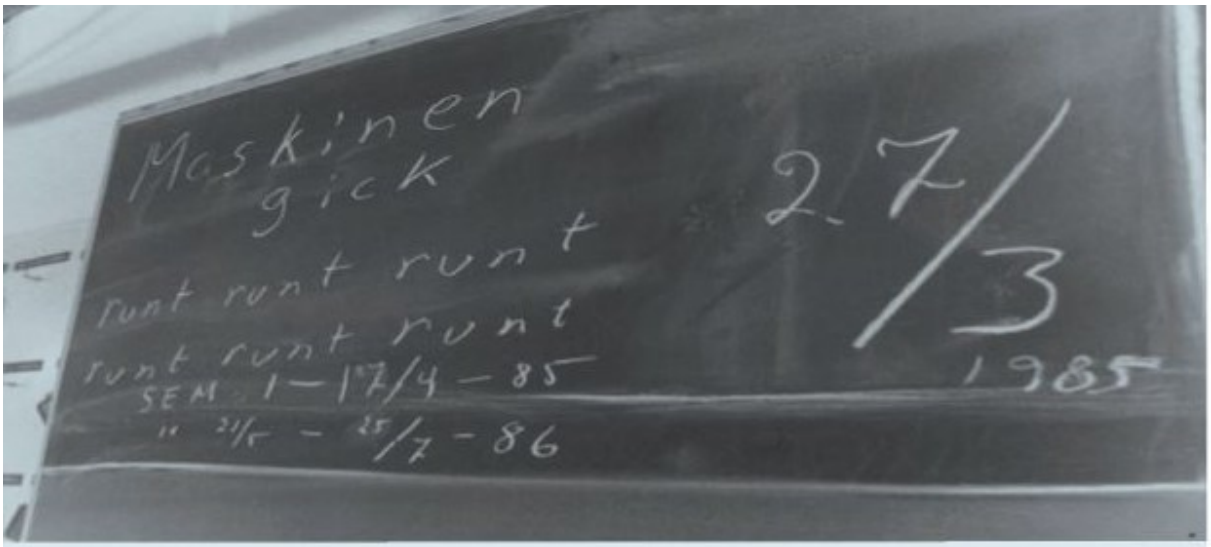
PROGRAM OCH ABSTRAKT

FALF 2023 ARBETETS GRÄNSER



FALF 2023 ARBETETS GRÄNSER

Vilka funktioner fyller arbete? Hur omförhandlas gränserna för, i och mellan arbete, familjeliv och fritid i dåtid, samtid och framtid? Vilka gränser har suddats ut och vilka har förstärkts?

Arbetet och dess gränser är under ständig förhandling och förändring. Detta kommer bland annat till uttryck i hur arbete organiseras, prioriteras och värderas. Tjänster som tidigare tillhörde den privata sfären erbjuds idag ofta på marknader och traditionella näringar genomgår förändringar som tänjer på gränser på olika sätt. Forum för arbetslivsforskning (FALF) och Lunds universitet välkomnar nu därför forskare och praktiker från olika discipliner till en konferens på temat Arbetets gränser.

Varmt välkommen!

Datum: 14 - 16 juni 2023
Plats: Dunkers Kulturhus, Helsingborg

För mer information om abstract, anmälan och arrangemang, besök oss på:
www.hist.lu.se/forskning/konferenser/falf-2023-arbetets-granser/

Program och abstrakt

FALF 2023 Arbetets gränser

Omslagsfoto av Gunnar Menander.

Program och abstrakt är sammanställda av Ida de Wit Sandström och Kristin Linderoth, Historiska institutionen, Lunds universitet i maj 2023.

Alla abstrakt är publicerade med skribenternas medgivande.

Observera att programmet kan komma att uppdateras fram till och med det att konferensen inleds.

Innehållsförteckning

FALF 2023 ARBETETS GRÄNSER **7**

PROGRAM 8

TISDAG 13 JUNI 2023 **9**
ONSDAG 14 JUNI 2023 **10**
TORSDAG 15 JUNI 2023 **14**
FREDAG 16 JUNI 2023 **21**

ABSTRAKT (INDELADE EFTER SESSIONER) 25

SESSIONER ONSDAG 14 JUNI 2023 **26**
LEDARSKAP OCH HÄLSA 26
SOCIALA ASPEKTER AV ARBETE 28
BRANSCHFÖRÄNDRINGAR 31
DISTANSARBETE UNDER OCH EFTER PANDEMIN 33
ARBETSLIVETS ÅLDERS- OCH KLASSGRÄNSER 35
MÄNNISKA OCH MASKIN 36
ARBETSMILJÖNS OCH ARBETSLIVETS GRÄNSER 39
DEN GODA ARBETSMILJÖN 42
SESSIONER TORSDAG 15 JUNI 2023 **45**
DISTRIBUERAT LEDARSKAP 45
HÄLSANS GRÄNSER 48
AUTONOMINS GRÄNSER 51
FÖRSÖRJNINGENS UTMARKER 54
ÖVER GRÄNSEN: AGGRESSION, OHÖVLIGHET, TRAKASSERIER 56
ARBETSVILLKOR I HÖGSKOLAN 59
ARBETSMARKNADSPOLITIK 63
ORGANISATORISKA METODER OCH FRAMGÅNGSFAKTORER 65
KONSEKVENSER AV FLEXIBLA ARBETSGRÄNSER 69
TEORINS GRÄNSER 71
HÄLSOFRÄMJANDE ARBETE 73
GRÖN OMSTÄLLNING 75
SESSIONER FREDAG 16 JUNI 2023 **79**
OJÄMLIKHETENS GRÄNSER 79
TEKNIK SOM FLYTTAR GRÄNSER 81
ATT KÄNNA OCH TÄNJA GRÄNSER 85
ARBETETS OCH FRITIDENS GRÄNSER 86
VÄLFÄRDSARBETETS GRÄNSER 88
PROFESSIONSGRÄNSER 90
HÅLLBART LEDARSKAP 92
FRÅN OHÄLSA TILL HÄLSA 95

98

PLENARFÖRELÄSARE 98

SOCIALA RELATIONER I ARBETSLIVET.
OM GRÄNSDRAGNINGAR OCH ANSVARSGÖRANDE 99
TILL ER TJÄNST?
EN ARBETSGEOGRAFISK BETRAKTELSE ÖVER DET GIGIFIERADE SERVICEARBETETS GRÄNSER OCH GRÄNSLÖSHET 100
ÄLDRE ARBETSTAGARE I ARBETSRÄTTENS GRÄNSLAND. OM SAMSPEL MELLAN ANSTÄLLNINGSSKYDD, DISKRIMINERINGSSKYDD OCH KOLLEKTIVAVTAL I SVERIGE OCH EU 101

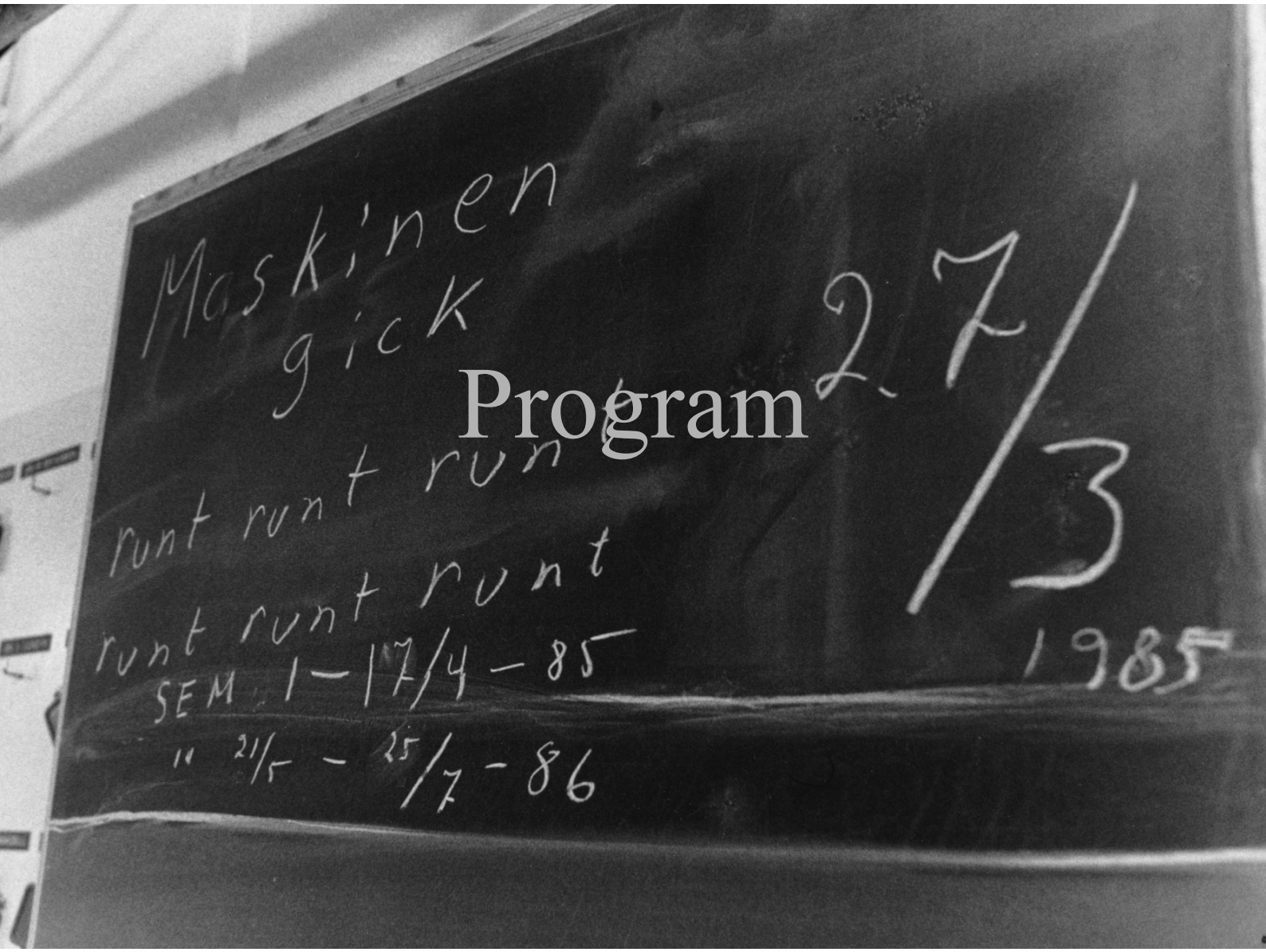
Falf 2023 Arbetets gränser

Forum för arbetslivsforskning i Sverige (FALF) är ett nationellt nätverk för forskare inom arbetsvetenskap, arbetslivs-, arbetsmiljöforskning och närliggande områden, som har funnits sedan 2008. FALF syftar till att stärka arbetslivsforskningen i Sverige genom att vara en mötesplats för forskare inom området och genom främjandet och utvecklingen av internationella kontakter inom arbetslivsområdet. FALF har ett FORTE-finansierat nätverk där olika aktiviteter och mötesplatser ordnas och FALF:s doktorandnätverk samlar doktorander från olika arbetsrelaterade discipliner och lärosäten.

FALF organiserar årligen en konferens med utgångspunkt i aktuella arbetslivsfrågor. År 2023 arrangeras denna konferens av Historisk arbetslivsforskning vid Lunds universitet. Historisk arbetslivsforskning är en ämnesöverskridande plattform som samlar forskare från Lunds universitet för att utveckla tvärvetenskapligt inriktad forskning, utbildning och samverkan.

FALF:s arbetslivskonferens 2023 äger rum den 14–16 juni på Dunkers kulturhus i Helsingborg på temat ”Arbetets gränser”. Arbetet och dess gränser är under ständig förhandling och förändring. Detta kommer bland annat till uttryck i hur arbete organiseras, prioriteras och värderas. Tjänster som tidigare tillhörde den privata sfären erbjuds idag ofta på marknader och traditionella näringar genomgår förändringar som tänjer på gränser på olika sätt. De nya nischerna öppnar upp för nya arbeten, utförare och distinktioner. Vilka funktioner fyller arbete? Hur omförhandlas gränserna för, i och mellan arbete, familjeliv och fritid i dåtid, samtid och framtid? Vilka gränser har suddats ut och vilka har förstärkts? Var går människans kroppsliga och mentala gränser – vad händer när vi närmar oss dem? Hur är det att arbeta och försörja sig i ett normativt gränsland? Hur kan vi förstå arbetet utifrån ett transnationellt perspektiv?

Genom att fokusera på arbetets gränser hoppas vi med FALF 2023 fördjupa vår kunskap och förståelse för arbetslivets innehåll. Vi välkomnar forskare och praktiker från skilda discipliner och vår förhoppning är att konferensen ska erbjuda tillfälle till dialog, kunskapsutbyte och till att stärka relationerna mellan verksamheter, forsknings- och undervisningsmiljöer.


Maskinen
gick
runt runt runt
runt runt runt
SEM 1 – 17/4 – 85
" 21/5 – 25/7 – 86
27/3
1985

Program

Tisdag 13 juni 2023

18.00 **Nätverksträff för FALF:s doktorandnätver**k
Restaurang Regio

FALF:s doktorandnätverk välkomnar dig som doktorand med intresse för arbetslivsfrågor till en gemenskap där du kan träffa andra doktorander från lärosäten spridda över hela landet. Nätverket är en samlingspunkt för doktorander i alla utvecklingsfaser och berikar doktorandtiden genom samtal, idéutbyte, diskussion och reflektion. Vi ger varandra råd och tips och inspireras utifrån de intressen och behov som finns i gruppen. Medlemskap är kostnadsfritt och doktorander från alla slags arbetsrelaterade forskningsdiscipliner är välkomna.

Kontakta Elin Storman ems@du.se eller Carin Hellström carinhe@kth.se för mer information eller anmälan till nätverksträffen.

Onsdag 14 juni 2023

11.30 **Registreringen öppnar**
Foajén

12.00 - 13.00 **Årsmöte Falf doktorandnätverk**
Atriet

13.00 **Inledning**
Teatersalen

13.20 - 14 **Plenarföreläsning**
Teatersalen

Sociala relationer i arbetslivet. *Om gränsdragningar och ansvarsgörande*
Malin Espersson

14.00 - 14.30 **Kaffe**
Utsikten

14.30 - 15.40 **Parallella konferensessioner**

LEDARSKAP OCH HÄLSA
Teatersalen

Hur upplever chefer i små växande företag sitt välbefinnande och arbetssituation?
Elena Ahmadi, Daniel Lundqvist, Gunnar Bergström, Gloria Macassa

Vilka attityder råder på arbetsplatser när det gäller vanlig psykisk sjukdom och har dessa attityder betydelse för chefers möjligheter att stötta medarbetare med psykisk ohälsa? – två studier om stigma i privat sektor
Chiara Sofie Schuller, Angelique de Rijk, Linda Corin, Monica Bertilsson
Monica Bertilsson, Matilda Hahn, Angelique de Rijk

Arbetsplatsdialogen, ett digitalt stöd för chefer för att hantera arbetsrelaterad hälsa
Anna Sondell, Anncristine Fjellman-Wiklund, Kjerstin Stigmar, Therese Eskilsson

Sessionsledare: Tobias Karlsson

SOCIALA ASPEKTER AV ARBETE
Atriet

Working from home, work/life conflict and mental wellbeing in Europe during the pandemic
Mikael Nordenmark & Stig Vinberg

Konsekvenser av övergången till distansarbete i samband med COVID-19 pandemin för livsbalans, arbetskvalitet och hälsa
Paraskevi Peristera

Gränssättning och inkludering vid arbete hemifrån: – En intersektionell studie om funktionsnedsättningar, kön och etnicitet
Suzanne Millmark

Vad hände med de sociala relationerna under coronapandemin?
Malin Espersson, Alina Lidén, Ulrika Westrup

Sessionsledare: Alina Lidén och Ulrika Westrup

BRANSCHFÖRÄNDRINGAR
Galoschen

Lastbilsföraryrket - på väg mot jämställdhet?
Lisa Ringblom

Synlig för vem?
David Öborn Regin

Farmaceuters arbete i gränslandet mellan handel och hälso- och sjukvård
Kenneth Hagsten, Kristina Palm, Andrea Eriksson

Balkongbiologer, byråkrater och riktiga jägare: Förhandling av kön, kompetens och yrkesidentitet bland vilthandläggare
Maria Johansson, Elias Andersson, Kristina Johansson

Sessionsledare: Mikael Ottosson

DISTANSARBETE UNDER OCH EFTER PANDEMIN
Tennisbollen

Det legitima och skuggan Ett HRM-perspektiv på organisationens gamla, övergivna och nya rum
Ulf Ericsson, Pär Pettersson, Sören Augustinsson, Fredrik Rakar

Proactive Strategic Emotional Management: A Silent but Vital Skill in HR's Contribution to Organisational Change
Johanna Finnholm

Ledarskapets roll i pandemins spår
Katrin Skagert, Lotta Dellve, Andrea Eriksson, Anna Williamsson

Sessionsledare: Magnus Olofsson

15.50 - 17.00 **Parallella konferensessioner**

ARBETSLIVETS ÅLDERS- OCH KLASSGRÄNSER
Teatersalen

Finns det en slutdestination och när är vi framme? En studie av yrkes-och klassbyten under arbetslivet för svenska kvinnor och män födda 1925 till 1984
Erik Bihagen, Roujman Shahbazian, Sara Kjellsson

The studentification of low-wage service work: who participates? Trends and variations in part-time work among young student-workers in Sweden
Anna Kallos

Sessionsledare: Kristin Linderoth

MÄNNISKA OCH MASKIN
Atriet

Effekter av algoritmiskt ledarskap på arbetsmiljö, välbefinnande och hälsa bland transport- och lagerarbetare
Karin Nilsson & Carin Håkansta

Gränsen mellan människa och teknik i arbetet med autonoma system i framtidens gruvindustri
Erik Lund & Joel Lööw

Phubbing i arbetslivet: Är mobilbeteende i sociala sammanhang på arbetsplatsen en arbetsmiljöfråga?
Sara Thomée, Per Martinsson, Karin Allard, Mattias Gunnarsson, Pernilla Larsman, Maria Spante

Sessionsledare: Ida de Wit Sandström

ARBETSMILJÖNS OCH ARBETSLIVETS GRÄNSER
Galoschen

Hemtjänstpersonalens arbetsmiljö i hemmet före och under Covid-19 pandemin
Fredrik Norström, Karin Bölenius, Magnus Zingmark, Klas-Göran Sahlén, Anita Pettersson-Strömbäck

Lantbrukares psykosociala arbetsmiljö och psykiska hälsa
Carita Håkansson & Thomas Nessen

Personer med transerfarenhet och deras gränser inom arbetslivet
Carin Hellström, Sara Andersson, Andrea Eriksson, Catherine Trask

Tio år av jämställdhet på agendan: Vad har hänt med villkoren för män och kvinnor på den skogliga arbetsmarknaden?
Elias Andersson, Maria Johansson, Kristina Johansson

Sessionsledare: Thomas Nessen

DEN GODA ARBETSMILJÖN
Tennisbollen

Pulsmätningar - ett strategiskt verktyg för kontinuerlig förbättring av arbetsmiljön
Hanne Berthelsen & Tuija Muhonen

Hållbart arbete och resilient förmåga vid kriser och ökad osäkerhet - En intervjustudie under Covid-19 pandemin
Ulrika Harlin, Andreas Wallo, Mattias Elg, Martina Berglund

Sessionsledare: Tora Nord

17.15 - 18.00 **Stadsvandring**
Samling på trappan utanför Dunkers kulturhus mot Sundstorget.

Från konsuler till kranförare. Arbetets representationer i Helsingborg

Vilka avtryck har arbete satt i Helsingborgs stadsmiljö? Vilka arbeten har fått representera staden? Vad har inte valts ut och vilka återverkningar har det fått för stadsmiljön?

Vandringen sker under ledning av Elisabeth Högdahl och Ola Thufvesson. Elisabeth Högdahl är etnolog vid Institutionen för tjänstevetenskap, Lunds universitet. I sin forskning intresserar hon sig för stadsmiljöer och relationer mellan plats och människor. Elisabeth fokuserar också på frågor kring makt, representation och inkludering. Ola Thufvesson är kulturgeograf på Lunds universitet på Lunds universitet, Campus Helsingborg. Han rör sig i sin forskning och undervisning i ett gränsland mellan stadsbyggnad, platsers attraktivitet, detaljhandel och social hållbarhet.

18.10 **Pubkväll på turbåten Hamlet**

Att ”tura” är ett Helsingborgsuttryck för att ta en tur med färjan över sundet till Helsingör utan att kliva av i Danmark. När man turar stannar man ombord på båten och åker fram och tillbaka över Öresund, njuter av utsikten och dricker eller äter något.

Vi samlas 18.10 på ForSeas terminal vid Knutpunkten (en trappa upp). Turbåten Hamlet avgår 18.20 och ankommer Helsingborg igen 19.10. Lättare förtäring och en öl eller alkoholfritt alternativ ingår i konferensavgiften. Den som vill kan kliva av i Helsingör, men behöver då lösa returbiljett för att kunna ta en senare färja tillbaka.

Torsdag 15 juni 2023

8.30 - 9.15 **Plenarföreläsning**
Teatersalen

Till er tjänst? En arbetsgeografisk betraktelse över det gigifierade servicearbetets gränser och gränslöshet
Kristina Zampoukos

9.15 - 10.00 **Årets avhandling, årets publikation och årets uppsatser**
Teatersalen
Styrelsen för FALF

10.00 - 10.30 **Kaffe**
Utsikten

10.30 - 12.00 **Parallella konferensessioner**

DISTRIBUERAT LEDARSKAP
Teatersalen

Distribuerat ledarskap: förekomst, former och förutsättningar för attraktiva och hållbara arbeten i äldreomsorgen
Caroline Hasselgren, Gunnar Gillberg, Lotta Dellve

Olika former av distribuerat ledarskap – en fallstudie av sex arbetsplatser inom äldreomsorgen
Andrea Eriksson, Magdalena Elmersjö, Monica Andersson Bäck, Gunnar Gillberg

Unfolding leadership for distributing influence and responsibility as a double-edged sword – for high involvement but still with room for quiet quitting
Monica Andersson Bäck, Andrea Eriksson

Distribuerat ledarskap och andra former av tillitsbaserad ledning och styrning: Stöd i planering och utvärdering
Lotta Dellve

Sessionsledare: Lotta Dellve

HÄLSANS GRÄNSER
Atriet

Högt deltagande hos chefer och medarbetare – en nyckelfaktor för att minska sjukskrivningen inom offentlig sektor
Magnus Akerstrom, Jonathan Severin, Edward J Miech, Ewa Wikström, Marta Roczniewska

Hälsa och sjuklighet bland personer som förvärvsarbetar efter 54 års ålder: en systematisk litteraturöversikt
Kristina Alexanderson, Kristin Farrants, Jessica Dervish

Samband mellan att ha haft sjukfrånvaro/sjukersättning före 65 års ålder och att yrkesarbeta efter 65 års ålder
Aleksiina Martikainen, Kristina Alexanderson, Pia Svedberg, Alice Svensson Alavi, Kristina Farrants

Unga vuxna med anställning i den privata eller offentliga sektorn: sjukfrånvaroförekomst bland dem med tidigare ohälsa
Jurgita Narusyte, Annina Ropponen, Mo Wang, Pia Svedberg

Concurrent changes of residential regions and a sustainable working life in a Swedish twin cohort
Annina Ropponen, Mo Wang, Iman Alaie, Jurgita Narusyte, Pia Svedberg

Sessionsledare: Annina Ropponen

AUTONOMINS GRÄNSER
Galoschen

Byråkrati eller profession? Erfarenheter från ledning och styrning före, under och efter pandemin inom en region
Kent Ehliasson & Tina Forsberg

Autonomi och styrning i beslut som rör följsamhet och anpassning av preventiva föräldrastödsprogram
Kristoffer Pettersson, Pernilla Liedgren, Aaron R. Lyon, Henna Hasson, Ulrica von Thiele Schwarz

Implementering av artificiell intelligens (AI): Ett projekt om hur AI förändrar information och kunskapspraktiker i hälso- och sjukvården
Lena Petersson, Emilie Steerling, Margit Neher, Ingrid Larsson, Jens Nygren, Petra Svedberg, Per Nilsen

Care work and control
Helena Håkansson

Sessionsledare: Rebecca Selberg

FÖRSÖRJNINGENS UTMARKER
Tennisbollen

Fagerlunds tyska resa – eller att anställa någon annan för att arbeta
Mikael Ottosson

Varvens grågubbar: en anomali i rekordårens Sverige
Tobias Karlsson

Ett liv bortom ekorrhjulet. Om frivillig enkelhet, livsstilsföretagande och mammaprenörer
Ida de Wit Sandström

Normbrytarnas roll i framtidens historia
Anna-Carin Fagerlind Ståhl & Christian Ståhl

Sessionsledare: Magnus Olofsson

12.00 - 13.00 **Lunch**
Dunkers matsalar

13.00 - 15.00 **Parallella konferensessioner**

ÖVER GRÄNSEN: AGGRESSION, OHÖVLIGHET, TRAKASSERIER
Teatersalen

Work without boundaries - "the voices of others" in frontline occupations
Didde Maria Humle & Sanne Frandsen

Kundservicearbete per telefon inom e-handeln: hantering av kundens negativa känslor
Vesa Leppänen & Ann-Mari Sellerberg

What is zero tolerance in practice – homosocial processes in the handling of sexual harassment cases in Swedish academia
Britt-Inger Keisu & Klara Regnö

Preliminära effekter av en arbetsplatsintervention som syftar till att främja hövlighet och respekt i organisationer
Kristoffer Holm, Rebecka Cowen Forssell, & Sandra Jönsson

Organizational outsiders as a source of work-related online aggressions in schools
Rebecka Cowen Forssell, Lisa Ringblom, Sandra Jönsson, Hanne Berthelsen

Sessionsledare: Britt-Inger Keisu

ARBETSVILLKOR I HÖGSKOLAN
Atriet

Mejlandet som social och professionell praktik
Carola Aili

Att jaga EU-finansiering. Lärdomar från 14 försök
Jan Johansson

En planerad studie om praktikers upplevda arbetsvillkor vid handledning av studenter i samverkan med universitetet
Lisbeth Stedt

Det akademiska lärarskapet - en pressande kravbild utan kryphål?
Anne-Charlotte Ek

Gränslöshet och digitalisering i högre utbildning
Saila Piippola

Sessionsledare: Tobias Karlsson

ARBETSMARKNADSPOLITIK
Galoschen

Att förflyttas utanför lönearbetets gränser: en studie om ofrivillig arbetsförlust i hotellsektorn under pandemin
Elin Storman & Alexis Rydell

Activation seen from two sides
Susanna Lundberg

Flexicurity in action? Förstärkt omställningsstöd och kompetensförsörjning genom arbetsmarknadsparternas omställningsorganisationer
Elin Ennerberg & Jayeon Lee

Lokala partsrelationer, maktrelationer och organisatorisk flexibilitet: omställningar inom hotellbranschen under covid-19-krisen 2021–2021
Roland Ahlstrand & Alexis Rydell

Sessionsledare: Elin Storman

ORGANISATORISKA METODER OCH FRAMGÅNGSFAKTORER
Tennisbollen

När tröskeln blir en hävstång: Kunskapsintegrering i interimsuppdrag
Viktoria Rubin

Användandet av evidensbaserade metoder i praktiken - praktikers attityd till följsamhet och anpassnings-dilemmat och dess association med psykosociala arbetsfaktorer
Johanna Zetterlund, Henna Hasson, Margit Neher, Ulrica von Thiele Schwarz

Samverket: innovations- och coworkinghubbar för offentlig verksamhet
Michaela Tjernberg, Ingela Eng, Marie-France Champoux-Larsson

Implementering av Arbetsplatsdialogen i organisatoriska kontexter – vad innebär organisationens inre gränsdragning för hur implementeringen faller ut?
Anita Pettersson-Strömbäck, Anna Sondell, Anncristine Fjellman-Wiklund, Kjerstin Stigmar, Therese Eskilsson

Värdeskapande vetenskapande för socialtjänsten
Åsa Tjulin & Carolina Klockmo

Sessionsledare: Åsa Tjulin

15.00 - 15.30 **Kaffe**
Utsikten

15.30 - 17.00 **Parallella konferensessioner**

KONSEKVENSER AV FLEXIBLA ARBETSGRÄNSER
Teatersalen

Hem- och distansarbete: Rättsliga utmaningar för arbetsmiljö och försäkringsskydd
Ruth Mannelqvist & Johan Holm

Lärande och kunskapsbyggande vid förflyttning av arbetets gränser
Anna Williamsson, Katrin Skagert, Lotta Dellve, Andrea Eriksson

Hur digitala förutsättningar och relationella resurser påverkar arbetsengagemang och arbetsprestation vid utveckling av mer flexibla arbetsformer under och efter covid-19-pandemin
Andrea Eriksson, Lotta Dellve, Katrin Skagert, Anna Williamsson

Sessionsledare: Ruth Mannelqvist

TEORINS GRÄNSER
Atriet

Hoping for intersectional working life research. Another proposal
Paula Mulinari & Rebecca Selberg

Ojämlikhetens organisering – en intersektionell studie av det kommunala hemtjänstarbetet i Malmö
El Häkkinen

Vägar till bättre arbeten – teorier och modeller som utmanar gränser
Jan Löwstedt

Sessionsledare: Niklas Selberg

HÄLSOFRÄMJANDE ARBETE
Galoschen

Illegitima arbetsuppgifter: En studie om begreppsvaliditeten av den svenska versionen av Bern Illegitimate Task Scale
Constanze Leineweber, Johanna Stengård, Hanne Berthelsen

Identifying office workers on the basis of self-reported occupation in a large population-based Swedish survey (Life-Gene)
Susanna Lehtinen-Jacks, Annika Tillander, Nisha Singh, Oskar Ullberg, Ulrika Florin, Katarina Bälter

Arbetsmiljö, ledarskap och produktivitet i ett pilotprojekt om hälsofrämjande distansarbete på 1177 vårdguiden
Maral Babapour Chafi & Annemarie Hultberg

Kan problemlösningssamtal med arbetsplatsinvolvering i primärvården minska sjukskrivning hos anställda med depression, ångest eller stressreaktioner?
Anna Frantz, Ida Karlsson, Iben Axén, Anna Finnes, Elisabeth Björk Brämberg

Sessionsledare: Anne-Marie Hultberg

GRÖN OMSTÄLLNING
Tennisbollen

People-powered Transformation
Åsa Wikberg-Nilsson, Helena Karlberg, Eugenia Segerstedt

Gruvindustrin: i gränsen mellan det gamla och det nya
Annika Pekkari, Erik Lund, Joel Lööw, Jan Johansson

Finns det plats för jämställdhet i den gröna industriella omställningen och nyindustrialiseringen?
Lena Abrahamsson

Framtidens socialt hållbara, konkurrenskraftiga och gröna industri – En Delphistudie om industrins och arbetsplatsers utmaningar i en tid av snabba förändringar
Andreas Wallo, Jason Martin, Mattias Elg, Ulrika Harlin, Nina Bozic, Katrin Skagert, Anna Williamsson, Ida Gremyr

Sessionsledare: Katrin Skagert

17.00 - 18.00 **Årsmöte FALF**
Atriet

18.30 **Drink**
Zink bar, Dunkers matsalar

19.00 **Middag**
Dunkers matsalar

21.30 (ca) **Livemusik av Laila Adéle med band**
Dunkers matsalar

Laila Adéle har beskrivits som en av landets starkaste soulröster och har medverkat i ett flertal musikaler.

Fredag 16 juni 2023

08.30 - 09.15 **Plenarföreläsning**
Teatersalen

Äldre arbetstagare i arbetsrättens gränsland. Om samspel mellan anställningsskydd, diskrimineringsskydd och kollektivavtal i Sverige och EU
Mia Rönnmar

9.30 - 10.40 **Parallella konferenssessioner**

OJÄMLIKHETENS GRÄNSER
Teatersalen

ATTRACT – Gensafe: För en jämställd och säker gruvkultur - Gränser mellan och inom gruvorganisationer
Erik Sundström

Ett (o)hållbart arbetsliv – om minoritetsstress och särskild utsatthet för arbetsrelaterad ohälsa
Sanny Shamoun, Martin Wolgast, Sima Wolgast

Ojämlikhet på e-handelns lager? Några kvalitativa resultat från ett pågående tvärvetenskapligt forskningsprojekt
Klara Rydström, Kristina Johansson, Tiziana Sardiello, Svend Erik Mathiasson, Jennie Jackson, Camilla Zetterberg, Marie Enqvist

Sessionsledare: Klara Rydström

TEKNIK SOM FLYTTAR GRÄNSER
Atriet

Teknikbaserat beslutsstöd och professionellt handlande inom prehospital vård - Från kliniskt till tekniskt resonemang
Goran Puaca, Tora Nord, Ulf Andersson

Sjukvårdsrådgivning i 20-talets Sverige. Arbetsmiljö med teknisk kontroll och hög arbetsintensitet, men även möjligheter till professionell autonomi och teamarbete
Monica Andersson Bäck & Per Sederblad

Chatbots. Välfärdsprofessionell kollega, konkurrent eller inget av det?
Niklas Pekkari

Finns det en "gräns" där robot som kollega blir hjälp eller jippi?
Annica Asp, Kristina Palm, Carin Håkansta, Poja Shams

Den kommunala hemsjukvårdens digitala system och covid-19 pandemins effekter på teknikanvändning & arbete
Roger Larsson

Sessionsledare: Kristina Palm

ATT KÄNNA OCH TÄNJA GRÄNSER
Atriet

'At least I've got this freedom': self-precarization and biopolitical subjectivation among digital freelancers in the Swedish cultural industries
Daniel Karlsson

Moraliska gränsdragningar i arbetet som spelutvecklare
Erika Andersson Cederholm, Mikael Bergmasth, Malin Espersson

Begreppet kompromiss – och några nedslag i arbetslivsforskningen
Jonas Axelsson, Hans Christian Høyer, Mona Strand

Sessionsledare: Malin Espersson

ARBETETS OCH FRITIDENS GRÄNSER
Tennisbollen

Att jobba i skärningspunkten mellan arbete och fritid
Åsa Bergman Bruhn

Arbetsledningsrättens gränser och arbetstagares personliga integritet – nya frågor till arbetsrätten och mänskliga rättigheter
Caroline Ferngren & Niklas Selberg

Bundet arbete och ofri fritid – arbetets påverkan på fritiden för butiksanställda
Thea Holmlund

Sessionsledare: Mikael Ottosson

10.40 - 11.00 **Kaffe**
Utsikten

11.00 - 12.30 **Parallella konferenssessioner**

VÄLFÄRDSARBETETS GRÄNSER
Teatersalen

Care work and control
Helena Håkansson

När gränsen är nådd: Proteststrejker i svensk välfärd 1980–1990
Kristin Linderoth

Vårdarbetarnas protester och arbetsmarknadsstridens rättsliga gränser
Niklas Selberg

Sessionsledare: Rebecca Selberg

PROFESSIONSGRÄNSER
Atriet

Viljan att vara reko: Biopolitik och professionsetik – rehabkoordineringens janusansikte
Ulrika Flädjemark

Nya gränser i och för skolans arbete – om introduktionen av paraprofessionella yrkesgrupper i skolan
Per Lindqvist, Lars Fonseca, Jens Gardesten

Mellan prat och handling. Polisens professionalisering och den institutionella verkligheten
Joel Nilsson

Sessionsledare: Mikael Ottosson

HÅLLBART LEDARSKAP
Tennisbollen

Förutsättningar för ett hållbart chefskap inom vården
Sandra Jönsson, Helena Stavreski, Tuija Muhonen

Förstalinjechef - ett kravfyllt uppdrag med rätt förutsättningar?
Jonas Svanström

Undersköterskors upplevelser av psykologisk trygghet med utgångspunkt i språk och etnicitet
Elisabeth Wallberg & Pär Löfstrand

Sessionsledare: Tobias Karlsson

FRÅN OHÄLSA TILL HÄLSA
Galoschen

Hälsofrämjande job crafting i samspel med arbetserfarenhet och individuella förutsättningar bland medarbetare inom hälso- och sjukvården
Ellen Jaldestad, Andrea Eriksson, Lotta Dellve, Göran Jutengren, Åsa Tjulin

Att installera hälsa
Maria Johansson & Leif Berglund

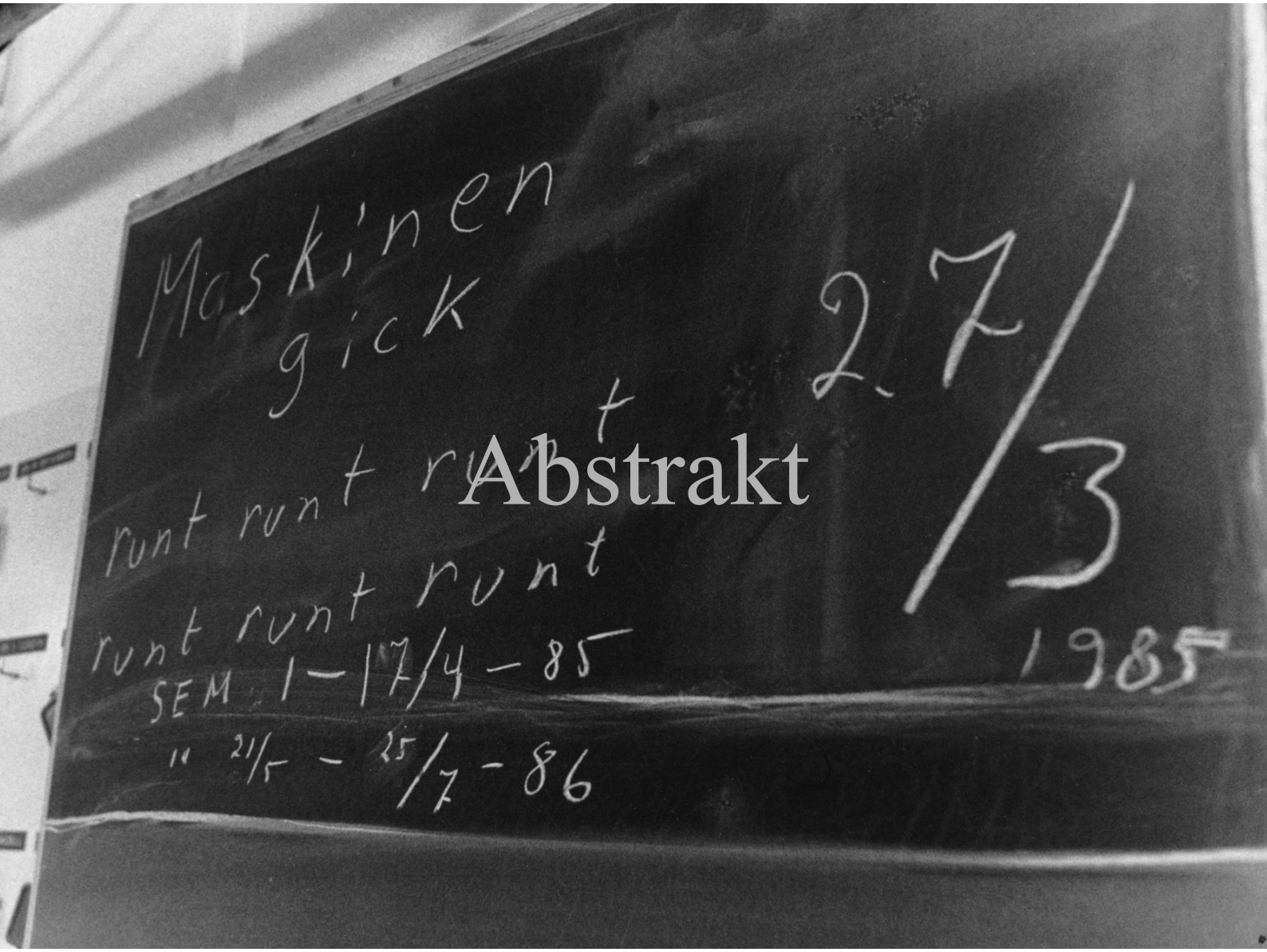
Klimakteriebesvär, arbetsförmåga och möjlighet till anpassningar av arbetet?
Lotta Dellve, Josefin Persdotter, Linda Åhlström, Viktoria Wahlström

COVID-19 related individual work, managerial factors and exhaustion among general practitioners in Sweden: A cross-sectional study
Helena Månsson Sandberg, Bodil J. Landstad, Åsa Tjulin, Emma Brulin

Sessionsledare: Christian Ståhl

12.30 - 13.00 **Avslutning**
Teatersalen

13.00 - 14.00 **Lunch**
Lunchen serveras inpackad för den som önskar ta med den. Den som vill äta på plats är välkommen att göra det i Utsikten.


Maskinen
gick
runt runt runt
runt runt runt
SEM 1-17/4-85
" 21/5 - 25/7-86
27/3
1985

Abstrakt

Sessioner onsdag 14 juni 2023

LEDARSKAP OCH HÄLSA

Hur upplever chefer i små växande företag sitt välbefinnande och arbetssituation?
Elena Ahmadi, Daniel Lundqvist, Gunnar Bergström, Gloria Macassa

BAKGRUND: Småföretag har stor betydelse för samhälle och ekonomi och chefers välbefinnande påverkar medarbetarnas hälsa och organisationens prestation. Det behövs mer kunskap om källor till chefers välbefinnande då det inte finns tillräcklig forskning om chefers arbetsvillkor kopplat till deras välbefinnande idag. Dynamiken i chefers arbetssituation i små växande företag och dess konsekvenser för välbefinnande är obeforskat.

SYFTE: Studien består av två delar. Syftet med första delstudien har varit att utforska hur chefer i växande småföretag uppfattar sitt eget välmående och arbetssituation och andra delstudien undersöker faktorer som chefer upplever försämra respektive främja välbefinnande.

METODER: Data samlades in genom semistrukturerade intervjuer med 20 chefer från 12 små företag. Innehållsanalys tillämpades.

RESULTAT: Resultaten av delstudie 1 visar att chefer i små växande företag upplevde lågt välbefinnande, konflikt mellan arbete och privat liv, hög arbetsbelastning under perioder när företagen var mindre. Vidare tyder resultaten på att chefers arbetssituation i små företag förändras under företagets tillväxt med konsekvenser för chefers välbefinnande. Chefers arbetssituation blir mindre krävande och mer hanterbar i takt med minskad arbetsbelastning och deras välbefinnande och balans mellan arbete och privatliv förbättras. Förbättringen kan uppstå på grund av förändringar i organisationen, ökade företagsresurser, chefers ökad medvetenhet om vikten av en hållbar arbetssituation. Delstudie två identifierade fem kategorier av faktorer som chefer upplever som främjande eller försämrande för deras personliga välbefinnande. Dessa avser krav och resurser i det dagliga ledningsarbetet, resultatuppfyllelse, sociala, organisatoriska och individuella faktorer.

SLUTSATSER: Studierna visar en dynamisk bild av chefers arbetsmiljö och välbefinnande i små företag under tillväxt. Den specifika kontexten för chefsarbete i små företag innehåller unika faktorer: att företagschefers välbefinnande påverkas av verksamhetens litenhet och avsaknad av resurser. Samtidigt innebär småföretagskontexten ett starkare socialt klimat och nära relationer med medarbetare och kunder vilka stärker chefernas välmående.

Vilka attityder råder på arbetsplatser när det gäller vanlig psykisk sjukdom och har dessa attityder betydelse för chefers möjligheter att stötta medarbetare med psykisk ohälsa? – två studier om stigma i privat sektor

Chiara Sofie Schuller, Angelique de Rijk, Linda Corin, Monica Bertilsson
Monica Bertilsson, Matilda Hahn, Angelique de Rijk

Presentationen tar utgångspunkt i två till varandra relaterade studier om attityder till psykisk ohälsa på arbetsplatser och chefers möjligheter att stötta medarbetare med psykisk ohälsa. Negativa attityder mot psykiska sjukdomar är vanligt på arbetsplatser och försvårar för medarbetare att få stöd i arbetet. Chefer har ansvar för att förebygga ohälsa och sjukskrivning på arbetsplatser, men när det gäller vanliga psykiska sjukdomar som utmattning, ångest och depression råder ofta försvårande omständigheter i form av negativa attityder och stigma till dessa sjukdomar.

Vi har undersökt (1) samband mellan chefers egna attityder, tre lager av attityder till vanlig psykisk sjukdom inom organisationen och chefers preventiva åtgärder för att förebygga sjukskrivning för dessa medarbetare samt (2) hur attityder till vanlig psykisk sjukdom såsom utmattning, ångest och depression skiljer sig bland chefer som arbetar inom olika typer av sektorer i den privata sektorn.

Chefer i privat sektor rekryterades ur Medborgarpanelen, Göteborgs Universitet. I den ena studien fick cheferna (n=2769) ta del av studiens tre videovinjetter som anpassats till olika arbetsmiljöer. Videovinjetterna visar en person med svårigheter att klara sitt arbete där cheferna efteråt får ta ställning till möjliga åtgärder (n=20) för att undvika sjukskrivning, Åtgärderna grupperades till tre typer genom principalkomponent analys. Chefers egna attityder till vanlig psykisk sjukdom mättes med en modifierad version av skalan Managerial Stigma towards Employees with Depression (MSED). Övriga lager av attityder mättes med fyra frågor om hur chefer upplever attityder till vanlig psykisk sjukdom inom organisationen, bland chefskollegor och bland medarbetare. Multipla linjära regressionsanalyser gjordes med attityder på olika nivåer som oberoende variabler och med respektive åtgärdstyp som beroende variabel, justerat för fem kovariater. I den andra studien mättes attityder till vanlig psykisk sjukdom med den modifierade versionen MSED. Baserat på vilken bransch som cheferna (n=2710) arbetade inom, har de grupperats i olika sektorer och vi har beräknat oddskvoter (OR) för negativ attityd bland chefer inom de olika sektorerna med multivariat logistisk regression med 95% konfidensintervall (CI), justerat för nio kovariater.

Resultaten visar att chefens egna attityder till vanlig psykisk sjukdom hade ett signifikant samband med olika preventiva åtgärdstyper där en högre grad av negativ attityd innebar att cheferna i mindre grad använde åtgärderna. Avseende attityder i organisationen, visade sig både negativa attityder i organisationen i stort och bland chefskollegor bidra till lägre grad av åtgärder inriktade på ”arbets- eller miljöanpassning” samt ”åtgärder för socialt stöd”. När det gällde skillnader mellan sektorer, hade chefer både i vit, rosa och övrig sektor lägre sannolikhet för negativa attityder jämfört med chefer i blå sektor.

Arbetsplatsdialogen, ett digitalt stöd för chefer för att hantera arbetsrelaterad hälsa
Anna Sondell, Anncristine Fjellman-Wiklund, Kjerstin Stigmar, Therese Eskilsson

Bakgrund och syfte
Dagens arbetsliv har blivit mer flexibelt, och har därmed fått mindre skarpa gränser. Den arbetsrelaterade ohälsan är ett växande problem och det är därför viktigt att tidigt fånga upp dessa problem, för att undvika långa sjukskrivningar. Arbetsgivaren har ansvar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen, men behöver ofta stöd i detta arbete. Arbetsplatsdialog för arbetsgivare (AD-A) är en evidensbaserad metod som möter detta behov och som nu, i samverkan mellan forskare, Prevent och parterna, gjorts webbaserad till Arbetsplatsdialogen (www.arbetsplatsdialogen.se). Syftet med denna studie var att undersöka om Arbetsplatsdialogen kan vara ett användbart digitalt verktyg för chefer i både stora och små företag för att agera vid medarbetares ohälsa.

Metod
Arbetsplatsdialogen innehåller information bestående av text, korta filmer och konkreta guider som ger stöd i hur chefer konkret kan agera vid ohälsa, exempelvis skapa dialog och anpassa arbetet. Totalt 85 chefer (medelålder 43 år, 51 % kvinnor) från stora företag både i kommunal och privat verksamhet i olika branscher, deltog i en intervention som innebar att implementera och använda Arbetsplatsdialogen under ett år med sina medarbetare. Interventionen utvärderades med frågeformulär som undersökte Arbetsplatsdialogens användbarhet, samt genom intervjuer med deltagande chefer på företagen för att undersöka deras erfarenheter av att använda Arbetsplatsdialogen.

Resultat
Användarvänligheten av metoden skattades som god. Preliminära resultat från intervjuerna visar att Arbetsplatsdialogen är ett flexibelt verktyg, användbart vid både upprepad korttidsfrånvaro och i en rehabiliteringsprocess. Cheferna beskrev att frågeguiden i dialogsamtalet gav stöd till ökad förståelse och att Arbetsplatsdialogen gav en ökad tydlighet i ansvarsfördelningen mellan chef och medarbetare vid ohälsa. Stöd från HR, tid och tydlighet från ledning vid införande av metoden, samt omgivningsfaktorer, så som pandemin, påverkade möjligheten att använda verktyget.

Konklusion
Arbetsplatsdialogen kan underlätta för arbetsgivare att möta och agera vid medarbetares ohälsa.

SOCIALA ASPEKTER AV ARBETE

Working from home, work/life conflict and mental wellbeing in Europe during the pandemic
Mikael Nordenmark & Stig Vinberg

There is an extensive need for continued research about how employees work environment and health are affected in epidemics and pandemics. The Covid-19 pandemic pushed many employees away from their offices into their homes. The main aim of this study is to investigate the relationships between working from home, work/life conflict, and mental wellbeing in Europe during the pandemic by analyzing the following research questions: How have hours worked from home, work-to-life conflict, life-to-work conflict and mental wellbeing changed during different phases of the pandemic? How are hours worked from home related to work-to-life conflict and life-to-work conflict respectively? How are hours worked from home, work-to-life conflict and life-to-work related to mental wellbeing?

The study is based on a large-scale online survey that took place at three occasions during the Covid-19 pandemic, between summer 2020 and spring 2022, in 27 EU countries. Entitled, “Living, working and COVID-19”, the aim was to investigate the impact of the pandemic on wellbeing, work and the financial situation of individuals across the EU. Work-to-life conflict and Life-to-work conflict is measured through two separate indexes and Mental wellbeing is measured by the WHO-5 mental wellbeing index.

Results indicate that hours worked from home and mental wellbeing decreased, and work-life conflict and life-to-work conflict increased, between 2020 and 2022. Hours worked from home is significantly negatively correlated with work-to-life conflict but significantly positively correlated with life-to-work conflict. This means that the more hours worked from home the *less* work-to-life conflict and the *more* life-to-work conflict. There are significant negative relationships between both these two last variables and mental wellbeing; the higher the conflict, the lower mental wellbeing.

Konsekvenser av övergången till distansarbete i samband med COVID-19 pandemin för livsbalans, arbetskvalitet och hälsa
Paraskevi Peristera

Bakgrund: Under 2020 förändrades många svenska arbetstagares vardag drastiskt till följd av rekommendationer om distansarbete, arbete hemifrån via teknikstöd, för att minska smittspridningen av COVID-19; distansarbetet ökade med hela 400%. Många som övergick till distansarbete hade ingen eller bara begränsad erfarenhet av detta arbetssätt. Tidigare forskning har kopplat frivilligt distansarbete till bättre livsbalans, men även till längre arbetstid, uppluckrade gränser mellan arbete-övrigt liv, ökad stress och sömnproblem. I dagsläget råder kunskapsbrist, särskilt i svensk kontext, huruvida dessa tidigare forskningsresultat gäller även för de pågående extraordinära förhållandena med obligatoriskt distansarbete på heltid.

Syfte: Projektet avser att undersöka vilka arbetstagare som främjas/missgynnas av distansarbete i termer av livsbalans, arbetskvalitet, samt hälsa;faktorer som förvärrar/mildrar effekterna av distansarbete och bakomliggande orsaksmekanismer, utifrån både kvantitativt och kvalitativt perspektiv.

Teori: Boundary teori erbjuder en förklaring till vad som händer med individers arbetsgränser när de arbetar hemifrån samt varför distansarbetare kan uppleva konflikter mellan olika roller under hela arbetsdagen.

Metod och material: Genom användning av longitudinella data från den Svenska Longitudinella studien Om Sociala förhållanden, arbetsliv och Hälsa och den nya SLOSH-coronaundersökningen avser vi att undersöka huruvida obligatoriskt distansarbete påverkar arbetstagares livsbalans (konflikt och berikning), arbetstid och arbetskvalitet (tex arbetstillfredsställelse, omsättning, rättviseuppfattningar) samt hälsoaspekter (tex stress, utbrändhet, rygg- och nacksmärtor, sömnproblem). Kvalitativa djupintervjuer med ca 30 SLOSH-deltagare som distansarbetat under COVID-19 pandemin kommer ge en fördjupad bild av anställdas upplevelser av omställningen till distansarbete i och med COVID-19 krisen, samt omställningens inverkan på balans arbete-övrigt liv, arbetskvalitet och hälsa.

Förväntade resultat: Projektet kommer att ge arbetsgivare, arbetstagare samt beslutsfattare ny kunskap om praktiker och mekanismer involverade i distansarbete, vilket möjliggör balans mellan arbete-övrigt liv, arbetskvalitet och hälsa.

Gränssättning och inkludering vid arbete hemifrån: – En intersektionell studie om funktionsnedsättningar, kön och etnicitet
Suzanne Millmark

Arbetstagare med funktionsnedsättning står inför utmaningar i att bli inkluderade i arbetslivet (Bam & Ronnie, 2020). Enligt Mik-Meyer (2016) kan personer med funktionsnedsättning bli stigmatiserade, utifrån förutfattade meningar. Arbetstagare kan därmed utveckla olika anpassningsstrategier i syfte till att dölja sitt/sina funktionsnedsättningar för chefer och kollegor, men att göra det kan kosta mycket energi (Bam & Ronnie, 2020). Sådana strategier kan motverka arbetsgivares möjligheter att få reda på arbetstagares funktionsnedsättningar, och därmed inte kunna sätta in de individuella och organisatoriska arbetsanpassningar som behövs (Glade et al., 2020). Vidare skapas ett dilemma för arbetstagare i gränssättningen mellan att vara öppen med sin funktionsnedsättning eller inte (Folguera, 2014; Bam & Ronnie, 2020; Kulkarni, 2021).

För att skapa en hållbar och inkluderande arbetsmiljö är det viktigt att utifrån ett intersektionellt perspektiv beakta samspelet mellan funktionsnedsättningar, kön och etnicitet, i relation till inkludering när gränser sätts och upprätthålls (Palm & Vänje, 2022). Det är även i enlighet med diskrimineringslagen (SFS, 2008:567) viktigt att se till att arbete hemifrån inte leder till ojämlikheter för vissa grupper. Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Syftet med presentationen är att diskutera resultat från ett pågående projekt som syftar till att utveckla förståelse för hur arbetstagare med funktionsnedsättning upplever inkludering vid arbete hemifrån.

För att få ett rikt kvalitativt datamaterial har datainsamlingsmetoder kombinerats såsom Photo elicitation interview och dagboksanteckningar i skriven form samt röstmemos. Preliminära resultat kommer under våren att analyseras intersektionellt utifrån begreppen funktionsnedsättning, etnicitet och kön (Lykke, 2010) genom en tematisk analys (Braun & Clarke, 2006). Vid konferensen kommer resultat från analyser av ca tio intervjuer och tio dagboksanteckningar och röstmemos att diskuteras.

Referenser:
Bam, A., & Ronnie, L. (2020). Inclusion at the workplace: An exploratory study of people with disabilities in South Africa. *International Journal of Disability Management*, *15*, e6.
Braun, V., & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. Qualitative Research in Psychology, 3(2), 77-101.
Folguera, C. (2014). Women with disabilities: Inclusion, forgetting and vindication in an organizational setting. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
Glade, R., Koch, L. C., Zaandam, A., Simon, L. S., Manno, C. M., Rumril Jr, P. D., & Rosen, C. C. (2020). Recommendations from employees with disabilities for creating inclusive workplaces: Results from a grounded theory investigation. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *53*(1), 77-88.
Kulkarni, M. (2022). Hiding but hoping to be found: Workplace disclosure dilemmas of individuals with hidden disabilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, *41*(3), 491-507.
Lykke, N. (2010). *Feminist studies: A guide to intersectional theory, methodology and writing*. Routledge.
Mik-Meyer, N. (2016). Disability and 'care': Managers, employees and colleagues with impairments negotiating the social order of disability. *Work, employment and society*, *30*(6), 984-999. DOI: 10.1177/0950017015617677

Palm, K., & Vänje, A. (2022). *Att skapa ett inkluderande arbetsliv: En forskningsöversikt.* FULLTEXT02.pdf (diva-portal.org)
SFS 2008:567. *Diskrimineringslag*.

Vad hände med de sociala relationerna under coronapandemin?
Malin Espersson, Alina Lidén, Ulrika Westrup

Under covid-19-pandemin blev många anställda rekommenderade eller tvingade att arbeta på distans (Fackförbundet ST, 2020; Wang m.fl., 2021). Sammantaget arbetade 30–40 procent av arbetstagarna hela eller delar av sin arbetstid på distans under pandemin (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2021). Den fysiska arbetsplatsen var inte längre en självklarhet; från en dag till en annan blev i stället distansarbete normen i vardagen för många.

Under pandemin var förhållandena unika, distansarbetet var påtvingat och inte ett resultat av varken organisationers behov eller individers önskemål. Det finns på så vis påtagliga skillnader i distansarbete före och under pandemin (Wang m.fl., 2021). I studier som har genomförts om arbete på distans under covid-19-pandemin har framför allt faktorer som den fysiska arbetsmiljön (i.e. Mihalca m.fl., 2021), anställdas psykiska hälsa (i.e. George m.fl., 2021; Palumbo, 2020), balansen mellan arbete och hem/familj (i.e. Arntz m.fl., 2020; Ford m.fl., 2021) samt produktivitet (i.e. Awada m.fl., 2021; Ferreira m.fl., 2021) uppmärksammats. Däremot det saknas det fördjupade studier om hur anställda upprätthåller sociala relationer med kollegor under distansarbete (Byrd, 2022). En studie av Lal m.fl. (2021) visar dock att sociala interaktioner fortlever under distansarbete, men att dessa interaktioner blir färre och sker i en mer organiserad form. En viktig pusselbit blir därför att förstå vad som händer med ansvaret för de sociala relationerna, när de tidsmässiga- och rumsliga förutsättningarna förändras och möjligheten att träffas fysiskt upphör.

Studiens syfte är att förstå hur anställda upplever att relationerna till kollegorna förändrades när de blev förhindrade att mötas fysiskt i det påtvingade distansarbetet under covid-19-pandemin. Teoretiskt inspireras vi av forskning som har fokus på individualisering av arbetsförhållanden, flexibilitet och betydelsen av sociala relationer. Studien är empiriskt grundad och baseras på data från djupintervjuer med 19 anställda som helt eller delvis har arbetat på distans under pandemin. De anställda finns inom samhällssektorerna privat, offentlig och idéburen verksamhet.

BRANSCHFÖRÄNDRINGAR

Lastbilsföraryrket - på väg mot jämställdhet?
Lisa Ringblom

Andelen kvinnor har under de senaste decennierna ökat markant i flera tidigare mansdominerade yrkeskårer, som exempelvis läkare och jurister. Gemensamt för dessa är att de är välbetalda högstatusyrken som kräver högre utbildning. Men vad är det som gör att kvinnor nu också ökar i antal inom flera mansdominerade arbetarklassyrken och mer specifikt inom yrkeskåren lastbilsförare? I Sverige består yrkeskåren lastbilsförare idag av cirka åtta procent kvinnor. Det finns dock goda skäl att tro att den siffran kommer att öka betydligt under de närmsta åren. Att intresset för yrket växer blir exempelvis synligt på gymnasieskolans Fordons- och transportprogram, där 24 procent av de antagna hösten 2020 var kvinnor.

De mekanismer som skapar och upprätthåller ojämställdhet i arbetslivet vet vi idag en hel del om. Däremot har vi inte lika mycket kunskaper om vad är det som händer när jämställdheten förbättras. Därför behövs mer kunskap om hur *könsintegrerande processer* fungerar och därmed hur könsnormer och könsmönster i yrkeslivet kan förändras och utmanas. Det övergripande syftet med studien är att undersöka hur könsintegrerande processer i mansdominerade arbetaryrken kan förstås och förklaras, och därmed hur jämställdheten kan förbättras. Studiens genomförande baseras på en kvalitativ forskningsmetodik med utgångspunkt i kvinnors berättelser och erfarenheter av lastbilsföraryrket och dess arbetsorganisationer. Det empiriska materialet utgörs av deltagande observationer, intervjuer med kvinnor som arbetar som lastbilsförare samt med nyckelpersoner med goda kunskaper om branschen, jämställdhetsfrågor och dess utveckling över tid.

Synlig för vem?
David Öborn Regin

Denna presentation kretsar kring fenomenet synlighet i arbetsorganisationer, utifrån en fallstudie av universitetsadministratörers förändrade position vid ett svenskt lärosäte. Presentationen bygger på data från intervjuer, enkäter och workshops, och diskuterar olika sätt att vara synlig på – synlig som fysisk individ och kollega på en arbetsplats, synlig som en representant och första kontakt med organisationen för exempelvis studenter, eller synlig på ett mer abstrakt plan som en utförare eller signatur i ett digitalt system.

Samtidigt som det finns olika sätt att vara synlig på, finns det olika aktörer i och kring organisationen att vara synlig för. Efter omorganiseringar och ett delvis förändrat tjänsteinnehåll har denna kvinnodominerade yrkesgrupp bytt position inom organisationen. De har blivit mer synliga för vissa delar av organisationen, och mindre synliga för andra. Eftersom deras huvudsakliga funktion är att ge "kostnadseffektivt stöd" till organisationen, överges några av deras traditionella "osynliga uppgifter", då gruppen istället ska göras synliga för nya positioner i organisationen. I takt med att hierarkierna och ledningsstrukturen i organisationen förändras, ändras också dynamiken gällande synlighet och osynlighet i organisationen.

Olika aspekter, positiva och negativa, av synlighet i förhållande till kontext och social position har löpande diskuterats i organisationsstudier som är inriktade på frågor om kön och maktrelationer (Lewis & Simpson, 2012; Van Den Brink & Stobbe, 2009). Denna presentation utgår från de diskussionerna och argumenterar för att effekterna av (o)synlighet inte bara är en fråga om personen eller gruppen som är eller blir (o)synlig, utan att frågan om vem som ser är relevant. Det handlar inte bara om en grupps (o)synlighet utan också en fråga om varifrån den är synlig.

Farmaceuters arbete i gränslandet mellan handel och hälso- och sjukvård
Kenneth Hagsten, Kristina Palm, Andrea Eriksson

Ett särdrag inom apotekshandel, jämfört med annan handel, är kombinationen av handel och samhällsuppdraget att distribuera medicin och därmed vara en del av hälso- och sjukvården. Apoteksmonopolet avskaffades 2009 och det blev efter närmare 40 år återigen möjligt att driva privata apotek på en konkurrerande marknad. I en tidigare studie, där medarbetarskap på apotek studerades[1], framkom att farmaceuter upplevde olika förväntningar på sitt arbete utifrån yrket och från arbetsgivaren, som ibland tog sig uttryck

[1] Kenneth Hagsten, Andrea Eriksson och Kristina Palm, ”Self-propelled employees – co-workership in Swedish community pharmacies”, *manuscript submitted for publication*, 2023.

som intressekonflikter. I en ny studie planeras nu att fördjupa kunskapen om farmaceuterna upplevelse av dessa potentiella intressekonflikter och hur de hanteras i det dagliga arbetet. Dessutom syftar studien till att undersöka hur medarbetare och andra intressenter upplever farmaceuters förutsättningar att utföra sitt arbete i en detaljhandelsmiljö och vad som eventuellt behöver förändras. Den teoretiska utgångspunkten för studien är tidigare forskning om intressekonflikter[2]. Studien är en kvalitativ där 25–38 farmaceuter och andra intressenter inom apoteksfären intervjuas, antigen individuellt eller i fokusgrupper. Studien beräknas att pågå under 2023–2024.

Balkongbiologer, byråkrater och riktiga jägare: Förhandling av kön, kompetens och yrkesidentitet bland vilthandläggare
Maria Johansson, Elias Andersson, Kristina Johansson

Viltförvaltning är, liksom övrig naturresursförvaltning, mansdominerat och tydligt knutet till könade ideal. Samtidigt ökar medvetenheten om de utmaningar detta medför och såväl ansvarig myndighet som övriga centrala aktörer i viltförvaltningen eftersträvar ökad jämställdhet, även identifierade utmaningar med bristande jämställdhet liksom olika föreställningar om vad, hur och varför jämställdhet ska göras skiljer sig mellan de olika aktörerna som deltar i viltförvaltningen.

Denna studie bygger på 21 djupintervjuer med vilthandläggare på länsstyrelser över hela Sverige och utgör en delstudie i ett större forskningsprojekt som undersöker förutsättningarna för en mer jämställd viltförvaltning. Förhoppningen är att forskningen kan bidra till ökad förståelse om bland annat tjänstepersonsrollen, deltagande processer och politisk styrning i det gemensamma förvaltandet av vilt och dess miljöer och hur detta formar, liksom formas av, (o)jämställdhet.

Intervjuerna utforskar yrkesidentitet i relation till kön och kompetens i, den offentliga rollen, som vilthandläggare utifrån en mångfald av intressen och perspektiv samt lokalt förankrade traditioner. De preliminära resultaten tyder på att yrkesidentiteten tycks formas av motstridiga positioner, med teoretisk kompetens om och praktisk erfarenhet av viltförvaltning som två tänkta motpoler. Vilthandläggarna använder sig av olika strategier för att navigera mellan dessa positioner och den vanligaste strategin är att konstruera en yrkesidentitet som ”byråkrater” utifrån myndighetsrollen, objektivitet och saklighet i ett arbete stundtals präglat av intressekonflikter och svåra beslut. Arbetet, yrkesrollen och yrkesidentiteten förhandlas därmed i ett landskap som balanserar mellan det privata och offentliga, enskilda och gemensamma intressen, landsbygd och stad, brukande och bevarande, jakt och miljö, maskuliniteter och femininitet etcetera

DISTANSARBETE UNDER OCH EFTER PANDEMIN

Det legitima och skuggan Ett HRM-perspektiv på organisationens gamla, övergivna och nya rum
Ulf Ericsson, Pär Pettersson, Sören Augustinsson, Fredrik Rakar

Pandemin satte i gång en diskussion om arbetsplatsens betydelse och sådde även ett frö om eventuella alternativ, där rummet skulle omförhandlas, där flexibilitet och frihetsgrader skulle öka - var kunde arbetet utföras? var borde arbetet utföras? på ”plats” eller ”from anywhere”? Under denna period var inte sällan samtalets fokus på hur de ”mänskliga

[2] Se till exempel: Paul A. Komesaroff, Ian Kerridge & Wendy Lipworth (2019)”Conflicts of Interest: New Thinking, New Processes”, *Internal Medicine Journal* 49(5): 574–77, https://doi.org/10.1111/imj.14233.

resurserna” påverkades av digitalisering och det distala arbetsutförandet. Både avseende den psykosociala arbetsmiljön, den nödvändiga kompetensutvecklingen samt förutsättningar för prestation. En framträdande funktion i organisationer för att hantera dessa frågor är HRM/HRD. Den tolkning och analys som HRstaben gjorde av arbetets organisering under pandemin kommer förmodligen ha betydande inflytande på en framtida riktning för arbetets utförande och organisering. Det vill säga det faktiska innehållet av ”det nya normala”. Det är således ett sådant perspektiv som föreliggande artikel har för avsikt att fördjupa. Syftet med artikeln är att kasta ljus över hur HRM förstod och berättade om arbetets utförande och organisering under pandemin. Utsagorna tolkas genom en konstruktionistisk lins och teorier om rummets och mötets betydelse. Teorier vars hjälp får analysen att gå bortom pandemin, och ta höjd för ett framtida arbetsliv. Det empiriska bidraget i denna studie baseras på sju intervjuer med HR-direktörer på större svenska företag. Deltagarnas utsagor kretsade kring en balansgång och ambivalent hållning till organisationens olika rum, hur dessa rum görs och om rummen eventuellt kan eller inte kan styras. Deltagarnas utsagor diskuteras utifrån begreppen organisationens legitima sida och skuggsida, och vad dessa sidor representerar. En svårhanterlig spänning visade sig vara den mellan kontroll och rummets potentiella kraft, något som visade sig ha en inverterad relation. Där ökad kontroll minskade den potentiella kraften och vice versa. Vi avslutar artikeln med att diskutera ett framtida arbetsliv utifrån ett HRM-perspektiv och temana: mellanrummens betydelse, kreativitet och innovation samt ”strategy of the void”.

Proactive Strategic Emotional Management: A Silent but Vital Skill in HR's Contribution to Organisational Change
Johanna Finnholm

In this article, I argue that although previous HRM research on the contribution of HR functions (HR) to organisational change has highlighted the need to manage emotions of stakeholders, but that this has not been articulated as a specific skill. Drawing on interviews with HR practitioners, managers, and project leaders, as well as observations of HR meetings in a Swedish public organisation, I present findings on how HR practitioners draw on individual and collective imagination and experience to anticipate and manage the emotional reactions from a range of stakeholders.

Expanding on professional emotional management by Wettergren and Bergman Blix (2016), with regards to *time* and *space*, I propose a new concept: *proactive strategic emotional management*. This is defined as emotional management geared towards unknown individuals not confined to specific events, with the over-arching purpose to proactively creating a sense of trust and predictability, in order to contribute to strategic organisational goals, such as change or stability.

I argue that this concept contributes to further the understanding of emotional management in relation to the work of HR practitioners and that it could have wider implications, as the boundaryless digital workplace enhances the need for emotional management that is not confined by time and space. Additionally, I contend that the skill of proactive strategic emotional management is one of the unique contributions of HR in organisational change, but that it is a tacit practical knowledge, learned and developed through experience. Finally, I identify a need for further research on this topic.

Wettergren, Å., & Bergman Blix, S. (2016). Empathy and objectivity in the legal procedure: The case of Swedish prosecutors. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, *17*(1), 19–35. https://doi.org/10.1080/14043858.2015.1136501

Ledarskapets roll i pandemins spår
Katrin Skagert, Lotta Dellve, Andrea Eriksson, Anna Williamsson

Bakgrund
Pandemin innebar att många anställda började arbeta på distans hemifrån i högre grad än tidigare. Arbetets gränser för; var arbetsuppgifterna ska utföras; arbete och fritid; det individuella ansvaret för egen arbetsledning och interaktionerna mellan människa-teknik-organisation är fortfarande under omdaning. Detta innebär också omdaning av ledarskapets roll och funktion.

Syfte
Syftet med studien är att öka kunskapen om hur rollen som chef upplevts ha förändrats under pandemin.

Metod
Två företag (ett fastighetsföretag och ett produktionsföretag) ingår i studien därju arbetsgrupper har följts genom workshops under juni 2021 till februari 2023. Under våren 2022 genomfördes kvalitativa intervjuer med 7 teamchefer och med tre nyckelpersoner (n=10) om ledarskapet i relation till medarbetare, egen chef och i stort inom företaget med anledning av pandemin. Intervjuerna transkriberades och kvalitativ innehållsanalys pågår.

Preliminära resultat
Chefer omdefinierar sin chefsroll och hur de på olika sätt tar sig an sitt ledarskap beroende på egna attityder såväl som kontextuella förutsättningar. Handlingsutrymmet att skapa en omdefinierad chefsroll samspelar med arbetsplatskulturen, där olika förutsättningar för distansarbete och företagens för distansarbetes öppnat för ökad tillit till att medarbetare presterar oavsett var arbetsuppgifterna utförs. Cheferna koncentrerar sig mer på hur medarbetare utför arbetsuppgifter än var de utför dem. Den sociala helhetsbilden av individer (psykiskt och fysiskt välmående) och grupp (klimat, förtroende och relationer) har förändrats och det upplevs svårare att anpassa sitt ledarskap, stötta och coacha för att förebygga arbetsmiljörisker och ohälsa. För att kompensera har de digitala arbetssätten utvecklats, med tätare individuella avstämningar, krav på webbkamera vid digitala möten och digitala kommunikationskanaler där medarbetare stödjer varandra i arbetet.

ARBETSLIVETS ÅLDERS- OCH KLASSGRÄNSER

Finns det en slutdestination och när är vi framme? En studie av yrkes-och klassbyten under arbetslivet för svenska kvinnor och män födda 1925 till 1984
Erik Bihagen, Roujman Shahbazian, Sara Kjellsson

Ett vanligt antagande i forskning om social rörlighet är att de allra flesta når sitt slutgiltiga yrke och sociala klass tidigt i livet. Det råder i stort en konsensus i forskningsfältet om att detta har inträffat runt 35-års åldern. Givet betydelsen av detta antagande för både klassteori och studier om social rörlighet mellan generationer finns det förvånansvärt få studier som belägger detta antagande. Vi använder Levnadsnivåundersökningens yrkesbiografier för att belysa detta. Levnadsnivåundersökningen som har genomförts sju gånger med första årgång 1968, som numera ingår i den nationella VR-finansierade infrastrukturen REWHARD, har sedan 1991 samlat in yrkesbiografier baserat på individers samtliga yrken sedan första jobbet. Sex födelsekohorter födda från 1925 till 1984 analyseras i studien separat för kvinnor och män. Resultaten indikerar att det finns omfattande social rörlighet över hela arbetslivet och i en ökande omfattning för senare födda kohorter. Det finns också en betydande variation vid vilken ålder det senaste klassbytet skedde. Resultaten tyder på att varken yrke eller klass bör ses som slutdestinationer från en viss ålder utan som tidsvarierande egenskaper. Detta indikerar att det är viktigt att använda longitudinella data

även i analyser av social rörlighet mellan generationer. Det behövs mer forskning om detta även gäller andra länder men också om huruvida karriärrörlighet för både föräldragenerationen och den efterkommande generationen påverkar estimat av social rörlighet.

The studentification of low-wage service work: who participates? Trends and variations in part-time work among young student-workers in Sweden
Anna Kallos

This study examines the labour market participation of young school students (15 to 20 years of age) in Sweden who work part-time while in full-time education. Drawing on data from the Swedish Labour Force Survey (2005-2019) with linked information provided by population-based registries, the article examines recent development in employment rates, and how work patterns vary for differently situated students in terms of gender, age, class, migration background, and education. The results show that part-time work among school students has risen rapidly over the past fifteen years, especially among female students. The development is particularly prominent in the hospitality sector, which underlines how young student-workers have become an important source of non-standard, low-wage labour. Young students are, however, not a homogenous group of workers. Drawing on intersectional theory, the paper shows that the likelihood of being involved in part-time work is higher among female students and those with better grades, whereas students with a migration background from the global south and those with parents on social benefits are less likely to have a job during school. However, students with higher parental income and education are predicted to limit their work hours during school. Since intensive part-time work during school is associated with risks such as poor academic success and school dropout, the findings in this article raise concerns that the patterns of part-time work among young students may perpetuate class-based inequalities.

MÄNNISKA OCH MASKIN

Effekter av algoritmiskt ledarskap på arbetsmiljö, välbefinnande och hälsa bland transport- och lagerarbetare
Karin Nilsson & Carin Håkansta

Syfte: Vi kommer att presentera preliminära resultat från den första studien inom ramen för AFA-finansierade projektet AMOSH (Algorithmic Management and Occupational Safety and Health), som startade i januari 2022. Syftet med artikeln är att (börja) besvara frågan: hur påverkar algoritmisk styrning av arbetet i lager- och transportbranschen medarbetares hälsa och välbefinnande samt det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)? Planen är att publicera resultaten under hösten och fortsätta studera samma frågeställningar i en landsomfattande enkätundersökning under 2023.

Perspektiv/teori: I denna studie gifter vi samman arbetsmiljöforskning, som fokuserar på hur hälsorisker med ny digital teknik kan förebyggas i arbetslivet (t.ex. Christensen et al. 2020) med teori om hur algoritmisk styrning förändrar organisatoriska förutsättningar, såsom kontroll över arbetet (t.ex. Kellogg et al. 2020).

Metod och material: Vi har använt tematisk analys (Braun & Clarke, 2006) för att förstå det empiriska materialet som består av intervjuer med sammanlagt 33 personer, varav 22 semistrukturerade intervjuer med chefer, medarbetare och skyddsombud i två olika företag och tre fokusgruppsintervjuer med 11 personer som representerar arbetstagarorganisationer, Arbetsmiljöverket, arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer.

Förväntade resultat: Vi kommer att presentera resultaten av en analysprocess som pågår mars-april 2023. Bland de teman som vi förväntar oss växa fram finns till exempel hur de algoritmiskt styrande systemen gör arbetet mer monotont, styrt och mindre överskådligt och att de kan leda till nya olycksrisker. Beträffande SAM ser vi skillnader mellan nyare e-handelsföretag, som byggt in algoritmisk arbetsledning från början, och äldre företag som successivt ändrat från analoga till algoritmiska system.

Referenser:
Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative research in psychology, 3(2), 77-101.
Christensen, J. O., Finne, L. B., Garde, A. H., Nielsen, M. B., Sørensen, K., & Vleeshouwes, J. (2020). The influence of digitalization and new technologies on psychosocial work environment and employee health: a literature review. STAMI-rapport.
Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. Academy of Management Annals, 14(1), 366-410.

Gränsen mellan människa och teknik i arbetet med autonoma system i framtidens gruvindustri
Erik Lund & Joel Lööw

1 Inledning
Gruvindustrin står inför ett teknikskifte där digitalisering skapar nya förutsättningar för framtidens gruvproduktion (Lööw et al., 2019). Detta teknikskifte innebär en högre grad av autonoma system med ökad produktivitet till minskade kostnader (Horberry et al., 2016). Men, en mer autonom gruvdrift innebär inte att människan blir överflödig (Rogers et al., 2019). Någon måste fortfarande hantera underhåll, ge instruktioner och sätta igång dessa system, samt övervaka och ingripa om det uppstår problem eller avvikelser. Ju mer avancerade dessa autonoma system blir, desto mer tycks gränserna mellan det tekniska och det sociala systemet luckras upp. Denna riktning är inte helt oproblematisk. Vägen till en autonom gruva är lång och om människans behov, förutsättningar och begränsningar inte tas i beaktning är risken stor att interaktionen mellan människa och det tekniska systemet får en negativ inverkan på arbetet.

2 Syfte
Syftet med denna presentation är att bidra med kunskap om hur detta teknikskifte kan komma att påverka framtidens gruvarbete.

3 Metod
Presentationen baseras på två studier. Den första berör ett EU projekt med titel NEXGEN-SIMS, som syftar till att ta fram och demonstrera ett system för en autonom gruvbrytningsprocess. Inom ramen för detta projekt gjorde vi en studie med teknikutvecklarna där vi undersökte människans potentiella roll i dessa autonoma system. Den andra studien berör ett projekt som syftar till att implementera ett autonomt system för lastning i en dagbrottsgruva i norra Sverige. Studien kommer att undersöka hur implementationen av detta autonoma lastningssystem förändrar både organisationen och arbetet närmast tekniken.

4 Resultat
Resultaten från den första studien indikerar en riktning där människan går från att använda tekniken som stöd och resurs till att bli stöd och resurs för dessa autonoma system. Samtidigt betonar studien den avgörande roll som människan kommer ha i både att träna, övervaka och ta hand om dessa 1 autonoma system. Den andra studien är pågående och kommer därav endast presentera preliminära resultat kring implementationen av det autonoma lastnings-systemet.

Referenser
Horberry, T., Burgess-Limerick, R., & Steiner, L. J. (2016). Human Factors for the Design, Operation, and Maintenance of Mining Equipment (Zeroth). CRC Press.
Lööw, J., Abrahamsson, L., & Johansson, J. (2019). Mining 4.0—the Impact of New Technology from a Work Place Perspective. Mining, Metallurgy & Exploration, 36 (4), 701–707. https://doi.org/10.1007/s42461-019-00104-9
Rogers, W. P., Kahraman, M. M., Drews, F. A., Powell, K., Haight, J. M., Wang, Y., Baxla, K., & Sobalkar, M. (2019). Automation in the Mining Industry: Review of Technology, Systems, Human Factors, and Political Risk. Mining, Metallurgy & Exploration, 36 (4), 607–631. https://doi.org/10.1007/s42461-019-0094-2

Phubbing i arbetslivet: Är mobilbeteende i sociala sammanhang på arbetsplatsen en arbetsmiljöfråga?

Sara Thomée, Per Martinsson, Karin Allard, Mattias Gunnarsson, Pernilla Larsman, Maria Spante

Syfte

Phubbing (av phone och snubbing) är fenomenet att interagera med sin mobil i stället för med fysiskt närvarande personer. Projektet utforskar förekomst av phubbing i sociala sammanhang i arbetslivet och hur mobilbeteendet uppfattas på olika nivåer i organisationen. Vidare undersöks om phubbing på arbetsplatsen har samband med psykosociala arbetsmiljöfaktorer såsom organisatoriskt engagemang, socialt stöd och gemenskap samt återhämtningsbehov och stress. Kort sagt, är mobilbeteende i sociala sammanhang på arbetsplatsen en arbetsmiljöfråga?

Bakgrund

Mobilen lockar till multitasking, vi kan snabbt befinna oss mentalt på annan plats och i kommunikation med andra än där vi fysiskt befinner oss. Detta ger förändrade beteendemönster också i traditionellt sociala situationer. Tidigare forskning har visat att phubbing bidrar till försämrad kvalitet i kommunikationen och lägre tillfredsställelse i relationer, men endast ett fåtal studier har gjorts i en arbetslivskontext.

Metoder

Projektet består av flera delstudier; 1) Enkätundersökning om mobilbeteenden, policyer och psykosocial arbetsmiljö inom åtta arbetsplatser inom elbransch och hälso- och sjukvård, inkl pilotstudie med blandade yrken (n=320). 2) Kvalitativ intervjustudie med elektriker och hälso- och sjukvårdspersonal (n=25) om hur mobilbeteenden på arbetsplatsen uppfattas, samt dess orsaker och konsekvenser. 3) Kvalitativ intervjustudie med chefer/HR (n=ca 25) som utforskar organisationsperspektiv på mobilbeteenden. 4) Enkätundersökning till elektriker (n=800) om phubbing på raster och psykosocial arbetsmiljö. 5) Longitudinell enkätundersökning (pågående) till yrkesverksamma (n=ca 750) om phubbing på raster och psykosocial arbetsmiljö inklusive stress och återhämtningsbehov.

Preliminära resultat

Preliminära resultat från studier 1–4 presenteras. Phubbing i sociala sammanhang på arbetsplatser förekommer och beskrivs som relativt normaliserat men också ha en potentiellt negativ inverkan på social interaktion. En skala för kollegial phubbing har utprövats och i enkätundersökningar framkommer att grad av upplevd phubbing har samband med lägre skattad psykosocial arbetsmiljö. Mobilbeteende i sociala sammanhang på arbetsplatsen verkar inte vara en fråga som har nått HR.

Hemtjänstpersonalens arbetsmiljö i hemmet före och under Covid-19 pandemin
Fredrik Norström, Karin Bölenius, Magnus Zingmark, Klas-Göran Sahlén, Anita Pettersson-Strömbäck

Bakgrund
Hög arbetsbelastning i hemtjänsten har visats kunna leda till trötthet, ohälsa och sjukskrivning hos personalen. Personalens arbetsmiljö är dock lite studerad. Syftet med vår studie är att undersöka de arbetsmiljöutmaningar som personalen utsätts för när de besöker brukare i deras hem.

Metod
Två tvärsnittsstudier genomfördes 2017 och 2021 (före och under Covid-19 pandemin) i Västerbotten, Västernorrland och Jämtlands län. Samtliga kommuner i länen bjöds in till studien. I första studien deltog 16 kommuner och i den senare 22 kommuner. Kommunernas hemtjänstpersonal besvarade en 12-sidig enkät inkluderande 10 olika arbetsmiljörelaterade problem i hemmet hos brukaren (femgradig skala från ”Flera gånger per dag” till ”Sällan/Aldrig”). Vi jämförde problem mellan enkättillfällena med Student’s t-test och undersökte om problemen skiljde sig mellan län.

Resultat
Under 2017 besvarade 1154 (56%) av uppskattningsvis 2000 och under 2021 besvarade 630 (31%) av uppskattningsvis 2000 inbjudna anställda enkäten. Det var en statistiskt signifikant ökning av andelen personal som rapporterade dagliga problem med dålig säng (37% mot 29%), liten toalett (50% mot 40%), rökning (30% mot 24%), husdjur (25% mot 19%), städutrustning (12% mot 8%), anhöriga/vänner (7% mot 4%), värme/kyla (27% mot 20%), påverkad/berusad brukare (6% mot 3%) och verbal kränkning (5% mot 2%) under pandemin. Problem med hantering av kontanter var liknande (3%) vid båda tillfällen. Före pandemin var arbetsmiljörelaterade problem vanligare hos personal inom Jämtlands och Västernorrlands län medan det under pandemin var vanligast hos personal inom Västerbottens län.

Slutsats
Det är många olika arbetsmiljöproblem som förekommer i hög utsträckning för personal inom hemtjänst. Under pandemin förvärrades utmaningarna för personalen. Förändringarna var som störst i Västerbotten trots lägst andel dödsfall hos befolkningen under pandemin av deltagande län. Insatser behöver göras för att stärka personalens arbetsmiljö hos brukarna.

Lantbrukares psykosociala arbetsmiljö och psykiska hälsa
Carita Håkansson & Thomas Nessen

Lantbruket sysselsätter mer än en tredjedel av världens befolkning och att vara lantbrukare är snarare en livsstil än ett yrke och genom att få en balans i arbetet och med övriga livet kan lantbrukares hälsa främjas.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har tagit fram en kunskapssammanställning baserat på empiriskt material från delar i världen relevanta för svenskt lantbruk. Syftet var att bidra till ökad kunskap om lantbrukares psykosociala arbetsmiljö och psykiska hälsa. Den innehåller bland annat kunskaper om lantbrukarens arbetsmiljörisker och dess konsekvenser i form av stress och risk för psykisk ohälsa, samt friskfaktorer för att hantera dessa utmaningar.

Friskfaktorer för lantbrukarnas psykiska hälsa som har identifierats är länken mellan lantbrukaren och den brukade jorden, miljömässigt och socialt ansvar, förmågan att utföra arbetet, att vara ute och att arbeta fysiskt. Vidare identifierades goda matvanor, bra arbets- och boendemiljö, att arbeta med djur, rimlig arbetsbelastning, egen motivation, socialt stöd och känsla av tillhörighet, en inkomst som inte kommer från arbetet på gården, och förmågan att arbeta efter pensionsåldern som viktiga faktorer.

Arbetsmiljörisker som identifierats inkluderar arbetsbelastning, ekonomi, klimatförändringar och väderförhållanden, kriminalitet, globalisering, lagar och regler, maskulina normer, samt ensamhet, isolering och brist på stöd.

Den psykiska ohälsan är generellt högre bland lantbrukare än i andra yrkesgrupper. Depression och självmordsförsök förekommer oftare bland lantbrukare än inom andra yrkesgrupper och lantbrukares psykiska ohälsa har ökat under senare år.

En strategi som lantbrukare använder sig av för att främja sin hälsa är att försöka få till en balans mellan arbetet och övriga livet. Det kan handla om att ta pauser för återhämtning, lägga tid på intressen och värdera andra sociala roller som till exempel kommunala uppdrag, åka bort från gården och spendera tid med vänner och familj samt att ha omsorg om sig själv så som egen tid och motion.

Personer med transerfarenhet och deras gränser inom arbetslivet
Carin Hellström, Sara Andersson, Andrea Eriksson, Catherine Trask

Inledning:
En systematisk litteraturöversikt gjordes 2022, på uppdrag av Myndigheten för arbetslivsforskning. Den undersökte hbtq-personers upplevelser av organisatorisk och social arbetsmiljö. Ett kunskapsglapp upptäcktes på området kring personer som har transerfarenhet och deras upplevelse av arbetsmiljö utifrån en svensk kontext. Regeringsuppdraget utvidgades därför till genomförandet av en kvalitativ intervjustudie för att generera kunskap på ovanstående tema.

Syftet med intervjustudien var att öka kunskapen om personer med transerfarenhet och deras upplevelser av organisatorisk och social arbetsmiljö utifrån en svensk kontext. Studien fokuserade på att identifiera frisk och riskfaktorer, vad som kan främja en inkluderande arbetsmiljö och vad arbetsgivare/samhälle kan göra för att minska eventuella risker eller utanförskap på arbetsplatsen. Studien fortsätter under 2023 med analyser av materialet samt 2 vetenskapliga artiklar som skrivs och i slutändan en avhandling som skrivs.

Metod: En kvalitativ intervjustudie med öppna frågor som analyserades med deskriptiv innehållsanalys.

Urval: 20 personer valdes ut för djupintervjuer. En enkät med öppna enkätfrågor skickades ut till dem som anmält intresse men som inte blivit utvalda till intervju. Totalt 135 respondenter.

Resultat:
Den första artikeln fokuserar på personer med transerfarenhet och deras upplevelser av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, utifrån ett intersektionellt perspektiv.

De intersektionella aspekter som har ingått i frågorna har varit kön, ålder, etnicitet, utbildning och yrke, men det har också framkommit att arbetsplatskulturen är en viktig del som inte kan bortses från. Där det finns en inkluderande och öppen samt trygg arbetsplatskultur, organisation och ledning, där är det större chans att man ska känna sig trygg på arbetet. Teman som uppkommit är arbetsplatskultur, inkluderingsarbete och bemötande.

Den andra artikeln kommer utforska upplevelser av arbetsplatskulturen och vikten av ett inkluderande ledarskap och organisation, för att skapa inkluderande förutsättningar. Vissa av respondenterna kan själva välja att inte vara öppna på sin arbetsplats gällande sin transerfarenhet, av olika anledningar. En del kan vara introverta och inte vilja dela med den delen av sitt liv, andra kan känna sig osäkra och otrygga och därför inte vilja dela med sig. I denna grupp finns det två delar som skiljer sig från varandra, från personer som passerar i den könsidentitet som man själv ser sig som, till personer som inte kan passera som den könsidentitet man ser sig själv som, då det kan synas att man genomgått en form av transition. Den ena gruppen har en möjlighet att välja själva och den andra gruppen kan ses som mer utsatt då vare sig man vill eller inte så syns transerfarenheten.

Diskussion utifrån temat:
Arbetets gränser i förhållandet till detta projekt för diskussionen till normerna på arbetsplatsen. Genom normer förväntas individer vara på ett visst sätt och tillhöra vissa sociala kontexter. I den här studien har det framkommit att vissa respondenter som känner att man passerar som den könsidentitet man själv känner att man tillhör, inte delar med sig till arbetsplatsen av sin transerfarenhet. Det kan finnas en osynlig gräns där den delen av privatlivet förbli privat. Behov för en arbetsgivare eller organisation att känna till vilken könsidentitet en anställd har. Är det information som är viktig för arbetsgivaren och i förhållande till arbetets uppgifter?

För en person med transerfarenhet som inte passerar som den identitet som är önskvärd kan det bli en grundläggande fråga, om hur man bli bemött, om hur man fungerar i det sociala samspelet och hur man kan få utvecklingsmöjligheter hos sin arbetsgivare.

Tydligt är att ledarskapet spelar roll för inkludering på arbetsplatsen. Dialog med närmsta chef är en viktig faktor för att öka känslan av en god arbetsmiljö. Flera respondenter förklarade att det är bra om en extern person informerar och höjer kunskapen om olikheter, så att eventuella personer med transerfarenhet inom kollegiet inte behöver känna sig utpekade eller dela med sig av privata erfarenheter. Genom att inte arbeta ensam vid kontakter externt, kan arbetsgivaren minska risker att utsättas för trakasserier från kunder. Att omvärlden använder rätt pronomen är väldigt viktigt och betydelsefullt, för det ger en känsla av stärkt integritet, acceptans och rätten att få vara den man vill vara.

Sammanfattningsvis beskrivs en bra arbetsplats som en plats där man kan känna sig trygg och vara sig själv. Gränsen för att våga komma ut på en arbetsplats kan vara individuell men det bör finnas goda förutsättningar på arbetsplatsen för att man ska kunna vara öppen om man själv vill det.

Tio år av jämställdhet på agendan: Vad har hänt med villkoren för män och kvinnor på den skogliga arbetsmarknaden?
Elias Andersson, Maria Johansson, Kristina Johansson

2011 visade en nationell enkät på en tydlig könssegregering av den skogliga arbetsmarknaden (Lidestav et al 2011). Rekryteringsprocesser, skoglig utbildning och arbetsmiljön i de skogliga arbetsorganisationerna framhölls som särskilt problematiska, och utgjorde sedan fokusområden när den nationella strategin ”Konkurrenskraft kräver jämställdhet – Jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn” (2011) lanserades strax därefter. Strategin har följts av en rad satsningar på ökad jämställdhet i den skogliga sektorn, men vilka effekter de senaste tio årens satsningar har gett i relation till den skogliga arbetsmarknadens könade förutsättningar och vart återfinns den ökade rekryteringen av kvinnor till sektorn? Hur påverkar det i sin tur kvinnors och mäns arbetssituation och upplevelser av sektorn?

I den studie som här presenteras återupprepades enkäten från 2011 under hösten 2021 för att undersöka hur villkoren för skogligt utbildade kvinnor och män ser ut på den skogliga arbetsmarknaden, samt att undersöka hur, eller om, villkoren har förändrats över tid mot bakgrund av de senaste tio årens satsningar på jämställdhet. Urvalet 2021, liksom tidigare år, utgjordes av samtliga skogligt utbildade kvinnor och en spegelgrupp av män. Utskicket gjordes till 1624 individer och 860 fullbordade svar inkom, vilket ger en svarsfrekvens på mer än 50%.

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

DEN GODA ARBETSMILJÖN

Över Pulsmätningar - ett strategiskt verktyg för kontinuerlig förbättring av arbetsmiljön
Hanne Berthelsen & Tuija Muhonen

Bakgrund
Arbetsplatsundersökningar används ofta i organisationer som underlag för riskbedömning i syftet att förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Vanligast är att sådana undersökningar genomförs årligen eller vartannat år. Men de senaste åren har pulsundersökningar med färre frågor i kortare intervall (t.ex. varje vecka, månad eller kvartal) blivit allt populärare i Sverige liksom i många andra länder. Den snabba tekniska utvecklingen gör det praktiskt och ekonomiskt möjligt att genomföra upprepade pulsmätningar. Bland argumenten för pulsundersökningar finns krav på mindre tidskrävande undersökningar som kan fånga upplevelser i "realtid".

Syfte
Vi kommer att presentera ett pågående forskningsprojekt där vi undersöker användningen av pulsmätningar på arbetsplatser som ett strategiskt verktyg. Mer specifikt syftar vi till att undersöka hur organisationer använder pulsmätningar som en del av sin organisatoriska arbetsmiljöutveckling, och vilken potential och fallgropar de upplever med metoden.

Material och metoder
Data samlas in genom cirka 20 individuella djupintervjuer med nyckelmedarbetare från organisationer som använder pulsundersökningar (t.ex. HR-personal, linjeledning,

personalrepresentanter, utvecklare). Intervjuerna baseras på en semistrukturerad intervjuguide som täcker följande ämnen: bakgrundsinformation, konkret användning av pulsundersökningar, processen kring undersökningen, huvudargument för att använda pulsundersökningar, omfattningen av integration med andra organisatoriska initiativ samt den upplevda potentialen och fallgropar. Intervjuerna dokumenteras genom ljudfiler som transkriberas till textfiler utan personidentifierbara data. Data kommer att analyseras genom innehållsanalys.

Resultat och konsekvenser
Resultat från en preliminär analys kommer att presenteras och diskuteras med avstamp i principen bakom teorin om att etablera ett psykosocialt säkert klimat (PSC-teorin)

Hållbart arbete och resilient förmåga vid kriser och ökad osäkerhet - En intervjustudie under Covid-19 pandemin
Ulrika Harlin, Andreas Wallo, Mattias Elg, Martina Berglund

Bakgrund, syfte och metod
Denna studie baserar sig på forskningsprojektet " Förnyelseförmåga och hållbar arbetsmiljö vid snabba svängningar, Spin-off", finansierat av AFA Försäkring, som syftar till att undersöka organisationers förmåga till förnyelse och hållbar arbetsmiljö vid snabba svängningar, utifrån lärdomar från Covid-19-pandemin. Data samlades in genom semi-strukturerade intervjuer med 65 respondenter från offentliga och privata organisationer samt intermediärer såsom arbetsmarknadens parter. Frågor omfattade Covid-19-pandemins effekter i verksamheten, arbetsprocesser som drastiskt skalats upp respektive skalats ner samt effekter på arbetsuppgifter, samarbeten, arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljön. I studien ingick även frågor kring möjliga långsiktiga effekter "efter pandemin", och lärdomar för att stå bättre rustade för ett hållbart arbete och hållbara organisationer i en allt snabbare förändringstakt.

Resultat
Studien visar hur pandemikrisen påverkat organisationer m a p arbetssätt, arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet illustrerat genom följande exempel:

- Organisationer har ”stresstestats” där styrkor och svagheter har synliggjorts
- Befintliga strukturer har luckrats upp där handlingsutrymmet i arbetet har ökat
- Ökad samverkan med bemanningsplanering och resursdelning mellan traditionella gränser (bl a på arbetsplatsnivå, mellan organisationer och mellan sektorer)
- Nya problem och situationer som medfört en ökad grad av improvisatoriskt handlande med ökad potential för utvecklingsorienterat lärande
- Integrering av olika typer av riskanalyser, t ex illustrerat från hur hälso- och sjukvårdsorganisationer kombinerat arbetsmiljöronder med patientsäkerhetsronder, som lett till vinster, både från ett verksamhets- och ett arbetsmiljöperspektiv
- Uppkomst av nya typer av hälsorisker och arbetsmiljöfrågor med t ex risk för spänningar, segregering mellan yrkesgrupper och upplevda orättvisor på arbetsplatser

Studien visar också att den resilienta förmågan att respondera var avgörande i den inledande fasen under pandemin, särskilt förmågan att upptäcka ett problem, förstå det och besluta om lämpliga åtgärd. Exempel på sådana situationer var snabba övergångar till distansarbete, omfördelning av arbetsuppgifter och utveckling av krishantering för snabbt beslutsfattande och implementering av nya lösningar. Förmågan att övervaka hur förändringarna i realtid påverkade verksamheten var också viktig, där det fanns exempel på att fackliga företrädare fungerande som viktiga intermediärer mellan arbetsplatser och företagsledningen. Särskilt viktigt var kunskap och hänsynstagande relaterat till effekter av snabba förändringar för chefers och medarbetares arbetssituation. Några reflekterande slutsatser är att pandemikrisens utmaningar har drivit nytänkande det funnits större

utrymme att ”tänka utanför boxen” och prova nya tillvägagångssätt. Dock har de snabba ändrade förutsättningar i arbetet också skapat nya typer av utmaningar och olika förutsättningar för utveckling och arbetsmiljörisker, t ex för grupper som har datorer som arbetsredskap och kan jobba flexibelt i tid och rum, jämfört med de stora grupperna som har arbetsuppgifter som behöver utföras nära kärnverksamheten. Dessutom visade studien att organisationers strukturer, resurser, arbetssätt och relationer *innan* krisen hade betydelse för hur väl man lyckats hantera krisen. Förmåga arbeta proaktivt med scenariobaserade arbetssätt, att ta både kunna ta vara på tidigare erfarenheter under en pågående kris samt att organisatoriskt ta vara på lärdomar under en kris bedöms vara framgångsfaktor att hantera en pågående kris som pandemin. Ytterligare en reflektion från studien är att detta också är viktiga förutsättningar huruvida det nya nuläget i verksamheter ”post pandemin” leder till en oförändrad, positiv eller negativ utveckling jämfört med situationen innan krisen, eftersom hänsyn även behöver tas till behov av återhämtning och nya arbetsförutsättningar.

Referens

Berglund, M., Harlin, U., Elg, M., & Wallo, A. (2022). Scaling up and scaling down: Improvisational handling of critical work practices during the COVID-19 pandemic. *Management Learning*, 13505076221137980.

Sessioner torsdag 15 juni 2023

DISTRIBUERAT LEDARSKAP

Distribuerat ledarskap: förekomst, former och förutsättningar för attraktiva och hållbara arbeten i äldreomsorgen
Caroline Hasselgren, Gunnar Gillberg, Lotta Dellve

Utvecklingen av distribuerat ledarskap (DL) kan ses utifrån ideal av tillit, delaktighet, inflytande och lärande i arbetet – eller som motkraft till hårdare styrningen av offentlig sektor. Inom ledarskapsforskningen finns en tydlig tendens mot mer samskapande relationer mellan formella ledare och anställda utan ledarfunktion. De flesta studier om DL har fokuserat den teoretiska utvecklingen, men empiriska studier indikerar betydelse av DL för inflytande, engagemang och motivation att stanna på arbetet.

Syftet är att identifiera förutsättningar och betydelser av DL inom äldreomsorgen för arbetsförhållanden (inflytande, tillfredsställelse och attraktivitet), hållbarhet och brukares medbestämmande

Metod
En baslinje- och en uppföljningsenkät till (a) enhetschefer i Göteborgs Stad och i ett slumpmässigt urval av 30 kommuner, (b) medarbetare till alla äldre (55+), anställda i Göteborgs Stad. Enkätinstrument om DL har översatts och utvecklats. Analys av enkätdata med SEM-analyser och linjära regressionsmodeller.

Resultat
För enhetschefer var det, generellt sett, mycket viktigt att involvera medarbetare och brukare i beslutsprocesser. Majoriteten hade utvecklat och provat former av DL, drygt 25% genom självstyrande grupper/ledningsgrupper av undersköterskor. Organisatoriska förhållanden av betydelse för mer DL och även stärkt brukarinflytande var god samverkan med medarbetare (som var kunniga, samarbetande, ansvarstagande), organisatoriska satsningar på distribuerat ledarskap samt stöd från egen chef. Organisatoriska styrningsbrister hade negativ betydelse och tillsammans med tids- och logikkonflikter tycktes de snarare bidra till mer dumpande ledarskap. Av betydelse var också att inte enhetschefen var överbelastad samt hade stöd i utvecklingsarbetet av lokala utvecklingsledare. DL var generellt, bland medarbetare, relaterat till mer attraktivt arbete och arbetstillfredsställelse – och inte till gruppdynamiska konflikter eller överbelastning.

Resultaten ger stöd för utveckling av former för delaktighet, distribuerat ledarskap och kontinuerlig vidareutveckling för medarbetare.

Olika former av distribuerat ledarskap – en fallstudie av sex arbetsplatser inom äldreomsorgen
Andrea Eriksson, Magdalena Elmersjö, Monica Andersson Bäck, Gunnar Gillberg

Distribuerat ledarskap (DL) och en tillitsbaserad organisation har under de senare åren presenteras som ett bidrag till att lösa de problem som finns kopplat till rekrytering och personalomsättning inom vården. Genom att ge personal ökat inflytande och genom att förändra ledarskapet mot att vara mer coachande förväntas arbetsplatsen bli mer attraktiv. Det finns dock få empiriska studier om bakomliggande mekanismerna som möjliggör eller hindrar utvecklingen av DL. Föreliggande studie analyserar hur och på vilket sätt olika former av DL har etablerats på sex arbetsplatser inom äldreomsorgen, inklusive de kontextuella faktorer som påverkat utvecklingen. Arbetsplatserna valdes ut utifrån att de alla hade ambitionen att öka anställdas inflytande och beslutsfattande. Intervjuer har genomförts med första linjens chefer och med vårdpersonal. Även observationer har genomförts. Resultaten visar att de sex arbetsplatserna befinner sig i olika skeden i den förändringsprocess som syftar till ett mer distribuerat ledarskap. Sammanfattningsvis kan fem av de sex fallen beskrivas ha lyckats distribuera ledarskap till medarbetarna. Baserat på resultaten kan olika former av DL identifieras inklusive om arbetsplatserna har hög eller låg grad av formalisering för att utveckla DL. Fyra av de studerade arbetsplatserna definierades ha hög grad av formalisering då de hade tydliga organisationsstrukturer för inflytande och delaktighet. De två andra fallen hade snarare utvecklat DL genom en medarbetarkultur av delat engagemang. I de mindre formaliserade förhållningssätten till DL byggde det höga ansvarstagande bland anställda på en spontan organisation som grundade sig i gemensamma arbetsplats- och professionsvärderingar. Resultaten visade att hög grad av formalisering kan bidra till att DL blir mer hållbart över tid. Samtidigt visade resultaten att ansatser som fokuserar dialog, lärande och där arbetsplatsens värderingar och visioner ses som viktiga så främjas anställda att gradvis öka sitt ansvarstagande för verksamheten. Resultaten visade slutligen att dålig arbetsmiljö och bristande ekonomiska förutsättningar var hindrande förutsättningar för DL.

Unfolding leadership for distributing influence and responsibility as a double-edged sword – for high involvement but still with room for quiet quitting
Monica Andersson Bäck, Andrea Eriksson

Distributed leadership is considered a participatory leadership approach, among others created to enhance employees' willingness to influence, participate in decision-making and ability to take responsibility. Moving beyond the heroic leader ideal, the distributive leadership opens for conjoint agency and concertive actions to be undertaken by formal and informal leaders and followers/staff.

The aim of the paper is to unfold the implementation and contextualization of distributed leadership built on internal contracts, self-organizing teams as well as coaching and present leadership. This approach strives to mobilise high involvement, and satisfaction making the elderly care an attractive and sustainable workplace.

Based on a qualitive case study in Sweden embracing interviews and participatory observations, the paper uses a theoretical framework to examine distributed leadership and staff's perceptions pro and against this way of working, showing the ambiguities embedded in involvement and responsibility.
The study responds to urge for a deeper theoretical development and empirical and context-related case studies unfolding distributive leadership.

The results draw from analysing key processes and conditions in three nursing homes, where establishment, retention, but also resistance of distributive leadership is manifested

to a varying degree. The results indicate managers being champions for distributed leadership, succeeding in creating a culture based on dialogue and learning in favour of a collective will to grow, making a good work and feeling satisfied from getting feedback. The results however point that in the path of distributive practise follows resistance towards making more than necessary, being forced to take on new tasks and responsibilities and not being able to do a decent job and then leave for other challenges outside work. Tendencies lately labelled as “quiet quitting”, is showing another side of working life and here discussed in terms as the double-edged sword of distributive leadership.

Distribuerat ledarskap och andra former av tillitsbaserad ledning och styrning: Stöd i planering och utvärdering
Lotta Dellve

Vad händer när organisationer implementerar tillitsbaserad styrning och ledning, i olika former? Satsningarnas retorik lovar bättre kvalitet och arbetsvillkor men kan sakna systematisk uppföljning och analys. I flera organisatoriska utvecklingsarbeten i vård och omsorg har tillit varit en central ingrediens som (a) medel att vidareutveckla verksamheten, (b) mål i en strategisk satsning att implementera former för tillitsbaserad styrning och ledning. Distribuerat ledarskap är en sådan form som fått alltmer spridning. Studier visar, inte så överraskande, att satsningar som sker utan tillit från mer visionär, strategisk modell och utan förutsättningar istället kan skapa dynamiker med ”dumpat” ledarskap, organisatorisk misstro och personalflykt.

Syfte är att identifiera kärndimensioner av betydelse för att satsningar på tillitsbaserad styrning och ledning (genom t ex distribuerat ledarskap) ska lyckas implementeras och genomföras mer goda resultat på operativa nivåer.

Metod
Kvalitativ analys av intervjuer och enkäter från cirka 10 fallstudier och 30 enheter i äldreomsorgen samt 30 enheter i sjukvården.

Resultatet av analysen visar att följande kärndimensioner spelar huvudrollen i satsningarnas dynamiker på operativa nivåer: Intention och anledning vilket ger grund till om satsningen ska uppfattas med tilltro eller misstro. Uppmärksamhetsriktning vilket ger grund för förbättrad service eller dumpat ansvar. Normer, praktiker och ohejdad vana med uppåtriktad uppmärksamhet kan finnas som i sämre fall stannar i självtjänande loopar mellan politik och direktörsnivån av goda intentioner men ogrundade planer. Förutsättningar avseende tids- omdömes- och handlingsutrymme avgör om det sker ett distribuerat lärande eller ger utrymme för att missbruka den givna tilliten. Betydelser för olika grupper som omfattas på olika sätt i form av lärande eller undvikande. Dessa kärndimensioner behöver reflekteras över övergripande och för alla grupper som omfattas av satsningen, i planeringen och under genomförande och utvärdering. Analysen bör alltså applicera mer holistiska perspektiv som inkluderar sammanhang, strategier, förutsättningar eftersom framgång förutsätter tillit mellan system. Presentationen ger exempel på föreslagen metodik i utvärderingen.

Högt deltagande hos chefer och medarbetare – en nyckelfaktor för att minska sjukskrivningen inom offentlig sektor
Magnus Akerstrom, Jonathan Severin, Edward J Miech, Ewa Wikström, Marta Roczniewska

Bakgrund
För att förebygga arbetsrelaterad ohälsa rekommenderas arbetsplatsinterventioner på organisatorisk nivå. För att uppnå långvariga effekter är det viktigt att interventionerna anpassas till arbetsplatsens kontext och förutsättningar. Tidigare utvärderingar av organisatoriska interventioner har identifierat flertalet faktorer som påverkar resultatet, men det saknas kunskap om vilka faktorer som avgör interventionseffekten.

Syfte
Att identifiera processrelaterade faktorer som särskiljer interventionsgrupper med en positiv interventionseffekt på sjukfrånvaro från interventionsgrupper med avsaknad av effekt.

Metod
Mellan 2017–2018 pågick en storskalig arbetsplatsintervention i Västra Götalandsregionen, med syfte att minska sjukskrivning och förbättra arbetsmiljön bland regionens anställda. I en del av interventionen erbjöds åtta verksamheter processtöd för att komma till rätta med hög sjukfrånvaro. Verksamheterna bildade en strategisk grupp och med stöd av en extern facilitator identifierade gruppen arbetsplatsutmaningar samt tog fram och implementerade insatser. En tidigare utvärdering visade på en övergripande positiv effekt på sjukfrånvaron men att effektstorleken skiljde sig mellan interventionsgrupperna. Vidare identifierades nio gynnsamma faktorer kopplade till implementeringsprocessen som påverkade effektstorleken men analysen kunde inte besvara vilka av dessa faktorer som måste vara på plats för en positiv interventionseffekt. För att identifiera avgörande nyckelfaktorer som särskiljer grupper med en positiv interventionseffekt från grupper utan en positiv effekt användes coincidence analys (CNA). I denna studie analyserades 32 processrelaterade faktorer för att avgöra vilka faktorer som 1) var nödvändiga för att lyckas implementera anpassade insatser på organisatorisk nivå, samt 2) påverkade effektstorleken.

Resultat
En hög känsla av att insatsen vara angelägen för arbetsplatsen *eller* god förankring och deltagande från den strategiska gruppen var nödvändig för en lyckad implementering. Utan någon av dessa två faktorer sågs ingen interventionseffekt på sjukfrånvaron. Deltagande från medarbetare påverkade effektstorleken, där högt deltagande gav en hög interventionseffekt, medan avsaknad av högt deltagande gav en mindre interventionseffekt.

Slutsatser
Både delaktighet från ledning och medarbetare är nödvändiga för att generera en hög interventionseffekt.

Hälsa och sjuklighet bland personer som förvärvsarbetar efter 54 års ålder: en systematisk litteraturöversikt
Kristina Alexanderson, Kristin Farrants, Jessica Dervish

Kunskapen om gränser för förvärvsarbete i högre åldrar är knapp. Trots ökad förvärvsfrekvens i högre åldrar är kunskapen begränsad om hälsa och sjuklighet bland de som förvärvsarbetar efter 64 års ålder. Syftet med studien var att systematiskt sammanställa

och utvärdera den vetenskapliga kunskapen om hälsa och sjuklighet bland personer som förvärvsarbetar efter 64 års ålder.

Metoder
En systematisk litteraturöversikt av vetenskapliga studier publicerade på engelska under 2014-2020. Vi identifierade 18.972 unika publikationer. Relevansbedömning av dessa samt kvalitetsbedömningar och dataextraktion enligt förbestämda mallar av de 66 studier som uppfyllde inklusionskriterierna gjordes av minst två oberoende forskare.

Resultat
Det var stor spridning i de inkluderade studierna gällande design, studiepopulation (både storlek och typ), exponeringar, utfall, kovariater, mått samt analysmetoder. Få av studierna bedömdes ha hög kvalitet. De flesta studier (95%) var från OECD-länder, och fler resultat gällde män än kvinnor. Av de 66 inkluderade studierna hade 42 resultat som indikerade att förvärvsarbete efter 64 år hade samband med god hälsa och låg sjuklighet, medan sex studier hade resultat som visade på ett samband mellan förvärvsarbete efter 64 år och dålig hälsa eller hög sjuklighet. 21 studier hade resultat som inte visade på några skillnader mellan de som arbetade efter 64 år och de som inte gjorde det. Enbart en studie hade resultat angående dödlighet. Flertalet relevanta aspekter hade inte studerats alls eller enbart i en eller två studier.

Slutsatser
Många studier hade resultat som indikerade att de som arbetar efter 64 har bättre hälsa och lägre sjuklighet än de som inte förvärvsarbetar, men variationen i resultaten var stor, och gick i vissa studier i motsatt riktning. Antalet studier om hälsa och sjuklighet i denna grupp var förvånansvärt lågt. Spridningen var mycket stor bland studierna, varför det inte går att dra slutsatser om någon typ av vetenskaplig evidens, baserat på de inkluderade studierna.

Samband mellan att ha haft sjukfrånvaro/sjukersättning före 65 års ålder och att yrkesarbeta efter 65 års ålder
Aleksiina Martikainen, Kristina Alexanderson, Pia Svedberg, Alice Svensson Alavi, Kristina Farrants

Bakgrund: I takt med bättre hälsa och funktion bland äldre ökar andelen äldre i befolkningen och allt fler av dem yrkesarbetar efter 65 års ålder. Mer kunskap behövs om vad som hindrar förlängt arbetsliv.

Syfte: Studera samband mellan tidigare sjukfrånvaro och/eller sjukersättning och att yrkesarbeta efter 65 års ålder.

Metod: En prospektiv kohortstudie baserad på mikrodata från tre rikstäckande register inom infrastrukturen REWHARD. Alla 98.551 personer (48% kvinnor) i Sverige som fyllde 65 år under 2010 och hade yrkesarbetat under åtminstone något år när de var 60-64 år följdes upp under sex år (2011-2016). Deskriptiv statistik och logistisk regression användes för att undersöka samband mellan sjukfrånvaro och/eller sjukersättning vid 60-64 års ålder och att yrkesarbeta efter 65 års ålder.

Resultat: De flesta av kvinnorna (56%) och männen (66%) hade ingen sjukfrånvaro eller sjukersättning när de var 60-64 år. Många kvinnor (43%) och män (53%) yrkesarbetade åtminstone under något år efter 65 års ålder. Ungefär 43% av de med tidigare sjukfrånvaro och 24% av de med tidigare sjukersättning yrkesarbetade efter 65. Justerade oddskvoter för att yrkesarbeta efter 65 år var lägre bland de med tidigare sjukskrivning jämfört med de med ingen sjukskrivning, detta gällde särskilt de med psykiska sjukskrivningsdiagnoser (oddskvot 0.76; 95% konfidensintervall: 0.69-0.84 bland kvinnor och 0.74; 0.65-0.84 bland

män), men även i somatiska diagnoser (oddskvot: 0.87; 0.84-0.91 bland kvinnor och 0.92; 0.89-0.96 bland män). Oddsen för yrkesarbete efter 65 år var lägst om man tidigare haft sjukersättning, oavsett diagnos och kön (t.ex. oddskvot: 0.39; 0.34-0.45 bland kvinnor med sjukersättning i psykiska diagnoser).

Slutsats: Många yrkesarbetade efter 65 års ålder. Sannolikheten var dock lägre för dem med tidigare sjukskrivning, i synnerhet avseende sjukskrivning i psykiska diagnoser. Det finns ett stort behov av studier om förvärvsarbete efter 65 års ålder i relation till sjukfrånvaro, hälsa, sjuklighet och olika sociodemografiska- och arbetsmiljöfaktorer.

Unga vuxna med anställning i den privata eller offentliga sektorn: sjukfrånvaroförekomst bland dem med tidigare ohälsa
Jurgita Narusyte, Annina Ropponen, Mo Wang, Pia Svedberg

Sjukfrånvaro är ett stort folkhälsoproblem med ett antal oönskade hälso- och arbetsrelaterade konsekvenser för såväl individ, arbetsgivare som samhället. Sjukfrånvaron har rapporterats att vara högre bland offentligt- än privatanställda men hittills finns få studier som undersökt om psykisk ohälsa i unga år kan förklara denna skillnad. Syftet med denna studie var att undersöka sjukfrånvaroförekomst bland unga vuxna anställda inom den offentliga- och den privata sektorn som tidigare haft psykiska besvär såsom depression eller ångest. Studien baseras på data från STODS (Swedish Twin project Of Disability pension and Sickness absence) som ingår i den nationella forskningsinfrastrukturen REWHARD. Denna populationsbaserade prospektiva studie inkluderade 11,519 tvillingar som var 19-29 år gamla vid studiens startår 2005. Data om förekomst av depression- och/eller ångestbesvär i unga år baseras på enkätsvar insamlade vid startår 2005. Information om studiedeltagarnas sjukfrånvaro har inhämtats från nationella register under uppföljningsperioden 2006-2016. Deskriptiv statistik och logistiska regressionsmodeller har använts för Odds Kvot (OK) och 95% konfidensintervall (KI). Genom att studera tvillingar kunde vi också kontrollera för och undersöka selektion beroende på arv och miljö under uppväxten (familjerelaterade faktorer). Resultaten visade att sjukfrånvaroförekomsten var högre bland dem med tidigare haft depressionoch/eller ångestbesvär, oavsett vilken sektor man var anställd i. För personer med tidigare erfarenhet av psykiska besvär var risken högre för framtida sjukfrånvaro, både bland de privat- (OK:2,25, 95% KI:1,90-2,66) och offentligt (OK:2,10, 95% KI:1,73-2,54) anställda. Familjerelaterade faktorer förklarade en viss del av sambanden bland de privatanställda. Resultaten visade även att bland dem som haft psykiska besvär i unga åldrar var andelen personer med långtidssjukfrånvaro (över 90 dagar) högre i den privata- än den offentliga sektorn. Sammanfattningsvis, psykisk ohälsa under uppväxten verkar öka risken för framtida sjukfrånvaro såväl bland privat- som offentligt anställda. Dock verkar långtidssjukfrånvaro vara mer vanligt bland de privat- än offentligt anställda.

Concurrent changes of residential regions and a sustainable working life in a Swedish twin cohort
Annina Ropponen, Mo Wang, Iman Alaie, Jurgita Narusyte, Pia Svedberg

The EU Sustainable Development Strategy calls for longer working lives i.e., sustainable working life. Although geographical differences of sickness absence (SA) and disability pension (DP) are known, knowledge is lacking for sustainable working life in terms of not having work life interruptions due to SA/DP or unemployment. We aimed to investigate concurrent changes of residential regions and sustainable working life during 22-years follow-up. We used the Swedish Twin project Of Disability pension and Sickness absence (STODS) to shed light on this. STODS includes twins identified in the Swedish Twin Registry born between 1925 and 1990, i.e., 119 907 twin individuals, which is now part of

the national VR-funded infrastructure REWHARD. National register data for years 1994-2016 were included. The final sample includes 80 398 twin individuals with mean age 42 years (50% women). Residential regions were classified into three groups according to Swedish municipalities for the degree of urbanization (cities; towns and suburbs; rural areas). Degree of sustainable working life was estimated through main labor market status in each year of follow-up using information on employment (i.e., in paid work), whereas SA/DP were defined as > 180 days with SA/DP benefits; unemployment > 180 days; and old-age pension (> half of yearly income from old-age pension). Emigration and death were censored during follow-up. Group-based multi-trajectory analysis were used and a six-group solution for trajectories showed the best fit. The two largest trajectory groups had stable working life and lived in towns and suburbs the entire period (34.9%). and those with stable working life while living in cities (23.3%). To conclude, sustainable working life was prevalent among those living in cities or in towns and suburbs. A minority lacked or had decreasing sustainable working life albeit their residential regions were different. Hence, residential regions seem to play a minor role for sustainable life.

AUTONOMINS GRÄNSER

Byråkrati eller profession? Erfarenheter från ledning och styrning före, under och efter pandemin inom en region
Kent Ehliasson & Tina Forsberg

Under de senaste decennierna har ett flertal studier visat att styrning med fokus på ekonomi, mätbarhet och transparens ökat inom välfärdsorganisationer och skapat en konflikt med den professionella logiken, en konflikt som fått negativa konsekvenser i arbetsmiljön. Tidigare forskning pekar på att styrningen osynliggjort det professionella arbetet, dess behov och kunskapsbas i organisationens beslutsprocesser. Pandemin förändrade såväl styrning som det professionella arbetet inom sjukvården. Föreliggande studie utgår ifrån teorier om beslutsprocesser och samordning inom organisationer, samt betydelsen för professionell autonomi och det goda arbetet. Genom att analysera chefers erfarenheter av tiden innan, under och efter pandemin är syftet att utveckla kunskap om chefers förutsättningar att samordna byråkratisk och ekonomisk styrning med krav och behov i det professionella arbetet. Studien baseras på en analys av 20 kvalitativa intervjuer med förstalinjens chefer, verksamhetschefer, divisionschefer och hälso- och sjukvårdsdirektören inom en region samt två dialogseminarier med ett urval från chefsleden. Preliminära resultat visar att byråkratisk- och ekonomisk styrning minskade under pandemin. Intervjuade chefer beskriver att de innan pandemin saknade möjligheter att påverka övergripande beslutsprocesser och fick ägna mycket av sin tid till att hantera administrativa uppgifter. Därtill var det svårt att synliggöra professionellas behov i organisationens beslutsprocesser. Under pandemin blev det professionella arbetet, dess behov och kunskapsbas centralt i organisationen. Kommunikativa arenor organiserades där ledningsaktörer på olika hierarkiskas nivåer och de professionella diskuterade behoven i verksamheten. Efter pandemin har professionellas arbete och behov återigen marginaliserats i organisationens beslutsprocesser. Istället för att ledningsaktörer och de professionella skapar samsyn om krav, resurser och behov i verksamheten har byråkratiska funktioner (såsom HR, ekonomer och kvalitetsutvecklare) återigen tagit makten över vad som ska synliggöras i styrnings- och beslutsprocesser. Organisationen är tillbaka till en byråkratisk-ekonomisk styrning.

Autonomi och styrning i beslut som rör följsamhet och anpassning av preventiva föräldrastödsprogram

Kristoffer Pettersson, Pernilla Liedgren, Aaron R. Lyon, Henna Hasson, Ulrica von Thiele Schwarz

Bakgrund

Flera av de föräldrastödsprogram som används i Sverige är utvärderade med goda resultat (Enebrink & Stattin, 2020; Stattin & Enebrink, 2020). För att replikera dessa effekter i praktiken förväntas professionella använda metoderna med hög följsamhet. I praktiken är det däremot vanligt och ibland nödvändigt att metoder anpassas utifrån lokala förutsättningar och behov (Escoffery et al., 2018; Moore et al., 2013). Spänningen som uppstår mellan dessa perspektiv brukar kallas följsamhets- och anpassningsdilemmat (von Thiele Schwarz et al., 2019). Forskning som belyser hur professionella hanterar följsamhet- och anpassning i sin yrkesroll är av betydelse, inte bara för implementering och spridning av effektiva arbetssätt, utan också för att dilemmat aktualiserar centrala frågor som rör yrkesrollers autonomi och styrning.

Syfte

Syftet med den aktuella studien är att utforska vilka typer av anpassningar som kan förekomma i arbete med föräldrastödsprogram, hur gruppledare resonerar om besluten, och i vilken grad de går i linje med ursprungsprogrammets logik. Studien är en del av ett större forskningsprojekt som syftar till att skapa en ökad förståelse för faktorer som styr professionellas beslutsfattande i förhållande till följsamhet- och anpassningsfrågor.

Metod och perspektiv

Studien bygger på kvalitativa data, både fokusgrupper och individuella intervjuer, från 28 ledare för några av de vanligaste föräldrastödsprogrammen i Sverige (ABC, Komet, Connect, Cope, Triple P). Anpassningar har klassificerats med hjälp av Framework for Reporting Adaptations and Modifications-Enhanced (FRAME) (Wiltsey Stirman et al., 2019), samt kodats utifrån följsamhet till programmens kärnfunktioner och reflekterande processer hos gruppledare.

Resultat

Studien visar att professionella använder strukturerade metoder på ett flexibelt sätt i praktiken. Vidare konstateras ett samband mellan professionellas reflektionsnivå och kvaliteten på anpassningar. För att maximera nyttan med insatser, och samtidigt värna professionellt handlingsutrymme, bör verksamheter erbjuda stöd för anställda att systematiskt begrunda följsamhet- och anpassningsbeslut.

Referenser

Enebrink, P., & Stattin, H. (2020). Föräldraskapsstöd på selektiv och indikerad nivå : En sammanfattning av forskningslälget. *Socialmedicinsk Tidskrift*, *5-6*, 910-932.

Escoffery, C., Garn, S. M., Lebox-Skelley, E., Haardoerfer, R., Boing, E., Udelson, H., Wood, R., Hartman, M., Fernandez, M. E., & Mullen, P. D. (2018). A systematic review of adaptations of evidence-based public health interventions globally. *Implementation Science*, *13*(125). https://doi.org/10.1002/ajpa.1330120418

Moore, J. E., Bumbarger, B. K., & Cooper, B. R. (2013). Examining adaptations of evidence-based programs in natural contexts. *Journal of Primary Prevention*, *34*(3), 147-161. https://doi.org/10.1007/s10935-013-0303-6

Stattin, H., & Enebrink, P. (2020). Föräldraskapsstöd på universell nivå. *Socialmedicinsk Tidskrift*, *5-6*, 888-909.

von Thiele Schwarz, U., Aarons, G. A., & Hasson, H. (2019). The Value Equation: Three complementary propositions for reconciling fidelity and adaptation in evidence-based practice implementation. *BMC Health Services Research*, *19*(1), 1-10. https://doi.org/10.1186/s12913-019-4668-y

Wiltsey Stirman, S., Baumann, A. A., & Miller, C. J. (2019). The FRAME: an expanded framework for reporting adaptations and modifications to evidence-based interventions. *Implementation Science*, *14*(58), 1-10. https://doi.org/10.1186/s13012-019-0898-y

Implementering av artificiell intelligens (AI): Ett projekt om hur AI förändrar information och kunskapspraktiker i hälso- och sjukvården
Lena Petersson, Emilie Steerling, Margit Neher, Ingrid Larsson, Jens Nygren, Petra Svedberg, Per Nilsen

Vi kommer att presentera ett nytt forskningsprojekt vid Högskolan i Halmstad med finansiering från Vetenskapsrådet, som förväntas bidra med kunskap om hur arbetets gränser i hälso- och sjukvården förändras vid implementering av artificiell intelligens (AI). Hälso- och sjukvården i Sverige brottas idag med utmaningar kring att klara av att fördela resurser där de gör mest nytta, säkerställa kvalitet i den vård som ges och att ställa om till en mer digitaliserad vård som sker i mer samproduktion mellan vårdpersonal och patienter. Ett teknikområde som förväntas kunna bidra till att lösa dessa utmaningar är AI, men forskning har visat att det finns många hinder för att lyckas med att införa och använda AI-applikationer inom hälso- och sjukvården. Hälso- och sjukvårdspersonal har en viktig roll att spela i förändringsarbete inom vården och AI-applikationer kan komma att konkurrera med det monopol på kunskap i förhållande till hälsa och behandling av sjukdomar som vårdpersonalen erhållit genom lång akademisk utbildning, träning och praktisk erfarenhet. Det övergripande syftet med forskningsprojektet ImpAI är att generera ny kunskap om implementering och användning av AI-applikationer i rutinsjukvård och hur professionella roller kan fungera som barriärer under implementeringsprocessen. Det teoretiska ramverket består av professionsteori med fokus på tillit och arbetets gränser samt implementeringsteori. Projektet bygger på olika case i form av AI-applikationer som implementeras under 2023–2024 i Region Halland, Sverige och mixad metod används vid processutvärderingen av dessa case. Resultatet kommer både att främja förståelsen för hur processer kan etableras vid införande av AI applikationer i hälso- och sjukvården och bidra med information om hur sådana processer kan bygga på hälso- och sjukvårdspersonalens kompetens och roller.

Care work and control
Helena Håkansson

Keywords: care work, direct control, home-based care, normative governing, time-management

The Nordic countries share an agenda of moving towards a more “trust-based governance” of the public sector in line with the present managerial trend of normative governing. Simultaneously many front-line workers are facing excessive surveillance through digital systems. This development is particularly apparent within Swedish home-based elder care. Instead of leaving the workplace with a paper schedule in the morning and returning for lunch or at the end of the workday, care workers are being time-managed up to the minute through digital systems. This stirs the question of how the contradictory developments of trust-based governance and close surveillance through digital systems meet up with each other. Following this, the study aims to explore control regimes at different levels of home-based elder care and examine how normative governing relates to direct forms of control among care workers.

Research on normative governing has usually been conducted in the private sector, hence this study contributes to expanding the knowledge of control regimes in the public sector.

The analysis builds on 16 semi-structured interviews with care workers, unit managers, and case workers within public home-based elder care in two municipalities in Sweden.

The findings show that there is an organizational narrative of the need for spending cuts among managers, met with reluctance among care workers and absent among case workers. Hence, the economic responsibility is put on the providers instead of the purchasers of care. Evidence of normative governing through the 'hearts and minds' of employees is scarce. In contrast, direct control through technical control and two forms of time management is ubiquitous. Both forms of time management, time planning and scheduling, can be connected to a trend of responsibilisation, where responsibility is pushed down the organizational hierarchy.

FÖRSÖRJNINGENS UTMARKER

Fagerlunds tyska resa – eller att anställa någon annan för att arbeta
Mikael Ottosson

Traditionellt har det snabba industriella genombrottet i Sverige under 1800-talets andra hälft i Sverige förklarats utifrån ekonomiska faktorer som närvaron av juridiska och ekonomiska institutioner vilka säkrade kapitalförsörjningen, ett befolkningsöverskott som gav billig arbetskraft och efterfrågan från utlandet på råvaror som skog och malm. I detta kapitel intas ett annat perspektiv och det behandlar transnationella kunskapsbärare – arbetare, tekniker och ingenjörer som genom resor och arbete utomlands lärde sig ny teknik och hämtade ny industriell kunskap till svensk industri. I kapitlet får vi följa upptakten till glasblåsaren Carl Nilsson Fagerlund studieresa till Tyskland 1868. Det är ett stycke mikrohistoria som ingår i en större berättelse – framväxten av det moderna Sverige. Bakgrunden till historien är att Kommerskollegium från år 1861 utlyste ett årligt reseunderstöd i syfte att höja kunskapsnivån i den svenska industrin. Inom statsmakterna hade noterats att länderna på kontinenten inte bara formerade sig politiskt, utan också vetenskapligt och tekniskt. Sverige, i Europas periferi, riskerade att halka efter och det gällde att komma med på tåget mot framtiden. Som en del i ett dåtida innovationssystem ville man stimulera utlandsresor i studiesyfte. Kommerskollegium utlyste därför från 1861 ett ”Reseunderstöd till arbetare i särskilda näringar” med syftet att dugliga arbetare och tekniker skulle få möjlighet att arbeta på fabriker utomlands för att lära sig nya arbetsmetoder. Fagerlund sökte och fick 400 rdr för att täcka sina resekostnader. Men vad hände med hans verkstad på Kosta glasbruk? I kapitlet får vi följa hans förhandlingar med bruksledningen som mynnade ut i att han fick behålla verkstadens inkomster mot att han själv ordnade en ersättare. Fagerlund anställde en annan glasblåsare som arbetade för halva lönen under de sex månader som han själv arbetade på tyska glasbruk. Kapitlet handlar om att anställa någon som arbetar i ens ställe.

Varvens grågubbar: en anomali i rekordårens Sverige
Tobias Karlsson

Atypiska anställningar, exempelvis personaluthyrning och gigjobb, har uppmärksammats mycket de senaste decennierna. Bakgrunden är ofta globaliseringen, som påverkat maktrelationerna mellan arbete och kapital, respektive nya teknologier, som möjliggjort nya sätt att förmedla arbetsuppdrag. I detta kapitel riktas ljuset mot efterkrigstidens svenska varvsindustri, ett historiskt sammanhang som vi främst förknippar med normala, fasta jobb. På de svenska storvarven uppstod en tudelad arbetsmarknad, där vissa var direkt anställda (”husets män”) och andra tillhörde entreprenadföretag (”grågubbar”). Att vara indirekt anställd i detta sammanhang var dock inte förknippat med lägre inkomst, snarare tvärtom. Att anlita entreprenadfirmor var dyrt för varven, inte minst indirekt då det var förknippat

med personalpolitiska problem och olycksfallsrisker. Dessutom var privat arbetsförmedling förbjudet i lag sedan 1935. Fack och myndigheter bevakade användandet av grå arbetskraft och gjorde polisanmälningar vid upprepade tillfällen. Ett par uppmärksammade rättegångar ledde till skärpt lagstiftning på 1970-talet. Kronisk brist på kvalificerad arbetskraft, såsom svetsare och plåtslagare, gjorde emellertid att varven hade svårt att göra sig av med den inhyrda personalen. Här finns uppenbara paralleller med situationen i dagens sjukvård. Tidigare forskning har skildrat den grå arbetskraftens kvantitativa omfattning samt de fast anställdas perspektiv på företeelsen. I detta kapitel sammanställs och analyseras ett antal publicerade intervjuer med 25 finska migranter som var verksamma i vid varven i Göteborg på 1960- och 1970-talen. Tio av dessa migranter hade egna erfarenheter som ”grågubbar”. Det typiska karriärmönstret var inte som vi idag förväntar oss, där tillfälliga anställningar fungerar som språngbrädor till fasta jobb. För de finska migranterna var det vanligare att först få en fast anställning och därefter ta steget till en ”firma”. Det var främst högre inkomster som lockade. Flera av de intervjuade vittnar om hur firmorna fuskade med inbetalningar av skatter och sociala avgifter.

Ett liv bortom ekorrhjulet. Om frivillig enkelhet, livsstilsföretagande och mammaprenörer
Ida de Wit Sandström

En internetsökning på begreppet ekorrhjul genererar idag tiotusentals träffar som leder till personliga erfarenheter och berättelser, men också texter som ger tips och råd om alternativa sätt att leva och försörja sig på. Med utgångspunkt i artiklar, bloggar, handböcker, poddar och skönlitteratur utforskar det här kapitlet berättelser om längtan efter ett liv bortom ekorrhjulet och belyser alternativa försörjningspraktiker där livsstil och marknad korsbefruktas på olika sätt. Vad innebär det att leva bortom ekorrhjulet? Vad händer där? Vilka normer och föreställningar utmanas och formas när man väljer att sluta lönearbeta?

I fokus för presentationen står kvinnor som av olika anledningar valt att sluta, eller kraftigt minska, tiden de lönearbetar. I materialet beskrivs samtidens förväntningar på heltidsarbete och hemarbete som en ohållbar börda som tar fokus från det som upplevs vara verkligt viktigt i livet. Kvinnorna längtar efter att få vara i stunden, få göra saker i sin takt och få vara uppgiftsstyrd, snarare än tidsstyrd. Vägen mot ett annat, friare liv beskrivs som en långsiktig process, en slags livsstil. Ur materialet framträder tre olika, men ofta överlappande, alternativa försörjningsstrategier ur vilka en ny slags femina domestica vars kunskap om görandet av hem- och familjeliv framträder. Samtidigt som beslutet ramas in som ett verktyg för kreativt självförverkligande är det ett projekt som formas i relation till erfarenheter av och längtan efter att skapa utrymme för en traditionell roll som fru och mor. På det här sättet speglar projektet att kliva av ekorrhjulet både traditionella föreställningar om kön, samtidigt som det bryter mot samtida normer om heltidsarbete för både män och kvinnor.

Normbrytarnas roll i framtidens historia
Anna-Carin Fagerlind Ståhl & Christian Ståhl

I detta kapitel diskuteras arbete i relation till välbefinnande, på både individ- och samhällsnivå. Arbete, i betydelsen av aktiviteter som ger en inkomst, ses generellt som nyttigt och till och med nödvändigt för att både individer och samhällen ska må bra och blomstra. Detta synsätt vidhålls ofta oavsett hur olika arbetens villkor och förutsättningar påverkar individens hälsa och välbefinnande, och oavsett hur olika arbeten direkt eller indirekt påverkar miljö och klimat.

I kapitlet problematiserar vi arbete i ljuset av den ökande psykiska ohälsan och den globala uppvärmningen. Vi utgår ifrån ett holistiskt synsätt på arbete som tar hänsyn till hela vårt sätt att leva i relation till det vi kallar arbete och fritid, liksom den sociala omgivningen och den planet vi bor på. Vi blickar också framåt genom att diskutera vilken betydelse arbetsnormen – och de som bryter mot den – har för en samhällelig förändring mot en hållbar tillvaro. Normbrytande praktiker kan förstås som en nyckelfunktion för faktisk förändring eftersom normbrytaren vidgar horisonten och kan väcka den kollektiva rörelse som krävs för samhällsförändring. Motiven till normbrott har ofta har ett utopiskt innehåll med en önskan om en bättre värld – och därmed innebär de också kritik mot den rådande. Normbrytarens bristande acceptans inför rådande strukturer väcker därför ofta motstånd från majoritetssamhället.

Framtidens historia skapas här och nu. Det är genom att kritiskt granska det förflutna och nutiden som en väg kan banas mot ett mål för ett bättre arbetsliv och en frisk planet för framtida generationer. De individer som bryter mot arbetsnormen kan genom sina normbrott tvinga fram ett ifrågasättande av den, samtidigt som de genom sina alternativa sätt att leva bidrar med andra visioner för framtiden.

ÖVER GRÄNSEN: AGGRESSION, OHÖVLIGHET, TRAKASSERIER

Work without boundaries - "the voices of others" in frontline occupations
Didde Maria Humle & Sanne Frandsen

The boundaries of work are a highly relevant, important and complex matter with many interesting questions to address. We would like to present and discus results from on-going research on negative public attention and its increased presence, consequences and importance in the work-life of many organizations, professions, sectors, groups and individual workers. The research is from cross case analysis of three empirical case studies all combining interviews and ethnographic fieldwork (e.g. observations, shadowing and document analysis). Our analysis shows that "making a difference" and "helping others" are the most predominant themes in accessing ones work as meaningful in the three types of frontline occupations; school teachers, ticket inspectors and bank advisors. Further the analysis shows that negative public attention threatens the feeling of performing meaningful, important and valued work and thus the well-being and performance of organizational members. Employees finding their work, organization, profession and/or sector questioned and scrutinized as being unprofessional or unethical struggle to handle this in their daily interactions with e.g. customers. As many organizations experience an increased intensity of public attentiveness e.g. on social media platforms this has become something that employees and managers must handle as part of their everyday work-life activities. Our research points to the importance of the public gaze as something that adds to blurred boundaries of work. Organizational members are not only preoccupied with and affected by the opinions of people they are in direct contact with but also the faceless voices of the generalized public. The boundaries between public opinions, stories of the press and interactions with customers, pupils, friends, family etc. are complex, blurred and difficult to handle. Our research shows that this affects the perception of work as meaningful and we would like to discuss how to address this collectively as practitioners and researchers.

Kundservicearbete per telefon inom e-handeln: hantering av kundens negativa känslor
Vesa Leppänen & Ann-Mari Sellerberg

Sedan 1990-talet har e-handeln expanderat kraftigt. Kommunikationen med kunderna sker till stor del på internet men många kunder väljer att ringa till kundtjänsten när de exempelvis vill returnera eller reklamera varor. Medarbetarna arbetar under tidspress, i kontorslandskap, blir rutinmässigt inspelade och granskade av företagen, och även betygsatta av kunderna. Även om en stor del av samtalen är rutinmässiga och konfliktfria är det också vanligt att kunder är besvikna, nedlåtande, aggressiva och hotfulla.

Projektet syftar till att undersöka vilka telefonsamtal kundtjänstmedarbetarna upplever svåra, vilka metoder de använder för att hantera de svåra samtalen, samt hur de lär sig informellt om hur svåra samtal kan hanteras. Detta konferensbidrag undersöker hur medarbetarna hanterar samtal i vilka kunderna är oeniga med dem och uttrycker negativa känslor.

Det empiriska materialet insamlades vid kundtjänstavdelningarna i 3 större företag inom e-handeln. Det består av kvalitativa intervjuer med 29 medarbetare, 215 telefonsamtal som valdes ut av 22 av medarbetarna, samt 17 think aloud-intervjuer i vilka var och en av medarbetarna lyssnade på mellan 3 och 6 egna samtal och berättade vad de tänkte på medan samtalen pågick. Hela det empiriska materialet ljudinspelades och transkriberades.

De metoder som medarbetarna använder begränsas av normer om att inte säga emot kunder och att göra dem nöjda med företagens tjänster. En grundläggande metod för hantering av kunder som yppar negativa känslor är att *vara lugn* och låta kunden skrika och, när kunden lugnat ner sig, vara tyst en stund och sedan själv tala lugnt. En annan grundläggande metod är att *vara säker*, d.v.s. vara kunnig och förberedd och därigenom behålla kontrollen över samtalet.

Andra metoder är att *förstå och beklaga,* att be *kunden lugna sig*, att *pausa* samtalet, att *varna* kunden att samtalet kan komma avslutas, samt att *avsluta samtalet ensidigt:* att lägga på. Dessa metoder innebär delikata balansakter eftersom de riskerar leda till att konflikten eskalerar. Därför behöver medarbetarna fatta snabba beslut om val av metoder. Ibland lyckas de, ibland leder det till eskalerad konflikt.

What is zero tolerance in practice – homosocial processes in the handling of sexual harassment cases in Swedish academia
Britt-Inger Keisu & Klara Regnö

This paper explores how two Swedish universities work with sexual harassment cases. It analyses the consequences faced by people with firsthand experience of sexual harassment cases, as the case is passed through the university. It analyses the organizational conditions that create the discrepancy between the university's zero tolerance policy and employee experience of sexual harassment.

The paper discusses how homosocial processes are at the core of the handling of sexual harassment cases. Homosociality is a concept used to understand how male dominance in leading positions is secured through men's relationships with each other. Lipman-Blumen (1976) used the term to describe how men relate to each other and are attracted to and stimulated by each other's company. The paper show how high-profile male researchers that are under investigation for having subjected a colleague for sexual harassment often are protected and tolerated. Those who are suspected often mobilize support from their contacts and networks who act as character witnesses, or otherwise vouch for the suspected researcher. The suspect is often believed, and their accounts validated. A key factor for understanding this is the network and interdependency between researchers. Many people may be dependent upon or have a debt of gratitude to the person who has been suspected.

Hence support appears to be greater for the those suspected to have sexually harassed a co-worker than for those who feel they were the victim of sexual harassment. The study also shows how male colleagues who choose to show support for the victim rather than the person accused can also experience reprisal-like reactions from the perpetrator. One way to understand these actions and reactions is that researchers maintain or go against the code of homosocial relationships, by either supporting or not supporting the suspected researcher. One way to break this code is by not returning previous favours with loyalty.

Preliminära effekter av en arbetsplatsintervention som syftar till att främja hövlighet och respekt i organisationer

Kristoffer Holm, Rebecka Cowen Forssell, & Sandra Jönsson

Inledning

Ohövliga beteenden är avsiktliga eller oavsiktliga beteenden som bryter mot normer för respekt på arbetsplatsen (Andersson & Pearson, 1999), t ex att inte lyssna till andras åsikt, fälla sarkastiska kommentarer, eller att avbryta andra. Ohövlighet är vanligt förekommande och, trots sin låga intensitet, knutet till negativa konsekvenser för både individer och organisationer (Schilpzand m fl., 2016; Vasconcelos, 2020). Ohövliga beteenden riskerar även att spridas på arbetsplatsen, och eskalera till grövre typer av kränkningar över tid, som t ex arbetsplatsmobbning (Holm m fl., 2021; 2022). Det finns därför ett stort värde i att arbeta förebyggande mot ohövliga beteenden. Internationellt har arbetsplatsinterventioner som fokuserat på att främja hövlighet och respekt visat sig framgångsrika för att reducera ohövlighet över tid, öka graden av hövlighet och respekt, samt minska sjukfrånvaro (Leiter m fl., 2011; 2012). Det har däremot funnits ett behov av att vidareutveckla sådana insatser, och pröva dem i en svensk kontext.

Syfte

Syftet med studien var att undersöka om deltagande i en ny hövlighetsinsats var associerat med en förändring i (o)hövliga beteenden på arbetsplatsen, och normer för hövlighet över tid.

Metod

Ett tiotal arbetsplatser ingick i studien, omfattande ca 200 medarbetare. Insatsen genomfördes i form av en workshopserie, där medverkande arbetsplatser deltog i fem workshopträffar under en sexmånadersperiod. Fem arbetsplatser genomförde workshopserien, medan resterande verksamheter utgjorde kontrollgrupp. Enkäter användes för att göra en baslinjemätning innan påbörjad insats, och uppföljningsmätning efter avslutad insats. Enkäterna mätte faktorer som upplevd ohövlighet, hövlighet, och normer för hövlighet.

Resultat

Resultat kommer att presenteras som visar på förändringar i graden av ohövlighet, hövlighet, och normer för hövlighet inom både insatsgruppen och kontrollgruppen över sexmånadersperioden. Hypoteserna som prövas är om deltagande i insatsen är associerat med mindre upplevd ohövlighet, ökade nivåer av hövlighet, och starkare normer för hövlighet över tid.

Finansiering

Projektet finansieras av AFA försäkring (dnr 210121).

Organizational outsiders as a source of work-related online aggressions in schools
Rebecka Cowen Forssell, Lisa Ringblom, Sandra Jönsson, Hanne Berthelsen

Aim and theoretical background
Reported aggressions from ´organisational outsiders´ within the school system doubled between 2010 and 2015 (Eurofond, 2017). 'Organisational outsiders' refers to people that are external to the organisation, but still influence the work environment, such as guardians, students or members of the public (Leblanc & Barling, 2005; Niven, Sprigg, & Armitage, 2013). With digitalisation of working life and society, aggressions towards principals and teachers are also experienced online. ´Online aggressions´ is a new form of workplace aggression that emphasises the digital context. This study aimed to explore the nature of work-related online aggressions towards teachers and principals from guardians, students and members of the public. We set out to answer the following research questions:

1. What characterises online aggression from organisational outsiders in schools?
2. Under what circumstances does online aggression become problematic for teachers and principals?

Method
Semi-structured interviews were conducted with 31 informants (16 teachers and 15 principals) to understand teachers' and principals' experiences of online aggression. The informants came from eight schools, and the interviews covered experiences from primary, lower and upper secondary schools, as well as public and independent schools. The data were analysed through thematic analysis.

Results
Three types of online aggression were identified: online aggressions in email, being talked about on social media and being filmed in class. Work related online aggressions towards teachers and principals covers therefore different platforms, sources and potential motives. The study also showed that teachers and principals experience little room for action when they were exposed. The complexity of these situations, together with the novelty, requires new proactive and reactive strategies that potentially view online aggressions as a source of different but interlinked phenomena.

ARBETSVILLKOR I HÖGSKOLAN

Mejlandet som social och professionell praktik
Carola Aili

Mejlandet har sedan länge varit en nödvändig del av universitetslärares arbete. Mejlande som arbetspraktik och mejlande som organiseringspraktik har studerats, särskilt under 1990-talet. Ofta har fokus varit på mejlarens bristande förståelse av mejlande som praktik. I denna studie utreds mejlandet utifrån material från intervjuer av universitetslärare, prefekter och skyddsombud. Såväl praktiker som förståelsen av mejlandets regelverk, rutiner och standarder samt sätten att ange skäl och argument för att man gör som man gör står i fokus. Studien visar att mejlandet fortfarande, efter decennier av arbetsplatsdiskussioner, är ett oklart fält. Personalen rapporterar osäkerheter och med konfliktande ansvarskrav. Funktionaliteten i mejlsystemen uppskattas av informanterna och i huvudsak uttrycks få problem med den upplevda användarvänligheten. Mejlandets utmaningar handlar, enligt informanternas beskrivningar, mer om social praktik och professionell praktik än om hanteringen av den digitala tekniken i sig.

Att jaga EU-finansiering. Lärdomar från 14 försök
Jan Johansson

Man får ofta höra att det finns massor av forskningspengar att hämta hos EU. I Horizon Europe står tusen miljarder kronor och väntar på hugade forskare. Jan Johansson, professor vid Luleå tekniska universitet, har deltagit i jakten på EU:s miljoner och har medverkat i 14 ansökningar med växlande framgång. Drygt hälften har beviljats och resten har hamnat i papperskorgen. Under seminariet kommer Jan att dela med sej av sina erfarenheter och visa på framgångar och misslyckanden i jakten på den hägrande EU-finansieringen.

En planerad studie om praktikers upplevda arbetsvillkor vid handledning av studenter i samverkan med universitetet
Lisbeth Stedt

En planerad studie om praktikers upplevda arbetsvillkor vid handledning av studenter i samverkan med universitet. I en tid då samverkan mellan teori och praktik blivit allt viktigare i olika universitetsutbildningar har praktikers arbetssituation kommit att påverkas genom praktisk handledning av universitetsstudenter. Oaktat akademins och praktikens gemensamma intresse att förena teori med praktik kan svårigheter i praktiken uppstå. En uppenbar problematik är att handledningsuppdraget planeras och styrs utifrån universitetets perspektiv medan praktikern som förväntas handleda är anställd och arbetar under annan ledning. Trots goda intentioner från universitetet kan en strukturell maktordning mellan universitetet och de skolor som tar emot studenter för handledning riskera att utvecklas till ett ensidigt beställarjobb, vilket i grunden kan försvåra reell samverkan. Lärare från skolpraktiken har exempelvis vittnat om att ledningsdirektiv från rektor på den egna skolan kan orsaka organisatoriska motsättningar i relation till aktiviteter som planerats från universitetet för att säkerställa kvaliteten i handledningen. Därutöver kan lärarstudenter ha en från universitetet ensidigt styrd förväntan om vad handledning innebär. I en tidigare studie undersöktes lärarstudenters uppfattningar om kvalitet i handledning och det visade sig föreligga synnerligen höga föreställningar om vad handledning i bästa fall skulle kunna innehålla. Ett syfte med den här studien är att undersöka hur lärare i skolpraktiken uppfattar kvalitet i handledning och hur de upplever och hanterar organisatoriska villkor för att bedriva handledning med lärarstudenter. Ett ytterligare syfte är att belysa hur organisatoriska villkor kan motverka och/eller främja reell samverkan mellan teori och praktik kring handledningsförfarandet och utifrån praktikens perspektiv. Studiens teoretiska utgångpunkter vilar i en organisationspedagogisk och socialkonstruktivistisk ansats utifrån ambitionen att belysa såväl individ- som kontextperspektivet. Datainsamling planeras ske genom workshopsinspirerade gruppintervjuer med lärare som handleder lärarstudenter. Utifrån olika organisatoriska förutsättningar för lärare som arbetar med olika årskurser avser studien omfatta lärare som handleder studenter i utbildningsinriktningarna grundlärare f-3, 4-6 samt Gymnasieskolan.

Det akademiska lärarskapet - en pressande kravbild utan kryphål?
Anne-Charlotte Ek

Högre utbildning har under de senaste tre decennierna genomgått omfattande förändringar som på genomgripande sätt påverkat arbetsvillkoren för flertalet lärare och forskare. Förändringar kan komprimerat beskrivas som att studentantalet fördubblats och resurserna simultant krympt. Bredden i de nya studentgrupperna har skapat ökade behov att mer

explicit förklara och aktivt träna akademiska färdigheter. Samtidigt har Bologna anpassningen av utbildningarna med sina krav på länkning mellan lärandemål, lärandeaktiviteter och examination skapat delvis nya sätt att planera och genomföra undervisning (Red. Agnafors, 2017) Parallellt har arbetsformer i linje med NPM-normer introducerats i universitetsvärlden och ”management byråkratins” arbetsformer blivit styrande (Hall; 2012)

Syftet med studien har varit att kartlägga de upplevda effekterna av dessa förändringar för verksamma lärare vid Malmö universitet. Jag är väl förtrogen med organisationen sedan 2002 i rollen som lärare och högskolepedagogisk utvecklare. Studien omfattar semistrukturerade intervjuer med 20-tal lärare med fokus på deras förståelse av det akademiska läraruppdraget. Deras syn jämförs i relation till högskolelagens direktiv och SUHFs rekommendationer för akademiska lärares kompetens. För en forskningsanknuten tolkning av hur effekterna av NPM upplevs av lärarna använder jag de fyra diskurser *Den klassiska akademiska diskursen*, *Globaliseringsdiskursen*, *Demokratidiskursen och Identitetsdiskursen* som Unemar Öst presenterar i sin avhandling *Kampen om den högre utbildningens syften och mål* (2009).

Tentativt pekar resultatet på att undervisningen tenderar att särskiljs från forskningen, och blir en angelägenhet för adjunkter, visstidsanställda och nydisputerade. Täta byten av kollegor minskar möjligheten till samtal, gemensam planering och genomförande. Konsekvenser av knappa resurser återkommer som förklaringsgrund. Utbildningsuppdraget riskerar att upplevs som tungt, ensamt och inte i linje med akademiska ideal där forskning och utbildning ska samspela. Tröga processer kring kursplaner, standardiserade utvärderingar och formalisering med checklistor tillskrivs management byråkraternas behov snarare än utbildningens.

Gränslöshet och digitalisering i högre utbildning
Saila Piippola

Detta är ett artikelutkast som analyserar digitaliseringens påverkan om synliga och osynliga gränser i arbetslivet och högre utbildning. Dessa gränser utgör utmaningar i högre utbildning, både lärarnas och studenternas arbetsmiljö står i fokus. Olika diskussioner har pågått under en längre tid om informationsteknologins påverkan på arbetsvillkoren i framtiden. Digitaliseringens framfart och sociala förändringar kom särskilt att synliggöras under pandemin Covid-19.

Syftet med artikeln är sätta digitaliseringens betydelse för högre utbildning utifrån observationer och samtal med studenter efter återgång till klassrumsundervisning.

Frågeställningar: Vad är det som skiljer sig mellan traditionell klassrumsundervisning och Zoom eller Teams? Vad är anledningen till att studenterna väljer att inte ha påslagen kamera och hur påverkar detta lärarens känslomässiga arbetsvillkor?

Metod: deltagandeobservationer som lärare och diskussioner med studenterna från seminarier under och efter pandemin.

Mina teoretiska tolkningar inspireras av mellanmänskliga relationer hämtade från Goffmans ritualiserade, sociala interaktionsordning samt grundaren av Emotionssociologin Arlie Hochschild om hur vi människor hanterar motstridiga krav och sociala förutsättningar.

Att förflyttas utanför lönearbetets gränser: en studie om ofrivillig arbetsförlust i hotellsektorn under pandemin
Elin Storman & Alexis Rydell

Vad händer när en anställd förflyttats utanför lönearbetets gränser, det vill säga från att vara i en anställning till att ofrivilligt bli av med arbetet? Vi närmar oss frågan genom att fokusera på arbetsförlusters individuella konsekvenser samt omställningsstödets betydelse för övergången till ny sysselsättning. Studien bygger på 28 semistrukturerade intervjuer med uppsagda inom hotellsektorn under Covid-19 pandemin, samt 18 intervjuer med chefer, representanter från omställningsorganisationer, arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. Analysen är pågående och resultat kommer att presenteras på konferensen.

De preliminära resultaten visar dock att uppsägningarna, i kombination med användning av korttidspermitteringar (inledningsvis i pandemin var även uppsagda under uppsägningstid korttidspermitterade inom hotellsektorn), bidrog till ett abrupt avslut av anställningen. Avslutet med få arbetsdagar under uppsägningstiden skapade en utmanande situation vilket medförde en snabb omställning till en vardag som arbetssökande. Konsekvenser som uppstod för de uppsagda inkluderade försämrad ekonomi, hälsa och välmående samt oro inför framtiden. Uppsägningarna upplevdes dock inte enbart negativt utan också, för vissa uppsagda, bidrog till möjligheter genom till exempel aktiv karriärplanering i form av utbildning eller nytt arbete. De uppsagdas ekonomiska situation och livssituation inverkade på hur konsekvenserna upplevts.

De preliminära resultaten visar också en diskrepans mellan objektiv och subjektiv kompetens där det externa stödet varit viktigt i att översätta kompetensen från en kontext till en annan vilket varit en bidragande faktor till att överbrygga friktionsarbetslöshet. Avslutningsvis indikerar resultaten olika typer av barriärer i tillgången till omställningsstödet som erbjudits via omställningsorganisationerna och hur stödet upplevts har skiljt sig åt mellan de uppsagda.

Activation seen from two sides
Susanna Lundberg

The Swedish labor market of today – much like other European labour markets – is characterized by a paradox; labor shortage and high unemployment simultaneously. In Sweden, an increasing proportion of the labour market policy is done by local authorities; small and large municipalities. In many of these there are activities to help people with long-term unemployment and dependence on public financial assistance to reach the labor market. Some of these activities target specific professions where the municipalities experience deficiencies, for example, care for the elderly.

The inquiry is aimed at these activities from both the employer's perspective and from the perspective of the job readiness activities. The research question is how different municipalities work to fill some of their workforce needs with the available workforce. I am interviewing people in municipal administration characterized by a lack of skills, e.g. care for the elderly, about how they cooperate with municipal labor market measures to hire people with long periods of unemployment behind them. The plan is to conduct interviews with someone from the labor market measures and someone from the hiring activities in 10-15 small and large municipalities. It is a qualitative survey, so the quantitative data on success will not appear.

My theoretical starting point is labour sociology and HR management, with an interest in "employer brandning" and employer activities for staffing and maintaining their required competence.

The tentative findings so far are that personal chemistry between officials is important, and thus that small and large communities work quite differently. I also notice that the attitude towards work specific competence in general varies, in certain municipalities the elderly care is seen as a "learning profession" for all, not only for the recently employed, and this seems to make including new staff with other skills easier.

Flexicurity in action? Förstärkt omställningsstöd och kompetensförsörjning genom arbetsmarknadsparternas omställningsorganisationer
Elin Ennerberg & Jayeon Lee

I samband med den reformering av arbetsrätten som trädde i kraft under hösten 2022 stärktes individers möjligheter att få omställningsstöd och kompetensutveckling via parternas omställningsavtal och omställningsorganisationer. När det gäller stärkt omställnings- och kompetensstöd har det införts nya ersättningar: ett nytt statligt omställningsstudiestöd (Prop. 2021/22:176) och ett kompletterande kollektivavtalat studiestöd. Dessa ersättningar innebär förstärkning av det ekonomiska incitamentet för personer som är mitt i arbetslivet och har beskrivits som ett stort offentligt åtagande av historiskt slag av bland annat dåvarande arbetsmarknadsminister (Arbetsvärlden 2022a).

Omställningsorganisationer ägs gemensamt av arbetsmarknadsparter och är i grunden privata, icke-vinstdrivande organisationer (stiftelser) som styrs av kollektivavtal mellan arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer (Walter 2015). Det nya uppdraget som åläggs omställningsorganisationerna har förts fram som fördelaktigt ur ett kompetensförsörjningsperspektiv då dessa organisationer har en djupare branschkompetens än statliga aktörer som Arbetsförmedlingen. Utifrån detta antagande vill vi undersöka vilka organisatoriska förutsättningar och konkreta arbetssätt de partsgemensamma omställningsorganisationerna utgår ifrån i sin nya roll inom arbetsmarknadspolitiken genom en dokumentstudie.

I detta paper kartlägger vi de sju omställningsorganisationer som är registrerade hos Kammarkollegiet för att tillhandahålla omställningsstöd. Omställningsorganisationerna varierar mycket när det gäller hur många anställda och arbetsgivare som deras verksamheter täcker samt hur deras verksamheter är organiserade. De är partsgemensamma organisationer som arbetar inom ramen för olika omställnings- och trygghetsavtal på arbetsmarknaden som gäller för olika branscher och yrkesgrupper, varför deras uppdrag och tjänster har varierat. En annan skillnad mellan organisationerna kan ses i relation till hur de organiserar sina uppdrag, där vissa organisationer själva tillhandahåller tjänster som rådgivning och vägledning, medan andra organisationer förlitar sig på externa aktörer såsom bemanningsföretag eller andra kompletterande aktörer som sedan tidigare har använts av Arbetsförmedlingen. Vår studie bidrar till att förstå på vilket sätt den svenska partsmodellen utvecklas inom omställningsstöd och kompetensförsörjningspolitik. Resultaten kommer att belysa arbetsmarknadsparternas roll som utförare av arbetsmarknadspolitik, vilket inte har utforskats tillräckligt trots dess betydelse.

Lokala partsrelationer, maktrelationer och organisatorisk flexibilitet: omställningar inom hotellbranschen under covid-19-krisen 2021–2021
Roland Ahlstrand & Alexis Rydell

Denna studie fokuserar på de lokala partsrelationernas betydelse för utvecklingen av den organisatoriska flexibiliteten under en större hotellkoncerns omställningar under covid-19-krisen 2020–2021. Studien bygger på 26 semistrukturerade intervjuer med representanter för arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer på branschnivå, samt chefer och fackliga företrädare på koncern- och hotellnivå. Intervjuerna transkriberades och tematiserades med hjälp av NVivo 12. I ljuset av en dramatisk nedgång i kundunderlaget mer än halverades antalet anställda: tillsvidareanställda sades upp och kontrakten för tillfälligt anställda blev inte förlängda. Vid sidan av ”tillfälligt anställda” tillkom en ny form av numerisk flexibilitet, korttidspermitterade, baserad på lagen om stöd vid korttidsarbete från 2013. Samtidigt genomfördes omfattande organisationsförändringar: avdelningar slogs samman, antalet chefer reducerades och i stort sett samtliga yrkestitlar förändrades. Anställda skulle arbeta i ”service team”, chefer skulle vara ”service lead” och andra, t ex receptionister, kockar, bartenders och städare, skulle tituleras ”service hosts”. De fackliga organisationerna menade att denna form av funktionell flexibilitet, att ”alla skulle kunna allt”, ledde till ett allt stressigare jobb och var ett hot mot yrkesstoltheten.

I syfte att analysera de lokala partsrelationernas betydelse för utvecklingen av den organisatoriska flexibiliteten tar vi avstamp i tidigare forskning om lokala partsrelationer. Den tidigare forskningen har till stor del handlat om parternas förhållningssätt till varandra när de arbetat för att nå lösningar och resultat i olika avseenden, hur intressen och maktresurser mobiliseras, förhandlingsstrategier och den fackliga organiseringens betydelse för den fackliga styrkan. Det finns begränsat med forskning om de lokala partsrelationers roll när det gäller organisationsförändringar med bäring på organisatorisk flexibilitet. I den här artikeln fokuserar vi på de lokala parternas betydelse för utvecklingen av den organisatoriska flexibiliteten med hänsyn tagen till de institutionella förutsättningar som rådde under pandemin.

ORGANISATORISKA METODER OCH FRAMGÅNGSFAKTORER

När tröskeln blir en hävstång: Kunskapsintegrering i interimsuppdrag
Viktoria Rubin

Bakgrund
I takt med den växande flexibla arbetsmarknaden blir även centrala chefsroller bemannade med tillfällig arbetskraft, s.k. interimschefer. En interimschef är en inhyrd konsult som tar sig an en chefsposition under cirka 6–12 månader för att genomföra förändringar, hantera kriser eller täcka upp vakanser. De är efterfrågade p.g.a. sin erfarenhet och ska helst vara överkvalificerade för själva uppgiften. Tidigare forskning visar att de ofta når framgång i sina uppdrag, men det är inte känt på vilket sätt interimschefens kunskaper integreras i organisationen ut under dessa speciella villkor. Att utöva sitt arbete på gränsen till organisationens sociala strukturer har studerats i termer av liminalitet, där den temporära medarbetaren betraktas som delvis outsider, delvis insider. Liminalitetsforskningen har dock främst fokuserat på hur konsulter och bemanningspersonal hanterar sina individuella arbetsförhållanden och ytterst lite på hur kundorganisationen påverkas av dessa gränsarbetare.

Syfte
Mot den här bakgrunden är syftet med studien att utveckla förståelse för hur interimschefens liminala position bidrar till integrering av kunskap i kundorganisationen.

Teori
De teoretiska utgångspunkterna består av knowledge transfer som en social tolkningsprocess.

Metod
Empirin består av en flerfallstudie med tre longitudinella och tre retrospektiva fall, där interimsuppdrag studerades i privata och offentliga organisationer. Totalt 33 semistrukturerade intervjuer genomfördes.

Resultat
De preliminära resultaten visar att den liminala positionen karaktäriseras av fyra aspekter; uppgiftsorientering, tidsbegränsning, politisk frihet och kulturell distans. Varje aspekt har potential att bidra till kunskapsintegrering genom skapandet av gemensam förståelse och gemensamma intressen. I de här processerna bidrar också interimschefen till att etablera nya rutiner som möjliggör att ny kunskap genereras av de egna organisationsmedlemmarna, vilket gör organisationen mer kapabel även efter uppdragets slut. Resultatet motsäger etablerade synsätt på gränser som enbart en svårighet för kunskapsintegrering och visar att arbete i den liminala positionen även kan utgöra en hävstång.

Användandet av evidensbaserade metoder i praktiken - praktikers attityd till följsamhet och anpassnings-dilemmat och dess association med psykosociala arbetsfaktorer
Johanna Zetterlund, Henna Hasson, Margit Neher, Ulrica von Thiele Schwarz

Bakgrund
Dagens arbetsplatser och arbetsförhållanden är i städning förändring (1). Olika lokala behov och förutsättningar gör att det är vanligt och oftast nödvändigt att professionella anpassar evidensbaserade interventioner (EBI) i praktiken (2,3). Det är dock samtidigt viktigt att vara följsam till en EBI för att uppnå dess tilltänkta effekt (4,5). Spänningen och behovet av balans mellan följsamhet och anpassningar kallas för följsamhet- och anpassningsdilemmat. Hur följsamhet och anpassningar hanteras av professionella har stor betydelse för utfallet av en EBI (6) och anpassningar utförda av praktiker skiljer sig åt utifrån professionellas psykosociala arbetsfaktorer (7). Hur professionella hanterar och förhåller sig till följsamhet- och anpassningsdilemmat är dock outforskat.

Syfte
Studiens syfte är att studera praktikers attityder till följsamhet- och anpassningsdilemmat samt undersöka hur attityd-profilerna skiljer sig åt gällande psykosociala arbetsfaktorer.

Metod
Studien har en tvärsnittsdesign och inkluderar praktiker arbetandes med evidensbaserade föräldrastödsprogrammet ABC (8). Deltagarna (n=99) svarade på en enkät designad att mäta attityder till följsamhet- och anpassningsdilemmat samt psykosociala arbetsfaktorer. Data analyserade med hjälp av klusteranalys, Kruskal Wallis-test och Chi2 -test ($p<0.01$).

Resultat
Klusteranalysen delade in deltagarna i tre grupper: anpassningsgruppen n=50), följsamhetsgruppen (n=21) samt både-och-gruppen (n=18). Anpassningsgruppen föredrog anpassningar i en högre utsträckning och ansåg att följsamhet var mindre viktigt jämfört med följsamhetsgruppen, som tyckte det motsatta. Både-och-gruppen ansåg att följsamhet och anpassningar båda var lika viktiga för ett bra resultat. Anpassningsgruppen skattade en lägre nivå av kunskap och tilltro till interventionen, arbetsrelaterad tilltro till egen förmåga samt högre nivå av arbetskrav jämfört med följsamhetsgruppen. Diskussion Resultatet pekar på ett behov att undersöka dilemmat ytterligare, vad de olika attityderna och

psykosociala arbetsfaktorerna beror på samt vilka konsekvenser detta har för utfallet av en EBI. Resultatet kan vara till hjälp vid utvecklandet av stöd till hur professionella kan hantera dilemmat i framtiden och kan betyda att professionella behöver olika sorters stöd.

Samverket: innovations- och coworkinghubbar för offentlig verksamhet
Michaela Tjernberg, Ingela Eng, Marie-France Champoux-Larsson

Bakgrund
”Samverket – Framtidens innovativa samhällsarenor” är ett Vinnovafinansierat projekt vari två nya innovations- och coworkinghubbar för offentlig verksamhet har skapats. Via medlemskap i Samverket kan anställda inom offentliga verksamheter mötas i organisationsöverskridande frågor vid den tredje arbetsplatsen. Projektet genomfördes i Östersund och Stockholm under drygt ett år.

Syfte
Syftet med aktuell studie var att undersöka framgångsfaktorer för organisationsöverskridande samverkan, innovation och lärande vid den tredje arbetsplatsen.

Frågeställning
Vilka fördelar, utmaningar och mervärden uppstår vid användande av ett samverkanskontor för offentlig verksamhet på individ-, organisations- och samhällsnivå?

Metod
Undersökningen som pågick under 1 år vilade på aktionsinriktad följeforskning. Skaparna av Samverkskonceptet var således ”medforskare” vari en aktiv dialog fördes mellan dem och forskargruppen under hela forskningsprocessen. Datainsamling skedde via online-enkäter med öppna och slutna frågor, samt via fokusgrupper. Forskningspersonerna utgjordes av medlemsorganisationernas projektledare, kontaktpersoner, och medlemmar. Datainsamlingen skedde i tre faser: 1) Förväntningar på Samverket undersöktes via en online-enkät i april 2022, 2) Halvtidsavstämning genomfördes via fokusgrupper (med medlemsorganisationernas kontaktpersoner/projektledare), och via en online-enkät i november 2022, och 3) Utfallet undersöktes via en avslutande online-enkät i april 2023.

Preliminära delresultat och förväntat slutresultat
De preliminära delresultaten indikerar att medlemmarna inför nyttjandet av den tredje arbetsplatsen hade stora förhoppningar på positivt utfall på individ- och organisationsnivå, men att de kände sig osäkra gällande om och hur konceptet skulle fungerar i praktiken. Vidare indikerar delresultaten att det rådde stora skillnader i förutsättningar att nyttja Samverket, likväl som i medlemsorganisationernas rutiner för kunskapsåterföringen av nya erfarenheterna och lärdomar. Förväntade slutresultat var att medlemmarna och deras hem-organisationer skulle rapportera varierad grad av nytta med den tredje arbetsplatsen, vilket förväntades samvariera med förutsättningarna och rutinerna som skapats kring medlemskapet (ex. interna rutiner för nyttjande, återkoppling och uppföljning av det som skett vid Samverket).

Implementering av Arbetsplatsdialogen i organisatoriska kontexter – vad innebär organisationens inre gränsdragning för hur implementeringen faller ut?
Anita Pettersson-Strömbäck, Anna Sondell, Anncristine Fjellman-Wiklund, Kjerstin Stigmar, Therese Eskilsson

Bakgrund och syfte
Ett växande problem på svensk arbetsmarknad är arbetsrelaterad ohälsa. Arbetsgivaren har ansvar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. I stora organisationer dras interna gränser mellan olika ansvarsområden, där HR-avdelningar kan få uppdraget att ta hand om eller utgöra en stödfunktion till första linjens chef i arbetslivsinriktad rehabilitering. Den digitala *Arbetsplatsdialoge*n kan fungera som ett hjälpmedel för både ansvarig chef och HR-stödet. Syftet med den aktuella studien var att undersöka hur implementering av Arbetsplatsdialogen påverkades av organisationens inre gränsdragningar.

Metod
Arbetsplatsdialogen digitaliserades 2021 i samverkan mellan forskare vid Umeå universitet, Prevent och arbetsmarknadens parter. Därefter implementerades *Arbetsplatsdialogen* i fem organisationer varav två kommuner och tre privata företag. Data samlades främst in genom intervjuer med deltagande chefer och HR för att undersöka hur de upplevde implementeringen och hur HR såg på sina mandat att ha beslutanderätt i användandet av Arbetsplatsdialogen.

Resultat
Preliminära resultat indikerar att implementering av *Arbetsplatsdialogen* är mer komplicerad i organisationer där HR-stöd finns i vid sidan av ”linjen”. Även om HR-funktionerna uppger sig vara positivt inställda till *Arbetsplatsdialogen* och ser nyttan får det ett mindre genomslag till skillnad från organisationer där högsta ledning driver projektet. Resultaten indikerar vidare att det kan var speciellt problematiskt i politiskt styrda organisationer där det kan framstå som något oklart om vem som utgör högsta ledning.

Konklusion
För att lyckas med en genomgripande implementering av nya metoder så som *Arbetsplatsdialogen* i företag och organisationer måste högsta ledningen involveras i projektet och stödja dess genomförande.

Värdeskapande vetenskapande för socialtjänsten
Åsa Tjulin & Carolina Klockmo

Syftet med presentationen är att beskriva och reflektera kring hur metoden värdeskapande vetenskapande och dess verktyg Loop Me (social mediaplattform) har implementerats i ett forskningsprojekt. Värdeskapande vetenskapande har utvecklats vid Chalmers, ursprungligen för att främja verksamhetsutveckling på vetenskaplig grund inom utbildningssektorn. Vi använde metoden i ett projekt som syftade till att kartlägga samverkansprocesser och arbetssätt som socialtjänsten utformade för intern och extern samverkan i relation till arbetsmarknadsintegration och minskat försörjningsstöd under pandemin. Ett vidare forskningssyfte var att synliggöra eventuellt kollegialt lärande. Gemensamt för både forskare och praktiker var en önskan om att prova en interaktiv forskningsmetod som gav möjlighet att förstå hur verksamhetsprocessen utvecklades över tid genom medarbetarreflektion i relation till givna uppdrag/situationer. Presentationen kommer därmed inte fokusera på forskningsfrågorna i projektet utan på metodens användbarhet och typ av data som låg till grund för olika kvalitativa analyser inom en organisatorisk arbetslivskontext.

Hem- och distansarbete. Rättsliga utmaningar för arbetsmiljö och försäkringsskydd
Ruth Mannelqvist & Johan Holm

Arbetslivet är i ständig förändring och efter pandemin finns en ny uppdelning och organisering av arbetet, medi både hemarbete och arbetsplatsnärvaro. Arbetets gränser, såväl fysiskt som socialt och organisatoriskt, har därmed flyttats, vilket leder till nya utmaningar för arbetsmiljöansvar och försäkringsskydd. När arbetsplatsen flyttar till hemmet blir arbetets organisering och arbetsmiljö alltmer individualiserad, medan den rättsliga regleringen utgår från en arbetsmarknad där arbetet i huvudsak utförs på en gemensam arbetsplats, med kontroll över arbetets innehåll och utformning. I studien ”Hem- och distansarbete – rättsliga utmaningar för arbetsmiljö och försäkringsskydd” (som pågår under åren 2023-2025), är avsikten att analysera hem- eller distansarbetets utmaningar för arbetsmiljö och försäkringsskydd ur juridiskt perspektiv. Målsättningen är att synliggöra konsekvenser av rättens eftersläpning och analysera om, och i så fall hur, den rättsliga tillämpningen anpassar sig efter den nya arbetsorganiseringen. Avsikten är att närmare studera och analysera:

• arbetsgivares skyldigheter att företa förebyggande och rehabiliterande eller arbetsanpassade arbetsmiljöåtgärder vid hemarbete,
• arbetstagares ansvar att medverka i eller genomföra åtgärder för att åstadkomma en god arbetsmiljö vid hemarbete, samt
• hemarbetets inverkan på bedömningen av arbets- och förvärvsförmåga för sjuklön, sjuk- och arbetsskadeförsäkringarna.

I projektet analyseras arbetslivets förändringar och gränser i relation till målsättningen om ett hållbart arbetsliv. Det hållbara arbetslivet handlar bl.a. om att skapa goda villkor på arbetet, motverka stigande sjuktal och främja ett längre arbetsliv. En central förutsättning för detta är fungerande arbetsmiljöarbete och försäkringsskydd för arbetstagaren. Den nuvarande regleringen har emellertid sin utgångspunkt i en annan organisering av arbetet, varför det är angeläget att analysera om rätten bidrar till ett hållbart arbetsliv även vid hemarbete. Studien är rättsvetenskaplig, som innebär att med textanalytisk metod fastställs gällande rätt utifrån lag, förarbeten, praxis och tidigare forskning. Det traditionella rättskällematerialet kompletteras med empiriskt material i form av domstolsavgöranden från förvaltningsrätt och kammarrätt, samt myndighetsbeslut från Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan.

Lärande och kunskapsbyggande vid förflyttning av arbetets gränser
Anna Williamsson, Katrin Skagert, Lotta Dellve, Andrea Eriksson

Inledning
Arbetets gränser har under 2020-talet förflyttats i och med hybrida arbetsformer. Den cykliska process som pågår då lärande och kunskapsbyggande sker hos individ och organisation har tidigare beskrivits i fyra olika omvandlingslägen; 1) interrelationell delning av implicit kunskap, 2) översättning och delning av implicit individuell kunskap till explicit kunskap, 3) organisatorisk delning och systematisering av gruppers mentala modeller och kunskap, 4) individuell tillämpning och översättning av organisatorisk explicit kunskap till individuell implicit kunskap. Olika lägen i den cykliska processen har beskrivits kräva olika optimala rumsliga förutsättningar för att lyckas. När dessa rumsliga förutsättningar förändras i och med förflyttning av arbetets gränser i tid och rum kan därmed lärande och kunskapsbyggande både för individ och organisation antas förändras.
Syfte

Studien syftar till att utifrån teori om lärande och kunskapsbyggande som en cyklisk omvandlingsprocess öka förståelsen för förändrat individuellt lärande och organisatoriskt kunskapsbyggande till följd av förflyttning i arbetets tid och rum.

Metod
Perioden juni 2021 till februari 2023 studerades sju arbetsgruppers (3–10 deltagare per grupp) arbetssätt och lärande vid tre workshopar per grupp; en historisk workshop med ett bakåtblickande perspektiv på hur individ/grupp/organisation hanterat omställningen till hemarbete som följde C19-pandemiutbrottet, en framåtblickande workshop med siande om framtida arbetssätt när det påtvingade hemarbetet upphört, och en uppföljande workshop om nya arbetsformer när restriktionerna lättat och full återgång till kontoren var möjlig. Anteckningar och ljudupptagningar analyserades genom abduktiv innehållsanalys.

Preliminära resultat
Grovt pekar preliminära resultat mot att en oplanerad digitalisering av arbetet påverkat omvandlingsläge 1) och 4), som enligt teorin är mer rumsberoende. Medan omvandlingsläge 3), som kräver mer systematiskt kunskapsbyggande inom en organisation varit mer eller mindre vilande under pandemiåren. Omvandlingsläge 2 däremot har delvis kunnat underhållas digitalt. Givet den cykliska processen i lärande och kunskapsbyggnad så är varje steg i processen beroende av varandra och därmed påverkad av förändringar i arbetets tid och rum.

Hur digitala förutsättningar och relationella resurser påverkar arbetsengagemang och arbetsprestation vid utveckling av mer flexibla arbetsformer under och efter covid-19-pandemin
Andrea Eriksson, Lotta Dellve, Katrin Skagert, Anna Williamsson

Undersökningar pekar på att många med kontorsarbete vill fortsätta arbeta väsentlig del av sin arbetstid hemifrån även efter Covid-19 pandemin. Det saknas dock kunskap om kritiska förutsättningar för att bygga medarbetarengagemang och prestation vid utveckling av mer flexibla arbetsformer. Syftet med studien var att analysera kritiska förutsättningar som påverkar utvecklingen av arbetsengagemang och arbetsprestation vid arbetsplatser som tillämpar mer flexibla arbetsformer. Resultaten bygger på en mixed method studie med workshops, nyckelpersonsintervjuer samt enkätmätningar vid två tillfällen (juni 2021 och juni 2022) vid två företag. Enkät skickades ut till samtliga anställda i ett fastighetsbolag, samt anställda från fyra verksamhetsdelar i ett större produktionsföretag. 7 verksamheter deltog i workshops. Resultaten visade att ökad livsbalans är en motiverande faktor för möjligheter till distansarbete. Enkätmätningar pekar på att skattningar av förbättrad prestation både under och efter pandemin. Arbetsengagemang hade också ökat något ($p<0,001$) mellan år 2021 (under pandemin) till år 2022 (efter pandemin) på båda företagen. Under workshops framkom att engagemang och prestation påverkades av struktur, frekvens och kultur kopplat till möten, den fysiska och mentala arbetsbelastningen samt möjligheter till socialt samspel. Distansarbete upplevdes kunna främja effektivitet i arbetet men viktiga förutsättningar för effektiviteten var att digitalt arbete organiserades på sätt som främjar kvalitet i kommunikation och en helhetssyn på arbetet. Arbetsplatser som ställt om till hög grad av distansarbete med bibehållet högt arbetsengagemang fokuserade på kreativitet och att ha roligt tillsammans under kontorsdagar. För andra arbetsplatser har arbetsengagemanget påverkats av i vilken uträckning man lyckats hantera förändrade förutsättningar kopplat till leda och driva projekt under förändrade förutsättningar. Multilinjära analyser av samband mellan förklarande faktorer (digitala och relationella resurser) och utveckling av utfallen (arbetsengagemang och arbetsprestation) över tid pågår. Preliminära resultat visar på betydelsen av ledarskapsstöd för engagemang och prestation för dem som arbetar hemifrån 60% eller mer efter pandemin (år 2022).

Hoping for intersectional working life research. Another proposal
Paula Mulinari & Rebecca Selberg

Ten years ago, we published an article in *Nordic Journal of Working Life Studies* titled "Intersectional Directions in Working Life Research – a Proposal" (Mulinari & Selberg 2013). In it, we argued that the concept of intersectionality should be better integrated into Nordic working life research – and that issues of work, organization and economy should be revived within gender studies. We noted that feminist scholars had identified a lack of interaction in the academic debate between class and intersectionality, but also that Swedish working life research seemed to marginalize in their analyses of gender, work, and organization processes of racialization. We hoped for an expanded interest formation in both working life and gender research, one recognizing work as a central issue, and intersectionality as a central analytical tool.

In many ways (and we are not saying that our article had anything to do with it), that dialogue was improved. We have seen an increasing number of intersectional analyses of work, and at least to some extent work as a topic of interest in gender studies has been strengthened. Since we wrote the article, much has happened in research – and in the labor market and the world of work.

We therefore want to present a new proposal for directions in working life research. While we still argue that intersectionality needs to be a central aspect and tool in our field, we propose that contemporary approaches in Swedish working life research should carefully explore the following areas:

- *The ongoing scholarly debate between theories of social reproduction and theories of racial capitalism.* We identify this line of research as an important inspiration on how to expand intersectional analyses empirically, theoretically, and methodologically.
- *The feminist challenge to the binary conceptualization of paid versus unpaid work.* We see an increasing need to explore the embeddedness of diverse forms of work, working time, spaces of work, and tools of work, that can be analyzed as entangled conflicts around such issues as sustainability, social reproduction, commodification, and life.
- *The relationship between commodification, exploitation, and new forms of class conflicts.* The debate between Polanyian and Marxist understandings of labor, resistance and inequality can serve as an important entry-point to critical analyses of class conflict, class power, and social movements.
- *Work and real utopias.* As the world is facing existential crises – climate crisis, care crisis, economic crisis, political crisis, and war – Swedish working life scholars should explore the concept of real utopias as a way of understanding – and possibly predict or even suggest – new ways of organizing production and reproduction.

Ojämlikhetens organisering – en intersektionell studie av det kommunala hemtjänstarbetet i Malmö
El Häkkinen

Med omsorgskrisen inom och på grund av kapitalismen som min utgångspunkt och med en intersektionell analys av klass, kön/genus, ras/etnicitet och sexualitet utifrån ett queerfeministiskt marxistiskt perspektiv studerar jag hur ojämlikhet organiseras i det kommunala hemtjänstarbetet i Malmö. Kommunen, Malmö stad, är den enda ägaren och utföraren av hemtjänst i Malmö och här arbetar 2052 (december 2021) vårdbiträden och undersköterskor (framöver kallade hemtjänstarbetare). Av dessa är 77,2% kvinnor (statistiken grundar sig på den binära indelningen av juridiska kön) och 65% har en utländsk bakgrund (att du eller båda dina föräldrar är födda i ett annat land än Sverige). I denna presentation kommer jag att fokusera på några av de preliminära resultaten från mina intervjuer med hemtjänstarbetare som har eller nyligen har haft en anställning i Malmö stad.

Ett syfte med mitt avhandlingsarbete är att centrera arbetarklassens kvinnor, rasifierade personer och hbtq+-personer i min forskning där jag vill lära med och av forskningsdeltagarnas erfarenheter, kunskaper, analyser och känslor. Utifrån sociologen och organisationsforskaren Joan Ackers teori om organisationer som *ojämlikhetsregimer* är ett annat syfte att, tillsammans med forskningsdeltagarna, undersöka och utveckla förståelsen för de organiseringsprocesser som (re)producerar ojämlikhet inom organisationer och hur hemtjänstarbetarna påverkas av den. Det senare inkluderar vilka känslor och emotioner som ojämlikheten ger upphov till hos hemtjänstarbetarna och hur dessa på samma gång (re)producerar ojämlikhet. Jag undersöker också Ackers teori om ojämlikhetsregimer med och genom marxistiska, queera, feministiska och post-/dekoloniala teorier om klass, kön/genus, ras/etnicitet och sexualitet, samt om kapitalismen, den sociala reproduktionen och omsorg.

Vägar till bättre arbeten – teorier och modeller som utmanar gränser
Jan Löwstedt

I Sverige har vi (haft?) en tradition där samhällets olika institutioner tillsammans med arbetsmarknadens parter spelat en aktiv roll när det gäller förbättringar i arbetslivet. Detta som en central del i det som beskrivits som av utvecklingen av det svenska välfärdssamhället, där staten och dess myndigheter tagit sig uppgiften att inom olika områden förbättra villkoren för medborgarna. Det har handlat om reglering av arbetstider och arbetsmiljö genom lagstiftning, men även om att inrätta myndigheter och forskningsinstitut samt satsningar på olika former av forskning och utvecklingsprojekt. Parallellt med denna utveckling har också kunskapen om arbetslivets olika problem och möjligheter förändrats. Nya teorier och modeller har utvecklats som visar hur arbeten kan organiseras för att ge de anställda möjligheter till utveckling och bättre arbetsförhållanden samtidigt som verksamheten blir mer effektiv. Kunskaper som samhällets olika myndigheter har för avsikt att sprida och bidra till att de tillämpas på olika sätt. Idag kläs samhällets insatser alltmer i hållbarhetstermer. Arbetslivets olika aktörer har följt efter med frågor om sysselsättning, goda arbetsvillkor och en trygg och säker arbetsmiljö då dessa ingår som delmål i Agenda 2030.2 Frågan är dock om forskning och teoriutveckling hänger när problemen formuleras i hållbarhetstermer? Och följdfrågan blir vilka gränser som ett hållbart arbetsliv skulle behöva utmana? Frågorna diskuteras utifrån en pågående studie av hur insatser, teorier och modeller för förbättringar av människors arbete förändrats från arbetsdemokratins guldålder på 1970-talet fram till idag. Förändringarna delas in tre faser där teorier och modeller relateras till de problem som de avser att lösa och vilka gränser som utmanas.

Illegitima arbetsuppgifter: En studie om begreppsvaliditeten av den svenska versionen av Bern Illegitimate Task Scale
Constanze Leineweber, Johanna Stengård, Hanne Berthelsen

Många arbetstagare upplever att en alldeles för stor del av arbetstiden läggs på arbetsuppgifter som upplevs som antingen onödiga eller oskäliga. Oskäliga uppgifter ligger utanför individens arbetsuppdrag och borde egentligen göras av någon annan person. Onödiga uppgifter är sådant som inte skulle behöva göras alls om saker organiserades annorlunda. Dessa s.k. illegitima arbetsuppgifter är arbetsuppgifter som bryter mot en individs yrkesroll och professionella identitet och kan leda till lägre motivation samt sämre hälsa och välbefinnande. Fastän denna typ av uppgifter får allt mer uppmärksamhet har instrumentet som använts för att mäta förekomsten av illegitima arbetsuppgifter (Bern Illegitimate Task Scale, BITS) inte validerats till fullo i sin svenska version. I denna studie undersöker vi om personer verksamma i typiskt kvinnliga och typiskt manliga yrkesgrupper uppfattar frågorna i BITS likadant, om förekomsten av illegitima arbetsuppgifter skiljer sig åt samt om illegitima arbetsuppgifter predicerar utmattning och arbetstillfredsställelse likartad för olika yrkesgrupper. Vår studie baseras på data från den Svenska Longitudinella studien Om Sociala förhållanden, arbetsliv och Hälsa (SLOSH), en riksrepresentativ undersökning som följer samtliga deltagare i arbetsmiljöundersökningar över tid. Vi använder oss av data insamlade år 2018, ca. 2000 personer som arbetar i antingen typiskt kvinnliga eller typiskt manliga yrken ingår i studien. Analyserna bygger på konfirmatorisk faktoranalys och strukturella ekvationsmodeller. Preliminära resultat ger stöd för en två-faktormodell med två korrelerade faktorer, onödiga och oskäliga arbetsuppgifter. Vi finner också att typiskt kvinnliga och manliga yrken uppvisar liknande faktorstruktur och att faktorladdningar är likartade över grupperna (metrisk ekvivalens). Medelvärden är dock inte likvärdiga över grupper, dvs skalär ekvivalens uppnås inte, vilket indikerar att olika yrkesgrupper i överensstämmelse med våra förväntningar upplever olika nivåer av illegitima arbetsuppgifter. Preliminära resultat tyder på att oskäliga arbetsuppgifter har samband med utmattning och arbetstillfredsställelse för båda yrkesgrupperna, medan resultaten för onödiga arbetsuppgifter är mera svårtolkade.

Identifying office workers on the basis of self-reported occupation in a large population-based Swedish survey (Life-Gene)
Susanna Lehtinen-Jacks, Annika Tillander, Nisha Singh, Oskar Ullberg, Ulrika Florin, Katarina Bälter

Office work is an important target for health promotion, as a majority of the working force performs office work which often means being sedentary. Many existing quantitative population-based datasets with large samples and comprehensive information on sociodemographic factors, lifestyles, behaviours, home- and work-related factors, and health as well as objective measurements of physical and biological items could offer unique possibilities for epidemiological research on relationships between lifestyles, work-related factors, and health among office workers. However, they often lack direct indicators of office work, which hinders the identification of office workers within such data. This led us to search for approaches to identify office workers in a large existing Swedish population-based survey data (LifeGene) with self-reported open-ended responses on occupation and workplace.

After curating the spelling of the open-ended answers on occupation, we first automatically assigned the Swedish Standard Classification of Occupation (SSYK 2012) to as many responses on occupation as possible, then amended by manual search and documented decision-making for other responses. We then utilize two different approaches to form a

proxy for office-worker: a) a classification of directors, white-collar and blue-collar workers based on SSYK 2012; b) previous research on time spent in office work in the SSYK 2012 first-level categories. We compare these classifications to each other and to responses about occupation or workplace that include the word “office”. We also explore the possibility to improve the classification by adding information about sedentary work, occupational status, and time in present work.

In our presentation, we will describe the procedure we have developed and discuss the problems encountered and potential solutions. The results of this work can be applied to similar data, thus contributing to the important area of research on and, thereby, health promotion of sustainable lifestyles and health among people working in office settings.

Arbetsmiljö, ledarskap och produktivitet i ett pilotprojekt om hälsofrämjande distansarbete på 1177 vårdguiden
Maral Babapour Chafi & Annemarie Hultberg

Bakgrund och syfte
Vårdguiden i Västra Götalandsregionen genomförde september-december 2022 ett pilotprojekt, med syfte att testa och utvärdera ett hälsofrämjande distansarbete. Institutet för stressmedicin har stöttat med expertkunskap inom arbetsmiljöområdet samt vid utvärdering. Syftet med utvärderingen var att kartlägga för- och nackdelar ur ett ergonomi- och arbetsmiljöperspektiv. För att stötta den hälsofrämjande ansatsen förstärkte man med leg.psykolog/organisationskonsult samt leg.fysioterapeut/ergonom, från den interna företagshälsovården.

Metod
Utvärderingen bygger på enkäter som fylldes av dels sjuksköterskor som ingick i pilotstudien, dels sjuksköterskor som inte deltog, (2) fokusgruppsintervjuer med sjuksköterskor i pilotprojektet, (3) enskilda intervjuer med operativ och biträdande chef vid pilotenheten, samt (4) statistik kopplat till sjukfrånvaro och produktion.

Resultat
Deltagarna i pilotgruppen upplevde en bättre balans mellan krav och resurser jämfört med kontrollgruppen. Exempel på detta var ökade möjligheter till återhämtning och mindre kognitiv belastning, med färre distraktioner. Av den första intervjun framkom att det i vissa fall fanns ergonomiska brister i hemmakontoret. Utöver en inledande föreläsning av ergonom gjordes även hembesök. Enkäten visade på en positiv utveckling över tid och även i jämförelse med kontrollgruppen, när det gällde fysisk belastning. Det var en mer positiv bild i pilotgruppen jämfört med kontrollgruppen, både när det gällde hälsa och stress. Att de sov bättre, då de slapp pendling, angav många som en bidragande orsak.

Eftersom det var en helt ny arbetsgrupp, prioriterade cheferna att bygga relationer och valde kommunikationsvägar med dagliga digitala avstämningsmöten med en tydlig struktur och en chattkanal, varvat med fysiska träffar. När det gäller förutsättningar för ett nära ledarskap fanns det brister i chefstid. Pilotgruppen var nöjdare med både effektivitet och kvalitet och det stärktes av objektiva data.

Rekommendation
Med hänsyn till de goda resultaten rekommenderas en kompletterande valideringsstudie under minst ett år, med hänsyn till lärdomar och begränsningar av pilotstudien. Arbetssättet skulle troligen fungera bra för andra reglerade självständiga arbeten, men det behövs fortsättningsstudier.

Kan problemlösningssamtal med arbetsplatsinvolvering i primärvården minska sjukskrivning hos anställda med depression, ångest eller stressreaktioner?
Anna Frantz, Ida Karlsson, Iben Axén, Anna Finnes, Elisabeth Björk Brämberg

Bakgrund
Psykiatriska diagnoser, varav depression, ångest eller stressreaktioner utgör 88%, är de vanligaste sjukskrivningsdiagnoserna bland arbetsföra personer i Sverige. I Europa uppskattades kostnaden för sjukskrivning p.g.a. psykiatriska diagnoser till 28 miljarder Euro år 2015, där Sverige har bland den högsta totala kostnaden för psykisk ohälsa med 4,8% av BNP. Evidensbaserade metoder för att minska sjukskrivning finns men behöver utvärderas i svensk primärvårdskontext.
Syfte
Att utvärdera effekten av problemlösningssamtal med arbetsplatsinvolvering på sjukfrånvaro bland anställda sjukskrivna med depression, ångest eller stressreaktioner i tillägg till sedvanlig vård.

Metod
En kluster-randomiserad kontrollerad studie utfördes på vårdcentraler i västra Sverige. Inklusionskriterier: anställd, 18-59 år, pågående sjukskrivning (min 2 – max 12 veckor) p.g.a. depression, ångest eller stressreaktion, acceptera arbetsplatskontakt. Problemlösningssamtalen gavs av rehabiliterings-koordinatorer i tillägg till sedvanlig vård och genomfördes i fem steg: inventera problem och möjligheter till återgång i arbete (individuellt med deltagare och närmaste chef), brainstorming av lösningar, prioritera åtgärder, tre-parts-möte med upprättande av handlingsplan och uppföljning (gemensamt med deltagare och närmaste chef). Kontroll-gruppen erhöll enbart sedvanlig vård, t. ex. läkemedel, kognitiv beteendeterapi, kontakt med rehabiliterings-koordinator enligt vårdcentralens rutiner.

Primärutfall är antal sjukskrivningsdagar under 18 månader efter inklusion. Data har inhämtats från Försäkringskassans register Midas och kommer analyseras med linjär regression.

Resultat
Rehabiliterings-koordinatorer randomiserades till intervention (9 kluster) eller kontroll (10 kluster). Totalt tillfrågades 1511 anställda, varav 197 lämnade samtycke till deltagande och inkluderades i intervention- (85 deltagare) eller kontrollgrupp (112 deltagare).

Bidrag till forskningsområdet
Sjukskrivning på grund av depression, ångest eller stressreaktioner innebär lidande för individen, med risk för isolering och minskad inkomst, och kostnader för samhället kopplade till sjukförsäkringen och förlorad arbetstid för arbetsgivare. Insatser som tidigt i sjukskrivningsförloppet stöttar anställda tillbaka till arbete är av stor vikt. Denna studie kan bidra till ökad kunskap om detta område.

GRÖN OMSTÄLLNING

People-powered Transformation
Åsa Wikberg-Nilsson, Helena Karlberg, Eugenia Segerstedt

Förberedelseprojekt Impact Innovation
Ett övergripande fokus för det pågående under 2023 projektet People-Powered Transformations inom ramen för VINNOVA utlysningen för Förberedelseprojekt Impact

Innovation, är utmaningsområdet attraktiva och välfungerande samhällen. Med den största industrietableringen i modern tid skrivs inte bara svensk industrihistoria, det sätter också norra Sverige i centrum för Europas gröna omställning. Det kommer att skapas arbetstillfällen – många sådana – men för att undvika att hela norra Sverige blir en ”fly-in, fly-out” destination, är det ab solut avgörande att aktivt arbeta med hela ”livssystemets” attraktivitet och livskvalitet genom smarta och innovativa lösningar med fokus på människan, välmående och den gröna omställningen. Detta kan göras genom: samskapande, En aktivt systemisk approach, Ett globalt och transdisciplinärt nätverk, Meningsfulla och kommunicerbara fysiska och sociala resultat baserade på etiska och estetiska värden av inkludering och demokrati: dvs. gestaltad livsmiljö som både attraktiv social kultur och byggd miljö.

Missionsorienterad innovation är ett sätt att utmana nuvarande samhällsplanering, genom att arbeta över gränser och engagera en mångfald av aktörer i förändringsarbetet. En sådan co-design/samskapande approach omfattar både osäkerhetsmoment och en utmaning av traditionella tillvägagångssätt, dvs. att arbeta i mellanrummen tillsammans med aktörer med agens och drivkraft att förändra livssystemen. I förstudien utgår vi från att ett attraktivt ”livssystem” består av synergieffekter mellan kommuner/regioner, näringsliv/förenings- och kulturliv, samt invånares/ besökares upplevelser av dess fysiskt gestaltade miljö, dess innehåll/aktiviteter/möjligheter och kommunikationen av dess identitet, kultur och värden.

Förstudien består av en serie uppdragsaktiviteter från ett nätverk av forsknings- och innovationsaktörer, i samarbete med frontlinjen av myndigheter, kommuner, regioner, näringsliv, i en mix av olika experter och vardagsmänniskor. Planen för förberedelseprojektet är en serie designsprintar, kortsiktiga agila, fokuserade och mycket påtagliga aktiviteter, som genererar så mycket kunskap som möjligt genom sitt fokus på en specifik utmaning i varje sprint. Den kommande presentationen ger en överblick över det pågående projektet.

Gruvindustrin: i gränsen mellan det gamla och det nya
Annika Pekkari, Erik Lund, Joel Lööw, Jan Johansson

Inledning
EU och FN (European Commission, 2019a; United Nations General Assembly, 2015; United Nations, 2015) verkar för att främja en hållbar utveckling, tillika den Gröna omställningen, inom alla yrkessektorer och privatliv. Den hållbara utvecklingen syftar till att minska miljöproblem, fattigdom och ojämlikhet som råder i världen. Målet är att skapa en värld i balans som erbjuder goda livsförutsättningar för såväl människa som djur och natur i en värld som kan bestå i flera tusen år. Vägen till hållbar utveckling förutspås ske genom bland annat nya tekniska innovationer såsom automation, digitalisering, robotar och fjärrstyrning (Herrera Herbert & Hidalgo López, 2021) samt cirkulär ekonomi (European Commission, 2019a). Omställningen förväntas ta 25 år (European Commission, 2019a). Detta innebär att vi för tillfället befinner oss i gränsen mellan det nya och det gamla, mellan att prioritera ekonomiskt effektiva lösningar till att prioritera hållbar utveckling, som till lika delar beaktar natur, människor och ekonomi. För att omställningen mot hållbar utveckling även ska leda till god arbetsmiljö som skapar attraktiva arbetsplatser och arbetsuppgifter bör mänskliga perspektiv inkluderas så tidigt som möjligt i processen vid implementering av ny teknik (Lööw, 2020). Vår forskning syftar till att tydliggöra förväntade utmaningar och förändringar inom gruvindustrin de närmaste åren och forskningsresultaten kan bidra till att skapa god arbetsmiljö, attraktiva arbetsplatser och göra omställningen smidigare för såväl gruvföretag som anställda.

Syfte
Syftet med denna studie är att undersöka gruvnära tjänstemäns uppfattningar avseende framtidens gruvindustri samt gruvarbetares arbetsuppgifter och arbetssituation inom ett 10 års perspektiv.

Metod
Inledningsvis gjordes en litteraturöversikt men den här presentationen baseras emellertid huvudsakligen på enkätresultat från en enkät som har skickats ut till tjänstemän inom gruvrelaterad verksamhet i Europa och Australien.

Resultat
I skrivande stund är resultatet av enkäten inte sammanställt eftersom sluttiden för enkäten inte har löpt ut. Enkätresultatet kommer att vara analyserat, sammanställt och presenterbart vid tidpunkten för konferensen.

Finns det plats för jämställdhet i den gröna industriella omställningen och nyindustrialiseringen?
Lena Abrahamsson

Även om utvecklingen inte kommer att vara lika teknikdeterministisk, snabb eller entydig som både de dystopiska och utopiska visionerna förutsäger kommer det att bli ganska stora förändringar och nya förutsättningar för industriarbete. Därmed påverkas organisationernas könsmönster – och de påverkar utvecklingen på olika sätt. I denna presentation kommer jag att diskutera några olika möjliga scenarier. Jämställdhet som möjliggörare? Ojämställdhet som ställer till hinder för förändringarna? Blir det mer jämställdhet? Eller bevaras ojämställdhet (om än i nya former)? Hur blir kvinnors arbeten i den gröna industriella omställningen? Jag kommer att utgå från en litteraturgenomgång om jämställdhet i mansdominerade organisationer och det pågående forskningsprojektet Färdplan för attraktivt, inkluderande och säkert gruvarbete.

Framtidens socialt hållbara, konkurrenskraftiga och gröna industri – En Delphistudie om industrins och arbetsplatsers utmaningar i en tid av snabba förändringar
Andreas Wallo, Jason Martin, Mattias Elg, Ulrika Harlin, Nina Bozic, Katrin Skagert, Anna Williamsson, Ida Gremyr

Bakgrund, syfte och metod
Många verksamheter tar strategiska initiativ för en grön omställning, vilket både skapar nya möjligheter, men utmanar också våra arbeten och arbetsplatser. Denna snabba omställning kräver utveckling och implementering av nya teknologier, material och cirkulära affärsmodeller. Således påverkas arbetet i hög grad där också att nya kompetenser och gränsöverskridande arbete över traditionella gränser behöver utvecklas. För att öka kunskapen kring industrins utmaningar för att utveckla en socialt hållbar, konkurrenskraftig och grön industri, har en framtidsstudie genomförts, baserad på en Delphi-metodik. Studien har letts av Linköpings universitet i samarbete med RISE Research Institutes of Sweden och Chalmers tekniska högskola, och finansierades av Vinnova. Studien genomfördes med interaktiv forskningsmetodik där en expertpanel deltog i en bestående av strategiska funktioner som kunde bidra med perspektiv från industrin, arbetsmarknadsorganisationer, offentlig sektor och forskning och utbildningssektorn.

Resultat
Delphi-studien har identifierat 14 centrala utmaningar 1) Att organisera och skapa förutsättningar för flexibelt arbete för alla; 2) Att framgångsrikt hantera kriser och drastiska omvärldshändelser; 3) Att framgångsrikt driva och bidra till den gröna industriella omställningen; 4) Att organisera för arbetsplatsdriven innovation och organisatoriskt

lärande; 5) Rätt kompetens och att attrahera, utveckla och behålla medarbetare; 6) Att ta tillvara potentialen i digitaliseringens möjligheter; 7) Att skapa inkluderande arbetsplatser och tillvarata mångfald; 8) Att organisera för kompetensutveckling; 9) Att samverka med externa parter för att säkerställa kompetensbehov (t.ex. kommuner, lärosäten, yrkesutbildningar); 10) Att utforma för socialt hållbart arbete med hänsyn till effektivitet och god hälsa i en dynamisk miljö; 11) Att organisera så att värde skapas för och tillsammans med kunder och leverantörer; 12) Att systematiskt driva ett kontinuerligt förbättringsarbete parallellt med ett långsiktigt utvecklingsarbete; 13) Att utveckla ett ledarskap som skapar bättre möjligheter till en grön och konkurrenskraftig industri med goda arbetsförhållanden och 14) Att omsätta forsknings- eller policybaserad kunskap till praktik. Inom dessa områden behövs fördjupad forskning och utveckling för att stödja framtidsutveckling för socialt hållbara, konkurrenskraftiga och gröna industri i en tid av snabba förändringar.

Referens

Wallo, A., Martin, J., Elg, M., Harlin, U., Bozic, N., Skagert, K., Williamsson, A., & Gremyr, I. (2023). *Mapping the challenges of a socially sustainable, competitive, and green industry in the age of rapid change: A Delphi study* (23:001; HELIX Working papers). http://liu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:1738504

Sessioner fredag 16 juni 2023

OJÄMLIKHETENS GRÄNSER

ATTRACT – Gensafe: För en jämställd och säker gruvkultur - Gränser mellan och inom gruvorganisationer
Erik Sundström

Bakgrund
Den svenska gruvindustrin står inför flera utmaningar. Arbetet och tekniken utvecklas, och det finns ett ständigt behov att attrahera kunnig personal. För att möta dessa utmaningar arbetar LTU tillsammans med gruvföretagen LKAB och BDX i projektet Attract för att skapa en färdplan för ett attraktivt, inkluderande och säkert gruvarbete. Bland annat ligger fokus på att undersöka hur befintliga arbetsplatskulturer och deras kopplingar till kön, säkerhet och relationer mellan kunder och leverantörer påverkar främjandet av jämställda och säkra gruvkulturer.

Syfte
Medan jämställdhet och säkerhet är viktiga frågor för gruvindustrin uppstår det dock avvikelser i hur olika perspektiv ser på arbetet med dessa ämnen. Syftet med presentationen är därför att utforska och lyfta dessa perspektiv och illustrera hur gränserna mellan grupper, arbetsplatser och aktörer inom gruvverksamheter kan påverka utvecklingen av arbetsplatskulturer.

Metod
Genom 14 intervjuer med anställda och underleverantörer i gruvan Svappavaara undersöktes olika perspektiv på arbetskulturer, jämställdhet och säkerhet, samt deltagarnas syn på relationerna mellan dessa ämnen. Deltagarna inkluderade ett urval av både tjänstepersoner och kollektivanställda från LKAB och underleverantörer från BDX. Intervjuerna följde ett semistrukturerat format där intervjuguider utformades som stöd för öppna diskussioner. Materialet från intervjuerna analyserades genom tematisk analys för att identifiera och kategorisera olika perspektiv på gruvkulturer.

Resultat
Analyserna identifierade ett flertal ämnen som intervjudeltagarna berörde, som relaterade till kulturen samt säkerhets- och jämställdhetsförhållandena på arbetsplatsen. Kommunikationen var en framstående fråga, där exempelvis både kollektivanställda och underleverantörer beskrev skilda perspektiv och förståelser av LKAB:s säkerhetsarbete än vad företagets ledning och tjänstepersoner strävade efter. De exempel som samlades in belyste hur gränserna mellan och inom grupper, arbetsplatser och aktörer kan vara avgörande för förståelsen, acceptansen och utförandet av säkerhets- och jämställdhetsarbete.

Ett (o)hållbart arbetsliv – om minoritetsstress och särskild utsatthet för arbetsrelaterad ohälsa
Sanny Shamoun, Martin Wolgast, Sima Wolgast

I ett regeringsuppdrag ska Myndigheten för arbetsmiljökunskap sammanställa kunskap om sambandet mellan vissa gruppers utsatthet och arbetsrelaterad stress, med fokus på utsatthet till följd av etnisk tillhörighet, hudfärg, religion eller annan trosuppfattning och sambandet mellan individens hälsa. Målet är att sprida kunskapen för att i förlängningen minska utsattheten för arbetsrelaterad stress.

Negativ särbehandling och att tillhöra en särskilt utsatt grupp i samhället kan leda till stress och ohälsa. Forskning visar att personer från vissa minoritetsgrupper baserat på etnisk tillhörighet är mer utsatta för fysiska och psykosociala risker i arbetsmiljön jämfört med majoritetsbefolkningen i Sverige. Dessa sämre arbetsvillkor beror delvis på de typer av arbeten som dessa grupper är överrepresenterade inom, till exempel tungt, monotont arbete med lägre lön.

Forskning visar också att personer med viss etnisk tillhörighet är särskilt utsatta för arbetsrelaterad stress jämfört med personer inom samma yrken och arbetsmarknadssektorer. Det finns skillnader baserat på etnicitet/hudfärg i hur man uppfattar sin psykosociala arbetsmiljö, hur väl man trivs på sitt arbete och om man överväger att säga upp sig. Faktorer som förklarar dessa skillnader är alltså olika former av diskriminering och negativ särbehandling på arbetsplatsen.

Vidare visar forskning på särskild utsatthet och för arbetsrelaterad stress för vissa grupper baserat på etnisk tillhörighet och religion. Exempelvis att diskrimineringen mot personer med bakgrund i Mellanöstern och Afrika förstärks om personen också är troende muslim, alltså att personer med muslimsk tro är särskilt utsatta för diskriminering och nedsättande behandling i arbetslivet.

Inom det svenska arbetslivet saknas dock systematisk kunskap baserad på mer omfattande datainsamling rörande särskild utsatthet i relation till arbetsmiljö och arbetsrelaterad stress. Det saknas också systematiska sammanställningar av kunskapsläget avseende olika typer av förebyggande insatser och aktiva åtgärder på området.

Projektet ska ta fram en rapport som ingår i Myndigheten för arbetsmiljökunskaps redovisning av uppdraget.

Ojämlikhet på e-handelns lager? Några kvalitativa resultat från ett pågående tvärvetenskapligt forskningsprojekt
Klara Rydström, Kristina Johansson, Tiziana Sardiello, Svend Erik Mathiasson, Jennie Jackson, Camilla Zetterberg, Marie Enqvist

För snart 20 år sedan publicerades artikeln ’Inequality in the Toy Store’ (Williams 2004) med resultat från en studie i detaljhandelns butiker. Williams (2004) konstaterade att arbetsplatsernas hierarkier var könade och rasifierade, med synliga (o)jämlikhetsmönster organiseringen av arbete och arbetare (jfr Van Oort, 2019). Sedan dess har handelsarbetets gränser förskjutits – det direkta servicearbete som görs av handelsanställda i butik har kompletterats med indirekt servicearbete utfört av e-handelsanställda på lager. Studier i lagermiljö har visar på en könad och rasifierad ojämlikhet mellan anställda, både vad gäller anställningsvillkor, arbetsmiljö och vilken typ av arbetsuppgifter anställda tilldelas (Rydström m.fl., 2023). I en svensk kontext har Handelsanställdas förbund belyst att repetitiva och monotona arbetsmoment och stor personalomsättning påverkar e-

handelsanställdas hälsa negativt, och kvinnor rapporterar en generellt sämre hälsa än män (Rosenström 2016).

Presentationen bygger på en tvärvetenskaplig studie (2020–2023) om (o)jämlikhet, arbetsvillkor och arbetsmiljö i e-handeln. Under hösten 2022 undersöktes tre e-handelslager genom tekniska mätningar av arbetsbelastningen, enkätstudier och fokusgruppsintervjuer med anställda, enskilda intervjuer med chefer och fackliga representanter samt arbetsplatsbesök och observationer. Presentationen fokuserar primärt på materialet från de kvalitativa delarna av studien, vilket kodats och analyserats med hjälp av Acker's (2006) teori om ojämlikhetsregimer.

Preliminära resultat visar på både likheter och skillnader mellan de tre e-handelslagrens (o)jämlikhetsmönster och anställdas upplevelser av sin arbetssituation. E-handelslagren skiljer sig åt i storlek och typen av varor som hanteras, med olika nivåer av automation i plock- och packarbetet. Gemensamt är att ojämlikhetsregimer – det vill säga, könade och rasifierade hierarkiska klassrelationer (Acker 2006) – återfinns på e-handelsföretagen och reproducerar ojämlika arbetsvillkor för kvinnor och män, svenskfödda och utrikesfödda som arbetar på lagergolvet.

TEKNIK SOM FLYTTAR GRÄNSER

Teknikbaserat beslutsstöd och professionellt handlande inom prehospital vård - Från kliniskt till tekniskt resonemang
Goran Puaca, Tora Nord, Ulf Andersson

Frågan om teknikbaserat beslutsstöd är högaktuell inom välfärdssektorn, inte minst i hälso- och sjukvården där tekniska innovationer allt mer har kommit att prägla arbetet i verksamheterna. Tanken med tekniskt beslutsstöd är att bidra till säkrare och bättre vård genom att bistå ett *kliniskt resonemang* med relevant patientinformation och medicinsk kunskap för att underlätta beslut.

Artikelns syfte är att illustrera hur ett kliniskt resonemang formas utifrån tekniskt beslutsstöd inom akutsjukvården. De frågor som vägleder studien är dels hur tekniskt beslutsstöd inom ambulanssjukvården integreras i arbetsprocesser, dels hur det påverkar ambulanssjuksköterskors professionella handlande och omdöme.

Det empiriska materialet bygger på observationer och intervjuer med ambulanssjuksköterskor som är insamlat inom ramen för ett simuleringsprojekt i syfte att utveckla och utvärdera beslutstöd för prehospital skattning av sepsisrisk. Studiens resultat illustrerar hur det kliniska resonemanget som föregår beslutsfattande i mångt och mycket är en kollektiv process kollegor emellan och hur känslor och tyst kunskap utgör centrala element för det professionella omdömet. Även om ambulanssjuksköterskorna uttrycker en tilltro till att olika tekniska system kan *bistå* det kliniska resonemanget som föregår beslut ställer de sig skeptiska till teknikens tillförlitlighet. Inte minst blir detta uppenbart när ambulanssjuksköterskorna behöver åsidosätta sina professionella värderingar utifrån vad systemen indikerar och en konflikt mellan system och omdöme uppstår.

Teoretiskt utvecklar artikeln begreppet *institutionellt habitus* utifrån hur institutionaliserade föreställningar och roller bygger upp och lägger grunden för ett delat kognitivt system. För att ett teknikbaserat beslutsstöd ska kunna integreras inom en praktikgemenskap måste det till en harmoniseringsprocess mellan tekniken,

arbetsorganisationen och de yrkesverksamma. Det bygger med andra ord på att beslut behöver en kollektiv förankring som harmoniserar med ett institutionellt habitus.

Nyckelord: Profession, kliniskt resonemang, beslutsstöd, ambulanssjukvård, praktikgemenskap

Sjukvårdsrådgivning i 20-talets Sverige. Arbetsmiljö med teknisk kontroll och hög arbetsintensitet, men även möjligheter till professionell autonomi och teamarbete
Monica Andersson Bäck & Per Sederblad

Sjukvårdsrådgivning per telefon som en separat organisation i syfte att avlasta befintlig vård, erbjuda egenvårdsråd och ge medborgare referens till rätt vårdnivå, har funnits i Sverige sedan början av 2000-talet.

Föreliggande forskning bygger vidare på våra tidigare studier av sjukvårdsrådgivningen i Fyrbodal (Region Västra Götaland VGR) (Andersson Bäck, 2008a,b; 2011) och i Malmö (Region Skåne). Våra studier har sedermera ingått i nationella och internationella jämförelser (Valsecchi et al., 2007; Russell et al., 2017) som visar det specifika med att organisera och bedriva hållbar vård på distans under olika samhälleliga förutsättningar.

Genom att fortsätta följa utvecklingen av sjukvårdsrådgivning som ett sätt att organisera hälso-och sjukvård på distans, har vi för avsikt att belysa viktiga aspekter av arbetsmiljö samt analysera mekanismer som bidrar till men också kan motverka personalens upplevelse av en god arbetsmiljö över tid.

Sjukvårdsrådgivningar i Sverige samarbetar inom nätverket 1177 (också beteckningen på en hemsida ”Vårdguiden 1177”). Det är dock bara ett tiotal regioner som deltar i samarbetet. VGR valde 2021 att lämna nätverket. Den tekniska utvecklingen av verksamheten sker hos företaget Inera, som finns i Stockholm och ägs av Sveriges Kommuner & Regioner (SKR). Försök med överföring av bilder och video från de vårdsökande, samt användning av AI vid triage, pågår.

Pandemin medförde en kraftigt ökad arbetsbelastning på sjukvårdsrådgivningarna, när det var som intensivast mer än en fördubbling av antalet inkommande samtal. Personalen på sjukvårdsrådgivningarna, som till stor del är specialistutbildade telefonsjuksköterskor, kompletterades med pensionerade sjuksköterskor och möjligheten att arbeta hemifrån inrättades.

Den här studien analyserar telefonsjuksköterskornas professionella utveckling i gränslandet mellan autonomi å den ena sida och arbetsstyrning och kontroll å den andra, med särskilt fokus på teamwork och arbetsdelningens betydelse. Den tekniska utvecklingen sätter ramarna för personalens arbetssituation och vi visar på hur personalen i sitt arbete förhåller sig till de utmaningar som de dagligen möter.

Referenser
Andersson Bäck, M. (2008a). *Conceptions, conflicts and contradictions in the introduction of a Swedish Health Call Centre*. Department of Work Sciencees, University of Gothenburg.
Andersson Bäck, M. (2008b). Callcenter + omvårdnad = sjukvårdsrådgivning – det bästa av två världar? I Holmström, Inger (red). *Telefonrådgivning inom hälso- och sjukvård*. Lund: Studentlitteratur
Andersson Bäck, M. (2011) Who Cares about the Carer? New Public Management in Sweden - the case of Health Call Centres. I Thörnquist, Annette & Engstrand, Åsa-Karin

(red). Precarious Employment in Perspective. Old and New Challenges to Working Conditions *in Sweden.* Bryssel: Peter Lang Publishing Group
Russell, B., Smith, C., Valsecchi, R., & Andersson Bäck, M. (2017). System, society and dominance effects in the adoption of tele-health: A tri-country comparison. *Economic and Industrial Democracy*, *38*(3), 425-447.
Valsecchi, R., Andersson, M., Smith, C., Sederblad, P., & Mueller, F. (2007). Tele-nursing: the English and Swedish experiences. In *25th Annual International Labour Process Conference. AIAS, Amsterdam, Netherlands*.

Chatbots. Välfärdsprofessionell kollega, konkurrent eller inget av det?
Niklas Pekkari

Bakgrund
Under 2020 genomfördes tio pilotstudieintervjuer med psykologer, skolsköterskor och socionomer inom ramen för projektet ChatPal, ett projekt som handlade om att skapa en chatbot med syfte att stärka mentalt välbefinnande hos användarna, det vill säga de välfärdsprofessionellas potentiella klienter. Syftet med intervjuerna var att få insikter i hur de välfärdsprofessionella såg på Artificiell Intelligens (AI) i allmänhet och chatbots i synnerhet. Syftet inkluderade även att utreda vilka möjligheter och hinder de välfärdsprofessionella förknippade med AI. Resultatet från pilotstudien indikerar att å ena sidan tillskrev de välfärdsprofessionella AI:n närmast övernaturliga krafter, å andra sidan var majoriteten av dem övertygade om att det finns arbetsuppgifter där människor alltid kommer att utföra arbetet bättre än AI. Hur ser det ut nu, några år senare? Via data från en uppföljande intervjustudie kommer jag att presentera nya och fördjupande resultat.

Syfte
Syftet med detta paper är att undersöka psykologers och skolsköterskors åsikter kring att arbeta tillsammans med AI i allmänhet och chatbots i synnerhet.

Metod och material
Med utgångspunkt i de åsikter som framkom vid tidigare nämnda pilotstudie har jag genomfört fördjupande intervjuer med sjuksköterskor och psykologer verksamma inom offentlig sektor i Norr-, Västerbotten och Västernorrland under våren 2023 med syfte att få djupare insikter i om och hur de resonerar och möjligen drar gränser gentemot en icke-mänsklig aktör som blir alltmer sofistikerad

Perspektiv/teori
Intervjuerna har analyserats utifrån ett teoretiskt ramverk som innefattar professionssociologiska begrepp såsom gränsarbete och Abbotts modell över professionellt arbetes kulturella logik och sociala konstruktion (diagnos, inferens och behandling). Gränsarbete som begrepp har tidigare huvudsakligen använts i analyser där fokus legat på hur gränser konstrueras inom eller mellan olika professioner. Inom ramen för denna studie kommer begreppet gränsarbete att användas för att analysera eventuella gränsdragningar och spänningar mellan AI och människor.

Resultat
Preliminära resultat kan tänkas visa inom vilka delar av det professionella arbetet som eventuella spänningar mellan människa och AI uppkommer.

Finns det en "gräns" där robot som kollega blir hjälp eller jippi?
Annica Asp, Kristina Palm, Carin Håkansta, Poja Shams

Finns det en ”gräns” där robot som kollega blir hjälp eller jippi? Verksamheter som implementerar robotar med mänskliga drag blir allt fler (Mynak 2022) medan mänskliga kollegor tenderar att bli färre (Demerouti 2022). Några exempel på robotkollegor är Sofie i Uppsala kommun och Yumi hos ABB. Intresset för forskning om robotar som kollegor har ökat, medan studier om deras inverkan på arbetsmiljön fortfarande är få (Mynak 2020; Mynak 2022). Syftet med detta abstrakt är att presentera två forskningsprojekt med fokus på robotars inverkan på arbetsmiljön. Projekten startar under 2023 och finansieras av AFA Försäkring. Projektens syfte är att undersöka vad som händer med den psykosociala arbetsmiljön när mänskliga kollegor byts ut mot chatbots, kollaborativa eller humanoida robotar. Vidare studeras eventuella likheter och skillnader mellan offentlig och privat sektor. Projektens frågeställningar: 1) Hur påverkas den psykosociala arbetsmiljön när anställda får en chatbot, en kollaborativ robot eller en humanoid robot som kollega? (projekt 1 och 2), 2) På vilket sätt tar sig chefer och HR an arbetsmiljöarbetet när roboten är en chatbot, en kollaborativ robot och en humanoid robot? (projekt 1 och 2), 3) Vilken roll har och vill skyddsombud och fackliga företrädare ha när en verksamhet inför robotar? (projekt 1), 4) Förekommer skillnader i fråga ett och två beroende på offentlig eller privat sektor? (projekt 2) Projektens teorier: Interaktionsritualer (Collins 2005), Praktikgemenskaper (Wenger m.fl. 2002) och affektiv händelseteori (Weiss & Cropanzano 1996). Projektens metod: Intervjuer med chefer, HR, skyddsombud och fackliga företrädare, biometrisk och fysiologisk analys med tillhörande Retrospective Think-Aloud-intervjuer med anställda samt lärandeseminarier. Materialet analyseras tematiskt där teorier och empiriska insikter kombineras. Projektens förväntade resultat: Bidra med praktiska råd till chefer inom både privat och offentlig sektor, om hur en psykosocialt hållbar arbetsmiljö bibehålls med robotar som kollegor.

Den kommunala hemsjukvårdens digitala system och covid-19 pandemins effekter på teknikanvändning & arbete
Roger Larsson

Kommunal vård och omsorg har ställts inför stora utmaningar under covid-19 pandemin. Sektorn har haft ansvar för att skydda samhällets största riskgrupp mot smitta och cirka två tredjedelar av dem som dött med covid-19 i Sverige har varit inskrivna i kommunal vård eller omsorg. Tillsammans har hemsjukvård och hemtjänst varit ansvariga för omvårdnaden av dessa patienter och brukare i hemmiljö. Därmed har de också dagligen riskerat att själva smittas i arbetet. Kommunal hemsjukvård har traditionellt sett inte varit särskilt teknikintensiv, och under pandemin har samhället genomgått en forcerad digitaliseringsprocess för att upprätthålla den sociala distanseringen.

Syftet med den presenterade studien är att ge förståelse för hur kommunala hemsjukvårdssjuksköterskors teknikanvändning och arbete har förändrats som ett svar på covid-19 pandemin. Studien genomfördes via semistrukturerade intervjuer och observationspass.

Resultaten visar hur de kommunala hemsjukvårdssjuksköterskornas teknikanvändning och arbete har förändrats under olika faser av pandemin. Sjuksköterskornas arbete har präglats av att som frontlinje möta pandemin för att upprätthålla samhällsfunktionen av vård i hemmet. Samtidigt har behov funnits av anpassningsförmåga, att ha överblick över smittläget, kommunikations- och informationshantering, och att upprätthålla distans. Samarbete över professions- och organisationsgränser är viktigt i denna kontext, där synen på samarbetets betydelse har tydliggjorts. Tekniken har utgjort en nyckelfaktor och tillhandahållit möjligheter för att hantera arbetet på bästa sätt. Under pandemin har redan

befintlig teknik använts i den utsträckning som varit möjlig. Nya digitala hjälpmedel har tillkommit som ett direkt svar på pandemin och för att stödja sjuksköterskorna i deras arbete. Ibland efter regeln att nöden inte har någon lag. Rutinerna kring den nya digitala teknikens användning och användningens bakomliggande motiv har förändrats över tid, samt med de rådande omständigheter som existerat. Den upplevda nyttan i arbetet har således varit viktig för att avgöra vad som blir beständigt, hur teknik används och påverkar det fortsatta arbetets praktik.

ATT KÄNNA OCH TÄNJA GRÄNSER

'At least I've got this freedom': self-precarization and biopolitical subjectivation among digital freelancers in the Swedish cultural industries
Daniel Karlsson

While precarious work – work which is "uncertain, unstable, and insecure and in which employees bear the risks" (Kalleberg & Vallas, 2017:1) – is being increasingly normalized in society and the gig economy, precarious work means different things for different segments of workers. In my paper/presentation I explore how precarious work is subjectively managed, negotiated, coped with and given meaning by a particular group of workers – freelancers and gig workers within the Swedish cultural industries. For this group, flexible non-standard working conditions are often not framed as imposed "from above", but rather as something which is actively sought out and desired. Building primarily on interviews with cultural freelance workers finding gigs through digital platforms, I am interested in how different ways of managing and negotiating precarious work is connected to the formation of specific subjectivities. Here I draw on and seek to develop Isabelle Lorey's (2011, 2015) notion of "self-precarization" as a specific form of biopolitical governmentality (Foucault, 2008). Self-precarization is ambivalent, and so are the subjects formed through it. Taking this ambivalence seriously, my preliminary results identify four reoccurring "tensions" in the narratives of the interviewees: choice and necessity, self-realization and self-exploitation, working-time and free-time, and competition and community. As a mode of subjectivation, I argue that it is in these tensions – in a near constant push-and-pull between the desire for good, meaningful work and the often-harsh and exploitative material realities of digital capitalism – which self-precarization operates. Focusing on these tensions can help us better understand precarization as *normalizing process*, important to post-Fordist capitalism through the production of a flexible and contingent labor force, accustomed to working and living with precarity.

Moraliska gränsdragningar i arbetet som spelutvecklare
Erika Andersson Cederholm, Mikael Bergmasth, Malin Espersson

Dataspelsbranschen beskrivs som både en kulturell näring och som en del av tech-industrin. De olika beskrivningarna ger skilda associationer och illustrerar branschens många sidor. Det är också illustrativt för arbetet som spelutvecklare, vilket ofta beskrivs som en skärningspunkt mellan såväl konstnärligt arbete och teknik, som mellan kultur och kommers. I ett pågående forskningsprojekt om spelutvecklares arbetsvillkor har vi visat hur spelutvecklare drivs av passion och av hängivenheten av att få skapa spel, och hur det "rena" skapandet framhålls som viktigare än att tjäna pengar. Det kreativa arbetet tillskrivs ofta ett egenvärde och värderas högre än kommersiella värden, vilket kan förstås som en slags moralisk gränsdragning.

I det här pappret utforskar vi vilka ytterligare moraliska gränsdragningar som görs i relation till skapandet av spel och arbetets organisatoriska förutsättningar, för att bidra med fördjupad förståelse för spelutvecklares arbetsvillkor. Vårt material består av djupintervjuer med 25 spelutvecklare och i analysen fokuserar vi på vilka moraliska dilemman som framträder och hur spelutvecklarna navigerar och förhåller sig till dessa. Resultatet visar att gränsförhandlingar sker såväl i relation till vilken typ av spel som man vill skapa som under vilka förhållanden och villkor som arbetet utförs. Det handlar dels om hur man förhåller sig till att skapa så kallade ”pengar- eller casinospel” eller ”first person-shooter” spel; dels om under vilka villkor man är beredd att arbeta, exempelvis övertidsarbete, bristande jämställdhet eller avsaknad av kollektivavtal.

Begreppet kompromiss – och några nedslag i arbetslivsforskningen
Jonas Axelsson, Hans Christian Høyer och Mona Strand

Konferensens övergripande tema är ”arbetets gränser” och ett relevant begrepp i detta sammanhang är begreppet kompromiss. Vid gränser och gränssituationer är konflikter och därmed också kompromisser ständigt aktuella. Begreppet kompromiss är dock ett otillräckligt utvecklat begrepp inom arbetslivsforskningen. När det används är det ofta med en relativt enkel common sense-betydelse. Mer begreppsutvecklande arbete är önskvärt inom området.

Inspirationen till det begreppsliga arbetet med kompromissbegreppet kommer från ett projekt om kompromisser inom rovdjurspolitiken där forskare från Høgskolen i Innlandet och Karlstads universitet deltar. Inom projektet diskuteras också vidare frågor om kompromissers karaktär som är relevanta utanför rovdjurspolitikens område. Avstamp i det begreppsliga arbetet tas i statsvetenskaplig forskning gällande kompromisser.

Mycket i dagens forskning är svåröverskådligt på grund av rådande specialisering. Det finns därför ett behov av att nya förbindelser skapas mellan skilda forskningsfält. Vi har tagit intryck av Stefan Svallfors (2016) ideal och råd gällande samhällsforskning. En forskare bör enligt Svallfors vara ”En som förenar grupper, litteraturer, perspektiv som hittills varit åtskilda”. En del av detta är att ”samla ihop det som varit utspritt” (Svallfors 2016, s 204).

I denna anda vill vi i studien utforska användningen av begreppet kompromiss i arbetslivsforskningen med en begreppsapparat gällande kompromisser hämtad från statsvetenskaplig forskning. I studien används en modell av Bellamy, Kornprobst & Reh (2012). Författarna har konstruerat en skala med ”konfliktsituationer” som går från dissensus (med maximal konflikt) över till kontrovers, vidare till kompromiss och slutligen till konsensus med minimal konflikt. Det vi finner särskilt intressant är de två mellanformerna kontrovers och kompromiss. En central fråga är om en del av det vi benämner kompromisser i själva verket handlar om kontroverser.

De två nedslagen i arbetslivsforskningen är studier av Edwards, Bélanger & Wright samt av Hvid och Falkum.

ARBETETS OCH FRITIDENS GRÄNSER

Att jobba i skärningspunkten mellan arbete och fritid
Åsa Bergman Bruhn

Bakgrund
Många människor drömmer om att kunna livnära sig inom ramen för sin hobby, sitt fritidsintresse eller sin personliga livsstil. Sysselsättning i skärningspunkten mellan sfärerna arbete och fritid har beskrivits som ett livsstilsinriktat arbete och förekommer inom många branscher, exempelvis sport, kultur, nöje och jordbruk. Det har dock visat sig att den här typen av arbete har en dubbelsidig karaktär och innehar egenskaper som kan upplevas attraktiva och tillfredsställande men också krävande och utmanande. Detta väcker frågor om hållbart arbete, dvs. arbetsmiljöer och arbetsförhållanden som gör det möjligt för individer att både kunna och vilja arbeta hela sitt yrkesliv.

Den här avhandlingen syftar till att få en ökad förståelse för fenomenet livsstilsinriktat arbete genom att ta reda på mer om arbetets egenskaper och vilka konsekvenser det kan ha för medarbetarna. Avhandlingen utgår från de anställdas perspektiv och fokus har varit på den svenska hästnäringen.

Metod och material
Avhandlingen har genomförts i form av en fallstudie med två deltagande enheter, anställda på ridskolor och i travstall. För att kunna svara på avhandlingens syfte och frågeställningar har en mixad metoddesign, baserat på enkäter och intervjuer, använts. Datan har samlats in inom två större forskningsprojekt där det övergripande syftet är att tillsammans med hästnäringen identifiera och implementera nya arbetssätt och metoder för ett systematiskt och välfungerande arbetsmiljöarbete.

Resultat
Arbetet präglas av attraktion och meningsfullhet, vilket inkluderar både självförverkligande och prosocialt beteende (altruistiska handlingar), samt en stark yrkeskultur men också en acceptans av utmanande arbetsförhållanden, överarbete samt både bristande intresse och bristfälliga förutsättningar för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). Resultatet visar att samma faktorer tenderar till att både främja och utmana de anställdas hälsa och välbefinnande. Ett välfungerande SAM, där både hälsofrämjande faktorer och riskfaktorer beaktas, är nödvändigt för att säkerställa medarbetarnas hälsa och välbefinnande samt erbjuda attraktiva och hållbara anställningar.

Arbetsledningsrättens gränser och arbetstagares personliga integritet – nya frågor till arbetsrätten och mänskliga rättigheter
Caroline Ferngren & Niklas Selberg

Presentationen lyfter fram och analyserar en grundläggande motsättning mellan den nedärvda arbetsrätten och den samtida tendensen att arbetsgivare inte gör anspråk endast på arbetstagarens *prestation* utan snarare på dess *person*. Två samtida utvecklingstendenser sammanförs: förväntningar på att arbetsrätten ska hantera nya problemställningar och en omfattande rättighetsreglering inom EU.

Begrepp som employer branding gör arbetstagarens livsstil till en del av arbetsgivarens varumärke. Gränsen mellan arbetsliv och privatliv blir diffus, när digitalisering och teknik skyndar på utvecklingen. Det handlar om allt från anspråk på kroppen, som att medarbetare ombeds bära kontaktlinser med reklambudskap eller erbjuds tatuera in företagets logotyp, till frågor om politisk hemvist. Covid-19-pandemin har ytterligare aktualiserat problematiken: arbetsgivaren förväntar sig att få veta hur arbetstagarna förhåller sig till vaccinering och hemarbete har blivit vardag, vilket fokuserar frågor om övervakning och hantering av personuppgifter. Användningen av mjukvaror för övervakning av anställda – Bossware – växer explosionsartat samtidigt som fackföreningsrörelsen efterlyser reglering av gränsen mellan privat och professionellt. Quiet quitting vittnar om behovet av gränsdragning i arbetslivet och Facebook (Meta) satsar på virtuella arbetsplatser:

Metaversum. Teknisk utveckling och artificiell intelligens skapar vidsträckta möjligheter till övervakning och automatiserad arbetsledning, algoritmic management.

Lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, arbetstidslagen (1982:673) och arbetsmiljölagen (1977:1160) ger få svar på ovanstående frågor. Svaren måste i stället sökas i unionsrätten och i instrument om mänskliga rättigheter. Det juridiska uttrycket handlar om i vilken utsträckning arbetsledningsrätten inskränks av mänskliga rättigheter (EKMR) och EU:s rättighetsinstrument.

Metoden som används för att besvara frågeställningen är rättsanalytisk och syftar till att ge en beskrivning av gällande rätt med stöd av en analys av rättskällorna lag, förarbeten, rättspraxis och doktrin i ljuset av mänskliga rättigheter.

Presentationen redovisar preliminära resultat som legat till grund för en ansökan om forskningsmedel (doktorandprojekt) till Forte.

Bundet arbete och ofri fritid – arbetets påverkan på fritiden för butiksanställda
Thea Holmlund

Informationsteknologins utveckling de senaste decennierna har möjliggjort att platser och tider som tidigare varit reserverade för privatliv nu påverkas av lönearbetet. Begreppet *gränslöst arbete* har inom svensk arbetslivsforskning använts för att studera hur dessa förändringar påverkat relationen mellan arbete och fritid. Begreppet fångar situationen för tjänstemannayrken som innebär en viss flexibilitet gällande när och var arbetet kan utföras. Gränslösheten medför ofta både tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid och större frihet att bestämma när och var arbetet utförs. Hur relationen mellan arbete och fritid ser ut för arbetare har inte varit fokus för forskningen. I forskningen om gränslöst arbete har gränser mellan arbete och fritid i arbetaryrken i stor utsträckning betraktats som tydliga. Bilden har varit att arbetet lämnas på arbetsplatsen efter arbetsdagens slut. Denna studies syfte är att belysa hur relationen mellan arbete och fritid ser ut för grupper som tidigare inte varit fokus för forskningen och bygger på en enkätundersökning bland arbetare i detaljhandeln. Trots att dessa arbetare har arbeten bundna till fysiska arbetsplatser och specifika tider, kontrolleras en stor del av deras fritid av arbetet. Otrygga anställningar är en förutsättning för denna kontroll. Genom att företag planerar bemanningen på miniminivå och erbjuder anställda kontrakt med för få timmar att leva på tvingas anställda att vara tillgängliga på fritiden. En stor del av fritiden går åt till att hålla koll på digitala system där extra pass förmedlas. Det ges heller ingen arbetstid till att ta del av jobbrelaterad information, ofta nödvändig för att utföra arbetet, som förmedlas via digitala system. I slutändan blir det mycket obetalt arbete och lite tid kvar till fritidsintressen och sociala relationer. Arbetets påverkan på fritiden för dessa arbetare beskrivs därmed bättre i termer av *ofri fritid* och belyser begränsningarna av hur begreppet *gränslöst arbete* tidigare använts för att förstå relationen mellan arbete och fritid.

VÄLFÄRDSARBETETS GRÄNSER

När gränsen är nådd: Proteststrejker i svensk välfärd 1980–1990
Kristin Linderoth

Under 1980-talet hamnade den offentliga välfärdssektorn i centrum för striden om vilken sorts samhälle Sverige skulle vara, när nyliberala idéer blev en del av den politiska debatten. Trots att de stora välfärdspolitiska förändringarna, som omfattande besparingar,

ändrade styrningsformer och privatiseringar, dröjde till 1990-talet, visar en ny studie av statsvetarna Jenny Jansson och Katrin Uba (kommande, 2023) att välfärdsfrågor var föremål för så mycket som 36 procent av protesterna i det svenska samhället redan 1980–1990. Jansson och Uba kopplar detta till de ideologiska angreppen på den offentliga sektorn, den socialdemokratiska regeringens nedskärningsförslag, samt budgetåtstramningar som genomfördes i kommuner och regioner.

Välfärdsprotesterna tog sig bland annat uttryck i olovliga arbetsinställelser, där anställda lade ner arbetet utan att den fackliga organisationen gett sitt godkännande. Sådana arbetsinställelser, som brukas benämnas vilda, blev vanligare i den offentliga välfärdssektorn under 1980-talet (Thörnqvist 1994). Projektet, som är i ett inledande skede, utforskar vilda strejker i välfärden under åren 1980–1990. Genom fokus på välfärdsanställdas arbetsplatsmotstånd syftar studien till att utveckla förståelsen av den politiska konflikt om den offentliga sektorns organisation och roll i det svenska samhället som ägde rum under perioden.

Projektet består dels av en kartläggning av vilka vilda strejker som genomfördes som protester mot förändringar av verksamhetens förutsättningar, exempelvis mot budgetåtstramningar eller effekter av ändrad resurstilldelning, dels av fallstudier av ett urval av dessa strejker, där personer som själva deltog intervjuas. Kartläggningen bygger på arkivstudier, i form av genomgång och analys av det tidningsmaterial om vilda välfärdsstrejker som finns i Statens förlikningsmannaexpeditions samlingar, och det är denna del av studien som kommer att presenteras. Frågor som besvaras är vilka yrkesgrupper i offentlig sektor som under perioden strejkade vilt i protest mot förändringar av verksamhetens förutsättningar, vad som fick välfärdsanställda att känna att gränsen var nådd och att stridsåtgärder behövde vidtas, samt vilka krav som framfördes av de strejkande.

Vårdarbetarnas protester och arbetsmarknadsstridens rättsliga gränser
Niklas Selberg

Arbetstagarprotester för bättre anställningsvillkor i vården utmanar den kollektiva arbetsrätten och begreppet stridsåtgärd. Presentationen lyfter fram och analyserar ett antal aktuella praktiker bland vårdanställda som alla står i ett spänningsförhållande till den kollektiva arbetsrättens reglering för arbetsmarknadskonflikten. Tre fenomen som förekommer på vårdarbetsmarknaden av idag lyfts fram och kontrasteras med det nedärvda stridsåtgärdsbegreppet:

• Vårdstudenternas samordning kring löneanspråk inför första anställningen.
• Vårdarbetarnas påverkans- och protestmöjligheter i relation till välfärdens organisering och finansiering: den politiska strejken mot nedskärningar och för en bättre välfärd.
• Kollektiva egenuppsägningar som påtryckningsmedel: massuppsägning som stridsåtgärd igår och idag – och lagstiftarens motdrag.

Intressanta likheter och skillnader föreligger mellan vårdarbetares påtryckningsmedel och medbestämmandelagens (1976:580) reglering av arbetsmarknadsstriden. Den nedärvda arbetsrättens modell för intressekonflikt kretsar kring stabila anställningsrelationer och organisationsmässigt handlande – men dessa förutsättningar är ofta inte för handen på dagens vårdarbetsmarknad. Hur kan vårdarbetare använda sin rätt att innehålla sin prestation enligt anställningsavtalet – arbetet – för att utöva påtryckning på vårdens arbetsgivare i de olika regionerna? Hur kan arbetsgivare och lagstiftare utforma sina motdrag mot vårdarbetstagarnas protestaktioner? Vilken betydelse har det för arbetsgivarens handlingsutrymme att vården bedrivs i offentlig regi? Var går gränserna mellan det fackliga och det politiska i en protestaktion? Vad är stridsåtgärd och medbestämmande på arbetsplatsen respektive yttrandefrihet? Presentationen redovisar ett artikelutkast som gör en historisk överblick över de tre ovanstående protestformerna och relaterar dem till gällande svensk kollektiv arbetsrätt. Metoden för analysen är rättsvetenskaplig och utgår från de gängse rättskällorna för att beskriva rättsläget.

PROFESSIONSGRÄNSER

Viljan att vara reko: Biopolitik och professionsetik – rehabkoordineringens janusansikte
Ulrika Flädjemark

I linje med att göra sjukskrivningsprocessen och inte minst arbetsåtergång ett prioriterat område inom vården har rehabkoordinatorn som ny funktion konstruerats. Avhandlingsstudiens syfte har varit att kvalitativt studera rehabkoordinatorn organiserad inom hälso- och sjukvården inom ramen för organisations- och professionsstudier. Två huvudsakliga frågeställningar har formulerats; hur rehabkoordinatorns roll och funktion synliggörs i en vårdprofessionskontext, samt hur rehabkoordinatorn uttrycks som organisatorisk subjektivitet i förhållande till funktionens uppdrag. I studiens semistrukturerade intervjuer av 19 rehabkoordinatorer framkommer genomgående behovet av att klargöra uppdraget efter att tjänsten väl tillträtts; för sig själv, för chefen, för arbetskollegor. Resultatet som visar på den goda viljans produktiva makt och att uppdraget behöver tydliggöras skapar två röda trådar som interagerar med varandra. Funktionens otydlighet medför rolloklarhet i koordinatoruppdraget som blir utgångspunkten för rehabkoordinatorn att finna vägar att klargöra rollen i vardagens agerande. Då flertalet rehabkoordinatorer har en vårdprofession i grunden blir professionen en viktig tydliggörande faktor. Samtidigt gör professionskopplingen att utgångspunkterna blir olika. Avhandlingens teoretiska referensramar med utgångspunkt i Michel Foucaults begreppsvärld avseende styrningsamhällen och subjektivitet utgör en grund till förståelse för de balansstrategier som rehabkoordinatorer tillämpar för att forma sig själva i ett arbete

där varje individs egen tolkning av uppgiften utgör grund för den subjektivitet som formas i rollen. Avhandlingen bidrar till förståelse hur statlig övergripande styrning konstituerar självstyrning av organisatoriska subjekt. I det här fallet den styrning som rehabkoordinatorn utövar visavi sig själv men även genom att låta professionsetiken komma till uttryckt i den subjektivitet som formas. Genom resultaten möjliggörs ett praktiskt kunskapsbidrag om rehabkoordinatorn i organiseringen av sjukskrivningsprocessen. På så sätt kan avhandlingen medverka till en empirisk förståelse för komplexiteten i denna roll, till nytta både för den som är eller ska bli rehabkoordinator och till patienter samt till övriga professioner som funktionen möter.

Nya gränser i och för skolans arbete – om introduktionen av paraprofessionella yrkesgrupper i skolan
Per Lindqvist, Lars Fonseca, Jens Gardesten

Under senare år har flera nya personalgrupper introducerats i skolan. Yrkestitlar som till exempel ”lärarassistent”, ”heltidsmentor”, ”klasscoach” eller ”elevkoordinator” börjar bli allt vanligare. Att dessa yrkeskategorier växer beror till stor del på försök att dämpa problemen med lärarbrist och lärarstress. Hittills har till exempel Skolverket erbjudit nära 2,5 miljarder till skolor för att anställa lärarassistenter eller andra funktioner som kan avlasta så att lärarna kan ägna mer tid åt undervisning. Men orsaker till framväxten av s.k. paraprofessionella yrkesgrupper i skolan kan också spåras i en utvidgning av skolans uppdrag där krav ställs på förbättringar av skolans arbete med extra anpassningar, särskilt stöd och utbyggd elevhälsa. I dessa rörelser där lärares professionella ansvar reduceras samtidigt som skolans ansvar vidgas uppstår ett behov av att eleverna får tillgång till fler vuxna och således att skolans paraprofessionella territorium utvidgas.

I ett Fortefinansierat projekt har fältstudier genomförts på skolor där avlastande tjänster introducerats under senare år. I studierna har vi följt de faktiska processer som uppstår när nya sätt att dela upp arbetet i skolan introduceras. Vi har också undersökt föreställningar om önskvärda avgränsningar mellan professionella uppdrag som beskrivs av de yrkesverksamma. I presentationen kommer vi att delge resultat som visar hur introduktionen av nya tjänster ger upphov till förhandlingsprocesser om gränser mellan såväl skolans professioner som för skolans ansvar. Bland annat visar vi hur nya personalgruppers bristande förståelse för skolan som system kan ge upphov till gränstvister mellan personalgrupper samt göra skolan tillgänglig för uppgifter den möjligen inte bör ha. Vi diskuterar också hur otydliga och utvidgade arbetsbeskrivningar för de nya personalgrupperna skapar utrymme för individuella tolkningar och initiativ, vilket ger upphov till såväl gränstvister som till en gränslös, intensiv och utsatt arbetssituation. Till sist presenteras innehåll och upplägg inför en ny VR-finansierad studie om paraprofessionella yrkesgrupper i skolan.

Mellan prat och handling. Polisens professionalisering och den institutionella verkligheten
Joel Nilsson

Den prestige som är associerad med att yrken uppvärderas och således erkänns till statusen av en profession har utvecklats till en av många yrkens mer påtagliga drivkrafter. Bakom den mer skenbara statusjakten och de många normativa antagande som omgärdar professionaliseringsanspråken befinner sig samtidigt yrkens jurisdiktioner under ständig förhandling och förändring. Här utgör poliskåren ett intressant exempel då dess professionaliserings- och kunskapsorienterade ambitioner under senare år tycks ha ebbat ut och ersatts med ett narrativ som återkommande framhäver kårens otillfredsställande

effektivitet, långsamma handläggningstider och oförmåga att möta morgondagens utmaningar.

Denna delstudie är en del av en sammanläggningsavhandling och ämnar gå bortom den ofta onyanserade framställningen av den svenska poliskåren för att i stället rikta fokus mot uppluckringen av yrkets domäner och i förlängningen av det statliga våldsmonopolet. Studien hämtar inspiration från organisationsteoretikern Nils Brunssons tidigare arbeten med utgångspunkt i att faktiska förändringar sällan materialiseras på de sätt som var planerade, utan att politiker och organisationer snarare pratar på ett sätt och beslutar på ett annat. I form av ett omfattande dokumentanalysarbete undersöks hur polisyrket förändrats över tid, närmare bestämt hur retoriker kring kunskaps-, bildningsideal och professionaliseringsanspråk framförs och hur dessa idéer senare särkopplas och ändras från dess ursprungliga föresatser.

Studien visar hur professionaliseringen av den svenska poliskåren påverkats till följd av myndighetens personalsituation och en förändrad situation på arbetsmarknaden och i det omgivande samhället. Utfall som vid en första anblick kan framstå paradoxala kontextualiseras, där yrkets professionella uppluckring och polisrollens omvandling placeras i ett institutionellt och arbetslivsrelaterat sammanhang.

HÅLLBART LEDARSKAP

Förutsättningar för ett hållbart chefskap inom vården
Sandra Jönsson, Helena Stavreski, Tuija Muhonen

Vård och omsorg står inför en stor utmaning i relation till brist på arbetskraft, inte minst beroende av konkurrensen från andra aktörer på vårdmarknaden. För hälso- och sjukvården handlar det både om att rekrytera ny personal till vårdprofessioner och om att kunna rekrytera och behålla första linjens chefer. Vi vet från tidigare forskning att första linjens chefer inom vård och omsorg ofta har en hög arbetsbelastning, där resurser i många fall inte motsvarar kraven i arbetet, vilket har bidragit till en hög omsättning av chefer. Projektets syfte var att undersöka vilka organisatoriska aspekter som är av särskild vikt med syfte att förbättra förutsättningarna för chefer i organisationen.

Teoretiska utgångspunkter för studien var begreppen psykosocialt säkerhetsklimat och arbetskrav-resursmodellen. Modellen kompletterar och integrerar teorier inom stress- och motivationsforskning i arbetslivet.

Totalt genomfördes 43 semistrukturerade intervjuer med chefer på olika nivåer i tre olika verksamheter (19 enhetschefer, 6 sektionschefer, 7 områdeschefer, 5 verksamhetschefer, en sjukhuschef, samt tre HR-chefer, och två huvudskyddsombud). Intervjuguiden anpassades till intervjupersonens position, men stommen i intervjuguiden var gemensam och bestod av frågor om: vägen till chefskapet, roller och ansvar, tillit, autonomi, etc. Intervjuerna analyserades tematiskt vilket resulterade i följande teman:

1) Strukturella förutsättningar
    - Bemanning och rekrytering
2) Individuella förutsättningar
    - Vägen till chefskap
- Kunskap och kompetens
- Ledarskapsideal
- Sociala nätverk och stöd
3) Organisatoriska förutsättningar.
- Stöd från högre chefer

- Tillit
- Autonomi
- Rumsliga aspekter
- Antal medarbetare
- Delat ledarskap
- Chefstöd

Verkligheten beskrivs olika på olika ledningsnivåer vilket formar upplevelsen av bristande stöd från den högsta ledningen som upplevs undvika att prioritera i relation till de strukturella förutsättningarna. Genom ett tydligt handlingsutrymme och stöd från högre chefer samt ett organisationsövergripande arbete kan rollen som första linjens chef bli mer hållbar.

Förstalinjechef - ett kravfyllt uppdrag med rätt förutsättningar?
Jonas Svanström

Syfte
Syftet med studien var att beskriva förstalinjechefers skildring av sina förutsättningar i rollen två år efter att arbetsgivaren tagit initiativ till att förbättra deras arbetssituation samt beskriva vad som är av betydelse för att de ska fortsätta på sina uppdrag.

Bakgrund
Förstalinjechefer inom hälso-och sjukvården har ett komplext uppdrag där de balanserar flera krav för att uppfylla organisatoriska mål. Kraven att uppnå en hög produktionsnivå av vården med hög kvalitet ofta med ekonomiska begränsningar och brist på tillgång till personalresurser bidrar till en hög arbetsbelastning. En ökad administrativ arbetsbörda kan orsaka stress samt minska förstalinjechefernas möjligheter för ett aktivt ledarskap i verksamheten.

Design
Kvalitativ beskrivande ansats

Metod
20 individuella semistrukturerade intervjuer med förstalinjechefer inom hälso-och sjukvården genomfördes i en mellanstor region i Sverige. För att analysera intervjuerna användes kvalitativ innehållsanalys.

Preliminära resultat
Intervjuade chefer hade svårt att dra någon slutsats om regionens intention att minska deras arbetsbelastning medfört någon förändring. Att bli förberedd på vad chefsuppdraget innebar ansågs vara en viktig förutsättning då det ofta upplevdes vara en skönmålad beskrivning vid rekrytering av förstalinjechefer. Även att, på eget ansvar, planera sitt arbete och att skapa en balans mellan arbetet och fritiden upplevdes som viktigt. Ett välfungerande samarbete med chefskollegor gav avlastning och stöttning samt att samarbetet med närmsta chef fungerade upplevdes vara betydande förutsättningar. Täta chefsbyten påverkade arbetet i ledningsgruppen med en bristande kontinuitet samt att det tog tid att skapa förtroende för varandra. Att ha tillgång till fungerande stöd och administrativa stödfunktioner upplevdes även vara viktigt. Att utveckla verksamheten tillsammans med medarbetarna ansågs vara en tuff men rolig utmaning som motiverar förstalinjechefer att fortsätta på sina uppdrag.

Nyckelord
Förstalinjechefer, arbetsbelastning, arbetsvillkor, kvalitativ forskning

Undersköterskors upplevelser av psykologisk trygghet med utgångspunkt i språk och etnicitet
Elisabeth Wallberg & Pär Löfstrand

De senaste decennierna har antalet privata utförare inom välfärdssektorn ökat i Sverige. Många som arbetar inom den vårdnära sektorn har utländsk bakgrund. Hur dessa medarbetare upplever sin psykosociala arbetssituation är relativt outforskat ur ett kvalitativt perspektiv. Majoriteten av tidigare forskning med denna målgrupp har bedrivits kvantitativt och på större statliga eller privata organisationer. Denna studie undersöker hur etnicitet, kultur och språkliga förutsättningar påverkar den psykologiska tryggheten (Edmondson, 1999), och gruppdynamiken på två särskilda boenden i en svensk storstadsregion. Studiens resultat grundar sig på djupintervjuer med nio deltagare. Två av informanterna har ursprung

från länder i Nordafrika, två från Sydamerika, två från Centralafrika, två från länder i Mellanöstern och en med ursprung i ett land i Asien.

Studien tar teoretiskt avstamp i stereotypinnehållsmodellen (Fiske et al., 2002; Kassin et al., 2011). Denna bygger på att människor är evolutionärt predisponerade för att bedöma en människas avsikt att antingen skada eller hjälpa (värmedimensionen) och dels att bedöma en människas förmåga att agera på den upplevda avsikten (kompetensdimensionen). Detta blir särskilt tydligt på en arbetsplats med anställda ur ett flertal olika etniska grupper med olika kulturella och språkliga förutsättningar, både i samspelet sinsemellan och gentemot vårdtagarna. Resultaten från studien visar att ledningens roll att mobilisera både små och stora arbetsgrupper till vidareutveckling som centralt för medarbetarnas upplevelse av psykologisk trygghet. Speciellt viktigt är det att gruppledaren betraktas som en person som medarbetarna kan lita på och som agerar för gruppens och individernas bästa intresse. Intervjuerna visar även att tiden för att utföra sina arbetsuppgifter och resurser för att utföra dem succesivt har minskat. Stressen över att inte hinna med arbetet på ordinarie tid medverkar till att minska den psykologiska tryggheten. Slutligen visar resultaten att egna initiativ inte premieras, i stället följs invanda mönster, vilket inte gynnar gruppdynamiken och förutsättningarna för en psykologiskt trygg arbetsmiljö.

FRÅN OHÄLSA TILL HÄLSA

Hälsofrämjande job crafting i samspel med arbetserfarenhet och individuella förutsättningar bland medarbetare inom hälso- och sjukvården
Ellen Jaldestad, Andrea Eriksson, Lotta Dellve, Göran Jutengren, Åsa Tjulin

Job crafting kan definieras som medarbetares sätt att själva forma och förändra sina arbeten, för att optimera tillgängliga resurser och hantera utmaningar i arbetet. Job crafting har tidigare kopplats till många positiva effekter för individer, till exempel arbetsengagemang och arbetstillfredsställelse. Ett stödjande ledarskap, autonomi i arbetet och samarbete mellan olika professionsgrupper är exempel på vad som kan främja job crafting i vården. Men kunskap om hur individuella förutsättningar, så som exempelvis arbetserfarenhet, bidrar till medarbetares strategier att försöka forma och förändra sina arbeten är ännu begränsad. Övergripande syfte i denna pågående studie är att undersöka hur individuella förutsättningar samspelar med hur individer job craftar på sätt som främjar deras hälsa. Studien kommer särskilt fokusera hur arbetserfarenhet samspelar med job crafting, men även samspel mellan familjeliv och professionstillhörighet kommer att analyseras. Djupintervjuer har genomförts med sexton medarbetare med olika professioner på fem olika vårdenheter. Respondenternas erfarenhet i det nuvarande arbetet varierar mellan sex månader och 43 år. De preliminära resultaten indikerar olika job crafting strategier och motiv till dem bland respondenter med längre och kortare arbetserfarenhet. Med kortare arbetslivserfarenhet fokuseras att lära sig sitt nya yrke samt att bygga relationer med kollegor för stöd och erfarenhetsutbyte. Mer erfarna respondenter fokuserar mer på att vårda sina sociala relationer och på meningsskapande förändringar i arbetet, för att trivas och må bra i arbetet snarare än att utvecklas professionellt. Respondenter med familjer fokuserar förändringar de gör i arbetet på att få en bra balans mellan arbete och privatliv. Gemensamt för respondenterna, oavsett profession och hur mycket arbetserfarenhet de har, är att de förändringar de gör i arbetet oftast är kopplade till att deras patienter ska ha det så bra som möjligt.

Att installera hälsa
Maria Johansson & Leif Berglund

Anställda inom installationsbranschen ser till att byggnader och infrastruktur fungerar som det är tänkt och branschen har en central roll i skapandet av ett hållbart och energieffektivt samhälle. Inom installationsbranschen finns några stora företag, men merparten är små företag som specialiserat sig inom ett eller ett fåtal områden. Små företag har ofta begränsade resurser att satsa inom arbetsmiljöområdet samtidigt som de även tenderar att vara särskilt utsatta för arbetsmiljörisker. Företagshälsor har å sin sida kompetens för att stödja företag inom arbetsmiljöområdet, men de små företagen nyttjar deras tjänster i mindre utsträckning än större företag. Ett närmare samarbete dem emellan skulle således kunna leda till bättre arbetsmiljö för anställda i dessa företag.

I det här projektet som finansieras av Afa försäkring och SBUF undersöks och analyseras goda exempel på när samarbetet mellan företagshälsor och installationsbranschens små företag medfört förbättringar i arbetsmiljön. Detta för att identifiera förutsättningar för framgångsrika arbetssätt som sedan kan spridas vidare inom och utanför branschen. Semistrukturerade intervjuer genomförs med representanter från små företag som upplever att de har ett bra samarbete med sin företagshälsa, och med den företagshälsa som de samarbetar med.

Preliminära resultat pekar på att de samarbeten som upplevs väl fungerande kännetecknas av ömsesidig kommunikation där båda parter upplever sig sedda och igenkända. Vidare anpassar företagshälsorna sina informationsinsatser till kundföretagens nuvarande kunskapsnivå inom arbetsmiljöområdet och företagshälsan har också goda kunskaper om rådande kollektivavtal. De samarbeten som beskrivs bidra till bättre arbetsmiljö har väl fungerande återkoppling efter utförda tjänster. Resultaten visar också att de goda exemplen är undantag och ger således inte en bild av hur samarbeten generellt ser ut.
Projektet, som är inne i sin slutfas, genomförs i dialog med representanter från Installatörsföretagen, Elektrikerna, Byggnads, Sveriges företagshälsor samt representanter från en företagshälsa och två installationsföretag.

Klimakteriebesvär, arbetsförmåga och möjlighet till anpassningar av arbetet?
Lotta Dellve, Josefin Persdotter, Linda Åhlström, Viktoria Wahlström

Bakgrund
Trots att klimakteriebesvär är vanligt är problematiker i arbetet kopplade till menopaus ofta osynliga på arbetsplatser och i svenska forskningsstudier. Dock finns goda exempel på hur svenska företag utvecklat arbetsanpassningar samt internationella studier. Dessa visar samband mellan klimakteriesymptom och arbetslivskvalitet, sjukskrivning, arbetsförmåga och intention att lämna arbetet. Till klimakteriesymptom kan vasomotoriska (värmevallningar och nattliga svettningar) och urogenitala symtom (torra och sköra slemhinnor) räknas samt ibland sömnsvårigheter, nedstämdhet, led- och muskelvärk.

Syfte
Att utforska betydelser av klimakteriesymptom och möjlighet till arbetsanpassningar (generella/individuella) för arbetsförmåga, intention att lämna och pensionspreferens.

Metod
En enkät distribuerades till samtliga kommunalt anställda kvinnor i en storstad, 55 år och äldre. 3528 kvinnor besvarade enkäten (rr=77%). I den statistiska bearbetningen undersöktes förekomst och grad av klimakteriebesvär samt förekomst och betydelse av generella och individuella anpassningar för arbetsförmåga och intention att lämna arbetet.

Även arbetsplatsens lokalisering, ledarskap, sociala relationer och möjlighet till återhämtning undersöktes.

Preliminära resultat indikerar att symtom i form av enbart vallningar och svettningar inte hade signifikant betydelse för arbetsförmåga eller pensionspreferens. Dock hade klimakteriebesvär med flera symtom, såsom även sömnbesvär, nedstämdhet och ångest betydelse för arbetsförmåga. Pensionspreferens tycktes inte påverkas ens av mer sammansatta besvär. Arbetsplatsens placering och föränderlighet tycktes ha mindre betydelse men arbetsplatsens personliga betydelse modererade/ buffrade på ett positivt sätt klimakteriebesvärens påverkan. De preliminära resultaten visade också att det var ovanligt att kvinnor med klimakteriebesvär kunde förhandla sig till individuella anpassningar av arbetet efter sina behov och besvär. I de fortsatta analyserna kommer fler arbetsförhållanden samt förhållanden som underlättar arbete trots besvär att fokuseras.

COVID-19 related individual work, managerial factors and exhaustion among general practitioners in Sweden: A cross-sectional study
Helena Månsson Sandberg, Bodil J. Landstad, Åsa Tjulin, Emma Brulin

Background: A Swedish study found that more than 16% of general practitioners (GPs) had exhaustion in spring 2021. A knowledge gap remains about the impact of COVID-19 related individual work and managerial factors on exhaustion among Swedish GPs. This study therefore explores the association between exhaustion and COVID-19 pandemic related individual work and managerial factors among Swedish GPs who managed COVID-19 patients, compared to those GPs who did not.

Methods: Cross-sectional data was drawn from the Longitudinal Occupational Health survey in Health Care Sweden study, which included a representative sample of practicing doctors in Sweden. The sample consisted of 6699 doctors with a response rate of 41.2%. This study constitutes a sample of doctors who reported working in primary care facilities at the time of data collection reaching 1013 GPs. The Burnout Assessment Tool was used to assess the level of exhaustion. Questions were also asked about pandemic related, individual work and managerial factors. The data was analysed using descriptive statistics, and multivariate logistic regression.

Results: The results showed that moral and emotional distress, excess workload and perceived unsatisfactory management (supportive, work environment and clinical management) increased the risk of GPs who managed COVID-19 patients reporting exhaustion. Furthermore, the results showed that satisfactory management can to some extent protect against the negative effects of moral and emotional distress and excess workload.

Conclusions: COVID-19 related individual work and managerial factors had a significant impact on the mental health of GPs who managed COVID-19 patients during the pandemic. In the aftermath of the COVID-19 pandemic and in preparation for future major crises that have a high impact on healthcare, there is a need to investigate the measures that can be taken to enable GPs to carry out their work, while maintaining their health.

Plenarföreläsare

Sociala relationer i arbetslivet.
Om gränsdragningar och ansvarsgörande

FD Malin Espersson är sociolog och verksam som lektor vid Institutionen för tjänstevetenskap vid Lunds universitet. I sin forskning intresserar Malin sig för förändring, jämställdhet och arbetsvillkor. Hennes avhandling *Mer eller mindre byråkratisk: En studie av organisationsförändringar inom Kronofogdemyndigheten* (2010) förärades Arbetsmiljöhögskolans pris för bästa avhandling i Sverige inom forskningsområdets arbetsliv och arbetsmiljö som delades ut i samband med den årliga FALF-konferensen 2011.

För närvarande arbetar Malin med projektet *Hållbara arbetsvillkor i den kreativa sektorn: Spelutvecklares arbetssituation i dataspelsbranschen*. Syftet med studien, som finansieras av Forte, är att öka kunskapen om den svenska dataspelsbranschens arbetsvillkor och arbetskultur. I år påbörjar Malin också Flexitprojektet *Jämställdhetsintegrering – från en byråkratisk process till ett ”görande” som skapar reella skillnader*. Projektet finansieras av Riksbankens jubileumsfond och drivs i samarbete med Lunds kommun med syftet att undersöka vad som krävs för att skapa en effektiv och genomgripande förändring som driver jämställdhetsarbetet framåt. Lunds kommun efterfrågar kunskap om hur själva ”görandet” kan bli funktionellt och skapa verkliga skillnader och projektet ska bidra till att utveckla mer konkreta former och metoder som hjälper kommunen att uppnå jämställdhetsmålen.

Publikationer i urval

Espersson, M., Bergmasth, M., Andersson Cederholm, E., (forthcoming) Passion With A Price? Responsibility for Content and Conditions of Creative Work in the Digital Games Industry, In: Andersson Cederholm, E., Lindqvist, K., Warkander, P. and de Wit Sandström, I., *Creative Work: Conditions, Contexts and Practices*. London: Routledge.

Espersson, M., Lidén, A., Westrup, U. (kommande) Urholkade sociala relationer i distansarbete under covid-19-pandemin, I: *Arbetsmarknad och arbetsliv*.

Espersson, M., Bergmasth, M., Andersson Cederholm, E. (2022) Kreativitet och ekonomi: värden och dilemman i dataspelsbranschen, I: *Arbetsmarknad och arbetsliv* 28, 3-4, s. 8-27.

Espersson, M. (2014) Isärkoppling som strategi. Om spänningen mellan meritokrati och likabehandlingsarbete vid ett svenskt lärosäte, I: Sandell, K. (red.) *Att bryta innanförskapet. Kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademin.* Göteborg och Stockholm: Makadam.

Till er tjänst?
En arbetsgeografisk betraktelse över det gigifierade servicearbetets gränser och gränslöshet

FD Kristina Zampoukos är docent och lektor i kulturgeografi vid mittuniversitetet. Hennes forskning sker i brytpunkten mellan feministisk geografi, arbetsgeografi samt befolkningsgeografi (särskilt migration) och kretsar i huvudsak kring frågor som rör arbetsliv och arbetsmarknad. Hon har studerat deltidsarbete och deltidsarbetslöshet inom vård och omsorg i Sverige, arbetsvillkor och arbetskraftsrörlighet inom hotell- och restaurangbranschen, samt temporär och cirkulär arbetskraftsmigration från Sverige till Norge.

Kristinas nuvarande forskning handlar om trakasserier och hot om våld på hotell- och restaurangarbetsplatsen, samt om gig-ekonomin och tillvaron som gig-arbetare.

Publikationer i urval

Zampoukos, K. (2022) Precarious jobs, precarious people in times of a pandemic: the impact on tourism workers and spaces of work. In: Handbook of Tourism Impacts. Cheltenham: Edward Elgar, pp. 183-195.
Zampoukos, K. (2021) The hospitable body at work - A research agenda. In Gender, Work & Organization, 28(5), pp. 1726-1740.
Zampuokos, K. (2021) Thinking through intersectionality at work: A feminist-and-labour geographer's approach. In: Sjöstedt, A., Giritli Nygren, K., Fotaki, M. Working life and gender inequality: intersectional perspectives and the spatial practices of peripheralization. New York, NY: Routledge.
Zampoukos, K., Knutsen, H.M., Kiil, M.B., Olofsdotter, G. (2018) Mobile with an agency: Negotiating the spatiotemporalities of the temp migrant worker. In: Geoforum, 93, pp. 40-47.

Äldre arbetstagare i arbetsrättens gränsland. Om samspel mellan anställningsskydd, diskrimineringsskydd och kollektivavtal i Sverige och EU

Mia Rönnmar är professor i civilrätt, med inriktning mot arbetsrätt och arbetsmarknadsrelationer, vid Juridiska fakulteten vid Lunds universitet. Hon var fakultetens dekan under perioden 2015–2020, och var som President för den internationella och tvärvetenskapliga organisationen ILERA (The International Labour and Employment Relations Association) huvudansvarig för organisering av ILERAS:s 19:e världskongress som hölls i Lund i juni 2021 på ämnet *Making and Breaking Boundaries in Work and Employment Relations*.

Mia Rönnmar har omfattande erfarenhet av internationellt och komparativt forskningssamarbete och har varit gästforskare vid ledande internationella universitet, exempelvis the European University Institute, the London School of Economics och Sydney University. Hon koordinerar forskningsmiljön the Norma Research Programme, en tvärvetenskaplig forskningsmiljö vid den Juridiska fakulteten och ett forskningscentrum knutet till the Labour Law Research Network. Fokus ligger på den rättsliga regleringen av vardagsliv och social integration på nationell, EU och internationell nivå liksom på arbetsmarknad, social välfärd, åldrande befolkning och familj. Mia Rönnmar har utfört expertuppdrag för internationella organisationer, inklusive ILO och Europeiska kommissionen, myndigheter och arbetsmarknadens parter. Hennes aktuella forskning fokuserar på äldre arbetstagare och samspelet mellan anställningsskydd, diskrimineringsskydd och kollektivavtalsreglering respektive europeiska jämförande studier av care workers (arbetstagare i vård och omsorg), och deras arbetsvillkor och arbetssituation.

Publikationer i urval

Rönnmar, M. & Iossa, A. (2022) CODEBAR. Comparisons on Decentralised Bargaining: Towards New Relations between Trade Unions and Works Councils? Swedish Country Report.

Rönnmar, M. (2019) Autonomous Collective Bargaining in Sweden under Pressure. In: López López, J. (eds.) Collective Bargaining and Collective Action. Labour Agency and Governance in the 21st Century. Oxford: Hart.

Rönnmar, M. (2019) Fundamental Rights and Swedish Labour Law. In: Bellace, J.R. & ter Haar, B. (eds.) Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law. Cheltenham. Edward Elgar.

Numhauser-Henning, A. & Rönnmar, M. (2015) Age Discrimination and Labour Law. Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond. Alphen a/d Rijn: Kluwer Law International.

*