

Abstracts

FALF11

Det nya arbetslivet



Abstract till FALF:s konferens 2011

Abstracten är sorterade i alfabetisk ordning efter förstaförfattarens efternamn.

Innehållsförteckning:

Abstract till FALF:s konferens 2011	1
<i>Kenneth Abrahamsson</i>	5
Har jobben blivit bättre eller sämre? Kan arbetslivsforskningen ge ett svar?	5
<i>Lena Abrahamsson</i>	6
Erfarenheter från en genusanalys av läget inför den nya gruvan i Pajala	6
<i>Petra Ahnlund</i>	7
Omvårdnadsutbildningens legitimitet. Erfarenheter av studier på gymnasie- och vuxenutbildning, karriärvägar och framtida önskeområden.	7
<i>Monica Andersson Bäck</i>	8
Between control and autonomy in Swedish psychiatry	8
<i>Sören Augustinsson</i>	10
Rehabilitering genom Kultur på recept – en omöjlig möjlighet?	10
<i>Eva Bejerot, Daniel Dunér & Axel Winkler</i>	12
Öppna jämförelser av arbetsmiljö på Internet – vinster och risker för forskare, respondenter och andra intressenter	12
<i>Leif Berglund</i>	13
Näringslivet i Kiruna	13
<i>Birgitta Bergvall-Kåreborn och Debra Howcroft</i>	14
Crowdsourcing and ICT work: A study of Apple and Google mobile phone application developers	14
<i>Torsten Björkman & Karin Lundqvist</i>	16
Vad förklarar Lean-konceptets långvariga framgångar? Är de eviga?	16
<i>John Boman, Christer Johansson & Ulrik Lögdlund</i>	17
Projektarbetaren i det nya arbetslivet	17
<i>Mikael Brännmark, Pernilla Lindskog, Agneta Halvarsson</i>	18
Lean in Swedish Municipalities and Hospitals. Effects on Working Conditions	18
<i>Mikael Brännmark</i>	19
Lean Administration: A literature review of the forms and effects when the concept is implemented in municipalities	19
<i>Anders Edvik och Charlotte Petersson</i>	20
Från styrdokument till handling - utmaningar vid institutionaliseringen av arbetsmarknads- och integrationspolitiska beslut och riktlinjer	20
<i>Marianne Ekman & Annika Vänje</i>	21
Från ord till handling	21
<i>Mathias Ericson</i>	22
Förändring av manlig homosocialitet inom brandmannayrket	22
<i>Tina Forsberg Kankkunen, Hans Hasselblad, Eva Bejerot</i>	23
En kår i förändring – en intervjustudie om läkarprofessionens förutsättningar för kunskapsutveckling	23
<i>Magnus Frostenson</i>	24
Läraren som konkurrensmedel: Kunskapskälla, stödperson eller icke-person?	24
<i>Gunvor Gard och Annika Svensson Dahlgren</i>	26
Stressreducerande interventioner i dagens arbetsliv. Vad fungerar på grupp och organisatorisk nivå?	26
<i>Sten Gellerstedt</i>	27
Andelen med enkla jobb ökar inom LO-sektorn	27

<i>Ewa Gunnarsson</i>	28
Jämställdhetsintegrering med förhinder - att utmana normer och värderingar om kompetens och rekrytering som förhindrar jämställdhetsintegrering.	28
<i>Carin Håkansta</i>	29
Hur säger man arbetslivsforskning på holländska?	29
<i>Bengt Halling och Jonas Renström</i>	30
Lean and the implementation process – managers perspective on change	30
<i>Niklas Hansen</i>	32
Ska alla med? Homogenisering och differentiering vid privatisering på ett svenskt akutsjukhus	32
<i>Gunnika Isaksson-Lutteman, Bengt Sandblad, Arne W. Andersson & Simon Tschirner</i>	33
Reducing unnecessary cognitive load in traffic control	33
<i>Mats Jakobsson</i>	34
Ungdomar i Norrbotten; Klass, genus och framtidsplaner	34
<i>Rebecka Janols</i>	35
The new Clinical Practice: How Nurses and Physicians Experience Clinical Practice Supported by Electronic Patient Records	35
<i>Tommy Jensen och Johan Sandström</i>	36
Demoraliserande processer i företag	36
<i>Bo Johansson, Kjell Rask och Magnus Stenberg</i>	38
Piece rates and their effects on health and safety - a literature study	38
<i>Bo Johansson, Jan Johansson och Lena Abrahamsson</i>	39
Attraktiva arbetsplatser i framtidens gruva	39
<i>Jan Johansson</i>	40
Framtiden gruvindustri - sexton förutsägelser	40
<i>Kristina Johansson</i>	41
Den könande stormarknaden – skisser från ett pågående etnografiskt fältarbete	41
<i>Kristina Johansson och Therese Öhrling</i>	42
Arbetets intensifiering: exempel från en livsmedelsbutik och en kommunal städenhet i förändring	42
<i>Peter Johansson</i>	43
Mikrokontexter som lärmiljö. En organisationspedagogisk studie av konstruerande av lärmiljö i vuxenutbildningsverksamhet.	43
<i>Stina Johansson</i>	45
Implementing Lean production – a challenge for the trade unions	45
<i>Hannes Kantelius, Kristina Håkansson & Tommy Isidorsson</i>	46
Stable flexibility – the use of temporary agency workers in Sweden (working title)	46
<i>Jan Ch Karlsson, Egil J Skorstad & Inger Lise B Hansen</i>	47
Kulturbrytningar i arbetsorganisationer – en studie med utgångspunkt i Lysgaards teori om arbetarkollektivet	47
<i>Ann-Charlotte Kassberg, Maria Prellwitz, Maria Larsson-Lund</i>	48
Användning av vardagsteknik- hinder eller möjlighet till återgång i arbete efter förvärvat hjärnskada?	48
<i>Eva Källhammer & Åsa Wikberg Nilsson</i>	49
Personas: en metod för att öka genusmedvetenheten i arbetslivet?	49
<i>Linda Lane</i>	50
Job discretion, work demands and support – A comparison of female retail workers in the UK and Sweden	50
<i>Robert Larsson</i>	51
Hälsoinriktat förändringsarbete i organisationer – en litteraturstudie om organisationsförändringar och idéer om hälsofrämjande arbetsplatser	51
<i>Kjell Ledin</i>	52

Personlighetstester: Vetenskap eller humbug? Utveckling och konstruktion av ett test för mätning av kognitioner, emotioner och beteenden i mötessituationer.	52
<i>Kristina Lindholm och Petra Jonvallen</i>	53
Steering for equal treatment? The process of developing gender equal care plans in Swedish healthcare organizations.	53
<i>Øystein M. Langaas</i>	54
Strategisk organisasjon- og ledelsesutvikling/Aksjons-orientert interaktiv forskning	54
<i>Antoni Lindgren</i>	55
Work, value and creativity	55
<i>Anette Löfström</i>	56
Studie av en webbaserad ledningsstrategi i en stor organisation	56
<i>Ruth Mannelqvist, Per Norberg, Lotti Ryberg-Welander, Sara Stendahl & Annamaria Westregård</i>	56
Sjukförsäkringen och arbetsrätten.	56
<i>Fredrik Movitz & Klas Levinson</i>	58
Does it Matter, and for Whom? An attempt to Estimate The Perceived Short- and Long-term Effects of Union Board Representation, Forms of Participation and Influence for Swedish Firms and Employees	58
<i>Fredrik Movitz & Michael Allvin</i>	59
What's wrong with the university? Towards an Organizational Explanation of differences in Working Conditions and Outcomes Between Two Groups of Autonomous Knowledge Workers in Sweden	59
<i>Paula Mulinari</i>	60
Arbetsplatsmotstånd och strategier mot rasism	60
<i>Zoe Nikolaidou och Anna-Malin Karlsson</i>	61
The Swedish nursing home in the new work order. Contradicting objectives, identities and discourses	61
<i>Per Norberg, Ruth Mannelqvist, Lotti Ryberg-Welander, Sara Stendahl & Annamaria Westregård</i>	62
Sjukförsäkringen och arbetsrätten.	62
<i>Hasse Nordlöf</i>	64
Presentation av ett avhandlingsprojekt – Implementering av säkerhetskultur på ett stålindustriföretag	64
<i>Anna-Lisa Osvalder, Jonas Andersson, Lars-Ola Bligård och Håkan Alm</i>	65
Förbättrad arbetsmiljö i kontrollrum genom fokus på ökad människa-maskininteraktion	65
<i>Margareta Oudhuis</i>	67
Reclaiming the workshop vs In search for profitability. A change of work organisation and production system design in two Swedish manufacturing companies - reasons and outcomes	67
<i>Johanna Overud</i>	68
Att skapa politik för en ny tingens ordning – aktivering, lokalisering och segregering i 1960-talets AMS-politik	68
<i>Karolina Parding</i>	69
<i>Saila Piippola</i>	70
Arbetslinjen - Social trygghet eller risk?	70
<i>Kjell Rask</i>	71
Nya GIRON - Samhällsomvandling i malmfälten	71
<i>Päivi Riestola</i>	73
Nya krav på chefer i en "Högpresterande kultur"?	73
<i>Lotti Ryberg-Welander, Per Norberg, Ruth Mannelqvist, Sara Stendahl & Annamaria Westregård</i>	74
Sjukförsäkringen och arbetsrätten.	74

<i>Erica Sandlund, Liselotte Jakobsen, Cecilia Nahnfeldt, Lina Nyroos & Christina Olin-Scheller</i>	76
The Performance Appraisal Interview – an arena for the reinforcement of norms for employeeship	76
<i>Johan Sandström</i>	77
Att arbeta för ett smutsigt företag	77
<i>Lisa Schmidt, John Sjöström & Ann-Beth Antonsson</i>	78
Hur fungerar samarbetet mellan företag och företagshälsovården?	78
<i>Eva Schömer</i>	79
Intersektionalitet – en samlad lag mot diskriminering konsensus eller konflikt	79
<i>Per Sederblad</i>	80
Japanska produktionskoncept och Lean Production i Sverige – Scantias produktionssystem som modell	80
<i>Fredrik Sjögren</i>	81
Ett genusperspektiv på IKT-forskningsorganisationer och processer i förändring	81
<i>Sara Stendahl, Per Norberg, Ruth Mannelqvist, Lotti Ryberg-Welander & Annamaria Westregård</i>	81
Sjukförsäkringen och arbetsrätten.	81
<i>Anna-Karin Waenerlund, Pekka J. Virtanen & Anne Hammarström</i>	83
<i>Linda Wallin, Anders Östebo och Annika Härenstam</i>	84
CHEFiOS – ett FoU-projekt som fokuserar på förutsättningarna för att vara chef i offentlig sektor.	84
<i>Annamaria Westregård, Per Norberg, Ruth Mannelqvist, Lotti Ryberg-Welander & Sara Stendahl</i>	85
Sjukförsäkringen och arbetsrätten.	85
<i>Lena Wilhelmson, Marianne Döös och Peter Johansson</i>	87
Middle managers' strategies to overcome organizational borders	87
<i>Ingemar Åkerlind, Camilla Eriksson, Cecilia Ljungblad, Robert Larsson</i>	88
Verksamhetsstyrning, arbetsmiljö & hälsa inom kommunal vård och omsorg – arbetsgivarens perspektiv	88
<i>Anneli Öljarstrand</i>	90
Relationen mellan kyrkoherde och anställda i ljuset av spänningen mellan församlingen som arbetsplats och församlingen som trosgemenskap	90
<i>Cecilia Österman</i>	91
Engaging safety delegates in a collaborative design process for increased safety and efficiency in shipping	91

Kenneth Abrahamsson

Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap

Har jobben blivit bättre eller sämre? Kan arbetslivsforskningen ge ett svar?

Lena Abrahamsson

Avdelningen för Arbetsvetenskap, Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle
Luleå tekniska universitet

Erfarenheter från en genusanalys av läget inför den nya gruvan i Pajala

Jag kommer att presentera resultat från en base line study som gjordes inför Northland Resources nya gruva i Pajala. I studien analyserade jag utgångsläget när det gäller in- och utflyttning, utbildning, arbetsmarknad, lokal kultur och arbetsorganisation o dyl utifrån ett genusperspektiv.

The most obvious ‘gender issue’ for the Swedish mining industry is the very low percentage of women, which is even lower among mining workers. In order to recruit the best people a company needs to attract both women and men, but the mining companies experience difficulties in recruiting women. The reasons for the problems can be found in the local culture, labour market and educational traditions, but also in the mining companies themselves. The region surrounding Pajala is characterised of a gender segregated labour market and gender stereotyped culture. Many young people move out from the region and this is especially true for women. There is also a low educational level, especially among the men. In the mining companies the workplace culture has connections to a masculinity based on a ‘macho-style’ and a history of resistance towards women in the mine.

But ‘gender’ is not only a question of recruiting women to a male dominated industry. A gender unequal organisation can produce inflexibility and also hinder learning and innovation. In mining companies this can manifest itself in hesitant attitudes towards safety and technological development. Mining companies of the future will face higher demands on safety, gender equality and the need of continuous implementation of new technology and modern, efficient and lean organisations.

The baseline study shows that Northland Resources in the process of establishing in the region needs to develop a strategy of how to deal with and manage the problems and opportunities in the region as well as inside the company (the mining culture). This also applies for future mining in a broader perspective – and also regional development.

Petra Ahnlund

Umeå universitet

Omvårdnadsutbildningens legitimitet. Erfarenheter av studier på gymnasie- och vuxenutbildning, karriärvägar och framtida önskeområden.

Bakgrund och syfte:

Att höja kompetensnivån för personal i äldreomsorgen har länge varit ett centralt mål på nationell nivå. Personalen ska ha grundutbildning enligt gymnasieskolans omvårdnadsprogram samt fördjupningskurser och specialisering inom relevanta områden som lägsta utbildningsnivå. På kommunal nivå, där man ska rekrytera personal till fungerande verksamheter för arbete i direkt kontakt med äldre, har man delvis andra utgångspunkter i sin bedömning av kompetenskrav och utbildningsbehov. Enhetschefer ger uttryck för en ambivalens inför vad de anser vara den bästa kompetensen och personalen frågar sig vad en utbildning från omvårdnadsprogrammet betyder för det praktiska arbetet. De pekar dels på ett sug efter kompetensutveckling och dels på att det är viktigare med praktisk erfarenhet än med formell utbildning. Presentationen fokuserar på hur intentionerna med att höja utbildningsnivån och formalisera all kompetens kring en utbildning för att säkra återväxten inom äldreomsorgen, har lyckats och konsekvenserna av detta.

Metod:

En enkätundersökning har genomförts med personer som avgick från omvårdnadsprogrammet 1999 och 2004 angående nuvarande arbetet, utbildningens relevans osv. Statistik inköpt från SCB och befintlig statistik har analyserats för att studera karriärvägar för de som avgått från omvårdnadsprogrammet. En enkätstudie och en intervjustudie med elever på vuxenutbildningen har genomförts för att få veta mer om tidigare yrkeserfarenheter och framtida önskeområden inom vård och omsorg.

Key words: äldreomsorg, handikappomsorg, omvårdnadsutbildning, formell kompetens, erfarenhetsbaserad kompetens, gymnasieutbildning och vuxenutbildning

Monica Andersson Bäck

Vårdalinsitutet/CEFOS/ Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet

Between control and autonomy in Swedish psychiatry

Background: Manager is in most parts of society a prestigious title and an attractive role (Yukl 1989), however not in psychiatry. Here it is difficult to find people willing to take up the official lead of a unit. In some part of Swedish hospital psychiatry and community care for persons with mental disorders, there is a high turnover of managers, although a lot of psychiatry staff remains in psychiatry their whole working life and not seldom in the same organization. Psychiatry in Sweden has been delineated as an area characterized by sever problems and systematic defaults in terms of availability of adequate care, support and service, lacking cooperation among authorities at different levels, need of scarce resources, expertise and suitable methods (SOU 2006: 100). However in opposite to other sectors the manager is not a key-actor for change, (cf. Holmberg & Åkerblom 2001), but a person with a quit anonymous role

Middle-managers are generally described as being in a vulnerable position and trapped between interested parties (Glouberman & Mintzberg 2001; Dellve & Wikström 2009). Managers should undertake formal direction, supervision and control via technologically and methodologically driven labor processes, customer feedback, and performance targets, at the same time as they themselves are subject for all kinds of control. The middle managers' freedom seem to be violated by control mechanisms of a disciplinary cognitive character as well as mechanisms that constituted normative control, such as budget issues and legislation.

There is a need for theoretical and empirical knowledge about service work in general (claimed by for example Bolton & Houlihan 2010) and in this particular kind of public sector human service organization (Hasenfelt 1983; Foucault 1961/1986) to further understand the complex relation of worker–customer- management and the middle-managers situation in terms of power, control and autonomy. The significance of these terms is high, because of their close relation to well-being and work.

Purpose: The middle management, i.e. the role and discretion of first and second-line managers in Swedish psychiatry is the focus of this study. What does it mean to be a manager in psychiatry? What freedom to act does managers in psychiatry experience and what factors are related to their scope of action? The aim was to develop knowledge about the constraints within which the middle manager is supposed to act and which freedom of action he/she perceive to have and is actually using. The study focuses on the tensions between control and autonomy for psychiatry managers and their strategies to handle everyday conflicts and contradictions.

Method: The study springs from a two year research project of conditions for middle-management in Swedish psychiatry and has a mix-method design. The triangulation combines interviews with unit managers in different organization of mental care with observations from workplaces and management training within two geographical areas in southern Sweden, i.e. Västra Götaland Region and Scanie Region. Furthermore it draws on studies of documents, articles in professional journals and media and a short survey to professionals at management positions within Swedish psychiatry.

Presumed result: The study is drawing on notion of power, such as access to information, resources, and lines of support (e.g. Kanter 1979; Bolton & Houlihan 2010) as well as traditional and recent labor process debates on control and autonomy (for a review see Thompson & van Broek 2010). Being a manager in a human service organization convey an administrative approach. By adopting such approach the middle managers relinquish to some extent their moral responsibility (Karlsson 2006). Discretions are defined by the legislation, by the organizational aspects and by other aspects of the work and the work content in psychiatry. In concrete actions the actors' experience based knowledge and personal features might to some point govern how the given discretion will be perceived and used and thereby what actions will be taken. However the scope of action seems to be rather fixed.

Sören Augustinsson

Högskolan Kristianstad

Rehabilitering genom Kultur på recept – en omöjlig möjlighet?

Kultur på recept är ett svar på behovet att testa nya arenor, metoder och resurser som stöd för rehabilitering. Utmaningen är att även våga pröva sådant som faller utanför traditionell sjukvård. Kultur på recept kan ses som en komplementär metod och resurs för rehabilitering som också utmanar delar av den traditionella synen på vad som anses som sjukvård. Region Skåne har, på initiativ från bland annat kulturministern, med Kultur på recept i Helsingborg prövat och testa det oprövade. Projektet var ett samverkansprojekt mellan Helsingborgs stad och Capio Citykliniken söder. Målet var att pröva modellen Kultur på recept ur två perspektiv. Den ena utifrån deltagarnas beskrivningar, tolkningar och upplevelser. Den andra var att testa modellen i form av samverkan mellan vårdcentral, dess resursteam med flera aktörer och Kultur i Helsingborgs stad med dess unika förutsättningar. Under 10 veckor med 2-3 aktiviteter i veckan, i grupper om 5-8 personer, har långtidssjukskrivna med diagnoser som smärta och depression deltagit i olika kulturaktiviteter som musik, utställningar, vandringar på Sofiero och Fredriksdal, bibliotek och litteratur, teater och historia. Övergripande frågor var: Hur kan rehabilitering med stöd av kultur genomföras? Vilka tolkningar och upplevelser har deltagarna av olika skeenden inom ramen för Kultur på recept? Vilka resultat och effekter är möjliga? Denna artikel har en viss tyngdpunkt på den första frågan med bas i fråga två. I fokus står således frågor om vad som har skett – aktiviteter, tolkningar och upplevelser av aktiviteter – mer än resultat och effekter. Frågorna är om skeenden som berör aktiviteter, processer och rörelser i relationer mellan människor och mellan människor och omgivning. Tolkingar och upplevelser är kopplade till hur någon uppfattade dessa skeenden. Det är alltså svårt att svara på första frågan om den andra frågan fått ett för litet utrymme. Huvudfrågan har ändå varit om den modell som använts i Helsingborg är möjlig att använda och i så fall varför och hur? Projektet har omfattat 24 långtidssjukskrivna. 11 av dessa har intervjuats 1-2 timmar. 8 kulturaktiviteter har undertecknad deltagit som observatör. Förutom intervjuer med deltagare har personal på berörd vårdcentral och andra i resursteamet, som var ansvarig för urvalet till projektet, intervjuats. Resultatet är att deltagarnas beskrivningar, tolkningar och upplevelse av projektet målas i mycket ljusa färger. Exempelvis ”*Jag börjar komma ihåg saker som gör livet värt att leva*”. ”*Det är så mycket fint man glömt. Skitbra idé detta*”. Deltagarnas upplevelse kan förstås i form av att de skiftat perspektiv från sjukdom till det friska och salutogena. Även om det gemensamma i grupperna har varit sjukdomen har det inte pratats sjukdom. En integration av olika forskningsperspektiv visar relativt entydigt varför deltagarnas berättelser har tagit den form och det innehåll som de gjort. Grupprocesser kan, precis som kultur, frambringa fysiologiska reaktioner som bidrar till resurser för att förebygga sjukdom och att ta sig vidare, vilket rehabilitering handlar om. Kultur på recept har alltså använt sig av två hälsogenererande processer – gruppen och kultur. Kultur på recept har inneburit samverkan främst mellan sjukvården och kulturen. I de inledande mötena skedde sådant som är viktigt att beakta, till exempel vikten av att lära känna varandra för att underlätta framtida kommunikation.

Viss forskning om samverkan visar att det krävs någon form av funktion som koordinerar de olika organisationerna. Denna funktion bör, vad gäller samordningsuppgiften, vara tydligt frikopplad från den ordinarie verksamheten. I projektet har projektledaren haft en sådan roll tillsammans med vårdkoordinator och kulturkoordinator. Vårdkoordinator ansvarar för rekryteringen och kulturkoordinator för planering av aktiviteterna. Vårdkoordinator gav en första introduktion till deltagarna och kulturkoordinator tog sedan över och tydliggjorde vad de olika aktiviteterna innehöll. Detta kan möjligen vara en framgångsfaktor för att det ändå gått så smidigt som det får anses ha gjort. Samarbetet har i detta fall mer varit en fråga om samordning än att göra något tillsammans. Det har heller inte funnits något behov av informationsöverföring. Det hade varit möjligt att bättre använda deltagarnas upplevelser på sjukvården. Detta har gjorts i enstaka fall och mer skett utifrån tillfälligheter och personligt engagemang från vårdcentralen.

Eva Bejerot, Daniel Dunér & Axel Winkler

Psykologiska institutionen, Stockholms universitet

Öppna jämförelser av arbetsmiljö på Internet – vinster och risker för forskare, respondenter och andra intressenter

En prototyp för ett rapporteringsverktyg som gör det möjligt för forskare att dela med sig och visualisera data för sina målgrupper via Internet har tagits fram i ett pågående forskningsprojekt. Med detta verktyg kan forskningsresultat baserade på enkätdata redovisas med en hög detaljeringsgrad och användarna kan enkelt jämföra arbetsvillkor för undergrupper: olika arbetsgivare, geografiska områden etcetera. Prototypen för verktyget kan konceptuellt delas upp i två delar: ett verktyg och en webbplats.

- Verktyget används för att skapa webbplatser för visualisering av stora datamängder. Det är designat för att vara enkelt att modifiera och kan användas för vitt skilda forskningsprojekt.
- Webbplatsen visualiserar forskningsresultat från en specifik enkätstudie och demonstrerar vad som är möjligt att göra med hjälp av verktyget.

Med verktyget presenteras data i form av stapeldiagram och medelvärden direkt på Internet som svar på användarnas frågeställningar. Designen gör det möjligt att kombinera stora enkätmaterials potential för jämförelser mellan olika undergrupper, arbetsgivare, geografiska områden etcetera, samtidigt som data kan brytas ner i diagram med data som specifikt berör användarna. På lokal nivå kan data re-analyseras och tolkas av dem med mer kunskap om lokala/regionala förhållanden än de forskare som samlat in data. Detta gör det möjligt att använda resultaten av större enkätstudier i exempelvis lokalt förbättringsarbete eller i någon form av interaktivt forskningsarbete. Medial uppmärksamhet, särskilt på de platser där resultaten avviker negativt från genomsnittet, kan bidra till ett omvandlingstryck (jfr SKL & Socialstyrelsen 2007).

Verktyget programmeras i öppen källkod och blir fritt att använda, reproducera, modifiera och utveckla för envar, enligt principerna i ”open-source”-rörelsen (Stallman 2010). Projektet utvecklas enligt en så kallad ”katedralmodell” (Raymond 1999) där en ”open-source-release” görs när vi arbetat med projektet en tid.

Verktyget kommer att följas upp genom att dess för- och nackdelar diskuteras med målgrupp och intressenter. För arbetslivsforskare finns många frågor om vad denna typ av verktyg kan innebära. Vilka är vinsterna respektive problem och risker med ”öppna jämförelser” av resultat på olika nivåer? Hur påverkas viljan att besvara enkäter då en snabbare och mer detaljerad återkoppling är möjlig? Vilka frågor måste ställas kring upphovsrätt då data kan re-analyseras av andra? Hur vi kan designa våra forskningsprojekt för att ta tillvara, eller begränsa, det som informationstekniken möjliggör?

Leif Berglund

Luleå tekniska universitet

Näringslivet i Kiruna

I Svenskt Näringslivs årliga företagsklimatundersökning har Kiruna kommun under de senaste åren hamnat mycket lågt på den rankinglista som undersökningen resulterar i. Trots det har Kiruna ett näringsliv som i många avseenden blomstrar, dels genom den starka tillväxt som gruvnäringen befinner sig i med positiva effekter som följd för bl.a. verkstadsindustrin, dels den byggrush som den påbörjade stadsomvandlingen inom kort förväntas innebära. I detta paper diskuteras utifrån datamaterial insamlat från intervjuer med Kiruna kommun och Kirunas näringsliv företagsklimat. Vilka faktorer spelar roll för en kommuns företagsklimat och i vilket avseende kan detta verkligen mätas eller uppskattas?

Birgitta Bergvall-Kåreborn och Debra Howcroft

Luleå tekniska universitet och University of Manchester

Crowdsourcing and ICT work: A study of Apple and Google mobile phone application developers

This presentation will focus on ICT work, which is seen by many as a prototypical 'sunrise' occupation, operating at the leading edge of the economy, and characterised by 'geeks' working creatively in design studios in California. Yet as an occupational sector, ICT work is diverse, is difficult to quantify and delineate, and has been subject to continuous restructuring and transformation. The rise and fall of technology shares in the dot.com crash of 2000 highlights the precarious nature of this type of work, which can be risky, short-term, and subject to rapid change. Studies show how ICT workers frequently change their workplaces, their employers, their status of employment (from full to part time and from employees to freelancers) and their work tasks (Christopherson 2004; Kennedy 2010; Marks and Huzzard 2010; Marks and Scholarios 2008).

Our study looks at an emerging area of ICT development: mobile phone applications on iPhone and Android handsets. Apple and Google launched their phones in 2007 and 2008 and this was closely followed by their electronic stores selling applications (apps) to consumers. These e-marketplaces allow software developers to submit apps that are available for resale and retain 70% of their sales value. The process, which enables developers to work autonomously and creatively on 'leading edge' technological platforms while generating revenue, has considerable appeal. However, there are a number of drawbacks associated with this as the market is fiercely competitive, increasingly congested and controlled by Apple and Google.

Based on a study of 60 iPhone and Android mobile application developers in the UK, US, and Sweden, the paper will focus on the rise of the 'entployee', which refers to the increasingly entrepreneurial handling of one's own work capacities along with the commodification of competences into products or services (Pongratz and Voß 2003; Pongratz 2008). Given attempts within the ICT industry to control software work through systems development methods and techniques, the attraction of self-employment is understandable. However, mobile application developers as 'entployees' are quite distinct from the social elite of the capitalist enterprise and instead point to the ways in which market relations are increasingly pushing individuals towards responsibility for maintaining their own economic condition. While a small number of developers may have been successful, financial returns remain elusive and many experience intense pressure to generate and market new ideas and products in a competitive and saturated market. This form of crowdsourcing, referred to a 'milking the masses for inspiration' by Business Week (2006) allows Apple and Google to effectively outsource product development to a global base of software developers and reap the benefits of mining their talent. They have capitalised on the production of large quantities of software products that have a rapid turnover rate, while at the same time managing to sidestep the incurred costs and responsibilities associated with directly employing a high-skilled workforce. In this regard, the study shows how software work continues to replicate rather than

revolutionise work and employment trends (Kraft and Dubnoff 1985) as software developers struggle to survive in an increasingly competitive and turbulent environment.

Torsten Björkman & Karin Lundqvist

Castor Analys AB

Vad förklarar Lean-konceptets långvariga framgångar? Är de eviga?

Lean ingen vanlig modevåg

Organisation har i många verksamheter varit närmast synonymt med omorganisation. Ägare och chefer tycks aldrig vara riktigt övertygade om att den innevarande organisationen är tillräckligt bra. De vill ersätta den med något bättre.

Omorganisationerna är frekventa. Ännu har man inte nått samma intervall som i modebranschen med sina vår- och höstmoden, men det finns redan organisationer som omorganiserar årligen. Ett vanligt mönster har varit att ett modebegrepp dyker upp från ingenstans (dock kan de vanligen spåras till konsultföretag i Boston), är högsta mode ett eller annat år och sedan försvinner, lika snabbt som de dök upp. Till dessa modevågor kan vi räkna TBM (Time Based Management), BPR (Business Process Reengineering) och kanske även BSC (Balanced Score Card). De hade sin korta storhetstid under ett svunnet 1990-tal.

Lean är en originell kombination av dessa två förändringsmönster. Med Lean är en verksamhet underkastad ”ständiga förbättringar”, inklusive frekventa för att inte säga ständiga omorganisationer, men det styrande och inspirerande konceptet, Lean, är ett och detsamma. Nu har Lean varit ”modebegrepp” i snart ett decennium. Räknar vi med dess föregångare i industrin, Lean Production, så är vi snart uppe i ett kvartssekel. Ser vi dessutom till Lean Productions förebild och inspiration, TPS (Toyota Production System), så talar vi om en livslängd som närmar sig de femtio. Om vi betraktar Lean som en variant av Taylorismen, vilket visserligen är ett kontroversiellt synsätt men inte helt orimligt, så är framgångssagan mer än hundraårig. Det känns aningen fel att överhuvudtaget kalla Lean för modebegrepp, eftersom det tycks vara så långlivat. Lean börjar uppnå klassikerstatus, vilket dock inte nödvändigtvis innebär att konceptet är evigt. - Vi avslutar med en sådan diskussion om vad som eventuellt kommer efter Lean. Vad kommer att känneteckna ett segrande ”Post-Lean” koncept? Finns det skäl att reflektera över vad som kan komma efter ”lean”, vilka är ”Post – Lean” - koncepten? Finns det någon annan organisationsmodell än ”lean”, som kan innebära att Europa fortsatt kan hävda sig i den konkurrensen.

Projektarbetaren i det nya arbetslivet

Den svenska arbetsmarknaden har sedan slutet av 1900-talet genomgått stora förändringar när det gäller anställningsformer, arbetsvillkor, arbetstider och arbetslöshet. I denna förändringsprocess talar såväl politiker som forskare alltmer om anställningsbarhet som handlar om hur individen bedöms av arbetsmarknaden. En central aktör i detta sammanhang är Europeiska socialfonden som arbetar med att öka arbetskraftsutbudet genom att finansiera drygt 4000 projekt i Sverige under perioden 2007 till 2013. Vi ser hur dessa tidsbegränsade arbetsmarknadspolitiska projekt kommer och går men det saknas systematisk kunskap om hur arbetssituationen ser ut för de människor som arbetar med det nya utanförskapet. Syftet med detta paper är att belysa hur denna yrkesgrupp arbetar med deltagarna i dessa tidsbegränsade ESF projekt. En intressant frågeställning i detta sammanhang är vilka olika dimensioner som ryms inom projektarbetarens yrkesroll? Vår analys bygger på studier av 16 ESF projekt under perioden 2008–2011. Datainsamling har skett genom deltagande observationer, intervjuer, fokusgrupper och fallstudier. Vi kan se att målsättningen, som ofta handlar om att öka anställningsbarheten inom projekten, många gånger är alltför högt ställd vilket resulterar i höga krav på projektarbetarna, t ex att behålla en hög motivation hos de många deltagare som inte uppnår målen. Projektarbetaren befinner sig i en arbetssituation där projektägarens förväntningar på måluppfyllelse och deltagarens krav på och förutsättningar för arbete ställs mot varandra.

Mikael Brännmark, Pernilla Lindskog, Agneta Halvarsson

Royal Institute of Technology, Division of Ergonomics, Stockholm, Sweden
HELIX Vinn Excellence Centre, Linköping University, Linköping, Sweden
APeL FoU, Örebro, Sweden

Lean in Swedish Municipalities and Hospitals. Effects on Working Conditions

The Toyota-inspired management concept "lean production" (Womack et al., 1991) has become the dominating rationalization strategy within the Swedish manufacturing industry (Börnfelt, 2006; Eklund & Berglund, 2007; Johansson & Abrahamsson, 2009). Today, lean spreads fast in Swedish municipalities and hospitals. Case studies and recently published literature reviews indicate that the use of the concept is effective to create more efficient and productive organizations, within the health care sector (Holden, 2010; Mazzocato et al., 2010).

However, most of these studies of lean outside of the manufacturing industry, to a large degree, fail to examine effects on employees. How are the working conditions affected and how do the employees perceive that the change, when lean is implemented? This question is of much interest since several literature reviews regarding lean effects on employee suggest that employee consequences often are mixed (Hasle et al., 2010; Landsbergis et al., 1999; Westgaard & Winkel, 2009), with both positive and negative effects on working conditions.

The aim of the paper is to study twofold; first, the effects on work and on work conditions, caused by the implementation of lean in care and service work; second, consequences for the employees and their perception of these changes.

The empirical data, which will be presented in this paper, is based on eight case studies of lean implementations, which are collected from two Swedish municipalities and two Swedish hospitals. A mix of qualitative and quantitative approaches has been used to collect the data. The qualitative data are results from interviews with employees, managers, and higher officials; the quantitative data is collected in a questionnaire filled in by employees. The data has been collected during the autumn of 2010 and the spring of 2011.

Mikael Brännmark

Royal Institute of Technology, Division of Ergonomics, Stockholm, Sweden
HELIX Vinn Excellence Centre, Linköping University, Linköping, Sweden

Lean Administration: A literature review of the forms and effects when the concept is implemented in municipalities

The Toyota-inspired management concept "Lean production" is today spreading fast in Swedish municipalities and hospitals. However, has the concept changed form, or does "public sector Lean" take on the same form as Lean in the manufacturing industry? In this paper, a literature search will be presented, which focus on finding empirical results regarding what forms that the Lean concept takes, when it is introduced in municipalities, in work processes resembling administrative work. The search was performed in two intervals; the first was done 2010-05-11, in Scopus and SAMSÖK, searching for publication titles which contains the terms "lean" and "local government"; the second search was performed 2010-05-27, in the search engines Scopus and ISI Web of Knowledge, searching for publication titles including the terms "public sector", "local government" or "municipal*", together with "lean". In total, these two searches resulted in 16 hits.

All articles that did not present how they collected their empirical data were excluded; this meant, by definition, that all conceptual articles were automatically excluded. Also, all articles that presented case studies of Lean Healthcare were excluded (since during 2010, at least two literature reviews of Lean Healthcare were published), so were publications describing Lean implementations in work units that resemble industrial work, such as garage units. Using these quality criteria, and excluding doublets from the two searches, five articles remained.

The results from this literature search will be presented in this paper, focusing on four questions;

- 1) which forms does Lean take, when it is implemented in these contexts;
- 2) how is the concept implemented;
- 3) which problems and difficulties occur, when Lean is implemented;
- 4) which results does the concept produce, when implemented in these contexts?

Anders Edvik och Charlotte Petersson

Malmö Högskola

Från styrdokument till handling - utmaningar vid institutionaliseringen av arbetsmarknads- och integrationspolitiska beslut och riktlinjer

Att leda en verksamhet genom styrdokument är ingalunda något ovanligt. Beslut fattas på central ledningsnivå och materialiseras därefter genom dokumentation som är tänkt att efterföljas ute i verksamheten. Dokumentationen uppfattas emellertid inte på ett enhetligt sätt av samtliga berörda. För vissa har innebörderna stor betydelse, medan de för andra passerar obemärkt förbi. Huruvida dokumentationen fångas upp och omtolkas eller ej, får således även betydelse för utformningen av verksamheten i stort.

Organisering och genomförande av arbetsmarknads- och integrationspolitiska insatser är i många avseenden en komplex uppgift för kommuner, regioner/län och stat. Inte minst hänger detta samman med den spännvidd av frågeställningar som politikområdena omfattas av såsom ungdomsarbetslöshet, sjukskrivningar, ersättningsnivåer, rehabiliteringsinsatser, jobbcoaching och utbildning. Komplexiteten består även i att huvudmän och målgrupp inte är några enhetliga kategorier. Tvärtom verkar en rad olika intressenter parallellt där kommun, region/län och stat har huvudmannaansvar, men där också privata aktörer agerar. Likaså är målgrupperna disparata där ovan nämnda exempel på arbetsområden är förenade med alldeles individuella lösningar grundade i specifika behov. För en stad som Malmö utgör dessutom stadsdelarnas olika förutsättningar en komplicerande aspekt, där möjligheter och problem varierar högst påtagligt mellan stadens olika områden. Att skapa en enhetlig och effektiv organisering kring arbetsmarknads- och integrationsfrågor är sålunda förenat med en rad utmaningar.

Föreliggande paper behandlar arbetet med utformning och implementering av arbetsmarknadspolitiska beslut och riktlinjer inom Malmö stad. Fokus i studien är fäst vid arbetet med styrdokument och hur dessa tolkas, översätts och materialiseras från politisk nivå, via central tjänstemannanivå till chefer och handläggare på operativ nivå. Papret tar upp utmaningar som hänger samman med intern och extern organisatorisk gränsdragningsproblematik, målgruppsdefinitioner, lärande, styrning och organisering. Centrala begrepp är tolkning, översättning och institutionalisering.

Marianne Ekman & Annika Vänje

Industriell arbetsvetenskap, Kungliga tekniska högskolan

Från ord till handling

Det över gripande syftet med projektet Från ord till handling är att - genom en analys av hur det formella och informella jämställdhetsarbetet vid KTH är organiserat och på vilka arenor detta arbete utövas i praktiken utveckla fallbeskrivningar för lärande, - utifrån fallbeskrivningar iscensätta lärandeprocesser i form av benchlearning om jämställdhetsarbete mellan de tekniska högskolorna i Sverige. Målsättningen är att förbättra jämställdhetsarbetet i organisationer med en teknikvetenskaplig verksamhet och där högskolan är arbetsgivare.

En central del i metodansatsen är att jämställdhetsarbets innehåll och form är kontextberoende. Det är inte möjligt att finna en standard för hur jämställdhetsarbete inom högskolan ska bedrivas. Utan här krävs ett utvecklingsarbete som tar sin utgångspunkt i de enskilda organisationernas förutsättningar och behov. Projektet delas in i en intern fas och en extern fas. Den interna fasen består av en lärprocess om KTHs eget jämställdhetsarbete och är en metodologisk förutsättning för att kunna utveckla benchlearning i den externa fasen.

Drude Dahlerup (2010) lyfter fram två olika teser om jämställdhetsarbete. Den ena tesen, ”time-lag”, utgår ifrån att jämställdhet i akademien kommer att uppstå med tiden utifrån att fler kvinnor deltar i grundutbildningen. Den könsteoretiska utgångspunkten i detta projekt är doing gender, vilken lyfter fram processernas betydelse. Genom detta processperspektiv får vi en djupare förståelse av organisationen och kan därigenom synliggöra det formella och informella jämställdhetsarbetet. Med detta synsätt utmanas också tesen om time-lag eftersom betydelsen av kön i jämställdhetsarbetet inte endast botten i ett kvantitativt perspektiv.

Empirin från den interna fasen pekar på behovet av en uttalad gemensam värdegrund och målbild för ett hållbart jämställdhetsarbete i akademien. Resultatet visar på ett organisatoriskt särskiljande mellan akademins/fakultetens processorienterade arbetssätt och det personaladministrativa jämställdhetsarbetet som karaktäriseras av strukturell uppföljning och kvantitativ validering. I det empiriska materialet har även dynamiska krafter och motståndprocesser i jämställdhetsarbetet identifierats.

Referens:

Dahlerup, D. 2010. *Jämställdhet i akademien – en forskningsöversikt*. Rapport på uppdrag av Delegationen för jämställdhet i högskolan

Mathias Ericson

Luleå tekniska universitet

Förändring av manlig homosocialitet inom brandmannayrket

Den kommunala räddningstjänsten har under 2000 talet genomgått stora förändringar. Dessa har inneburit ökade krav på proaktivt arbete, inom en organisation som traditionell värvat reaktivt arbete. En ny myndighet (MSB) bildades 2008, ny lagstiftning (Lag om skydd mot olyckor) trädde i kraft 2004 och 2003 startade en eftergymnasial utbildning till brandman (Skydd mot olyckor). I papret diskuterar jag preliminära resultat från en pågående studie av dessa förändringar av räddningstjänsten. Mer specifikt fokuserar jag hur det ändrar förutsättningarna för brandmannayrket som ett mansdominerat och maskulint kodat yrke. Tidigare forskning visar att brandmän värvat operativt arbete och motsatt sig att arbete med förebyggande arbete, vilket utmålats som ett centralt hinder för räddningstjänstens möjligheter att leva upp till nya krav och mål. Sådana motsättningar undergrävs i och med att en ny utbildning till brandman införts, då examinerade studenter förväntas arbeta såväl operativt som förebyggande. I praktiken blir det däremot svårt att hävda kunskaperna från denna teoretiska utbildning i det praktiska arbete och i relation till arbetskamrater med längre erfarenhet i yrket. I papret diskuterar jag hur detta kan förstås i termer av maskulinitet. Med utgångspunkt i intervjuer och observationer undersöker jag i vilka avseenden dessa strukturella förändringar kan komma att förändra de exkluderingsmekanismer som stärkt homosocial gemenskap mellan män i yrket.

Tina Forsberg Kankkunen, Hans Hasselbladh, Eva Bejerot

Stockholms universitet
Handelshögskolan i Örebro, Örebro universitet
Stockholms universitet

En kår i förändring – en intervjustudie om läkarprofessionens förutsättningar för kunskapsutveckling

Studier visar att läkarprofessionen kan försvara den medicinska praktiken och kompetensen mot nya managementkulturer på ett annat sätt än kvinnodominerade s.k. semiprofessioner (Henriksson, Wrede m fl. 2006). I Sverige har läkarprofessionen förändrats genom att andelen kvinnor har ökat. Nya styrformer som har utvecklats inom sjukvården (Hasselbladh, Bejerot m fl. 2008) kan också påverka den lokala medicinska praktiken. Syftet med denna studie är att undersöka hur strukturella förändringar och nya styrformer påverkar förutsättningarna för läkares kunskapsutveckling och deltagande i klinisk forskning. Studien baserar sig på intervjuer med 30 kliniska läkare. De intervjuade beskriver omfattande förändringar. Vissa läkarspecialiteter har tayloriserats och specialiserats i allt mer avgränsade sub-specialiteter där kunskapen utvecklas inom ett smalt område (internmedicin och ortopedin). Dessa grupper har en känsla av att sakna förutsättningar för att utveckla kunskap om helheten av sin specialitet. Andra läkarspecialiteter som allmänläkare har förändrats mot en de-specialisering. Dessa läkargrupper möter ett betydligt bredare område av sjukdomstillstånd och får också hantera svårare tillstånd än tidigare. Samtidigt har nya organisationsstrukturer och styrformer inneburit att kunskapsutbytet mellan olika specialiteter har minskat. Även tid till fortbildning, reflektion och klinisk forskning har minskat. Kliniska läkare beskriver sig också som exkluderade från formulering av de riktlinjer som styr professionens innehåll, kunskap och utveckling. I likhet med tidigare forskning om kvinnodominerade semiprofessioner (se exempelvis Davies 1996) visar det empiriska materialet i denna studie att läkarkåren saknar möjlighet att definiera, kontrollera och utveckla kunskap utifrån den lokala medicinska praktiken. Studien indikerar att kliniska läkares autonomi över sitt kunskapsområde har marginaliserats med strukturella förändringar och nya styrformer.

Magnus Frostenson

Uppsala universitet

Läraren som konkurrensmedel: Kunskapskälla, stödperson eller icke-person?

Lärarens roll i den svenska skolan är omdiskuterad. Inom den del av professionsforskningen som fokuserar på lärarrollen talar man ofta om en avprofessionalisering av läraryrket. Lärarna har under de senaste årtiondena i allt lägre utsträckning kunnat styra utvecklingen av professionen. Många forskare anser att lärarens autonomi har utmanats och därmed deras möjligheter att själva definiera professionens innehåll (se till exempel Selander 2006, Stenlås 2009, Blomgren & Waks 2009). Detta innebär att professionen inte längre är styrande logik i skolvärlden. Det är alltså inte nödvändigtvis så att lärarna i kraft av sin yrkeskompetens styr kunskapsutvecklingen, kvalitetssäkringen, inriktningen eller definierar ramarna för utbildningen eller den egna yrkesutövningen. Till saken hör de ökade kraven på lärare att delta i verksamheter utanför den traditionella undervisningen. Tendenser till ökad arbetsorganisatorisk styrning av lärarens vardag finns också (Frostenson 2011).

En konsekvens av de senaste årtiondenas reformer av skolan är att huvudmän och lokala skolledningar har fått ökat inflytande över lärarnas arbete. Friskolereformen och det fria skolvalet har inneburit att enskilda skolor – även kommunala – är konkurrensutsatta på ett annat sätt än tidigare. Företeelser som ”Öppet hus”, gymnasieveckan, och lokala marknadsföringsgrupper är nu en del av många lärarens vardag. Skolorna måste vända sig utåt och bli mer kommunikativa än tidigare. Att lärare – ibland motvilligt – får fylla en funktion i dessa sammanhang är uppenbart, vilket också skolforskningen har uppmärksammat. Med andra ord etableras en syn på läraren som en aktör som genom andra aktiviteter än traditionell undervisning ska bidra till att öka skolans attraktionskraft och på ett mer generellt plan bidra till skolans utveckling.

En öppen fråga är vilken bild av lärare som skolor skapar, inte minst i den marknadsinriktade externa kommunikationen. När skolor kommunicerar externt finns det uppenbara skillnader i hur och om man hänvisar till lärare som en del av ett framgångsrikt skolkoncept. I vissa skolors marknadsföringsmaterial är läraren mer eller mindre en ”icke-person”. Det är inte lärarnas kompetens som är konkurrensmedlet för att locka elever. Sidoaktiviteter och exempelvis bärbara datorer tycks hamna i fokus. I andra fall kan lärarnas ämneskunskaper och erfarenheter betonas medan man i ytterligare fall fokuserar starkt på elevens utveckling och lärarens uppgift att bidra till denna utveckling som ”coach”, ledare, stödperson eller resurs. Oavsett vilket, formuleras lärarens betydelse olika och uttrycker också en syn på vad läraren är eller bör vara på en skola.

Syftet med detta konferensbidrag är att empiriskt visa hur gymnasieskolor beskriver, förstår och presenterar lärare i sin externa kommunikation. Studien är en innehållsanalys av svenska gymnasieskolors egengenererade material för extern publik. Ett jämförande perspektiv finns mellan kommunala skolor och friskolor. Undersökningen är avsedd att vara ett bidrag till diskussionen om lärarnas professionsutveckling. Den visar vilken betydelse läraren egentligen har i

profileringen av enskilda skolor och fördjupar diskussionen om lärarens professionella särart i förhållande till det lärarideal som lokala skolledningar och huvudmän strävar efter att etablera.

Gunvor Gard och Annika Svensson Dahlgren

Department of Health Sciences, Luleå University of Technology
Astra Zeneca, Lund

Stressreducerande interventioner i dagens arbetsliv. Vad fungerar på grupp och organisatorisk nivå?

Objective: The aim of this study was to review stress reducing interventions on group and organisational levels in organisations and analyse the studies according to quality of design, results and employee participation and learning.

Methods: A literature review was carried out, with data search in the databases Current Contents, Embase, PsycINFO, Ovid MEDLINE

Results: Nineteen interventions had a high quality design. An action research and participatory research design was the best design to reduce work related stress on group and organisational levels. The studies with the most effective results were based on a contract with the organisation, had supportive supervisors and managers and an individual and organisational stressor reduction process. They also identified work constraints and implemented an action plan using problem-based learning. There were six studies which met the criteria for the highest level of participation, which is official participation in problem solving and development activities. There were four studies which met the criteria for the highest level of learning, creative learning.

Discussion: Researchers working with stress reducing interventions on group and organisational levels need to recommend high-quality design on each level. A successful group and organisational intervention needs to have a strategy that guarantees top management's commitment and methods that create effective participation, individual and organisational learning, social support, and empowerment of employees.

Keywords: intervention, learning, participation, stress, work organisation

Sten Gellerstedt

LO, Stockholm

Andelen med enkla jobb ökar inom LO-sektorn

En större andel arbetare har fått enklare arbetsuppgifter under de senaste 20 åren. Det gäller både kvinnor och män, men i synnerhet för kvinnor inom sektorn privat service. Det är tvärt om vad många tror nu när det oftast krävs minst gymnasieexamen för att få ett arbete. Hur påverkar det löner, arbetsmiljö, arbetstider och anställningskontrakt? Den som har enklare arbetsuppgifter är lättare utbytbar, framförallt vid hög arbetslöshet.

Ewa Gunnarsson

Luleå tekniska universitet

Jämställdhetsintegrering med förhinder - att utmana normer och värderingar om kompetens och rekrytering som förhindrar jämställdhetsintegrering.

Detta paper presenterar ett tillämpat genus- och jämställdhetsprojekt: Genus- och Jämställdhetsutveckling i Fastelaboratoriet, ett innovationssystem. Genusteori kombineras här med en interaktiv forsknings- och utvecklingsansats med syftet att uppnå en hållbarare jämställdhetsintegrering. ”Doing gender” traditionen som den utvecklats inom nordisk organisationsforskning utgör projektets genusteoretiska plattform. Fokus i detta paper är den interaktiva arbetsprocessens sätt att arbeta med olika deltagande metoder kombinerat med en genusvetenskaplig plattform. I papret beskrivs hur två fallstudier arbetar med att skapa interaktiva lärprocesser om hur rekryteringsprocesser och kompetens i dagsläget förhindrar en breddning av rekryteringsbasen med avseende på kön. I detta syfte utmanas värderingar och normer som hindrar en ökad jämställdhetsintegrering och genuskompetensutveckling.

Den miljö som fallstudierna befinner sig i, det vill säga en miljö där ett naturvetenskapligt paradig och en teknisk ekonomisk rationalitet är normativ, ställer starka krav på evidensbaserade forskningsresultat. Den interaktiva genusforskningen rör sig inom ett samhällsvetenskapligt paradig där denna typ av resultatmätning blir otillräcklig. För att på ett fullödigare sätt synliggöra och mäta kvalitativa förändringar vid jämställdhetsintegrering har en modell börjat utvecklas som dels tillåter en utvidgning av begreppet förändring som kan relateras till olika validitetsmått och dels integrerar genusaspekter. Arbetet med den modellen presenteras i papret.

Carin Håkansta

FAS - Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap

Hur säger man arbetslivsforskning på holländska?

Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) fyller 10 år i år. I instruktionen från regeringen (SFS 2007:143) står att FAS ska: *...främja och stödja grundforskning och behovsstyrd forskning på arbetslivsområdet samt inom social- och folkhälsovetenskap. Vidare står det att rådet ska: Utredda vilka forskningsbehov som är angelägna /.../ redovisa resultaten av dessa utredningar samt ta initiativ till och främja den forskning som behövs för att tillgodose sådana behov. FAS ska dessutom: främja kunskapsuppbyggnad i frågor om arbetsliv.*

FAS har med andra ord dels ett spaningsuppdrag, dels en uppgift att främja arbetslivsforskningen. Inom ramen för spaningsuppdraget pågår för närvarande ett analysprojekt på FAS som syftar till att undersöka arbetslivsforskningen i ett historiskt och internationellt komparativt perspektiv. Vad är det vi menar med arbetslivsforskning i Sverige? Finns motsvarande begrepp i Finland och Nederländerna? Vad beror det på att arbetslivsforskningen fick den formen den fick i Sverige? Kan några slutsatser dras från en internationell jämförelse?

Analysen är ännu inte klar men förhoppningsvis kan de preliminära resultaten leda till en för FAS fruktbar diskussion mellan arbetslivsforskare och andra med kunskap och åsikter om arbetslivsforskningens ställning, definition och utveckling.

Bengt Halling och Jonas Renström

University of Gävle, Centre for musculoskeletal research and Center for Innovative Production and Logistics & The Royal Institute of Technology, School of Technology and Health, Dep. of ergonomics.

University of Gävle, Center for Innovative Production and Logistics & The Royal Institute of Technology, School of Technology and Health, Dep. of ergonomics.
Sweden

Lean and the implementation process – managers perspective on change

Introduction and aims: Research has shown that view on Lean production differs both between researchers and practitioners and that there is no uniform definition of the concept (Emiliani 2006; Pettersen 2009). Furthermore, the perspective on Lean production as toolbox or philosophy, sometimes expressed as Lean thinking, influences the Lean implementation. Implementation of Lean can be seen as a project or an initiation of an ongoing developmental process where learning is taking place (Rother 2010). The purpose of this paper is to survey manager's view on Lean in terms of "toolbox lean" or "lean thinking" and their view of the implementation process in terms of a project with a time limit or as an initiation of an ongoing developmental process. The intention is to increase understanding about the relationship between how Lean production is defined and implemented. Method: This paper is based on a case study at a Swedish manufacturing company aiming to become a company working with a business system based on Lean principles. The study has a multilevel, vertical, perspective covering five hierarchical management levels in the organization, from president of the company to first line managers at the shop floor. Data was collected through individual semi structured interviews with 14 managers on different organizational levels. Findings and reflection: The view on lean has, according to managers, evolved at all management levels within the organization during the implementation. From a starting point where Lean was perceived as a set of tools by most, it has, as the managers increased their knowledge evolved into a view that is more complex and also includes behavioral and cultural issues. This would indicate that even if the starting point of an implementation of Lean is Lean tool focused it may over time come to include issues of management protocol addressing cultural development, coaching and communication as learning regarding the organizational needs take place. The interviews showed that managers on different hierarchical levels of the organization believed there to be differences in view regarding Lean within the organization. We however found the view on Lean to be quite similar at all management levels, described as a customer focused; standardized way of working that is continuously improved by keeping a process focus. The impression of there being differences in view regarding Lean is most likely caused by a lack of dialogue between organizational levels within the organization. Varying competence levels regarding Lean and thereby varying ways of working within the organization may create a lack of support between production and support functions. Health and health promotion are seen as important factors at the production unit that was studied. Research limitations: Organizational size and only partial coverage of the organization may limit the results validity to the parts of the organization that was researched and to larger organizations. Value: This paper provides insights regarding

the learning process connected to a lean implementation and that alterations of perspectives and needs may take place during such a process.

Keywords: Lean production; Lean management; Lean implementation Paper type:
Case study

Niklas Hansen

Stockholms universitet

Ska alla med? Homogenisering och differentiering vid privatisering på ett svenskt akutsjukhus

Privatisering av sjukvården har såväl i Sverige som i andra länder ökat de senaste decennierna i syfte att förbättra kostnadseffektivitet och vårdkvalitet. Ett bakomliggande antagande är att HRM-systemen i privata driftsformer är mer inriktade på att tillvarata personalens ”inre resurser”. Enligt ”kulturtesen” är arbetsmiljön i privata organisationer mer homogena på grund av en mer aktiv personalpolitik. Privatisering kan emellertid tänkas leda till en differentiering av arbetsvillkoren. Enligt ”winner-loser”-tesen skulle privata organisationer i högre utsträckning än icke-privata skilja ut anställda i hög- och lågpresterande, och på så vis bidra till en polarisering av arbetsstyrkan. De få studier som undersökt psykologiska effekter av privatisering har uteslutande använt sig av en linjär variabelansats med delvis olika resultat. Användandet av en sådan ansats i syfte att studera komplexa organisationsfenomen har dock ifrågasatts (Uhl-Bien & Marion, 2009; Wang & Lee, 2009). Föreliggande studie belyser istället de psykologiska mekanismer som kan vara i spel vid privatiseringsprocesser med en personansats där individer ses som ett system av interagerande faktorer och där mönstret snarare än värdet på de enskilda variablerna står i fokus (Bergman, Magnusson & El-Khori, 2003). Ett sådant system är till exempel psykologisk empowerment. Begreppet har i tidigare forskning visat sig vara relaterat till positiva arbetsbeteenden, attityder och prestationer (Koberg, Boss, Senjem & Goodman, 1999). I denna studie antas att personal som bemyndigas med hög psykologisk empowerment är en viktig förutsättning för en lyckad privatisering i termer av högre effektivitet och vårdkvalitet. Syftet med denna studie var därför att undersöka hur empowerment förändras – både strukturellt och individuellt – bland sjukhusets personal under privatisering. Studien baseras på longitudinella enkätdata från ett svenskt akutsjukhus som analyserades med klusteranalys. Preliminära resultat pekar mot en allmän homogenisering av empowermentstrukturen, vilket korroborerar ”kulturtesen”. Emellertid visar analyserna på individuella förflyttningar från mittenprofiler mot mer extrema klusterprofiler, vilket går i linje med ”winner-loser”-tesen. Klusterlösningarna valideras mot diverse arbetsmiljö- och hälsoutfall, som diskriminerar förväntat mellan klusterlösningarna. Bland annat framgår att vårdpersonalens upplevelser av ledarskap skiljer sig betydligt mellan klusterprofilerna efter privatisering. Resultaten diskuteras utifrån ett lednings- och maktperspektiv, där ett inkluderande ledarskap framhålls för att få med alla vid övergången till en privat organisationstyp.

Gunnika Isaksson-Lutteman, Bengt Sandblad, Arne W. Andersson & Simon Tschirner

Human Computer Interaction Department of Information Technology, Uppsala University

Reducing unnecessary cognitive load in traffic control

Uppsala University has collaborated with Swedish National Railway Administration in research about train traffic control and how to improve traffic controllers' work environment, so that they can better meet future demands. This has resulted in a new operational train traffic control system called STEG. The traffic controllers are today forced to develop and use very complex mental models which take a long time to learn. We have also found that their cognitive capacity is more used to indentify, understand and analyze the traffic situation and less to solve problems and find optimal solutions to disturbances. The objective for developing STEG was to change this situation and reduce unnecessary cognitive load. Interviews with traffic controllers show that STEG has reduced the complexity of their mental models and contributed to less unnecessary cognitive load in operation and therefore the traffic controllers feel less stressed at work. Our conclusion is that by reducing the complexity of their mental model, they can be skilled much faster and they are now able to use their cognitive capacity and skills on the important parts of their work.

Mats Jakobsson

Luleå tekniska universitet

Ungdomar i Norrbotten; Klass, genus och framtidsplaner

Bidraget behandlar ungdomars preferenser utbildning arbete och migration. Av särskilt intresse är hur genus kommer i uttryck i ungdomars attityder och med hänsyn till olika regioner i Norrbotten och social bakgrund. Det finns systematiska skillnader mellan ungdomar i dessa avseenden. Exempelvis flickor där föräldrarna har en universitetsutbildning och högre tjänstemannayrken kan sägas vara den grupp som urskiljer sig som mest studieinriktad och med målyrken som kräver omfattande utbildningsinsatser.

Rebecka Janols

Department of Information Technology, Uppsala University

The new Clinical Practice: How Nurses and Physicians Experience Clinical Practice Supported by Electronic Patient Records

When deploying an electronic patient record system (EPR) in healthcare organisations the whole organisation gets affected. In this paper two clinician groups, nurses and physicians are examined on how they experience the new EPR supported clinical practice. Both nurses and physicians considered it to be necessary with an EPR system but all experienced that the EPR system that they used did not fully supported them. This paper is based on a 2,5 years research project together with a Swedish university hospital. The analysis is based on 36 semi-structured interviews with physicians and nurses that work at the same wards. The physicians and nurses are seen as two clinician groups and will be analysed and discussed by using theories about group processes. The interviewed nurses and physicians were both deeply affected by the EPR system. The physicians estimated that they used the EPR system 50% of their time, and the nurses estimated 25%. They experienced changes in their clinical practice regarding how to *read*, *write* and *use* the patient records. Those changes were not planned and affected both their clinical practice and the relationship between the clinical professions. The interviewed clinicians that had participated in different deployment and support activities were frustrated about how hard it was to change and improve the EPR system. They experienced that they needed to change their clinical practice to an ineffective way of working in order to get support out of the EPR system. The main result in the paper is that even though both nurses and physicians experienced the same problems with the EPR system it affected them differently. The physicians were more frustrated and expressed the problems more than the nurses. These differences could be explained by using *relative deprivation* theory. The physicians were more frustrated because they experienced that the EPR system gave them a worse clinical practice and a decreased status among the other clinical professions. The nurses on the other side experienced that their documentation were more visible than before and found it easier to maintain the importance of their work towards the physicians.

Author Keywords: usability, sociotechnical system, studies of organisations, technology and work, healthcare, electronic patient records,

Tommy Jensen och Johan Sandström

Umeå universitet

Luleå tekniska universitet

Demoraliserande processer i företag

I tider där företagens roll och ansvar i samhället debatteras flitigt, bland annat genom begrepp som Corporate Social Responsibility (CSR) och hållbar utveckling, så finns det ett behov av en mer grundläggande organisatorisk analys av varför ett utökat ansvarstagande, till exempel för en mer hållbar utveckling, i företag är så svårt. En sådan analys, menar vi, är nyttig oavsett om vi tycker att anställda och chefer i företag bör ta mer eller mindre ansvar.

Sammanhanget i vilket företag verkar, vilket vi helt enkelt benämner en global värld, är här centralt för våra argument. Företag har i dag en global räckvidd. Stora som små företags aktiviteter grenar ut sig längs globala nätverk och har såväl negativa som positiva effekter på andra människor, djur och natur långt ifrån huvudkontoren och affärslokalerna. Detta borde även utgöra företags relevanta sammanhang när det kommer till ansvar, men så är generellt sett inte fallet. Företags relevanta omgivning när det kommer till ansvar är en förhållandevis liten värld, vilket är ett stort problem. De ödesgemensamma frågor som vi står inför kräver både lokala och globala lösningar, men lösningarna är oftast ensidigt lokala.

Vår globala värld är vad vi kallar för underdeterminerad, det vill säga det finns inga övergripande riktlinjer för hur vi kan och bör agera, bland annat saknas det övergripande och stödjande globala ramverk. Regeringar världen över kan inte enas om åtgärder för att bekämpa ekologiska och sociala problem. Världsomspännande institutioner som till exempel Förenta Nationerna, Världsbanken och Internationella Valutafonden, har heller inget gott anseende då de är alltför präglade av vissa länders särintressen för att vara trovärdiga globala aktörer. Icke-statliga organisationers förmåga att påverka det globala sammanhanget verkar även liten och den så kallade ansvarsfulla efterfrågans makt i ekonomin (som i konsumentmakt) verkar vara ringa och mycket trögrörlig. Även företagens roll och ansvar i detta globala sammanhang är högst oklar. I papperet menar vi att det ändå är i detta globala sammanhang som frågan om var företags ansvar börjar och slutar ställs på sin spets.

Men, till skillnad från vad som kännetecknar det underdeterminerade sammanhanget så arbetar anställda och chefer i företag i sammanhang som snarare är starkt överbestämt. Tillvaron är styrd av regler, normer och rutiner, och på denna nivå råder det ingen brist på styrande och stöttande ramverk. Anställda och chefer är med andra ord inbäddade i ett överdeterminerat sammanhang, vilket vi menar försvårar försök att i företag ta ett utökat ansvar för gemensamma globala problem. I huvudsak menar vi att denna överdeterminering kan härledas från två välkända och dominerande former av modern social organisering, nämligen byråkrati och marknad. Teoretiskt så är byråkrati och marknad vanligtvis åtskilda. De tillhör vitt skilda domäner i samhället och utgör två olika former av social organisering utan beröringspunkter. Där en är kan den andre inte vara. I boken utmanar vi denna syn. Praktiskt sett befinner sig anställda och chefer i företag i ett sammanhang där byråkrati och marknad organiserar tillvaron på ett ömsesidigt sätt. En central tes i papperet är till och med att det är genom olika

blandformer av byråkrati och marknad som företag effektivt svarar upp mot interna samordningsproblem och mot ett underdeterminerat globalt sammanhang. Men, dessa vanligtvis antagonistiska sociala former för organisering är alltså inte bara centrala för organisering av företag utan även för ansvarstagande i företag. Vi identifierar sex så kallade demoraliserande organisatoriska processer som präglas av byråkrati och marknad. Processerna beskriver de mer framträdande sätten på vilket förmågan och möjligheten hos anställda och chefer i företag att ta ett utökat ansvar kringkärs: Handlingar styckas upp; ett moraliskt ansvar ersätts med ett ansvar för sin specifika uppgift; ansikten och namn ersätts med siffror och abstrakta kategorier; ansvar och risker delegeras längre ut i nätverken, ofta med hänvisning till en alltmer nyckfull omgivning; och traditionella kontrollrum (där den ansvariga ledningen brukar sitta) ersätts av diffusa om än kraftfulla maktorgan. Tillsammans fångar dessa processer en dominerande praxis i moderna företag. Det är också denna praxis som vi summerar som *den organisatoriska effektivitetens moral*. Genom att beskriva denna praxis, denna moral, som en väsentlig del av vad anställda och chefer i moderna företag gör, och vad som till stor del styr deras vardagliga handlingar på jobbet, så försöker vi visa på vad som försvårar ett utökat ansvarstagande i företag.

Huvudsyftet med detta papper är därmed att göra en kritisk beskrivning av den handlingskontext som anställda och chefer i företag verkar i och att identifiera de hinder som finns på den lokala nivån för att ta ett utökat ansvar för gemensamma globala problem. Frågorna vi reser är därför till stor fokuserade på hinder, men vårt syfte är att skapa bättre förutsättningar för att stimulera och utveckla organisatoriska processer som stödjer ett utökat ansvarstagande, det vill säga beskrivningar som ökar vårt medvetande om dessa processer och vad vi kan göra för att minska dess dominans till förmån för ett utökat ansvarstagande.

Bo Johansson, Kjell Rask och Magnus Stenberg

Luleå tekniska universitet

Piece rates and their effects on health and safety - a literature study

The purpose of the study was to carry out a broad survey and analysis of relevant research articles regarding piece rate wages and their effects on health and safety, published internationally until the fall of 2008. A total of 85 research articles were examined more thorough and 33 of these were found relevant for the purpose of the study. The findings of these relevant articles are summarized and analyzed in the survey. Since the late 1980s there has been a change of research focus regarding piece rates and their effects on health and safety. More recent research shows a clear interest for health, musculoskeletal injuries, physical workload, pains and occupational injuries. The previous interest in risk behavior, security and accidents is still there but does not longer dominate the research scene.

Bo Johansson, Jan Johansson och Lena Abrahamsson

Centre of Advanced Mining and Metallurgy, CAMM
Avdelningen för arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet

Attraktiva arbetsplatser i framtidens gruva

Framtidens gruvindustri måste kunna attrahera unga människor till orter som ofta ligger långt från storstädernas rytm och puls. En viktig uppgift är därför att skapa attraktiva gruvarbetsplatser som engagerar och motiverar unga som idag inte är särskilt intresserade av att arbeta inom industrin. Vår avsikt med detta paper är att illustrera en möjlig väg för gruvindustrin att skapa goda, hälsosamma och säkra arbetsplatser som kräver kunskaper och färdigheter samt premierar nyckelkomponenter som, samarbetsförmåga, kontinuerlig utveckling samt acceptans av mångfald. Detta är ett sätt att skapa en vision för det goda, hälsosamma och säkra gruvarbetet. Vi måste verka för en "nollvision" utan olyckor och farliga miljöer. I papret diskuterar vi olika aspekter av en attraktiv arbetsplats och sammanfatta våra erfarenheter i 26 påståenden som behandlar säkerhet, fysiska och psykosociala arbetsmiljö samt socialt ansvar.

Jan Johansson

Luleå tekniska universitet

Framtiden gruvindustri - sexton förutsägelser

Världens gruvindustrin står inför ett antal utmaningar. Den hårda konkurrensen från nya gruvnationer kommer att tvinga industrin att ytterligare rationaliseringar som kräver både ny teknik och nya organisationsformer. Nya miljökrav kommer att öka kostnaderna för behandling av växthusgaser och förvärv av utsläppsätter. Malm kommer att brytas allt djupare med ökade bergspänningar och stabilitetsproblem. Det kommer att bli svårt att rekrytera kvalificerad arbetskraft till gruvor som ofta ligger långt från större samhällen. Detta kräver en organisation av arbetet som stöder både hög produktivitet och goda arbetsförhållanden. Baserat på erfarenheter från tre internationella gruvkonferenser presenteras sexton förutsägelser för gruvindustrin i framtiden.

Kristina Johansson

Luleå tekniska universitet

Den könande stormarknaden – skisser från ett pågående etnografiskt fältarbete

I mitt avhandlingsprojekt i arbetsvetenskap undersöker jag kön, arbete och organisation inom dagligvaruhandeln. Mer specifikt är jag intresserad av de processer varigenom föreställningar om kön och könat arbete utmanas och/eller reproduceras genom införandet av ny teknik och nya organisationsformer såsom arbetsrotation.

För att svara upp mot undersökningens syfte genomförs just nu ett etnografiskt fältarbete på en stormarknad under vilket deltagande observationer kombineras med intervjuer. I detta paper delges de första och preliminära resultat från fältarbetet. Genom att fokusera på platsen för fältarbetet skisseras och diskuteras i paperet hur kön aktualiseras och ”görs” i - genom – stormarknadens organisatoriska rum: Var finns män och kvinnor – kroppsligt och/eller symboliskt - i rummet? Vilka handlingar ger dessa ”var” upphov till? Hur kan dessa rumsliga handlingar i sin tur läsas som könande, som processer varigenom könat arbete skapas, utmanas och reproduceras?

Kristina Johansson och Therese Öhrling

Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle, Luleå tekniska universitet

Arbetets intensifiering: exempel från en livsmedelsbutik och en kommunal städenhet i förändring

Med detta bidrag avser vi att med empiriska nedslag i en livsmedelsbutik och i en kommunal städenhet, diskutera det förändrade arbetslivet. Detta gör vi genom begreppet arbetets intensifiering. Inom dagligvaruhandeln har den ökade konkurrensen och prispressen resulterat i att kraven på effektivitet och flexibilitet tilltagit. En effekt av detta är att nya organisationsformer, som exempelvis arbetsrotation, i allt högre grad har börjat tillämpas. Detta har å ena sidan bidragit till förbättringar av arbetsmiljön då arbetsuppgifter då blir mer varierade och risken för förslitningsskador minskat. Å andra sidan har arbetsrotation visat sig leda till en ökad tidspress och en intensifiering av arbetet, något som kan tänkas skapa försämringar i den psykosociala arbetsmiljön. I städbranschen har den ökade privatiseringen av offentliga sektorn lett till att många svenska kommuner idag säljer ut sin städverksamhet till privata bolag. Detta paper beskriver hur en kommunal städenhet i Sverige arbetar för att undvika en privatisering. Enheten tror att en privatisering skulle innebära en arbetsintensifiering och arbetar nu hårt för att undvika att bli utsålda, vilket paradoxalt har bidragit till intensifieringen av arbetet.

Peter Johansson

Stockholms universitet

Mikrokontexter som lärmiljö. En organisationspedagogisk studie av konstruerande av lärmiljö i vuxenutbildningsverksamhet.

Forskning om vuxnas lärande idag betonar betydelsen av att se till den lärmiljö lärande sker i. Att lärande sker kontinuerligt är ett påstående som de allra flesta kan acceptera, och det är idag väl känt att lärande inte är bundet till att ske i direkta undervisningssituationer. Lärande sker till stor del som en konsekvens av utförandet av uppgifter. Uppgifter som på ett eller annat sätt är en del av de verksamheter vi på olika sätt är en del av och som i sin tur kan analyseras som en miljö där lärande sker, en lärmiljö. Tidigare forskning om arbetet som lärmiljö har kategoriserat verksamheter utifrån dess kvaliteter och potential för lärande. Bland annat genom att differentiera mellan olika typer av lärmiljö utifrån graden en verksamhet är möjliggörande alternativt hindrande för lärande. Syftet med detta paper är att lyfta fram empiriska fynd och diskutera hur lärmiljö konstrueras i pågående organiserande och utförande av arbetsuppgifter i en vuxenutbildningsverksamhet. Papret bygger på resultat och slutsatser från författarens kommande doktorsavhandling i pedagogik. De teoretiska utgångspunkterna vilar på en handlingsteoretisk grund och har rötter i två teoritraditioner: konstruktivistiskt teori, och teori om lärande som socialt och kulturellt situerat. Lärmiljö avser relationen mellan skilda men relaterade fenomen som tillsammans utgör villkor för fenomenet lärande i en viss verksamhet. Konstruerandet av lärmiljö diskuteras även som en organisationspedagogisk problematik. Studien är designad som en fallstudie av en ettårig yrkesutbildning riktad mot unga vuxna och vuxna. Datainsamlingen skedde löpande under ett år och data består av fältstudier i form av observationer av arbetet i och utanför undervisningen samt av intervjuer med såväl lärare som utbildningsdeltagare. Studiens resultat visar hur den organisatoriska kontexten har ett stort inflytande på såväl lärarnas som utbildningsdeltagarnas organiserande och utförande av arbetsuppgifter. En organisatorisk kontext som skapar utrymme för alternativa sätt att arbeta så länge det sker i enlighet med de ideologiska utgångspunkter som präglade verksamheten. För att förklara individuella skillnader inom den studerade verksamheten blir den organisatoriska kontexten dock en för grovmaskig analysenhet. Med stöd i de empiriska resultaten kan lärmiljö analyseras mer differentierat och konstruerandet av lärmiljö måste sökas i det dagliga organiserandet av verksamhet och arbetsuppgifter. I det pågående organiserandet av arbetsuppgifter framträder hur det skapas gemensamma meningssammanhang, mikrokontexter, mellan interagerande individer. Mikrokontexterna är dock inte bundna till att avse en i tid och rum avgränsad interaktion utan kan avse flera aktiviteter som rör samma arbetsuppgift, kring vilken det skapas ett gemensamt meningssammanhang. Det är heller inte möjligt att säga att mikrokontexterna är bundna till att enbart bestå av lärare alternativt utbildningsdeltagare, utan beroende på vad som är uppgiften samkonstrueras mikrokontexter mellan lärare och utbildningsdeltagare. Mikrokontexterna knyter vissa individer till varandra och påverkar individens handlingsutrymme att utföra arbetsuppgifter, men utgör också en kontext där nya uppgifter potentiellt konstrueras i interaktionen med andra subjekt. Mikrokontexter

kan på så sätt bedömas utifrån den potential för lärande de skapar för de som är en del av dem, och utgör den analysenhet som kan ses som individens lärmiljö. Lärmiljö i form av mikrokontexter kan av den anledningen förstås konstrueras i spänningsfältet mellan den organisatoriska kontexten och individens uppgiftsorientering genom det pågående organiserandet och utförandet av arbetsuppgifter.

Stina Johansson

Luleå tekniska universitet

Implementing Lean production – a challenge for the trade unions

Today, Lean production dominates the market as the leading management philosophy within Swedish industry, inspired by the results that, particularly, the car manufacturing industry has showed. The concept as such is now brought into new areas such as health care, finance, building, administration, the public sector and so on. As other management concepts, Lean will lead to changes in the organization, influencing all stakeholders participating in the development process. Within Sweden, the different trade unions hold a somewhat unique position with a possibility and right to influence both the actual daily work as well as the development work within an organization. Given the above, this paper will focus on how the implementation of Lean production influences the work and the role of the trade unions.

Lean as a concept can be seen as two different sides of a coin; one where the employee's competence and importance are praised and thereby valued high which are in line with the trade unions main mission, to secure the members work environment and employment security. On the other side is Lean, with its strong focus on reducing waste and creating an effective flow in the process, known as an approach that can lead to monotonous and repetitive work tasks with an increased risk for injuries, an overextended work load for the employees and a risk of a downsizing of the number of employees. Keeping in mind the strong position that Lean has in the Swedish industry, makes it understandable that it is difficult for the trade unions to completely resist this concept, instead, they have to find a way to deal with Lean. The Swedish trade unions policy towards this concept has gone from a former direct resistance until today when they are more or less welcoming this philosophy, however with some warnings attached to the acceptance.

The focus of the final paper is to outline some of the challenges that the implementation of Lean causes for the trade unions work, some of them will briefly be lifted below in this abstract. Within Lean production, the shop floor workers are given new, extended responsibilities, this cause changes for the unions. Their union members will require another education and support then earlier, in the end this will affect the traditional wage system. Some professions, such as first line managers or white collar workers, can find themselves loose some or all of their work tasks when shop floor workers seek new challenges and perform development work. Job rotation, another strong focus within Lean, demands that personal skills and knowledge of how to perform different work tasks must be shared between several people, decreasing the uniqueness of some work tasks and skills. In the long run this can lead to a decreased job security. Other challenges that the trade union has to face are the new direct communication and decision channels that will be established between the management and the shop floor workers when implementing this concept, decreasing the trade unions traditional role.

Stable flexibility – the use of temporary agency workers in Sweden (working title)

In Sweden, the use of temporary agency workers as part of organisations' staffing strategy is a rather sparsely researched phenomenon. However, the Swedish staffing industry market has expanded rapidly during the past decade, and especially in the wake of the 2008/2009 financial crises. The aim of this paper is firstly to describe and analyse the interaction between user firms and temporary work agencies, secondly the paper tries to explain how temporary agency workers become a permanent part of user firms' labour force. The data come from interviews with managers at user firms and temporary work agencies and from an in-depth case, where a work agency and a user firm have developed a close cooperation. The user firms in this study used contingent employment or temporary agency workers as a permanent part of their labour force. The permanent use of temporary agency workers gave user firms a kind of flexibility-buffer against any decrease in demand, and staff, which might arise. All user firms put high demands on the temporary work agencies they engage. To cope with these demands, temporary work agencies use different strategies to deepen the cooperation with their user firms, which gives a somewhat stability in their operations. Also, temporary work agencies use elaborate flexibility strategies to adjust their own number of staff according to the demand from user firms. This included both the use of atypical employment contracts, and also the use of collective bargaining when temporary agency workers have to be laid off. The findings of this study are in line with much of the international research, and are an example of how the use of temporary agency workers can become a permanent part of Swedish organisations staffing strategy. Also, in line with earlier research, the findings illustrate how the multinational staffing industry is active in creating and reshaping both its own market but also, in a way, the labour markets upon which they operate.

Jan Ch Karlsson, Egil J Skorstad & Inger Lise B Hansen

Karlstads universitet
Østfold University College, Norway

Kulturbrytningar i arbetsorganisationer – en studie med utgångspunkt i Lysgaards teori om arbetarkollektivet

I det här pappret presenterar vi utgångspunkterna för ett nystartat forskningsprojekt, som grundas i en replikation av Sverre Lysgaards klassiska undersökning i en norsk massfabrik och som resulterade i en av den nordiska arbetslivsforskningens mest kända teorier, den om ”arbeiderkollektivet”.

På arbetsplatser finns vanligen flera olika kulturer samtidigt och de bryts mot varandra. Det kan vara en organisationskultur, professions- eller yrkeskulturer, kollektivkultur och genuskultur. Vår term härför är ”kulturbrytningar i arbetsorganisationer”. Ingången till problemområdet är Lysgaards (1961) klassiska teori om arbetarkollektivet som en buffert som de underordnade anställda sätter upp mellan sig själva som människor (det mänskliga systemet) och företagets (det teknisk/ekonomiska systemets) krav. Målet är att få ett beskyddat medlemskap i t/e-systemet. Under senare tid har det emellertid ifrågasatts om betingelserna fortfarande existerar för att en sådan kollektivkultur ska kunna uppstå och fortleva.

Vårt syfte är att kartlägga och förklara kulturbrytningar i arbetsorganisationer. För att hålla samman studien genomför vi intervjuer och observationer på en och samma arbetsplats, den fabrik – Peterson & Sønn i Moss i Norge – på vilken Lysgaard genomförde sin undersökning i mitten av 1950-talet. Teorin om arbetarkollektivet utgör också vår startpunkt, vilket innebär att denna del av studien utgör en replikation av Lysgaards studie. Detta öppnar för flera linjer av komparationer: 1) en tidsmässig som innebär en jämförelse mellan Lysgaards beskrivning av arbetarkollektivet och den eventuella existensen av ett motsvarande kollektiv idag. Vad har hänt? 2) och 3) är hierarkiska, varvid den ena jämförelsen görs mellan kollektivkulturen i dess dåvarande eller nuvarande form – beroende av resultatet av 1) – och motsvarande kultur(er) bland anställda med överordnade positioner. 2) Vad karaktäriserar kulturer bland överordnade i kontrast mot kollektivkulturen? 3) Den tredje gäller hierarkin i en könsmaktskultur. 4) är helhetlig för arbetsplatsen som sådan i betydelsen att företagsskulturen avser att gälla samtliga anställda enligt såväl Lysgaards analys som modern teoribildning och att denna ställs mot de andra tre typerna av kulturer. Vad karaktäriserar relationerna mellan alla fyra typerna av kultur, det vill säga kulturbrytningarna?

Ann-Charlotte Kassberg, Maria Prellwitz, Maria Larsson-Lund

Norrbottnens läns landsting, Primärvården, Luleå

Inst. för hälsovetenskap, Luleå tekniska universitet

Inst. för samhällsmedicin och rehabilitering, arbetsterapi, Umeå Universitet

Användning av vardagsteknik- hinder eller möjlighet till återgång i arbete efter förvärvad hjärnskada?

Återgång i arbete är ett viktigt mål i rehabiliteringen av personer med förvärvad hjärnskada (FHS) i yrkesverksam ålder. Internationella granskningar av forskning om återgång i arbete efter FHS har funnit att den varierar avsevärt i olika studier (12-73%). Forskningen visar att en komplexitet av faktorer påverkar deras möjligheter till återgång i arbete men att de studier som finns kan inte fullt ut kan förklara variationen av utfall, varför studier av ytterligare faktorer är önskvärt. Vardagsteknik (VT) innefattar tekniska, mekaniska och elektroniska produkter eller tjänster, allt från välkänd teknik till mer nyligen utvecklade tekniker som datorer. De senaste årtiondena har användningen av VT ökat och blivit en integrerad del av de flesta aktiviteter i hem och samhälle, så även på arbetsplatser. Många arbeten av idag kräver förmåga att hantera en mängd olika VT. Det finns en allmän tilltro till att VT har potential till att underlätta dagligt liv och att kompensera för begränsningar som uppstår vid funktionshinder. Det är också vanligt att personer med FHS återgår till mindre fysiskt krävande arbeten eller utbildning vilka ofta båda inbegriper användning av datorer och annan VT. Emellertid så ställer användandet av VT krav på bl.a. kognitiva funktioner och på färdigheter som ofta begränsas vid FHS, men kunskaper om dem som användare av den VT som redan existerar på arbetsplatser saknas. Sammanfattningsvis, VT har potential att utgöra både ett hinder och en möjlighet till arbete efter FHS men kunskapen teknikens inflytande brister. Ökad kunskap om vardagsteknikens roll kan ge professionella stöd i arbetet med att designa rehabilitering som syftar till att stödja återgång i arbetet efter FHS. Syftet med studien var därför att beskriva hinder och resurser i användandet av VT i arbetet för personer med FHS och deras erfarenheter av VT betydelse för återgång i arbete. Studien var designad som en explorativ kvalitativ studie. Åtta personer med FHS har intervjuats om erfarenheter av att använda VT i arbetet och de har observerats när de använt tekniken. Data har analyserats med en konstant komparativ metod och de preliminära resultaten indikerar att VT kan utgöra en riskfaktor för exkludering från arbetet efter FHS.

Eva Källhammer & Åsa Wikberg Nilsson

Luleå tekniska universitet

Personas: en metod för att öka genusmedvetenheten i arbetslivet?

Med erfarenhet från två interaktiva forskningsprojekt, Framtidsfabriken och Att våga genus, beskriver vi i denna artikel hur designmetoden 'Persona' nyttjats för att uppmärksamma bland annat genus i arbetslivet. En persona är en fiktiv karaktär, med grund i intervjuer och observationer, som används för att kommunicera problemsituationer, beteenden och attityder. Metoden har använts som ett medel för att under workshops diskutera, problematisera och skapa engagemang för situationer som relaterar till genus- och jämställdhet. Vår erfarenhet är att det är lättare att diskutera dessa saker med hjälp av en persona, jämfört med att utgå ifrån de personer som deltar i processen. I denna artikel redogörs för hur utforskning av genusstrukturer, symboler, interaktioner och identiteter i arbetslivet resulterat i flera personas. Persona skapandeprocessen beskrivs samt hur vi interaktion med olika grupper diskuterat genus i syfte att öka genusmedvetenheten. Målsättningen är att långsiktigt bidra till att utmana och förändra rådande genusstrukturer, symboler, interaktioner och identiteter i det nya arbetslivet.

Nyckelord: Genus- och jämställdhet, Interaktiv forskning, Personas, strukturer, symboler, interaktion, identitet.

Linda Lane

Institutionen för social arbete, Göteborgs universitet

Job discretion, work demands and support – A comparison of female retail workers in the UK and Sweden

The retail industry is a major employer of female labour. It is one in which gender segregation is evident with many employers relying on part-time women employees. These jobs usually imply not only part-time working but also work on short notice and non-standard working time including, irregular hours, weekends and holidays performing routine tasks with limited possibilities for advancement. These conditions suggest that women in the retail industry have few possibilities to exercise influence over their work tasks. Using quantitative data collected in a study funded by the EU 6th framework program designed to explore the quality of work and life of European citizens, this paper examines the working conditions of female retail workers more closely. The aim is to use a variation of the Karasek-Theorell control demand support model to explore differences and similarities in tasks discretion, work demands and support for a sample of women employed in two retail establishments in the UK and Sweden. The second part of the paper considers whether differences observed can be accounted for by differences in production regimes.

Robert Larsson

Akademien för hälsa, vård och välfärd, Mälardalens högskola, Västerås

Hälsoinriktat förändringsarbete i organisationer – en litteraturstudie om organisationsförändringar och idéer om hälsofrämjande arbetsplatser

Det moderna arbetslivet präglas i hög grad av krav på fortlöpande organisationsförändringar. Ekonomiska och politiska processer och trender, som exempelvis globalisering, snabb teknikutveckling och ökade krav på flexibilitet och effektivitet, anses driva på utvecklingen. Forskare har också intresserat sig för frågan och ett förhållandevis stort antal studier har visat att organisationsförändringar kan ge upphov till både positiva och negativa effekter i relation till prestation, produktivitet, hälsa och arbetsvillkor.

Syftet med denna litteraturstudie var att belysa relationer mellan organisationsinriktat förändringsarbete och idéer om hälsofrämjande arbetsplatser. Litteratursökningar har genomförts i databaserna Arblin, PubMed/Medline, Emerald och Web of Science med sökorden ”organizational change”, ”health”, ”work health” och andra näraliggande söktermer och har inriktats på refereegranskade publikationer från företrädevis nordisk arbetsmiljöforskning. Resultatet indikerar att studier om förändringsarbete i organisationer och arbetsrelaterad hälsa kan kategoriseras i åtminstone två grupper. I) Den första kategorin innefattar studier som undersöker samband mellan olika typer av organisationsförändringar och hälsorelaterade utfall. Majoriteten av studierna studerar hälsoeffekter till följd av omstruktureringar och nedskärningar. De utfallsmått som används i dessa studier är vanligen självskattad hälsa, psykisk välbefinnande och arbetstillfredsställelse. II) Den andra kategorin omfattar studier som studerar organisationsförändringar och arbetsrelaterad hälsa utifrån ett utpräglat hälsoperspektiv. Denna typ av förändringsarbete syftar explicit till att åstadkomma positiva hälsoförändringar bland anställda genom olika typer av hälsointerventioner på arbetsplatsen. Denna kategori av studier kan därför benämnas som hälsoinriktat förändringsarbete.

Sammantaget tydliggör litteraturstudien skilda forskningsperspektiv och metodologiska tillvägagångssätt. Mer processinriktade studier som syftar till att studera hur förändringsprocesser genomförs förefaller vara mindre vanligt förekommande inom den arbetsrelaterade stressforskningen och arbetshälsorforskningen. Trots att det inte är frågan om en systematisk litteraturöversikt så indikerar denna litteraturstudie att det finns ett behov av studier som syftar till att öka förståelsen för förändringsprocessen som sådan. Denna typ av studier kan utgöra ett komplement till mer effektorienterade studier, inte minst när det gäller hur olika arbetsmiljöinterventioner implementeras på arbetsplatser runt om i landet. Litteraturstudien tydliggör även att organisationsförändring inte är något entydigt begrepp utan att chefer, arbetstagare och forskare ger begreppet olika innebörd.

Nyckelord: arbetshälsa, förändringsarbete, intervention, organisationsförändring

Kjell Ledin

Luleå tekniska universitet

Personlighetstester: Vetenskap eller humbug? Utveckling och konstruktion av ett test för mätning av kognitioner, emotioner och beteenden i mötessituationer.

Vilken tillförlitlighet har personlighetstester? Vad kännetecknar vetenskapligt konstruerade och utprovade tester och kartläggningsinstrument? Under seminariet kommer att presenteras hur ett nytt instrument för att kartlägga gruppledares kognitioner, emotioner och beteenden i mötessituationer har konstruerats och utprovats. ”Från ax – till limpa”

Kristina Lindholm och Petra Jonvallen

Stockholms universitet
Luleå tekniska universitet

Steering for equal treatment? The process of developing gender equal care plans in Swedish healthcare organizations.

How do Swedish healthcare organizations meet demands for gender equality? Healthcare services face demands that patients should get "equal treatment," parallel to increasing demands to design and deliver care efficiently and in a cost-aware manner (cf. Jordan, Wurzel & Zito 2005). Evidence based medicine and evidence based practice are two ways in which the public sector has sought to manage these demands. Central for EBM is for clinical decision making to be based on the best available scientific evidence (Davidoff, 1995). Reasons for the proliferation of EBM, in addition to demands for efficiency and productivity include increased demands in terms of governance. Tools to meet these requirements include indicators, instructions, guidelines, protocols and standard care plans.

In this paper we discuss opportunities and difficulties that medical personnel encounter in the process of integrating gender equality in health care. Our departure point for the purpose of this paper is that a gender perspective and a gender equality perspective on health care, within the Swedish context, is not the same thing. Based on a case study we study the process of gender equal standardized care plans in three hospital departments. The paper builds on interviews with ten professionals (nurses, physiotherapists, occupational therapists, administrative staff) at one Swedish hospital, who during two years worked to set up gender equal care plans and analyzes their experiences.

The health care system is a relatively new area for these forms of gender equality interventions and there is little or no scientific knowledge about how gender and gender equality become integrated in care pathways. The processes and tools through which health care systems work to reach gender equality thus need further scrutiny.

Øystein M. Langaas

Lingaas Consulting AS

Strategisk organisasjon- og ledelsesutvikling/Aksjons-orientert interaktiv forskning

In this paper I raise and discuss what I claim to be a vital and pressing issue for our new working life: how to advance a broader, more continuing and sustainable use of Action- oriented Interactive Research- and Development (AIR&D) in work organizations. The thesis I argue in this paper is that there is a need to develop and formulate renewed, more expedient conceptualizations of AIR&D; conceptual models and work forms, roles and competences more appropriate for cooperation between practitioners, consultants and researchers - and thereby contribute to advance a broader, more sustainable and continuing use of AIR&D in work organizations. Further, I present my conceptual contribution so far, - and how it has emerged through more than thirty years of experience, - action and reflection as practitioner, manager and consultant within the field of strategic organization- and leadership development. I discuss some vital issues related to the formulation and use of the model, along with presumably expedient roles for practitioners, consultants and researchers. I also present a Main Model for strategic organization- and leadership development where innovative capability may be a strategic issue, and where the conceptualization of AIR&D is one of three integrated elements. The paper ends up with some critical and concluding remarks, expresses the need for research based investigation on conceptualizations of AIR&D, and my plans for doing so.

Key words: Action- and Interactive Research. Innovation. Broader use. Conceptualization.

Antoni Lindgren

Luleå tekniska universitet

Work, value and creativity

In this paper I am discussing what makes a society wealthy. The point of departure – that which makes sense of my thoughts is what I call The New Science. Starting from an idea of the human nature constituting our faculty of knowledge and that language is used rhetorically in society it is possible to create a new science: an understanding of man, the world and everything. It is possible to create a new society etc. Today “work” is a keyword in society: why? My answer is that it is because it has got to do with wealth and creativity.

Anette Lofström

Uppsala universitet

Studie av en webbaserad ledningsstrategi i en stor organisation

I mitt avhandlingsarbete studerar jag en process där ett styrdokument inom Stockholms stad, Vision 2030, implementeras med hjälp av webbaserade moduler. Syftet är att samtliga drygt 40 000 anställda ska få samma oförändrade information om Visionens innehåll och intentioner. Webben används som ett verktyg med syfte att undvika missuppfattningar och förändringar som lätt uppstår när information förmedlas på traditionellt sätt, från led till led igenom en stor organisation. Valet av ledningsstrategi är dock inte oproblematiskt. Faktorer som tidsbrist/stress, tillgång till dator, datorvana hos de tänkta användarna, personliga uppfattningar hos ledare och verksamheternas inriktning påverkar hur denna ledningsstrategi lyckas eller misslyckas inom olika verksamheter. Det handlar om en ledningsstrategi där samma webbmodul ska användas av samtliga 40 000 anställda, oavsett förutsättningar som typ av anställning, arbetsuppgifter, tillgång till dator, datorvana m.m. Frågor som diskuteras i denna artikel är: Hur bör ledningen hantera de problem som nämns ovan? Hur bör jag som forskare hantera de diskrepanser och motsättningar som uppstår på grund av heterogenitet? Hur kan jag som forskare stärka implementeringsprocessen på ett sätt som berikar olika verksamheter och olika organisatoriska nivåer? Bör jag stärka den processen?

Ruth Mannelqvist , Per Norberg, Lotti Ryberg-Welander, Sara Stendahl & Annamaria Westregård

Umeå universitet, Lunds universitet, Stockholms universitet, Handelshögskolan, Göteborgs universitet, Lunds universitet

Sjukförsäkringen och arbetsrätten.

1974 fick Sverige lagen om anställningsskydd LAS. Det nya med lagen var att arbetsgivare behövde saklig grund för att säga upp arbetstagare. Det fanns – och finns fortfarande – två olika former av saklig grund arbetsbrist (organisatoriska skäl) samt personliga skäl. Vid en uppsägning av personliga skäl är anställningsskyddet generellt sett starkt. Det allra starkaste skyddet har arbetstagaren vid uppsägningar på grund av sjukdom. För att en uppsägning ska godkännas måste arbetstagaren vara permanent (varaktigt) sjuk samt inte kunna klara av att producera arbete av någon väsentlig betydelse för arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska alltså vara beredd att behålla arbetstagare även om dennes produktion till följd av sjukdom är låg i förhållande till lönen. Systemet fungerade tidigare så att det var mycket ovanligt att sjukskrivna personer blev uppsagda. Det var först när förtidspension/sjukersättning kunde ges som uppsägningar blev aktuella. Det var först då sjukdomen var varaktig. Dessutom skulle man också pröva om

arbetstagaren saknade förmåga att utföra arbete av någon väsentlig betydelse för arbetsgivaren.

Arbetsgivaren fick vidare på 1990-talet ett rehabiliteringsansvar. Arbetsgivaren är skyldig att vidta olika typer av åtgärder för att underlätta för sjuka arbetstagare att kunna arbeta trots sjukdomen. Det kan handla om att omfördela arbetsuppgifter, införskaffa hjälpmedel osv.

1 juli 2008 trädde nya regler om sjukskrivning ikraft. Efter 180 dagars sjukskrivning skall den sjukes arbetsförmåga prövas mot alla jobb som är tillgängliga på den reguljära arbetsmarknaden. Om den sjuke inte kan utföra sitt nuvarande jobb men är tillräckligt frisk för att utföra ett annat arbete skall den sjuke flyttas från sjukförsäkringen till arbetslöshetsförsäkringen. Det är ett steg bort från den gamla anställningen mot en ny anställning.

Vad händer med arbetsgivaren rehabiliteringsansvar? Formellt skall det vara lika stort som tidigare men är det rimligt att tro att en arbetstagare som är på väg att leta sig till ett annat lämpligare arbete får rehabilitering i samma omfattning som tidigare?

Så länge en människa är sjuk så har denne rätt att vara ledig från arbetet för att bli frisk. Men vad händer med den människa som efter dag 180 i sjukperioden finner ett annat jobb. Kan man vara tjänstledig från ett arbete på grund av sjukdom fastän man har ett annat arbete? Det finns en liten grupp som har skydd av speciallagstiftning men för det allra flesta ger lagstiftningen inget svar?

Det är ett stort normativt skifte när livstidsanställningen som idé övergavs då det gäller sjuka arbetstagare och istället ersätts av tanken på att det bästa kanske är ett arbete hos andra arbetsgivare.

Vår workshop kommer att handla om vilka problem som detta paradigmskifte medför.

Fredrik Movitz & Klas Levinson

Stockholms universitet

Does it Matter, and for Whom? An attempt to Estimate The Perceived Short- and Long-term Effects of Union Board Representation, Forms of Participation and Influence for Swedish Firms and Employees

Do the forms of participation and levels of union influence have an impact on firms and employees? Since the very start of the labour movement, union officials – as well as many labour politicians and working life researchers - have argued that the unions protect the interests of their members and other employees. Over time, it has also become common to argue that protecting the interests of employees does not have to come about at the expense of firm interests such as profits and growth. In line with this refutation of an inherent zero-sum game conflict between labour and capital, it is instead argued that high levels of employee participation and strong unions can be beneficial to firms and employees simultaneously. There however seems to be few empirical studies that actually investigate this; many studies of decrease or increase in participation implicitly assume the reverse change for ‘the other side’. Several studies further limit themselves to study the effects and direct links between one issue of participation (or even levels of unionization) and practical outcomes.

Using quantitative data based on linked surveys aimed at CEOs and blue- and white-collar union representatives in a sample of Swedish firms, the purpose of this paper is to present the preliminary results of investigating the perceived short- and long-term, effects of union participation for firms and employees. Particular focus is placed on identifying the factors associated with firms that are perceived as successful *and* offer good conditions for employees.

In order to incorporate different aspects of participation and investigate their effects, a theoretical model has been developed that differentiates between participation as institutionalized form, process and result at board, management and work place level, as well as the short and long-term effects for companies and employees, respectively. In the paper, the model is presented and its analytical and methodological merits discussed.

Fredrik Movitz & Michael Allvin

Stockholms universitet

What's wrong with the university? Towards an Organizational Explanation of differences in Working Conditions and Outcomes Between Two Groups of Autonomous Knowledge Workers in Sweden

How similar are actually the conditions for knowledge intensive workers facing almost identical levels of flexibility and work autonomy, and how can we account for differences? In a previous survey aimed at the general Swedish labour market, we found that highly unregulated and flexible conditions are rare, but that the employees facing such conditions the most work in the sectors of IT and academia. In a later and still ongoing project, we have focused on the working conditions, strategies and outcomes for employees in two work organizations within the respective sectors, i.e. one division within a large IT-company and one mid-Sweden University. Our results, based on survey responses from nearly 1500 individuals, do show that the two groups of employees have highly flexible and almost identical working conditions in terms of e.g. being able to choose when and where to work, how to perform working tasks and what to do at work. Even though the term 'knowledge intensive workers' (as well as firms, sectors and economies) is debated, most would agree that the term at least includes highly skilled IT-developers and university researchers.

We thus have two comparable groups of employees consisting of knowledge intensive workers with highly flexible and autonomous working conditions. What we found is, however, that the two groups differ significantly in almost every other respect related to working conditions and outcome, e.g. health, rest and recovery, stress and social conflicts. In short, the university staff has it worse off on more or less everything we investigate and these differences cannot be attributed to 'traditional' factors such as age, gender or socio-economic status.

Following the above, the purpose of the paper is to offer an organizational explanation as to why two groups of knowledge intensive workers – IT-workers and University staff - facing almost identical levels of work autonomy still differ in almost every other respect. With respect to the university sector, our argument is that the ongoing changes in academia with, on the one hand, increased contractualization and marketization and, on the other hand, new management systems for control and evaluation, has caused a decrease in the buffering of employees that organizations traditionally have afforded. Thereby, employees increasingly face changed, unclear, conflicting and at times even incompatible demands with both internal and external origins. Rather than offering their employees freer and more autonomous conditions, university managers have largely abdicated from the role of aiding workers in interpreting, translating, ranking and negotiate between demands – although still retaining much of the rights to evaluate whether employees live up to them or not. The employees ultimately face highly ambiguous situations offering little basis for sense-making or guidance for purposeful action.

Paula Mulinari

Malmö Högskola

Arbetsplatsmotstånd och strategier mot rasism

I Sverige har forskning om vardagsmotstånd och informella former för motstånd varit underordnade å ena sidan forskning om fackföreningar (Kjellberg 2002, Greiff 1992, Nyström 1992) och å andra sidan forskning om uppenbara sociala konflikter så som strejker, sociala rörelser och offentliga politiska konfrontationer. (Wennerhag 2008 Ambjörsson 2009, Wesshede 2010). Arbetslivet har i många avseenden genomgått en omfattande omvandlingar som bland annat tar sig uttryck i en ökad mångfald av anställningskontrakt och en ökad informalisering av ekonomin (Jessop 2002, Wigfield 2001, Schierup et al 2006). Dessa förändringar innebär att det finns ett behov av att skifta forskningsfrågor från en ofta förenklad koppling mellan anställdas motstånd och fackföreningarnas agerande till forskningsfrågor som fångar relationerna mellan de formella (till exempel fackföreningar) och dolda formerna för motstånd, mot vad och hur motstånd artikuleras i närvaro av svaga fackföreningar eller i dessas frånvaro. När uppfattas ”missnöje” och ”gnäll” bli motstånd, och utövar olika grupper av anställda olika typer av motstånd (beroende på till exempel anställningsformer, fackföreningsmedlemskap, kön, etnisk bakgrund, ålder)?

De senaste åren kan vi se ett ökat intresse kring motståndets frågor inom arbetslivsforskningen (Huzell 2004, Mulinari 2007, Hjalmarsson 2009). Detta kan ses mot bakgrund av att nya former för kontroll introduceras i organisationer via service management teorier och det finns därmed ett ökat intresse av hur anställda möter dessa förändringar . En annan viktig orsak till detta ökade intresse och genusforskningen på olika sätt analyserat hur former för arbetsplatsmotstånd eller fackföreningsmotstånd kan utformas för att försvara privilegierade gruppers positioner (Knocke 1986, Couckborn 1991, Abrahamsson 2000).

Syftet med denna text är att ge en översikt över hur arbetsplats motstånd analyserats och konceptualiseras inom arbetslivsforskningen i Sverige, och koppla detta till former för motstånd mot rasism på arbetsplatser.

Zoe Nikolaidou och Anna-Malin Karlsson

Södertörns högskola

The Swedish nursing home in the new work order. Contradicting objectives, identities and discourses

It is one decade now that the social welfare law in Sweden indicates that all social work should be documented and formulated in a clear and respectful way. For employees within the elder care sector this has led to an increase in written documentation and to mastery of a new language and complex (written) discourses. In this paper, we present an ethnographic study of three nursing homes and the literacy practices drawn upon by carers and assistant nurses at work. The data is collected by means of participant observations, ethnographic interviews and focus groups.

The nursing home is discussed here as an activity system (Engeström 1990) that has undergone great changes due to recent privatization and introduction of new practices such as digitalized documentation systems. The employees have to deal with new information genres and new practices, without necessarily being aware of the purposes these genres serve. From the interviews it becomes clear that they have contradicting views in their reasons for writing and different priorities within the activity and it is often the case that carers and assistant nurses face dilemmas as to which objective they are supposed to fulfil in the activity. This uncertainty leads to the enactment of three different work identities, an institutional, a professional and an individual, depending on the objective the employees prioritize each time. These identities do not have equal distribution in the system. They are expressed as discourses in the texts the employees write that is, in the language they use and in the choices they make as to what to include in documentation.

Finally, we wish to discuss whether these contradictions in the nursing home can be analyzed as the outcome of the *new work order*, which calls for control of the carers and assistant nurses' relationships with the elderly, as well as control of the language they use to describe these.

Per Norberg, Ruth Mannelqvist, Lotti Ryberg-Welander, Sara Stendahl & Annamaria Westregård

Umeå universitet, Lunds universitet, Stockholms universitet, Handelshögskolan, Göteborgs universitet, Lunds universitet

Sjukförsäkringen och arbetsrätten.

1974 fick Sverige lagen om anställningsskydd LAS. Det nya med lagen var att arbetsgivare behövde saklig grund för att säga upp arbetstagare. Det fanns – och finns fortfarande – två olika former av saklig grund arbetsbrist (organisatoriska skäl) samt personliga skäl. Vid en uppsägning av personliga skäl är anställningsskyddet generellt sett starkt. Det allra starkaste skyddet har arbetstagaren vid uppsägningar på grund av sjukdom. För att en uppsägning ska godkännas måste arbetstagaren vara permanent (varaktigt) sjuk samt inte kunna klara av att producera arbete av någon väsentlig betydelse för arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska alltså vara beredd att behålla arbetstagare även om dennes produktion till följd av sjukdom är låg i förhållande till lönen. Systemet fungerade tidigare så att det var mycket ovanligt att sjukskrivna personer blev uppsagda. Det var först när förtidspension/sjukersättning kunde ges som uppsägningar blev aktuella. Det var först då sjukdomen var varaktig. Dessutom skulle man också pröva om arbetstagaren saknade förmåga att utföra arbete av någon väsentlig betydelse för arbetsgivaren.

Arbetsgivaren fick vidare på 1990-talet ett rehabiliteringsansvar. Arbetsgivaren är skyldig att vidta olika typer av åtgärder för att underlätta för sjuka arbetstagare att kunna arbeta trots sjukdomen. Det kan handla om att omfördela arbetsuppgifter, införskaffa hjälpmedel osv.

1 juli 2008 trädde nya regler om sjukskrivning ikraft. Efter 180 dagars sjukskrivning skall den sjukes arbetsförmåga prövas mot alla jobb som är tillgängliga på den reguljära arbetsmarknaden. Om den sjuke inte kan utföra sitt nuvarande jobb men är tillräckligt frisk för att utföra ett annat arbete skall den sjuke flyttas från sjukförsäkringen till arbetslöshetsförsäkringen. Det är ett steg bort från den gamla anställningen mot en ny anställning.

Vad händer med arbetsgivaren rehabiliteringsansvar? Formellt skall det vara lika stort som tidigare men är det rimligt att tro att en arbetstagare som är på väg att leta sig till ett annat lämpligare arbete får rehabilitering i samma omfattning som tidigare?

Så länge en människa är sjuk så har denne rätt att vara ledig från arbetet för att bli frisk. Men vad händer med den människa som efter dag 180 i sjukperioden finner ett annat jobb. Kan man vara tjänstledig från ett arbete på grund av sjukdom fastän man har ett annat arbete? Det finns en liten grupp som har skydd av speciallagstiftning men för det allra flesta ger lagstiftningen inget svar?

Det är ett stort normativt skifte när livstidsanställningen som idé övergavs då det gäller sjuka arbetstagare och istället ersätts av tanken på att det bästa kanske är ett arbete hos andra arbetsgivare.

Vår workshop kommer att handla om vilka problem som detta paradigmskifte medför.

Hasse Nordlöf

Centrum för belastningsskadeforskning, Avdelningen för arbets- och folkhälsovetenskap, Akademin för hälsa och arbetsliv, Högskolan i Gävle

Presentation av ett avhandlingsprojekt – Implementering av säkerhetskultur på ett stålindustriföretag

Introduktion: Risk för arbetsskada och olycksfall är höga inom industrisektorn och metallarbetare hör till de yrkesgrupper som löper en högre risk för arbetsskador än genomsnittet, där risken är fyrdubbelt högre att drabbas än genomsnittet (AFA, 2006). Metallindustrin är en sektor som AFA försäkring bedömer vara i ett fortsatt behov av riktade och skadeförebyggande insatser mot verksamheten (AFA, 2006). I dagsläget är forskningsområdet om implementering av en hälsosammare och säkrare arbetsplats ett område i behov av att prioriteras (Källestål et al, 2004). Vi samarbetar med ett stålindustriföretag, vilket kommer att implementera en säkrare arbetsmiljö för sina anställda, genom olika riktade insatser: utbildning; filmvisning och diskussionsgrupper; affischering; användandet av förebilder och feedback m.m. i verksamheten, vilka samtliga avser att stärka säkerhetskulturen på företaget – och därigenom nå anställdas och chefers säkerhetsbeteende med huvudbudskapet: om att personligt risktagande inne på de relativt farliga arbetsavsnitten i verken aldrig förväntas, eller tolereras för den delen. Forskningsområdet kring säkerhetskultur och säkerhetsklimat beskrivs ingående i en aktuell litteraturöversikt (Törner, 2010). Företaget är en Europaledande koncern för tillverkning av specialstålprodukter, och har sammanlagt ca 1000 anställda på den ort vi samarbetar med.

Datainsamlingsmetoder: Intervjuer. Fokusgruppintervjuer. Strukturerat intervjuformulär (enkät). Population: dels anställda, dels mellanchefer. Etnografisk forskningstradition. Observationer (deltagande observation). Loggbok över företagets implementeringsprocess. Kvalitativt. Fallstudie. Fältanteckningar.

Preliminära forskningsdelstudier: *Hur ser säkerhetskulturen ut på företaget? *Hur går företaget tillväga i deras förändringsarbete? *En utvärdering av företagets förändringsarbete. *Ev. en hypotestestande case-control-studie.

Avhandlingen kan bidra till: Den främsta behållningen med avhandlingsprojektet är helhetsgreppet som tas om *hur* ett stort industriföretag verkligen går tillväga vid implementeringen av en starkare säkerhetskultur. Ett förväntat resultat är att avhandlingen kommer bidra med flera insikter och nya hypoteser, bl.a. om hur ett stort industriföretag *gör* för att genomdriva en förändringsprocess.

Anna-Lisa Osvalder, Jonas Andersson, Lars-Ola Bligård och Håkan Alm

Avdelning Design & Human Factors, Chalmers tekniska högskola, Göteborg
Avdelning Teknisk Psykologi, Luleå tekniska universitet

Förbättrad arbetsmiljö i kontrollrum genom fokus på ökad människa-maskininteraktion

För att vara konkurrenskraftig ställs dagens processindustri inför krav på ständig utveckling för effektivt utnyttjande av resurser, både tekniska och mänskliga. I takt med att komplexiteten i anläggningarna ökar, ökar även utmaningen att styra processerna snabbt, säkert och effektivt i kontrollrummen. Speciellt är detta kännetecknade för säkerhetskritiska och komplexa domäner, som kärnkraft, värmekraft, pappers- och massaindustri, gruvsdrift, raffinaderi och kemikalieindustrin. Fjärrstyrning av anläggningar samt ökande automatisering bidrar till att andelen arbete i form av kontrollrumsbaserad övervakning stiger samtidigt som personalstyrkan ofta reduceras.

Ett viktigt steg i utvecklingen är att skapa användbara tekniska lösningar, vilket medför att krav på funktionalitet och användarvänlighet måste uppfyllas. Idag används en allt större mängd informationsteknologi i processövervakningssystem för att visualisera anläggningens status, vilket medfört att tekniken tenderat till att bli alltmer svårförstålig och hanteringsmässigt komplicerad, efter som processer, samband och logik inte är enkelt iakttagbara. För att motverka denna problematik har god människa-maskininteraktion blivit en allt viktigare kvalitetsaspekt i teknikutvecklingen såväl som i arbetsmiljöarbetet. För operatören är det till exempel viktigt med ökad transparens av tekniken, samt reducerad och adekvat informationsmängd att hantera, vilket kan minska osäkerhet och stress.

Det finns flera områden som kan utvecklas för att uppnå god människa-maskininteraktion i kontrollrum. Tre huvudområden är skärmbildspresentation, larmsystem och fysisk utformning av arbetsmiljön.

För att stödja beslutsfattande, och därmed effektivisera övervakning och styrning behövs ändamålsenlig visualisering av anläggningens status för olika driftssituationer. Detta innebär utveckling av skärmbildspresentationer utformade efter operatörernas perceptiva och kognitiva förutsättningar att ta in och bearbeta visuell information. Trenden inom skärmbildsbaserad gränssnittsdesign för kontrollrum går idag mer och mer mot att öka förståelsen om processens tidigare, nuvarande och kommande tillstånd. Det handlar till exempel om ekologiska, funktionsorienterade och uppgiftsorienterade gränssnitt, samt informationstäta skärmbilder.

Larmsystem är en viktig komponent i anläggningens säkerhetssystem. Bristande utformning kan leda till fel som potentiellt kan förvärra uppkomna incidenter och göra dessa svårhanterade. I en larmsituation påverkas operatörens arbetsbelastning av mentala krav, tidskrav och krav på korrekt utförande. Operatörens prestation i en larmsituation är mycket beroende på vilket stöd och vägledning larmsystemet ger, t ex i form av checklistor, larmprioritering, larmundertryckning, och reducering av

distraherande stimuli. Tidig upptäckt av avvikelser och mönsterigenkänning är viktigt för säkerhetskritiska larm, och att säkerställa att varje larm kräver en respons av operatören.

God fysisk ergonomisk utformning av kontrollrum innebär korrekt placering av teknisk utrustning, monitorer, arbetsytor, sittplatser, ljuskällor och ventilation, samt möjligheter till att justerbara bord, stolar, skärmar, belysning, ljudkällor etc efter individuella önskemål.

Även organisatoriska aspekter påverkar operatörens prestation och arbetsmiljö i kontrollrum. Till exempel arbetstider, skiftlagen sammansättning och arbetsuppgifternas utformning och omfattning påverkar. Ofta arbetar operatörerna i team, både med medarbetare inne i kontrollrummet och ute i anläggningen. Att utnyttja kunskap, erfarenhet och stöd från teamet är en viktig aspekt vid problemlösning i kritiska situationer. Även effektivitetstänkande och säkerhetskulturen på anläggningen spelar roll.

Slutsatsen är att genom att fokusera på förbättrad människa-maskininteraktion vid förändringsarbete, modernisering och nyutveckling av kontrollrum medför detta inte bara möjligheter till ökad effektivitet och säkerhet för anläggningen utan också som ett led i arbetsmiljöarbetet att utforma bättre förutsättningar för ökad prestation och tillfredsställelse hos operatörerna att driva anläggningen optimalt och säkert.

Margareta Oudhuis

University of Borås

Reclaiming the workshop vs In search for profitability. A change of work organisation and production system design in two Swedish manufacturing companies - reasons and outcomes

This article deals with how the change of work organisation and production system design into a lean oriented production system in two global manufacturing Swedish companies are perceived by management on different levels and by union representatives as regards reasons for as well as outcomes of these changes. The outcomes concern aspects like productivity and quality, as well as consequences for and reactions from operators to these changes.

The changes of production system design seem to have followed the same lines of development in both companies throughout the years. The companies have also benchmarked each other's concepts. The purpose of the study is to compare the reasons put forward as regards the undertaken changes, how the concepts have been realised in practice and the consequences thereof at the two plants.

The article mainly builds on interviews with management on different levels at the two plants, i.e. plant managers, the managers for the Manufacturing Engineering Departments, production line leaders as well as representatives for the local labour unions IF Metall. All in all 8-10 interviews have been conducted. However, indirectly it also builds on observations, on formal and informal meetings with management as well as with union representatives and other employees at the plants. Besides, the study as a whole also includes a questionnaire study that comprises all employees, i.e. both blue and white collar workers and schematised layouts of the production system itself. Still, this article primarily draws on interviews with above mentioned persons, but these will where proven useful be complemented with some results from the questionnaire study.

The results show big differences as regards the way the concept has been realised at the two plants, as well as for the reasons stated for making the changes. While reclaiming the workshop was put forward as a strong argument at one of the plants the need for profitability was pointed to as the main argument at the other plant. The outcomes as regards productivity and quality are more compatible.

Johanna Overud

Umeå Centrum för genusstudier, UCGS, Umeå universitet

Att skapa politik för en ny tingens ordning – aktivering, lokalisering och segregering i 1960-talets AMS-politik

I studien undersöks hur särskilda arbetsmarknadssatsningar på att aktivera/integrera grupper på den svenska arbetsmarknaden har drivits fram, formulerats, praktiserats. Under efterkrigstiden har åtgärder riktade mot ”utsatta” grupper, i den aktiva arbetsmarknadspolitikens och arbetslinjens namn, utgjort en viktig del av svensk arbetsmarknadspolitik. I de allra flesta fallen har det varit kvinnors, ungas, invandrades, funktionshindrades och äldres arbetsmarknadsdeltagande som problematiserats. Presentationen fokuserar på betydelsen av 1960-talets AMS-politik och aktiveringen av (gifta) kvinnor till lönearbete, särskilt programmets tillämpning i norrlandslänet. På programmets väg från centrala AMS till länsarbetsnämnderna hände en del med dess förverkligande i mötet med lokaliseringsspolitiska villkor och bilden av norrländsk ”periferi”. Hur har olika grupper tilltalats som politiska problem över tid? Vad betyder dessa identitetsskapande konstruktioner i arbetsmarknadspolitiska satsningar, då och nu? Hur samverkar maktrelationer baserade på kön, klass, ras, ålder etc, med konstruktionen av landsbygden, det rurala, i förhållande till politikens nationella ”centrum”?

Karolina Parding

Luleå tekniska universitet

Lärares upplevelser av friskolereformen - effekter av marknadseringen av den svenska gymnasieskolan

Friskolereformen har på kort tid fått starkt genomslag i Sverige och därmed drastiskt förändrat arbetsvillkoren i skolan - landets största arbetsplats. Lärarna är nyckelpersoner när det gäller att förverkliga policy i skolan och hur de upplever sina arbetsvillkor påverkar hela skolverksamheten. Detta gör det angeläget att belysa hur aktuella reformer upplevs och påverkar lärares arbete och professionella identiteter.

Saila Piippola

Luleå tekniska universitet

Arbetslinjen - Social trygghet eller risk?

Syftet med denna artikel är att undersöka hur social trygghet och risk kan förstås bland arbetssökande män och kvinnor i en region som Norrbotten i norra Sverige. Tre begrepp är centrala i förståelsen av kvinnors och mäns möjligheter till arbete för att vara självförsörjande; arbetslinjen, social trygghet och risk. Kvalitativa data har samlats under åren 2002-2009 från två olika projekt i tre geografiskt utspridda kommuner: Luleå, Haparanda och Kiruna. Arbetslinjen är ett centralt begrepp i den svenska arbetsmarknadspolitiken, en socialpolitisk reform och ett verktyg för att öka sysselsättningen och minska utanförskap. Reformen betonar aktiva åtgärder så som arbete, utbildning eller praktik istället för passiva kontaktersättningar och ska uppmuntra till arbete och skyldigheten att trygga den egna välfärden. Att bo och arbeta och behålla sitt sociala nätverk är inte en given rättighet när arbetslinjens riktlinjer följs. Hög arbetslöshet och hård konkurrens på arbetsmarknaden innebär att arbetslösheten har blivit ett individuellt problem istället för ett politiskt problem. Kvinnor och män gör aktiva val och överväger social trygghet och risker i en regional kontext. En vanlig modern definition och målsättning för socialpolitiken är att skapa social trygghet, detta genom att garantera en skälig levnadsnivå för olika grupper av människor beroende av livssituation. Social trygghet som teoretiskt begrepp åsyftar till känslor, en känsla av trygghet men också en känsla av frihet från att känna otrygghet. Arbetslösa kvinnor och män var medvetna om deras otrygga arbetssituation på arbetsmarknaden, men för att ta tillfälliga arbeten var de beroende av ett socialt nätverk. Risk som begrepp åsyftar till en ekonomisk risk vilket för den enskilde kan innebära en ökad polarisering mellan fattiga och rika, mellan de som har arbete och de som saknar arbete. Arbetslösa är ofta hänvisade till utbildning för att underlätta återgång i arbete. Utbildning var dock inte något som betraktades som en möjlighet bland arbetssökande kvinnor och män för att utbildning inte kunde garantera arbete. Resultatet visar att arbetssökande kvinnor och män saknar sociala eller ekonomiskt nödvändiga förutsättningar till att följa arbetslinjen och dess ekonomiska principer. Detta innebär att arbetslinjen bidrar till att skapa och förstärka skillnader mellan hög- och lågutbildade, och de som har arbete och de som inte har arbete. Arbetslinjen är en abstraktion och en förenklad idé om arbetslivet när den i människors vardag blir till praxis visar på dess tillkortakommanden.

Nyckelord; arbetslinjen, social trygghet, risk, arbetslöshet

Kjell Rask

Luleå tekniska universitet

Nya GIRON - Samhällsomvandling i malmfälten

Förutsättningarna i malmfälten och dess samhälle har under lång tid präglats av gruvnäringen och brytning av malm, denna verksamhet har huvudsakligen påverkat det egna industriområdet. Men i oktober år 2003 gick LKAB ut och informerade om att markdeformationen från gruvbrytningen i Kiruna närmar sig staden vilket gör att delar av den, inklusive betydelsefull infrastruktur, kommer hamna inom rasriskområdet. Inom en relativt snar framtid hotas därmed bland annat elförsörjningen, järnvägen, allmänna vägar och bebyggelse i Kiruna, samt på längre sikt även hela eller stora delar av staden. Man beräknar att 3000 personer måste flytta från sina nuvarande bostäder. Detta medför att Kiruna måste genomgå en genomgripande stadsomvandling.

Nya GIRON och ALICE

Nya GIRON (God infrastruktur för regional omvandling och näringslivsutveckling) och ALICE (Attractive Living in Cold Environments) är första och andra delen av ett program som omfattar utveckling av kunskap och metoder för användning vid samhällsomvandling.

Inom urban planering har nya sätt att hantera osäkerhet utvecklats de senaste åren. För att möta behovet att röra sig bort från rationell, målorienterad och sektorseparerad planering mot en process med mer samarbete och som är öppen för olika former av intressen och aktörer, används konceptet samarbets- eller kommunikativ planering. Denna typ av planering baseras på ett brett deltagande, inkluderat både näringslivet och medborgarrepresentanter, som ett första steg av planeringsprocessen. Eftersom uthållighet är ett komplext ämne så är det viktigt att väva ihop så många aspekter som möjligt. Graden av osäkerhet i fallstudier av Kiruna och Gällivare/Malmberget kan uppnås trots denna osäkerhet. Det urbana systemet består av infrastruktur för bl.a. energi, vatten, transport och byggnader. Dessa kan alla ses som socio- tekniska system uppbyggda av ett nära samspel mellan sociala och tekniska komponenter. Företag, individuella aktörer och organisationer, juridiska strukturer och institutioner är nära sammanflätade så att enurskiljning mellan dessa är meningslös. Förändringar i systemdesign medför inte alltid förändringar i beteende. I Sverige har kommunerna det formella ansvaret för implementering av de nödvändiga förändringarna för att nå ett mer uthålligt samhälle, i alla dess bemärkelser. Kommunerna har även huvudansvaret för flera socio- tekniska system såsom vatten och energi. Sverige har en tradition av starkt lokalt självstyre men det är också ett krav på kommuner att implementera nationella policier och formulera lokala strategier därefter.

Med ett helhetsgrepp på det urbana systemet kommer teknisk infrastruktur och integrerade sociala processer att möjliggöra en hållbar tillväxt av det nya Kiruna, en tillväxt som omfattar näringslivets långsiktiga utveckling..

Visionen är att genom ett utvecklingsprogram (där Nya GIRON och ALICE

utgör de inledande delarna), skapa ett samhällsbyggande för hållbar tillväxt som även inkluderar skapandet av attraktiva livsmiljöer, ett gott liv. Vår fokus kommer att vara infrastruktur och bebyggelse eftersom dessa har en stor inverkan på hur vi upplever våra livsmiljöer och är också en förutsättning för ekonomisk tillväxt. Utformningen av infrastruktur och bebyggelse har även en stor inverkan på hur hållbart vårt samhälle är. Målsättningen för Nya GIRON är att det ska resultera i ett beslutstöd som bidrar till hållbar tillväxt i Kiruna. Vår avsikt är att belysa teknik för infrastruktur och byggnader som integrerar sociala processer och som möjliggör utveckling av entreprenörskap och företagande för hållbar tillväxt i en framtid då inte alla parametrar är kända.

För att säkerställa den helhetssyn som krävs för en hållbar tillväxt så fordras ett samarbete mellan såväl olika aktörer som discipliner. För att sträva efter ett hållbart Kiruna så har Nya GIRONs programstruktur byggts upp av såväl fyra teman (varav ett övergripande, Tema 0) som projekt. Temana är formulerade utifrån de generella beskrivningar som finns för att nå hållbar tillväxt medan projekten tydligare är formulerade utifrån de behov som finns i Kiruna idag. Avsikten med temana är vidare att säkerställa det gränsöverskridande arbetssättet, dvs. “ta ett helhetsgrepp och slopa stuprören”.

Päivi Riestola

Högskolan i Borås

Nya krav på chefer i en ”Högpresterande kultur”?

Utifrån mitt intresse för olika former av ledning och styrning som kan vara såväl effektiva och rationella som demokratiska, har jag intresserat mig för ett ledningskoncept som verkar vinna allt mer gehör på senare tid. Det kommer såsom många andra ledningskoncept från USA och går under namnet ”High Performing Culture” eller ”Högpresterande kultur.”

Grunden för en ”högpresterande kultur” är, vilket också namnet antyder, effektivitet med höga lönsamhetskrav genom högpresterande individer. Det intressanta är dock att den höga prestationen ska uppnås genom att främja människors självutveckling och hälsa, i en organisation som präglas av öppenhet och med hög delaktighet och inflytande.

Jag har haft förmånen att studera tre skilda enheter i en utlandsägd koncern under dryga ett års tid, under deras införande av en ”High Performing Culture”. Jag har följt cheferna på samtliga hierarkiska nivåer, från linjechefer till koncernledning i arbetet. Genom att använda ett *interaktivt förhållningssätt* har jag kunnat uppnå ett mer aktivt deltagande från cheferna i forskningsprocessen än vad som kanske är brukligt. Följden har blivit en fördjupad kunskap i jämförelse med om jag enbart använt mig av intervjuer och observationer. Arenor för interaktion har bl a utgjorts av seminarier där jag kunnat återkoppla och diskutera genomförda intervjuer och observationer med cheferna på de olika enheterna.

Mitt bidrag kommer att visa hur cheferna hade en nyckelroll i arbetet med att få till stånd de förändringar som den nya kulturen föreskrev. I den långsiktiga satsningen på utveckling av cheferna var målet att skapa ett mer delegerande och stöttande ledarskap. I utvecklingen av underställda fanns fokus på att göra det möjligt för dem att ta motsvarande ansvar och arbeta allt mer självständigt mot gemensamma mål. Även om den övergripande målsättningen var uttalad och innebar att nå ökad ekonomisk lönsamhet i koncernen fanns ingen tvekan om att detta skulle ske genom ett personalorienterat synsätt.

Det visade sig dock att många av cheferna hade en ambivalent inställning till konceptet. Det verkade som om de styrverktyg som cheferna skulle använda motverkade intentionerna att skapa individer och team som presterade av egen kraft och inre motivation, genom att ha en tendens att istället förskjuta fokus mot belöning (och i förekommande fall bestraffning) utifrån yttre motivation och kontroll.

Jag kommer att visa på tre olika utfall utifrån chefernas dilemma, att utöva ledning utifrån en emancipatorisk tanketradition men tvingas använda kontrollverktyg från en ekonomiskt rationell tanketradition.

Lotti Ryberg-Welander, Per Norberg, Ruth Mannelqvist, Sara Stendahl & Annamaria Westregård

Umeå universitet, Lunds universitet, Stockholms universitet, Handelshögskolan, Göteborgs universitet, Lunds universitet

Sjukförsäkringen och arbetsrätten.

1974 fick Sverige lagen om anställningsskydd LAS. Det nya med lagen var att arbetsgivare behövde saklig grund för att säga upp arbetstagare. Det fanns – och finns fortfarande – två olika former av saklig grund arbetsbrist (organisatoriska skäl) samt personliga skäl. Vid en uppsägning av personliga skäl är anställningsskyddet generellt sett starkt. Det allra starkaste skyddet har arbetstagaren vid uppsägningar på grund av sjukdom. För att en uppsägning ska godkännas måste arbetstagaren vara permanent (varaktigt) sjuk samt inte kunna klara av att producera arbete av någon väsentlig betydelse för arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska alltså vara beredd att behålla arbetstagare även om dennes produktion till följd av sjukdom är låg i förhållande till lönen. Systemet fungerade tidigare så att det var mycket ovanligt att sjukskrivna personer blev uppsagda. Det var först när förtidspension/sjukersättning kunde ges som uppsägningar blev aktuella. Det var först då sjukdomen var varaktig. Dessutom skulle man också pröva om arbetstagaren saknade förmåga att utföra arbete av någon väsentlig betydelse för arbetsgivaren.

Arbetsgivaren fick vidare på 1990-talet ett rehabiliteringsansvar. Arbetsgivaren är skyldig att vidta olika typer av åtgärder för att underlätta för sjuka arbetstagare att kunna arbeta trots sjukdomen. Det kan handla om att omfördela arbetsuppgifter, införskaffa hjälpmedel osv.

1 juli 2008 trädde nya regler om sjukskrivning ikraft. Efter 180 dagars sjukskrivning skall den sjukes arbetsförmåga prövas mot alla jobb som är tillgängliga på den reguljära arbetsmarknaden. Om den sjuke inte kan utföra sitt nuvarande jobb men är tillräckligt frisk för att utföra ett annat arbete skall den sjuke flyttas från sjukförsäkringen till arbetslöshetsförsäkringen. Det är ett steg bort från den gamla anställningen mot en ny anställning.

Vad händer med arbetsgivaren rehabiliteringsansvar? Formellt skall det vara lika stort som tidigare men är det rimligt att tro att en arbetstagare som är på väg att leta sig till ett annat lämpligare arbete får rehabilitering i samma omfattning som tidigare?

Så länge en människa är sjuk så har denne rätt att vara ledig från arbetet för att bli frisk. Men vad händer med den människa som efter dag 180 i sjukperioden finner ett annat jobb. Kan man vara tjänstledig från ett arbete på grund av sjukdom fastän man har ett annat arbete? Det finns en liten grupp som har skydd av speciallagstiftning men för det allra flesta ger lagstiftningen inget svar?

Det är ett stort normativt skifte när livstidsanställningen som idé övergavs då det gäller sjuka arbetstagare och istället ersätts av tanken på att det bästa kanske är ett arbete hos andra arbetsgivare.

Vår workshop kommer att handla om vilka problem som detta paradigmskifte medför.

Erica Sandlund, Liselotte Jakobsen, Cecilia Nahnfeldt, Lina Nyroos & Christina Olin-Scheller

Karlstad University

The Performance Appraisal Interview – an arena for the reinforcement of norms for employeeship

In the present paper, we report findings from a study of performance appraisal interviews between middle managers and employees. The study, which includes video uptake of authentic performance appraisal interviews, a survey, and in-depth interviews, points to structural mechanisms and institutional norms which limit the possibilities for employees to raise topics connected to negative experiences of stress in performance appraisal talk. Our analyses show how different life-modes clash and how expectations on appropriate employeeship are shaped by a partly hidden curriculum in the organization. The study concludes that empirical attention to the social interplay in performance appraisal interactions reveal how participant conduct aligns or disaligns with institutional and social underpinnings of workplace ideals.

Keywords: performance appraisal interview, staff development, life-mode, conversation analysis, hidden curriculum

Johan Sandström

Luleå tekniska universitet

Att arbeta för ett smutsigt företag

Huvudfrågan för papperet är: Hur hanterar personer med 'normala' yrken, men som arbetar för organisationer som delar av samhället anser som 'smutsiga', sin yrkesidentitet i relationer utanför jobbet och familjen? I papperet bygger jag på litteraturen kring 'organizational stigma' och 'dirty work' (samt en hel del på Erving Goffmans arbeten kring stigma). Litteraturen om organisatoriskt stigma (se t ex Cain 1994; Hudson 2008; Devers et al. 2009; Hudson & Okhuysen 2009) ökar känsligheten för källan till stigmat som sedan överförs till de som arbetar för organisationen ifråga. Förståelsen för hur den fysiska, sociala eller moraliska smutsen skapas och utverkar ett tryck på anställda att utveckla taktiker för hur man ska avslöja eller dölja information om deras arbete. Inom ramen för denna litteratur så är dock fokus på organisationen. Det finns få ledtrådar om hur anställda i dessa organisationer hanterar sin identitet som anställd vid en smutsig organisation. Detta skapar även en grund för ett samarbete med litteraturen om smutsiga jobb ('dirty work') som trots sitt yrkesfokus lyfter fram de taktiker som personerna använder när de avslöjar eller döljer information om deras jobb.

Litteraturen om smutsiga jobb, från Hughes (1951) och framåt (se Ghidina 1992; Ashfort & Kreiner 1999; Dick 2005; Kreiner, Hollensbe & Sheep 2006; Kreiner et al. 2006; Ashforth et al. 2007; Grandy 2008), har dock alltså fokuserat på yrken som anses som smutsiga. Från den här studiens perspektiv så är den viktigaste tillgången med denna litteratur dess fokus på olika försvars- och normaliseringstaktiker som personer använder för att hantera sitt arbetsrelaterade stigma. Frågan är dock om inte organisationen har en starkare roll i att påverka individens hantering av stigmat. Fokus på arbetsplatsen betyder också att vi fysiskt för det mesta är på jobbet i studierna. Relationer som anses som relevanta att analysera hittar vi på jobbet. Att skapa sig en positiv och sammanhängande social identitet är dock inte begränsad till erfarenheter och möten på jobbet.

Inom ramen för denna studie så redovisas och analyseras intervjuer med anställda (med icke- smutsiga yrken) i ett vapenföretag och i ett porrföretag. Intervjuerna fokuserar på arbetets betydelse för deras identitetsskapande, framförallt i möten med främlingar där frågan "vad jobbar du med då?" sällan är långt borta.

Lisa Schmidt, John Sjöström & Ann-Beth Antonsson

IVL Svenska Miljöinstitutet
KTH, Skolan för Teknik och Hälsa

Hur fungerar samarbetet mellan företag och företagshälsovården?

Företagshälsovården beskrivs ofta som en viktig partner för företag och organisation i deras arbete för att skapa god arbetsmiljö. Branschen lyfts fram som en strategisk resurs som i arbete med företaget kan skapa ökad hälsan i arbetslivet och som bäst kan bedöma behov av anpassning av arbetsplatsen och en enskildes arbetsförhållanden.

Flera utredningar och propositioner under senare årtionden har behandlat företagshälsovårdens uppdrag, roll, organisation och arbetsformer. Däremot saknas forskning om och studier av om och hur företagshälsovårdens arbete generellt bidrar till minskad sjukfrånvaro eller förbättrar de anställdas arbetsförmåga. Vår utgångspunkt i studien har varit att företagshälsovården som bransch måste anpassas till kundernas varierande önskemål och förväntningar och därför inte kan följa en enskild ”best practice” som passar alla. Vår ambition har varit att beskriva hur ett effektivt och väl fungerande samarbete mellan företagshälsovård och kundföretag ser ut och fungerar.

Metod

Eftersom vår målsättning har varit att beskriva det som fungerar bra har vi sökt efter företag som anses vara goda exempel. Via våra kontakter med arbetsmarknadens parter, bevakning och sökning i media samt kontakter med företagshälsovården identifierades totalt 31 företag som tänkbara goda exempel. Kontakt togs med dessa företag och en inledande telefonintervju gjordes med personalchef. Därefter valdes 16 företag ut som uppfyllde förutbestämda kriterier.

I projektet har vi besökt 15 kundföretag och genomfört 69 intervjuer med medarbetare på olika typer av befattningar och med kundansvarig inom respektive företagshälsovård.

Resultat

I vår övergripande analys har vi identifierat sådant som är viktigt för att samarbetet mellan företag och företagshälsovård ska fungera bra. Det finns ingen modell som passar alla, och inget samarbete fungerar fullt ut och där parterna gör allt, men genom att lära av de goda exemplens erfarenheter och arbetsmetoder kan ett bättre samarbete mellan företag och företagshälsovård åstadkommas. Vår analys visar bland annat på en önskan från företagen att företagshälsovården ska vara mer proaktiv. Det goda samarbetet bygger på en upparbetad dialog och kontakt, där kontaktytorna ser ut på olika sätt, men som genomförs kontinuerligt. Samarbetsformerna mellan företag och företagshälsovård har för flera av våra fall förändrats. Mer konsultativa egenskaper framstår i resultaten som av minst lika stor vikt som tillgången på medicinsk kompetens.

Eva Schömer

Lunds universitet

Intersektionalitet – en samlad lag mot diskriminering konsensus eller konflikt

Den 1 januari 2009 trädde en samlad lag mot diskriminering i kraft. Tanken var både att bringa reda i de svenska diskrimineringslagarna genom att sammanföra dem i en gemensam lagstiftning och att genomföra de EG-direktiv som hittills inte blivit införda i svensk lagstiftning. Den samlade lagen mot diskriminering har delvis kommit att beskrivas som ett svar på den intersektionella kritik som riktats mot tidigare diskrimineringslagar, genom att den innehåller ett skydd mot diskriminering när det gäller arbetsliv, utbildning, arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag, medlemskap i vissa organisationer, vid tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder, i hälso- och sjukvården samt socialtjänsten, socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd, vid värnplikt och civilplikt samt även vid offentlig anställning. Genom lagen utvidgades diskrimineringsbegreppet från att tidigare endast omfatta indirekt och direkt diskriminering till att även omfatta trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner om att diskrimineras, vidare har könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder har fogats till listan över diskrimineringsgrunder. Intersektionalitet kan beskrivas som ett analytiskt verktyg används begreppet bl.a. för att identifiera samverkande diskrimineringsformer såsom köns-, klass- eller rasdiskriminering i samhällets hierarkiska struktur.

Arbetsdomstolen har under senare tid bedömt ett flertal mål som har haft sig grund i frågor om etnisk diskriminering, men även andra diskrimineringsgrunder har varit aktuella i målen. I några mål har domstolen valt att hänvisa till förhållanden som inom samhällsvetenskapen benämns som *sociala koder*. Men genom att hänvisa till de *svenska sociala koderna* exkluderas invandrare på ett förhållandevis enkelt sätt. I mitt papper analyseras de senaste målen arbetsdomstolen har avdömt när det gäller fråga om diskriminering från ett intersektionellt perspektiv. Frågan om att inte ”passa in” och att ”brista i respekt” samtidigt som det är viktigt att kunna ”säga ifrån tillräckligt starkt” för att trakasserier/diskriminerande handlingar ska upphöra belyses mot bakgrund av såväl den äldre som nu gällande lagstiftningen. Hur är det möjligt att både visa respekt och samtidigt inte gå över gränsen och bli ”ohövlig”. Att stå utanför det normala (dvs. det vita sekulariserade samhället) och knacka på porten till arbetslivet, blir som ett steg tillbaka till 1930-talet, då arbetarna stod på tröskeln till patron och neg eller bugade sig för att visa sin underdånighet. I analysen ställer jag bland annat frågan om det är rimligt att ställa krav på att den som utsätts för stötande behandling även ska ha mod nog att säga ifrån tillräckligt starkt för att ifrågasättandet ska tas på allvar? Det kan knappast anses vara roligt att höra historier om halalgrisar och man är muslim. Enligt arbetsmiljölagen är det arbetsgivaren som har ansvar för att arbetet bedrivs i en sund och säker miljö. Mot bakgrund av detta borde det ligga på arbetsgivaren att arbetstagare inte utsätts för skämt med rasistiska förtecken.

Per Sederblad

Centrum för tillämpad arbetslivsforskning, Malmö högskola

Japanska produktionskoncept och Lean Production i Sverige – Scantias produktionssystem som modell

Detta paper bygger på tidigare forskning om japanska produktionskoncept som jag bedrev bl a under en vistelse i Japan under 2005 och början av 2006. De preliminära resultaten av denna forskning presenterade jag i ett paper till FALF-konferensen i Göteborg (Sederblad, 2009). I det papret beskrev jag även kortfattat hur de japanska koncepten genom det i USA utarbetade konceptet Lean Production hade omtolkats och fått en global spridning, under 2000-talet även i Sverige. Nu bedriver jag sen drygt ett år tillbaka forskning om Scantias produktionssystem och har fått möjlighet att nära studera hur detta system är utformat och tillämpas inom företaget, särskilt har jag studerat företagets fabrik i Oskarshamn. Inom projektet, som finansieras av VINNOVA, är det övergripande temat Scantias omställning under lågkonjunkturen 2009-2010. I en annan artikel diskuterar jag hur produktionssystemet låg till grund för företagets agerande, som innefattade s k ”krisavtal” om reducerad arbetstid och lön med de fackliga organisationerna och en omfattande satsning på kompetensutveckling(Sederblad, 2011).

Syftet med det här papret är att närmare beskriva tillämpning och spridning av de japanska produktionskoncepten och Lean Production i svenska arbetsliv under de senaste två årtiondena. Syftet med papret är också att analysera likheter och skillnader mellan de japanska koncepten och Lean Production. Dessa skillnader har ofta förbigåtts i forskningen och i debatten, men jag tycker det är en angelägen uppgift att försöka klargöra begreppen. I papret kommer jag att ge exempel på hur företag och offentliga organisationer har tolkat och tillämpat begreppen. Jag kommer huvudsakligen att utgå från företaget Scania, som i debatten ofta har lyfts fram som ledande i Sverige när det gäller att införa och tillämpa Lean Production. Det är dock en förenklad och delvis missvisande bild eftersom Scantias produktionssystem har utvecklats i direkta kontakter med Toyota och med dess produktionssystem som förebild. I papret kommer jag att ge en kortfattad historisk bakgrund till Scantias produktionssystem, och då visa att företagets rationaliseringsarbete påbörjades redan under efterkrigstiden och sen utvecklades i olika former och projekt. Det fanns under senare delen av 1900-talet projekt inom företaget som byggde på skandinaviska socio-tekniska modeller, men också påverkades av japanska idéer om flödesproduktion. Den avslutande analysen och diskussionen i papret kommer att visa hur Scantias produktionssystem kan ses som en modell som har inslag från såväl japanska produktionssystem, Lean Production och skandinaviska modeller.

Sederblad, P (2009): ”Produktionskoncept i Japan, global spridning och tillämpningar i Sverige – risker och möjligheter idag?” Paper till konferensen ”Arbetet i människors liv” Institutionen för Arbetsvetenskap, Göteborgs universitet 13-14 maj 2009

Sederblad, P (2011). ”Scantias produktionssystem och omställningsstrategi.” Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 17, nr 1, vintern 2011 (under utgivning)

Fredrik Sjögren

Luleå tekniska universitet

Ett genusperspektiv på IKT-forskningsorganisationer och processer i förändring

Jag är doktorand vid Avdelningen för arbetsvetenskap, Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle (ETS), Luleå tekniska universitet och studerar fyra IKT-forskningsorganisationer inom ramen för projektet ”Ett genusperspektiv på IKT-forskningsorganisationer och processer i förändring”. De organisationer som studeras är Swedish Institute of Computer Science (SICS), Interactive Institute, Mobile Life VINN Excellence Centre samt SICS Excellence Center for Networked Systems. Utifrån ett doing gender-perspektiv (West och Zimmerman, 2002; Gunnarsson et al., 2003) och ett co-productionperspektiv på samhälle och vetenskap (Jasanoff, 2004) studerar jag i detta paper hur normativa föreställningar om forskningsprocesser samt en individualistisk organisering och kultur samverkar med normativa föreställningar om kön. Frågor jag ställer mig är bl.a. följande: Hur ser en ideal forskningsprocess ut? Vad innebär kompetens inom sådana processer och vem är en kompetent forskare? Vilken access har kvinnor och män till olika platser för innovation inom de studerade organisationerna? Paperet baseras på djupintervjuer med forskare inom de studerade organisationerna.

Sara Stendahl, Per Norberg, Ruth Mannelqvist, Lotti Ryberg-Welander & Annamaria Westregård

Umeå universitet, Lunds universitet, Stockholms universitet, Handelshögskolan, Göteborgs universitet, Lunds universitet

Sjukförsäkringen och arbetsrätten.

1974 fick Sverige lagen om anställningsskydd LAS. Det nya med lagen var att arbetsgivare behövde saklig grund för att säga upp arbetstagare. Det fanns – och finns fortfarande – två olika former av saklig grund arbetsbrist (organisatoriska skäl) samt personliga skäl. Vid en uppsägning av personliga skäl är anställningsskyddet generellt sett starkt. Det allra starkaste skyddet har arbetstagaren vid uppsägningar på grund av sjukdom. För att en uppsägning ska godkännas måste arbetstagaren vara permanent (varaktigt) sjuk samt inte kunna klara av att producera arbete av någon väsentlig betydelse för arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska alltså vara beredd att behålla arbetstagare även om dennes produktion till följd av sjukdom är låg i förhållande till lönen. Systemet fungerade tidigare så att det var mycket ovanligt att sjukskrivna personer blev uppsagda. Det var först när förtidspension/sjukersättning kunde ges som uppsägningar blev aktuella. Det var först då sjukdomen var varaktigt. Dessutom skulle man också pröva om arbetstagaren saknade förmåga att utföra arbete av någon väsentlig betydelse för arbetsgivaren.

Arbetsgivaren fick vidare på 1990-talet ett rehabiliteringsansvar. Arbetsgivaren är skyldig att vidta olika typer av åtgärder för att underlätta för sjuka arbetstagare att

kunna arbete trots sjukdomen. Det kan handla om att omfördela arbetsuppgifter, införskaffa hjälpmedel osv.

1 juli 2008 trädde nya regler om sjukskrivning ikraft. Efter 180 dagars sjukskrivning skall den sjukes arbetsförmåga prövas mot alla jobb som är tillgängliga på den reguljära arbetsmarknaden. Om den sjuke inte kan utföra sitt nuvarande jobb men är tillräckligt frisk för att utföra ett annat arbete skall den sjuke flyttas från sjukförsäkringen till arbetslöshetsförsäkringen. Det är ett steg bort från den gamla anställningen mot en ny anställning.

Vad händer med arbetsgivaren rehabiliteringsansvar? Formellt skall det vara lika stort som tidigare men är det rimligt att tro att en arbetstagare som är på väg att leta sig till ett annat lämpligare arbete får rehabilitering i samma omfattning som tidigare?

Så länge en människa är sjuk så har denne rätt att vara ledig från arbetet för att bli frisk. Men vad händer med den människa som efter dag 180 i sjukperioden finner ett annat jobb. Kan man vara tjänstledig från ett arbete på grund av sjukdom fastän man har ett annat arbete? Det finns en liten grupp som har skydd av speciallagstiftning men för det allra flesta ger lagstiftningen inget svar?

Det är ett stort normativt skifte när livstidsanställningen som idé övergavs då det gäller sjuka arbetstagare och istället ersätts av tanken på att det bästa kanske är ett arbete hos andra arbetsgivare.

Vår workshop kommer att handla om vilka problem som detta paradigmskifte medför.

Anna-Karin Waenerlund, Pekka J. Virtanen & Anne Hammarström

Department of Public Health and Clinical Medicine, Family Medicine, Umeå University

Tampere School of Public Health, University of Tampere

Department of Public Health and Clinical Medicine, Epidemiology and Global Health, Umeå University

Is temporary employment related to health status? Analysis of the Northern Swedish Cohort

Aims: The aim of this study was to investigate whether temporary employment was related to non-optimal self-rated health and psychological distress at age 42 after adjustment for the same indicators at age 30, and to analyze the effects of job insecurity, low cash margin and high job strain on this relationship. **Methods:** A subcohort of the Northern Swedish Cohort that was employed at the 2007 follow-up survey (n=907, response rate of 94%) was analyzed using data from 1995 and 2007 questionnaires. **Results:** Temporary employees had a higher risk of both non-optimal self-rated health and psychological distress. After adjustment for non-optimal self-rated health at age 30 and psychological distress at age 30 as well as for sociodemographic variables, the odds ratios decreased but remained significant. However, after adjustment for job insecurity, high job strain and low cash margin the odds ratio dropped for non-optimal self-rated health but remained significant for psychological distress. **Conclusions:** Temporary employment may have adverse effects on self-rated health and psychological health after adjustment for previous health status and sociodemographic variables. Our findings indicate that low cash margin and job insecurity may partially mediate the association between temporary employment and health status.

Key Words: Cash margin, cohort studies, employment, health status, job insecurity, job strain, mental health, prospective studies, self-rated health, temporary employment

Linda Wallin, Anders Östebo och Annika Härenstam

Institutionen för arbetsvetenskap Göteborgs universitet

CHEFiOS – ett FoU-projekt som fokuserar på förutsättningarna för att vara chef i offentlig sektor.

Chefskap, Hälsa, Effektivitet, Förutsättningar i Offentlig Sektor, CHEFiOS, har pågått sedan november 2008 och avslutas i december 2012.

Offentlig sektor märker av svårigheterna att rekrytera och behålla chefer. Den demografiska utvecklingen, med en åldrande skara chefer i alla sektorer av samhället, gör att konkurrensen om dem som kan tänka sig ett chefskap hårdnar. För att klara framtida chefsförsörjning behöver de offentliga arbetsgivarna stärka sin ställning som attraktiva arbetsgivare.

Ett område som kan utvecklas mycket är de organisatoriska förutsättningarna för att vara chef. Det hjälper inte att den enskilde chefen har goda ledaregenskaper om han eller hon finns i en organisation som på olika sätt är dysfunktionell.

Ett fokus på de organisatoriska förutsättningarna innebär inte ett motsatsförhållande till olika typer av individuell ledarskapsutveckling utan ett värdefullt komplement.

Projektet har utvecklat och vidareutvecklat fyra olika kartläggningsinstrument som ger en spegelbild av en förvaltning i offentlig sektor. Dessa kartläggningsinstrument har testats på sex förvaltningsledningsgrupper i fyra västsvenska kommuner. Resultaten har sedan analyserats och återförts till ledningsgrupperna, därefter har ledningsgrupperna själva beslutat vilken typ av utvecklingsarbete de vill genomföra. Forskargruppen följde ledningsgrupperna under ett år för att identifiera vilka olika faktorer som påverkar utvecklingsarbetet.

De kartläggningsinstrument som CHEFiOS-projektet arbetat med är:

Enkät (Hur mår cheferna?)

Institutet för stressmedicin har utvecklat en enkät, Gothenburg Manager Stress Inventory (GMSI), som utgjorde grunden till den enkät som skickades ut till 766 chefer i sju kommuner 2009. En del av resultaten bearbetades genom klusteranalyser och på så sätt framträdde åtta olika typer av arbetssituationer. Samma enkät kommer att skickas ut under våren 2011. Varje förvaltningsledningsgrupp fick en redovisning av hur de olika klustren fördelas i just deras förvaltning. De generella resultaten för hela enkäten finns redovisade i en broschyr som finns att ladda ner på hemsidan, se nedan.

Organisationsanalys (Hur ser organisationen ut?)

Ett antal nyckelpersoner i varje interventionskommun intervjuades med tonvikt på hur kommunikationen mellan olika nivåer uppfattades. Resultatet blev ett sociogram som beskrev både vilka kommunikationsarenor som finns, vilka kommunikationsvägarna är och hur starka de kommunikativa banden är mellan olika aktörer. Varje ledningsgrupp har fått sin egen organisationsanalys.

Förvaltningsstudien (Hur ligger verksamheten till?)

Genom olika typer av datainsamling har forskargruppen analyserat hur såväl kommunerna som förvaltningarna har utvecklats med avseende på

förändringsförmåga och effektivitet. Målsättningen är att utveckla ett effektivitetsindex.

Arbetsinnehålls analys, ARIA (Vad gör chefen?)

ARIA är ett verktyg för att kartlägga psykosociala arbetsförhållanden. ARIA är ett intervju- och observationsinstrument som beskriver arbetets innehåll och som ger ett externt perspektiv genom att skilja faktiska arbetsförhållanden från individens egen värdering av sin arbetssituation.

Vad individerna gör på arbetet beror på vilka mål som finns, hur organisationen ser ut och hur man utifrån sina egna erfarenheter tolkar arbetsuppgifterna. ARIA kan identifiera områden för fortsatt arbetsmiljöarbete och är ett verktyg för att kartlägga psykosociala arbetsförhållanden ur ett externt perspektiv i betydelsen ”med någon annans ögon”. Det innebär ett specifikt sätt att fråga och omfattar ett antal frågeområden.

Metoden är lämplig när man vill kartlägga den enskilda eller yrkesgruppers arbetssituation. ARIA kan hjälpa den enskilde individen men också ledningen på arbetsplatsen, eftersom man utgår ifrån det arbete som faktiskt utförs. Därför är en kartläggning av det här slaget även intressant ur ett organisatoriskt perspektiv.

Syftet med metoden är att definiera risker för ohälsa som sammanhänger med organisatoriska och psykosociala förhållanden. Analysen utmynnar i konkreta åtgärder och förslag på förändringar för att förebygga eller bidra till lösningar på befintliga hälsorisker.

ARIA är ett forskningsbaserat instrument som bland annat använts i MUSIC/Norrtälje projektet och i MOA projektet.

Annamaria Westregård, Per Norberg, Ruth Mannelqvist, Lotti Ryberg-Welander & Sara Stendahl

Umeå universitet, Lunds universitet, Stockholms universitet, Handelshögskolan, Göteborgs universitet, Lunds universitet

Sjukförsäkringen och arbetsrätten.

1974 fick Sverige lagen om anställningsskydd LAS. Det nya med lagen var att arbetsgivare behövde saklig grund för att säga upp arbetstagare. Det fanns – och finns fortfarande – två olika former av saklig grund arbetsbrist (organisatoriska skäl) samt personliga skäl. Vid en uppsägning av personliga skäl är anställningsskyddet generellt sett starkt. Det allra starkaste skyddet har arbetstagaren vid uppsägningar på grund av sjukdom. För att en uppsägning ska godkännas måste arbetstagaren vara permanent (varaktigt) sjuk samt inte kunna klara av att producera arbete av någon väsentlig betydelse för arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska alltså vara beredd att behålla arbetstagare även om dennes produktion till följd av sjukdom är låg i förhållande till lönen. Systemet fungerade tidigare så att det var mycket ovanligt att sjukskrivna personer blev uppsagda. Det var först när förtidspension/sjukersättning kunde ges som uppsägningar blev aktuella. Det var först då sjukdomen var varaktigt. Dessutom skulle man också pröva om arbetstagaren saknade förmåga att utföra arbete av någon väsentlig betydelse för arbetsgivaren.

Arbetsgivaren fick vidare på 1990-talet ett rehabiliteringsansvar. Arbetsgivaren är skyldig att vidta olika typer av åtgärder för att underlätta för sjuka arbetstagare att kunna arbeta trots sjukdomen. Det kan handla om att omfördela arbetsuppgifter, införskaffa hjälpmedel osv.

1 juli 2008 trädde nya regler om sjukskrivning ikraft. Efter 180 dagars sjukskrivning skall den sjukes arbetsförmåga prövas mot alla jobb som är tillgängliga på den reguljära arbetsmarknaden. Om den sjuke inte kan utföra sitt nuvarande jobb men är tillräckligt frisk för att utföra ett annat arbete skall den sjuke flyttas från sjukförsäkringen till arbetslöshetsförsäkringen. Det är ett steg bort från den gamla anställningen mot en ny anställning.

Vad händer med arbetsgivaren rehabiliteringsansvar? Formellt skall det vara lika stort som tidigare men är det rimligt att tro att en arbetstagare som är på väg att leta sig till ett annat lämpligare arbete får rehabilitering i samma omfattning som tidigare?

Så länge en människa är sjuk så har denne rätt att vara ledig från arbetet för att bli frisk. Men vad händer med den människa som efter dag 180 i sjukperioden finner ett annat jobb. Kan man vara tjänstledig från ett arbete på grund av sjukdom fastän man har ett annat arbete? Det finns en liten grupp som har skydd av speciallagstiftning men för det allra flesta ger lagstiftningen inget svar?

Det är ett stort normativt skifte när livstidsanställningen som idé övergavs då det gäller sjuka arbetstagare och istället ersätts av tanken på att det bästa kanske är ett arbete hos andra arbetsgivare.

Vår workshop kommer att handla om vilka problem som detta paradigmskifte medför.

Lena Wilhelmson, Marianne Döös och Peter Johansson

Department of Education, Stockholm University

Middle managers' strategies to overcome organizational borders

Large enterprises organize themselves hierarchically and borders emerge which are a structural necessity and at the same time an obstacle for humans and ideas to move freely. Movements of people and ideas are essential for organisational learning to occur which in turn are essential for the collective competence of the enterprise to meet with the competition on the global market where they have to survive.

The aim of this paper is to elucidate strategies among middle managers, in a global high-tech communication company, to overcome the rigidity of organisational borders in their struggle to create an innovative culture. The project is theoretically grounded in the intersection of two domains of meaning: organisational learning and leadership. Research is performed using qualitative methods in a case study within one large unit consisting of approx. 5000 employees. Research data consists mainly of individual interviews with 22 middle managers at four different managerial levels.

Results indicate that middle managers take on the task to achieve flexibility in the working force and to avoid suboptimizing as a means to remain competitive. They develop different ways to do this, working mainly via their subordinate managers. Their strategies concern e.g. the importance of supporting the engineers to exceed organisational borders as well as individual and collective mindsets. For instance engineers are expected to work in cross functional teams that are able to take on any technical development task in any product and in any part of the unit. Such ways of working are also part of software development ways of thinking generally and thus part of an agile empowerment movement in this industry. Thus, middle managers develop an interest in developing strategies for how to organise work to attain good learning conditions for the working force.

Ingemar Åkerlind, Camilla Eriksson, Cecilia Ljungblad, Robert Larsson

Akademien för hälsa, vård och välfärd, Mälardalens högskola

Verksamhetsstyrning, arbetsmiljö & hälsa inom kommunal vård och omsorg – arbetsgivarens perspektiv

Det behövs mer kunskap om hur arbetshälsan påverkas av ledarskap och organisatoriska åtgärder och vilka åtgärder som är mest effektiva. Vid FALF-konferensen 2010 presenterades resultat från en studie om regionala skillnader i sjukfrånvaro hos kommunanställda baserat på personalens perspektiv (Åkerlind I, Ljungblad C, Granström F: Verksamhetsstyrning, arbetsmiljö och hälsa i kommunal vård och omsorg). Dessa resultat visade att skillnaderna mellan kommuner i personalens självskattade hälsa och sjukfrånvaro var relaterad till såväl utbud och deltagande i konkreta hälsofrämjande aktiviteter som till hur nöjd man var med ledarskapet och organisationsklimatet på arbetsplatsen. I det nu aktuella projektet belyses samma förhållanden utifrån vad arbetsgivaren i dessa kommuner rapporterar. Syftet har varit att belysa om arbetsgivare med ett mer aktivt hälso- och arbetsmiljöarbete har ett bättre hälsoläge bland personalen och vilka åtgärder som i så fall har betydelse.

Ett frågeformulär (personalenkäten) med fokus bl.a. på ledarskap, organisationskultur, socialt klimat, hälsofrämjande åtgärder och självskattad hälsa, skickades ut till ett representativt urval av 15 000 anställda inom kommunal vård och omsorg om äldre och funktionshindrade i ett slumpmässigt urval av 60 av Sveriges 290 kommuner. En databas med aggregerade data från frågeformuläret samt registerdata om sjukfrånvaro hos de anställda i de 60 kommunerna konstruerades. Ett annat frågeformulär (arbetsgivarenkäten) skickades till den högsta chefen inom förvaltningen för vård och omsorg i samma kommuner. Denna enkät omfattade 1/ grundläggande fakta om organisationen, 2/ verksamhetsstyrning, 3/ hälso- och arbetsmiljöarbete samt 4/ företagshälsovård. Samband på kommunnivå mellan enkätdata och aggregerade data om personalens hälsa och sjukfrånvaro analyserades med hjälp av icke-parametrisk statistik.

Resultaten från arbetsgivarenkäten visar att varken antalet chefer och anställda eller antalet anställda per chef var relaterat till hälsa och sjukfrånvaro. Inte heller kommunernas ambitionsnivå när det gäller kvalitetsarbete och verksamhetsstyrning i allmänhet hade något samband med utfallsmåtten. Däremot fanns tydliga samband mellan personalens självskattade hälsa och vissa aspekter av kommunens insatser beträffande hälso- och arbetsmiljöarbetet. När det gäller ledningens organisatoriska stöd för personalens hälsa var genomförandet av lokala hälsoprojekt särskilt viktigt. Även förekomsten av särskilt utsedda resurspersoner för hälsoarbetet (samordnare, hälsoutvecklare, hälsoombud, friskvårdsinspiratörer) hade betydelse. Det samma gäller utbudet av konkreta hälsofrämjande åtgärder som riktar sig till individer. Det fanns dessutom en god överensstämmelse mellan arbetsgivarnas och medarbetarnas rapportering om detta utbud, vilket ytterligare understryker dess betydelse. Däremot hade inte förekomsten av skriftlig policy för hälsofrämjande arbete eller olika former av chefsstöd i hälso- och arbetsmiljöarbetet någon betydelse (med undantag för konsultstöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet). Alla kommuner var anslutna till

företagshälsovård. Förekomsten av rutiner för behovsinventering och uppföljning av företagshälsovårdens insatser var relaterad till lägre sjukfrånvaro.

Undersökningen visar alltså att en hel del av den stora variationen i personalens hälsa mellan olika kommuner kan relateras till arbetsgivarens sätt att organisera hälso- och arbetsmiljöarbete. Kommuner med ett mer aktivt hälso- och arbetsmiljöarbete har ett bättre hälsoläge bland personalen, vilket i sin tur är relaterat till lägre sjukfrånvaro. Såväl individorienterade insatser (brett utbud av hälsofrämjande aktiviteter) som organisatoriskt stöd (lokala hälsoprojekt och resurspersoner för kompetensstöd och samordning i hälsoarbetet) har betydelse. Ett mer genomtänkt och målinriktat sätt att använda företagshälsovården har dessutom ett direkt samband med lägre sjukfrånvaro. Undersökningen visar alltså att det finns starka skäl för arbetsgivarens att tillämpa en medveten och aktiv hälsofrämjande strategi. Resultaten är i linje med aktuella teorier om hälsofrämjande arbetsplatser, men dessa har tidigare inte har kunnat styrkas genom studier av skillnader mellan många olika arbetsgivare i samma bransch.

Anneli Öljarstrand

Mittuniversitetet, Institutionen för samhällsvetenskap, Östersund

Relationen mellan kyrkoherde och anställda i ljuset av spänningen mellan församlingen som arbetsplats och församlingen som trosgemenskap

Papret är ett utdrag från resultatdelen i utkastet till doktorsavhandling; Den mångtydiga församlingen, Värdegemenskap, arbetsplats, politiska arena och frivilligorganisation. Svenska kyrkans församlingar är mångtydiga och komplexa organisationer där det finns en inbyggd spänning mellan å ena sidan församlingen som arbetsplats och å den andra sidan församlingen som trosgemenskap. Tidigare forskning visar på svårigheten att få en fungerande arbetsmiljö för de anställda och kyrkoherden i församlingen (ex. SvKB 2006:SvBK 2008:2; Hansson, 2008; Bruhn, 2005; Flygt-Jonsson, 2005). I papret analyseras intervjuer med 4 kyrkoherdar och 35 anställda verksamma i fyra olika församlingar. Med metoden nätverksanalys har relationsstruktur, relationsform och relationsinnehåll analyserats. Resultatet visar bland annat på hur nära upplevelsen av relationens form och innehåll är knutit till organisationsstruktur. Direkta relationer, gemensamma mötesplatser och återkommande interaktion skapar starka relationer som kan resultera i subnätverk mellan olika yrkeskategorier av anställda och mellan anställda och kyrkoherden. Detta kan i sin tur resultera i ett in- och ut-gruppstänkande mellan de olika subnätverken vilket i sin tur kan försvåra samspelet i församlingen.

Cecilia Österman

Chalmers University of Technology

Engaging safety delegates in a collaborative design process for increased safety and efficiency in shipping

The present paper reports on an ongoing project to develop a course in work environment analysis of drawings for safety delegates in the Swedish merchant navy. Involving users in the design and development processes of new products, systems and workspaces has become increasingly important. The sooner in the design process the intended end-users can be involved, the better the possibility to improve production technology, work environment and work content in a cost-efficient manner.

Sweden has a long tradition of co-operation between employers and employees towards a good working environment; the first legislative step towards our contemporary safety delegates was taken already in the 1912 act on health and safety at work. The delegate shall participate in the planning of new or altered workplaces, work processes, methods and organisations. However, the delegates may often have a limited experience or knowledge on how to review drawings. Furthermore, since most Swedish ships today are built in Asia it is not feasible to meet for collaboration on the building site. It is therefore necessary to find new ways to create a co-operative design process between designers, manufacturers and end users that are geographically and organizationally dispersed.

The objectives of the project are to:

- Develop a systematic methodology for work environment analysis of ship drawings, suitable for teaching to students with little or no previous experience of drawings.
 - Incorporate the methodology in a course as part of the safety delegates training.
- In a case study, 25 safety delegates from nine different Swedish shipping companies received one full day of training in work environment analysis of ship drawings. The learning activity included lectures, collaborative events such as layout design game and a use scenario workshop. Authentic ship drawings were used, although from ships already built. At the end of the course the delegates were asked to fill in a course evaluation.

The preliminary results of the ongoing project maintain pedagogical theories regarding the importance of experiential learning, as a means of motivation as well as facilitating a deeper understanding of a complex topic. Furthermore, the study indicates that the delegates focus on functionality, accommodating for the tasks and processes in the workspace. It is thus believed that given appropriate tools and using relatively small means, safety delegates can add valuable input to an otherwise rule-based ship design process, balancing the prevalent technical detail perspective. In the end, the outcome of the improved design might contribute towards safer and more efficient ships.