lösningar inom vården, inte är en linjär process utan en komplex process som påverkas av flera faktorer (tekniska, sociala, strukturella, historiska, ekonomiska och politiska), olika aktörer (vårdpersonal, patienter , anhöriga, ledning, politiker), utformningen av tekniska lösningar som ömsesidigt är relaterade och möjliggör viss typ av vård och arbetsförhållanden, samtidigt som de begränsar andra (Nilsen, 2020).

# *Syfte*

*Syftet med vår presentation är att beskriva de lärdomar vi dragit från vad som förefaller* vara en framgångsrik implementering av en digital plattform på en vårdcentral. Via plattformen kan patienten digitalt ta kontakt med vårdcentralen och blir dirigerad till antingen fysiska eller digitala vårdmöten, beroende på patientens önskemål och medicinska behov.

# *Metod*

*Materialet kommer från en pilotstudie och består av 12 semi-strukturerade intervjuer med* vårdpersonal samt observationer under utbildningstillfällen av den digitala plattformen och på ett APT. Vårt teoretiska ramverk tar sin utgångspunkt i Normalisation Process Theory (NPT). NPT beskriver det arbete och samspel mellan olika aktörer som krävs, för att normalisera ett nytt arbetssätt och inbegriper fyra mekanismer: samstämmighet; kognitiv medverkan; kollektivt agerande och reflekterande monitorering (Carl May, 2013; C May & Finch, 2009).

# *Resultat*

*Pilotstudien visar på en rad åtgärder som förefaller att ha säkerställt normalisering av den* digital plattformen på den studerade vårdcentralen: att involvera och förankra idén om det nya arbetssättet/innovationen hos vårdpersonal redan innan implementeringen; att utbilda superanvändare som är villiga att driva implementeringen och villiga att kontinuerligt stötta kollegor i förändringsarbetet; att avsätta tid i schemat för vårdpersonal att utforska, lära sig och använda det nya arbetssättet; att ha regelbundna återkopplingsmöten, i vilka vårdpersonal kan diskutera och ventilera farhågor samt förväntningar.

*Kontaktinformation:* [*Susanne.frennert@design.lth.se*](mailto:Susanne.frennert@design.lth.se)

# *Referenser*

*Ali, M., Zhou, L., Miller, L., & Ieromonachou, P. (2016). User resistance in IT: A literature* review. International Journal of Information Management, 36(1), 35-43.

*Granja, C., Janssen, W., & Johansen, M. A. (2018). Factors determining the success and* failure of eHealth interventions: systematic review of the literature. Journal of medical Internet research, 20(5), e10235.

*May, C. (2013). Towards a general theory of implementation. Implementation science, 8(1),* 1-14.

*May, C., & Finch, T. (2009). Implementing, embedding, and integrating practices: an* outline of normalization process theory. Sociology, 43(3), 535-554.

*Nilsen, P. (2020). Making sense of implementation theories, models, and frameworks. In* Implementation Science 3.0 (pp. 53-79): Springer.

Att komma närmre men inte nära nog

– hur normativa inskriptioner av aktiveringspolitik osynliggör såväl personal som deltagares arbete när kommunala arbetsmarknadsinsatser utvärderas

Carolina Klockmo, Ida Sjöberg, Gunilla Olofsdotter & **Katarina Giritli Nygren**

Mittuniversitetet

## Bakgrund

Begrepp som arbetsförmåga och anställningsbarhet är vanligt förekommande i relation till arbetslinjens betoning av människors skyldigheter att arbeta. En sådan utgångspunkt lägger fokus på individens anpassningsförmåga i ett flexibelt och föränderligt arbetsliv (tex Jakobsson och Seing, 2013, Nord, 2019). Alla människor – i synnerhet särskilt utsatta grupper som anses stå långt från arbetsmarknaden – har dock inte samma möjligheter att uppfylla dessa förväntningar och krav. De anses inte vara anställningsbara. Skärpta kvalificeringskrav till ersättningssystem och begränsade ersättningsperioder gör att alltfler hamnar utanför såväl arbetsmarknad som välfärdssystem. Som ett resultat av vad som kommit att kallas en ”aktiveringsomsvängning” i arbetsmarknadspolitiken har arbetslösas mest grundläggande försörjning, ekonomiskt bistånd, villkorats ofta med krav på deltagande i kommunal arbetsmarknadspolitik (Ulmestig, 2020), vilket inneburit att arbetslivsinriktad rehabilitering med särskilt fokus på ”aktiva åtgärder” fått ökad prioritet. Behovet är stort, men det är oklart om och hur sådan styrning påverkar verksamheter riktade till de individer som i systemen bedöms befinna sig långt ifrån arbetsmarknaden med särskild problematik d.v.s. att individerna når egen försörjning och etableras på arbetsmarknaden (Thorén 2012; Engdahl och Forslund 2015; Panican och Ulmestig 2017).

## Syfte

Studien är metodologiskt och teoretiskt inspirerad av *Institutionell etnografi* (Smith 2005, 2006), och syftar till att undersöka hur materialiseringen av den nya aktiveringspolitikens definitioner av arbete och arbetsförmåga i utvärderingssystem påverkar deltagare och personal i arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder.

## Metod

Studien bygger på två olika material; fokusgruppsintervjuer med AME-personal samt en kritisk analys av utvärderingssystemet Kolada. Med utgångspunkt i institutionell etnografi, jämför studien hur AME-personal beskriver sitt vardagliga arbete med de normativa inskriptioner av arbete och arbetsförmåga som utvärderingen i Kolada vilar på.

## Resultat

Insatserna inom AME syftar till att stödja deltagarna till egen försörjning. Personalen framhåller i intervjuerna att de individer som deltar i AME insatserna är sårbara såväl ekonomiskt som socialt ofta med svaga sociala nätverk och psykisk ohälsa och stödbehovet är stort. För att få ett hållbart fotfäste på arbetsmarknaden över tid krävs en omfattande förändringsprocess för dessa individer. Detta innebär att många av insatserna inte enbart riktas mot arbete, utan handlar om att ge psykosocialt inriktat stöd. Sådana sociala insatser osynliggörs i utvärderingssystemet. I utvärderingssystemet redovisas antal personer i AME-programmet och hur stor andel som går vidare till arbete, utbildning eller ”överförs till andra myndigheter” efter en viss tid. De framsteg som sker på vägen för dem som befinner sig längre tid i verksamheten går inte att rapportera. Likaså redovisas personalens arbetstid utifrån kartläggning av individers arbetsförmåga samt stöd med arbetsträning. Det arbete personalen lägger ned på psykosociala insatser liksom att bygga arbetsallianser rapporteras inte. Vår granskning visar således att den implicita aktiveringspolitik som systemet vilar på osynliggör både personalens arbete och metoder samt deltagarnas framsteg avseende arbetsförmåga och välmående som kan leda till ett närmande av arbetsmarknaden.

Kontaktinformation: [katarina.giritli-nygren@miun.se](mailto:katarina.giritli-nygren@miun.se)

Att hantera tiden smart. Samtida satsningar på ökat heltidsarbete i välfärdssektorn

Louise Grip1,

1Umeå centrum för genusstudier, Umeå universitet

## Bakgrund

Deltidsarbete har länge varit vanligare inom den kvinnodominerade äldreomsorgen än på övriga arbetsmarknaden, ett förhållande som föranlett flera satsningar under de senaste decennierna. I ett samarbetsprojekt mellan Kommunal och SKR ägnas denna arbetstidsfråga sedan 2017 förnyat fokus. Ambitionen är att göra ”heltid till norm” i hela välfärdssektorn, ett arbete som bland annat motiveras med argument kopplat till kompetensförsörjning och jämställdhet. Kvinnor ska få samma rätt till ekonomisk försörjning som män och välfärdssektorn ska klara att bemanna sina verksamheter även i framtiden. Här beskrivs de deltidsanställda medarbetarna som en nyckelresurs. Återkommande i argumentationen är en beräkning som gör gällande att om alla deltidsanställda i välfärden skulle arbeta bara *en* timme mer i veckan skulle det motsvara nästan 6 000 heltidsanställda. I retoriken räknas således varje extra timme. Men vilka potentiella förändringar följer när de anställda i vård- och omsorgssektorn ska öka sin arbetstid? Vilka kopplingar görs mellan tid och arbetets organisering och vad får det för tänkbara konsekvenser för arbetsvillkoren?

## Syfte

I denna presentation undersöker jag hur *tid* artikuleras i relation till (om)organiseringen av arbetet i äldreomsorgen, med anledning av satsningar på ökat heltidsarbete. Syftet är att spåra de mer konkreta och verksamhetsnära förändringar som föreslås kopplat till tiden och dess organisering. Vilken förståelse av tid dominerar i ansträngningarna för att öka arbetstiden i kommuner och regioner? Hur påverkar det vad som ses som ”problemet”, respektive vilka omorganiseringar som ses som lämpliga lösningar? Hur skiljer sig artikuleringarna kring arbetstiden åt mellan representanter på olika nivåer?

## Metod

Denna presentation bygger på en analys av observations-, intervju- och informationsmaterial och är en del av ett pågående avhandlingsprojekt med etnografisk och diskursteoretisk ansats. Fältanteckningar från konferenser som syftar till att stötta kommuner och regioner i deras ambition att öka heltidsarbetet, liksom ett urval av informationsmaterial, vävs i analysen samman med resonemang från intervjuer med både tjänstepersoner och medarbetare.

## Resultat

*Work-in-progress*. Resultatdiskussionen kretsar bland annat kring de problem och möjligheter som enligt representanterna för heltidssatsningarna uppstår när fler arbetar heltid på enskilda arbetsplatser. Att hantera de extra timmarna ”smart” tycks centralt för en lyckad övergång från en ”deltidsorganisation”, till en ”heltidsorganisation”. Ambitionen att hantera risken för överbemanning (och därmed ökade kostnader), innebär flera potentiella omförhandlingar, bland annat kopplat till när och var arbetet ska utföras. I presentationen lyfter jag några tentativa slutsatser kring konsekvenser av det som artikuleras som en ”smart” hantering av den extra tiden, bland annat kopplat till ökade krav på flexibel arbetskraft och en risk för ökad detaljstyrning. I särskilt fokus står omorganiseringens konsekvenser för den specifika typ av arbete som utförs i äldreomsorgen.

**Kontaktinformation:** louise.grip@umu.se

Titel: (O)synligt, könat och hårt arbete för geovetare

Samuel Heimann1, Kristina Johansson2

1Luleå tekniska universitet, 2Luleå tekniska universitet

## Bakgrund

Presentationen utgår från författarnas erfarenheter i projektet ENGIE – ett europeiskt samverkansprojekt som syftar till att öka andelen flickor i geovetenskapliga utbildningar, finansierat av EIT Raw Materials (<https://www.engieproject.eu/>). Som arbets- och genusvetare följer vi projektet och dess praktiska ansats i syfte att bedriva följeforskning, utvärdera metodik och bistå med ffa genusvetenskaplig kompetens. Vår presentation bygger på reflektioner kring observerade paradoxer i projektet. Paradoxerna ryms främst i att det är ”flickors” intresse för geovetenskap som ska väckas i projektet trots att ”flickor” inte till antalet förefaller underrepresenterade i geovetenskapliga utbildningar (Johansson et.al. 2020). Därtill visar tidigare forskning att det snarare är geovetenskapliga arbetsplatser som är ojämställda och där kvinnor är underrepresenterade (Holmes et al. 2008, Marín-Spiotta et al. 2020, Popp et al. 2019).

## Syfte

Vårt syfte är att förstå bakgrunden till projektets paradoxer genom att studera hur kön görs i projektet (West & Zimmerman 1987) och hur geovetenskapliga organisationer upprätthåller och reproducerar könade strukturer (Acker 1990).

## Metod

Studien vilar dels på en fritextbaserad enkätstudie (N:206) distribuerad till kvinnor i geovetenskapliga professioner via European Federation of Geologists och nationella medlemsföreningar, dels på deltagande observation vid ENGIE Senior professionals workshop, inkl. projektledning och advisory board. Enkäten undersöker förutsättningar för kvinnor i geovetenskapliga organisationer medan workshopen i första hand syftade till att diskutera och prioritera bland de problem som ENGIE-projektet vill lösa.

## Resultat

Våra resultat visar på att ENGIE-projektets förståelse av kvinnor som underrepresenterade i geovetenskapliga utbildningar har flera möjliga förklaringsgrunder, och att förklaringarna kan härledas till geovetares arbete snarare än könsfördelning i geovetenskapliga utbildningar. Bland möjliga delförklaringar finns projektets underförstådda fokus på den mansdominerade geo-industrin och projektägarnas erfarenheter av att som kvinnor navigera till seniora positioner i mansdominerade organisationer. En huvudsaklig förklaring tror vi ryms i projektets praktiska aktiviteter där kvinnor i geovetenskapliga professioner synliggörs för målgruppen ”flickor”. Från workshoppens diskussion framgår att aktiviteterna till del utgår från deltagarnas egna arbetslivserfarenheter av att bli osynliggjorda på grund av kön och att framgång för kvinnor upplevs som beroende av ”hårt arbete” och uthållighet. Upplevelser av osynliggörande i arbetslivet beskrivs även i enkätstudien, där respondenter efterfrågar ”role models” och synliggörande av kvinnors arbete och fler kvinnor i seniora positioner för att locka fler kvinnor till yrket. I enkätsvaren återfinns även temat ”hårt arbete” och skildringar av hur kvinnors arbete värderas lägre än motsvarande arbete utfört av män.

I vår presentation vill vi fortsatt diskutera hur projektets paradoxer kan förstås utifrån respondenternas upplevelser av (o)synliggörande av kvinnor och kvinnors arbete i geovetenskapliga organisationer. Vi undrar bl.a.

* Hur kan ”hårt arbete” förstås som könat arbete? Hur kan upplevelser av (o)synligörande praktiker förstås i relation till arbetets värde? Vems och vilket arbete värdesätts? Vems och vilket arbete (o)synliggörs? Hur speglas detta i projektets synliggörande av geovetare som är kvinnor?

**Kontaktinformation:** [samuel.heimann@ltu.se](mailto:samuel.heimann@ltu.se)

**Referenser**

Acker, J. (1990) Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organisations. *Gender & Society*, 4,2, 39-158.

Holmes, M. A. et al. (2008) ‘Gender imbalance in US geoscience academia’, *Nature Geoscience*, 1(2), pp. 79–82.

Johansson, K. et al. (2020). *The EIT ENGIE project: Deliverable M1 – ENGIE Action Plan*. Luleå University of Technology.

Marín-Spiotta, E. *et al.* (2020) ‘Hostile climates are barriers to diversifying the geosciences’, *Advances in Geosciences*, (53), p. 117.

Popp, A. L. et al. (2019) ‘A Global Survey on the Perceptions and Impacts of Gender Inequality in the Earth and Space Sciences’, *Earth & Space Science*, 6(8), p. 1460.

West, C. & Zimmerman, D. H. (1987) Doing Gender. *Gender and Society*, 1,2, pp. 125-151.

Vad vet vi om fackets roll i ett föränderligt arbetsliv?

\*Presentationen tillhör symposiet *Anställningsformer och anställningsotrygghet i ett föränderligt arbetsliv* (Lindfors & Bernhard-Oettel)

Johnny Hellgren1, Isabelle Ferré Hernandez1,2, Anna Sofia Tanimoto1 och Magnus Sverke1,

## 1Stockholms universitet, 2Karolinska Institutet

## Bakgrund

Genom att samverka med arbetsgivarparter och organisera yrkesverksamma personer har fackföreningar bidragit till flera förändringar som främjat en positiv utveckling på arbetsmarknaden. Den här utvecklingen inkluderar reglering av arbetstid, semester, sjukfrånvaro och säkerhet i arbetet. Sammantaget har detta fackliga arbete bidragit till att främja en god arbetsmiljö. Likväl finns idag en diskussion kring legitimiteten i fackföreningars arbete. Den diskussionen utgår från det faktum att den fackliga anslutningsgraden minskat över tid, med lägre anslutningsgrad särskilt bland individer som arbetar deltid, har tidsbegränsade anställningskontrakt eller i övrigt har osäkra anställningsvillkor. Det bidrar till frågor om vilken kunskap som egentligen finns när det gäller fackets roll och attityder till facklig anslutning i ett arbetsliv som i allt högre grad utmärks av osäkra anställningsvillkor.

## Syfte

Mot bakgrund av det syftade den här systematiska litteraturöversikten till att sammanställa aktuell forskning om facket och anställda med olika typer av osäkra och tillfälliga anställningar. Mer specifikt var fokus riktat mot att undersöka attityder till facket och facklig anslutningsgrad bland anställda med otrygga anställningar, i vilken utsträckning fackligt medlemskap kan utgöra ett skydd mot otrygga anställningsvillkor, vad fackligt medlemskap kan betyda för arbetsrelaterade attityder och beteenden samt olika aspekter av hälsa samt hur fackliga organisationer arbetar för att rekrytera personer med atypiska anställningskontrakt.

## Metod

Tidigare studier identifierades genom systematisk litteratursökning i för området relevanta databaser med avgränsning till litteratur publicerad från 2010 och framåt. Dessa bedömes sedan av oberoende bedömare som relevanta eller irrelevanta för frågeställningen. Slutligen sammanställdes resultat för olika delområden.

## Resultat

Över lag visar resultaten att medlemskap i facket kan ha en stödjande funktion för individer med osäkra anställningsvillkor och för dem som upplever otrygghet, men att benägenheten att organisera sig fackligt är lägre bland anställda med otrygga anställningar jämfört med anställda med mer typiska anställningskontrakt. I linje med vad som konstaterats i tidigare studier är kunskapen fortfarande begränsad kring attityder till facket och kopplingar till olika arbets- och hälsorelaterade aspekter, inte minst hos de grupper som innehar olika former av tidsbegränsade och osäkra anställningar. Det motiverar ytterligare empiriska studier som fokuserar på olika aspekter av fackets roll i ett föränderligt arbetsliv där det finns en större variation i olika typer av anställningsformer.

Kontaktinformation: [jhn@psychology.su.se](mailto:jhn@psychology.su.se)

Praktikerbaserad presentation

Hållbar etablering för nyanlända: horisontella principer för att främja välbefinnande

Kristina Hultgren1, Anna Almén-Bergström Efternamn1 och projektgruppen för ESF Hållbar etablering

1Arbetsmarknadsförvaltningen, Stockholms stad

## Bakgrund och problem

Nyanlända ställs inför en ny kontext och nya situationer att hantera i den anpassning som det innebär att etablera sig i ett nytt samhälle. Även om individer varierar i förmåga till anpassning och har olika förutsättningar att hantera förändring är tillvaron som nyanländ förenad med utmaning och belastning Det gäller särskilt för individer med kortare utbildning för vilka det kan vara särskilt krävande att möta ett samhälle som är så digitaliserat som den svenska samhället. Arbete, studier och språkkunskaper är tillsammans med psykisk hälsa och välbefinnande viktiga nycklar längs vägen till en hållbar etablering i ett nytt samhälle. Hållbar etablering är ett projekt med stöd från Europeiska Socialfonden och utgör del av den verksamhet inom Stockholms stad som tillhandahåller stöd för nyanlända. Projektet utgår från de horisontella principerna icke-diskriminering, jämställdhet och tillgänglighet som kombineras med välbefinnandeperspektiv. Den här presentationen syftar till att presentera och diskutera horisontella principer samt möjligheter och hinder i ett holistiskt och tvärprofessionellt arbete med hållbar etablering för nyanlända.

## Aktiviteter

Inom ramen för projektet samverkar professioner såsom arbetsförmedlare, etableringskoordinatorer, hälsokoordinator, samhällsvägledare, digital koordinator, studie-och yrkesvägledare, arbetsgivarkoordinator och jobbcoacher för att nyanlända ska påbörja och fullfölja aktiviteter som leder till en hållbar etablering och förankring på arbetsmarknaden och i samhället. Arbetet med att konkretisera de horisontella principerna och välbefinnande sker kontinuerligt i samarbete med de olika aktörerna och de nyanlända. En del av detta arbete har på grund av pandemirelaterade orsaker även kommit att genomföras digitalt och därmed även omfattat digitaliseringsprocesser.

## Resultat

I strävan efter att kontinuerligt klargöra olika möjligheter och hinder för hållbar etablering i det holistiska och tvärprofessionella arbetet har projektet kommit att konkret belysa olika slag av vardagliga utmaningar. Genom att hela tiden koppla horisontella principer och välbefinnande till vardagsnära aktiviteter och upplevelser kan olika vägar till långsiktig hållbarhet tydliggöras för de nyanlända som deltar i projektet samt för alla de aktörer som medverkar inom ramen för sin profession. Under pandemin har det också blivit tydligt hur ökade krav på digitalisering tydliggör behov av fungerande verktyg och infrastruktur på individ, grupp- och samhällsnivå i arbetet mot en långsiktigt hållbar tillvaro som främjar välbefinnande bland nyanlända.

**Kontaktinformation:** [kristina.hultgren@edu.stockholm.se](mailto:kristina.hultgren@edu.stockholm.se)

# **Struggling to preserve meaningful work - Frontline employees facing negative public attention**

Didde Maria Humle1, Sanne Frandsen2 Företagsekonomiske institution, Lunds Universitet

# **Background**

Within work-life, organizational and work psychology research many interesting studies has been conducted to explore conditions of modern work-life including increased digitalization and flexibility in relations to e.g. work-life balance, well-being, identification, stress and burnout. The FALF conference 2021 address these important and complex matters to continue to explore in collaboration between researchers and practitioners for us to find sustainable forms of conducting, managing and organizing everyday work. Related to this we turn our attention to the potential negative public attention and its increasing presence in the work-life of many organizations, professions, sectors, groups and individual workers. At the conference we would like to present the results of our research on this topic currently being finalized for publication in the paper: “The Narrative Construction of Meaningful Work - Frontline Employees Facing Negative Public Attention”.

# **Purpose**

We explore the effects of negative public attention across four different types of work; consultants, bank advisors, school teachers and ticket inspectors. We pose the overall research questions: *“how is work constructed as meaningful?”* and two questions regarding negative public attention: *“*How does it affect people working as frontline employees when they find themselves exposed to negative public attention?” “How is the meaningfulness of work perceived, negotiated and preserved?” We build on narrative research on sense making and identity construction processes related to work. Stories of work are analysed to explore how we perceive and handle our work-life in and around organizations providing insights into the complex ways in which individuals and groups (teams, organizations, professions etc.) make sense of different experiences, processes and conditions of their work-life.

# **Method**

We present research from four case studies combining interviews and ethnographic fieldwork including e.g. observations, shadowing and document analysis. To study the narrative construction of meaningful work we draw on three analytical approaches: the thematic, the structural and the performative. We do not view specific types of work as ‘de facto’ meaningful, but use the three narrative approaches to focus on how meaningfulness is constructed in stories of everyday work by examining *what* is being told (the themes), *how* it is being told – the telling (structural) and *why* it is being told - the performative purpose of the story.

# **Results**

Our analysis shows that “making a difference” and “helping others” are the most predominant themes/mutual understandings in accessing ones work as meaningful in frontline occupations characterized by being relational and immaterial. Further two of the cases show that negative public attention threatens the feeling of performing meaningful, important and valued work. Employees finding their work, organization, profession or sector questioned publicly as being e.g. unprofessional, lazy or unethical struggle to handle this in their daily interactions with e.g. customers, pupils or friends as they find the most central and important parts of their work constantly being questioned and scrutinized. The potential negative public attention is an increasingly important part of modern work-life for many individuals and organizations and pose challenges that we must address collectively as practitioners and researchers to foster a sustainable work-life now and in the future.

Kontaktinformation: Didde Maria Humle, [didde.humle@fek.lu.se](mailto:didde.humle@fek.lu.se)

Upplevelser av digitaliseringens effekter på lärandet, sociala interaktioner och arbetsmiljön: En kvalitativ pilotstudie under global pandemi

Lars Ishäll1, Vezir Aktas1, Cecilia Bjursell1, Selcen Ozturkcan2 och Johan Bäcklund1

1School of Education and Communication, 2Linnéuniversitet

## Bakgrund

I det post-industriella samhället integrerar människor med digital enheter i vardagen, vilket innebär att saker vi redan gör kan göras på helt nya sätt och framför allt att helt nya saker är möjliga att göra (Statens Offentliga Utredningar [SOU], 2016). Det kan göra våra liv bättre, men också göra dem värre. Trots att smarttelefonen som ett viktigt digitalt verktyg spelar en viktig roll i folks liv, visade tidigare studier att smarttelefonberoende kan leda till en minskning av produktiviteten på grund av att spendera tid på smarttelefonen under arbetet (Duke & Montag, 2017). Mer positiva effekter av digitaliseringen är möjligheten till sociala interaktioner (Hülür & Macdonald, 2020), att hämta kunskap som behövs i det dagliga beslutsfattandet (Mick & Fournier,1998), digitaliseringen har även förändrat arbetsmiljön genom att det möjliggör hemarbete (Okkonen, Vuori och Palvalin, 2019, February).

## Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka attityder till digitaliseringen och hur den påverkar människors liv i termer av att lärande, social interaktion och arbetsmiljön.

## Metod

En pilotstudie med kvalitativ forskningsmetod där nio undersökningsdeltagare intervjuades, varav fem var kvinnor (*M*=32 år) och fyra var män (*M*=38 år) ingick i studien. Alla deltagarna hade gymnasieutbildning och arbetslivserfarenhet varierade mellan 3 och 30 år. Samtliga deltagare ägde smarttelefoner eller datorer. Två undersökningsdeltagare ägde surfplattor och en deltagare hade också smart TV. Alla undersökningsdeltagare rekryterades med hjälp av bekvämlighets urval. Intervjuguide var semistrukturerad som bestod av fyra övergripande teman (Tema 1. Attityder gentemot digitala enheter, Tema 2. Digitala enheters påverkan på lärandet, Tema 3. Digitala enheters påverkan på sociala interaktioner, Tema 4. Digitala enheters påverkan på arbetsmiljön).

## Resultat

Undersökningens resultat visar att undersökningsdeltagarna har igenomsnitt 4-5 timmar skärmtid. Skärmtiden kan delas upp i underhållning och arbete och just denna mix gör det svårt att lägga ifrån sig tekniken och att den är integrerad i vardagen på alla sätt.

Deltagarna rapporterade att ett surfbeteende kan skapa ineffektivitet i ens liv, men även oro över att strålning från enheterna kan vara farlig. Mer positiva saker var att man har all information tillgänglig på enkelt sätt och dessa enheter gör livet roligare och mer intressant. Deltagarna lyfter också upp tillgängligheten och möjligheterna som tekniken erbjuder, den är lika effektiv att underhålla som att använda för att kommunicera med sina vänner och kollegor.

Det finns stora möjligheter att lära sig via digitala enheter, tidigare handlade om att googla medan idag kan man titta på filmer och klipp på saker man vill lära sig. Det är lättare att lära sig självt med digitala enheterna. En annan effekt av digitaliseringen är att det är lättare att underhålla sina relationer och skapa nya kontaktar. Nackdelarna är att det lätt att det blir missförstånd när man kommunicerar via digitala enheter.

Kontaktinformation: lars.ishall@ju.se

Hot och våld på svenska vårdavdelningar- från enhetschefers perspektiv

Jenny Jakobsson1 2, Karin Örmon1 3, Hanne Berthelsen2 4, Malin Axelsson1

1Fakulteten för Hälsa och samhälle, Malmö universitet, 2Centrum för Tillämpad Arbetslivsforskning, Malmö universitet, 3Västra Götalandsregionens kompetenscentrum för våld i nära relationer, Göteborg, 4Odontologiska fakulteten, Malmö universitet

## Bakgrund

Hot och våld riktat mot hälso-och sjukvårdspersonal är ett känt och globalt arbetsmiljöproblem och utsattheten medför flera negativa konsekvenser. Första linjens chefer är vanligtvis de som arbetar närmast personalen på vårdavdelningar men deras position har beskrivits som komplicerad. Samtidigt som de har ett ansvar för arbetsmiljön har de ett ansvar för kvalitén på vården, och för de anställda representerar de sjukhusorganisationen och dess ledning. Många studier vittnar om att hot och våld inte tas på allvar av sjukhusledningarna, att det inte finns strategier och riktlinjer för hur dylika händelser ska förebyggas och hanteras, utan risken att utsättas för hot och våld ses som en del av jobbet. Det finns dock begränsad kunskap om hur första linjens chefer, i studien benämnda som enhetschefer, förhåller sig till hot och våld riktat mot personalen. Befintliga studier beskriver hur enhetscheferna upplever eventuella riktlinjer som svåra att applicera i olika kontexter. De upplever sig också exkluderade i beslutsfattande och saknar stöd från högre nivåer i sjukhusledningen.

## Syfte

Studien syftar till att (i) utforska hot och våld utövat av patienter eller deras besökare från enhetschefers perspektiv, (ii) beskriva hur enhetschefer uppfattar sin ledarskapsroll relaterat till hot och våld samt, (iii) utforska hur enhetschefer hanterar hotfulla och våldsamma händelser på avdelningen.

## Metod

Femton enhetschefer från elva svenska sjukhus intervjuades. Data analyserades med kvalitativ innehållsanalys.

## Resultat

Hot och våld uppfattades av enhetscheferna som vardagliga incidenter utlöst främst av krisreaktioner, patienternas medicinska tillstånd men även av missnöje. Allvarligare händelser upplevdes som relativt ovanliga. Sjuksköterskor och undersköterskor − speciellt oerfarna, kvinnor och personer med annan etnisk bakgrund − ansågs som särskilt riskutsatta. Enhetschefernas ledarskapsroll beskrevs som tvådelat med ansvar för både arbetsmiljö och vårdkvalité. Att förena dessa båda uppdrag kunde vara utmanande eftersom personalen ibland var tvungna att vårda en hotfull eller våldsam patient. Ytterligare utmaningar utgjordes av resursbrist och hög personalomsättning. Hanteringen av hotfulla och våldsamma händelser berodde på hur allvarlig händelsen var och om patienten hade någon kognitiv svikt. Vid mindre incidenter och vid vård av dementa patienter förväntades personalen hantera situationen själv. Vid mer allvarliga händelser användes sjukhusens krisplaner där väktare kunde tillkallas. Enhetscheferna strävade efter att skapa en handlingsberedskap främst genom att utbilda personalen för att exempelvis kunna bemöta patienter med demens på ett bättre sätt. Sjukhusövergripande on-lineutbildningar nämndes och flera enhetschefer anordnade föreläsningar av experter. Det var dock framträdande att enhetschefernas säkerhetsarbete låg i deras eget intresse och sjukhusövergripande strategier upplevdes som knappa och dessutom inte riktat mot händelser som sker i vardagen. Studien belyser vikten av att sjukhusorganisationerna även uppmärksammar vardagliga händelser av hot och våld för att skapa ett gemensamt förhållningssätt som kan underlätta för enhetscheferna i deras respektive säkerhetsarbete.

**Kontaktinformation:** jenny.jakobsson@mau.se

Tio år av jämställdhet på den skogliga agendan:

En uppföljningsstudie av den skogliga arbetsmarknadens könsmönster

Maria Johansson1, Elias Andersson1, Kristina Johansson2

1Sveriges Lantbruksuniversitet, 2Luleå tekniska Universitet

## Bakgrund

2011 visade en nationell enkät på en tydlig könssegregering av den skogliga arbetsmarknaden och att skogligt utbildade kvinnor i högre utsträckning 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 strax därefter när lanserades den nationella strategin ”Konkurrenskraft kräver jämställdhet – Jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn” (SweGow 2011). 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. Jämställdhet förefaller på många sätt fortfarande vara långt bort, vilket inte minst visades under senhösten 2017 genom de berättelser som framkom genom #slutavverkat, skogssektors egna #metoo-upprop. Dessa berättelser från skogliga organisationer belyste många av de specifika utmaningar som skogssektor fortfarande står inför utifrån ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv, vilket också bekräftar det som forskning också visat; så länge som skogligt arbete och kompetenser sammankopplas med män och maskulinitet riskerar de kvinnor som verkar i branschen att ses som avvikare (Johansson et al 2019a; Johansson et al 2018).

Den forskning om skog, kön och jämställdhet, som genomförts sedan 2011 har haft nästan uteslutande ett kvalitativt fokus (cf Andersson et al 2018; Johansson & Ringblom 2017; Ringblom & Johansson 2020). Därför är det av största vikt att också kvantitativt kartlägga den skogliga arbetsmarknaden. Vilka effekter har de senaste tio årens satsningar fått den skogliga arbetsmarknadens könade förutsättningar och vart återfinns den ökade rekryteringen av kvinnor till sektorn? Hur påverkar det i sin tur kvinnors arbetssituation och upplevelser av sektorn?

## Syfte

Syftet med denna presentation är att redogöra för utgångpunkterna för vår kommande studie, vilket innebär nedslag i de senaste årens forskning samt de arbetsmarknadsinriktade åtgärder som de senaste tio årens jämställdhetsarbet i sektorn har inneburit.

## Metod

I relation till det strategiska jämställdhetsarbetet skapar bristen på aktuell och relevant könsuppdelad data om den skogliga arbetsmarknadens villkor och strukturer, svårigheter för att både utvärdera och följa upp vad tidigare insatser konkret har lett till och hur detta påverkar effektivitet och anpassningen av framtida satsningar och utveckling. 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, ”Skogsutbildades kvinnors och mäns villkor i arbetslivet – resultat från en enkätundersökning” (Lidestav & Wästerlund 1999).

Den studie vi nu ska genomföra är en uppföljningsenkät av dessa två nationella enkäter som dels kommer att kartlägg den skogliga arbetsmarknadens könsmönster idag, men som också kommer att möjliggöra en longitudinell jämförelse av hur kvinnor och mäns villkor har förändrats i ljuset av de satsningar som gjorts de senaste tio åren.

## Resultat

Resultatet av vår föreslagna studie kommer att ge 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.

**Kontaktinformation:** Maria.e.Johansson@slu.se

Mellan ord och handling? Kvinnors meningsskapande av skogsbranschens jämställdhetsarbete

Kristina Johansson1, Maria Johansson2, Elias Andersson2

1Luleå tekniska universitet, 2Sveriges Lantbruksuniversitet

## Bakgrund

Skogligt arbete och kompetens har traditionellt haft en stark koppling till män och en viss form av maskulinitet. Under det senaste decenniet har ett antal satsningar gjorts för att öka jämställdheten. Inte minst Landsbygdsdepartementets jämställdhetsstrategi för skogsbranschen, lanserad år 2011, vilken lämnat avtryck i form av ett antal ledningsdrivna initiativ och aktiviteter.

Arbetet fick ytterligare kraft år 2017/2018 då uppropet #slutavverkat publicerade över hundra vittnesmål om sexualiserat våld och diskriminering som kvinnor och icke-binära verksamma inom skogssektorn upplevt. Uppropet utmynnade i sin tur i bildandet av NYKS (Nätverket för yrkessamma kvinnor i skogsbranschen), vilka sedan dess utövat ett informellt förändringstryck på branschen.

## Syfte

De senaste årens initiativ och insatser i skogsbranschen föder behovet av fördjupad kunskap om hur ett tillsynes ökat fokus på jämställdhet inverkar på könade normer och strukturer, organisatoriska diskurser och praktiker.

Syftet med studien är att analysera hur studerande och yrkesverksamma kvinnor beskriver och förstår utvecklingen av jämställdhet i skogsbranschen. Utveckling ska här förstås i en vid mening, inbegripandes både förändring och kontinuitet.

## Metod

För att svara upp mot studiens syfte analyserar vi 102 enkätsvar från en online enkät riktade till medlemmar i nätverket NYKS under våren 2020. Enkäten innehöll sex demografiska frågor samt tio öppna frågor som ur olika vinklar uppmanade den svarande att beskriva och reflektera över sin syn på jämställdhet i skogsbranschen.

## Resultat

Enkätsvaren bekräftade bilden av att det är ett ökat fokus på jämställdhet i skogsbranschen. Exempelvis beskrivs hur jämställdhet idag är en del av den skogliga agendan och att många bolag och aktörer betonar vikten av ökad jämställdhet i deras kommunikation. Men om och i vilken grad ett ökat fokus på jämställdhet i sin tur har förändrat branschen och organisationerna beskrivs i materialet med mer ambivalens.

En tänkbar förklaring är att ambivalensen uttrycker skillnader i jämställdhet inom branschen och mellan organisationer. Enkätmaterialet pekar dock på en annan möjlighet, nämligen att ambivalensen bottnar i de svarandes olika sätt att förstå o/jämställdhet och jämställdhetsarbete. De svarande som menar att en positiv förändring har skett pekar på att det idag finns ett utrymme att protestera och ta avstånd mot explicita uttryck av sexism, i fikarummet såväl som i bolagens officiella kommunikation. De svarande som istället är mer negativa, framhåller hur ”pratet” om jämställdhet inte omsatts i ett strategiskt förändringsarbete eller har utmanat branschens underliggande normer och strukturers sammanflätning med män och maskulinitet.

**Kontaktinformation:** [kristina.johansson@ltu.se](mailto:kristina.johansson@ltu.se)

Participativt förändringsarbete för en bättre arbetsmiljö i hemtjänsten.

Gerd Johansson1, Johanna Persson1, Britt Östlund2, Inger Arvidsson1, Roger Persson1, Charlotte Holgersson2 och Christofer Rydenfält1

1Lunds Universitet, 2Kungliga Tekniska Högskolan, KTH

## Bakgrund

Hemtjänsten står inför stora utmaningar. En åldrande befolkning med fler multisjuka kräver att hemtjänsten utökas. Samtidigt har branschen mycket höga och ökande sjuktal bland de anställda, hög personalomsättning och svårigheter att rekrytera kompetent personal. I ett samarbete mellan Lunds Universitet och KTH, har ett Forte-finansierat forskningsprojekt om participativt förändringsarbete för att skapa en bättre arbetsmiljö i hemtjänsten genomförts.

## Syfte

Syftet är att förmedla resultat från projektet i form av en kunskapsöversikt gällande förändringsarbete kopplat till arbetsmiljön i hemtjänsten, samt erfarenheter från implementeringen av ett participativt arbetssätt för förändringsarbete i hemtjänstpraktik.

## Metod

Initialt genomfördes aktiviteter för att sammanställa det nuvarande kunskapsläget om arbetsmiljön vid hemtjänstarbete. Detta gjordes genom 1) en vetenskaplig litteraturstudie, 2) en nationell enkätundersökning som ger en överblick över vilka initiativ som pågår ute i praktiken, samt 3) arbete med en referensgrupp med nationella och lokala representanter från arbetsmarknadens parter samt arbetsgivarna.

Därefter implementerades ett arbetssätt för participativt förändringsarbete i fyra kommunala hemtjänstorganisationer. Metodiken bygger på erfarenhetsbaserat lärande där deltagarnas egna erfarenheter utgör grunden för utformningen av interventionerna. I varje hemtjänstorganisation skapade en arbetsgrupp (interventionsgrupp) för planering av interventionen bestående av 5-7 personer från personalen, enhetschef samt en forskare som deltog som gruppens processledare. Gruppen träffades vid fyra-fem tillfällen för att gå från problemdefiniering till design av en intervention utifrån deras egna upplevda behov och önskemål.

Slutligen genomfördes och utvärderades de interventioner grupperna tagit fram.

## Resultat

Litteraturstudien som genomfördes i första fasen visar att forskningen om förändringsarbete med syfte att förbättra arbetsmiljön i hemtjänsten är tunn. Samtidigt visade den nationella enkäten att många initiativ genomförs i praktiken även om de sällan utvärderas systematiskt och utan att ett vidare lärande från dessa initiativ kan göras. Kunskapen som framkommit i denna fas användes som underlag för att påbörja arbetet i de fyra interventionsgrupperna.

Processen med interventionsgrupperna genomfördes enligt plan och fungerade väl för att lyfta lokala behov och formulera en intervention. De interventioner som beslutades om handlade om extra personalresurser, metodik för att beräkna transporttid, avsatt tid för att lyfta arbetsmiljöfrågor regelbundet i personalgruppen samt att arbeta med det sociala klimatet i arbetsgrupperna. Interventionerna som respektive grupp beslutade om har i dagsläget genomförts i två av hemtjänstorganisationerna, i en av organisationerna genomfördes interventionen delvis medan interventionen i den fjärde kommunen inte genomfördes pga. en större omorganisation men har utförts i modifierat format i efterhand.

Att driva denna typ av förändringsarbete i olika hemtjänstorganisationer har på många sätt varit utmanande. Främsta hindren har varit ständiga organisationsförändringar, de många chefsbytena, omorganisation av arbetsgrupper samt att personalen själva inte har möjlighet att driva interventionsprocessen i sitt dagliga arbete. Det stora engagemanget för att utveckla den egna arbetsmiljön hos personal och ledning tyder på att intresset för denna typ av arbetssätt finns om organisationen skulle ge utrymme för det.

**Kontaktinformation:** [gerd.johansson@design.lth.se](mailto:gerd.johansson@design.lth.se)

Detta abstrakt ingår i symposiet ” Att gå från individnivå till organisatorisk nivå i arbetsmiljöarbetet – resultat och praktiska erfarenheter från följeforskning inom Västra Götalandsregionen”

**Hur har covid-19-pandemin påverkat arbetsförhållandena bland medarbetare inom vården – en utvärdering av pandemins effekter på arbetsförhållandena samt arbetssätt för att anpassa stöd till utsatta grupper**

Ingibjörg H. Jonsdottir1,2 Alessio Degl’ Innocenti3,4, Linda Ahlstrom5, Caterina Finizia6,7, Helle Wijk5,8, Magnus Åkerström1,2,

*1Institutet för stressmedicin, Västra Götalandsregionen, Göteborg, Sverige, 2Avdelningen för Samhällsmedicin och folkhälsa, Institutionen för medicin, 3 Sahlgrenska akademin, Göteborgs universitet, Göteborg, Sverige, Sahlgrenska Universitetssjukhuset, Gothia Forum för Klinisk Forskning samt 4Institutionen för Neurovetenskap och Fysiologi, Göteborgs universitet, CELAM (Centrum för Etik, Juridik och Mental hälsa), 5 Institutionen för Vårdvetenskap och Hälsa, Göteborgs Universitet,* 6*Institutionen för kliniska vetenskaper Sahlgrenska Akademin, Göteborgs Universitet, 7 FoUUI-enheten Sahlgrenska Universitetssjukhuset, VGR, Göteborg, 8* *Kvalitetsstrategiska Avdelningen Sahlgrenska Universitetssjukhuset*

## Bakgrund

Covid-19-pandemin har inneburit stora förändringar i det dagliga arbetet för medarbetare inom hälso- och sjukvården, en sektor som redan innan pandemin kännetecknades av hög sjukfrånvaro. Det saknas i dagsläget kunskap om hur arbetsmiljön i olika delar av hälso- och sjukvården påverkats av pandemin, särskilt om man tar situationen före pandemin i beaktning. Behovet av insatser för att säkerställa personalens återhämtning har även efterfrågats och kunskap om effektiva metoder för detta efterfrågas av såväl chefer, HR och Företagshälsovården.

## Syfte

Syftet med studien var att undersöka effekterna av pandemin på arbetsförhållanden och möjlighet till återhämtning vid ett stort svenskt sjukhus jämfört med förhållandena som rådde innan pandemin. Studien fokuserade särskilt på att identifiera de verksamheter som drabbats hårdast samt vilka faktorer som påverkar den upplevda arbetsbelastningen hos personalen.

## Metod

Studien baseras på en enkät innehållande frågor om upplevda arbetsmiljöförhållanden, möjlighet till återhämtning samt frågor kopplade till den rådande covid-19-pandemin som skickades ut till all personal på Sahlgrenska universitetssjukhuset i september 2020 (svarsfrekvens 41%). Dessa svar jämfördes mot sjukhusets medarbetarenkät som genomfördes i oktober 2019, innan pandemin. Övergripande effekter och faktorer som påverkar upplevd arbetsmiljö under pandemin analyserades med flernivåanalys.

## Resultat

Resultatet visade att effekten av pandemin på arbetsförhållandena och möjligheten till återhämtning inom hälso- och sjukvården varierar mellan olika verksamheter på sjukhuset och påverkas av flera olika faktorer. Sjukvårdspersonal som arbetat med Covid-19-patienter rapporterade överlag sämre arbetsförhållanden jämfört med de som inte arbetat med covid-19-patienter. Stark oro för att bli smittad, att bli förflyttad till en annan arbetsplats, att inte ha tillgång till tillräcklig skyddsutrustning och respondentens ålder påverkade signifikant hur medarbetarna upplevde sin arbetsmiljö och möjligheten till återhämtning under pandemin.

Detta visar att även om man inte kan påverka vårdbehovet under pandemin så kan man fortfarande påverka medarbetarnas arbetsbelastning genom att säkerställa tillräckligt stöd till chefer, möjliggöra tillräcklig återhämtning under arbetsdagen och ta oro för smitta på allvar. Analyserna visar även att yngre medarbetare och medarbetare som förflyttats till en annan arbetsplats under pandemin kan behöva extra stöd. Förhållande kopplade till den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön som rådde innan pandemin och vilka lärdomar man kan ta med sig kommer också att diskuteras.

**Kontaktinformation:** ingibjorg.jonsdottir@vgregion.se

# The role of quality of care in the job demands – stress relationship among dentistry professionals

Işıl Karatuna1, Hanne Berthelsen1,2 Hugo Westerlund3

*1. Centre for Work Life and Evaluation Studies (CTA), Malmö University, Sweden*

*2. Faculty of Odontology, Malmö University, Sweden*

*3. The Stress Research Institute, Stockholm University, Sweden*

# Background

Dentistry is one of the core human service organizations where work is highly demanding and stressful. Previous research has demonstrated that quantitative demands (e.g., work overload, time pressure) and role conflict (e.g., carrying out nonclinical tasks such as administrative duties) are important stressors for dentistry professionals. Lack of opportunities to attain satisfying quality of care may increase complaints from patients and thereby lead to negative outcomes such as work-related stress. Quality of care comprises quality of technical care which refers to the use of clinical knowledge and skills to promote the patient’s health and quality of interpersonal care including relationships between patients and health professionals. Quality deficits in technical and interpersonal care are likely to prevent workers from achieving their performance standards, carrying out their work or doing a good job. Thus, drawing upon the “Stress-as-Offense-to-Self” theory, we argue that perceived low-quality at the clinic might threaten self-esteem, thus result in greater stress for the dental professionals.

# Aims

We therefore aimed to investigate the perceived quality of care at the clinic as a predictor of stress and a moderator between job demands (quantitative demands and role conflict) and stress among dentistry professionals.

# Methods

Data were collected using an electronic survey questionnaire among 1.012 dental professionals (i.e., dentist, dental hygienists and dental nurses) from 101 dental clinics.

Quality of care was measured by three items: (1) Are you satisfied with the quality of the work performed at your clinic? and (2) A battery of items: To what extent do you find the following characterize your clinic? (a) Is the quality of communication with patients good? and (b) Is the quality of the actual treatment of patients good?

Stress, quantitative demands and role conflict were measured by three items obtained from by the Swedish standard version of COPSOQ III.

The data were analyzed using multilevel structural equation modelling (SEM analysis) in Mplus version 8.

# Results

Results will be presented in the conference (analyses are ongoing).

**Kontaktinformation:** [isil.karatuna@mau.se](mailto:isil.karatuna@mau.se)

**Workshop**

**Ett hälsosamt arbetsliv – En modell för handling**

* **Healthy Workplace – A model for action**

*Genom bolaget Healthy Workplace Sweden:*

*Jan Karlsson, Högskolan i Halmstad; Jan Winroth, Högskolan Väst; Carolin Willhelm, Clever Collaboration Group och Thomas Larsson, EQonsulting*

**Bakgrund och syfte**

Modellen ”Healthy Workplces” (WHO, 2010) har använts som karta och grundstruktur för att belöna och uppmärksamma företag och organisationer som bedriver ett systematiskt arbete för att skapa hälsosamma arbetsplatser globalt. Första tillfället var i London 2013 (Global Healthy Workplaces) och har sedan skett årligen på olika platser i världen. Här har det visat sig att modellen fungerar för olika former av företag / organisationer, med olika storlek och där samhällsvillkoren skiljer sig. Med andra ord har modellen en hög generalitet och också vägledande hur man skall omsätta tankar till handling. Modellen har använts i Sverige som vägledning för att utveckla högskolekurser och som grundstruktur för ett nätverk med fokus på arbetsliv och hälsa där det hälsofrämjande perspektivet utgör fokus. Sedan drygt ett år tillbaka har vi tagit detta ett steg vidare genom att bilda bolaget Healthy Workplace Sweden där ambitionen är att utveckla kunskap kring modellen och kunna ge vägledning och stöd till organisationer som vill på allvar utveckla en Healthy Workplace. Konstellationen här är unik då vi representerar såväl akademi / forskning, praktiker och konsulter. Vår idé bygger på en samproduktion – att samtidigt utveckla och nyttiggöra kunskap för att skapa ett hälsosamt arbetsliv. Vår pedagogiska idé bygger på arbetsintegrerat lärande som kan beskrivas i följande modellform (Winroth, 2018):

**Kontext: Organisation / Arbetsplats**

Teoribaserad kunskap --- Reflektion --- **Lärande**

Integration

**KOMPETENS ----------- VERKSAMHET / ARBETE ---------- NY KOMPETENS**

Integration

Erfarenhetsbaserad kunskap --- Reflektion --- **Lärande**

Förebygga ohälsa Verksamhet – Arbetsmiljö – Hälsa Förebygga ohälsa

Främja hälsa Organisationshälsa Främja hälsa

**Upplägg – Workshop (Inspel – Dialog – Reflektion – Lärande)**

* Vi inleder med varvet där deltagarna gör en kort presentation av vilka som deltar (mötas)(Med målet att dialogen skall vara centralt och de som medverkar skall komma till tals föreslår vi ett maxantal på 15-20 deltagare)
* Vi introducerar modellen kortfattat och de frågeställningar vi vill föra dialog omkring
* Vi delar sedan in deltagarna i mindre grupper för dialog kring frågeställningarna

(1-2 gånger beroende på tidsramarna som vi får till förfogande) (Här ställer vi frågan om vi själva sköter indelningen med hjälp av zoom eller teams eller om ni bistår med denna service?)

* Vi lyssnar in vad de olika grupperna kommit fram till och för utifrån detta ett gemensamt samtal där nyanser, kompletteringar och slutsatser kan uttryckas

De frågeställningar vi planerar att utgå ifrån är följande:

* Samtida, framtida och historiska perspektiv på det hälsosamma arbetslivet
* Modellen som karta och verktyg för att vägleda arbetet mot ett hälsosamt arbetsliv
* Hur skapa ett nuläge som referenspunkt för att ta nästa steg mot en Healthy Workplace (självvärdering, mognadstrappa…)

Kontakt:

[Jan.karlsson@hh.se](mailto:Jan.karlsson@hh.se)

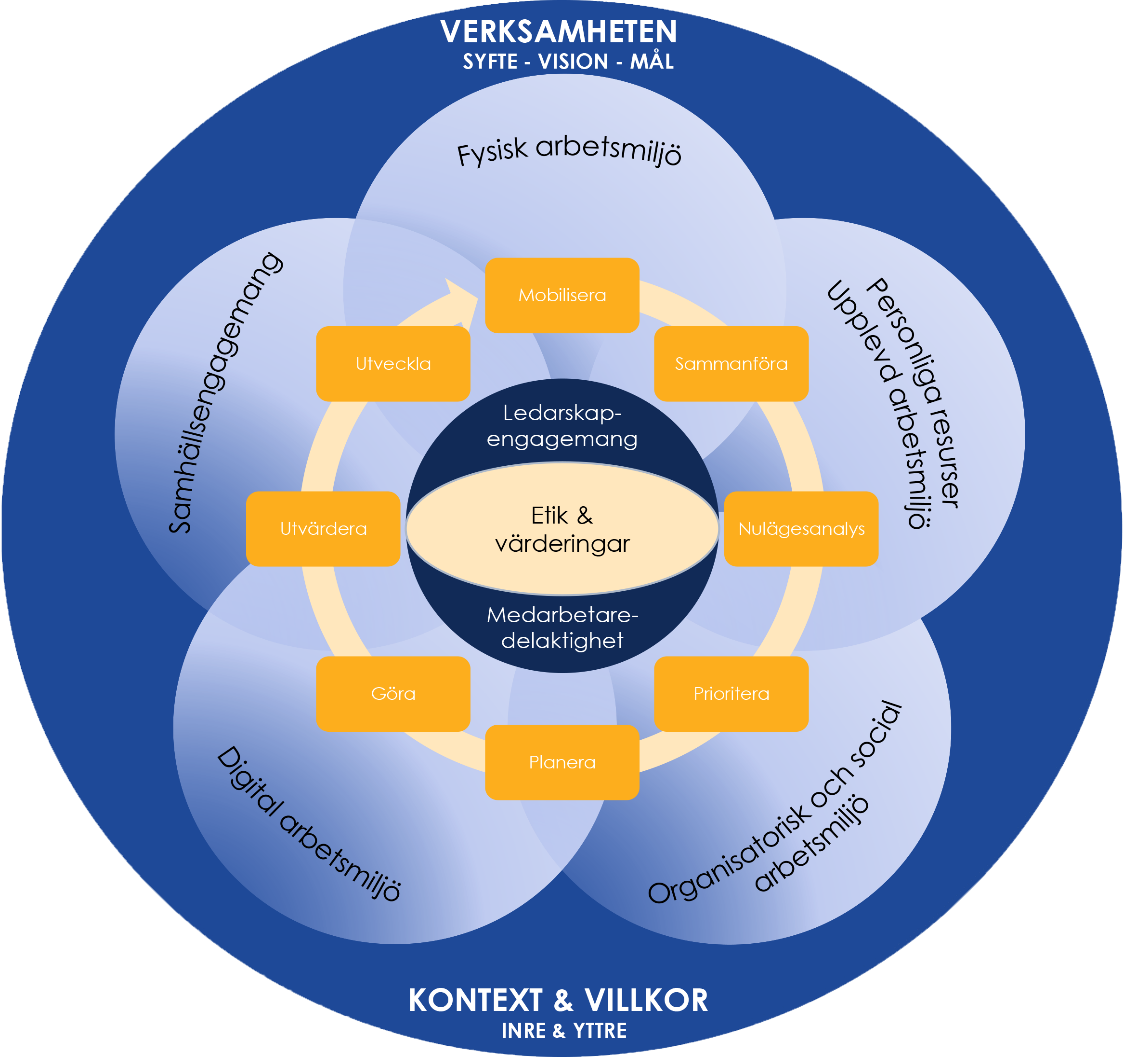
[Jan.winroth@hv.se](mailto:Jan.winroth@hv.se)

Länk till orginalmodellen:

<https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/>

Winroth, J. (2018). *Organisationshälsa – En bok om hållbart arbetsliv.* Lund: Studentlitteratur

Modellen som bilaga:



**Workshop**

**Att främja hälsa vs förebygga ohälsa – Två kompletterande logiker för att bidra till ett hälsosamt arbetsliv**

* **Hur ser kompetens ut för att kunna tänka, arbeta och utvärdera hälsofrämjande?**

*Genom bolaget Healthy Workplace Sweden:*

*Jan Karlsson, Högskolan i Halmstad; Jan Winroth, Högskolan Väst; Carolin Willhelm, Clever Collaboration Group och Thomas Larsson, EQonsulting*

**Bakgrund och syfte**

Arbetsmiljöarbetet domineras av ett risktänkande vilket i sin tur leder till idén att förebygga som vilar på ett patogent synsätt. Även regelverket kopplat till arbetsmiljö har haft denna utgångspunkt. Detta har nu kompletterats i AFS 2015:4 där 1 § lyder: ”Syftet med föreskriften är att **främja en god arbetsmiljö** och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden”. I föreskriften anges också i 7 § att **arbetsgivaren skall ha mål för den organisatoriska och social arbetsmiljön i syfte att främja hälsa och motverka ohälsa**. Idag finns således ett varför vi skall arbeta hälsofrämjande – nämligen regelverket. Andra skäl är att många organisationer har tydliga formuleringar kring det hälsofrämjande perspektivet i sina policys och styrdokument. Ett tredje skäl är ”Good health is good business” (WHO,2010). Hur ser då kompetens ut för att kunna bedriva ett systematiskt hälsofrämjande arbete? Vi ser att det finns stora behov av utveckling.

Antonovsky uttryckte redan 1979 de begränsningar han såg i det patogena synsättet och formulerade då det kompletterande salutogena synsättet. Detta ligger sedan som grund i att tänka och arbeta hälsopromotivt (Ottawa Charter, 1986) eller hälsofrämjande. Vi har med andra ord två olika logiker som kompletterar varandra och som innebär olika sätt att tänka, arbeta och utvärdera. Vi kommer att presentera dessa olika logiker som underlag för fortsatt dialog i workshopen med extra fokus på det hälsopromotiva och salutogena perspektivet (Eriksson, 2015; Mittelmark, Sagya m.fl., 2017).

Vi kommer också att diskutera hälsoarbete på olika systemnivåer – individ- grupp- och organisationsnivå bl.a. utifrån regeringsuppdrag A2018/01350/ARM och Mynaks och Arbetsmiljöverkets rapport ”Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid”. Vi fokuserar på organisationsnivå men skall vi skapa ett hälsofrämjande arbetsliv krävs att vi även ser till friskfaktorer på andra systemnivåer (Abrahamsson, Bradly, m.fl.; ISM-Rapport 21). Friskfaktorer utgör ett verktyg i det hälsofrämjande arbetet och det krävs också andra för att få framgång. Utifrån ovanstående kommer vi även att diskutera – att mäta effekter och värdera resultat (över tid).

**Upplägg – Workshop (Inspel – Dialog – Reflektion – Lärande)**

* Vi inleder med varvet där deltagarna gör en kort presentation av vilka som deltar (mötas)(Med målet att dialogen skall vara centralt och de som medverkar skall komma till tals föreslår vi ett maxantal på 15-20 deltagare)
* Vi inleder med ett inspel för att lägga en grund kopplat till rubriken för workshopen och till frågeställningarna
* Vi delar sedan in deltagarna i mindre grupper för dialog kring frågeställningarna

(1-2 gånger beroende på tidsramarna som vi får till förfogande) (Här ställer vi frågan om vi själva sköter indelningen med hjälp av zoom eller teams eller om ni bistår med denna service?)

* Vi lyssnar in vad de olika grupperna kommit fram till och för utifrån detta ett gemensamt samtal där nyanser, kompletteringar och slutsatser kan uttryckas (reflektion och lärande)

De frågeställningar vi planerar att utgå ifrån är följande:

* Hur ser kompetensen ut för att tänka, arbeta och utvärdera hälsofrämjande?
* Vad utgör nycklar till framgång i ett hälsofrämjande arbeta?
* Kan ”Healthy Workplace – A model for action” utgöra en bra karta för att arbeta förebyggande och hälsofrämjande?

Kontakt:

* [Jan.karlsson@hh.se](mailto:Jan.karlsson@hh.se)
* [Jan.winroth@hv.se](mailto:Jan.winroth@hv.se)

Referenser

Abrahamsson, K., Bradely, G., Brytting, T., Eriksson, T., Forslin, J., Miller, M., Söderlund, B. och Trollestad, C. (2003). *Friskfaktorer i arbetslivet.* Prevent

Antonovsky, A. (1979). *Health, stress and coping.* San Fransisco: Jossey-Bass Publisher

Eriksson, M. (red.) (2015). *Salutogenes – hälsans ursprung.* Stockholm: Liber

ISM-rapport 21. *Hälsa på arbetspaltsen. En sammanställning av kunskap och metoder.*

Mittelmark, M., Sagya, S., Eriksson, M., Bauer, G., Pelikan, J. M., Lindström, B. och Espnes, G. (23017). *The Handbook of Salutogenesis.* New York: Springer

WHO (1986). *Ottawa Charter*

WHO (2010). *Healthy Workplaces – A model for action.*

Profession och organisation – om handlingsutrymme bland myndighetsutövande personal i socialtjänsten

Carolina Klockmo1,2, Malin Bolin1,3

1FoU Västernorrland, Kommunförbundet Västernorrland, 2Mittuniversitetet, Institutionen för Hälsovetenskap, 3Mittuniversitetet, Institutionen för Humaniora och Samhällsvetenskap

## Bakgrund

Socialtjänsten i flera kommuner har under lång tid haft hög personalomsättning bland m och tillika stora svårigheter att rekrytera dessa. Några orsaker som nämns hänger samman med ett ökat fokus på kostnadseffektivitet, vilket medfört ökad kontroll, standardisering, dokumentation, uppföljning och utvärdering. Denna utveckling står i strid med det sociala arbetes logik där betoningen ligger på kollegialitet, tillit, relationer och handlingsutrymme för att göra professionella bedömningar och att utföra sitt arbete utifrån professionsbaserad kunskap. Studier visar att socialsekreterare upplever ett minskat handlingsutrymme, hög arbetsbelastning samt otillräckliga resurser, vilket lett till svårigheter att utföra arbetsuppgifterna på ett tillfredställande sätt. För att möta dessa utmaningar har några kommuner prövat att införa arbetstidsmodeller som innebär förkortad arbetsplatsförlagd arbetstid. En förutsättning för att socialsekreterarna ska kunna utföra samma arbete på kortare tid är att förändra arbetssätt.

## Syfte

Syftet var att studera vad som påverkar socialsekreterarnas handlingsutrymme i arbetet, samt på vilket vis utvecklingen av nya arbetssätt påverkar handlingsutrymmet för socialsekreterare.

## Metod

Resultatet baseras på följeforskning i tre kommuner där förändring av arbetssätt skett i samband med att arbetstidsmodeller har prövats. Totalt har 19 fokusgruppsintervjuer genomförts med socialsekreterare. Analysen utgår från Evetts teorier om ”organizational profession” och ”occupational professional”. Den analysmetod som används för att analysera de utskrivna intervjuerna är kvalitativ innehållsanalys.

## Resultat

Resultatet visade att det är viktigt att personalen involveras i förändringsarbetet och kan påverka vad och hur arbetssätt bör förändras. Det är personalen som har kännedom om nuvarande arbetssätt och vilka förändringar som bör göras för att stödja arbetet. Resultatet synliggjorde att det är möjligt att genomföra vissa förändringar rörande arbetssätt, men att det finns en begränsning i vilket handlingsutrymme personalen har för att åstadkomma förändringar. Förändringsarbetet påverkas också av andra faktorer såsom organisationsförändringar och externa aktörers agerande. Resultatet visade också att användning av arbetstidsmodeller ger en skjuts i förändringsarbetet.

Kontaktinformation: [carolina.klockmo@kfvn.se](mailto:carolina.klockmo@kfvn.se)

Krokiga vägar till etablering – upplevda hinder för arbetsmarknadsetablering av migranter under coronapandemin

Hanna Li Kusterer1, Maja Lilja1 och Sven Trygged1

1Akademin för Hälsa och Arbetsliv, Högskolan i Gävle

## Bakgrund

Arbetsmarknadsetablering av migranter i Sverige innefattar både möjligheter till arbetskraft för arbetsgivare och meningsfull sysselsättning och försörjning för den enskilde. Denna är dock kantad av hinder i arbetsmarknadsintegration och förmåga att ta tillvara på kompetens som utvecklats utanför Sverige. Hindren är särskilt uttalade för personer som saknar gymnasieutbildning eller formell yrkesutbildning. Arbetskraftsdeltagandet är lägre för utlandsfödda än för svenskfödda, och kvinnliga flyktingar och asylinvandrare med låg utbildningsnivå står utanför arbetsmarknaden i mycket stor utsträckning. Därtill satsas mindre resurser på arbetsmarknadsintegration för kvinnor än för män, och det är även en lägre andel kvinnor med låg utbildning som väljer att delta i Arbetsförmedlingens etableringsinsatser.

Föreliggande studie ingår i ett delprojekt inom *Integration Gävleborg 2.*0, ett forsknings- och utvecklingsprojekt som drivs av Länsstyrelsen Gävleborg. Gävleborg har tagit emot ett stort antal nyanlända och regionen har generellt låg utbildningsnivå och hög arbetslöshet i jämförelse med riksgenomsnittet. Dessa aspekter gör arbetsmarknadsetablering särskilt svår för migranter med begränsad skolgång. Det har också blivit tydligt hur coronapandemin ytterligare begränsat möjligheterna till arbetsmarknadsetablering och integration.

## Syfte

Syftet var att identifiera och beskriva olika slags hinder för arbetsmarknadsetablering som upplevs av personer som kommit till Sverige med ingen eller begränsad skolgång i hemlandet. Fokus för denna presentation är strukturella hinder och svårigheter som delas av flertalet migranter.

## Metod

Kriterier för inkludering i studien var att deltagarna kommit från tredje land av asyl- eller familjeanknytningsskäl, samt att skolgången i hemlandet var begränsad till max 9 år. Därtill eftersträvades en majoritet av kvinnor, eftersom de är överrepresenterade i målgruppen samtidigt som färre åtgärder för arbetsmarknadsetablering riktas till kvinnor och för yrken med övervikt av kvinnor. Deltagarna rekryterades via SFI i Gävleborgs län. Knappt hälften av deltagarna saknade skolutbildning, och endast någon enstaka hade 9 års utbildning. Semi-strukturerade intervjuer genomfördes med drygt 20 personer, varav en knapp tredjedel var män och drygt två tredjedelar kvinnor. De flesta intervjuer utfördes med hjälp av tolk, då hela intervjun tolkades mellan svenska och deltagarens modersmål, eller med ett språkstöd närvarande, när intervjun i huvudsak utfördes på svenska med delar som översattes vid behov.

## Resultat

I intervjuerna framkom en stark vilja till förändring av sin situation, att lära sig språket och att inte ligga samhället till last. En stark vilja att arbeta uttryckes. Dock upplevs vägen lång och svårmanövrerad, och kantad av olika strukturella och individuella hinder. Dessa hinder relaterar till Arbetsförmedlingens roll och uppdrag, strukturer kring upplägget av SFI och svårigheter förknippade med eget lärande och lärandesituationen, samt möjligheter till praktik och dess genomförande. Andra hinder var ohälsa, bostadsort i relation till jobbmöjligheter, egen motivation och bristande anpassning och flexibilitet i systemen. Det fanns även ytterligare aspekter kring situationen som relativt nyanländ till Sverige och den brist som föreligger från samhällsinstanser att identifiera och tillvarata tidigare erfarenheter och kompetenser i grupper som avviker från en svensk norm. Coronapandemin har kastat en mörk skugga över alla respondenter, och försvårat samtliga aspekter av livet. Exempelvis har praktik och jobbmöjligheter dragits in, ensamhet och utanförskap förvärrats, och lärandesituationen liksom kontakt med myndigheter försämrats drastiskt.

**Kontaktinformation:** hanna.kusterer@hig.se

Införande av mobila tvärprofessionella hemsjukvårdsteam i praktiken: Lägesbeskrivning i fyra skånska kommuner före covid19

Roger Larsson1, Johanna Persson1, Gudbjörg Erlingsdottir1, Gerd Johansson1, Christofer Rydenfält1

1Avdelningen för Ergonomi och Aerosolteknologi, Institutionen för Designvetenskaper, Lunds universitet

## Bakgrund

Vården av äldre och multisjuka patienter bedrivs i allt högre grad i hemmiljö. För att hantera dessa patienters komplexa vårdsituationer och förebygga onödiga inläggningar har Region Skåne och Skånes kommuner ingått ett organisationsöverskridande avtal för att skapa s.k. mobila tvärprofessionella hemsjukvårdsteam runt de mest sjuka patienterna. Arbetet med avtalets implementering och införandet av tvärprofessionella mobila hemsjukvårdsteam i Skåne har pågått 2016-2020. I ett AFA-finansierat projekt om *Mobila tvärprofessionella hemsjukvårdsteam* följer vi implementeringen av det nya avtalet i fyra skånska kommuner.

I förstudien, som genomfördes i form av intervjuer med hemsjukvården i de fyra kommunerna december 2018 – januari 2019, konstaterar vi att införandet av mobila tvärprofessionella hemsjukvårdsteam dittills hade utförts på olika sätt. Ingen av kommunerna hade då team såsom tänkt enligt avtalet, vilket utifrån hemsjukvårdens perspektiv till stor del berodde på att vårdcentralerna inte har tillräckliga resurser för att uppfylla sin del av avtalet. Detta oavsett om kommunerna arbetat hårt för att möjliggöra införandet eller inte.

## Syfte

Syftet är att ge en nulägesbeskrivning av hur kommunerna arbetar med tvärprofessionella mobila hemsjukvårdsteam i praktiken. Fokus ligger på den kommunala vårdpersonalens situation via studier hur arbetets förutsättningar förändras, hur arbetsmiljön påverkas av förändringarna, samt vilka möjligheter digitala stöd kan få i den nya organisationen.

## Metod

Kartläggningen genomfördes i form av intervjuer och skuggning av kommunala hemsjukvårdssjuksköterskor under perioden januari-mars 2020 i kommunerna A-D. Totalt genomfördes 24 intervjuer och 10 heldagsskuggningar. Intervjuerna transkriberades och analyserades därefter tematiskt.

## Resultat

I de studerade kommunerna finns fortfarande inga tvärprofessionella mobila hemsjukvårdsteam enligt avtalet, dvs. att primärvårdsläkare stödjer hemsjukvårdssköterskan vid behov i hemmet. Vårdcentralerna saknar fortsatt tid och resurser för att kunna åka ut med kort varsel. Definitionen av de tvärprofessionella mobila hemsjukvårdsteamen skiljer sig också åt mellan kommunerna. I kommun A sker samarbete mellan hemsjukvårdssjuksköterskorna och primärvårdsläkarna, men samarbetet uppges inte fungera som avsett. I kommun B och C utnyttjas ett centralt mobilt vårdteam som utgår ifrån närmsta belägna centralsjukhus. I kommun B ringer hemsjukvårdssjuksköterskorna patientens vårdcentral för att tillkalla det sjukhusbaserade teamet, eller ringer sjukhusteamet direkt – utan att gå via vårdcentralen. I kommun B förekommer även att sjukhusets mobila vårdteam överutnyttjas för insatser som inte är direkt akuta. I kommun C råder rutin att hemsjukvårdssjuksköterskan behöver kontakta sjuksköterska på vårdcentral innan kontakt med mobila vårdteamet tas, varpå det är hemsjukvårdssjuksköterskans uppgift att kontakta mobila vårdteamet. I kommun D, förlagd i en lantlig kontext, har man sedan länge ett nära samarbete med sina vårdcentraler, i speciella fall även med tillgång till läkare via telefon på obekväma arbetstider. Även inskrivningsprocessen av patienter i kommunerna ser olika ut. I kommun A t.ex. skrivs patienter in i det tvärprofessionella mobila hemsjukvårdsteamet som en gemensam överläggning mellan hemsjukvårdssjuksköterska och primärvårdsläkare utifrån avtalets inskrivningskriterier. I kommun B ses istället patienter med hemsjukvård som direkt berättigade till insatser från det sjukhusbaserade mobila vårdteamet, varpå avtalets inskrivningskriterier således kringgås.

Kontaktinformation: [roger.larsson@design.lth.se](mailto:roger.larsson@design.lth.se)

Social innovation i ideella sektorn för ett hälsosamt och inkluderande arbetsliv

Malin Lindberg1, Cecilia Nahnfeldt2, Johan Hvenmark3

1Luleå tekniska universitet, 2Uppsala universitet och Svenska kyrkan, 3Ersta Sköndal Bräcke högskola

## Bakgrund

Som samhällets "tredje sektor", vid sidan av den offentliga och privata sektorn, samlar den ideella sektorn människor kring gemensamma och allmänna intressen inom kultur, idrott, arbetsliv, politik, m.m. Sveriges 250 000 ideella organisationer sysselsätter 190 000 anställda och nästan 4 miljoner frivilligarbetare. Den akademiska kunskapen om den ideella sektorns arbetsliv är dock begränsad och handlar främst om ledning och professionalisering. Vissa studier uppmärksammar ideella organisationers insatser för att skapa ett mer hälsosamt och inkluderande arbetsliv för människor i socialt och ekonomiskt utsatta livssituationer. Detta har bland annat studerats i termer av ’social innovation’, det vill säga nytänkande verksamheter, metoder och tjänster för att förbättra människors livsvillkor och tackla aktuella samhällsutmaningar, såsom ohälsa, arbetslöshet och segregation.

## Syfte

Syftet med studien är att öka kunskapen om ideella organisationers innovativa insatser för ett hälsosamt och inkluderande arbetsliv, i form av sociala innovationer. Detta uppnås genom att besvara tre forskningsfrågor: 1) Vilka exempel finns på innovativa insatser av ideella organisationer för att inkludera utsatta grupper i Sveriges arbetsliv?, 2) Vilka åtgärder, målgrupper, organisationer och samverkanskonstellationer omfattas i dessa insatser?, 3) Hur är dessa insatser innovativa i bemärkelsen av vad som förnyas, hur det förnyas och varför det förnyas?.

## Metod

Studien bedrivs 2019–2022 av forskare från Luleå tekniska universitet, Ersta Bräcke Sköndal högskola, Uppsala universitet och Svenska kyrkans enhet för forskning och analys, med finansiering från Forte. Studien omfattar en kartläggning och fallstudier av empiriska exempel på innovativa insatser för arbetslivsinkludering som drivs av ideella organisationer i Sverige. Identifieringen av exempel har gjorts genom efterlysningar bland ideella organisationer och andra intressenter och genomsökning av webbregister och tidigare forskningsstudier. Datainsamling om de identifierade exemplen har skett genom intervjuer, deltagande observationer och dokumentstudier. I studien används en deltagande forskningsansats, där ideella organisationer och andra intressenter involveras i datainsamling, analys och spridning.

## Resultat

Kartläggningen har resulterat i 73 identifierade exempel på innovativa insatser för arbetslivsinkludering som drivs av ideella organisationer i Sverige. Exemplen omfattar en variation av åtgärder, målgrupper, organisationer och samverkanskonstellationer. De omfattar både arbetsförberedande åtgärder – i form av arbetsträning, matchning, vägledning, mentorskap, utbildning och personlig utveckling – och konkreta arbetstillfällen – i form av anställning, praktik, frivilligarbete och företagande. Flera tillämpar ett innovativt helhetsperspektiv på utsatta personers livssituation, med åtgärder för arbetslivsinkludering som är anpassade till deras specifika förutsättningar och behov. Ett exempel är St Mary, där församlingar i Svenska kyrkan erbjuder anpassad praktik, arbetsträning och personlig utveckling för långtidssjukskrivna och långtidsarbetslösa inom ramen för caféer, butiker och skaparverkstäder. Ett annat exempel är Ett steg till, där personer som står långt ifrån arbetsmarknaden erbjuds praktik och anställning i en verksamhet som säljer kommersiella tjänster inom städning, vaktmästeri, trädgård m.m., inom ramen för stiftelsen Bräcke Diakoni. Ett innovativt inslag i båda dessa exempel är att helt nya verksamheter etablerats inom ramen för organisationer som verkat för social inkludering under lång tid.

**Kontaktinformation:** [malin.lindberg@ltu.se](mailto:malin.lindberg@ltu.se)

**Variabler eller individer: kan individfokus ge profilerad kunskap?**

\*Presentationen tillhör symposiet Anställningsformer och anställningsotrygghet i ett föränderligt arbetsliv (Lindfors & Bernhard-Oettel)

Petra Lindfors1, Anna Sofia Tanimoto1 och Lena Låstad1

## 1Stockholms universitet

## Bakgrund

Forskning har visat att upplevelser av anställningsotrygghet bland arbetstagare är förenad med negativa konsekvenser i form av exempelvis sämre hälsa och lägre välbefinnande. Merparten av den tidigare forskningen utgår från en så kallat variabel-orienterad ansats. Det betyder att fokus ligger på att undersöka samband, prediktorer och konsekvenser av anställningsotrygghet. Den här ansatsen medför vissa begränsningar i och med att den inte tar tillräcklig hänsyn till det faktum att samband kan se olika ut i olika grupper av individer. Det hänger samman med att olika grupper av individer kan uppfatta anställningsotrygghet på olika sätt. Sådana variationer kan i sin tur ha olika konsekvenser för hälsa och välbefinnande. Istället för ett variabel-orienterad ansats då kan en person-orienterad ansats användas för att beskriva variationer mellan olika grupper av individer. För att klargöra om en person-orienterad ansats kan tillföra något behöver upplevelser i anställningsotrygghet undersökas utifrån en sådan ansats.

## Syfte

Den här empiriska studien syftade till att 1) undersöka om det är möjligt att urskilja olika kombinationer av upplevd anställningsotrygghet bland yrkesarbetande kvinnor och män och 2) om olika sådana kombinationer är kopplade till olika upplevelser av hälsa och välbefinnande.

## Metod

Självrapporterad anställningsotrygghet, inkluderande såväl kvantitativa som kvalitativa aspekter, samt hälsa och välbefinnande samlades in genom enkäter som besvarades av ungefär 1300 yrkesarbetande kvinnor och män. Person-orienterade analyser genomfördes med utgångspunkt i kvantitativ respektive kvalitativ anställningsotrygghet. Ytterligare analyser inkluderade gruppjämförelser avseende hälsa och välbefinnande för att undersöka variationer kopplade till olika kombinationer av anställningsotrygghet.

## Resultat

De person-orienterade analyserna visade att det är möjligt att särskilja grupper med olika kombinationer av anställningsotrygghet. Det går alltså att identifiera olika profiler. Dessa profiler är förekommer i olika utsträckning. Vidare jämförelser visade också på variationer i hälsa och välbefinnande. Sammantaget visar resultaten alltså att en person-orienterad ansats kan tillföra värdefull kunskap om olika grupper av individer. Det kan vara viktigt för att förstå och kunna möta olika grupper i arbetslivet med profilerade insatser.

Kontaktinformation: pls@psychology.su.se

**Anställningsotrygghet och prestation: resultat från en meta-analys\***

\*Presentationen tillhör symposiet *Anställningsformer och anställningsotrygghet i ett föränderligt arbetsliv* (Lindfors & Bernhard-Oettel)

Lena Låstad1, Magnus Sverke1, Johnny Hellgren1, Anne Richter2 och Katharina Näswall3

1Stockholms universitet, 2Karolinska Institutet, 3 University of Canterbury

## Bakgrund

Anställningsotrygghet, det vill säga en oro för att mot den egna viljan förlora jobbet, har visat sig vara kopplat till olika prestationsrelaterade utfall. Antalet studier är dock få med resultat som pekar åt delvis olika håll. Därför är det angeläget att försöka sammanställa tidigare forskning på ett systematiskt sätt genom en meta-analys.

## Syfte

Den här studien syftade till att undersöka hur anställningsotrygghet hänger samman med olika aspekter av prestation i arbetet, däribland arbetsprestation och medarbetarbeteenden. I det ingick också att undersöka faktorer som kan påverka dessa samband, såsom metodrelaterade faktorer samt kontextuella faktorer som speglar vilken typ av välfärdssystem en studie genomförts i.

## Metod

En meta-analys genomfördes på primärstudier som identifierades genom systematisk litteratursökning i för området relevanta databaser

## Resultat

Över lag visar resultaten att anställningsotrygghet hänger samman med försämrad prestation i arbetet. Resultaten är jämförbara oberoende av om studiedesignen var tvärsnittlig eller longitudinell. Sambandet mellan hög anställningsotrygghet och försämrad prestation framstår som svagare i välfärdssystem som är förenade med en högre grad av skyddsnät för den enskilda individen. Även om merparten av resultaten visar på entydiga samband mellan anställningsotrygghet och försämrad prestation behövs dock forskning som inkluderar mer av longitudinella studier i olika välfärdskontexter för att ytterligare klargöra sambandens karaktär.

Kontaktinformation: lena.lastad@edu.su.se

Work Engagement, Psychological Safety and Hope

*Pär Löfstrand1, Ulrik Terp 2*

*1Mid Sweden University, 2Karlstad University*

Background

This study explored work engagement and its relation to psychological factors such as psychological safety, hope, social interaction, and perceived control. The participants were students at upper secondary school. Previous research reveals that several factors are of importance for enhancing work engagement (Bakker, Albrecht & Leiter, 2011). A long line of previous research has been conducted in different school contexts to explore how school performance is related to behavior (Klem & Connell, 2004). High work engagement in school increase grades and limits risk for dropout. Students with a low work engagement have a higher risk, tend to be more absent from lessons and do not finish their education (CSN,2019). Previous studies also expose that students in Swedish upper secondary schools have a low degree of work engagement in comparison to pupils in other countries (Klem & Connell, 2004). Work engagement among students is multi contextual and is related to behavioral, emotional, and cognitive factors (Fredricks, Blumenfeld & Paris, 2004).

Work engagement consists of three different units, *vigor, dedication* and *absorption* (Bakker, Albrecht & Leiter, 2011). In short, vigor explores the experience of energy and stimulus that lead people towards the will to spend time and energy to reach a certain goal. Dedication traces how meaningful and significant aspects within a task that creates engagement. Finally, absorption explains how the captivating property of engagement that leads to high concentration and purposefulness (Ibid, 2011). From a psychological perspective is it concern to get a stronger understanding of how cognitive, emotional, and behavioral components relates to work engagement.

AIM

The aim of this study is to explore how work engagement is related to psychological safety hope, social interaction, and perceived control among students at the upper secondary school.

Methodology

This study is explorative and quantitative. A total of 66 students from two different secondary upper schools finished the survey. The statistical analysis was performed with a bivariate correlation analysis and with t-tests of mean values between perceived high and low degree of work engagement.

Instrument

Work engagement: involves the nine items from Utrecht Work Engagement Scale (Wilmer, Westerberg, Jacobson & Wilmer, 2019). The work engagement scale consists of three subcategories, dedication, vigor and absorption. A median split was made to form two groups, one group with participants scoring higher than the median value (high work engagement). And the other group with lower scores than the median value (low work engagement).

Psychological safety: contains the seven items from the psychological safety scale (Edmondson, 1999).

Hope: twelve items from the Adult Hope Scale (AHS), from Snyder et al, 1991 and Snyder 2002. Eight of the questions forms the overall variable called hope. The scale consists of two subcategories, path, and agency, four items are fillers.

Social interaction: nine items from QPS Nordic formed the variable social interaction. Perceived control: formed by eight items from QPS Nordic.

Results

The results revealed that work engagement is strongly related to several different psychological aspects, grounded in cognitive, emotional, and behavioral nature. Those who perceive a higher level of work engagement also sense more psychological safety and higher hope, (path as well as agency) and perceived that they were more social interactive. The only factor that did not reveal differences were perceived control. The results also revealed correlations between the variables.

\*<.p<.05 \*\* p<.001 ^ Item is built-in in UWES



**WORK ENGAMENGT AND FACTORS**

6

5,5

5

4,5

4

3,5

3

2,5

2

High work engagement

low work engagement

Psychological safety\*

Hope\*\*

Social Interaction\*

Percieved control

Path (hope) \*

Agency (hope) \*\*

Dedication (uwes) \*\*

Vigor (uwes)\*\*

Absorption (uwes)\*\*

References

Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *20*(1), 4–28

Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly, 44*(2), 350-383.

Fredricks, J. A., Blumenfeld, P. C., & Paris, A. H. (2004). School engagement: Potential of the concept, state of the evidence. *Review of educational research*, *74*(1), 59-109.

Klem, A. M., & Connell, J. P. (2004). Relationships Matter: Linking Teacher Support to Student Engagement and Achievement. *Journal of School Health*, *74*(7), 262–273

Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., et al. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. Journal of Personality and Social Psychology, 60, 570-585.

Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. Psychological Inquiry, 13, 249-275.

Willmer M, Westerberg Jacobson J, Lindberg M. Exploratory and Confirmatory Factor Analysis of the 9-Item Utrecht Work Engagement Scale in a Multi-Occupational Female Sample: A Cross- Sectional Study. Front Psychol. 2019 Dec 6;10:2771

**Kontaktinformation:** [par.lofstrand@miun.se](mailto:par.lofstrand@miun.se)

Mining 4.0 på människans villkor

Joel Lööw1,Jan Johansson1 och Lena Abrahamsson1

1Arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet

## Bakgrund

Industri 4.0 erbjuder nya möjligheter att kombinera ökad produktivitet med stimulerande arbetsplatser i en god arbetsmiljö. Rätt använt kan digitalisering skapa attraktiva jobb i säkra miljöer, som ger utrymme för den anställdes fulla kompetens och kreativitet. Detta gäller även gruvindustrin. Men för att lyckas måste utvecklingen analyseras ur ett arbetar- och arbetsplatsperspektiv. Hur kommer morgondagens gruvarbete att se ut? Vilka färdigheter kommer att behövas? Hur blir det med integriteten när alla är uppkopplade? Var går gränsen mellan arbete och fritid? Dessa och många andra frågor måste analyseras och besvaras om vi ska kunna skapa arbetsplatser som kan locka en ung och välutbildad arbetskraft till morgondagens gruvindustri.

I den här presentationen illustrerar vi vad den nya tekniken kan betyda för de enskilda gruvarbetarna. Vi formulerar idén om Mining 4.0 (Industri 4.0 i gruvtappning), där vi försöker skapa en bild av hur framtiden kan se ut ur ett gruvarbetarperspektiv. För att illustrera olika utvecklingsvägar formulerar vi två scenarier: ett utopiskt och ett dystopiskt. Vi avslutar med sex rekommendationer som utgör början på en färdplan för den mänskliga sidan av Mining 4.0, något vi kallar *Mining 4.0 on human terms*.

## Syfte

Syftet med vår studie är att problematisera tänkbara effekter av Industri 4.0 när konceptet introduceras i europeisk gruvindustri.

## Metod

Vår studie utgör en del i ett EU-projekt,”Sustainable Intelligent Mining Systems (SIMS)”, där vi tillsammans med deb europeiska gruvindustrin försöker forma framtiden. Vår roll är att bevaka de mänskliga aspekterna. .

## Resultat

Våra sex rekommendationer kan ses som början till en färdplan, vilken skulle leda gruvindustrin mot det utopiska scenariot:

1. De ekonomiska resultaten förblir en grundpelare men efterlevnaden av dess villkor får inte ske på bekostnad av allt annat. Det krävs fler sätt att mäta framgång, sätt som även fångar in sociala aspekter.
2. Införandet av Mining 4.0 kommer reducera behovet av traditionell arbetskraft. Eventuell övertalighet måste hanteras med transparens och nära samarbete med facken. Det är bättre att omskola än att göra sig av med arbetskraften.
3. Ny kompetens kommer att krävas i den digitaliserade gruvan. Gruvföretagen måste involvera alla anställda i kompetensutveckling utan att lämna någon bakom.
4. Skapa platta organisationer baserade på sociotekniken och involvera de kringliggande samhällena i beslut som rör en gruva. Detta är särskilt viktigt för att säkra en s.k. *social licence to operate*.
5. Hantera integritetsfrågor i nära samarbete med facken. Den datainsamling som möjliggörs av, och är en förutsättning för, en digitaliserad gruva kan spela en viktig roll i säkerhetsarbetet och för att skapa lärande organisationer men det finns minst lika många risker med denna utveckling.
6. Förankra alla förändringar i en kontext av stort socialt ansvar. En lyhörd hantering av de frågor som uppstår i samband med den nya tekniken kommer att bli ännu viktigare i framtiden.

Studien finns även redovisad i artikeln ”Mining 4.0—the Impact of New Technology from a Work Place Perspective”, *J. Mining, Metallurgy & Exploration*. Vol 36, 701-707 (2019)

**Kontaktinformation:** joel.loow@ltu.se

# **Investigating the Gender Inequality in the Relationship between Working Hours, Sleep Disturbance and Self-Reported Health: A Multilevel Analysis of 30 Countries in Europe**

Aziz Mensah1

1Mälardalen University

## Background and aim

Hours spent on paid work have increased over the years due to financial, economic, and cultural factors that has affected many countries in Europe. Meanwhile, increasing in working hours may affect sleep status and consequently have adverse health effects. This study examined the gender and cross-country difference in the relationship between working hours and poor self-reported health, and further explored the moderating role of sleep disturbance in the relationship for men and women.

## Methods

We used a cross-sectional data from the 6th European Working Condition Survey on

14 603 men and 15 486 women across 30 countries in Europe. A multivariate logistic regression was applied to evaluate the relationship between working hours, sleep disturbance, and self-reported health. In addition, we employed a two-stage multilevel logistic regression to assess the cross-country variation in the relationship between working hours and self-reported health.

## Results

The study showed a U-shaped relationship between paid work hours and poor self-reported

health among working population in Europe (<31 hours: aOR= 1.11; 95% CI: 1.00-

1.25, 41-50 hours: aOR= 0.98; 95% CI: 0.84-1.15, and 50> hours: aOR= 1.31; 95% CI: 1.07-

1.59). However, working men had higher odds of reporting poor self-reported health as

compared to women when they devote hours to paid work. The results further showed that

there are cross-country variations in the association between working hours and self-reported health for both men and women, and that women had slightly higher variations as compared to men. Additionally, sleep disturbance did not moderate the relationship between working hours and self-reported health in men and women in Europe.

## Conclusions

Although there are gender differences and cross-country variations in the association between working hours and self-reported health, sleep disturbance did not moderate the associations. These findings underscore the importance for strict work time regulation and generous work-family policies that may promote good working conditions and health.

Kontaktinformation: [aziz.mensah@mdh.se](mailto:aziz.mensah@mdh.se)

Digital transformation och transformerad arbetsmiljö

Gerolf Nauwerck1,

*1Uppsala universitet, institutionen för informationsteknologi*

# Bakgrund

Digital transformation, att utveckla verksamheter med stöd av IT, ses som en framgångsfaktor för snart sagt all verksamhet. Inte minst har det i debatten pekats på vikten av att offentlig sektor ”accelererar digitaliseringen”, avvecklar föråldrade system och tänker ”digitalt först”, för att citera regeringens program för digitalisering 2015-2018.

Samtidigt finns en rad utmaningar kopplade till digitalisering och digital transformation. Dessa utmaningar spänner från fenomen som teknostress och gränslöst arbetsliv, över förändrade professioner och havererade projekt till samhällseffekter som förändrad arbetsmarknad och ökad övervakning.

För att möta den digitala transformationens paradoxer behöver vi en ökad förståelse kring dessa processer, inte minst ur ett arbetsmiljöperspektiv. Jag sammanfattar här insikter från mitt doktorandprojekt med fokus på en studie av ett större systeminförande.

# Syfte

Det övergripande syftet med studien har varit att belysa fenomenet digital transformation ur ett arbetsmiljö- och användbarhetsperspektiv. Mer specifikt har det handlar om att förstå processen ur olika aktörers perspektiv, i detta fall verksamhetsledning, systemleverantörer och slutanvändare — och inte minst hur samspelet mellan aktörer ser ut.

Syftet med den aktuella presentationen är att diskutera å ena sidan de konkreta effekterna på arbetet, å andra sidan komplexiteten i de bakomliggande processerna.

# Metod

Studien är en induktiv, kvalitativ och longitudinell studie av ett av de större offentliga systemutvecklings- och införandeprojekten i Sverige, med en budget på mer än 300MSEK. Studien i sig sträcker sig över fyra år, projektet mer än så. Datainsamlingen har utgjorts av intervjuer med olika aktörer, deltagande observation och inhämtning av skriftlig dokumentation.

# Resultat

Många stora IT-projekt drabbas av allvarliga problem, i detta fall genomfördes projektet men utfallet är lika komplext som genomförandet. Studien visar på en intrikat växelverkan mellan såväl stora som små beslut under såväl kravfångst som utveckling, införande och nyttiggörande. Påverkan på arbetet — på både gott och ont — märks i såväl projektorganisationen som i linjeorganisationen. För projektorganisationen handlar de

negativa aspekterna främst om bristande resurser medan det för linjeorganisationen handlar om förändringar i arbetsuppgifter, roller och frihetsgrader. Samtidigt som systemet skapar nya

tekniska möjligheter kodifieras verksamhetsregler i systemet och likformigheten ökar — vilket kan ställas mot de visioner om agilitet, autonomi och innovation som ofta förknippas med digital transformation.

**Kontaktinformation:** [gerolf.nauwerck@uu.se](mailto:gerolf.nauwerck@uu.se)

**”Jag kan leva på detta!” Berättelser om hur livet blev ett jobb.**

Gabriella Nilsson1

1Institutionen för kulturvetenskaper, Lunds universitet

## Bakgrund

Antalet unga människor som försörjer sig som influencers, som har omvandlat sina privatliv till mer eller mindre lukrativa digitala verksamheter, har ökat det senaste decenniet. Arbetet kan beskrivas som ett synlighetsarbete, ett uppmärksamhetsarbete eller ett känsloarbete och handlar konkret om att regelbundet producera berättelser i text eller bild om det egna livet på olika digitala plattformar. Marknadsföring med hjälp av influencers växer likaså och har en årlig omsättning på hundratals miljoner kronor i Sverige. I projektet *Influencers livsvärldar. Nytt arbete i en föränderlig tid* undersöks hur arbetsliv och privatliv, online och offline, vävs samman för influencers; vad en nyliberal organisering av arbetslivet gör med den arbetande individen och hur olika marknadsprinciper integreras i individens privatliv.

## Syfte

I den delstudie som presenteras här undersöks hur influencers beskriver sin uppväxtbakgrund och hur de menar att denna lett fram till arbetet som influencers. Fokus ligger på berättelser om genombrott och insikter om hur verksamheten i sociala medier skulle kunna fungera som försörjning, som ett jobb.

## Metod

Det material som analyseras är ett femtontal självbiografier skrivna av influencers samt ett stort antal intervjuporträtt av dem i traditionella medier.

## Resultat

Återkommande är beskrivningar av hur den privata verksamheten i sociala medier plötsligt tog fart och hur de, som en konsekvens av detta, tog mod till sig och hoppade ut i det okända som egenföretagare. För många upplevdes denna insikt, och beslutet som följde, som en räddning från sociala, ekonomiska eller hälsomässiga problem. Livet som influencers beskrivs som en räddning.

**Kontaktinformation:** gabriella.nilsson@kultur.lu.se

Hållbart arbetsliv för alla åldrar – swAge modellen

Kerstin Nilsson1, 2

1Högskolan Kristianstad, 2Lunds universitet

## Bakgrund

Den 20 januari 2020 senarelades ålderspensionen i Sverige för alla yrkesgrupper. Samtidigt ökar den arbetsrelaterade sjukligheten. I ett framtidsperspektiv kommer efterfrågan på arbetskraft som kan och vill arbeta till en högre ålder att öka utifrån den globala demografiska förändringen. Att medverka till en god anställningsbarhet (employability) och hälsa är därför en central fråga och uppgift i dagens samhälle och på arbetsplatser. I ett arbetsliv som är under ständig förändring behövs kunskap om hur man kan skapa ett hållbart arbetsliv där individer mår bra, kan, vill och orkar befinna sig. Där medarbetare kan uppleva välbefinnande och hälsa, och där inklusion, motivation, kunskap och kompetens värnas och utvecklas genom hela arbetslivet. Vid ett all längre arbetsliv behöver även ålder och åldrande reflekteras i relation till arbetet.

## Syfte

I presentationen kommer swAge-modellen att beskrivas, en modell om bestämningsområden för ett hållbart arbetsliv för alla åldrar.

## Metod

Sedan 2003 har flera forskningsstudier genomförts om hållbart arbetsliv och äldre i arbetslivet. Studierna har byggt vidare på varandra utifrån de nya frågeställningar som uppstått och för att triangulera resultaten. Detta har resulterat i en teoretisk modell: swAge-modellen (Sustainable Working life for all AGEs).

## Resultat

SwAge-modellen har som ansats att visualisera komplexiteten i arbetslivet och redogör för de bestämningsområden, på individ-, organisations och samhällsnivå, som är viktiga för ett hållbart arbetsliv i alla åldrar. SwAge-modellen lyfter de nio bestämningsområden som påverkar huruvida individer vill ingå i arbetslivet och kan hålla sig anställningsbara, och i deras beslut att arbeta kvar eller lämna arbetsplatsen. SwAge-modellen avser även att kunna nyttjas som ett praktiskt verktyg i det dagliga arbetet på arbetsplatsen och i samhället för att verka för friska och hållbara arbetsplatser i ett förlängt arbetsliv.

**Kontaktinformation:** kerstin.nilsson@med.lu.se

Genusperspektiv på ungas sjukskrivningar samt möjligheter att återgå till arbete vid psykisk ohälsa

Caroline Olsson 1, Helena Tinnerholm Ljungberg 2

1 Karolinska Institutet, 2 Karolinska Institutet

## Bakgrund

Presentation av ett pågående forskningsprojekt med fokus på forskningsdesign och upplägg av studien ”Genusperspektiv på ungas sjukskrivningar samt möjligheter att återgå till arbete vid psykisk ohälsa (GUNGA)”.

Psykisk ohälsa är den vanligaste orsaken för långvarig sjukskrivning bland unga och kvinnor har en högre risk för långvarig sjukskrivning än unga män. Trots att vi vet att unga och särskilt unga kvinnor är extra utsatta saknas svenska studier som fokuserar på upplevda orsaker till sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa samt hinder och resurser för att återgå till arbete med ett genusperspektiv. I GUNGA projektet avser vi att få fördjupad kunskap om upplevda orsaker till att just unga riskerar sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa. Vi kommer också att undersöka upplevda hinder och möjligheter för att återgå till arbete. Frågeställningarna kommer att belysas både ur ett arbetstagar- och ett arbetsgivarperspektiv och faktorer som relaterar till hem- och arbetsförhållanden samt livsstil beaktas. För närvarande gör vi datainsamling genom individuella intervjuer via zoom eller teams. Under presentationen vill vi diskutera studiens upplägg och utmaningar. Bland annat vill vi belysa möjligheter och svårigheter med att intervjua via zoom/teams, som är en anpassning till rådande pandemi.

## Syfte

Att med ett genusperspektiv undersöka upplevda orsaker sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa hos unga vuxna samt hinder och möjligheter att återgå till arbete ur ett arbetstagar- och ett arbetsgivarperspektiv.

## Metod

Projektet har en kvalitativ forskningsansats och datainsamlingen består primärt av semi-strukturerade intervjuer med kvinnor och män i åldrarna 19-29 år som har erfarenhet av sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa och genom intervjuer med arbetsgivare som har erfarenhet av att vara chef för unga sjukskrivna. Intervjuerna kommer att fokusera på orsaker till sjukskrivning samt upplevda hinder och möjligheter för en lyckad arbetsåtergång. Vi avser att intervjua cirka 20 deltagare av respektive kategori.

Analyserna av insamlad data kommer att göras med innehållsanalys och ett genusperspektiv kommer att appliceras för att upptäcka eventuella likheter och skillnader mellan kvinnors och mäns upplevelser.

## Resultat

Datainsamling pågår och det finns i dagsläget inga resultat.

Kontaktinformation: [caroline.olsson@ki.se](mailto:caroline.olsson@ki.se), [helena.tinnerholm.ljungberg@ki.se](mailto:helena.tinnerholm.ljungberg@ki.se)

Digitalisering och arbetsmiljö i kommunal kontext – en litteraturstudie

Kristina Palm1, Annica Asp2 och Carin Håkansta3

1KTH, Karolinska Institutet och Karlstads Universitet, 2Karlstads Universitet och 3Karlstads Universitet

## Bakgrund

Regeringens digitaliseringsstrategi framhåller att Sverige ska bli bäst i världen på att använda digitaliseringens möjligheter (Regeringen, 2017). Digitaliseringen ses som ett viktigt hjälp-medel för att upprätthålla en väl fungerade välfärd för en växande och åldrande befolkning, samtidigt som man vill att den förenklar och underlättar arbetet för de anställda. I ljuset av dessa incitament att driva på digitaliseringen inom kommunal verksamhet är det viktigt att studera effekterna av ny teknik på arbetsformer och på anställdas välbefinnande (ILO, 2019). Effekterna av digitaliseringen på arbetets innehåll och form hänger samman med att nya tekniska lösningar leder till kontinuerliga organisatoriska förändringar. Arbetsuppgifter ändrar karaktär, flyttas från en grupp till en annan eller försvinner helt. Nya kompetenskrav växer fram, ansvarsfördelningen och inflytande påverkas, liksom behovet av nya samarbets-, lednings- och organisationsformer. Sammantaget påverkar de digitalt drivna förändringarna den fysiska liksom den sociala och organisatoriska arbetsmiljön (OECD, 2019; Arbetsmiljö­verket 2015; SOU, 2015), vilket kräver fokus på både ledning och anställda för att skapa väl fungerande kommunal verksamhet (SKL, 2017; Bodinger, 2017).

## Syfte

Syftet med denna studie är att redogöra för den forskning som finns på området digitalise­ringens effekter på arbetsmiljön inom kommunal verksamhet. Studien ska också redogöra för potentiella kunskapsluckor. Studien ställer följande två forskningsfrågor:

Vilken inverkan har digitala lösningar på kommunal sektors organisatoriska och sociala arbetsmiljö?

1. vilka potentiella kunskapsluckor finns i litteraturen av relevans för arbetsmiljö när svenska kommunala verksamheter digitaliseras?

## Metod

Studien genomfördes som en ”rapid review” (Tricco, 2015), vilket är en systematisk översikt där vi baserat vårt urval av artiklar med hjälp av inklusions- och exklusionskriterier samt kvalitetskriterier. Det ingående materialet kommer att analyseras och redogöras tematiskt. Vetenskapliga artiklar publicerade på engelska mellan åren 2010 – 2020 söktes ut med hjälp av informations­specialister vid Karlstads Universitetsbibliotek. Totalt söktes 372 artiklar ut. Samtliga författare granskade alla titlar och abstracts med hjälp av inklusions- och exklusionskriterierna. Vi var oense om ca 30 % av artiklarna. Vid fyra tillfällen under processens gång stämde vi av hur dessa artiklar relaterade till kriterierna, och kom överens om ett utfall. 88 artiklar inkluderades och granskas av samtliga författare i fulltext utifrån inklusions- och exklusionskriterierna samt kvalitetskriterier. Vid submit av detta abstract är vi ännu inte klara med att granska artiklarna i fulltext.

## Resultat

I dagsläget kan vi ännu inte svara på studiens frågeställningar, dock kan vi konstatera att det är väldigt få artiklar som redogör för arbetsmiljöeffekterna av digitalisering i kommunal verksamhet. Många av de artiklar som vi har exkluderat fokuserar inte arbetsmiljön, men däremot kvaliteten på de tjänster som kommunerna erbjuder till medborgarna. Det senare är ofta en anledning till att digitalisera kommunal verksamhet och det verkar således som att arbetsmiljön många gånger glöms bort.

Vår ambition är att vi kan presentera mer resultat utifrån de specifika frågeställningarna då konferensen genomförs i juni.

**Kontaktinformation:** kristina.palm@kau.se

**Referenser**

Arbetsmiljöverket (2015): *Digital arbetsmiljö* <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/digital_arbetsmiljo-rap-2015-17.pdf> (2019-05-12)

Bodinger, A. (2017) ”Dags att skörda nyttan av digitalisering i offentlig sektor”, *Framtidens Kommuner och Regione*r, 2017, pp 7. <https://framtidenskommuner.se/wp-content/uploads/2017/11/framtidens_kommuner_se_2017_32s.pdf> (2019-05-20)

ILO (2019) *Work for a brighter future. Global commission on the future of work*. International Labour Office, Geneva

Regeringen (2017): *För ett hållbart digitaliserat Sverige – en digitaliseringsstrategi*. <https://www.regeringen.se/49adea/contentassets/5429e024be6847fc907b786ab954228f/digitaliseringsstrategin_slutlig_170518-2.pdf> (2019-03-13)

SOU (2015) *Digitaliseringens transformerande kraft – vägval för framtiden*. <https://www.regeringen.se/4add1a/contentassets/b69dac4f05d44e8d836cdd91a5a7401b/digitaliseringens-transformerande-kraft--vagval-for-framtiden-sou-201591> (2019-04-06)

SKL (2017) *Handlingsplan 2017-2025: Förutsättningar för digital utveckling i kommuner, landsting och regioner*.

Tricco, A. C., Antony, J., Zarin, W. et al (2015). A scoping review of rapid review methods. *BMC Medicine*, 13(1), No 224.

Arbetsbelastning och återhämtning i praktiken

Elisabet Palmér1, Caroline Forssbaeck1

1Göteborgs stad

## Bakgrund och problem

Göteborgs stad har precis som många andra kommuner problem med arbetsmiljön där medarbetare rapporterat hög arbetsbelastning och brist på tid för återhämtning. Istället för att arbeta förebyggande sker oftast rehabiliterande insatser på individnivå. Det behövs en ökad förståelse om vilka riktade insatser som minskar arbetsbelastningen, även upplevd sådan, innan det sker. Medarbetarens delaktighet, engagemang, medvetenhet och inflytande är avgörande för att påverka arbetsbelastningen samtidigt som en balans mellan krav och resurser behövs. Göteborgs stad behöver därför stärka ett hälsofrämjande syn- och arbetssätt för att minska arbetsbelastningen och ge möjlighet till återhämtning.

## Aktiviteter

En metod utformades som utgår ifrån ett hälsofrämjande syn- och arbetssätt och den unika arbetsplatsens möjligheter att justera arbetsbelastning och förse medarbetarna med möjligheter till återhämtning. Syftet var också att höja kompetensen hos medarbetare och chefer samt nyckelpersoner (HR, fackliga skyddsombud) och göra arbetsmiljöarbetet till en integrerad del av det vardagliga arbetet. Innehåll och struktur bygger på vetenskap, forskning och beprövad erfarenhet och tar stöd i AFS 2015:4 (Organisatorisk och social arbetsmiljö) samt avsiktsförklaringen ”Åtgärder för friskare arbetsplatser i kommuner och landsting” som togs fram av arbetsmarknadens parter i kommun-och landstingssektorn 2017. En viktig del är att medarbetarna själva ges möjlighet att påverka sin arbetssituation och arbetsbelastning är en väg för att skapa en hälsosam arbetsplats. Metoden bygger på reflektion tillsammans vilket främjar ett lärande. En processledare förbereder och stöttar chef och skyddsombud under processen. De olika tillfällena läggs vid ordinarie arbetsplatsträffar, aktiviteter och arbetssätt knyts till ordinarie arbete och verksamhetsplan enligt följande upplägg:

**Träff 1. Arbetsplatsträff**. Medarbetare, chef och skyddsombud och HR-specialist tar reda på orsakerna till hög arbetsbelastning, brist på återhämtning samt vilka resurser gruppen har (friskfaktorer).

**Träff 2.** **Teori och prioritering.** Chef, skyddsombud och HR-specialist får kunskap om hälso- och förändringsteorier, och stöd i att prioritera utifrån behov som framkommit på träff 1 och verksamhetsplan.

**Träff 3.** **Arbetsplatsträff**. Medarbetare, chef, skyddsombud och HR-specialist tar gemensamt fram en handlingsplan och ett systematiskt arbetssätt för att hantera hög arbetsbelastning och brist på återhämtning. Åtgärda det som inte fungerar och stärka det som fungerar.

**Uppföljning** sker 3-6 månader efter sista workshoptillfället tillsammans med processledare.

## Resultat

Mellan 2018 - 2021 har ett 80-tal arbetsplatser (totalt cirka 1600 medarbetare) inom äldreomsorg, hälso- och sjukvård, förskola, skola, socialtjänst, funktionshinder och Park och naturförvaltningen använt sig av metoden. För att kunna erbjuda utbildningen till fler verksamheter har Göteborgs Stad utbildat 18 HR-specialister som processledare.

De kvalitativa resultat som framkommit vid uppföljningar baseras på jämförelse av medarbetares upplevelse före och efter genomförd utbildning.

* Resultaten visar att 60% av medarbetarna upplever att deras möjlighet till delaktighet i att förbättra arbetsmiljön ökat samt att 40% svarar att den delvis ökat.
* Gällande engagemang, motivation och inflytande för att kunna påverka arbetsbelastningen och återhämtning anser 40% att detta ökat, 40% svarar delvis och 20% svarar nej.
* Resultat visar att metoden stärker ett hälsofrämjande syn- och arbetssätt för att minska arbetsbelastningen och ge möjlighet till återhämtning.

Kontaktinformation: [elisabet.palmer@stadshuset.goteborg.se](mailto:elisabet.palmer@stadshuset.goteborg.se)

**Temporala och spatiala aspekter av organisering av arbete – en litteraturöversikt**

Karolina Parding1, Fredrik Sjögren1

1Luleå tekniska universitet

## Bakgrund (14-punkter Georgia)

Denna presentation baseras på delresultat från en rapid review; en litteraturöversikt gjord på uppdrag av Myndigheten för arbetsmiljökunskap, med syfte att sammanställa aktuell forskning om organisering av arbete, inklusive organisationsmodeller, som bidrar till hälsa och välbefinnande samt arbetsorganisationers effektivitet och produktivitet.

## Syfte

Fokus här handlar om hur arbetet organiseras temporalt, alltså när i tid arbetet utförs, och spatialt, alltså var/hur arbetet organiseras för att utföras.

## Metod

Presentationen baseras på resultatet av en systematisk litteraturöversikt, en sk rapid reviw.

## Resultat

Vi presenterar här en del av översiktens resultat, och problematiserar resultaten utifrån ett sociologiskt arbetsvetenskapligt perspektiv, med fokus på ojämlikhet, särskilt nyckelkategorierna kön och klass. Trots att få av de inkluderade publikationerna uttalat ’använder’ dessa nyckelkategorier, ser vi när publikationerna läggs samman att olika grupper av individer i mångt och mycket är situerade i olika kontexter; organisering av arbete är kopplat till social position, som knyter an till hälsa och välmående.

Kontaktinformation: karolina.parding@ltu.se

Hybriditet och krisentreprenörer – praktiker och positioner vid katastrofhantering

Sofia Persson

*Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap*

# **Bakgrund**

Denna presentation/text handlar om hybriditet och krisentreprenörer vid samverkan mellan professionella och frivilliga vid katastrofhantering. Samverkan mellan professionella och frivilliga är ofta betydelsefull vid hantering av kriser och katastrofer. Frivilliga kan innebära en välbehövlig resursförstärkning och kan också komplettera den offentliga räddningsinsatsen med viktiga kompetenser som t.ex. lokal kunskap, sociala nätverk och materiella resurser. Forskning har emellertid också visat på utmaningar kring sådan samverkan, och professionella i den offentliga räddningsinsatsen kan ha svårt att ta emot och hantera den hjälp som frivilliga erbjuder, eftersom interaktionen dem emellan ofta utspelar sig under dynamiska situationer och organisatoriskt komplexa villkor. Inom organisations- och professionsforskning förs diskussioner om att vissa aktörer, eg. hybridprofessionella, kan fungera som ”bryggor” och ”översättare” för att hantera institutionella konflikter och spänningar mellan positioner inom organisationer. Kan liknande fenomen identifieras vid samverkan mellan professionella och frivilliga vid katastrofhantering? Finns positioner, praktiker och aktörer som kan länka samman och eventuellt minska friktioner mellan professionella och frivilliga? Hur kan det i så fall ta sig uttryck?

# **Syfte**

Syftet med denna presentation/text är att belysa möjliga hybrida positioner och praktiker vid samverkan mellan professionella och frivilliga vid katastrofhantering, samt diskutera möjliga implikationer av detta fenomen. Behandlingen sker med utgångspunkt från en empirisk studie av samverkan mellan professionella och frivilliga vid en stor skogsbrand (skogsbranden i Västmanland).

# **Metod**

Resultatet baserar sig på en kvalitativ intervjustudie med professionella (fra. räddningstjänst) och frivilliga involverade vid en stor skogsbrand i Sverige, dvs. skogsbranden i Västmanland.

# **Resultat**

Resultaten indikerar att såväl mer etablerade som nyare hybrida positioner, funktioner och aktörer kan identifieras. I presentationen/texten behandlas vad som kännetecknar dessa positioner, funktioner och aktörer, samt vilka möjliga effekter detta kan få för katastrofinsatsen och aktörerna själva.

**Kontaktinformation:** [sofia.persson@gu.se](mailto:sofia.persson@gu.se)

Critical Interaction – Action research beyond taken for granted dualisms

Charlotte Petersson Troije1,2

1Mälardalens högskola, 2Malmö universitet

## Background

Grand challenges are facing life on earth and the need for us to, not only understand, but also act, in order to bring about change, is of immediate importance. To promote a sustainable development “multi-stakeholder partnerships that mobilize and share knowledge, expertise, technology and financial resources” are pivotal, as stated in the SDG:s (sustainabledevelopment/un.org). With its explicit engagement in civilizational and structural transformation Action research (AR) holds a great potential of contributing to our ability of tackling the sustainability challenges of our time (Bradbury et.al, 2020). However, even though AR has a critical-emancipatory ambition at its heart (Bradbury & Reason, 2001) its criticality is debated and questioned. And, since criticality, in some (social) scientific contexts, is almost regarded as synonymous with scientific, this may well be one major obstacle for AR to contribute and fulfil its potential.

## Purpose and Aim

The aim of this paper-presentation is to shed further light onto the concept of criticality in the context of AR, by discussing the possibilities and circumstances under which it is, or may be, critical.

## Method

The paper-presentation draws upon a discussion which is partly theoretical and partly built upon the case of “StickUt Malmö”; an interactive research project where the prevailing boundaries of the workplace were being challenged, and possible forms, conditions and experiences of outdoor office work explored.

A number of dimensions of criticality are laid out and regarded in relation to AR in general and continue by focusing on strands thereof, which emphasize a critical perspective – Interactive research (IR), especially. Drawing upon these, some of the main aspects and preconditions for enabling a critical stance are discussed and nuanced by the case.

## Results

It is being concluded that it is unfair to regard AR as being uncritical, per se. Furthermore, some main preconditions for enabling a critical stance are summarized as being about acknowledging and prioritizing both common and separate interests and outcomes. A line of argument is pursued where action need not be downplayed in order for AR to be critical and neither proximity to practice be seen as a necessary evil, but (even) a potential blessing. However, taken-for-granted dualisms need to be transcended.

**Kontaktinformation:** charlotte.petersson.troije@mdh.se

*Digitalisering av vårdprocesser och monitorering av* patienter på distans – hur förändras vårdpersonalens arbete?

Lena Petersson1, Gudbjörg Erlingsdóttir1, Christofer Rydenfält1, Björn Ekman2

*1Institutionen för Designvetenskaper, Lunds universitet, 2Institutionen för kliniska vetenskaper, Malmö, Lunds universitet*

# **Bakgrund**

Teknikutvecklingen inom hälso- och sjukvårdsområdet möjliggör ständigt nya och mer avancerade sätt att distansmonitorera och vårda patienter digitalt. Digitaliseringen inom hälso- och sjukvårdsområdet i form av till exempel hälsoapplikationer gör det möjligt för patienter och personal att ha kontakt och kommunicera digitalt med varandra (WHO, 2011). itACiH är ett digitalt system där patienter med hemdialys distansmonitoreras och kommunicerar med vårdpersonalen via videosamtal, chatt-meddelanden och foton. Behandlingen i hemmet följs genom att behandlingsparametrar registreras och mätvärden, som till exempel vikt och blodtryck, förmedlas automatiskt från våg och blodtrycksmätare till vårdpersonalen. Genom processen där analog information transformeras till digital information sker en informationsdigitalisering, vilket innebär att informationen blir strukturerad, sökbar och tillgänglig via digitala kanaler.

Digitalisering inom hälso- och sjukvårdsområdet erbjuder nya förutsättningarna för både patienter och vårdpersonal vilket kan ändra både arbete och kommunikation runt de gränser som finns kring etablerade vårdprocesser. Implementering av e-hälsolösningar som riktar sig till patienter kan förändra gränserna runt personalens arbete vilket kan skapa förutsättningar för ett samarbetsinriktat gränsarbete mellan personal och patienter (Petersson, 2020). Digitala system kan i dessa fall beskrivas som ett gränsobjekt som kan skapa förutsättningar för samarbete och lärande mellan olika grupper (Carlile, 2002, 2004).

# **Syfte**

Syftet med presentationen är att beskriva preliminära resultat från ett pågående forskningsprojekt som visar hur digitalisering av information och implementering av ett digitalt system förändrar personalens arbete och på vilket sätt ett digitalt system kan skapa ett gränsobjekt mellan olika personalgrupper och patienter.

# **Metod**

I studien genomför vi intervjuer med vårdpersonal på fem sjukvårdsmottagningar i Region Skåne där itACiH används i vården av patienter med hemdialys. Hittills har vi genomfört 18 semistrukturerade intervjuer och vi planerar att genomföra ytterligare ca 10 intervjuer under våren. Materialet analyseras med utgångspunkt i teorier om gränsobjekt (Carlile, 2002, 2004; Star & Griesemer, 1989).

# **Resultat**

Resultatet visar att hur personalens arbete förändras när vården för patienter med hemdialys digitaliseras genom att den rapportering som tidigare skedde med papper och penna istället sker via en digital hälsoapplikation. Det digitala systemet kan beskrivas som ett gränsobjekt som möjliggör för patienter och olika professioner att dela information och därmed arbeta tillsammans. De hälsoparametrar som finns tillgängliga i det digitala systemet är strukturerade och visualiseras genom olika kurvor som visar patientens hälsoutveckling över tid, vilket skapar förutsättningar för samverkan och lärande. Systemet gör det också möjligt för vårdpersonal från olika huvudmän att kommunicera med varandra beträffande de gemsamma patienternas hälsoutveckling.

**Kontaktinformation:** [Lena.Petersson@design.lth.se](mailto:Lena.Petersson@design.lth.se)

Carlile, P.R. (2002). 'A pragmatic view of knowledge and boundaries: Boundary objects in new product development', *Organization Science*, vol. 13, no. 4, pp. 442;455.

Carlile, P.R. (2004). 'Transferring, translating, and transforming: An integrative framework for managing knowledge across boundaries', *Organization Science*, vol. 15, no. 5, pp. 555;568.

Petersson, L. (2020). *Paving the way for transparency: How eHealth technology can change boundaries in healthcare*. (1 ed.). Department of Design Sciences, Faculty of Engineering, Lund University.

Star SL, Griesemer JR. (1989). Institutional ecology, ‘translations’ and boundary objects: amateurs and professionals in Berkeley’s Museum of Vertebrate Zoology, 1907-39. *Soc Stud Sci*. 19: 387–420.

WHO (2011). mHealth: New Horizons for Health through Mobile Technologies: Based on the Findings of the Second Global Survey on eHealth (Global Observatory for eHealth Series, Volume 3). <http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789241564250_eng.pdf>

Hur digital vård kan påverka vårdpersonalens arbete och relation till patienterna – En studie av införandet av en digital applikation

*Lena Petersson1, Gudbjörg Erlingsdóttir1, Christofer Rydenfält1, Björn Ekman2*

*1Institutionen för Designvetenskaper, Lunds universitet, 2Institutionen för kliniska vetenskaper, Malmö, Lunds universitet*

# **Bakgrund**

Framväxten av hälsoapplikationer som gör det möjligt för patienter att kontakta och kommunicera med vårdpersonal digitalt kan förändra hur patienter ser på sin vård och hur de kontaktar vårdpersonalen (WHO, 2011). Digitala system kan också, utifrån sin design, ge förutsättningar för relationscentrerad vård genom att patienterna ges möjlighet att, i samverkan med vårdpersonalen, vara aktiva i sin egen vård (Qudah & Luetsch, 2019).

LifePod är ett digitalt system som möjliggör informationsutbyte och kommunikation mellan vårdpersonal och patient via en applikation. I applikationen registreras patientens hälsoutveckling över tid. LifePod ger möjlighet till monitorering av patientens hälsa via patientrapporterad data samt till att feedback och rekommendationer skräddarsys efter patientens behov och tillstånd. För vårdpersonalen betyder tekniken att deras arbete förändras och i idealfallet att vissa personliga mötena med patienten kan ersättas med digital kommunikation och monitorering. Denna typ av digital vård är ett växande fenomen och syftet med den är att minska avståndet i tid och rum mellan vårdpersonal och patient och att vården ska bli mer kontinuerlig och proaktiv.

# **Syfte**

Syftet med presentationen är att beskriva resultat från ett pågående forskningsprojekt som undersöker på vilket sätt digital vård påverkar relationen och kommunikationen mellan vårdpersonal och patienter och hur dessa förändringar påverkar vården och personalens arbete.

# **Metod**

Arton semistrukturerade intervjuer med vårdpersonal och andra intressenter genomfördes på tre sjukvårdsmottagningar som använder LifePod. Intervjuguiden var uppdelad i följande teman: en inledning som berör yrkesroll och arbetets organisering, en del som handlar om det egna arbetet och kommunikation/relation med patienter och kollegor, den sista delen berör användandet av LifePod och slutligen ett avsnitt med några avslutande frågor av mer övergripande karaktär. Det teoretiska ramverket, som används, tar sin utgångspunkt i det sociokulturella perspektivet (Säljö, 2005) samt relationscentrerad vård (Qudah & Luetsch, 2019).

# **Resultat**

Analysen av intervjuerna visar bland annat att LifePod upplevs som en social plattform som skapar kommunikation och bygger relationer mellan vårdpersonal och patienter. Systemet kan således beskrivas som ett medierat verktyg som utbildar patienterna och lär dem mer om sin hälsa. LifePod bidrar också till att skapa en relationscentrerad vård genom att medierar relationer och kommunikation mellan patienter och vårdpersonal, systemet erbjuder dessutom en enkel kontaktväg för kommunikation och interaktion mellan patienterna och vårdpersonalen. Samtidigt visar resultaten att personalen behöver förändra sitt arbetssätt när de har patienter som använder LifePod och att deras arbete styrs av när patienterna rapporterar och vilka värden som de rapporterar. Digitaliseringen av vården ger också en distansöverblick av patienterna som i vissa fall ökar personalens kontroll och i andra fall minskar deras kontroll över sitt arbete.

**Kontaktinformation:** [Lena.Petersson@design.lth.se](mailto:Lena.Petersson@design.lth.se)

Qudah, B & Luetsch, K (2019). The influence of mobile health applications on patient - healthcare provider relationships: A systematic, narrative review. *Patient Education and Counseling*. Volume 102, Issue 6, June 2019, Pages 1080-1089

Säljö, R. (2005). Lärande och kulturella redskap: om lärprocesser och det kollektiva minnet. Stockholm: Norstedts akademiska förlag.

WHO (2011). mHealth: New Horizons for Health through Mobile Technologies: Based on the Findings of the Second Global Survey on eHealth (Global Observatory for eHealth Series, Volume 3). <http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789241564250_eng.pdf>

“No vet bills, just love”: Ideas of animality and humanity in digitized dementia care work

David Redmalm1, Marcus Persson2, Clara Iversen3

1Mälardalen University, 2Linköping University, 3Uppsala University

The paper can be presented in either English or Swedish.

## Bakgrund

Socialrobots in the shape of cats, dogs and seals are increasingly used in dementia care. The robots are built to respond to users’ touch and talk for diverging purposes such as calming, activating or entertaining patients. Previous research has raised concerns that patients as well as staff members risk being dehumanized when robots replace human-to-human interaction.

## Syfte

In the paper we take a closer look at the ideas of animality that shape the robots and their application in care organizations. Adopting a posthumanist perspective on news articles, marketing materials, and ethnographic work in dementia care, we argue that the robots’ animality is constructed through the use of culturally rooted conceptions of nonhuman animals. We also show how these conceptions affect the way the robots are perceived and deployed.

## Metod

The paper is first and foremost a theoretical argument based on existing work put in relation to empirical examples. The paper presents preliminary results from an ongoing qualitative study of robots in dementia care, drawing on observations of dementia care homes and nursing homes, and interviews with care workers and key persons working with the implementation of technology in elderly care.

## Resultat

We suggest that robotic animals can be seen as materializations of the care organizations, as expectations on encounters between patients and caregivers, as well as conceptions of other animals and of basic human needs, are hard-wired into their construction. We show how questions about work environment and human dignity are raised in relation to the implementation of robotic animals. We conclude that while robotic animals may reproduce an anthropocentric understanding of human-animal relations, the manufacturing and consumption of robotic animals can also be seen as a testament of the importance of nonhuman animals in the lives of humans.

**Kontaktinformation:** david.redmalm@mdh.se

# **Titel: Chefers arbetsmiljöarbete under coronapandemin**

Cathrine Reineholm1,2, Daniel Lundqvist1,2, Christian Ståhl1,2

*1Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet, 2HELIX*

*Competence Centre, Linköpings universitet*

# **Bakgrund**

I och med Coronapandemin har frågor om arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete blivit ytterst aktuellt. Förutom att driva ordinarie verksamhet utifrån gällande lagar och regler för arbetsmiljön, har chefer samtidigt fått ta hänsyn till och hantera risk för smittspridning och konstaterad smitta under pandemin. Denna studie är den första delstudien i ett Fortefinansierat forskningsprojekt om Arbetsmiljöarbetets förutsättningar och konsekvenser.

# **Syfte**

Syftet med denna studie är att undersöka chefers uppfattning om hur coronapandemin påverkat verksamhet, arbetsmiljö och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Syftet är också att undersöka vilka lärdomar eller förändrade arbetssätt i sitt arbetsmiljöarbete de kommer ta med sig i framtiden.

# **Metod**

Denna delstudie bygger på 15 intervjuer med chefer inom olika branscher och verksamheter så som kontor, handel, industri, hotell/restaurang, räddningstjänst, förskola/skola, äldreomsorg och kulturverksamhet. Intervjuerna har skett på distans, och varade i genomsnitt 30 minuter. Analysen har genomförts med kvalitativ innehållsanalys.

# **Resultat**

Detta papper presenterar några preliminära resultat. Överlag ser man den fysiska arbetsmiljön som relativt god medan den sociala/organisatoriska ofta är mer utmanande. Flertalet arbetar aktivt med incidentrapportering, och friskvårdsaktiviteter är vanligt förekommande.

Ett tydligt och genomgående mönster som framkommer är att arbetsmiljöarbetet ser olika ut inom olika verksamheter, tydligt kopplat till verksamheten och de risker som finns och vad som eventuellt påverkar produktiviteten. Coronapandemin har haft olika påverkan för olika branscher. Flertalet har haft verksamheten igång, men med restriktioner i hur man rör sig och umgås med varandra (således större fokus på arbetsmiljöronder och riskanalyser). För verksamheter där arbetet till stor del genomförts på distans har istället arbetsmiljöronder och riskanalyser uteblivit eller blivit eftersatta med mer fokus på samtal och avstämningar (APT, medarbetarsamtal, medarbetarundersökningar). Kompetensutveckling och utbildning inom arbetsmiljöfrågor har helt ställts in i de undersökta verksamheterna, men istället har en större riskmedvetenhet infunnit sig och som flera verksamheter påtalar som nya arbetsmiljörutiner de tagit fasta på. Coronapandemin har även påverkat de sociala relationerna, men på olika sätt för de som arbetar på distans jämfört med på-plats-arbetare genom de restriktioner som införts. Kollegornas betydelse för arbetet och arbetsmiljön är en lärdom verksamheterna tar med sig.

Vad händer med ojämlikhetsmönstren när handelsarbetet förflyttas från butiks- till lagermiljö?

Klara Rydström1  
1Människa och teknik, Institutionen för ekonomi, teknik, konst och samhälle, Luleå Tekniska Universitet.

## Bakgrund

Handeln utgör ett betydande arbetsområde i Sverige, inte minst för kvinnor (Bergold et al. 2020) och unga (Daunfeldt et al. 2020), och branschens utveckling berör därigenom många människor i deras dagliga liv. Traditionellt sett har handelsarbete handlat om att ge service till kunden genom direktkontakt eller via arbetsuppgifter som syftar till att skapa en attraktiv butiksmiljö (Pettinger 2006). Vilka personer som anställs och vem som arbetar med vilka arbetsuppgifter tycks hänga ihop med uppfattningar om anställdas kön, ras, etnicitet och klasstillhörighet (Pettinger 2005; Williams 2004; Williams & Connell 2010; Walters 2018). Men med e-handelns framväxt tillkommer en ny typ av handelsarbete på arbetsplatser bortom både detaljhandelns butiker och lagerarbetet i partihandeln; det obetalda plockarbetet som tidigare utförts av kund i butik utförs av avlönade anställda i lagermiljö (jfr Glucksmann 1995) samtidigt som orderna är mindre än i partihandeln och därför hanteras manuellt (Boysen et al. 2019; Loewen 2018). Trots den pågående omstruktureringen av handelsbranschen (HUI Research 2019; Carlén & Rosenström 2018) är kunskapen om e-handeln utifrån ett arbetsperspektiv begränsad (jfr Bernardes et al. 2012; Delfanti 2019; Gutelius & Theodore 2019; Loewen 2018; Rosenström 2016). Genom att undersöka detaljhandelns butiksarbete i relation till det lagerarbete som görs inom bland annat partihandeln kan vi få en förståelse för hur den här nya typen av arbete struktureras och organiseras.

## Syfte

I den presentationen fokuserar jag på hur förflyttningen av handelsarbete från butiks- till lagermiljöer påverkar de könade och rasifierade klassrelationer som strukturerar handeln – hur förändras fördelningen av anställda män och kvinnor, födda i Sverige eller utomlands, när allt fler arbetar på e-handelslager? Presentationen syftar till att teoretiskt öppna upp förframtida empiriska studier av e-handeln på en organisatorisk nivå.

## Metod

Studien som ligger till grund för presentationen (Rydström & Johansson, opublicerat manuskript) bygger på statistik från SCB:s yrkerregister, med särskilt fokus på kön och födelseland bland anställda inom butiks- och lagerarbete år 2018. Genom att jämföra fördelningen av kön och födelseland bland anställda inom olika yrkesgrupper relaterade till handels- och lagerarbete får vi inte bara kunskap om ojämlikhetsmönstren inom dessa specifika områden, utan också en förståelse för vilka som kan komma att jobba inom e-handeln.

## Resultat

Sammanställningen av SCB:s yrkesstatistik visar på en horisontell könssegregering mellan handels- och lager som arbetsområden, där fler kvinnor återfinns inom handeln medan lagerarbetet är mansdominerat. Anställda som är födda utanför Sverige utgör en minoritet inom båda områdena, även om fler arbetar på lager jämfört med i handeln. På högre chefspositioner hittar vi en majoritet svenskfödda män.

Med statistiken och tidigare forskning som grund presenteras hypotesen att e-handeln sannolikt kommer bemannas av en lägre andel kvinnor jämfört med inom butikshandeln, även om vi eventuellt kommer se fler kvinnor på e-handelslager än inom traditionellt lagerarbete. Andelen utlandsfödda inom handeln kommer potentiellt att öka med e-handels framväxt, framför allt på de lägre positionerna, medan chefspositionerna fortfarande kommer bemannas av svenskfödda män.

**Kontaktinformation:** klara.rydstrom@ltu.se

Personlig assistans – i gränslandet mellan ideellt och formellt arbete

Eva Schömer

Avdelningen rättsvetenskap, Högskolan Kristianstad

## Bakgrund

Assistansreformen genomfördes år 1994 i syfte att ge människor med betydande och långvariga funktionsnedsättningar möjlighet att leva ett liv som andra för att få möjlighet att bli delaktiga i samhället. Reformen utgjorde i det närmsta en revolution för de, som tidigare hade levt på institutioner, eller varit beroende av sina anhörigas möjligheter att hjälpa dem. Med argument som att ”leva ett liv som andra” skapas också en framtidstro för alla de, som tidigare inte hade möjlighet att få vara en del av samhället. Att den personliga assistenten ska vara brukarens ”armar och ben, händer och fötter”, är detsamma som att assistenten ska vara följsam. Den som arbetar inom yrket förutsätts acceptera och respektera arbetsledarens auktoritet. Men att brukarnas rättigheter stärks, får till följd att de personliga assistenternas rättigheter hamnar i skymundan. Arbetsrättsliga rättigheter, som har tillskapats efter långa strider, har fått ge vika till förmån för att brukare ska kunna leva sitt liv som andra. Bland annat är uppsägningstiderna begränsade till 14 dagar i de fall en brukare inte längre har förtroende för sin assistent och skyldigheten att genomföra omplaceringsutredningar har avtalats bort genom kollektivavtal på området. I dag finns det omkring 100 000 personer arbetar som personliga assistenter. Majoriteten, 70 procent, av dessa är kvinnor.

## Syfte

Syftet är att bidra till förståelser om vad lydnadsplikt och arbetsskyldighet innebär vid arbete i annans hem i form av personlig assistans mot bakgrund av följande frågor: Hur ska brukare och personliga assistenter kunna mötas när den enas hem är den andres arbetsplats, utan att den enas rättigheter kränker den andres och vilken betydelse spelar kön för förståelsen av hur regleringarna är utformade.

## Metod

Artikeln är rättssociologisk. Till grund för studien ligger såväl kvalitativa intervjuer med personliga assistenter och assistanssamordnare som lagar och avtal på området. Studien är placerad inom kunskapsfältet ”emotional labour”. Betydelsen av att majoriteten av assistenterna är kvinnor och att såväl de formella reglerna som informella normerna vädjar till arbetstagarnas empati (emotionella känslor) för brukaren och arbetsuppgifterna analyseras med hjälp av kritisk diskursanalys från ett feministiskt perspektiv.

## Resultat

Området kännetecknas av att det finns en spänning mellan assistenter och brukare. Den underbyggs av en kollision av alla de rättsregler som möts i skärningspunkten av arbetsmiljö- och socialrätt. Samtidigt som den förra innebär att arbetstagare har en i princip absolut rätt att utföra arbetet i en säker och sund arbetsmiljö, berättigar den senare personer med funktionsnedsättning till motsvarande rätt när det gäller social omsorg, personlig integritet och självbestämmande. Regleringen av de två områdena är dock inte helt anpassade efter varandra. Förståelsen av när och varför det ena området ges företräde framför det andra skiftar och den juridiska logiken haltar.

**Kontaktinformation:** [eva.schomer@hkr.se](mailto:eva.schomer@hkr.se)

Detta abstrakt ingår i symposiet ” Att gå från individnivå till organisatorisk nivå i arbetsmiljöarbetet – resultat och praktiska erfarenheter från följeforskning inom Västra Götalandsregionen”

**Kan arbetsförhållandena förbättras och sjukfrånvaron sänkas genom interventioner designade och implementerade av första linjens chefer med stöd av HR?**

Jonathan Severin1, Lisa Björk1,2, Linda Corin1,2, Ingibjörg H. Jonsdottir1,3, Magnus Åkerström1,4

*1Institutet för stressmedicin, Västra Götalandsregionen, Göteborg, Sverige, 2Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet, Göteborg, Sverige, 3Socialmedicin, Avdelningen för Samhällsmedicin och folkhälsa, Institutionen för medicin, Sahlgrenska akademin, Göteborgs universitet, Göteborg, Sverige, 4Arbets- och miljömedicin, Avdelningen för Samhällsmedicin och folkhälsa, Institutionen för medicin, Sahlgrenska akademin, Göteborgs universitet, Göteborg, Sverige*

## Bakgrund

Många arbetsplatser, särskilt inom den offentliga sektorn, brottas med en hög sjukfrånvaro, där kunskaper om effektiva sätt att förebygga arbetsrelaterad ohälsa i praktiken efterfrågas av såväl chefer, HR som Företagshälsovården. Ett sätt för arbetsgivare att ta sig an denna utmaning är att avsätta medel för förebyggande insatser. Första linjens chefer är vanligtvis de som får i uppgift att identifiera och genomföra dessa insatser.

För att förebygga arbetsrelaterad ohälsa rekommenderar tidigare forskning och arbetsmiljöverket arbetsplatsinsatser på en organisatorisk nivå, alltså åtgärder som fokuserar på strukturer, styrning, beslutsfattande och ramar. Detta istället för att endast genomföra insatser på en individnivå, alltså åtgärder som syftar på att förändra enskilda individers hälsa som ett sätt att minska sjukskrivning, istället för att eliminera arbetsplatsens grundproblem. Det är viktigt att insatser är effektiva och ger ett önskvärt resultat, exempelvis förbättrad arbetsmiljön eller sänkt sjukfrånvaro, eftersom resurser är begränsade och måste användas där de gör mest nytta.

I denna studie har vi studerat både genomförandet och effekterna av en intervention som startade 2017 i en region inom offentlig sektor, med målet att sänka sjukfrånvaron och förbättra arbetsmiljön på arbetsplatser inom regionen.

## Syfte

Syftet med studien var att utvärdera genomförandet och effekterna av en intervention inom offentlig sektor där chefer, i samarbete med HR, designade insatser och ansökte om finansiella medel och implementerade insatser för att sänka sjukfrånvaron bland medarbetarna. Resultatet av studien kan i sin tur användas för att förbättra effektiviteten av detta vanligt förekommande sätt att designa och implementera insatser i arbetsmiljön.

## Metod

Analyserna baseras på 154 ansökningar om medel, som skickades in under interventionens två första år och avser flera olika verksamheter inom främst hälso- och sjukvården. Dessa ansökningar analyserades dels genom kvalitativ innehållsanalys, dels genom att månadsvis data gällande genomförandet, arbetsförhållanden, sjukfrånvaro och personalomsättning före och efter interventionen samlades in för att kunna utvärdera interventionens effekter. Interventionseffekterna analyserades med en kombination av flernivåanalys och tidsserieanalys. Resultatet jämfördes med motsvarande analyser för referensgrupperna samt med data från processutvärderingen.

## Resultat

Resultatet visade att chefer ihop med HR i hög grad kan identifiera utmaningarna i sina verksamheter och implementera beviljade åtgärder. Däremot behöver de stöd när det gäller att designa effektiva insatser. Detta visade sig bland annat genom att endast 42 % av insatserna bedömdes vara kopplade till den utmaning som identifierats och att åtgärder på individnivå i hög utsträckning valdes för att komma till rätta med problem på en organisatorisk nivå.

När resultatet av interventionen utvärderades kunde en förbättring av arbetsförhållandena endast identifierats för 2 av de 13 faktorer inom arbetsmiljön som utvärderades. Dessutom kunde ingen effekt ses gällande sjukfrånvaro eller personalomsättning. Detta är troligtvis en konsekvens av diskrepansen mellan det identifierade problemet på arbetsplatsen och den åtgärd som föreslogs och implementerades.

För att öka effektiviteten för denna typ av intervention behöver chefer och HR få stöd att designa effektiva insatser som hanterar de specifika utmaningar som finns inom arbetsmiljön. Det är även viktigt att chefer som får denna uppgift har tillräcklig kunskap och tillräckliga förutsättningar för att kunna arbeta med utmaningar inom arbetsmiljön.

**Kontaktinformation:** jonathan.severin@vgregion.se

Stressmätning genom elektrodermisk aktivitet - Hur kroppen avslöjar välmående i arbetet

Poja Shams1, Kristina Palm2, Annica Asp3 och Carin Håkansta3

1Karlstads Universitet, 2KTH, Karolinska Institutet och Karlstads Universitet, 3Karlstads Universitet och 4Karlstads Universitet och Karolinska Institutet

## Bakgrund

Daglig stress är ett växande problem och verkar vara oundvikligt i det moderna samhället. Stress kan generellt delas upp i tre kategorier: fysisk, psykologisk och psykosocial stress (Kohn & Frazer, 1986). De negativa effekterna av psykisk stress på människors hälsa har varit kända i årtionden. Höga nivåer av stress måste upptäckas i tidiga skeden för att förhindra dess negativa konsekvenser. Psykologisk stress kan delas upp i akut och kronisk, där akut stress är vanligare än kronisk stress och orsakad av påfrestningar i närtid (American Psychology Association, 2019). Den akuta stressen kan orsakas av flertal faktorer som exempelvis utmaningar i livet och ångest. Den akuta stressen kan bli långvarig och orsaka kronisk stress, vilket kan leda till allvarliga hälsoproblem som till exempel hjärt- och kärlsjukdomar (Chandola, Brunner, & Marmot, 2006). Stress kan orsakad av många olika faktorer, i arbetslivet har teknik visat sig vara en avgörande stressfaktor vilket förknippats med överbelastning och rollotydlighet(Ayyagari, Grover & Purvis, 2011). Pindek mfl (2019) menar att forskare många gånger förbiser att stressen i arbetslivet är episodisk stress, dvs stress uppstår ibland eller ofta och inte nödvändigtvis på grund av långvariga negativa aspekter i arbetet.

## Syfte

Fasten stress är ett väl utforskat område finns det en begränsad förståelse för samspelet mellan stress och kognition. Det är svårt att mäta stress retrospektivt och med noggrannhet identifiera stressfaktorer i vardagen. Syftet med studien var att utveckla ett verktyg för tillförlitliga metoder för att mäta stress på arbetsplatsen genom fysiologiska mått.

## Metod

Efter framväxten och en bred användning av kommersiella smarta klockor har forskare börjat upptäcka extrem stress hos individer under dagliga rutiner. Smarta klockor har sensorer som mäter hjärtfrekvens vilket är användbart vid extrem stress. I föreliggande studie kombineras hjärtfrekvens mätning med ytterligare ett fysiologiskt mått, nämligen elektrodermisk aktivitet för att upptäcka stress genom puls och upphetsningsnivå. EDA kombineras med hjärtfrekvensvariabilitet för att prediceras stress samt accelerometer data för att exkludera rörelse artefakter. Vidare används maskininlärning för att analysera signalen kontinuerligt i realtid för att uppmana användare att ge respons på vad som orsakat stress i arbetet.

En inledande pilotstudie genomfördes med fyra deltagare för att utvecklade ett automatiskt stressdetekteringssystem med hjälp av fysiologiska signaler från armband som bärs under arbetsdagen. För att bistå maskininlärningsalgoritmerna med relevant stressdata, hade deltagarna i studien i uppgift att med hjälp av en knapp på armbandet indikera när de kände stress.

## Resultat

Initiala resultat från studien visar att det är möjligt att predicera stress med hjälp av hjärtaktivitet, EDA och accelerometersignaler men detta är beroende av datakvalitet. Rörelse av handled är den största enskilda största bruset i dataströmmen vilken bör kontrolleras för i signalbearbetningen. Vidare kan vi se att användare har svårt att markera stress när den sker, istället markeras stressen med en fördröjning, ofta när det uppstår en paus i arbetet. Detta har försvårat arbetet med maskininlärningsmodellen som ska predicera stress.

**Kontaktinformation:** poja.shams@kau.se

**Referenser**

American Psychology Association. (2019). Stress: The different kinds of stress. *American Psychology Association: Washington, DC, USA*.

Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *MIS quarterly*, 831-858.

Chandola, T., Brunner, E., & Marmot, M. (2006). Chronic stress at work and the metabolic syndrome: prospective study. *Bmj*, *332*(7540), 521-525.

Kohn, J. P., & Frazer, G. H. (1986). An academic stress scale: Identification and rated importance of academic stressors. *Psychological reports*, *59*(2), 415-426.

Pindek, S., Arvan, M.L. & Spector, P.E. (2019) The stressor-strain relationship in diary studies: A meta-analysis of the within and between levels. Work & Stress, 33(1): 1-21

Skyddsutrustning vid Covid 19 i hemtjänsten -Visuella instruktioner

Katrin Skagert1, Yvonne Eriksson2

1 RISE Research Institutes of Sweden, 2Mälardalens högskola

## Bakgrund

Pandemin covid-19 började spridas under våren 2020. En majoritet av de som dog var och är över 70 år och med behov av omsorg. Användning och behov av smittskyddsutrustning inom vård och omsorg ökade dramatiskt i och med covid-19. Ungefär en femtedel är tidsbegränsat anställda i kommunal vård och omsorg, en fjärdedel av medarbetarna har ingen eller mindre än ett års vård- och omsorgsutbildning och lika stor andel bland medarbetarna har svenska som andraspråk. Flera insatser har redan vidtagits i samband med pandemin för att snabbt introducera nyanställda och fylla behovet av personal. Det har med anledning av covid-19 även tagits fram videoinstruktioner i flera regioner och kommuner för hur man ska använda skyddsutrustning och följa riktlinjerna för basal hygien i vård och omsorg (SOFS 2015:10) och förebygga smittrisker (AFS 2018:4). Anvisningarna saknar vad som brukar benämnas som god informationsdesign och gör det svårt för medarbetare att ta till sig informationen. Vi har inte heller funnit att någon instruktion av detta slag är utformad för äldreboende- eller hemtjänstmiljö.

## Syfte

Att utveckla visualiserade instruktioner som kunde underlätta hemtjänstpersonalens följsamhet till basala hygienrutiner och rätt användning av skyddsutrustning som en del i skyddsarbetet för att minimera smittspridning.

## Metod

Projektet har en iterativ och interaktiv ansats där samarbete mellan forskning och praktik krävs i såväl utveckling som validering av de visuella instruktionerna. En skånsk mellanstor kommun tackade ja till samarbete i projektet. En generell riskbedömning för hur och när skyddsutrustning skulle användas gjordes inledningsvis med kommunens skyddskommitté för äldreomsorgen. Forskarna fick ta del av kommunens skriftliga rutiner för basal hygien och rutiner med anledning av covid-19. Representanter från skyddskommittén beskrev de olika steg en medarbetare vidtog från det att hen klev innanför dörren hos en brukare och till att skyddsutrustningen var på och medarbetaren började omvårdnadsarbetet, samt hur skyddsutrustningen togs av innan medarbetaren lämnade brukaren. Ett bildspel med de olika momenten gjordes och analyserades med representanterna från skyddskommittén. I nästa steg filmades en prototyp som och analyserades gemensamt. Detaljer upptäcktes, korrigerades och en ny prototyp filmades. Detta steg upprepades sju gånger tills representanterna från skyddskommittén tyckte den var korrekt. Slutligen spelade en professionell filmare och skådespelare in alla moment i en lägenhetshall. 10 grupper med 3–5 hemtjänstmedarbetare (totalt 46 st) fick sedan titta på filmerna och ge spontana reflektioner och synpunkter.

## Resultat

Genom att använda en iterativ utvecklingsmetod i interaktion med praktiken synliggjordes praktiska moment som inte fanns beskrivna i de skriftliga rutinerna. Flera viktiga detaljer framkom, till exempel när medarbetaren ska ta på och av sig skoskydd samt var den använda skyddsutrustningen ska slängas och hur dessa sopor ska tas om hand. Det blev också tydligt vilka svårigheter som kan finnas för att följa basala hygienrutiner enligt de skriftliga instruktionerna och använda skyddsutrustning korrekt i den praktiska situationen hemma hos en brukare.

**Kontaktinformation:** [katrin.skagert@ri.se](mailto:katrin.skagert@ri.se)

**Buddy or Boss? – Public and private employees’ perception of Leadership Style and Leadership Personality and its relation to employee motivation**

Amelia Svensson1, Josefine Svensson2, Martin Kockum3, Elin Smith4

1Previous Bachelor student at HKR now employed at KPMG, 2Previous Bachelor student at HKR now employed at Grant Thornton, 3Högskolan Kristianstad, 4Högskolan Kristianstad

Background

For leaders to motivate employees is always a delicate and challenging task. Research on the topic has through the years developed from having a focus on the individual leader to an emphasis on leadership and its possible effects, where employee motivation is one important effect (Northouse, 2018).

Furthermore, there is an ongoing debate of adopting private sector tools to public sector organizations. At the same time, various scholars have indicated that the private and public sector are different in terms of objectives and HR policies (Frey, Homberg, & Osterloh, 2013). It thereby becomes relevant to in an ever-changing business environment further investigate leadership and motivation in the public and the private sector.

Established theories are used to develop a research model including a set of hypotheses. Herzberg’s two-factor theory guides the ideas regarding work motivation ending in a focus on intrinsic and extrinsic motivation (e.g. Herzberg et al, 2005); a neo-charismatic approach to leadership implies the use of transactional and transformational leadership theories (Dinh, et al. 2014), and leadership personality is argued from the point of trait-theory applying the five-factor model of personality (Digman, 1990). Finally, the hypothesized casual relations are suggested to be moderated by sector belongingness.

Aim

The aim of this study is to explain how leadership style and leadership personality affects employee motivation in public as well as in private sector organizations.

Method

Data is collected through a survey sent to Swedish business administrators working in public, as well as, private sector organizations. The questionnaire is based on previous researchers’ operationalization and well-developed instruments and aim at capturing employees’ preferences regarding leadership style, leadership personality and motivation.

Leadership style was captured by 14 statements centered around transaction and transformational leadership style. The statements were inspired by the Multifactor Leadership Questionnaire but reformulated to instead of the leaders’ view on leadership style ask about the employees’ view on leadership. The introductory text for the statements followed the structure of “for me, a good leader …”. Leadership personality was captured through five personalities part of the Ten-Item Personality Traits, and each personality has been captured by 3 statements. For both the leadership style and personality the introductory text for the statements followed the structure of “for me, a good leader …” Employee motivation was measured by the work extrinsic and intrinsic motivation scale and measured by 10 statements. The introductory text for these statements were “at work, I am motivated by…”. All statements are asked on a 7-graded Likert scale.

Findings

The survey resulted in 178 usable returned questionnaires, of which there is a rather equal gender distribution, i.e. 85 men and 93 women. The descriptive statistics shows that transformative leadership style scores higher (mean 4,4 ed scale) compared to transactional leadership style (mean 3,6 on 7-graded scale). Regarding the leadership personality agreeableness and conscientiousness has the highest mean (mean 4,5 on a 7-graded scale), followed by openness (4,0), extraversion (3,8), and neuroticism receives the lowest mean (2,2).

Regarding motivation the intrinsic scores 4,6 and the extrinsic 3,6. Regardless sector belongingness business administrators score higher on intrinsic motivation compared to extrinsic motivation. There is a difference regarding gender and motivation where female score higher on both intrinsic and extrinsic motivation compared to male business administrators.

Overall we find that both leadership style and leadership personality explain and influence both type of motivations. Based on regression analysis *intrinsic motivation* is positively explained by transformative and transactional leadership styles and positively by leadership personalities such as extraversion, conscientiousness, agreeableness and openness, yet negative by neuroticism. Gender is also a factor that explains intrinsic motivation. *Extrinsic motivation* is explained by transformative and transactional leadership styles, and leadership personalities such as extraversion, conscientiousness, neuroticism, and agreeableness. Gender, age and sector affiliation are also factors that explain extrinsic motivation. In that way our findings contribute to research by demonstrating relationships between both leadership styles and types of motivations, and where the leadership personality to a large extent is of value for both intrinsic and extrinsic motivation.

The study moreover argued for a possible difference depending sector belongingness and the analysis show that sector affiliation is of value when it comes to extrinsic motivation yet not when it comes to intrinsic motivation. The practical contributions rests upon the further understanding different dimension of leadership have on employee motivation, in the private sector and public sector organization.

Contact: elin.smith@hkr.se

References

Digman, J. M. (1990). Personality structure: the emergence of the Five-Factor Model. *Annual*

*Review of Psychology*, *41*(1), 417–440

Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, *25*(1), 36-62.

Herzberg, F., Mausner, B., Bloch Snyderman, B. (2005). *The motivation to work*. New Jersey:Transaction Publisher.

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

Frey, B. S., Homberg, F., & Osterloh, M. (2013). Organizational control systems and pay-for-performance in the public service. *Organization Studies*, *34*(7), 949–972. 

Vem är orolig för ny teknik?

Anna Spånt Enbuske, MSSc, Utredare, Kommunal

## Bakgrund och problem

Flera internationella och svenska studier har presenterat resultat som visar att digital teknik och automation kommer att leda till stora förändringar på arbetsmarknaden där många jobb och arbetsuppgifter kommer att försvinna samtidigt som nya idag okända tillkommer.

I Kommunals rapport ”Vem är orolig för ny teknik?” (Spånt Enbuske, 2021) ingår både en redovisning av medlemmarnas inställning till ny teknik och yrkesutveckling respektive en jämförande studie av inställningen i Norge och Storbritannien. Resultatet pekar på att den Nordiska modellen skapar goda förutsättningar för introduktion av ny teknik i kombination av yrkes- och kompetensutveckling på medlemmarnas arbetsplatser.

Aktiviteter

I februari 2020 genomförde Novus en undersökning på uppdrag av Kommunal med drygt 1 000 svarande ur en slumpmässigt förrekryterade medlemspanel, vilket motsvarar 52 procent. Flertalet av frågorna ingick i en tidigare norsk studie av Fagforbundets medlemmar (Arena, 2017) och några frågor var också jämförbara med en brittisk studie av medlemmarna i UNISON (Stevens, H., Dean A., Anderson L. 2019).

Studierna skiljer sig dock på flera punkter där både Fagforbundets och UNISONs innehöll många fler frågor inom olika områden och avsevärt fler svarande, ca 30 900 respektive 38 700 svar. De svarande i Kommunals medlemsundersökning utgör en representativ grupp i förhållande till hela förbundet.

Resultat

Många medlemmar upplever att införandet av ny teknik såsom automatisering, nya planerings- och rapporteringsrutiner samt organisering av arbetet leder till förändrade arbetsuppgifter på deras arbetsplatser. Samtidigt är det få medlemmar som var oroliga för att deras arbetsuppgifter och jobb kommer att försvinna. Det finns stora likheter mellan medlemmarnas svar i Sverige och Norge. Situationen skiljer sig stort i förhållande till Storbritannien där många medlemmar ser den nya tekniken som en risk att förlora jobbet.

Svaren visar att medlemmarna har både hög tilltro till sin egna yrkeskunskaper och är motiverade att utveckla sina kompetens- och yrkeskunskaper för att kunna utföra nya arbetsuppgifter. Många upplever dock att deras arbetsgivare saknar en bra struktur för yrkesutveckling. Internutbildning, externa kurser och självstudier online är de tre populäraste formerna för yrkesutveckling.

Tillgång till kompetensutveckling är avgörande för att kunna möta förändringar i verksamheten. Det Nordiska Nätverket för Vuxnas Lärande (NVL, 2020), som inkluderar arbetsmarknadens parter i Sverige, Norge, Finland, Danmark och Island, har poängterat att ett fungerande trepartssamarbete är en förutsättning för att kunna skapa en samlad kompetenspolitik. Målet är att skapa möjligheter för vuxna till vidareutveckling och omställningsinsatser som är träffsäkra, legitima och långsiktiga genom hela arbetslivet.

Frågan blir – Hur skapar vi möjligheter till löpande kompetens- och yrkesutveckling för alla under yrkeslivet samtidigt som vi ökar medlemmarnas inflytande över utvecklingen på arbetsplatsen?

### Referenser

Agenda (2017), Robotene kommer – hva svarer offentlig sektor? Endring, medvirkning, gode tjenester og trygge jobber, Agenda. 2017.

Nordiskt nätverk för vuxnas lärande (2020), NVL-nettverk anbefaler trepartssamarbeid – for å utvikle en helhetlig, nasjonal kompetansepolitikk, NVL. 2020.

Spånt Enbuske, A. (2021), Vem är orolig för ny teknik?, Kommunal. 2021

Stevens, H., Dean A., Anderson L. (2019), UNISON: Skills for the future, University of Exeter, UNISON. 2019

**Kontaktinformation:** [anna.spant-enbuske@kommunal.se](mailto:anna.spant-enbuske@kommunal.se)

Organisatoriska säkerhetsinsatser i den moderna svenska gruvindustrin

Erik Sundström1, Magnus Nygren2, Joel Lööw3

1, 2, 3Luleå tekniska universitet

## Bakgrund

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 med organisatoriskt fokus.

## Syfte

Syftet med presentationen är att undersöka hur säkerhetsrelaterade insatser och program utformas, tolkas och implementeras inom den svenska gruvindustrin. Fokus ligger här på att undersöka lednings- och chefsperspektivet i denna fråga, samt bilda en grund för vidare forskning av den svenska gruvindustrin.

## Metod

12 intervjuer genomfördes med olika personer från svenska gruvföretag med fokus på att undersöka olika säkerhetsrelaterade initiativ och program. Intervjudeltagarna inkluderade personer i olika chefsroller och experter på olika säkerhetsrelaterade områden. Intervjuerna följde ett semistrukturerat format där förberedda intervjuguider agerade som stöd för öppna frågor och diskussioner. Materialet från intervjuerna analyserades sedan genom kvalitativa innehållsanalyser där meningar och uttalanden kodades och kategoriserades, för att sedan grupperas under olika teman. Dessa teman avslöjar vilka områden och ämnen som säkerhetsinsatserna inom svensk gruvindustri fokuserar på och inkluderar.

## Resultat

Analysen av intervjuerna med experterna från gruvindustrin visade på att säkerhetsrelaterade insatser och program ofta utformas med överlappande fokus på olika teman, exempelvis kommunikation och samverkan, bemyndigande och ansvar, samt användarcentrering. Detta antyder på att gemensamma fokusområden för säkerhetsarbeten existerar inom den svenska gruvindustrin, vilket ställer en del frågor: Vad orsakar likheterna? Hur sprids organisatoriska säkerhetskoncept inom gruvindustrin? Hur sker implementeringen till, och vad för effekt har insatserna?

**Kontaktinformation:** erik.sundstrom@ltu.se

Förväntat ledarskap – en kvalitativ studie med unga vuxna inom svensk handelssektor

Sven Svensson1 Anna Berg Jansson2, Erika Wall3,

*Akademin för hälsa och arbetsliv, Högskolan i Gävle1*

*Institutionen för ekonomi, teknik, konst och samhälle, Luleå Tekniska Universitet2 Institutionen för hälsovetenskap, Mittuniversitetet3*

# **Bakgrund**

Ledarskap har kommit att ses som en lösning på flera stora problem på dagens arbetsmarknad. Inom ledarskaps- och managementlitteratur definieras ledarskap som en förändringsprocess inriktad på att få anställda att förstå och dela ledarens uppfattning om vad och hur något behöver uträttas för att nå organisationens mål. Ofta rymmer också etablerade teorier en idé om att ledare bör sträva efter att förändra de underordnade anställda så att de uppnår, eller producerar, mera än vad de själva ursprungligen betraktat som möjligt eller önskvärt. I kvantitativa studier har det kunnat konstateras hur sådana typer av ledarskap samvarierar med olika utfall som t.ex. arbetsprestation, arbetstillfredsställelse eller hälsa. Evidensen är dock svag. Utgångspunkten att en ledare genom rätt vald ledarskapsbeteende ska förändra anställdas inställning till arbetet har kritiserats för vad som beskrivits som ledar-centrism. Som ett alternativ har det presenterats teorier där ledarskap beskrivs som en social process, något som skapas i interaktion mellan en ledare och de som är tänkta att följa. Få studier har förutsättningslöst analyserat hur de som är tänkta att följa en ledare önskar att ledarskapet ska vara, eller om de överhuvudtaget önskar bli exponerade för ledarskap. I detta sammanhang är unga vuxna särskilt intressanta. De beskrivs ofta som en speciell grupp på arbetsmarknaden, bland annat på grund av att de antas ha en syn på ledarskap som avviker från vad äldre generationer har. En stor del av unga vuxna i Sverige gör sina första arbetslivserfarenheter inom handelssektorn (ca 18% av alla unga vuxna upp till 25 år i Sverige arbetar inom handeln). Med utgångspunkt i ovanstående har denna studie som syfte att undersöka och beskriva de förväntningar som unga vuxna inom handelssektorn har på ledarskap. Studien har genomförts inom ramen för forskningsprojektet ”Ett hållbart arbetsliv för unga vuxna – ledarskap, lärande och osäkerhet” (finansierat av AFA Trygghetsförsäkring). Inom projektet har bla. unga vuxnas förväntningar på ledarskap som anställda inom handeln studerats. En övergripande ambition med projektet är att bidra till kunskap som kan stärka förutsättningar för hälsa och välbefinnande för de som påbörjar sitt yrkesliv inom handeln.

# **Syfte**

Syftet är att undersöka och beskriva de förväntningar som unga vuxna inom handelssektorn har på ledarskap.

# **Metod**

Presentationen baseras på en tematisk analys av tretton stycken individuella djupintervjuer genomförda med unga vuxna (18—28 år) vilka arbetar inom handeln. Intervjuerna genomfördes via telefon och videokonferens under första halvåret 2020 och fokuserade frågor kring arbetets förutsättningar, inträdet på arbetsmarknaden, relationer, lärande, ledarskap, risk/trygghet och hälsa/välbefinnande. Den analys som ligger till grund för denna presentation fokuserade de delar av materialet som innehöll beskrivningar av situationer där intervjupersonerna beskrev att de lärt sig nya saker och utvecklat sin kompetens.

# **Resultat**

Den preliminära analysen visar att ett önskvärt ledarskap beskrivs som att chefen främjar samarbete och gemenskap genom jämlikhet, inflytande, demokrati, respekt och transparens och samtidigt respekterar de anställdas integritet. Det beskrivs även hur ett önskvärt ledarskap innebär att chefen har kompetens inom yrkesområde och i chefsrollen så att denna kan ta kommando och fatta beslut, ge saklig feed-back och hålla privatliv utanför professionella relationer. Sammantaget illustrerar resultaten att ett önskvärt ledarskap till viss del ligger i linje med etablerad ledarskapsteori. Studiens informanter fäster t.ex. stor vikt vid den sociala relationen med chefen. Samtidigt kan det konstateras att det inte framkommer som något starkt tema att informanterna önskar att chefen ska förändra dem och söka påverka deras inställning och förhållningssätt till arbetet i syfte att nå organisationens mål.

**Kontaktinformation:** [sven.svensson@hig.se](mailto:sven.svensson@hig.se)

Friskvård och hälsopromotion inom kontorsbranschen.

Oskar Ullberg1, Katarina Bälter2

1Mälardalens Högskola, 2Mälardalens Högskola

## Bakgrund

I Sverige arbetar idag runt 60 procent av den arbetsföra befolkningen på kontor, och spenderar en stor del av sin vakna tid där. Detta medför att kontorsarbetsplatsen är en viktig arena för hälsofrämjande arbete. Flertalet kontorsföretag erbjuder i dagsläget de anställda skattereducerade friskvårdsinsatser som friskvårdsbidraget. Utifrån den kunskap vi har idag används bidraget primärt utanför arbetsplatsen och nyttjas främst av dem som redan är fysiskt aktiva. Framtidens kontor behöver främja fysisk aktivitet och bra matvanor för att förebygga den ökande incidensen av välfärdssjukdomar på grund av sämre livsstil i kombination med en högre arbetsför ålder. I dagsläget saknas det kunskap kring hur bidraget på bästa sätt kan användas, samt att det saknas kunskap kring hur hälsopromotion kan implementeras på arbetsplatsen. För att skapa ett skifte i hur vi ser och arbetar med livsstilsfaktorer, hållbarhet och hälsa på arbetsplatsen krävs att kontoren är utformade så att anställda uppmuntras till en aktiv, hälsosam och hållbar livsstil. Insatserna behöver vara anpassade för att inte väcka känsla av tvång eller skuld hos de anställda. Studien kommer därför undersöka hur friskvårdsbidraget används idag samt vilka andra hälsofrämjande åtgärder företagen erbjuder på arbetsplatsen istället för på de anställdas fritid. Framtidens kontor ska uppmuntra till rörelse, bra matvanor och samtidigt bidra till hållbar utveckling, vilket gynnar samhället, individen och företagen.

## Syfte

Studien syftar till att undersöka hur partnerföretagen arbetar med friskvårdsbidraget, hälsopromotion samt undersöka HR-personalens visioner och riktlinjer för hälsofrämjande arbete.

## Metod

HR-personal kommer intervjuas genom semi-strukturerade intervjuer gällande förebyggande hälsovård, friskvårdsbidraget samt vilka andra hälsofrämjande åtgärder företaget tillhandahåller utöver friskvårdsbidraget. Vidare kommer- kvantitativa data samlas in i form av andelen anställda som nyttjar hälsofrämjande tjänster, hur mycket pengar varje anställd nyttjar samt vad pengarna används till.

## Resultat

Provintervjuer genomförs för närvarande, resultat kommer redovisas i samband med presentationen.

**Kontaktinformation:** [oskar.ullberg@mdh.se](mailto:oskar.ullberg@mdh.se)

Små företag och COVID-19 – ledares upplevelser av arbetsvillkor, balans arbete-fritid och hälsa?

Stig Vinberg1, Åsa Tjulin1, Mikael Nordenmark1, Josefine Hansson1, Bodil Landstad1

1Mittuniversitetet, Östersund

## Bakgrund

De flesta EU-länder erbjuder olika former av ekonomiskt stöd till småföretag för att mildra effekterna av coronaviruset. Fyra av tio svenska småföretag bedömer att de påverkas av coronavirusets spridning enligt en undersökning. I media nämns om kraftigt lägre orderingång, negativa ekonomiska effekter och behov av ekonomiska bidrag för dessa företag. Forskning visar att de små företagen har mer begränsade ekonomiska och personella resurser för arbete med arbetsmiljö- och hälsoförbättrade insatser. Forskning visar också att ledare i små företag är exponerade för höga arbetskrav och varierade och fragmenterade arbetsuppgifter. Det är troligt att den pågående pandemin innebär ökad belastning på ledare och medarbetare i små företag med påverkan på arbetsvillkor, balans arbete-fritid och hälsa. Studier om nämnda förhållanden är av betydelse för att bidra till lärdomar inför framtida kriser.

## Syfte

Projektets syfte är att bidra till kunskap om hur ledare i små företag upplever pågående pandemi med 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 lärdomar inför framtida kriser.

## Metod

Projektet är pågående och genomförs via analyser av en enkätundersökning till svenska små företag med färre än 50 anställda och en enkätundersökning som riktas till personer i länder inom EU. I projektet ingår också intervjuer med norska och svenska ledare. De kvantitativa analyserna av data från drygt 800 svenska småföretagsledare fokuseras på beskrivande data, jämförelser mellan ledare i olika företagsstorlekar och relationer mellan arbetsvillkor, balans arbete-fritid och hälsoutfall. Genomförda intervjuer analyseras med innehållsanalys och tematisk analys. I denna presentation redovisas preliminära resultat utifrån främst studier av svenska ledare.

## Resultat

Drygt hälften av 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 når de som behöver dem bäst. När det gäller arbetsvillkor, påverkan av arbete på privatlivet och hälsa är resultaten motstridiga – en del ledare rapporterar negativ påverkan av pandemin, andra rapporterar begränsad eller ingen påverkan. Analys av intervjuerna resulterade i tre teman: förändrad ledarroll, påverkan på privatlivet och påverkan på välmående. En majoritet av ledarna pekar på att pandemin medfört utvidgade arbetsuppgifter, ökade arbetskrav och arbete med strategier för företagets överlevnad. Flera ledare anger att balansen mellan arbete och privatliv försämrats med sämre möjligheter till återhämtning. Av resultaten framgår också att en del ledare hittat nya affärsmöjligheter och att de inte påverkats negativt av pandemin.

**Kontaktinformation:** stig.vinberg@miun.se

Upplevd trygghet – positiva exempel hämtade från intervjuer med unga vuxna om att arbeta inom handeln

Erika Wall1, Sven Svensson2, Anna Berg Jansson3

1Institutionen för hälsovetenskap, Mittuniversitetet, 2Akademin för hälsa och arbetsliv, Högskolan i Gävle, 3 Institutionen för ekonomi, teknik, konst och samhälle, Luleå Tekniska Universitet

## Bakgrund

I Sverige arbetar omkring 18% av alla unga vuxna (upp till 25 år) inom handeln. Som ny på jobbet möter man många olika svårigheter. Inom handeln förekommer olika slags risker, såväl ifråga om risk för fysisk skada som, i än högre grad, risker förknippade med stress. För unga vuxna sammanflätas dessa branschspecifika risker med utmaningar knutna till introduktionen på arbetsmarknaden och med de osäkerheter som hänger ihop med själva vuxenblivandet. Många studier finns gjorda specifikt kring risker och riskhantering på arbetsmarknaden. I forskningsprojektet ”Ett hållbart arbetsliv för unga vuxna – ledarskap, lärande och osäkerhet”, finansierat av AFA Trygghetsförsäkring utgår vi istället ifrån ett hälsofrämjande perspektiv på unga vuxnas introduktion på arbetsmarknaden. Här använder vi dessa utgångspunkter när vi tittar närmare på positiva exempel på upplevd *trygghet* under de första åren som anställd inom handeln.

## Syfte

Syftet är att nå fördjupad kunskap om introduktionen på arbetsmarknaden genom att analysera positiva exempel på upplevd trygghet. Förhoppningen är att sådan kunskap kan bidra till att stärka förutsättningar för ett hållbart arbetsliv vad gäller hälsa och välbefinnande för de som påbörjar sitt arbetsliv inom handeln.

## Metod

Den tematiska analysen bygger på material från tretton stycken individuella djupintervjuer genomförda med unga vuxna (18—28 år) vilka arbetar inom handeln. Intervjuerna genomfördes via telefon och videokonferens under första halvåret 2020. Till stöd för intervjuerna användes en intervjuguide med avsikt att samla in data kring arbetets förutsättningar, inträdet på arbetsmarknaden, relationer, lärande, ledarskap, risk/trygghet och hälsa/välbefinnande. De delar av materialet som utgjorde positiva exempel på upplevd trygghet utgjorde grund för analysen.

## Resultat

Analysen visade att upplevd trygghet som ny på jobbet kunde förstås i relation till två teman: Säkerhet och Stöd. Det första temat, Säkerhet, visade att upplevd trygghet relateras till formella strukturer med avseende på organisering av arbetet samt säkerhetsutbildningar. Det andra temat, Stöd, tydliggjorde hur upplevd trygghet i arbetet relateras till goda relationer såväl på arbetsplatsen som utanför det specifikt arbetsrelaterade sammanhanget.

Vi menar att det hälsofrämjande perspektivet bidragit till att synliggöra hur upplevd trygghet i arbetet för unga vuxna vilka arbetar inom handeln relateras inte bara till vad som försiggår på arbetsplatsen utan också till stödjande relationer utanför arbetet.

**Kontaktinformation:** [erika.wall@miun.se](mailto:erika.wall@miun.se)

Första-linjechefers arbete och chefsideal inom kvinnodominerad verksamhet

Karin Wastesson

Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet

## Bakgrund

Första-linjechefers arbete har en betydande roll för vårdpersonals arbete inom äldreomsorgen, och därigenom även vårdkvalitén för de äldre. Tidigare studier visar däremot på en alltmer krävande arbetssituation för både medarbetare och chefer inom den svenska äldreomsorgen. Vidare framhålls också vikten av att skapa ett hållbart arbetsliv för chefer genom att bland annat förbättra arbetsvillkoren för att förmå chefer att stanna kvar och utvecklas i sin yrkesroll.

Trots första-linjechefernas viktiga arbete, finns det begränsade studier av chefernas arbete och chefsideal inom kvinnodominerade organisationer i förhållande till mansdominerade. Studien fokuserar därför på hur äldreomsorgens första-linjechefers påverkas av de professionella sammanhang de ingår i och hur förväntningar formar deras chefsideal och arbetspraktiker.

## Syfte

Syftet med studien är att undersöka chefsideal inom kvinnodominerad äldreomsorg och hur första-linjechefers arbetsplats- och yrkesgemenskap påverkar deras dagliga arbete.

## Metod

Det empiriska materialet baseras på 40 kvalitativa intervjuer med chefer för hemtjänst och särskilt boende från såväl privat som kommunal sektor. 35 kvinnor och 5 män.

Intervjuerna har analyserats med hjälp av det teoretiska begreppet ’community of practice’ (praktikgemenskap) som härrör från ett situerat lärandeperspektiv.

## Resultat

Resultatet visar på att cheferna främst deltar i två arbetsgemenskaper. Dels den praktikgemenskap som arbetsplatsen eller enheten utgör, där cheferna tillbringar största delen av sin arbetstid tillsammans med medarbetare. Den andra praktikgemenskapen utgörs av den grupp av första linjens äldreomsorgschefer inom samma organisation och chefsposition.

I praktikgemenskapen på arbetsplatsen förväntas cheferna vara empatiska och samtidigt bestämda jämtemot personalen. Cheferna behöver leva upp till kraven och förväntningarna för att vinna legitimitet, vilket är centralt för att de ska kunna utföra sitt chefsuppdrag. Kvinnodominansen färgar arbetsplatskulturen samt chefens arbetsuppgifter på olika sätt. Enligt cheferna kännetecknas kvinnodominerade verksamheter (som denna) av skvaller, skitsnack och ältande. Kvinnor har en tendens att vara irrationella och inte kunna ta direktiv i lika hög utsträckning som män, vilket cheferna anser påverka deras arbete i synnerhet när det gäller förändringsarbete och konflikthantering.

När det gäller praktikgemenskapen med andra chefer, är idealen och förväntningarna något annorlunda än på arbetsplatsen. Här framträder mer de ekonomiska värdena, vilket till exempel handlar om att cheferna ska klara uppdraget inom givna ekonomiska ramar. Vissa säger att alla är välkomna och att det finns utrymme för olikheter. Medan andra säger att chefsgruppen är homogen och att det är svårare att delta och få gehör för idéer, speciellt om man är ny eller lite yngre om chef.

Studien visar på hur femininitet och maskulinitet är sammanflätat med chefsideal, vilket resulterar i olika föreställningar om manliga respektive kvinnliga chefer. Även om vissa chefer nedtonar betydelsen av kön, så beskriver cheferna i stor utsträckning kvinnodominansens betydelse för deras arbete. Slutsatser som kan dras utifrån de preliminära forskningsresultaten är att chefernas möter olika krav och förväntningar som inte alltid är förenliga med varandra och visar på en komplex bild av chefsideal inom äldreomsorgen.

**Kontaktinformation:** karin.wastesson@liu.se

Våld i arbetslivet - utvecklingen de senaste 40 åren.

Sofia Wikman1

1Högskolan i Gävle

## Bakgrund

I flera av de skandinaviska ländernas offerundersökningar har exempelvis andelen som svarat att de utsatts för arbetsplatsrelaterat våld ökat sedan 1990-talets början. Våld i arbetslivet har blivit en viktig fråga för arbetstagarnas intresseorganisationer och problemet tas oftare upp i media. Även forskningen på området har expanderat och ny lagstiftning har tillkommit. Problemet beskrivs ofta som tilltagande i olika europeiska undersökningar och kartläggningar. Mot bakgrund av att våld i arbetslivet framstår som ett samhällsproblem med allt större prioritet är det angeläget att fortsätta att studera dess utveckling som socialt problem.

## Syfte

Det övergripande syfte är att studera omfattning och utveckling av våld i arbetslivet, hur det uppmärksammats samt vilka åtgärder som föreslagits. Vad kan våld på jobbet kan vara, vilket våld ökar och vad bör vi göra åt det?

## Metod

Jag går igenom vilka kunskapskällor som finns på området och gör en longitudinell analys av SCB’s ULF-undersökningar om hur utsattheten för våld utvecklats i olika yrkesgrupper de senaste 40 åren.

## Resultat

Sedan 1980-talets början har andelen i ULF-undersökningarna som uppger att de utsatts för våld eller hot i arbetslivet ökat påtagligt, särskilt inom de kvinnodominerade välfärdsyrkena. Tendensen att våld i arbetslivet har gått från att ses som ett problem som ska lösas internt på arbetsplatsen som en arbetsmiljöfråga till att allt oftare ses som ett problem som ska lösas externt av polis och rättsväsende är särskilt tydlig inom vissa branscher.

**Kontaktinformation:** Sofia.Wikman@hig.se

Ledarskapsutveckling i kommuner

Marie Moström Åberg

Högskolan Dalarna

# **Bakgrund**

Ledarskapsutbildningar är ett väl beforskat område, som visar att utbildningar ger effekt, men också att det finns en hel del svårigheter som rör hur mycket av utbildningen som faktiskt kommer till användning. Mycket fokus har legat på formella utbildningar, men det finns också studier om t ex mentorskap, nätverk och kortare utbildningsinsatser. Ur ett lärandeperspektiv skulle utbildning av ledare kunna ses ur ett holistiskt perspektiv, vilket utvecklas i denna studie. I studien undersöks hur 15 kommuner arbetar med ledarskapsutveckling.

# **Syfte**

Syftet med denna studie är att skapa en djupare förståelse för hur kommuner kan arbeta holistiskt med ledarutveckling.

# **Metod**

Intervjuer med Kommunchefer och Personalchefer i 15 kommuner.

# **Resultat**

Resultatet visar stora likheter vad gäller utmaningar, men också stora skillnader vad man gör idag. Skillnader i utförande handlar om hur planerad ledarskapsutvecklingen är, där några har en tydlig plan medan andra arbetar mer ad hoc. Olikheter finns vad gäller om man har en ledarskapsfilosofi eller inte, om man kopplar utbildningar till värderingar eller inte. När det gäller utbildning har några kommuner ett sk aspirantprogram, i de flesta finns kurser i t ex SAM, arbetsrätt, förvaltningsrätt mm, utbildningar i ledarskap ser mer olika ut, t ex har vissa egna kurser, andra köper vid behov in t ex UGL, UL. Lärande i vardagen sker t ex genom Chefsintroduktion, olika former av chefsträffar, olika former av mentorprogram, handledning, coaching grupper, eller program där ledare och medarbetare utvecklas tillsammans. Många arbetar även med sk chefsförtätningsprogram. Störst utmaning ser man i följande: Hur man ska hitta, förbereda, ”klä på”, och kontinuerlig utveckla sina chefer. Vilken form av ledarskap vill vi ha, och hur kan vi koppla ihop ledarskapsfilosofi, utbildning och medarbetare. Vilka kompetenser behöver ledaren? Att arbeta aktivt med att skapa förutsättningar för ledarna att kunna göra sitt arbete? Hur kan vi attrahera och behålla chefer? Nya krav på ledarna; digitalisering, attrahera och behålla, hantera förändring, att arbeta i ”öppenhet”. En slutsats utifrån detta är att många kommuner kan utveckla sitt sätt att arbeta med ledarutveckling för att förbereda och utveckla sina ledare.

Utifrån ett holistiskt lärandeperspektiv, kan detta förstås som att ledarskapsutveckling behöver hanteras på flera olika sätt. Studien bidrar med att kombinera teorier om individuellt lärande, arbetsplatslärande och deltagande praxis.

**Kontaktinformation:** [mmt@du.se](mailto:mmt@du.se)

# **Att gå från individnivå till organisatorisk nivå i arbetsmiljöarbetet – resultat och praktiska erfarenheter från följeforskning inom Västra Götalandsregionen**

Magnus Åkerström1,2, Jonathan Severin1, Ingibjörg H. Jonsdottir1,3

1Institutet för stressmedicin, Västra Götalandsregionen, Göteborg, Sverige, 2Arbets- och miljömedicin, Avdelningen för Samhällsmedicin och folkhälsa, Institutionen för medicin, Sahlgrenska akademin, Göteborgs universitet, Göteborg, Sverige, 3Socialmedicin, Avdelningen för Samhällsmedicin och folkhälsa, Institutionen för medicin, Sahlgrenska akademin, Göteborgs universitet, Göteborg, Sverige

## Bakgrund och syfte

Många arbetsplatser, särskilt inom den offentliga sektorn, brottas med en hög sjukfrånvaro, ofta i samband med en hög personalomsättning. Den arbetsrelaterade psykiska ohälsan utgör en betydande del av denna sjukfrånvaro och leder till stora effekter både för arbetsgivaren och de enskilda individerna som drabbas.

Det finns ett starkt samband mellan den arbetsrelaterade psykiska ohälsan och bristande förhållanden på arbetsplatsen. För att förebygga arbetsrelaterad ohälsa rekommenderar därför både tidigare forskning, och arbetsmiljöverkets regelverk, insatser på en organisatorisk nivå, dvs. åtgärder som fokuserar på att genom förändrade strukturer, styrning, beslutsfattande och ramar förbättra medarbetarnas arbetsförhållanden snarare än att stärka enskilda individer.

Utvärderingar av genomförda arbetsmiljöinterventioner, samt annan forskning, har dock visat att majoriteten av de insatser som görs fortfarande är på individnivå och kunskaper om hur man arbetar med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i praktiken har efterfrågats av såväl chefer, HR och Företagshälsovården. Behovet har aktualiserats ytterligare under den pågående covid-19-pandemin då den ökade belastningen på medarbetarna lett till krav på snabb mobilisering av organisatoriska åtgärder för att säkerställa en hållbar arbetsmiljö även under pandemin.

Sedan 2017 har Västra Götalandsregionen initierat en storskalig satsning som syftar till att förbättra arbetsmiljön och sänka sjukfrånvaron bland dess medarbetare genom åtgärder på en organisatorisk nivå. Institutet för stressmedicin har både bedrivit följeforskning av denna satsning samt fått en unik insyn i arbetet genom sitt stödjande uppdrag både till regionen, satsningen och den interna företagshälsovården.

Detta symposium syftar till att sprida både resultat från denna följeforskning och de praktiska erfarenheter som arbetet med satsningen gett. Utifrån dessa resultat och erfarenheter kommer vi sedan att diskutera arbetssätt för att gå från individnivå till organisatorisk nivå i det systematiska arbetsmiljöarbetet samt hur befintlig personalstatistik kan användas för att utvärdera och utveckla arbetsmiljöarbetet och användas för att designa anpassat stöd under extraordinära situationer inom en organisation.

## Upplägg

Symposiet kommer bestå av fyra forskningspresentationer som belyser olika aspekter utifrån ovanstående tema (se titlar nedan). Alla presentationerna kommer följa samma upplägg och gå från ”forskning till praktik”, dvs. resultat från följeforskning utifrån varje aspekt kommer presenteras följt av en diskussion om fyndens praktiska relevans och hur resultaten användes för att utveckla arbetsmiljöarbetet inom Västra Götalandsregionen. Tiden kommer även anpassas så att möjlighet till en kort diskussion och frågor kommer finnas efter varje föredrag.

De ingående forskningspresentationerna samt föredragshållare är:

1. **Metodik för att utvärdera förändringar inom arbetsmiljön – hur befintlig personalstatistik kan ge kunskap om effekten av insatser och förändringar i arbetsmiljön**

*Magnus Åkerström, utvecklingsledare på Institutet för stressmedicin*

1. **Kan arbetsförhållandena förbättras och sjukfrånvaron sänkas genom interventioner designade och implementerade av första linjens chefer med stöd av HR?**

*Jonathan Severin, forskningsassistent på Institutet för stressmedicin*

1. **Att använda processtödjare för att sänka sjukfrånvaron – utvärdering av en intervention där arbetsplatser med hög sjukfrånvaro erbjöds externt stöd i förändringsarbetet**

*Magnus Åkerström, utvecklingsledare på Institutet för stressmedicin*

1. **Hur har covid-19-pandemin påverkat arbetsförhållandena bland medarbetare inom vården – en utvärdering av pandemins effekter på arbetsförhållandena samt arbetssätt för att anpassa stöd till utsatta grupper**

*Ingibjörg Jonsdottir, verksamhetschef på Institutet för stressmedicin*

Kontaktinformation: magnus.akerstrom@vgregion.se

Detta abstrakt ingår i symposiet ” Att gå från individnivå till organisatorisk nivå i arbetsmiljöarbetet – resultat och praktiska erfarenheter från följeforskning inom Västra Götalandsregionen”

**Metodik för att utvärdera förändringar inom arbetsmiljön – hur befintlig personalstatistik kan ge kunskap om effekten av insatser och förändringar i arbetsmiljön**

Magnus Åkerström1,2, Jonathan Severin1, Henrik Imberg3, Lisa Björk1,4, Linda Corin1,4, Ingibjörg H. Jonsdottir1,5

*1Institutet för stressmedicin, Västra Götalandsregionen, Göteborg, Sverige, 2Arbets- och miljömedicin, Avdelningen för Samhällsmedicin och folkhälsa, Institutionen för medicin, Sahlgrenska akademin, Göteborgs universitet, Göteborg, Sverige, 3Institutionen för matematiska vetenskaper, Chalmers tekniska högskola och Göteborgs universitet, Göteborg, Sverige, 4Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet, Göteborg, Sverige, 5Socialmedicin, Avdelningen för Samhällsmedicin och folkhälsa, Institutionen för medicin, Sahlgrenska akademin, Göteborgs universitet, Göteborg, Sverige,*

## Bakgrund

Många arbetsplatser, särskilt inom den offentliga sektorn, brottas med en hög sjukfrånvaro och kunskaper om effektiva sätt att förebygga arbetsrelaterad ohälsa i praktiken efterfrågas av såväl chefer, HR som Företagshälsovården.

För att förebygga arbetsrelaterad ohälsa, rekommenderar både tidigare forskning och arbetsmiljöverkets regelverk, arbetsplatsinsatser på en organisatorisk nivå. Denna typ av insatser består av åtgärder som syftar till att eliminera grundproblemen som finns på arbetsplatsen genom att t.ex. fokusera på strukturer, styrning, beslutsfattande och ramar.

Dock har utvärderingar av interventioner på organisatorisk nivå visat på skiftande resultat vilket delvis har tillskrivits avsaknaden av effektiva metoder för att utvärdera denna typ av interventioner.

För att kunna skilja effekter från interventionerna från effekter från andra samtidigt pågående förändringar inom arbetsmiljön krävs både en studiedesign och statistiska metoder som klarar av att skilja dessa effekter åt. Eftersom denna typ av metoder har efterfrågats i tidigare forskning har vi fokuserat på att ta fram och testa ett metodiskt tillvägagångssätt för detta.

## Syfte

Syftet med studien var att föreslå en metodik för att utvärdera interventionseffekter från arbetsplatsinterventioner på en organisatorisk nivå som tar bättre hänsyn till den kontext i vilken interventionen implementerats.

## Metod

I denna studie har vi utnyttjat personaldata och data från genomförandet av en intervention som startade 2017 i en region inom offentlig sektor, med målet att sänka sjukfrånvaron och förbättra arbetsmiljön på arbetsplatser inom regionen. Sjukfrånvaro, personalomsättning, sysselsättningsgrad och tjänstledighet utan lön samlades in för de 8 deltagande interventionsgrupperna och deras respektive referensgrupper. Sammanlagt insamlades data för 58 månader (före och efter interventionen) och eventuella interventionseffekter utvärderades med flernivåanalys och tidsserieanalys. Processdata samlades in från interventionens processtödjare och nyttjades, tillsammans med analyserna för referensgrupperna, för att skilja interventionseffekterna från andra samtida effekter inom arbetsmiljön.

## Resultat

Hos de arbetsplatser som inte deltagit i interventionen observerades en säsongsvariation i alla de effektmått som ingick i studien och det fanns tidstrender i sjukfrånvaron och personalomsättningen som inte gick att koppla till interventionen. När modellen justerades för tidstrender och säsongsvariabilitet sjönk den totala variationen i genomsnitt med 16 % (variationsvidd 1-39%).

Vid utvärdering av förändringar före och efter tidpunkten för intervention observerades signifikanta förändringar inom både interventions- och referensgrupper. Därmed krävdes en jämförelse mellan interventions- och referensgrupperna, för att utvärdera om interventionen har en effekt i sig som inte beror på studierelaterade faktorer eller andra samtidiga organisatoriska förändringar. Interventionseffekten varierade även mellan de olika interventionsgrupperna.

För att utvärdera effekterna av en intervention på organisatorisk nivå så måste en justering ske för trender över tid, autokorrelation i data, säsongsvariation samt andra samtida förändringar i arbetsmiljön. Detta kan göras genom en kombination av flernivåanalys, tidsserieanalys, processutvärdering och jämförelse mot referensgrupper.

**Kontaktinformation:** magnus.akerstrom@vgregion.se

Detta abstrakt ingår i symposiet ” Att gå från individnivå till organisatorisk nivå i arbetsmiljöarbetet – resultat och praktiska erfarenheter från följeforskning inom Västra Götalandsregionen”

**Att använda processtödjare för att sänka sjukfrånvaron – utvärdering av en intervention där arbetsplatser med hög sjukfrånvaro erbjöds externt stöd i förändringsarbetet**

Magnus Åkerström1,2, Jonathan Severin1, Henrik Imberg3, Lisa Björk1,4, Linda Corin1,4, Ingibjörg H. Jonsdottir1,5

1Institutet för stressmedicin, Västra Götalandsregionen, Göteborg, Sverige, 2Arbets- och miljömedicin, Avdelningen för Samhällsmedicin och folkhälsa, Institutionen för medicin, Sahlgrenska akademin, Göteborgs universitet, Göteborg, Sverige, 3Institutionen för matematiska vetenskaper, Chalmers tekniska högskola och Göteborgs universitet, Göteborg, Sverige, 4Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet, Göteborg, Sverige, 5Socialmedicin, Avdelningen för Samhällsmedicin och folkhälsa, Institutionen för medicin, Sahlgrenska akademin, Göteborgs universitet, Göteborg, Sverige

## Bakgrund

Många arbetsplatser, särskilt inom den offentliga sektorn, brottas med en hög sjukfrånvaro och kunskaper om effektiva sätt att förebygga arbetsrelaterad ohälsa i praktiken efterfrågas av såväl chefer, HR som Företagshälsovården.

För att förebygga arbetsrelaterad ohälsa, rekommenderar både tidigare forskning och arbetsmiljöverkets regelverk, arbetsplatsinsatser på en organisatorisk nivå. Denna typ av insatser består av åtgärder som syftar till att eliminera grundproblemen som finns på arbetsplatsen genom att t.ex. fokusera på strukturer, styrning, beslutsfattande och ramar.

Det är viktigt att insatser är effektiva och ger ett önskvärt resultat, till exempel förbättrar arbetsmiljön eller sänker sjukfrånvaro, eftersom resurser är begränsade och måste användas där de gör mest nytta. Det saknas dock kunskaper om hur effektiva interventioner ska designas och implementeras.

Processtöd i komplexa interventioner har blivit en vanlig arbetsmetod för att designa och implementera insatser i arbetsmiljön. Kunskapen om metodens effekt samt systematiska tillvägagångssätt för att framgångsrikt utföra processtöd är dock begränsad.

## Syfte

Syftet med studien var att utvärdera interventionens genomförande och effekt samt faktorer som påverkar dessa. Resultatet av studien kan i sin tur användas för att förbättra effektiviteten av detta vanligt förekommande arbetssätt för att designa och implementera insatser i arbetsmiljön.

## Metod

Studien är baseras på en intervention som omfattade 8 interventonsgrupper (ca 1600 anställda totalt) som genomfördes åren 2017–2018 i en region inom offentlig sektor, med målet att sänka sjukfrånvaron och förbättra arbetsmiljön på arbetsplatser inom regionen. En processutvärdering genomfördes utifrån intervjuer med processtödjarna och efterlevnaden av interventionens intention skattades för varje interventionsgrupp. För att utvärdera effekten av insatserna har vi utnyttjat personaldata rörande sjukfrånvaro, personalomsättning, sysselsättningsgrad och tjänstledighet utan lön för de 8 deltagande interventionsgrupperna och deras respektive referensgrupper. Sammanlagt insamlades data för 58 månader (före och efter interventionen) och eventuella interventionseffekter utvärderades med en kombination av flernivåanalys och tidsserieanalys.

## Resultat

Användningen av processtödjare resulterade i en hög efterlevnad av interventionens intention där 7 av 8 interventionsgrupper bedömdes ha en hög efterlevnad av interventionens intention. På övergripande nivå resulterade interventionen i en positiv effekt på sjukfrånvaron motsvarande 1,9 %-enheter (p<0,001). Dessutom identifierades en fördröjd övergripande effekt även för personalomsättning motsvarande 0,4 %-enheter (p<0,05). När effekten för enskilda grupper utvärderades identifierades dock en stor spridning i effekten för de olika interventionsgrupperna och en positiv effekt kunde endast påvisas för två av de åtta interventionsgrupperna. Denna variation kunde inte förklaras av interventionsgruppens efterlevnad av interventionens intention men variationen kan användas för att få en fördjupad kunskap kring anledningar till varför en intervention fungerade eller inte.

**Kontaktinformation:** magnus.akerstrom@vgregion.se

## Lyckas eller lämna – en intervjustudie av relationen mellan giggare och tjänsteförmedlande plattformar inom svensk servicesektor

David Öborn Regin, Robert MacKenzie, Arbetsvetenskap Karlstad Universitet, Henrik Örnebring, Elizabeth Van Couvering, Media och kommunikationsvetenskap, Karlstad Universitet.

## Bakgrund

Denna presentation bygger på en pågående studie av plattformsmedierade tjänster i Sverige. Medan en hel del uppmärksamhet har ägnats åt leverans- och transporttjänster som Foodora och Uber fokuserar denna studie på de mindre utforskade digitala plattformar som tillhandahåller lokala servicetjänster utan högre kvalifikationskrav (jmf De Groen, Maselli & Fabo, 2016).

Plattformarna levererar varierande uppdrag, och omfattar exempelvis eventbemanning, marknadsföring, underhåll av hem och trädgårdar och andra enklare serviceuppgifter. Plattformarna verkar på en konkurrensintensiv marknad där det verkar finnas fler plattformar och ”giggare” i Sverige än det finns faktiska uppdrag att ta (Drahokoupil & Fabo, 2016) vilket leder till att många av de tidiga aktörerna lagt om sin verksamhet, alternativ lagt ner den. Gig-plattformar har, åtminstone tidigare, agerat i något av en juridisk gråzon där de försökt undvika de skyldigheter som åläggs traditionella arbetsgivare och snarare positionerat sig som mellanhänder och förmedlare av arbete. Däremot verkar de i högre grad anpassa sig till strukturerna på den svenska arbetsmarknaden.

## Syfte

Plattformarna står inför utmaningen att behålla såväl sina kunder som ”giggare” eftersom möjligheten alltid finns för dem att göra upp sina egna arrangemang utanför plattformen. De kan å ena sidan inte erbjuda tryggheten som en mer traditionell anställning ger i form av garanterade inkomster, å andra sidan är det avgörande för plattformarnas lönsamhet att de lyckas behålla arbetskraften på plattformen då de utgör deras inkomstkälla.

I denna presentation utforskas och diskuteras strategier plattformarna använder för att förhindra att giggare och kunder gör upp utanför plattformen, och för att behålla sin ”pool” av giggare

## Metod

Projektet SWEGIG i sin helhet bygger på intervjuer med giggare, platformsföretag och andra intressenter såsom myndigheter och intresseorganisationer, samt analyser av de olika plattformsapparna. Denna presentation bygger på intervjuer med 30 giggare som är aktiva på någon eller flera av de plattformar som tillhandahåller lokala servicetjänster.

## Resultat

De fyra identifierade strategierna är 1) den tekniska vägen: att tekniskt försvåra kommunikationen mellan giggare och klient utanför appen 2) kontraktsvägen: att genom avtal göra det omöjligt för kunden att anställa giggaren under en övergångsperiod, 3) strukturvägen: interna nivåsystem där tillgången till uppdrag, lönenivåer och förmåner bestäms av antal tidigare utförda uppdrag och 4) den sociala vägen: att skapa en känsla av gemenskap, gemensamma intressen och där informella sociala relationer är centrala för fördelningen av uppdrag.

Olika plattformar hanterar den potentiella problematiken på olika vis utifrån sina målgrupper av kunder och giggare. Resultaten i denna studie styrker argumentet att det inte rör sig om en enhetlig ”gigsektor” med gemensam logik och funktionssätt (Jesnes, 2019, s. 61), gigifieringen för med sig olika effekter för olika sektorer.

Giggarna förhåller sig inte heller passiva inför de olika strategierna utan försöker att på olika sätt kringgå eller dra fördel av dem, medan andra helt enkelt gör upp sina uppdrag utanför plattformen trots försöken att hålla dem kvar

**Kontaktinformation:** david.oborn@kau.se

1. Bernhard-Oettel, C., Aronsson, G. (2020) När du och ditt jobb inte (längre) passar ihop – en studie av förebyggande effekter av Yrkeslivsplanering och KBT [↑](#footnote-ref-1)
2. Äntligen måndag – Arbetsmarknad för alla, Torild Carlsson (2018), s 214–215 [↑](#footnote-ref-2)
3. Bernhard-Oettel, C., Aronsson, G. (2020) När du och ditt jobb inte (längre) passar ihop – en studie av förebyggande effekter av Yrkeslivsplanering och KBT [↑](#footnote-ref-3)
4. Exempelvis får vägledare, i fysiska möten, lära sig att sitta så att klienten inte känner att det förväntas ögonkontakt då detta anses riskera att störa individens egen reflektion. [↑](#footnote-ref-4)