



CONFERENCE PROGRAMME

Sustainable HRM and Working-Life Practices

17-19 JUNE 2024 GOTHENBURG



School of Business, Economics and Law
Vasagatan 1 405 30 Göteborg

The conference is held at the University of Gothenburg. CGHRM and FALF are the main organizers and co-organizers are the following center formations: AgeCap, SDG8 Initiative, WE Work Employment.



UNIVERSITY OF
GOTHENBURG

FALF
forum för
arbetslivsforskning

CONTENT

WELCOME	1
CONFERENCE ORGANIZERS	3
OUR KEYNOTES	5
SPONSORS	8
GENERAL INFORMATION	9
PROGRAMME	11
LIST OF ABSTRACTS AND PRESENTATION TRACK	25
ABSTRACTS	33
PARTICIPANTS LIST	186

WELCOME

Welcome to the Sustainable HRM and Working-Life Practices Conference 2024!

We are thrilled to host this international and interdisciplinary event from June 17–19 in the beautiful city of Gothenburg.

The conference is held in premises at the School of Business, Economics and Law at Vasagatan 1. (see vasagatan 1 göteborg - Sök (bing.com) or map in attached file)

The program features keynotes, symposiums, many presentations and panel discussions that will address sustainable working-life and HRM from a range of perspectives. The languages of the conference are English and Swedish. Which sessions take place in English or Swedish is clearly stated in the program. Throughout the conference, there are sessions in both languages, but keynotes will be given in English.

Presenters: See the preliminary program attached, when you have your presentation/symposium/workshop. As informed about before:

- Oral presentation of an abstract is presented in 10 – 15 minutes and is followed by 5 minutes of discussion (20 minutes in total)
- Full paper is presented in 10-15 minutes and is followed by 15 minutes of discussion (25 minutes in total)
- Workshops, symposia, and special sessions, according to the program and the chair of each symposium.
- Posters will be displayed centrally located for the conference

Bring your presentation on a USB and upload in the break before the session/stream/symposium/workshop. You may also send your presentation to the chair of the session (see the program), at the latest on Thursday 13th June.

We look forward to your participation and hope you enjoy both the conference and your time exploring Gothenburg.

Sincerely,

Organizing committee

Lotta Dellve, Stefan Tengblad, Freddy Hällstén, Monica Bäck Andersson, Donika Nord, Jing Wu, Maria Norbäck

CONFERENCE ORGANIZERS

ABOUT WE

The Work and Employment Research Centre (WE) is a center that promotes and supports research, education, innovation and utilization in the field of sustainable work and employment. The center is a platform for national and international research and an interface between business, government organizations, and academia. WE organizes open seminars and hearings for researchers, policy maker and practitioners on current issues in the field. WE provides a pool of experts for research and evaluation assignments. WE also initiates and coordinates research applications and support doctoral education within the field of work and employment. [Work and Employment Research Centre \(WE\) - Work and Employment Research Centre \(WE\), University of Gothenburg, Sweden \(gu.se\)](#)

ABOUT FALF

Forum för arbetslivsforskning (FALF), 'The Swedish Association for Working Life Research, is a national network in Sweden for researchers in the fields of work science, working life, occupational health research, and related areas. The association aims to strengthen work life research in Sweden by providing a platform for researchers in the field, participating in debates on work life research topics, initiating and promoting collaborative research projects, organizing courses within doctoral education, encouraging recruitment of work life researchers, stimulating publication in primarily Swedish journals, hosting a recurring conference on current work life issues. FALF annually organizes a national conference, awards an annual prize for the best dissertation in the field of occupational health and work life research, award the best international publication, and collaborates with journals such as Arbetsmarknad & Arbetsliv, Arbetsliv i omvandling, and Arbete & Hälsa. [FALF | forum för arbetslivsforskning](#)

ABOUT CGHRM

The Centre for Global Human Resource Management (CGHRM) is a meeting place and knowledge hub for HRM-related topics. Through broad research collaborations, CGHRM initiates, develop and drive relevant HRM research in a continuous dialogue with public and private sectors, and disseminate research results. The overarching aim is to strengthen Swedish competitiveness by contributing to research and development in work policy and a sustainable and balanced working life. The aim is achieved through close contacts with partners from working life, especially HR

professionals, and HRM researchers from the University of Gothenburg and other Swedish and Nordic universities, with activities such as seminars, conferences and collaborative projects based on a multidisciplinary basis. The Centre for Global HRM is the Swedish representative for the international network Cranet and in charge of the survey in Sweden. The Cranet survey is a regular international comparative survey of organisational policies and practices in comparative HRM across the world. [Centre for Global Human Resource Management](#).

ABOUT SDG8 Initiative

The SDG8 Initiative focus on the contribution of academia to reach the sustainability development goal 8. The aim is to engage and support a global community of researchers and practitioners to promote decent work and inclusive sustainable economic growth and employment for all. This is done by research and policy interaction that focus on solutions to growth and work related challenges through collaboration among researchers and practitioners in local and global contexts. The SDG8 Initiative is collaborating with universities around the world through IAU – International Association of Universities. At University of Gothenburg, EfD – research Center (Environment for Development) is coordinating the work.

[Environment for Development, Göteborgs universitet \(gu.se\)](#)

[The SDG 8 Initiative | University of Gothenburg \(gu.se\)](#)

ABOUT AGE GAP

Agecap - Centre for Ageing and Health is a research center for ageing and health, hosting over 160 researchers and research staff from six faculties and 18 departments. The center perform multidisciplinary research with the goal to increase capability and quality of life. Agecap/Lexliv examines aspects of, for example, capability of eldercare organizations and senior employees.

[LEXLIV - Labour Market Exit and Living Conditions in Old Age | Göteborgs universitet \(gu.se\)](#)

[Centre for Ageing and Health, University of Gothenburg \(gu.se\)](#)

OUR KEYNOTES



Prof. Dr. Alex Burdorf

“How can we facilitate working longer in good health?”

Prof PhD Erasmus MC Rotterdam, Netherlands. He has a lifelong fascination for the interrelatedness of work and health. He has conducted many studies illustrating how working conditions impact working careers, but also demonstrated the importance of decent work for health. He is interested in the capability approach and work-related factors that enable workers with health problems to remain in the workforce.

The lecture presents a conceptual framework of social determinants, work, and health, and discusses emerging global challenges in the nature and availability of work. The concept of working life expectancy to capture the number of years in paid employment across working age in particular groups will be used to illustrate the large differences in working careers across strenuous working conditions. The paper examines the macro-, meso-, and micro-level factors determining working careers, and strategies at each level to promote being able to work longer in good health.



Celeste P.M. Wilderom, PhD

“How to Become an Organization in which Substantial Learning takes place: Every Day, by Everyone”

Professor Ph.D in Psychology, State University of New York (USA, 1987), and in Change Management & Organizational Behaviour (International) Business Administration: University Twente, Enschede, the Netherlands. Her research focuses on leader-behavioural determinants of highly effective organizations, teams and (high-tech) employees, change (incl. OD) and work cultures/climates. She prefers to conduct field studies in which use is made of longitudinal surveys and also of video-based behavioural and physiological observations. Often, quantitative and qualitative data are being combined as well.



Prof. Johanna Rickne

“Gender equality, work and labour market”

Professor PhD of Economics at the Swedish Institute for Social Research, Stockholm University, and part-time Professor of Economics at Nottingham University and the Stockholm School of Economics. Her research includes gender equality, integration and economics in the labor market. She has contributed to raising the profile of gender equality issues in the public sphere and among policymakers. In 2023 she received several awards: SNS Prize, Assar Lindbeck Medal.

Gender-based sorting of women and men into different occupations and workplaces in the labor market contributes to women's lower economic resources, status, and voice in society. This lecture discusses research on how interpersonal work conditions contribute to this sorting. Interpersonal work conditions refer to the ways people behave toward each other at work. These conditions can range from positive behaviors, such as caring for colleagues, to negative behaviors, such as sexual harassment.



Prof. Johannes Siegrist, PhD

"The role of professional training in improving quality of work (SDG 8)"

Professor, PhD and distinguished researcher in medical sociology. Institute of Medical Sociology | Centre for Health and Society Medical Faculty | Heinrich-Heine University Düsseldorf, Germany <https://www.uniklinik-duesseldorf.de/en/institute-of-medical-sociology> His research primarily focuses on the interplay between work and health. Notably, he has extensively studied the concept of “effort-reward imbalance” at work and its impact on health outcomes. He has received several rewards, including the Lifetime Achievement Award from the International Society of Behavioral Medicine in 2021. His work has significantly contributed to our understanding of the complex relationship between work-related stress and health. He is now dedicated

to support further developments – through professional training - of sustainable work (SDG 8)

Strengthening knowledge, skills, and ethical values of HRM professionals through academic training programs provides a valuable resource of coping with major challenges of modern work. Promoting decent work for all (SDG 8) is one such challenge. This lecture explores how this challenge can best be addressed in respective curricula of Business Schools (for future HRM experts), Medical Schools (for future occupational health experts), and Applied Universities (for future occupational safety experts). Acquiring solid knowledge on how modern working conditions affect employees' health is an overarching aim in this context. This is illustrated by new scientific evidence on selected health threats. In the main part, findings from of a European survey on how SDG 8 has been integrated in these three types of training programs are presented. Currently, this survey is extended to a range of African Universities. Promises and limitations of this approach are briefly discussed.

SPONSORS



UNIVERSITY OF
GOTHENBURG



Swedish Research Council for
Health, Working Life and Welfare

Jan Wallander and Tom Hedelius Foundation

Tore Browaldh's foundation

Handelsbanken



Partnership programme
at



GÖTEBORGS UNIVERSITET
HANDELSHÖGSKOLAN

GENERAL INFORMATION

Registration

Gothenburg is a city undergoing significant development, and there's a lot happening beneath the School of Business, Economics, and Law as well! Under our building, a new train station is being constructed, which will improve connectivity, along with a brand new university building.

Below is map of the building's interior. The A-building is where the main entrance is located. Streetaddress: [Vasagatan 1](#)



Registration during the 17th of June will be done at the main entrance. Registration on the other times will be held at information desk at Hyllan/Café.

Hyllan (second floor of Café). in which many of the lunches and breaks are held is in level four in house E.

There will be an information desk set up at Hyllan during the entirety of the conference – so if you have questions you know where

to find us! This is where you can register late if you need to also.

Social Activities

Lunch and Fika

All the lunches and coffee breaks will be set up at Hyllan (E-house level 4).

Dinners

For all: Welcome mingle on the 17th is held at the Café, 3rd floor, E-house!

For those who registered: Dinner on the 18th is held at [Clarion Draken Hotell](#) on the second floor.

What can you do during your stay in Gothenburg

Haga

Haga is one of the oldest neighbourhoods in Gothenburg. It's also just about a hundred meters from the school.

<https://www.goteborg.com/en/guides/haga>

Paddan

Step aboard the Paddan sightseeing boats in the centre of the city at Kungsportsplatsen. See the old moat and canals that date from the 17th century while learning about the history of Gothenburg's construction and defence.

<https://www.goteborg.com/en/places/paddan-2>

Archipelago

Don't miss a visit to the Gothenburg's idyllic archipelago. More information:

<https://www.goteborg.com/en/guides/gems-in-the-gothenburg-archipelago>

<https://www.goteborg.com/en/guides/getting-to-the-archipelago>

Internet

How to connect to eduroam?

Go to Wi-Fi settings and select '**eduroam**'. When prompted for a username, enter your University email address. Enter your university password.

Other WiFi

There is also an unencrypted network called **GoteborgsUniversitet**, which is intended for university guests.

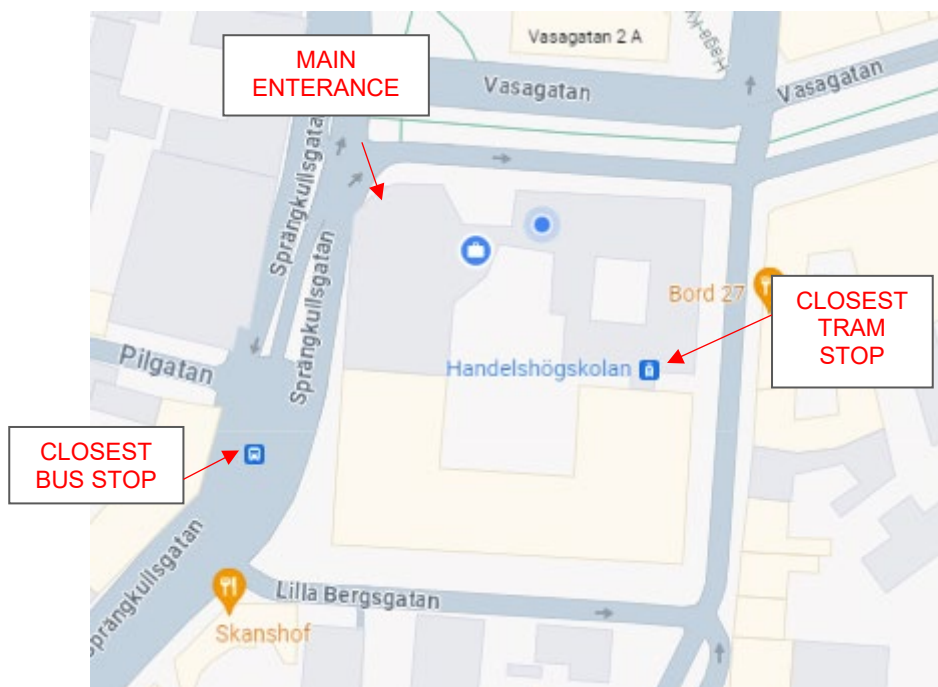
Language

The conference will be conducted in both English and Swedish. In the program, the language for each sessions are clearly marked.

Transportation

Västtrafik operates busses and trams in Gotheburg. In the Västtrafik To Go app you can both search for travels and buy a ticket. The app is available for Iphone or Android. Download it on the App store or Google play.

<https://www.vasttrafik.se/en/travel-with-us/fore-the-journey/Trip-Planner/>



Room	Malmsten	Room E43	Room Volvo	Room SEB	Room E44	Room E45	Room C33	Room B41
DAY 1, June 17th								
11:30-12:30	Registration and badge-pick up - Main entrance, Vasagatan 1							
12:30-13:50	SLOT	Welcome + Keynote Speaker: Alex Burdorf <i>How can we facilitate working longer in good health?</i>						
14:00-15:05	1	SYMPOSIUM: Ageing society Decent work and care (Swe)	SYMPOSIUM: HRM in the Postpandemic World (Eng)	EQUAL 1 (Eng)	SUS HRM 1 (Eng)	SUS W 1 (Eng)	SYMPOSIUM: Longitudinal Research in HRM (Eng)	SUS W 2 (Swe)
15:05-15:30	2	Coffe break, Hyllan						
15:30-16:30	3	Cont.(Swe)	FLEX 1 (Eng)	GREEN (Swe)	SUS HRM 2 (Eng)	SUS W 3 (Eng/Swe)	ABUSE (Eng/Swe)	SUS W 4 (Swe)
	4							
	5							
16:30-17:30	6		SYMPOSIUM: Retention of Doctors (Eng) (starts 16.45)			SYMPOSIUM: Algoritmic management (Eng) (16.30)		
	7							
18:00	Reception, buffet and live music, Hyllan							
DAY 2, June 18th								
8:45-10:15	8	AGE 1	FLEX 2	SYMPOSIUM: SDG8 (Eng)	SYMPOSIUM: Artificial intelligence in HRM (Eng)	SUS W 5 (Eng)	LEAD 1 (Eng)	Workshop; drama in teaching (Swe)
	9	(Swe)	(Swe)					
	10							
10:15-10:45	Coffe break, Hyllan							

10:45-11:30		Keynote Speaker: Johannes Siegrist – <i>The role of professional training in improving quality of work (SDG8)</i>						
11:30-12:30	Lunch, Hyllan							
12:30-13:15		Keynote Speaker: Celeste P.M. Wilderom <i>How to Become an Organization in which Substantial Learning takes place</i>						
13:30-14:30	11 12	Award Ceremony FALF	SYMPOSIUM: Nordic HRM (Eng)		SUS HRM 3 (Eng)	SUS W 6 (Eng)	LEAD 2 (Eng)	
14:30-15:00		Coffe break, Hyllan						
15:00-17.30	13 14 15	AGE 2 (Eng)	FLEX 3 (Eng/Swe) GEN HRM 1	SYMPOSIUM: Voice and Silence (Eng)	DIGITAL 1 (Eng)	COMP MGMT (Eng)	LEAD 3 (Swe)	SUS W 8 (Swe)
16:30-17:30	16 17	Workshop: Welfare technology (Swe)	(Eng) (starts 16.00)			SUS W 7 (Eng)		
17:35-18.15							FALF- Annual Meeting (Sw) C33	
Dinner at Clarion Hotel								
18:45 -00.30		Draken, Olof Palmes Plats						
DAY 3, June 19th								
8:45-10:15	18 19 20	SUS W 9 (Eng)	GEN HRM 2 (Eng/Swe)	EQUAL 2 (Swe)	DIGITAL 2 (Eng/Swe)	MEANING (Swe)	LEAD 4 (Eng)	SUS W 10 (Swe)
10:15-10:45	Coffe break, Hyllan							
10:45-11:30		Keynote Speaker: Johanna Rickne <i>Gender equality, work</i>						
11:30-12:20		Panel discussion: <i>Sustainable HRM & Working-Life Practices</i>						

12:30	Lunch Hyllan (sandwich to take along)
-------	---------------------------------------

STREAMS

ABUSE	Sexual Abuses at Work: Occurrence, and prevention measures
AGE	Ageing society - Decent Work (eldercare)
COMP MGMT	Competence Management, Talent Development, and Learning Organisations
DIGITAL	Digitalization, AI and HRM
EQUAL	Equal Terms, Gender, Intersectionality, and Diversity Management
FLEX	Sustainable Flexible Work Forms and Hybrid Work
GEN HRM	General HRM
GREEN	Green Transition Challenges in New Industries: Effects on Working Life, HRM and Working Conditions
LEAD	Leadership and Employeeship in New Times
MEANING	Meaningful and Sustainable Working Life
SUS HRM	The role of HRM in the development of sustainable behaviour at the workplace and beyond
SUS W	Sustainable Work Practices: Individual, Organisational, and Societal Perspectives
SYMPOSIUM	Invited speakers/workshops
	Activities in Malmsten auditorium

June 17th

Pre-meetings			
10:00-11:30?	What:	FalFs PhD-meeting	
	Room	C33	
	Chair:	Carin Hellström	
10:00-11:30	What:	Tystnadskultur Mynak, Parter	
	Room	Malmstensvåningen, matsalen	
	Chair:	Michael Knoll, Lotta Dellve	
Start of Conference			
12:30	Start	Welcome!	Lotta Dellve & Stefan Tengblad
13:00	Key-note	Keynote speaker: Alex Burdorf, How can we facilitate working longer in good health?	Alex Burdorf
	Room	Malmstenssalen	
	Language:	English	
Scientific program, Day 1			
14:00-17:30	FIKA	15:05-15:30	
Room:	E43	SYMPOSIUM AGE	
	Symposium/stream:	Ageing society - Decent work and care: Omsorgsarbete i omvandling	
	Chair:	Helene Brodin, Lotta Dellve	
	Language:	Swedish	
	Presentations (Title/First name):	<i>Arbetsvillkor i hemtjänsten: en tillbakablick på 50 års forskning</i> <i>Utveckling av avgörande arbetsförhållanden för hållbart arbetsliv i äldreomsorgen, 1985 - 2024</i> <i>Det obegripliga våldet: en jämförelse om hot och våld i olika omsorgsyren</i> <i>Personliga assistenters utsatthet #hjälptestjälpa</i> <i>Ett hållbart arbetsliv inom äldreomsorgen genom mentorprogram?</i> <i>Migrationens utmaningar och behovet av ett anti-rasistiskt socialt arbete i äldreomsorgen</i> <i>Arbetsvillkor under olika former av distribuerat ledarskap</i>	Marta Szebehely Lotta Dellve Helene Brodin Eva Schömer Mahwish Naseer Linda Clavier Andersson Bäck
Room:	Volvo		
14:00-15:05	Symposium/stream:	Special symposium med Chris Brewster "HRM in a post-pandemic world"	Chair Freddy Hällstén
	Language:	English	
-	-	-	-
	Volvo	FLEX 1	
	Symposium/stream:	Flexible employment and wor	
	Chair:	Maria Norbäck, Almudena Canibano, Bertil Rolandsson, Lars Walter	
	Language:	English	
	Presentations (Title/First name):	<i>In search for a sustainable gig-work: Exploring cooperatives of freelancers navigating a labor market of cultural gig</i> <i>Cultural incubators and the organizing of a field for sustainable creative work</i> <i>Hybrid work designs and incumbents' sustainability perspectives</i>	Bertil Rolandsson Maria Norbäck Elaheh Kimia
15:30-16:40			
16:45-17:30		Special symposium med Graeme Martin "'The Great Resignation"? Understanding Senior Doctors'	Chair: Jing Wu

Intentions to Retire or Quit Quietly"			
Room:	SEB	EQUAL 1	
	Stream:	Equal Terms, Gender, Intersectionality, and Diversity Management	
	Chair:	Cathrine Trask	
	Language:	English	
14:00-15:05	Presentations (Title/First name):	<i>Managing openness at work in terms of both gender identity and transgender experience</i> <i>Skilled migrants at skilled jobs – the role of employers and employees</i> <i>From research to practice. A digital toolkit for schools to prevent problematic digital relations with third parties.</i>	Carin Hellström Annette Risberg Hanne Berthelsen
15:30-17:30	SEB	GREEN	
	Symposium:	Green transitions and sustainable work	
	Chair:	Katrin Skagert	
	Language:	Swedish	
	Presentations (Title/First name):	<i>Snabba hållbara omställningar – Organisatoriska förutsättningar vid kritiska arbetsprocesser under en grön industriell startup och under pandemikrisen</i> <i>FRÅN 'sustainability' visioner TILL handling – Utveckling av resilienta och hållbara produktionssystem för framtidens attraktiva, gröna och konkurrenskraftiga industri</i> <i>Cirkulära affärsmodeller och social innovation: Arbetslivets transformation i den gröna omställningen</i> <i>Från gruvarbete till kunskapsgruva</i> <i>Co-creating a digital visualization tool for more gender equal city center</i> <i>Green Skills, Workplace Innovations& Just Transition: SDG 8 Reflections</i>	Ulrika Harlin Martin Kurdve Johan Sanne Annika Pekkari Eugenia Segerstedt Kenneth Abrahamsson
Room:	E44	SUS HRM 1	
	Stream:	Sustainable HRM	
	Chair:	Ilona Bučiūnienė and Rūta Kazlauskaitė	
	Language:	English	
14:00-15:05	Presentations (Title/First name):	<i>Sustainable HRM practices: comparing employer and employee perceptions</i> <i>HRM in Slovenia</i> <i>How inclusive the inclusive onboarding process should be?</i>	Ali Farashah Barbara Duvnjak Marta Szeluga-Romańska
	E44	SUS HRM 2 (English)	
15:30-17:30		<i>The Role of Sustainable Human Resource Management in the Chocolate Industry – an Ethical Approach</i> <i>The Trojan Horse Strategy How the HR Function on Work to Make Managers Manage Emotions to Reach Strategic Goals in Real Organisations</i> <i>Settings</i> <i>SIDELINE ENTREPRENEURIAL CAREER Intentions to Sideline Entrepreneurship</i> <i>A diamond in the rough – Workers Welfare Programs among Swedish multinational subsidiaries in the state of Qatar</i>	Maija Viitasaari Johanna Finnholm Pia Heilmann Stefan Sean Quifors
Room:	E45	SUS W 1	
	Stream:	Sustainable Work Practices: Individual, Organisational, and Societal Perspectives	
	Chair:	Christina Mauléon	
	Language:	English	
14:00-15:05	Presentations (Title/First name):	<i>Digitalization, new governing ideals and professional crisis:</i>	Christina Mauléon

15:30-16:30	E45 Language:	<i>Uncovering Triple Bottom Line: a preliminary adaptation of WRQoL-2 Scale and link with individual pro-environmental behaviours and perceived organisational performance</i>	Ana Sabino Francisco Cesário
		<i>Linking Corporate Social Responsibility and Organizational Competitiveness: the mediating role of Pro-Environmental Behaviors</i>	Ana Sabino Francisco Cesário
		<i>Investigating the associations between psychosocial safety climate and work- and health related outcomes in human service work: A scoping review Işıl, Sandra Jönsson², Tuija Muhonen¹</i>	Isil Karatuna
		<i>Are you in or are you out? Entrance and exit to self-employment are related to health: A 6-year longitudinal person-centred analysis study</i> Kvinnors arbetsmiljö: Utvärdering av ett program	Louise E. Bergman Petra Lindfors
16:30-17:30	E45 Symposium: Chair: Language: Presentations (Title/First name):	SYMPOSIUM Algorithmic management Johan Holm English	
		<i>ALGOSH: Algorithmic management at work - challenges, opportunities and strategies for occupational safety and health and wellbeing</i> <i>Algorithmic management in logistics – Stakeholder perceptions of work environment effects and strategies for health and safety</i> <i>Algorithmic management in logistics: workers perceptions, workers health and organizational moderators - the qualitative and quantitative findings</i>	Johan Holm Ruben Lind Karin Nilsson
14:00-15:05	C33 Symposium/stream: Language:	Special symposium with Paul Gooderham & Stefan Tengblad "Conducting longitudinal HRM research"	
		English	
15:30-17:30	C33 Symposium/stream: Chair: Language: Presentations (Title/First name):	ABUSE Sexual abuses at work: occurrence and prevention measures Karin Allard English/Swedish	
		<i>Association between perceived organizational justice and rights and exposure to sexual harassment at a large Swedish university: results from a cross-sectional study</i> <i>Non-binary experiences of (gender-based) violence at work[1]</i>	Frida Pilgaard Anne Laure Humbert
		<i>Gender regime and experiences of inclusion, gender discrimination, and sexual harassment among military cadets in Sweden - A quantitative study</i>	Karin Allard
		<i>Kort- och långtidsutfall av en arbetsplatsintervention med fokus på hövlighet och respekt i tre olika organisatoriska kontexter</i> <i>Från policy till praktik: Implementeringen av åtgärder mot sexuella trakasserier i arbetslivet</i>	Kristoffer Holm Anne-Charlott Callerstig, Anneli Häyrén
14:00-15:05	B41 Stream: Chair: Language: Presentations (Title/First name):	SUS W 2 Sustainable working-life Åsa Bergman Bruhn Swedish	
		Faktorer som bidragit till ett utvecklat arbetsmiljöarbete i det svenska näringslivet – fokus är på lärande arbetsorganisationer och företagsstorlek	Annette Nylund

15:30-17:30	B41 Presentations (Title/First name):	Betydelsen av företagsstorlek och arbetsorganisation för arbetsmiljöarbete i svenskt näringsliv	Lena Abrahamsson
		Attraktivt lantbruksarbete för ökad livsmedelsproduktion	Isa Larsson
		SUS W 4	
		<i>Basala behov som behöver tillgodoses - Perspektiv på psykisk hälsa och hållbart arbetsliv för unga vuxna</i>	Anna Frisint
		<i>Effekten av implementeringsstrategier för implementeringen av en riktlinje för psykisk ohälsa på arbetsplatsen</i>	Andreas Rödlund
		<i>Sjuksköterskor med ADHD och/eller autism, hur upplever de sitt arbetsliv?</i>	Åsa Hedlund
		<i>Arbetsplatsmobbing - vilken roll spelar rumsliga aspekter för åskådarens agerande?</i>	Sandra Jönsson
		<i>Fem dimensioner av hur digitala verktyg inverkar på offentligt anställdas arbetsmiljö – utifrån en mixad metodansats</i>	Annica Asp
		<i>Organisational sites of belonging in a Swedish university</i>	David Öborn Regin
18:00 - 22:00	Hyllan	Reception, buffet and live music at the Café, 3d floor, E-house	

Scientific program, Day 2

8:45-10:15		
Room:	E43	AGE 1
	Stream:	Ageing society - Decent work and care
	Chair:	Susanne Frennert
	Language:	Swedish
8:45-10:15	Presentations (Title/First name):	<i>Hur bidrar välfärdsteknik till trygghet, aktivitet, delaktighet och självständighet inom äldre omsorgen?</i> <i>Digital utbildning till svenska politiker med ansvar för vård och omsorg av äldre.</i> <i>Inverkan av hög arbetsbelastning under covid-19-pandemin på hälsorelaterad livskvalitet bland hemtjänstarbetare i Sverige</i>
		Österholm, J. Susann Porter Fredrik Norström
Room:	Volvo	FLEX 2
	Stream:	Flexible employment and work, FLEX
	Chair:	Maria Norbäck, Almudena Canibano, Bertil Rolandsson, Lars Walter
	Language:	Swedish
8:45-10:15	Presentations (Title/First name):	<i>Distansarbete för alla? – En studie om plats och norm för anställda med funktionsnedsättning</i> <i>Distansarbete – rätt eller skyldighet?</i> <i>Hur möjligheter till hälsosamma arbetssätt påverkar grad av distansarbete under och efter Covid-19</i> <i>“Unsocial Social Work”: Coping with hybrid social work in social assistance post-covid</i>
		Suzanna Millmark Johan Holm Ellen Jaldestad Israa Ahmad
Room:	SEB	SDG8
8:45-10:15	Symposium:	Economic growth and decent work for all ages: Supporting Human Resource Management strategies and Higher Education
	Chair:	Sharonn Fonn
	Language:	English
	Presentations (Title/First name):	<i>The SDG 8 Initiative and the history behind the book</i> <i>Overview of the SDG 8 book</i> <i>Implementing policies for decent work and economic growth - The role of sustainable HRM</i> <i>Input via video SDG 8.2</i> <i>Unlocking young peoples’ potential through active inclusion? Battling youth unemployment in Sweden and beyond</i> <i>Youth employment in India</i> <i>Academic capacity development for achieving SDG 8 – capacity needs assessments and educational implications</i> <i>Conclusion</i>
		Gunnar Köhlin Katrin Skagert Stefan Tengblad South Africa team Jon Sunnerfjell Anindo Bhattacharjee Erik Sterner and Oskar Hagvall Svensson Lotta Dellve
Room:	E44	
8:45-10:15	Symposium:	Symposium with Uta Wilkens "Artificial intelligence in HRM"
	Language:	English
	Chair	Jing Wu
Room:	E45	SUS W 5
	Stream:	Sustainable Work Practices: Individual, Organisational, and Societal Perspectives
	Chair:	Tuija Muhonen
	Language:	English
8:45-10:15	Presentations (Title/First name):	<i>Learning in policy implementation of local social sustainability policy</i> <i>Short-term Sick Leave is a Big Deal: Determinants of Sick Leave in Retail.</i> <i>Nurses' prospects for a sustainable working life are very worrying - a longitudinal mixed method study in Sweden</i>
		Erika Karlsson Ekaterina Goreva/Anna Hedenus Cicilia Nagel

<i>Experiences of cultural activities in a working life setting – A qualitative study of cultural activities from an employee perspective</i>			Lars Magnell
Room:	C33	LEAD 1	
	Stream:	Leadership and Employeeeship in New Times	
	Chair:	Lisa Björk Linda Corin	
	Language:	English	
8:45-10:15	Presentations (Title/First name):	<i>Examining Sustainable Employee Engagement and Recommendation Propensity: 'Insights from Two Municipalities in Northern Sweden Managers' and employees' experiences of telework within an organization in Sweden.</i> <i>Unveiling skeletons in the closet: The leadership processes of interim management</i>	Pär Löfstrand Tea Korkeakunnas Viktoria Rubin
Room:	B41	Workshop/drama in teaching	
	Workshop	<i>Under ytan – en praktisk workshop för att utforska den egna yrkespraktiken, baserad på en arbetsgrupps undersökning av sin egen förtroghetskunskap.</i>	
8:45-10:15	Chair:	Tone Försund	
		Pia Andersson, Helen Söderqvist	
	Language:	Swedish	
10:45-11:30	Malmstenssalen	Keynote speaker: Johannes Siegrist – The role of professional training in improving quality of work (SDG8)	Chair: Lotta Dellve
LUNCH	Hyllan		
12:30-13:15	Malmstenssalen	Keynote speaker: Celeste P.M. Wilderom <i>How to Become an Organization in which Substantial Learning takes place</i>	Chair: Stefan Tengblad
13:30-14:30	Malmstenssalen	Award Cermony FALF	Chair: Kristina Palm
Room:	E44	SUS HRM 3	
13.30-14:30	Stream:	Sustainable HRM	
	Chair	Ilona Bučiūnienė and Rūta Kazlauskaitė	
	Language:	English	
		<i>Job satisfaction and gender of coworkers</i>	Katrin Olafsdottir
		<i>Green Organizations: The Processes that generate them</i>	Diletta Gazzaroli
		<i>Reviewing the occupational health and safety technologies in construction: gaps between digital innovation and effective implementation</i>	Cathrine Trask
Room:	E45	SUS W 6	
13.30-14:30	Stream:	Sustainable Work Practices: Individual, Organisational, and Societal Perspectives	
	Chair	Göran Jutengren	
	Language:	English	
		<i>Primary healthcare in the aftermath of the COVID-19 pandemic: a qualitative interview study in Sweden</i>	Hanna Fernemark
		<i>Sequences of sickness absence, disability pension, and unemployment four years before and five years after musculoskeletal diagnosis among Swedish twins</i>	Annina Ropponen
		<i>Online Harassment Against Journalists</i>	Oscar Björkenfeld

13:30-14:30	Room: C33	LEAD 2	
	Stream: Chair: Language:	Leadership and Employeee ship in New Times Lisa Björk Linda Corin English <i>Leadership and Innovative Employee ship in New Times through Five Innovation Energy Mechanisms</i> <i>Reframing Leadership: Informal Leadership as Perceived by Managers in Technology</i>	Henk Jan van Essen Tiina Leino
15:00-16:30	Room: E43	AGE 2	
	Stream: Chair: Language: Presentations (Title/First name):	Ageing society - Decent work and care Göran Jutengren English <i>Temporary staffing, burnout and economic insecurity among aged care workers in Sweden</i> <i>Daily leadership's influence on employee well-being and attendance: A study in the Danish eldercare</i> <i>Technostress and job satisfaction in eldercare workers: What role can an organizational age and ethnicity equality climate play in the associations?</i> <i>Assistant nurses' attitudes and approaches toward their profession and the protected title.</i>	Sven Svensson Ann-Kristina Løkke Jing Wu Sara Larsson Fällman
16:30-17:30	E43 Workshop: Chair: Language: Short presentations:	Välfärdsteknik som lösningen på kompetensförsörjningen i äldreomsorgen? Katrin Skagert Swedish Skagert, K., Baudin, K., Bolin, M., Cregård, A., Dellve, L., Forsberg, T., Frennert, S., Larsson Ranada, Å., Naseer, M., Williamsson, A., Österholm, J. (Open space)	
13:30-14:30	Room: Volvo Symposium Language:	Special symposium with Holt Larsen "Nordic HRM – Characteristics, Challenges and Potential" Swedish	
15:00-15:55	Volvo Stream: Chair: Language:	FLEX 3 Flexible employment and work Maria Norbäck, Almudena Canibano, Bertil Rolandsson, Lars Walter English and Swedish <i>FLEXABILITY - a key concept to promote occupational health in everyday life beyond sick-leave</i> <i>Vid adekvat utformning kan lokal coworking främja hållbart hybridarbete</i>	Louise Karlsson Michaela Tjernberg
16:00-17:45	Volvo Stream: Chair: Language:	GEN HRM 1 General HRM Mikael Cäker, Thomas Andersson English <i>Between change and stagnation: a case study on internal mobility using people analytics</i> <i>A longitudinal study of mental health changes according to remote work intensity and preference during the COVID-19 pandemic in Sweden</i> <i>Human Resource Management Practices in Higher Education Institutions: Empirical Evidence from Uzbekistan</i> <i>Beyond Ability, Motivation, Opportunity: Keys to Employee Satisfaction in Small and Medium-Sized Enterprises</i>	Jan Laurijssen Andreas Sarling Abdumalik Djumanov Jonas Fasth
Room: SEB			

15:00-17:30	Symposium: Chair: Language: Presentations (Title/First name):	Voice and Silence in Working Life: Cultures and Organizing Micael Knoll, Lotta Dellve English <i>A Systematic Literature Review on Cultures of Silence, Swedish survey "Mynak - Tystnadskultur" - Swedish context "The Gothenburg Study"</i> <i>Social norms and employees' communication of risks and problems at work</i> <i>How do employees feel about their meetings? A representative survey on virtual, hybrid and in-person meetings in Sweden</i> <i>Work environment management – Learning and voice</i>	Micael Knoll Ylva Wallinder Lotta Dellve Kristina Hermansson, Erica Nordlander Christoph Haug Annette Nylund
15:00-17:30	Room: E44 Stream: Chair: Language: Presentations (Title/First name):	DIGITAL 1 Digitalization, AI and HRM Eva Lindell Anna Launberg English <i>Categorizing the relevant HR professional in the time of AI</i> <i>HR views on Gen AI's potential integration for the learning and development of young professionals</i> <i>Does a technology platform represent. an alternative form of governance?</i> <i>Key design aspects in human-robot collaboration in the manufacturing industry</i> <i>Interactions among digital maturity, organizational conditions and use of Building Information Modeling (BIM) in the Swedish Architecture – Engineering – Construction (AEC) industry</i> <i>How will AI influence on conditions for innovations in hybrid work arrangements (work in progress)</i>	Eva Lindell Leyla Yacine Jan Laurijssen Sarah Skavron Katarina Olofsson Hallén Svein Bergum
15:00-17:30	Room: E45 Stream: Chair: Language: Presentations (Title/First name):	COMP MGMT Competence Management, Talent Development, Learning Organisations and younger workers Elin Frögéli English <i>The Contested Generational Gap. Do the new generation have different work values?</i> <i>Motivating Talent: Nurturing Commitment and Unleashing Potential in the Nordic Banking Landscape</i> <i>Newcomers' avoidance of proactive behaviors undermines their organizational socialization, but an autonomy-supportive learning climate may solve the problem</i> <i>Onboarding version 2.0 – how to support new employees learning to strengthen their professional adjustment and reduce risks of stress-related ill health</i>	Peter Gladoic Håkansson Unnar Theodorsson Elin Frögéli Elin Frögéli
16:30-17:30	Room: E45 Stream: Chair: Language: Presentations (Title/First name):	SUS W 7 Sustainable Work Practices: Individual, Organisational, and Societal Perspectives English <i>Qualitative study on perception of youth about menstrual leave in India</i> <i>Predicting Menstrual Waste Disposal Behaviour using Machine Learning and the Theory Of Planned Behaviour</i>	Sneha Seiwani Sandhya Sreekumar

Room:	C33	LEAD 3	
	Stream:	Leadership and Employeeeship in New Times	
	Chair:	Lisa Björk Linda Corin	
	Language:	Swedish	
15:00-17:30	Presentations (Title/First name):	<i>Gemensamma förhållningssätt för en fungerande verksamhet – En medarbetaridéns hållbarhet över tid</i> <i>Chefskapet i ljuset av existentiell hälsa</i> <i>Chefers och medarbetares meningsskapande ledarskap</i> <i>Ledarskapsutmaningar vid övergången till aktivitetsbaserat arbetssätt</i> <i>Om ledarskap som etisk praktik</i> <i>Chefers stöd till anställda med psykisk ohälsa under Covid-19 pandemin – betydelsen av att hålla kontakt</i> <i>Inkluderande ledarskap och kommunikationsklimat: Första linjechefer erfarenheter och strategier</i>	Karin Kilhammar Alina Lidén Monica Andersson Bäck Ulrik Terp Helena Stavreski Paula Nordling Carin Hellström
Room:	B41	SUS W 8	
	Stream:	Sustainable Work Practices: Individual, Organisational, and Societal Perspectives	
	Chair:	Sandra Jönsson	
	Language:	Swedish	
15:00-17:30	Presentations (Title/First name):	<i>Ergonomi och arbetsställningar hos anställda på ridskolor – en ny mätmetod med smarta arbetskläder</i> <i>Autonomi inom den automatiserade industrin. Vilken betydelse har ålder, erfarenhet i branschen och yrkesmässig självförmåga?</i> <i>Säkerhetskultur och säkerhetsbeteende som förebygger risker i militär verksamhet –en systematisk kunskapssammanställning</i> <i>Hur är det att arbeta deltid och heltid för kvinnor och män inom handeln?</i> <i>Styrning och Handlingsutrymme: En modell för organisatoriskt förändringsarbete</i>	Åsa Bergman Bruhn Hampus Fougner Jason Martin Helena Falkenberg Pia Andersson
Room	C33		
	Language:	Swedish	
17.35-18.15		ANNUAL MEETING FALF	Chair: Will be elected at the meeting
18.45 - 0.30		Dinner at Clarion Hotel Draken, Olof Palmes Plats (Dance from 22.00), second floor	

Scientific program, Day 3

Room:	E43	SUS W 9	
	Stream:	Sustainable Work Practices: Individual, Organisational, and Societal Perspectives/Health care	
	Chair:	Tina Forsberg	
	Language:	English	
8:45-10:15	Presentations (Title/First name):	<i>Is there an Emotion-Health Association among Healthcare Professionals?</i> <i>First-line managers span of control in hospital settings.</i> <i>Development of burnout over time and the impact of workplace factors among physicians, nurses, and nursing assistants in Sweden</i> <i>Examining the Trust to Distrust Transition: A Tri-Phase Multi-Case Study Analysis of Hospital Doctors' Work Experiences and Trust Dynamics</i>	Göran Jutengren Karin Lundin Isabelle Dahlqvist Branko Bozic Stacey Bachfeld
Room:	Volvo	GEN HRM 2	
	Stream:	GEN HRM: Compensation, Benefits, and Performance	
	Chair:	Mikael Cäker, Thomas Andersson	
	Language:	English and Swedish	
8:45-10:15	Presentations (Title/First name):	<i>Semi-confusing incentive systems in a high trust work-life</i> <i>Incentive systems as identity regulators</i> <i>Chefsperspektiv på möjligheter och hinder i individuell lönesättning</i> <i>Vart är vi på väg? Professionalisering med förhinder: Om personalvetarnas kamp för inflytande och status.</i>	Thomas Andersson Mikael Cäker Sofia Malmrud Agneta Häll
Room:	SEB	EQUAL 2	
	Stream:	Equal Terms, Gender, Intersectionality, and Diversity Management	
	Chair:	Britt-Inger Keisu	
	Language:	Swedish	
8:45-10:15	Presentations (Title/First name):	<i>Orsaker och lösningar till etnisk diskriminering i rekryteringsprocessen – en systematisk kunskapsöversikt</i> <i>Att arbeta som renskötare. En studie av genus, rasifiering och plats inom koncessions- och skogssamisk renskötsel i Norrbotten</i> <i>Mellan prat, beslut och handling: om jämställdhetsintegrering i kommunal verksamhet</i> <i>Personlig assistans – ett flexibelt yrke med lydnadsplikt</i>	Pinar Aslan Akay och Maria Cheung Britt-Inger Keisu Malin Espersson Eva Schömer
Room:	E44	DIGITAL 2	
	Stream:	Digitalization, AI and HRM	
	Chair:	Eva Lindell Anna Launberg	
	Language:	English	
8:45-10:15	Presentations (Title/First name):	<i>E-HRM Maturity at Organizations in Nordic Region</i> <i>Social Dimensions of Sustainable Behavior</i> <i>Medierande Processer i det Sociotekniska Systemet</i>	Nazneen Rony Samson Abiodun Toye Erik Lund
Room:	E45	MEANING	
	Stream:	Meaningful and Sustainable Working Life	

8:45-10:15	Chair: Language: Presentations (Title/First name):	Petra Lindfors Swedish <i>Förutsättningar, arbetssituation och meningsfulla arbetsuppgifter bland chefer i offentlig sektor</i> <i>Meningsskapande vid övergången till ett aktivitetsbaserat arbetssätt</i> <i>Arbete som vara eller arbete som gåva? Om självexploatering och reproduktion av prekära arbetsförhållanden</i> <i>Illegitima arbetsuppgifter under pandemin - en longitudinell studie</i>	Petra Lindfors Erika Wall Erika Andersson Cederholm Johanna Stengård
------------	--	---	--

8:45-10:15	Room: C33 Stream: Chair: Language: Presentations (Title/First name):	LEAD 4 Leadership and Employeehip in New Times Lisa Björk Linda Corin English <i>Managers' use of organizational resources when supporting employees with common mental disorders: A critical incident study</i> <i>The role of leadership when implementing automation in social services</i> Inclusive management. Creating a sense of both belonging and uniqueness? What needs to change to move from policies to practice of shared leadership and self-leadership in the public sector? Exploring managers' and employees' perspectives	Lisa Björk Maria Forsgren Susanne Andersson Nina Bozic
8.45-10.15	Room: B41 Chair: Language:	SUS W 10 Sustainable work Per Sederblad Swedish <i>Arbetstidsförkortning – En väg till både hälsa och effektivitet</i> <i>Tillit för en stund? En studie om hur styrning, ledning och organisering är relaterad till professionellas arbetsmiljö i hälso- och sjukvården</i> <i>Socioteknik och teamwork – historik och framtid?</i> <i>Uppföljning ur ett tillitsperspektiv - att mäta och följa upp förebyggande socialt arbete inom första linjen med barn, unga och familjer</i>	Ulrika Danielsson Tina Forsberg Per Sederblad Sheila Zimic

10:45-11:30	Malmstenssalen	Keynote speaker: Johanna Rickne <i>Gender equality, work and labour market</i>	Chair: Stefan Tengblad
11:30-12:20	Malmstenssalen	Panel discussion: Sustainable HRM & Working-Life Practices Chair: Lotta Dellite, Stefan Tengblad Panel members: Henrik Holt-Larsen Petra Lindfors Kristina Palm Johanna Rickne Celeste Wilderom	

12:30 Sandwich lunch Hyllan

(NOT COMPLETED)

LAST NAME		TITLE		STREAM
Abiodun Teye	Samson	Social Dimensions of Sustainable Behavior		DIGITAL
Abrahamsson	Lena	Betydelsen av företagsstorlek och arbetsorganisation för arbetsmiljöarbete i svenskt näringsliv		SUS W 2
Abrahamsson	Kenneth	Green Skills, Workplace Innovations& Just Transition.Introducing a special issue in European Journal of Workplace Innovation	S	GREEN
Ahmad	Israa	Post-covid-samhällets "osociala sociala arbete": Informella hanteringsstrategier i en hybridiserad skärmbyråkrati		FLEX
Allard	Karin	Gender regime and experiences of inclusion, gender discrimination, and sexual harassment among military cadets in Sweden - A quantitative study		ABUSE
Andersson	Thomas	Semi-confusing incentive systems in a high trust work-life		GEN HRM
Andersson	Pia	Styrning och Handlingsutrymme: En modell för organisatoriskt förändringsarbete		SUS W 8
Andersson	Susanne	Inclusive management. Creating a sense of both belonging and uniqueness?		LEAD 4
Andersson Bäck	Monica	Chefers och medarbetares meningsskapande ledarskap		LEAD 3
Andersson Bäck		Arbetsvillkor under olika former av distribuerat ledarskap	S	AGE
Andersson Cederholm	Erika	Arbete som vara eller arbete som gåva? Om självexploatering och reproduktion av prekära arbetsförhållanden		MEANING
Asadova	Shakhnoz a	Human Resource Management Practices in Higher		
Aslan Akay	Pinar	Orsaker och lösningar till etnisk diskriminering i rekryteringsprocessen – en systematisk kunskapsöversikt		EQUAL
Asp	Annica	Fem dimensioner av hur digitala verktyg inverkar på offentligt anställdas arbetsmiljö – utifrån en mixad metodansats		SUS W 4
Bergman	Louise	Are you in or are you out? Entrance and exit to self-employment are related to health: A 6-year longitudinal person-centred analysis study		SUS W 3
Bergman Bruhn	Åsa	Ergonomi och arbetsställningar hos anställda på ridskolor – en ny mätmetod med smarta arbetskläder		SUS W 8
Bergum	Svein	How will AI influence on conditions for innovations in hybrid work arrangement		DIGITAL
Berthelsen	Hanne	From research to practice. A digital toolkit for schools to prevent problematic digital relations with third parties.		EQUAL
Bhattacharjee	Anindo	Youth Employment in India		SDG8
Björk	Lisa	Managers' use of organizational resources when supporting employees with common mental disorders: A critical incident study		LEAD 4
Björkenfeldt	Oscar	Online Harassment Against Journalists		SUS W 6

Bolin	Malin	Sustainable HRM practices: comparing employer and employee perceptions		
Bozic	Nina	What needs to change to move from policies to practice of shared leadership and self-leadership in the public sector? Exploring managers' and employees' perspectives		LEAD 4
Bozic	Branko	Examining the Trust to Distrust Transition: A Tri-Phase Multi-Case Study Analysis of Hospital Doctors' Work Experiences and Trust Dynamics		SUS W 9
Brodin	Helene	Omsorgsarbeten i omvandling: motsägelsefulla ambitioner och konkurrerande logiker som hindrar hållbar utveckling	S	AGE
Brodin	Helene	Det obegripliga våldet: en jämförelse om hot och våld i olika omsorgsycken	S	AGE
Bushfield	Stacey	Examining the Trust to Distrust Transition: A Tri-Phase Multi-Case Study Analysis of Hospital Doctors' Work Experiences and Trust Dynamics		SUS W 9
Callerstig	Anne-Charlott	Från policy till praktik: Implementeringen av åtgärder mot sexuella trakasserier i arbetslivet		ABUSE
Clavier	Linda	Migrationens utmaningar och behovet av ett anti-rasistiskt socialt arbete i äldreomsorgen		AGE
Cäker	Mikael	Incentive systems as identity regulators		GEN HRM
Dahlqvist	Isabelle	Development of burnout over time and the impact of workplace factors among physicians, nurses, and nursing assistants in Sweden		SUS W 9
Danielsson	Ulrika	Arbetstidsförkortning – En väg till både hälsa och effektivitet		SUS W 10
Dellve	Lotta	Utveckling av avgörande arbetsförhållanden för hållbart arbetsliv i äldreomsorgen, 1985 - 2024		AGE
Djumanov	Abdumalik	Human Resource Management Practices in Higher Education Institutions: Empirical Evidence from Uzbekistan		GEN HRM
Dovnjak	Barbara	HRM in Slovenia		SUS HRM
Eklund	Annika	Yrkesinriktad grupphandledning med nyutexaminerade sjuksköterskor – en aktivitet för stärkt lärande?		
Espersson	Malin	Mellan prat, beslut och handling: om jämställdhetsintegrering i kommunal verksamhet		EQUAL
Falkenberg	Helena	Hur är det att arbeta deltid och heltid för kvinnor och män inom handeln?		SUS W 8
Farashah	Ali	Sustainable HRM practices: comparing employer and employee perceptions		SUS HRM
Fasth	Jonas	Beyond Ability, Motivation, Opportunity: Keys to Employee Satisfaction in Small and Medium-Sized Enterprises		GEN HRM
Fernemark	Hanna	Primary healthcare in the aftermath of the COVID-19 pandemic: a qualitative interview study in Sweden		SUS W 6

Finnholm	Johanna	The Trojan Horse Strategy How the HR Function on Work to Make Managers Manage Emotions to Reach Strategic Goals in Real Organizational Settings		SUS HRM
Forsberg	Tina	Tillit för en stund? En studie om hur styrning, ledning och organisering är relaterad till professionellas arbetsmiljö i hälso- och sjukvården		SUS W 10
Forsgren	Maria	The role of leadership when implementing automation in social services		LEAD 4
Fougner	Hampus	Autonomi inom den automatiserade industrin Vilken betydelse har ålder, erfarenhet i branschen och yrkesmässig självförmåga?		SUS W 8
Frisint	Anna	Basala behov som behöver tillgodoses - Perspektiv på psykisk hälsa och hållbart arbetsliv för unga vuxna		SUS W 4
Frögéli	Elin	Newcomers' avoidance of proactive behaviors undermines their organizational socialization, but an autonomy-supportive learning climate may solve the problem		COMP MGMT
Frögeli	Elin	Onboarding version 2.0 – how to support new employees learning to strengthen their professional adjustment and reduce risks of stress-related ill health		COMP MGMT
Försund	Tone	Under ytan – en djupdykning i ett arbetslags upplevelsebaserade undervisning	S	Drama in teaching
Gazzaroli	Diletta	GREEN ORGANIZATIONS: THE PROCESSES THAT GENERATE THEM		SUS HRM
Gladoic Håkansson	Peter	The Contested Generational Gap. Do the new generation have different work values?		COMP MGMT
Goreva	Ekaterina	Short-term Sick Leave is a Big Deal: Determinants of Sick Leave in Retail.		SUS W 5
Harlin	Ulrika	Snabba hållbara omställningar – Organisatoriska förutsättningar vid en grön industriell startup och pandemikrisen	S	GREEN
Haug	Christoph	How do employees feel about their meetings? A representative survey on virtual, hybrid and in-person meetings in Sweden	S	Voice & Silence
Hedlund	Åsa	Sjuksköterskor med ADHD och/eller autism, hur upplever de sitt arbetsliv?		SUS W 4
Heilmann	Pia	Sideline entrepreneurial career		SUS HRM
Hellström	Carin	Managing openness at work in terms of both gender identity and transgender experience		EQUAL
Hellström	Carin	Inkluderande ledarskap och kommunikationsklimat: Första linjechefer erfarenheter och strategier		LEAD 3
Hermansson	Kristina	Social norms and employees' communication of risks and problems at work	S	Voice & Silence
Holm	Johan	Distansarbete – rätt eller skyldighet?		FLEX
Holm	Johan	Algorithmic management, work environment and health – findings and future research	S	Algorithmic mgmt
Holm	Kristoffer	Kort- och långtidsutfall av en arbetsplatsintervention med fokus på hövlighet och respekt i tre olika organisatoriska kontexter		ABUSE
Humbert	Ann Laure	Non-binary experiences of (gender-based) violence at work		ABUSE

Häll	Agneta	Vart är vi på väg? Professionalisering med förhinder: Om personalvetarnas kamp för inflytande och status		GEN HRM
Häyrén	Anneli	Från policy till praktik: Implementeringen av åtgärder mot sexuella trakasserier i arbetslivet		ABUSE
Jaldestad	Ellen	Hur möjligheter till hälsosamma arbetssätt påverkar grad av distansarbete under och efter Covid-19		FLEX
Jan Van Essen	Henk	Leadership and Innovative Employee ship in New Times through Five Innovation Energy Mechanisms		LEAD 2
Jutengren	Göran	Is there an Emotion-Health Association among Healthcare Professionals?		SUS W 9
Jönsson	Sandra	Arbetsplatsmobbing - vilken roll spelar rumsliga aspekter för åskådarens agerande?		SUS W 4
Karatuna	Isil	Investigating the associations between psychosocial safety climate and work- and health related outcomes in human service work: A scoping review		SUS W 3
Karlsson	Erika	Learning in policy implementation of local social sustainability policy		SUS W 5
Karlsson	Louise	FLEXABILITY - a key concept to promote occupational health in everyday life beyond sick-leave		FLEX
Keisu	Britt-Inger	Att arbeta som renskötare. En studie av genus, rasifiering och plats inom koncessions- och skogssamisk renskötsel i Norrbotten		EQUAL
Kilhammar	Karin	Gemensamma förhållningssätt för en fungerande verksamhet		LEAD 3
Kimia	Elaheh	Hybrid work designs and incumbents' sustainability perspectives	S	FLEX
Knoll	Michael	A systematic Literature Review on Culture and Silence	S	Voice & Silence
Korkeakunnas	Tea	Managers' and employees' experiences of telework within an organization in Sweden		LEAD 1
Kurdve	Martin	FRÅN 'sustainability'-visioner TILL handling	S	GREEN
Kylin	Camilla	– Utveckling av resilienta och hållbara produktionssystem för framtidens attraktiva, gröna och konkurrenskraftiga industri		
Köhlin	Gunnar	The SDG8 initiative and the history behind the book		SDG8
Larsson	Isa	Attraktivt lantbruksarbete för ökad livsmedelsproduktion		SUS W 2
Larsson Fällman	Sara	Assistant nurses' attitudes and approaches toward their profession and the protected title.		AGE
Launberg	Anna	Who is the ideal the HR worker when implementing AI		
Laurijssen	Jan	Between change and stagnation: a case study on internal mobility using people analytics		GEN HRM
Laurijssen	Jan	Does a technology platform represent. an alternative form of governance?		DIGITAL
Leino	Tiina	Reframing Leadership: Informal Leadership as Perceived by Managers in Technology		LEAD 2
Lidén	Alina	Chefskapet i ljuset av existentiell hälsa		LEAD 3
Lidholm	Sara	Digitalization, new governing ideals and professional crisis:		

Lind	Ruben	Algorithmic management in logistics - Stakeholder perceptions of work environment effects and strategies for health and safety		Algorithmic mgmt
Lindell	Eva	Categorizing the relevant HR professional in the time of AI		DIGITAL
Lindfors	Petra	Kvinnors arbetsmiljö: Utvärdering av ett program		SUS W 3
Lindfors	Petra	Förutsättningar, arbetssituation och meningsfulla arbetsuppgifter bland chefer i offentlig sektor		MEANING
Lund	Erik	Medierande Processer i det Sociotekniska Systemet		DIGITAL
Lundin	Karin	First-line managers span of control in hospital settings		SUS W 9
Löfstrand	Pär	Examining Sustainable Employee Engagement and Recommendation Propensity: Insights from Two Municipalities in Northern Sweden		LEAD 1
Løkke Møller	Ann-Kristina	Daily leadership's influence on employee well-being and attendance: A study in the Danish eldercare		AGE
Magnell	Lars	Experiences of cultural activities in a working life setting – A qualitative study of cultural activities from an employee perspective		SUS W 5
Malmrud	Sofia	Chefsperspektiv på möjligheter och hinder i individuell lönesättning		GEN HRM
Martin	Jason	Säkerhetskultur och säkerhetsbeteende som förebygger risker i militär verksamhet –en systematisk kunskapssammanställning		SUS W 8
Mauléon	Christina	Digitalization, new governing ideals and professional crisis: On digitalization, clashing institutional logics and professional transformation within Higher Education		SUS W 1
Millmark	Suzanne	Distansarbete för alla? – En studie om plats och norm för anställda med funktionsnedsättning		FLEX
Nagel	Cicilia	Nurses' prospects for a sustainable working life are very worrying - a longitudinal mixed method study in Sweden		SUS W 5
Naseer	Mahwish	Ett hållbart arbetsliv inom äldreomsorgen genom mentorprogram?		AGE
Nilsson	Karin	Algorithmic management in logistics: workers' perceptions, workers' health and organizational moderators - the qualitative and quantitative findings		Algorithmic mgmt
Norbäck	Maria	Cultural incubators and the organizing of a field for sustainable creative work	S	FLEX
Nordling	Paula	Chefers stöd till anställda med psykisk ohälsa under Covid-19 pandemin – betydelsen av att hålla kontakt		LEAD 3
Norström	Fredrik	Inverkan av hög arbetsbelastning under covid-19-pandemin på hälsorelaterad livskvalitet bland hemtjänstarbetare i Sverige		AGE
Nylund	Annette	Faktorer som bidragit till ett utvecklat arbetsmiljöarbete i det svenska näringslivet – fokus är på lärande arbetsorganisationer och företagsstorlek		SUS W 2
Nylund	Annette	Work Environment management - Learning and voice	S	Voice & Silence
Olofsdottir	Katrin	Job satisfaction and gender of coworkers		SUS HRM

Olofsson Hallén	Katarina	Interactions among digital maturity, organizational conditions and use of Building Information Modeling (BIM) in the Swedish Architecture – Engineering – Construction (AEC) industry		DIGITAL
Pekkari	Annika	Från gruvarbete till kunskapsgruva	S	GREEN
Pilgaard	Frida	Association between perceived organizational justice and rights and exposure to sexual harassment at a large Swedish university: results from a cross-sectional study		ABUSE
Porter	Susann	Digital utbildning till svenska politiker med ansvar för vård och omsorg av äldre		AGE
Quifors	Stefan	A diamond in the rough – Workers Welfare Programs and the case of Qatar FWC 2022		SUS HRM
Regin Öborn	David	Organisational sites of belonging		SUS W 4
Risberg	Annette	Skilled migrants at skilled jobs – the role of employers and employees		EQUAL
Rolandsson	Bertil	In search for a sustainable gig-work: Exploring cooperatives of freelancers navigating a labor market of cultural gig	S	FLEX
Rony	Nazneen	Maturity of E-HRM and its use in linking Organizational Performance		DIGITAL
Ropponen	Annina	Sequences of sickness absence, disability pension, and unemployment four years before and five years after musculoskeletal diagnosis among Swedish twins		SUS W 6
Rubin	Viktoria	Unveiling skeletons in the closet: The leadership processes of interim management		LEAD 1
Rödlund	Andreas	Effekten av implementeringsstrategier för implementeringen av en riktlinje för psykisk ohälsa på arbetsplatsen		SUS W 4
SABINO	ANA	Uncovering Triple Bottom Line: a preliminary adaptation of WRQoL-2 Scale and link with individual pro-environmental behaviours and perceived organisational performance		SUS W 1
SABINO	ANA	Linking Corporate Social Responsibility and Organizational Competitiveness: the mediating role of Pro-Environmental Behaviors		SUS W 1
Sanne M	Johan	Cirkulära affärsmodeller och social innovation: Arbetslivets transformation i den gröna omställningen	S	GREEN
Sarling	Andreas	Prediktion av mental hälsa utifrån grad av distansarbete under COVID-19-pandemin: En longitudinell studie i Sverige		GEN HRM
Schömer	Eva	Personliga assistenters utsatthet #hjälpaintestjälpa		AGE
Schömer	Eva	Personlig assistans – ett flexibelt yrke med lydnadsplikt		EQUAL
Sederblad	Per	Socioteknik och teamwork – historik och framtid?		SUS W 10
Segerstedt	Eugenia	Co-creating a digital vizualization tool for more gender equal city center	S	GREEN
SEJWANI	SNEHA	Qualitative study on perception of youth about menstrual leave in India		SUS W 7
SHRIVASTAVA	PRIYANS HI	Parental leaves in the Indian workforce and its contribution towards 'Decent Work		

Skagert	Katrin	Välfärdsteknik som lösningen på kompetensförsörjningen i äldreomsorgen?		AGE
Skagert	Katrin	Overview of the SDG8 book		SDG8
Skavron	Sarah	Key design aspects in human-robot collaboration in the manufacturing industry		DIGITAL
South African team		Input via video SDG8.2		SDG8
Sreekumar	Sandhya	Predicting Menstrual Waste Disposal Behaviour using Machine Learning and the Theory Of Planned Behaviour		SUS W 7
Stavreski	Helena	Om ledarskap som etisk praktik		LEAD 3
Sterner	Erik	Academic capacity development		SDG8
Stengård	Johanna	Illegitima arbetsuppgifter under pandemin - en longitudinell studie		MEANING
Strandell	Rebecka	Arbetsvillkor i hemtjänsten: en tillbakablick på 50 års forskning		
Strid	Sofia			ABUSE
Sunnerfjell	Jon	Unlocking young people's potential through active inclusion? Battling youth unemployment in Sweden and beyond		SDG8
Svensson	Sven	Temporary staffing, burnout and economic insecurity		AGE
Szebehely	Marta	Arbetsvillkor i hemtjänsten: en tillbakablick på 50 års forskning	S	AGE
Szeluga-Romanska	Marta	How inclusive the inclusive onboarding process should be?		SUS HRM
Terp	Ulrik	Ledarskapsutmaningar vid övergången till aktivitetsbaserat arbetssätt		LEAD 3
Theodorsson	Unnar	Motivating Talent: Nurturing Commitment and Unleashing Potential in the Nordic Banking Landscape		COMP MGMT
Tjernberg	Michaela	When Properly Designed, Office Hubs can Facilitate a Sustainable Hybrid Working Life		FLEX
Trask	Catherine	Reviewing the occupational health and safety technologies in construction: gaps between digital innovation and effective implementation		SUS HRM
Wall	Erika	Meningsskapande vid övergången till ett aktivitetsbaserat arbetssätt		MEANING
Wallinder	Ylva	Swedish survey "Mynak - Tystnadskultur" - Swedish context "The Gothenburg study"		Voice & Silence
Viitasaari	Maija	The Role of Sustainable Human Resource Management in the Chocolate Industry – an Ethical Approach		SUS HRM
Wu	Jing	Technostress and job satisfaction in eldercare workers: What role can an organizational age and ethnicity equality climate play in the associations?		AGE
Yacine	Leyla	HR views on Gen AI's potential integration for the learning and development of young professionals		DIGITAL
Zimic	Sheila	Uppföljning ur ett tillitsperspektiv - att mäta och följa upp förebyggande socialt arbete inom första linjen med barn, unga och familjer		SUS W 10
Öborn Regin	David	Organisational sites of belonging in a Swedish university		SUS W 4

Österholm	Johannes	Hur bidrar välfärdsteknik till trygghet, aktivitet, delaktighet och självständighet inom äldre omsorgen?	S	AGE
-----------	----------	--	---	-----

Abstracts for papers and posters

Abstracts are put into alphabetic order (author, last name) of the presenting author.

After the abstracts you find a full participation list.

Social Dimensions of Sustainable Behavior

Samson Abiodun Toye, Ph.D. (c)

Email: 020449@stud.ism.lt

ISM University of Management and Economics

Introduction

Conceptualization and understanding of sustainability have evolved from a mere environmental orientation to current demands for a multi-perspective approach. This shift shows a progressive and growing need for the expansion of the integration of social dimensions in understanding the practices of sustainability and, therefore, changing the concept to be more than the environment. The gradual path to sustainability is involved in the understanding of studying prosocial activities with the multifaceted character of social practices and their contribution to the objectives of the environment by recent study of scholars. Further descriptions in understanding the prosocial behaviors, altruism, equity, and its sub-dimensions of helping, sharing and caring for others respectively, are outlined by Caserta et al. (2023) and Corral-Verdugo et al. (2021). Others have studied the motivated aspect of sustainable connectedness to nature in relation to the prosocial tendency, e.g., Neaman et al., 2018; Otto et al., 2021.

Purpose

The aim of this study is to emphasize on the social dimensions towards the behavior of sustainability in the context of current research in order to explicate combined influence further in sustainable behavior. This study is thus an attempt to provide an integrated approach to these dimensions that can give a comprehensive view of how mechanisms to attain and maintain social sustainability can be developed.

Method

This research based on comprehensive literature review. In this case, updated and relevant findings from academic papers were searched, and indeed, this formed the basis on which the social dimensions of sustainable behavior were founded. This is based on critical analysis of the previous studies with the view of extracting major insights about the role of prosocial behaviors in sustainability.

Results

The result of the study is astutely articulately researched through the details on clear comprehensive understanding and definition of sustainable behavior which refers to encompassing environmentally responsible actions that aim to safeguard the well-being of both present and future generations, while taking into account the costs and benefits associated with economic, social, and environmental objectives with reference to sub-dimensions of social sustainable behavior that captures pro-social, caring for others, sharing and helping behavior toward others, altruistic, and behavior with equity—all in sync with the enduring nature of impacts with sustainability.

Possible Conclusions

The study seems to emphasize the need for the social dimension to be included into sustainability discussions when drafting the strategies. Educational programs and the opportunities from policy initiatives that highlight prosocial behaviors and caring for others require further enhancement towards a culture of altruism and actions based on equity. The connectedness to nature and pointing toward the positive effects with the help of prosocial behavior have a lot of effects on the intention toward sustainability-linked behavior. It is, therefore, a social sustainable behavior issue, which has to be dealt with by using multifaceted approaches towards motivational individual issues, normative societal, and environmental challenges.

Reference

- Caserta, M., Distefano, R., Ferrante, L., & Reito, F. (2023). The Good of Rules: A pilot study on prosocial behavior. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 107, 102085.
- Corral-Verdugo, V., Pato, C., & Torres-Soto, N. (2021). Testing a tridimensional model of sustainable behavior: self-care, caring for others, and caring for the planet. *Environment, Development and Sustainability*, 1-16.
- Otto, S., Pensini, P., Zabel, S., Diaz-Sieffer, P., Burnham, E., Navarro-Villarreal, C., & Neaman, A. (2021). The prosocial origin of sustainable behavior: A case study in the ecological domain. *Global Environmental Change*, 69, 102312.
- Neaman, A., Otto, S., & Vinokur, E. (2018). Toward an integrated approach to environmental and prosocial education. *Sustainability*, 10(3), 583.

Green Skills, Workplace Innovations& Just Transition.

Introducing a special issue in European Journal of Workplace Innovation

Kenneth Abrahamsson, adjunct professor in human work science,
Luleå University of Technology, Sweden kenneth.abrahamsson@ltu.se

Climate change, digitalisation, shifting demographics and public health imperatives create new conditions and demands for skill development, workplace innovations, organisational development and occupational health and safety updating. AI, algorithms, robots and cobots and new logistic tools in the value chain, are expected to redefine the interface between humans and machines, with new opportunities for advanced decision-making as well as unforeseen impact on job quality.

SDG 8 on decent work and economic growth must thus increasingly be seen in a broader context of social, economic, and technological transformation. Ultimately, the green transformation of private life, society, and work at large must encompass a significant role for democracy and civic participation. The green transformation actualizes four perspectives of relevance for employment, work, and job quality: The implementation of non-carbon energy systems and non-fossil approaches; the importance of green growth and its impact on productivity, organizations, and employment levels; the circular economy, recycling policies, practices, and processes; and the socio-ecological transition with interdependencies, eventual contradicting demands, changing values and lifestyles, mobility, transport systems, gender equity and a fair transition.

This presentation is based on contribution to a forthcoming special issue on *Green Skills, Workplace Innovations, Just Transition* to be published in *European Journal of Workplace Innovation*. At the time of the conference, there will be more than fifteen draft papers present. The choice of themes will be built on submitted draft papers. Optional subthemes are: The concepts of sustainable work, green skills, and green jobs, The impact of the greening of the economy on work organization and innovations, social partners and government interests in the green transformation, Challenges, and risks of job quality in the green transformation.

In a broader context, the themes also highlight sustainable workplace innovations, digitalisation, and the green transformation. Are green jobs good or bad jobs? Which role will Industry 5.0 play in the green transformation? And which is the relation between electrification and the green economy? And what about job destruction, job protection and job creation in the process towards a greener economy?

References

- Abrahamsson, Kenneth& Ennals Richard (eds. 2022) Sustainable Work in Europe. Concepts, conditions, challenges. Peter Lang Verlag. Berlin.
- Castillo, Monica (2023), Green jobs, green economy, just transition and related concepts: A review of definitions developed through intergovernmental processes and international organizations, Geneva: International Labour Office, 2023 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_883704.pdf
- Cedefop (2019). Skills for green jobs: 2018 update: European synthesis report. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series, 109. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/036464>
- Cedefop and Eurofound (2023). Fostering skills use for sustained business performance: evidence from the European Company Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/425052>
- ILO (2019). Skills for a greener future: A global view based on 32 country studies. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_732214/lang--en/index.htm

Betydelsen av företagsstorlek och arbetsorganisation för arbetsmiljöarbete i svenskt näringsliv

Maria Johansson, Anna Berg Jansson, Leif Berglund, Saila Piippola, samtliga filosofie doktor, arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet och Lena Abrahamsson, professor, arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet, presentatör.

Ämnesföreträdare, inom forskningsämne: Arbetsvetenskap. Avdelning: Människa och teknik, Institutionen för ekonomi, teknik, konst och samhälle. Kontaktuppgifter: 0920-492107, lena.abrahamsson@ltu.se.

Inledning

Det finns ett växande behov av att förstå vilka faktorer som främjar ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete. Behovet har accentuerats av de ökade kraven på arbetsplatsen och arbetsförhållandena. Idag förväntas arbetsmiljön vara trygg och säker och präglas av utveckling, delaktighet, eget ansvar och lärande. Forskningen som belyser dessa aspekter har betydelse för att fördjupa förståelsen av hur arbetsplatserna kan förbättras, oavsett storlek och organisering.

Det är känt från forskning att tid, personal och kunskap om arbetsmiljöarbete ofta är begränsade resurser hos de mindre företagen och organisationerna samtidigt som de svarar för knappt hälften av alla arbetstillfällen i Sverige. Det är fortsatt nödvändigt att stärka dessa arbetsgivare i deras arbetsmiljöarbete.

En annan betydelsefull aspekt är organiseringen av arbetsmiljöarbetet. Trots enighet kring de övergripande målen för arbetsmiljöarbetet, särskilt vad gäller risker, säkerhet, arbetsbelastning, stress, kränkande särbehandling och jämlikhet, är bilden inte alltid lika klar när det gäller hur dessa mål implementeras i företagens verksamhet.

Syfte

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har gett Luleå tekniska universitet, arbetsvetenskap, i uppdrag att sammanställa nationell och internationell forskning om hur arbetsmiljöarbete bedrivs inom näringslivet, med särskild fokus på om det skiljer sig åt beroende på företagsstorlek eller arbetsorganisation. Studien ingår i ett projekt där det parallellt genomfördes en statistisk analys med fokus på om arbetsmiljöarbete skiljer sig åt beroende på företagsstorlek eller arbetsorganisation (Faktorer som bidragit till ett utvecklat arbetsmiljöarbete i det svenska näringslivet – fokus är på lärande arbetsorganisationer och företagsstorlek).

Metod

Rapid review-metoden för systematisk översikt användes för att sammanställa relevant forskning. Sökningen genomfördes i två separata söksträngar, en för sambandet mellan arbetsmiljöarbete och företagsstorlek, och en för sambandet mellan arbetsmiljöarbete och arbetsorganisation. Databaserna Web of Science, Scopus, Psycinfo, Socindex och Business Source Complete användes. Efter gallring inkluderades 31 fulltexter (för företagsstorlek) och 22 fulltexter (för arbetsorganisation). Resultaten har tematiserats.

Resultat

Resultaten pekar på ett behov av ytterligare forskning om hur arbetsmiljöarbete bedrivs. Det finns betydande kunskapsluckor gällande studier om arbetsmiljöarbete per se och dess samband med företagsstorlek och arbetsorganisation.

Studier om arbetsmiljöarbete i relation till företagsstorlek visar att små företag i lägre grad har implementerat regler inom arbetsmiljölagstiftningen jämfört med stora företag. Större företag tenderar att ha ett mer strukturerat och systematiskt arbetsmiljöarbete samt en mer utvecklad säkerhetskultur. Trots att företagsstorlek är en faktor att beakta i arbetsmiljöarbetet, är det inte den enda avgörande aspekten – andra faktorer spelar också in.

Studier om arbetsmiljöarbete och arbetsorganisation understryker vikten av lärandeprocesser på grupp- och organisationsnivå för att stärka arbetsmiljöarbetet. Vidare visar resultaten att högt engagemang och delaktighet från personalen på alla nivåer i organisationen är betydelsefulla faktorer för att förstärka arbetsmiljöarbetet. Säkerhetskultur lyfts som en viktig aspekt för att stödja lärandeprocesser och främja arbetsmiljöarbetet.

Rapporten: <https://mynak.se/publikationer/betydelsen-av-foretagsstorlek-och-arbetsorganisation-for-arbetsmiljoarbete-i-svenskt-naringsliv/>

Post-covid-samhällets “osociala sociala arbete”: Informella hanteringsstrategier i en hybridiserad skärmbyråkrati

Israa Ahmad, doktorand, Institutionen för socialt arbete, Malmöuniversitet

Israa.ahmad@mau.se

Denna artikel utforskar informella hanteringsstrategier som socialsekreterare inom socialtjänsten på ekonomiskt bistånd utvecklar för att hantera förändrade arbetsförhållanden efter covid-19-pandemin som en global kris. Det sociala arbetet har efter pandemi utvecklats till en hybridpraktik som integrerar digital praxis och personliga interaktioner ansikte mot ansikte. En sådan förändring medför målkonflikter i socialsekreterarnas vardag på grund av spänningar mellan fysiskt och digitalt socialt arbete, kvantitativa och kvalitativa mål, samt närhet och distans i interaktionen. Socialsekreterarna behöver anpassa sig till hybridpraktikens målkonflikter för att hantera dessa utmaningar. På så sätt utvecklas olika hanteringsstrategier som blir intressanta att utforska och utgör fokus i denna studie. Datamaterialet samlades in genom 26 kvalitativa intervjuer och analyserades i koppling till Lipskys (2010) teori, samt vidare utvecklade studier, om skärmbyråkrati och coping. Tre centrala och informella hanteringsstrategier har identifierats: 1) modifierande tankesätt som i spänning mellan digitalt och fysiskt arbete mynnar i en digital-materiell logik. 2) En kvantifierad diskretion i konflikt mellan kvantitativa och kvalitativa mål som medför optimeringsstrategi och 3) elektronisk-ransonering som rekonfigurerar digitala verktyg för att navigera mellan digital distans och fysisk närhet. Studien visar att dessa strategier förstärker hybrida arbetsformer genom att luckra upp gränser och förse det sociala arbetet inom ekonomiskt bistånd med större flexibilitet, frihet, effektivitet och makt att styra arbetsupplägget, samt använda digitala arbetssätt. Paradoxalt nog har det även förstärkt undvikandet av fysisk interaktion med klienter genom en ökad stelhet och avståndstagande. Denna trend är tydlig även i tidigare forskning och kan ha långtgående konsekvenser för det sociala arbetet i ett post-covid-samhälle. Resultat kan peka mot att en del av socialsekreterarnas roll har blivit “osocial” genom framväxten av hanteringsstrategier som minskar den fysiska interaktionen. Denna paradoxala utveckling kan beskrivas som ett “osocialt socialt arbete”, vilket illustrerar en hybridroll mellan att vara social och icke-social. Resultatet öppnar därmed upp för en diskussion kring “mänskliga robotar”, kännetecknade av att vara både mänskliga och sociala, men också osociala och robotiserade. Denna robotisering kan uppfattas som överlevnadsmekanism inom hybridpraktiken som fungerar som ett skydd och kontroll. Dessa insikter kan vara värdefulla för att förstå och navigera i det komplexa landskapet av post-covid-hybridpraktiken. Det öppnar även för en diskussion om framtiden för det sociala arbetet inom ekonomiskt bistånd där benägenheten att anpassas till tekniken kan mejsla vägen för mer extrema byråkrati former, relationen och interaktionen mellan socialsekreteraren och klienten kan därmed omformas från grunden.

Nyckelord: Post-covid, hybridpraktik, hanteringsstrategier, digitalisering, skärmbyråkrater, socialt arbete.

Gender regime and experiences of inclusion, gender discrimination, and sexual harassment among military cadets in Sweden - A quantitative study

Karin Allard, Department of sociology and work science, University of Gothenburg karin.allard@gu.se

Lars Wetterskog, Department of Leadership and Command & Control, Swedish Defense University

lars.wetterskog@fhs.se

Stefan Annell, Department of Leadership and Command & Control, Swedish Defense University

stefan.annell@fhs.se

Introduction

Gender discrimination and sexual harassment are considerable problems in working life which needs to be counteracted at the organizational level. According to Connell (2006) all organizations have a gender regime, which concerns the overall pattern of gender relations within an organization. An organization characterized by a non-polarized gender regime (e.g., where men and women work together, keep each other's company across gender lines, and have a respectful language), is likely to embrace high inclusion and low levels of gender discrimination and sexual harassment. Further, the literature suggests organizational tolerance to be critical factor. Thus, assessing organizations' gender regime and tolerance may help organizations to address important aspects of their organizational climate that helps to foster a sound and inclusive working climate, which in turn prevents gender discrimination and sexual harassment. However, there is a lack of sound instruments to assess gender regimes.

The overall aim of this study was to address this limitation and develop an instrument to assess gender regime and tolerance. As part of this work, the new instrument was applied to military cadets at the Swedish Defense University to examine two research questions: 1) How common is gender discrimination and sexual harassment among military cadets in Sweden? 2) How strong are the associations between organizations' gender regime dimensions and organizational tolerance, and the cadets experience of inclusion, gender discrimination and sexual harassment.

Method

Based on Connell's (2006) qualitative research, and research of Biswas et al (2017), we developed a questionnaire to assess four main gender regime dimensions: 1) horizontal- and 2) vertical gender segregation, 3) human relations and 4) culture and symbolism. In addition, we developed and included in the instrument a measure for perceived organizational tolerance for gender discrimination, which concerns the organization's readiness to act when violations occur. The instrument was distributed to military cadets in Sweden (N=189).

Results: To begin with findings showed, that among cadets, both women and men experienced gender discrimination and sexual harassment, women more frequently than men. Further, findings from hierarchical regression analysis showed gender regime dimensions and tolerance to be strongly associated with inclusion, gender discrimination, and sexual harassment. After control for demographics factors (e.g., gender) the instrument could explain additionally between 22 and 38 units of variance in the three outcome measures. The most important gender regime dimension was the one called human relations, addressing relations between women and men.

Conclusion: The results indicate that the new instrument is promising and suggests that addressing gender regimes may play a key role in preventing gender discrimination and sexual harassment in organizations. A nonpolarized regime seems important for reducing the risk of gender discrimination and sexual harassment and is further related to the experience of inclusion. Our measure of organizations' gender regime could strengthen at least male dominated organizations' preventive work for an inclusive and non-discriminative social work environment.

Chefers och medarbetares meningsskapande ledarskap

Monica Andersson Bäck, Lektor, Fil Dr., Institutionen för Sociologi och arbetsvetenskap; GU

Camilla Blomqvist, Förvaltningsdirektör, Fil Dr. Funktionshinderförvaltningen, Göteborgs Stad

Marie Wikström, kommunikatör, Fil.Mag. Funktionshinderförvaltningen, Göteborgs Stad

Kommunikation: monica.andersson.back@gu.se

Inledning Var är cheferna när det händer något? Hur stöttar de sina medarbetare? Vad är det att vara lagom mycket chef och ingripa när det behövs och avvakta när så verkar bäst? Den formelle chefen är en viktig person för att skapa mening och hjälpa medarbetare att förstå, strukturera och utveckla sitt arbete. Medarbetare har samtidigt en egen uppfattning om sitt arbete, var, när och hur detta ska utföras och vad som behöver göras. Dessa uppfattningar möts inom organisationens ramar och manifesteras i arbete.

Tidigare forskning visar på spänningar mellan chefer och medarbetares uppfattningar om ledarskap som en förutsättning för att kunna göra ett gott arbete i en god arbetsmiljö. Dessa omfattar bl.a. betydelsen av att vara en närvarande ledare, att leda på plats kontra på distans samt chefs roll vad gäller kommunikation till alla medarbetare och över organisationens olika nivåer.

Syfte och frågeställningar Syftet handlar om att vidga vår förståelse för förutsättningarna till ett meningsskapande ledarskap. Detta sökes utifrån frågor om vad chefer och medarbetare menar, när de pratar om ledare som förutsättning till ett gott arbete och en god arbetsmiljö med fokus på ett närvarande ledarskap och kommunikation?

Metod Utifrån ett kontextuellt introperspektionellt förhållningssätt till ledarskap, initierade Funktionshinderförvaltning i Göteborg en forskningsstudie med fokus på ledar-medarbetare. Under 2023 samlades data in utifrån två olika enkäter till 200 chefer samt fokusgruppsintervjuer som sedan triangulerades och analyserades utifrån teorier om organisationsroller, kommunikation och tillitsfullstyrning med 'sensemaking' (meningskapande) som ett centralt begrepp.

Resultat /Preliminära slutsatser Resultat visar på chefers och medarbetares uppfattningar om ett meningsskapande ledarskap, och dess komplexa innebörd för ett gott arbete och god arbetsmiljö. Ledarskapets förutsättningar och kommunikation skildras i tre delar som kompletterar men också kontrasterar varandra 1) närvarande ledarskap för att hjälpa och stötta och samtidigt kontrollera, 2) ledarskap för att olika nivåer och roller i organisation "ska dela värld", i bemärkelsen ha förståelse för varandras roller, funktioner, mål och arbetssätt, men där specialisering och profession måste finnas för att värna om respektive särart; och 3) ledarskap för att genom kommunikation skapa en organisation som bygger på tydlighet, trygghet och enhetlighet mellan olika nivåer alltså som kommunikationen också utmanar och stimulerar till initiativ och eget ansvarstagande.

Competence Management Strategies of Excellence? A race towards a new tomorrow

Monica Andersson Bäck,

Ph.D, Fil Dr., Department of Sociology and Work Science,

University of Gothenburg Communication: monica.andersson.back@gu.se

Introduction Competence management is a recurring topic for Human Resource Management (HRM) of today. Work and organization are facing major changes, linked to electrification, digitalization, artificial intelligence (AI), climate disasters, flexibility and hybrid working methods. In focus for such paradigm-shift stands HR departments, and HR professionals, expected to join the lead of transformation. Data from Cranet, a **regular international comparative survey** of organizational policies and practices of HRM within more than 40 countries worldwide, reveals however a critical situation in Sweden. In comparison, relatively poor investments are made in competence, methods are rather traditional, and large differences between various groups of white- and blue-collar manpower can be identified.

Purpose Competence management is vividly debated, but few studies have a HRM perspective on changes and challenges faced. The aim of the paper is to investigate and critically discuss the focus of competence management and how it is addressed in a few big Swedish organizations.

Method Departing from data collected and analyzed within the Swedish part of Cranet survey, the paper draws on semi-structured interviews with five executive HR directors carried out during 2023 within three multinationals and two public organizations. These were organizations of high importance for Swedish export industry and major employers on the labor market. Quality thematic analyses were made, evolving around central activities and challenges at three systemic levels.

Results/ Executive managers described strategies on three levels. It concerned strategies towards

(I) individuals in terms of reflection, self-learning, and self-managing. Employees must be made aware of the importance of identifying and ensuring their own as well as the organization's competence development. AI driven system can provide individuals and managers with structure. In this way, employees can coordinate their own learning and future goals based on areas that management requests.

(II) Managers are other important actors being catalytic converter, engine, and coach during change. AI enables control and individual feedback along with advanced suggestions for decision-making. Managers should push for increasingly independent employees. A manager must not only look after the transformation of his or her own unit but safeguard the entire organization. Competence management is also about responsibility to create good conditions for managers being key-actor.

Finally (III) organization can nurture a culture of continuous improvement, and individual awareness of need to learn, seek information, complete training, and familiarize members with things that he/she does not already know. By assuming new project or new tasks or by taking on new positions, employees and managers can constantly learn more and new things.

Possible conclusions can here be drawn about strategic consistency, control and direction of competence strategies, how individual awareness is a fragile asset along with various, solidly substantiated as well as ad hoc management measures.

Styrning och Handlingsutrymme: En modell för organisatoriskt förändringsarbete

Pia Andersson: Pia.Andersson@ju.se

Gunnar Gillberg: Gunnar.Gillberg@av.gu.se Hans Lindgren: Hans.Lindgren@socav.gu.se

Inledning

I denna artikel (*work in progress*) utforskar vi grundläggande aspekter av att genomföra förändringsarbete i komplexa organisationssammanhang. Artikeln bygger på tidigare aktions- och följeforskning och det empiriska underlaget utgörs av 40 förändringsarbeten inom offentlig sektor som analyserats. I artikeln belyses och analyseras ett förändringskoncept som i sin utformning byggs upp runt en specifik facilitering av styrning och handlingsutrymme i olika förändringskontexter. Konceptet beskriver hur en förändringsinsats kräver först och främst en balans mellan styrning och de berördas handlingsutrymme. Därpå krävs att deltagarna aktiveras i kvalitativa möten som möjliggör retrospektiva rörelser och förändrande inslag. Konceptet uppehålls med hjälp av en ständigt pågående projektsorg för att säkerställa att det pågår en kontinuerlig aktivitet i det förändrande systemet.

Syfte

Syftet med föreliggande artikeln är att förstå och förklara hur vi på bästa sätt kan organisera och facilitera organisatoriska förändringsprojekt i komplexa sammanhang. Målet är att förstå konceptets möjligheter och brister samt lyfta fram framgångsfaktorer som förklarar ett positivt utfall.

Metod

Den metod som använts kan närmast betraktas som en strukturerad innehållsanalys där de olika projekten analyserats med hjälp av begreppen kontext, mekanismer och utfall. Resultatet av denna genomgång av projekten har sedan prövats i relation till den förändringsmetod som använts samt i relation till graden av styrning och handlingsutrymme.

Resultat

Genom att identifiera övergripande strategier och praktiker, argumenterar vi för betydelsen av genomtänkta förändringsprocesser i olika sammanhang, där balansen mellan styrning (form) och handlingsutrymme (innehåll) är avgörande för ett framgångsrikt förändringsarbete och en vidare implementering i ordinarie verksamhet. Denna balans är central om förändringsarbetet ska organiseras på ett rimligt sätt och effektivt kunna hantera och åtgärda eventuella trögheter och intressekonflikter under projektets genomförande.

En central del i förändringsprocesser utgörs av förmågan att skapa kvalitativa möten inom ramen för det handlingsutrymme som skapas, och utforma dessa i syfte att främja konstruktiv dialog och engagemang. Vi introducerar i anslutning till detta, begreppet "frigörande regler", som en metod för att rama in handlingsutrymmet och skapa en arena där medarbetare känner sig fria att uttrycka sina åsikter och idéer, oberoende av befintliga normer på arbetsplatsen. Detta tillvägagångssätt syftar till att stimulera öppenhet och kreativitet, vilket är essentiellt i förändringsprocesser. Artikeln understryker också vikten av *formativ utveckling*, där projektets framsteg kontinuerligt formuleras och anpassas, baserat på erfarenheter och feedback under resans gång.

Slutsatser

Med utgångspunkt i de fyrtio förändringsprojekten menar vi att det krävs en balans mellan styrning och handlingsfrihet, där en närvarande och genomtänkt projektsorg säkerställer att projektet förblir riktat mot sina mål, samtidigt som det finns utrymme för anpassning och nytänkande. Genom att implementera dessa principer kan organisationer säkerställa att förändringsarbetet inte bara är genomförbart utan även anpassningsbart inför de utmaningar och möjligheter som komplexa sammanhang erbjuder. Lokala processledare, inklusive HR-avdelningar, kan spela en kritisk roll i att facilitera detta nödvändiga handlingsutrymme. Genom deras insatser kan organisationer skapa en stödjande struktur som inte bara möjliggör, utan även uppmuntrar individuellt och kollektivt engagemang i förändringsprocessen.

Inclusive management. Creating a sense of both belonging and uniqueness?

Susanne Andersson, Associate Professor (Docent) and Senior Lecturer,
Department of Education. Stockholm University
susanne.andersson@edu.su.se

Dag Balkmar, Associate Professor (Docent) and Senior Lecturer in Gender Studies,
School of Humanities, Education and Social Sciences, Örebro University
dag.balkmar@oru.se

Anne-Charlott Callerstig, Researcher, PhD in Gender Studies.
School of Humanities, Education and Social Sciences, Örebro University
Anne-Charlott.Callerstig@oru.se

Introduction

Many international companies in the automotive industry are currently undergoing a radical technological shift that requires different competences than the existing ones, which has led to a significant recruitment need. In this context, diversity is emphasised as a way to obtain the necessary competences, but also as a way to gain other and unique experiences and perspectives that is considered too strengthen the innovation capacity and competitiveness. However, research shows that if this kind of recruitment is to have the desired effects, it needs to be paired with a work for inclusion where managers at the operational level have a special responsibility. The paper therefore focuses on how a couple of managers at a truck company work for inclusion in their teams. How they in practice develop a sense of belonging in the team, a “we”, and at the same time paying attention to the uniqueness of the individual employee.

Method

The empirical material in the paper emanates from an interactive R&D-project called Gear up, which was financed by Vinnova, and developed together with a truck company. It is based on 13 qualitative interviews and two workshops reflecting on how the managers worked with inclusion.

Results

When the managers were asked how they perceived diversity, they used the same argument as the company which was that they appreciated diversity when it would bring new experiences and perspectives to the company that would straighten the innovation capacity and competitiveness. Nevertheless, the analysis of the interviews and the workshops showed that the managers highlighted more examples of how they worked for creating a sense of belonging than for uniqueness. For example, they strived to talk in terms of “we as a team”. They had recurring discussions in the work groups about basic values in the company as well as how to should behave towards each other. In such a way, not only was a strong “we” created in the work group, but also towards the organization as a whole. The common language was English, and when the whole workgroup meet it was not appropriate to speak any other languages.

To create a sense for the individual employee to contribute the main practices was that they tried to make every individual employee visible, for example, through rounds during meetings. And also, through personal feedback as competence-enhancing. None of the managers mentioned practices were other experiences and perspectives was noticed, valued and integrated in the team’s way of thinking and acting.

Possible conclusions

The organization needed new competences. In this context diversity was emphasized and not only as sought-after competence, but also as a way to bring in new experiences and perspectives. However, one conclusion from analysing the managers practices is that the managers had a stronger focus on creating a sense of belonging than uniqueness. Indicating that the inclusive practices contributed to assimilation to the “we” of the organization and the team, but did not, to the same extent, enable other experiences and perspectives to be made visible and integrated.

Semi-confusing incentive systems in a high trust work-life

Thomas Andersson^{a,b}, Mikael Cäker^{c,d} & Mikael Wickelgren^a

a University of Skövde, School of Business, P.O. Box 408, SE-54128 Skövde, Sweden

b VID Specialized University, Oslo, Norway

c University of Gothenburg, Gothenburg, Sweden

d Trondheim Business School, Trondheim, Norway

Corresponding author: Thomas Andersson thomas.andersson@his.se

Research on incentive systems has been dominated by an interest on the direct effect of incentive systems on individual or group behaviour, reductionist to indirect effects that may arise through incentive systems being a part of leadership and control context. Within this research on direct effects there are two main perspectives. On the one hand, research influenced by agency theory emphasize the need of incentive systems in controlling managers and employees and see the incentive system as a tool of achieving this. On the other hand, critical research argue that incentive systems destroy more than it contributes, since intrinsic motivation and shared responsibility is damaged. Even if the two perspectives take diametrically different opposing theoretical points of departure, they have in common that they focus on direct effects of the incentive system as such. Thereby both perspectives direct limited attention to the social context of the incentive systems. Recently, a number of studies have started to appreciate the need of taking a holistic perspective on organizations attempt to influence behaviour, when searching for the effects of single controls. This calls for context sensitive studies, searching for how incentive systems are interpreted and reacted upon in different settings. The need for an holistic perspective is further motivated considering incentive systems in high trust societys. Incentive systems as management concept has its origin in the US and has mainly evolved influence by values characterizing American working life, such as low-trust relationships. A high-trust situation has been described as more fragile, sensitive for disturbances. To investigate the influence of social context, we have performed a qualitative case study in a Swedish biotech company, since Swedish working life often is characterized by the opposite: high-trust relationships. The study shows that the intended controlling effects of the incentive system did not occur. Yet, it was not a failure, since the high-trust social context created several unintended positive effects, such as learning and relationship building during evaluation. A key feature for this was the semi-confusing character of the incentive system that prevented manipulation of behaviour only to receive incentives, but instead created dialogue of over-arching goals of the business.

Key words: Incentive system, trust, cooperation, work values, semi-confusing

Orsaker och lösningar till etnisk diskriminering i rekryteringsprocessen – en systematisk kunskapsöversikt

Pinar Aslan Akay, Maria Cheung

Pinar Aslan Akay,
Fil Dr, socialt arbete
Utredningssekreterare,
Delegationen för migrationsstudier
Pinar.aslan.akay@regeringskansliet.se

Maria Cheung,
Fil Dr., nationalekonomi.
Utredningssekreterare,
Delegationen för migrationsstudier
maria.cheung@regeringskansliet.se

Diskriminering i anställningsprocessen är ett mångfacetterat problem. Det är en form av resursslöseri i en arbetsmarknadskontext som inbegriper en alltmer åldrande befolkning, och som behöver tillvarata all kompetens som finns. Det ökar också risken för långvarigt ekonomiskt utanförskap och en påföljande negativ påverkan på den fysiska och psykosociala hälsan hos de grupper som drabbas. Tidigare studier har påvisat förekomsten av etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser genom olika fältexperiment, främst genom så kallade korrespondenstester, i Sverige såväl som internationellt. Med tanke på all den forskning som kommit de senaste åren, i kombination med att antalet anmälningar till Diskrimineringsombudsmannen som rör etnisk diskriminering ökar, finns det ett behov av en systematisk kunskapsöversikt som belyser orsaker och lösningar till etnisk diskriminering i rekryteringsprocesser. Syftet med denna systematiska kunskapsöversikt har därför varit att sammanställa och analysera forskning om mekanismer bakom och åtgärder för att förebygga och motverka etnisk diskriminering i anställningsprocessen.

Litteratursökningar genomfördes i totalt åtta databaser: Scopus, Web of Science, SocIndex, Emerald, Academic Search Premier, Gale Research Complete, SwePub, och DiVA, och genererade i 1477 träffar. Av dessa träffar exkluderades 1367 studier i ett första steg, antingen för att de var dubletter eller eftersom de inte uppfyllde våra inkluderingskriterier. Totalt 112 studier lästes i fulltext, varav 83 av dessa sammanställdes och analyserades i en syntes.

Resultatet av syntesen visar att etnisk diskriminering i anställningsprocessen främst förekommer på icke-meritokratiska grunder och på basis av faktorer som inte kan härledas till förmågan att genomföra de arbetsuppgifter som hör till yrket, såsom etnisk tillhörighet, kön, religion och hudfärg. Forskningen visar också att det existerar en etnisk hierarki på arbetsmarknaden, vilket innebär att graden av den etniska tillhörighetens etno-kulturella avstånd till majoritetsbefolkningen inverkar på arbetssökandes möjligheter att bli kallad till intervju. Vidare visar kunskapsöversikten att etnisk diskriminering kan härledas till arbetsgivares uppfattningar om arbetssökandes kunskaps- och kompetensnivå, och huruvida denna kommer att passa in socialt och kulturellt på arbetsplatsen, och att sådana uppfattningar baseras på arbetssökandes etniska och könsmässiga grupp-tillhörighet. Forskning visar att etnisk diskriminering även kan förklaras mot bakgrund av organisationskultur, rekryteringsprocessens struktur och formalisering, till olika stadier av processen, samt till utformning av den lediga tjänstens annonsering och annonseringsstrategier. Etnisk diskriminering i rekryteringsprocessen kan också kopplas till mer institutionella och strukturella förhållanden, såsom organisationens storlek och lönsamhet, kundkretsen, det specifika yrket, och tjänstens attraktivitet. För att förebygga och motverka etnisk diskriminering i rekryteringsprocessen är det bland annat viktigt att organisationer är medvetna om att diskriminering förekommer, att det finns ett engagemang och vilja att aktivt motverka detta, samt att det finns konkreta mål och åtgärder för det. Exempel på aktiva åtgärder som enligt forskningen är verkningsfulla är kunskapshöjande åtgärder på arbetsplatsen, utvärderingar och kartläggningar av risker för etnisk diskriminering, och att rekryteringsprocessens upplägg och struktur minimerar sådana risker.

Fem dimensioner av hur digitala verktyg inverkar på offentligt anställdas arbetsmiljö – utifrån en mixad metodansats.

Annica Asp, Carin Håkansta, Kristina Palm, Poja Shams.

Kontaktperson: annica.asp@kau.se

Inledning: Under de senaste fem decennierna har ett av målen inom den offentliga sektorn varit att effektivisera och strömlinjeforma olika arbetsprocesser. För att uppnå detta har digitala verktyg varit en integrerad del av lösningen, vilket har resulterat i förändringar i arbetsmiljön för offentligt anställda, med både positiva och negativa konsekvenser. Samtidigt med införandet av digitala lösningar har det också varit vanligt att göra översyner av antalet anställda för att optimera resursutnyttjandet.

Syfte: Att presentera preliminära resultat om hur den psykosociala arbetsmiljön har påverkats både positivt och negativt av de krav och resurser som tillkommit i en arbetsmiljö med digitala lösningar.

Metod: Genom en mixad metodansats med semistrukturerade intervjuer och fysiologiska mätningar har vi fångat såväl retrospektiva upplevelser som reaktioner i realtid av vad i arbetet med digitala lösningar som förebygger eller utlöser stress. Datamaterialet har sedan analyserats med Gioia-metoden, vilket resulterade i fem dimensioner.

Resultat: De två första dimensionerna, *Stresshämmare* och *Stressaktiverare*, visar att trots att digitala lösningar effektiviserat användningen av resurser genom att förenkla arbetsuppgifter och öka produktiviteten, har utmaningarna för tjänstemännen ökat. Implementeringen av digitala lösningar har medfört ökade krav, synliga genom en expanderad kundkrets och arbete med flera system samtidigt. Dessutom har tjänstemännens beslutsfrihet påverkats då digitala lösningar ofta dikterar strikta procedurer, vilket minskar deras autonomi i beslutsfattandet. Den tredje och fjärde dimensionen, *Främjande av välmående på arbetsplatsen* och *Försämrande av välmående på arbetsplatsen*, belyser vikten av sociala relationer för att hantera utmaningar i en arbetsmiljö med digitala lösningar, samtidigt som risken för försämrat välbefinnande kvarstår. Den femte dimensionen, *Underliggande organisatoriska orsaker till negativa effekter*, beskriver händelser inom organisationen kopplade till digitaliseringen som även påverkat anställdas upplevelse av arbetsmiljön.

Slutsatser: Våra resultat synliggör att digitala lösningar har potentialen att, å ena sidan, göra arbetet enklare och smidigare. Men å andra sidan, om inte hänsyn tas till hur de anställda påverkats av användningen av dessa lösningar, riskerar de också att skapa en sämre arbetsmiljö för den psykiska hälsan. En slutsats som kan dras är att det hade gynnat de anställdas psykosociala arbetsmiljö om organisationen hade väntat med en annan organisatorisk förändring som innebar att antalet anställda blev färre. Detta, tills de digitala lösningarna visade sig leverera den resurs som var planerad för arbetet.

Ergonomi och arbetsställningar hos anställda på ridskolor – en ny mätmetod med smarta arbetskläder

Åsa Bergman Bruhn¹, Cecilia Lindahl², Karin Andersson^{2,3}, Farhad Abtahi³ och Mikael Forsman³

¹Arbetsvetenskap, Högskolan Dalarna, ²Jordbruk och livsmedel, Research Institutes of Sweden (RISE), ³Avdelningen för ergonomi, Kungliga tekniska högskolan (KTH)

Inledning

Fysisk belastning är en av de vanligaste arbetsrelaterade orsakerna till besvär i rörelseorganen, funktionsnedsättningar, och sjukskrivningar. I Sverige beräknas kostnaderna för arbetsrelaterade sjukdomar och olycksfall uppgå till cirka 164 miljarder kronor årligen. Arbetsrelaterade besvär och belastningsskador i övre extremiteten kan uppkomma då kroppen utsätts för repetitiva rörelser, tunga lyft, obekväma arbetsställningar och/eller vibrationer. Trots att riskfaktorer är kända, arbetar fortfarande alltför många på ett sätt som medför risk för belastningssjukdom.

Arbete i häststall kännetecknas av tungt och ensidigt arbete, besvärliga arbetsställningar som ofta utförs i slitna anläggningar med låg mekaniseringsgrad. Studier har visat på hög förekomst av belastningsbesvär hos anställda på ridskolor. Besvären är främst lokaliserade till axlarna, nedre delen av ryggen och nacken.

För att kunna identifiera och prioritera relevanta åtgärder, i syfte att minska risken för belastningsskador hos anställda, krävs en riskbedömning av den fysiska belastningen. Metoder för riskbedömning av belastning baseras vanligtvis på självrapportering och observationer. Dessa metoder har dock stora begränsningar. Exempelvis har tillförlitligheten av observationer och andra former av expertbedömningar visat sig vara låg även då de görs av erfarna ergonomer. Att objektivt och kvantitativt kunna mäta belastningen har tidigare varit praktiskt svårt att genomföra, men har nu möjliggjorts med modern teknik. Med en personbunden mätutrustning kan man enkelt mäta den fysiska belastningen under hela arbetsdagar ute på arbetsplatserna.

Syfte

Syftet med den här pågående studien är dels att öka kunskapen om arbetsställningar och belastning samt relaterade riskfaktorer inom hästsektorn, dels att utvärdera användbarheten av en ny metod med en smart tröja för att mäta arbetsställningar. Med kunskap om arbetsbelastning och arbetets organisering kan effektiva åtgärder, för att minska eller eliminera ohälsosam fysisk exponering, identifieras och implementeras. Detta för att på sikt kunna främja hållbara arbetsmiljöer.

Metod

Studien är explorativ och genomförs i nära samarbete med den svenska hästnäringen. 8–10 ridskolor, med olika organisering av arbetet och olika mekaniseringsgrad, kommer att ingå i studien. Datainsamlingen, som förväntas pågå under 2024, kommer inkludera objektiva mätningar av arbetsställningar och rörelsehastighet för bål och arm samt av puls, i kombination med observationer av arbetsmoment, intervjuer samt enkäten COPSOQ III, och skattningsskalorna Borgs RPE-skala och Stress-energiformulär. Mätningarna av arbetsställningar och rörelsehastighet kommer att genomföras med hjälp av en smart tröja (Wergonic), en funktionströja med integrerade sensorer som är trådlöst kopplade till en smartphone. Systemet kan med hjälp av algoritmer och vetenskapligt framtagna rekommendationer ge en riskbedömning för en hel arbetsdag.

Resultat

Projektet förväntas öka kunskapen om riskerna för belastning, hur exponeringen ser ut över arbetsdagen samt vilka arbetsmoment som innebär högst risk för ridskoleanställda. Vidare väntas belastningen kunna relateras till de anställdas upplevda arbetsförmåga, arbetstempo och fysiska ansträngning. Resultatet bör därmed kunna ge indikationer på samband mellan den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och den fysiska arbetsmiljön. Utifrån resultaten kan åtgärder för att förbättra arbetsmiljön identifieras och på sikt bidra till bättre hälsa och hållbarhet inom hästrelaterade yrken.

Are you in or are you out? Entrance and exit to self-employment are related to health: A 6-year longitudinal person-centred analysis study

Louise E. Bergman, doctoral student, Stockholm university, louise.bergman@psychology.su.se

Introduction: Self-employed (SE) contribute significantly to our society in terms of economic productivity, job opportunity and innovation. Therefore, it is in the interest of our society to support and encourage self-employment. While it is well documented that, on average, SE experience better health than employed workers do, this group is highly heterogeneous in terms of who they are, how they work, and their health status. As such, relying solely of averages is insufficient to inform researchers, policymakers, and companies about understand health of SE.

Workers frequently enter and exit self-employment as business opportunities occur, need of income arises, innovation, and businesses fail. However, there is limited knowledge about the mechanisms behind these career transitions and how it relates to mental health of SE.

Mental health is a broad concept encompassing mental health problems, wellbeing, and general health. Despite its complexity, studies of health of SE often focus only on one aspect of health at a time, leaving a gap in our understanding of the interactions of different mental health aspects.

Method: In our study, we employed latent transition analysis (LTA) to consider both the longitudinal aspects and the heterogeneity of SE in a unique and novel way. We investigated the existence and prevalence of different profiles of mental health exist among SE, and how they transition between these profiles over time. Furthermore, we studied how these transitions relate to entrance and exit from self-employment, controlling for demographic characteristics (i.e., age and gender), using nationally representative data from Sweden.

Results: We found four profiles of mental health of SE: 1) Moderate profile (average on all health assessments), 2) Mentally healthy profile (few problems with mental health, but below average general health and work satisfaction), 3) Relaxed and satisfied profile (very low experiences of exhaustion, and high general health and work satisfaction), and 4) Exhausted and dissatisfied (high exhaustion and low general health and work satisfaction). Entrance and exit from self-employment were related to transitions between health profiles. Workers entering self-employment between waves were more likely to be members of the Relaxed and satisfied profile compared to the Exhausted and dissatisfied profile the following wave. Those exiting self-employment were more likely to be members of all other profiles compared to the Moderate profile.

Conclusion: While the SE were most likely to stay in the same profile over time or change to a similar profile (hence making profile membership the previous wave the strongest predictor of profile membership the following wave), entrance and exit from self-employment predict profile membership beyond this. Our results contribute important insights into the heterogeneity of the mental health of SE, how it changes over time, and how entrance and exit from self-employment predict health of workers.

How will AI influence on conditions for innovations in hybrid work arrangements (work in progress)?

Author: associate professor Svein Bergum, Inland Norway University of Applied Sciences, email: Svein.Bergum@inn.no

Most studies argue that distance is a barrier to innovation. Their arguments are often based on Daft and Lengel (1986), who say that complicated information transfers such as innovation activities require a rich communication media, such as face-to-face communication. During the pandemic, it was claimed by research from Gratton (2022), and van der Velden, Lekanne Deprez (2022) that:

"silos had become maintained, as we mostly communicated with those we knew before, random contacts became fewer, are more difficult to realize digitally, and must be planned complicated activities such as innovation and socialization take best place in the office, while independent work and more routine work can take place remotely and digitally

This indicates that hybrid work could be a barrier to innovation. But, there are also opposing arguments: Thompson (2021) argues that shifting to remote work can help groups generate better ideas, and more of them, because it is easier to connect remote collaborators. Transaction costs for virtual collaboration are low because of digital communication services. Thompson (2021) also argues that collocated teams are in danger of group thinking, and that individuals are as creative as groups. In two recent books related to remote work and hybrid work Gratton (2022) mostly support collocation for innovative and creative work, while Neeley (2021) argues that distance can be an advantage and driver for innovation capabilities. Tsibursky (2023) also argues that distance can be an advantage to innovation because of improved technology and improved skills because of the pandemic. He argues that Artificial Intelligence will give remote creativity a new boost. AI can help unlock the full power of remote and hybrid workforces through more effective information sharing, enhancing communication and collaboration, improving productivity and efficiency, supporting knowledge management and skill developments, and ensuring security and privacy.

In this paper in progress we will first look at central arguments, variables and paradoxes used in the debate on distance, technology and innovation, based on theoretical studies during the last years, and particularly related to new aspects raised by the diffusion of hybrid work. In the second part we will include some preliminary findings from interviews with 8 experts on this topic, from researchers, consultants and pioneering organisations in Norway, on the question of how AI could influence on the seemingly polarized debate on technology, distance and innovation. A preliminary conclusion is that disagreements still exist, but there is a movements towards less «proximity bias».

Some references:

- Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1986). Organizational Information Requirements, Media Richness and Structural Design. *Management Science*, 32(5), 554-571.
- Granovetter, M.S. (1973) The Strength of Weak Ties, *American Journal of Sociology*, Vol. 78, No. 6 (May, 1973), pp. 1360-1380.
- Gratton, L. (2022). *Redesigning Work. How to Transform your Organization & Make Hybrid Work for Everyone*. Penguin Business.
- Neeley, T. (2021) *Remote work revolution, succeeding from anywhere*, Harvard Business School
- Thompson, L. (2021). Virtual collaboration won't be the death of creativity. *MIT Sloan Management Review*, Winter 2021.
- Tsipursky G. (2023) The AI Revolution Transforming Hybrid And Remote Work And The Return To Office, *Forbes*, May 9th 2023
- Van der Velden, J. & Lekanne Deprez. F. (2023) *Shaping Hybrid Collaborating Organizations*, kap 3 (s 39-58), 20s. I: Bergum, S.; Peters. P. og Vold. T. red (2023) *Virtual Management and the New Normal*, Palgrave Macmillan.

From research to practice. A digital toolkit for schools to prevent problematic digital relations with third parties.

Hanne Berthelsen¹ & Rebecka Cowen Forssell²

¹ Malmö University, Centre for Work Life and Evaluation Studies (CTA) & Faculty of Odontology, Section 4. Email: hanne.berthelsen@mau.se

² Malmö University, Centre for Work Life and Evaluation Studies (CTA) & Faculty of Culture and Society, Department of Urban Studies. Email: rebecka.forssell@mau.se

Introduction

Digital communication is increasingly replacing face-to-face engagements. Despite the many advantages for modern work life, digital communication is also associated with challenges such as digital aggression from third parties and new risks in work environments. Being exposed to such aggressive behaviors has detrimental effects on motivation, health and wellbeing. In school contexts, teachers and school leaders may experience digital aggressions in email communication with parents or unwanted exposure in social media. Still, it is a relatively new phenomenon where health promoting, and preventive measures are lacking.

Aim

The aim is to present the process of development and the evaluation of a toolkit to prevent problematic digital relations with third parties.

Methods

The tool kit is developed based on the result of a research project, stretching over three years, focusing on digital aggressions from third parties in the context of schools in Sweden. The findings from the research project clearly showed that digital aggressions primarily were handled reactively by the individual employee rather than proactively as an organizational problem. With this as offset, the toolkit to schools was developed based on the Psychosocial Safety Climate theoretical framework with the aim of bolstering psychosocial risk management in schools through capacity building. In an explorative phase the needs for the specific school context were identified. Next, development and evaluation were done through an iterative process with elements of formative and summative evaluation that included data from various stakeholder groups through focus group interviews, and a questionnaire. Finally, relevant authorities were invited to check the correctness of content before final adjustments were made.

Results

The developed toolkit came to include three components: 1) Three short films that each illustrate a situation of digital aggression in schools. The aim of these was to support a dialogue about digital aggressions and how to address them; 2) a text guide to support the local development of policies, routines, infrastructure, and processes aligned with the regulatory framework of risk management; and 3) a conversation video about digital aggressions, their underlying factors, and potential consequences. The tool kit supports capacity building for school principals to facilitate meaningful discussions with staff, establish the necessary infrastructure, and formulate pertinent policies and procedures tailored to their specific context in close collaboration with staff and other stakeholders.

Conclusions

Formative and summative evaluation during the development process indicated support for the relevance and usefulness of the toolkit. The tool kit is accessible via free Internet download, ensuring that all schools can include the novel but impactful problem of digital aggression in their occupational safety and health management.

Managers' use of organizational resources when supporting employees with common mental disorders: A critical incident study

Ellinor Tengelin ellinor.tengelin@miun.se

Medförfattare: Lisa Björk, Linda Corin, Carin Staland-Nyman,
Christian Ståhl, [Monica Bertilsson](#)

Introduction. Managers' room for action when it comes to fulfilling employer responsibilities related to employees' health and safety is largely determined by organizational context and its preconditions. Common mental disorders (CMDs) are prevalent among sickness absentees, but managers find these disorders challenging to handle due to uncertainty in how to act, lack of workplace knowledge and resources, and mental health stigma. More knowledge is needed on how managers use available organizational resources when handling employees with CMDs.

Aim. The aim of this study was to explore what organizational resources managers use when supporting employees with CMDs, and how they use them.

Methods. Critical Incidence Technique was used to generate and analyze data. The study was carried out among Swedish managers within the private sector. Inclusion criteria were being a manager in a private company with at least 50 employees and having experiences of supporting one or more employees with CMDs in the last two years. In total 35 managers were recruited and interviewed from white collar (n=13), blue collar (n=16), and pink collar (n=6) sectors, respectively.

Findings. Six groups of utilized organizational resources were identified. Organizational routines and structures could increase clarity in difficult situations and provide managers with a sense of reassurance even though they felt insecure in how to handle issues related to CMDs. However, managers needed some flexibility in guidelines and routines to meet the employee's individual needs. Frames for action in terms of economic preconditions and time in the workday were preconditions for being able to handle employees but could be inadequate. Training and education could be a way for organizations to prepare managers in how to handle employees with CMDs, as it could improve their self-confidence, knowledge, and understanding on how to support employees. However, the topic of mental health was typically not included in educational resources. Expert functions in terms of HR department and occupational health services could help managers understand employees' CMDs in the company context and provide relief that the employee was properly cared for by professionals. There were concerns, however, that the CMD knowledge provided by these resources was not enough. Safety representatives who were involved in CMD cases could be experienced as a guarantee that the managers were acting correctly in their managerial role and provide managers a sense of security, even though managers could experience them as passive, absent, or unnecessary confrontative. Social support from colleagues and management at different levels was important, as it enabled managers to have a close dialogue around the organizational frames for supporting employees. This could be hindered when the social climate at the workplace was not open around issues of mental health.

Conclusions. To our knowledge this is one of the first studies exploring managers' real-life experiences of organizational resources while supporting employees with CMDs. Managers' use of organizational resources could contribute valuable insight into how employers can better facilitate for managers in their responsibility to prevent ill-health and facilitate rehabilitation among employees with CMDs.

Online Harassment Against Journalists

A Socio-Legal and Work-Life Study of the Challenges and Impacts in Swedish Journalism

Oscar Björkenfeldt,

Lund University and University of Gothenburg

Email: oscar.bjorkenfeldt@gu.se

Måns Svensson,

Jönköping University

Email: mans.svensson@ju.se

Introduction

The ongoing digitalization has resulted in profound changes in the working life of various professional groups. Beyond transforming working conditions and blurring the lines between professional and private life, technological developments have likewise resulted in new forms of workplace violence. One group that has, in particular, been subjected to the latter is journalists, who are increasingly exposed to online harassment from actors external to the physical realm of the workplace with a clear intent to influence traditional media adversely. Despite this, online harassment against journalists has not been sufficiently addressed in the work-life research.

Purpose

This research project aims to enhance our understanding of how the evolving digital landscape, particularly the rise of online harassment, influences journalism and its potential repercussions for fostering a healthy public discourse. In parallel, this research also seeks to advance the field of socio-legal studies by providing insights into the intersection of law, digital technology, and societal transformation.

Method

This project uses a triangulated mixed-methods approach, including three separate but interrelated methods: (1) a survey study that facilitates an understanding of journalists' trust in the legal system, the frequency with which journalists encounter different types of online harassment, the impact of such harassment on their well-being, and instances of self-censorship. (2) A Thematic Discourse Analysis of Twitter Data: The second method involves a qualitative analysis of insulting tweets directed towards Swedish journalists obtained from a machine learning model developed within this research project. (3) Interview Study: This final method involves interviewing 14 media managers from different news organizations in Sweden.

Results

Through four papers, this project demonstrates that the complexities of online harassment against journalists have significant and multifaceted impacts on the journalism industry. The first paper delves into journalists' perceptions of the judicial framework, uncovering a significant protection gap and emphasizing the need for enhanced legal resources. It also notes that harassment often stems more from workplace environment issues than from criminal law concerns. The second paper shifts focus to the sociopragmatic aspects, particularly on Twitter, revealing how harassment serves as a destructive informal social control mechanism within populist and anti-press rhetoric while paradoxically masquerading as free speech. The third paper, informed by institutional theory, identifies internal barriers in journalism that impede effective harassment management. It highlights the industry's inclination to overlook mental well-being in favor of physical safety, suggesting a need for a more holistic approach. Finally, the fourth paper presents empirical evidence on the drivers and mitigators of self-censorship linked to online harassment. It exposes a disconnect between the perceived impact of harassment on journalistic practices and the strategies news organizations employ to counter it, pointing out a broader gap in understanding the influence of online harassment on journalistic decision-making.

Possible conclusions

This research highlights the imperative for better strategies and a deeper understanding to protect journalists and preserve the integrity of the media in the face of evolving digital threats. Moreover, the project showcases the societal relevance of the intersection between socio-legal studies and work-life-research in understanding a critical societal and democratic issue: the increased attempts to silence traditional media.

Sustainable HRM practices: comparing employer and employee perceptions

Bolin, M.

In order to have a more complete understanding of the mechanism of the effects of human resource (HR) systems, more attention needs to be paid to employee perceptions. Scholars widely concur that employees' perceptions of organizational practices significantly contribute to the effectiveness and influence of HR practices on both individual and organizational outcomes (Wang et al. 2020). This trend is evidenced in research through the more frequent utilization of employees as respondents to measure and rate HR practices (Beijer et al. 2021).

In this study, we examine the perspectives of both organizations and the employees over sustainable HR practices such as Diversity, equality and Inclusion practices, work life balance, career development and compensation. More than 200 large Swedish organizations are investigated.

For employee perception, crowd developed employee ratings are used. Glassdoor is a platform that allows employees to share their opinions about their organization regarding various HR practices and processes. For employer perceptions, ESG affinity data is used. ESG stands for environmental, social and governance and ESG data covers corporate activities towards sustainability and responsibility. Specifically, the social dimension of the ESG framework, focusing on workforce parameters, is primarily utilized to capture organizational perspective. Employing these two secondary databases, quantitative statistical tests are used to compare organizational and employee perceptions concerning sustainable HR practices.

Resources

Beijer, S., Peccei, R., Van Veldhoven, M., & Paauwe, J. (2021). The turn to employees in the measurement of human resource practices: A critical review and proposed way forward. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 1-17.

Wang, Y., Kim, S., Rafferty, A., & Sanders, K. (2020). Employee perceptions of HR practices: A critical review and future directions. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(1), 128173.

What needs to change to move from policies to practice of shared leadership and self-leadership in the public sector?

Exploring managers' and employees' perspectives

Nina Bozic Yams, Senior researcher, RISE - Research Institutes of Sweden

Laura Gottlieb, Researcher, RISE - Research Institutes of Sweden

Anna Williamsson, Researcher, RISE - Research Institutes of Sweden

Introduction

Public sector organizations in Sweden are currently undergoing a transformation, moving away from the new public management model and hierarchical structures towards increased flexibility, cross-collaboration, and collective leadership approaches. This shift is a response to various trends and external factors, including the COVID pandemic, advances in AI technology, and ongoing climate and social crises, necessitating greater agility, trust, swift responsiveness, and collaboration.

The transition to this new paradigm is also driven by a governmental decision to introduce trust-based leadership in the public sector (Tillitsdelegationen, 2019). Trust-based leadership promotes the idea that employees, entrusted with expertise and experience, know best how to provide superior services for citizens (Bringselius, 2021). However, research reveals a gap between policies promoting trust-based leadership and its actual implementation in practice.

Purpose

The paper aims to present preliminary findings from two ongoing research projects in collaboration with various stakeholders in the Swedish public sector. It seeks to outline how managers and employees, from diverse work environments in the public sector, perceive the need for transformation and enhancement at individual, team, and systemic levels. The ultimate goal is to transition from traditional hierarchical structures to shared leadership and self-leadership practices, fostering more sustainable conditions in hybrid work environments.

Methodology

Multiple organizations, including four Swedish municipalities, two governmental authorities, a research institute, and a research funding agency, participate in the research. Each organization participates with one to four distinct pilot teams (14 in total). These represent diverse work contexts, ranging from school kitchens and organizational development departments to back-office administrators, preventive eldercare, technology researchers, and various others.

Data collection involves different methods: individual interviews with managers overseeing 14 pilot teams, focus group interviews with employees from eight pilot teams, and a photo voice study. The latter includes collecting photos and reflective narratives, followed by group analyses through workshops.

Preliminary Results

The conference presentation will delve into commonalities and differences in perspectives between managers and employees. It will explore how transitioning requirements vary based on roles or work contexts in the public sector. Current results highlight areas crucial for sustainable hybrid working, with a focus on shared leadership. Employees emphasize the need to clarify shared purpose, goals, and vision, increase trust, and improve communication skills. Participants also stress the importance of strengthening team engagement, encouraging risk-taking, and developing the capacity to navigate complexity through cross-collaboration. Recognizing and building structural enablers at the organizational level is also recognized as important.

Additionally, participants underscore the significance of cultivating self-leadership skills to foster sustainable conditions in hybrid work and advance shared leadership development. Challenges include establishing conditions for improved work-life balance, allocating time for reflection, enhancing time management, and prioritizing tasks aligned with the broader purpose of work. Developing self-regulation rituals that contribute to motivation, well-being, and ongoing learning at work are emphasized, moving away from a focus on short-term deliverables.

SYMPOSIUM

Omsorgsarbeten i omvandling: motsägelsefulla ambitioner och konkurrerande logiker som hindrar

hållbar utveckling

Helene Brodin, Inst för socialt arbete, Stockholms universitet (helene.brodin@socarb.su.se)

Lotta Dellve, Inst för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet (lotta.dellve@gu.se)

Omsorgsarbete utförs på många olika välfärdsstatliga arenor och omfattar en rad olika yrken som tillsammans inkluderar stora grupper av den förvärvsarbetande befolkningen. Gemensamt för olika omsorgsyren är att de är starkt kvinnodominerade arbeten, som på olika sätt präglas av problematiska arbetsvillkor och brister i arbetsmiljön. I likhet med andra välfärdsstater står därför Sverige inför en akut utmaning när det gäller att kunna rekrytera och behålla personal inom olika omsorgsyren. En förutsättning för att detta skall kunna ske är att vi förmår skapa ett hållbart arbetsliv i omsorgssektorn.

Mot denna bakgrund syftar det här symposiet till att samla och utveckla kunskap om den arbetslivsorienterade omsorgsforskningen i Sverige. Det finns idag relativt omfattande forskning om arbetsvillkor och arbetsmiljö i olika omsorgsyren, men forskarna är spridda över olika discipliner och universitet. Vi saknar därför ett erfarenhetsutbyte om utvecklingen, tillståndet och med jämförande av olika trender som ger underlag för framåtblickande dialog om viktiga förutsättningar och förändringar för att omsorgspersonalen ska vilja och kunna stanna i yrket.

Symposiet/symposierna presenterar åtta bidrag från Nätverket för arbetslivsorienterad omsorgsforskning som leds av Marta Szebehely och samlar forskare som studerar anställningsförhållanden, arbetsmiljö och arbetsinnehåll inom verksamhetsnära omsorgsarbeten. Bidragen presenterar olika perspektiv på arbetsvillkor och arbetsmiljö och omfattar såväl kvantitativa som kvalitativa analyser av de motsägelsefulla och rivaliserande villkor som strukturerar och organiserar omsorgsarbeten på olika arenor. Gemensamt för dem alla är att de belyser hur olika omsorgsarbeten de senaste decennierna präglats av motsägelsefulla ambitioner och krockar mellan olika institutionella logiker. De politiska ambitionerna har kontinuerligt höjts, samtidigt som resurserna för att utföra arbetet har kringskurits. Sammantaget har detta resulterat i krockar mellan olika logiker som styr arbetet – den relationsskapande målsättningen som styr personalens vardagliga arbete hamnar i konflikt med å ena sidan krav på mätbarhet och standardisering, å andra sidan krav på kundnöjdhet och valfrihet. Några bidragen beskriver och problematiserar också försök att skapa ett hållbart arbetsliv i omsorgssektorn. En gemensam slutsats är att vi måste börja med att lösa de motsägelserna i de politiska ambitionerna och de organisatoriska villkoren som i nuläget underminerar en god arbetsmiljö i sektorn.

Arbetsvillkor i hemtjänsten: en tillbakablick på 50 års forskning

Rebecka Strandell (rebecka.strandell@socarb.su.se)

Marta Szebehely (marta.szebehely@socrb.su.se)

Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet

Sverige har en lång tradition av forskning om hemtjänstens arbetsvillkor, om än inte lika lång som själva verksamheten som startade i början av 1950-talet. I denna artikel blickar vi tillbaka på fem decennier av undersökningar av hemtjänstpersonalens arbetssituation under en period av mycket stora organisatoriska förändringar.

Vi ställer två typer av frågor till materialet: dels om forskningsmiljöer och teoretiska perspektiv, dels om studiernas resultat. Artikeln syftar därigenom till att säga något om trender i både forskning och arbetsvillkor. Under de första decennierna saknas i stort sett akademisk forskning inom området och under denna period är det framför allt ”grå litteratur” vi har identifierat och analyserat. I analysen ingår även 20 avhandlingar publicerade mellan 1995–2022. I artikelns andra del fokuserar vi på studiernas resultat och jämför den bild av personalens arbetssituation som framkommer under olika perioder: hur beskrivs arbetet och arbetsvillkoren, och vilka problem och positiva aspekter av arbetet lyfts fram?

När det gäller forskningsmiljöer kan vi konstatera att de tidiga publikationerna om hemtjänstens arbetsvillkor endast undantagsvis återfinns inom arbetslivsforskningen som under 1970–80-talet hade ett begränsat intresse för de kvinnodominerade välfärdstjänsternas arbetsmiljö. Snarare var det feministiskt inriktade omsorgsforskare som började intressera sig för hemtjänsten som ett spännande fält mellan privatliv och offentlighet.

De 20 avhandlingar vi har identifierat hör hemma i tretton olika discipliner och har försvarats vid arton olika institutioner. Det finns således stor spridning såväl geografiskt som disciplinärt med en tyngdpunkt på samhällsvetenskapliga och medicinska vetenskaper men även ett fall av humaniora (teologi). Flera av avhandlingarna har en tydlig koppling till den tidiga omsorgsforskningstradition som präglade 1980-talets utomakademiska forskning. På olika sätt belyses i många av avhandlingarna att god omsorg och gott omsorgsarbete är tätt sammankopplat och förutsätter att det finns *kontinuitet* i omsorgsrelationen, att personalen har tillräckligt med *tid* och tillräckligt stort *handlingsutrymme* i mötet med omsorgsmottagaren samt att det finns tillräckligt med *stöd* från arbetsledning.

Den bild av hemtjänstpersonalens arbetssituation som framkommer pekar på både förändrade villkor och konstanta problem. Det har knappast funnits en guldålder i hemtjänsten där arbetet har präglats av goda arbetsvillkor. Om vi jämför med 1970-talet då hemtjänstarbetet beskrevs som utflyttat hemarbete utfört av timavlönade hemmafruar så har anställningsvillkoren klart förbättrats, personalen lämnas inte längre helt utan stöd från arbetsledning och utan kontakt med arbetskamrater. Men på andra områden har arbetsvillkoren försämrats. Den traditionella hemtjänstens organisationsmodell med fasta relationer mellan personal och hjälptagare och ett relativt stort handlingsutrymme för såväl hjälptagare som hjälpgivare har ersatts av olika försök att rationalisera och effektivisera arbetet, med knappare biståndsbeslut och en mer detaljerad förhandsstyrning av arbetet. Arbetet har blivit mer tidspressat och handlingsutrymmet har minskat vilket riskerar att minska utrymmet för omsorgens relationella aspekter. Samtidigt har de politiska ambitionerna höjts med betoning av värdegrund och individanpassning, och marknadsinspirerade organisationsmodeller som betonar konkurrens och valfrihet har införts. Sammantaget präglas hemtjänstens arbetsvillkor av ett ökat korstryck mellan kolliderande logiker: från början och under hela perioden finns en relationsinriktad *omsorgslogik* som sedan början av 1980-talet kolliderar med en *ekonomistisk logik* och något senare även med en *marknadslogik*.

Utveckling av avgörande arbetsförhållanden för hållbart arbetsliv i äldreomsorgen, 1985 - 2024

Lotta Dellve (lotta.dellve@gu.se)

Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap, Göteborgs Universitet

Flera trendstudier visar eller indikerar en mer negativ utvecklingen av arbetsförhållanden i kvinnodominerade vård- och omsorgssektorn. Dessa visar sammanfattningsvis höga och ökande kvantitativa, emotionella och fysiska krav, lägre beslutsbefogenheter och socialt stöd (Marklund 2019; Cerdas et al. 2020; Aronsson et al. 2021; Corin et al. 2023). Trender för sjukfrånvaro har förknippats med fysiska krav, låg arbetskontroll och lågt stöd från chefer samt chefers egna förutsättning och stöd (Marklund 2019; Aronsson et al. 2021; Leineweber et al. 2020; Dellve et al. 2024). Omsorgens utmanande arbetsvillkor har alltså både en samtidighet och är av olika karaktär. Att enbart fokusera enskilda dimensioner eller förhållanden kan ge en snäv och felaktig bild av vad som är avgörande för att kunna stanna i yrket av arbetsrelaterade hälsoskäl. Smith och Carayones (1999) balansmodell för hållbara arbetssystem ger ett konceptuellt ramverk för hur olika element av arbetsförhållanden (organisation, uppgift, teknik, social miljö och person) kan skapa en ackumulerad belastning, kompenserande förhållanden eller balans inom och mellan elementen. Modellen är en systemmodell som gör det möjligt att metodologiskt utforska situationsspecifika faktorer och hur dessa inverkar på hälso-relaterad hållbarhet. Den har oftare använts inom hälso- och sjukvården, men har också specificerats för arbetsuppgifter på arbetsplatsnivå för omsorgspersonal. I en tidigare studie identifierades de mest avgörande arbetsförhållandena för hälsorelaterad hållbarhet i arbetet 1985 - 2000 (Dellve, 2003). Nu har studien upprepats för att skatta utvecklingen av avgörande förhållanden över tid.

Syfter är att bidra - empirisk och teoretiskt - till kunskap om utveckling av arbetsvillkor som har avgörande betydelse för att omsorgspersonal ska kunna stanna i yrket, av hälsorelaterade hållbarhetsskäl.

Metod enkätstudier till slumpvist utvalda undersköterskor som hade arbetat i äldreomsorgen i minst fem år, 2000 och 2023/24. I dessa skattades nuvarande förhållanden och 5 och 15 år tillbaka. 1200 och 1150 har valt att delta, från ett slumpmässigt urval. Enkätsvaren kopplades med registerdata om bakgrundsfaktorer och hälsorelaterad hållbarhet i arbetet. Riskskattningen gjordes med (1) enkla oddskvoter, (2) skattning av magnitud inom varje del av arbetssystemet med logistisk regression. Signifikanta förhållanden inkluderades i en övergripande modell (3) där spelen mellan variablerna testades med hierarkisk princip. Betydelser av ålder, anställning, livsstil och privatliv skattades (4) genom log likelihood (chunks) test och effect likelihood ratio test. Slutligen skattades effekt av exponeringen för ackumulerade faktorer med OR och den tillskrivbara exponeringsfraktionen (AF_e).

Resultat Genom statistisk modellering identifierades följande faktorer på arbetsplatsen (1985 – 2000): dåliga ergonomiska lyftförhållanden, tidspress, personlig/emotionell belastning, dåligt ledarskap och organisatoriskt stöd, relationsproblem och bristande samarbetsklimat. Betydelse för hållbarhet var också att möta ackumulerade riskfaktorer inom samma del av arbetssystemet. Riskfaktorerna på arbetsplatsen var stabila vid inkluderingen av grupperade riskfaktorer i privatlivet. De flesta riskfaktorer kvarstod i skattning av arbetsförhållanden (2008 – 2024) förutom dåliga lyftförhållanden. Några förhållanden hade tydligt ökat i magnitud. Dessa kommer presenteras.

Slutsats Resultaten bidrar till kunskap om den mestadels negativa utvecklingen av arbetsförhållanden inom omsorgsarbeten, som även visats i andra trend-studier och som bidrar till förklaringar till sjukskrivning och arbetsrelaterad (o)hållbarhet.

Det obegripliga våldet: en jämförelse om hot och våld i olika omsorgsyren

Helene Brodin (helene.brodin@socarb.su.se)

Sara Erlandsson (sara.erlandsson@socarb.su.se)

Emelie Shanks (emelie.shanks@socarb.su.se)

Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet

I Sverige berör två av tre arbetsskador orsakade av hot eller våld i arbetet kvinnor. Som högriskyrken för att bli utsatt för hot eller våld i arbetet räknas undersköterska, vårdbiträde, personlig assistent och socionom. Samtliga av dessa yrken är kvinnodominerade arbeten som till största delen jobbar med sårbara och sköra grupper i samhället, som äldre personer, personer med funktionsnedsättning, personer med missbruksproblematik och/eller personer som lever i social och ekonomisk utsatthet.

I den här studien jämför vi utsattheten för klientrelaterat hot och våld i olika omsorgsverksamheter där personalen arbetar i klientens hem; hemtjänst, personlig assistans, boendestöd, öppen missbruksvård samt terapeutiska insatser till barn och unga i hemmet. De yrken som jämförs är undersköterska, vårdbiträde, vårdare, personlig assistent, boendestödare samt socionom. Jämförelsen baseras på två frågeställningar: vilka är likheterna och skillnaderna mellan olika verksamheter och yrken när det gäller utsattheten för klientrelaterat hot och våld samt vilka är likheterna och skillnaderna mellan olika verksamheter och yrken när det gäller upplevelser av hot och våld?

Studien bygger på en mixad metodologisk ansats som kombinerar kvantitativa analyser med kvalitativa sådana. Totalt omfattar studien statistiska analyser av 2 431 inkomna anmälningar om arbetsskada orsakade av hot eller våld inom öppna sociala insatser under åren 2009–2019 och 91 intervjuer med personal, enhetschefer, arbetsgivare och politiker i 11 olika kommuner i Sverige.

Våra resultat visar att personliga assistenter, undersköterskor och vårdbiträden står för inte mindre än 92 % av anmälningarna om arbetsskador orsakade av hot eller våld. Även om de flesta anmälningarna gäller personal med fast anställning, omfattar 40 % av anmälningarna av personliga assistenter tillfälligt anställd personal. Med tanke på att majoriteten av alla personliga assistenter och nästan hälften av alla vårdbiträden i Sverige är tillfälligt anställda och/eller timanställda, menar vi att våra resultat indikerar en betydande underrapportering av tillfälligt anställd personal inom omsorgssektorn som utsätts för klientrelaterat hot eller våld.

Vidare visar resultaten att omsorgspersonalens upplevelser av hot och våld osynliggörs, trivialiseras och normaliseras av samtliga inblandade parter. Endast de allvarligaste incidenterna av fysisk misshandel uppmärksammas och åtgärdas, medan mer vardagsnära och upprepade händelser som inkluderar hot, trakasserier och incidenter möjliga att klassificera som ringa misshandel bortförklaras genom hänvisningar till klientens fysiska eller psykiska tillstånd.

Sammantaget menar vi att vår studie indikerar att förståelsen av klientrelaterat hot och våld i olika omsorgsverksamheter präglas av en krock mellan olika institutionella logiker. Den byråkratiska logik som präglar arbetsmiljölägstiftningen krockar dels med den omsorgslogik som styr personalens arbete, dels med den kundfokuserade logik som styr verksamheterna. Det gör att klientrelaterat hot och våld framstår som en anomali samtidigt som omsorgspersonalens upplevelser av hot och våld omdefinieras till något annat än just hot och våld. Omsorgspersonalen berövas därmed möjligheter att sätta ord på sina upplevelser samtidigt som deras trovärdighet undermineras. En slutsats från vår studie är därför att vi behöver utveckla nya tolkningsramar som erkänner och definierar hot och våld i omsorgsarbeten för vad det är - nämligen hot och våld.

Personliga assistenters utsatthet #hjälpaintestjälpa

Eva Schömer, eva.schomer@hkr.se

Professor i rättsvetenskap, Fakulteten för ekonomi, Högskolan Kristianstad

Inledning Att arbetsmiljön ska vara sund och säker och att inte någon ska utsättas för vare sig trakasserier eller sexuella trakasserier på sin arbetsplats står i bjärt kontrast med de berättelser som personliga assistenter beskriver under #hjälpaintestjälpa, ett metooupprop, som endast undertecknades av 17 personliga assistenter. Det skulle kunna tolkas som att de personliga assistenternas arbetsmiljöer är fria från sexuella trakasserier och sexuella övergrepp, vilket motsägs av det faktum att personliga assistenter och vårdbiträden är de yrkesgrupper som oftast blir sjukskrivna till följd av att de har utsatts för sexuella trakasserier. De står för 62 procent av anmälningarna där trakasserier har lett till arbetssjukdom. En förklaring till att så få personliga assistenter skrev under uppropet, bör snarare förklaras med den tystnadskultur som omgärdar deras anställningar. Såväl lagar som kollektivavtal föreskriver att de personliga assistenterna är skyldiga att iakttaga diskretion rörande arbetsgivarens verksamhet och/ brukarens angelägenheter samt iakttaga tystnadsplikt beträffande uppgifter om enskilda personer, som assistenten till följd av sin anställning fått kännedom om och vars yppande kan vålla skada för enskild person eller närstående. Tystnadsplikten gör att assistenterna inte vågar anmäla de övergrepp de utsätts för.

Som en parallell diskussion, vid sidan av personliga assistenters rätt att inte utsättas för sexuella trakasserier, förs en minst lika viktig diskussion om att personer med ”stora och varaktiga funktionshinder” ska ha rätt till ett fullvärdigt liv med god sexuell hälsa. Rättigheter som både omfattar rätt att begära hjälp för att leva ett liv som andra i sexuellt avseende och rätt till sexuell vägledning från socialtjänst och/ offentliga vårdinrättningar.

Syftet med artikeln är att mot bakgrund av några centrala regler belysa den utsatthet som anställda inom personlig assistans uppges ha när det kommer till sexuella trakasserier och trakasserier i övrigt mot bakgrund av några regler som omgärdar deras anställningar.

Textanalys av vittnesmål från #hjälpaintestjälpa genomförs mot bakgrund av den juridiska kontext som de personliga assistenterna arbetar under.

Avslutningsvis Det stöd och den hjälp som beviljas när det gäller personers rätt att tillgodose den sexuella hälsan kan komma att bli arbetsuppgifter för de personliga assistenterna. Var gränsen går för att möjliggöra att den sexuella hälsan tillgodoses och när arbetet som assistenterna genomför övergår till sexuella övergrepp (trakasserier) är svårt att både förstå och dra. Och även om en assistent har samtyckt till att genomföra assistans som rör brukares sexuella hälsa finns det anledning att uppmärksamma den utsatthet det innebär att arbeta som personlig assistent och den oro många upplever med anledning av att de har skrivit under avtal om tystnadsplikt. Från ett arbetsrättsligt perspektiv uppstår en rad frågor om hur arbetsuppgifterna ska kunna genomföras på ett adekvat och säkert sätt utan att kränka de personliga assistenternas rätt att utsättas för ett uppträdande som kränker deras värdighet.

Ett hållbart arbetsliv inom äldreomsorgen genom mentorprogram?

Mahwish Naseer*, Rebecka Arman*, och Lotta Dellve*

* Sektionen för Management Handelshögskolan, Göteborgs Universitet, rebecka.arman@handels.gu.se (presentatör)

* Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap, Göteborgs Universitet

Sveriges idag största yrkesgrupp – undersköterskor – är både svåra att rekrytera och att behålla i ett längre arbetsliv, särskilt inom äldreomsorgen. Detta både bidrar till och orsakas av dåliga arbetsvillkor och även till svårigheter med att upprätthålla kvalitet i arbetet med brukare. Att få ökad autonomi och inflytande, till exempel genom mentorskap och andra lärandeprogram, har tidigare visat sig ha samband med avsikterna att stanna i arbetet. Mentorskap har också beskrivits som en form av utvecklingsrelation med stor betydelse för socialiseringen in i ett nytt arbete.

Studien bidrar till kunskap om mentorprogram för undersköterskor inom äldreomsorgen: dess förekomst, former och betydelser för anställdas upplevelse av grundläggande behov i arbetet, arbetstillfredsställelse, engagemang. Intervjuer genomfördes med 15 personer som arbetar med introduktioner och mentorskap inom hemtjänst. En enkätstudie med 1 154 undersköterskor inom äldreomsorgen genomfördes också med frågor om arbetstillfredsställelse, arbetsvillkor och om viljan att fortsätta arbeta kvar.

Resultaten visade att mentorprogram förekom i mindre utvecklade former med brevidgång två till fyra dagar och en tvådagars kurs innan den nyanställda anlände till arbetsplatsen. De som var nya lärde sig sitt arbete framförallt genom att ställa frågor till kollegor på raster och möten, av sina brukare och genom att arbeta tillsammans med brukare som behövde hjälp av två personer samtidigt. De kvalitativa resultaten ger särskilt inblick i mentorskapens form, som alltså visade sig bestå mer av en relation med arbetsgruppen och brukare än med en utsedd mentor. Chefer och administratörer bidrog i viss mån också till lärandet och att besvara frågor.

De kvantitativa resultaten ger inblick i förekomst av mentorskap. Mentorskap och delaktighet vid introduktioner omfattade cirka en av fem anställda, och särskilt de som arbetar heltid. Det fanns ingen skillnad mellan hembaserad omsorg och särskilda boendeformer. De som deltagit i mentorsprogram skattade högre grad av arbetstillfredsställelse och engagemang samt möjligheter till lärande och att ge god omsorg. Dock var grundläggande arbetsförhållanden generellt bristande, så de basala behoven av autonomi samt trygghet och samhörighet påverkades inte av deltagande i mentorprogram.

De praktiska bidragen från studien talar för att ge mer resurser och tid för både individuellt mentorskap och introduktioner av nyanställda som sker i grupp. För att mentorskapet skall uppfylla sitt löfte om att vara en ”utvecklingsrelation” där de som är mer och mindre erfarna båda kan lära av varandra, krävs en relation som kan utvecklas över längre tid. De anställdas lärande och utveckling får direkt påverkan på den omsorg som ges till brukarna.

Migrationens utmaningar och behovet av ett anti-rasistiskt socialt arbete i äldreomsorgen

Linda Clavier (linda.lill@mau.se)

Institutionen för socialt arbete, Malmö Universitet

Palle Storm (palle.storm@socarb.su.se)

Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet

Den ökande åldrande befolkningen och bristen på arbetskraft inom äldreomsorgen är en utmaning som många länder står inför, och Sverige är inget undantag. Det är tydligt att det finns behov av att locka och behålla personal inom äldreomsorgen för att säkerställa en högkvalitativ omsorg för äldre. En trend som har observerats både i Sverige och internationellt är att en stor andel av omsorgspersonalen har migrationsbakgrund. Dessa individer utgör en betydande resurs inom äldreomsorgen, men det har också väckts frågor och utmaningar som måste hanteras. Forskning visar att det finns specifika utmaningar kopplade till utanförskap och rasism inom äldreomsorgen. Det kan även finnas språkliga och kulturella hinder mellan omsorgstagare och personal, vilket kan påverka kommunikationen och därigenom kvaliteten på omsorgen. Utmaningar relaterade till rasism, diskriminering och utanförskap för personal med migrationsbakgrund är betydelsefulla att belysa framför allt därför att det är viktigt att se till att äldreomsorgen är attraktiv som arbetsplats för alla, oavsett bakgrund. Genom att adressera dessa utmaningar kan Sverige och andra länder skapa en mer hållbar äldreomsorg som kan möta de ökande behoven i samhället.

En specifik utmaning handlar om att synliggöra den rasism som utlandsfödd omsorgspersonal kan möta i det vardagliga arbetet, framför allt från omsorgsmottagarna och deras närstående. Den tidigare forskningen visar på hur dessa erfarenheter ofta lämnas till omsorgspersonalen själva att hantera. Vidare visar forskningen att det fortfarande är ovanligt med policys och riktlinjer som tar avstamp i behovet av inkluderande och icke-diskriminerande arbetsvillkor. Den tidigare forskningen har främst fokuserat på omsorgspersonalens erfarenheter och förhållningssätt att möta rasism. Men då chefer inom socialt arbete har en central roll i förhållande till arbetsvillkoren, är det angeläget att lyfta deras perspektiv. Första linjens chefer arbetar nämligen med att aktivt ta ställning mot diskriminering utifrån etnisk bakgrund, samtidigt som de är ansvariga för att bedriva, införa och upprätthålla ett långsiktigt anti-rasistiskt arbete socialt arbete.

Syftet med följande artikel är att analysera hur första linjens chefer inom hemtjänst och särskilt boende diskuterar, tolkar och agerar i samband med att de får kännedom om att omsorgspersonalen utsatts för rasism. Vidare är syftet att undersöka vilka riktlinjer som finns, men också vad som behövs för att första linjens chefer inom äldreomsorgen ska kunna agera och skapa förändring.

Analysen bygger på kvalitativa intervjuer med 22 enhetschefer inom särskilt boende och 17 enhetschefer anställda inom hemtjänsten geografiskt lokaliserade i Stockholmsregionen. Intervjuerna analyserades med stöd av en direkt innehållsanalys för att utkristallisera teman kring de forskningsfrågor som formulerats.

Studien av ledarskapet inom äldreomsorgen visar på en komplexitet där chefer står inför utmaningar relaterade till vardagsrasism mot omsorgspersonal med migrationsbakgrund. Trots att flera chefer betonar vikten av att agera mot sådana företeelser, framträder två övergripande logiker som kan stå i konflikt. Å ena sidan är det viktigt för cheferna att säkerställa omsorgens kvalitet och de äldre personernas inflytande över den. Å andra sidan har de som arbetsgivare ett övergripande ansvar för att skapa en arbetsmiljö fri från diskriminering för omsorgspersonalen.

Analysen av intervjuerna ger insikt i de riktlinjer och stöd som behövs för att hantera situationer där omsorgspersonalen utsätts för rasism eller andra former av diskriminering på grund av hudfärg. Bristen på sådana riktlinjer och stöd framhäver behovet av att antirasistiskt arbete inom äldreomsorgen blir mer institutionaliserat. Det är tydligt att chefernas förhållningssätt till dessa frågor är avgörande, men det beskrivs också hur detta arbete ofta är personbundet och bristfälligt strukturerat. Precis som omsorgspersonalen behöver stöd av sina chefer för att hantera situationer av diskriminering, behöver också cheferna stöd och resurser för att kunna agera på ett effektivt och antirasistiskt sätt. Det är en central del av att säkerställa en inkluderande och respektfull arbetsmiljö inom äldreomsorgen.

Arbetsvillkor under olika former av distribuerat ledarskap

Magdalena Elmersjö, Andrea Eriksson, Monica Andersson Bäck och Gunnar Gillberg

Department of Social Work, School of Social Sciences, Södertörn University

KTH Royal Institute of Technology

Department of Sociology and Work Science, University of Gothenburg

Ett mer tillitsbaserat ledarskap beskrivs som ett sätt att lösa problemet med rekrytering och personalomsättning i svensk äldreomsorg. Ett sätt att konkret applicera tillitsbaserad ledning kan vara genom distribuerat ledarskap. Denna artikel är ett bidrag till diskussionen om tillitsbaserad styrning och undersöker förutsättningar och former för distribuerat ledarskap inom äldreomsorgen. Syftet med studien är att identifiera relationer mellan arbetsvillkor och distribuerat ledarskap samt synliggöra kritiska villkor som möjliggör och hindrar distribuerat ledarskap. Artikeln bygger på kvalitativa fallstudie av fem verksamheter och deras olika strategier. Resultatet visar att ett tillitsbaserat ledarskap i form av distribuerat ledarskap kräver vissa grundläggande resurser och förutsättningar.

Examining the Trust to Distrust Transition: A Tri-Phase Multi-Case Study Analysis of Hospital Doctors' Work Experiences and Trust Dynamics.

Dr Branko Bozic, NEOMA Business School, France, branko.bozic@neoma-bs.fr

Dr Stacey Bushfield, Edinburgh Napier University Business School, Scotland, s.bushfield@napier.ac.uk

Professor Graeme Martin, University of Dundee School of Business, Scotland, G.Martin@dundee.ac.uk

Introduction and Purpose

This paper presents an in-depth analysis of workplace trust/distrust dynamics in the context of senior doctor's experiences of work and relationships with manager. Drawing on psychological contract theory (Conway & Pekcan, 2019; Rousseau, 1989), the multi-case analysis contributes by providing new insights into the process of how trust evolves into distrust. Empirical evidence suggests that trust and distrust are conceptually distinct (Frankema, Sitkin, & Weibel, 2015). Trust involves a willingness to be vulnerable and positive expectations (Rousseau et al., 1998), while distrust involves having pervasive negative perceptions and expectations (Lewicki & Tomlinson, 2003). Psychological contracts surround the unwritten expectations and obligations between employees and their employers (Griep & Cooper, 2019). Research has explored the consequences of unmet expectations and perceived breaches in contract, which can lead to reduced trust (Conway, 2015). However, there is limited understanding of the transition from trust to distrust. Managing distrust requires different strategies to restoring trust and distrust must be reduced before trust can be rebuilt (Sitkin & Bijlsma-Frankema, 2018).

Methods

The research design employs a multi-case study approach, which allows for a comprehensive examination of senior hospital doctors' experiences over time. Three cases of survey data were collected in 2015, 2020 and 2023 from doctors in NHS Scotland. The focus of the current paper is on the qualitative analysis of the open-text responses from each survey (n1=430; n2=220; n3=900). Due to constraints surrounding Covid-19, data collection for case 2 was limited to one NHSS Board, while for cases 1 and 3 data were gathered from across NHS Scotland. The data from each case were first analysed inductively (Gioia et al, 2013), which identified trust dynamics as an important 2nd order theme in each study. Consequently, the second wave of analysis focused on a deductive cross case analysis, guided by Eisenhardt (1989) to examine this process in depth. The researchers coded each case in turn, focusing on breaches, violations and the established antecedents of trust: ability, benevolence, and integrity (Mayer, 1995).

Results

The first case analysis from 2015 served as a baseline for doctors' experiences and expectations within their hospital work environments. The data shows doctors felt undervalued and let down/disappointed against expectations, which led to them expressing a breach of psychological contract and a lack of trust in the organisation and its leaders.

The 2020 case, collected amidst the first phase of the global pandemic, highlights that increased workloads and risk exposure led to a disruption of doctors established psychological contracts. However, somewhat paradoxically, it also represented a time of optimism, resilience and recognition for many doctors because they felt managers gave them greater autonomy over patient care and ways of working, which resulted in a restoration of trust relations and psychological expectations that this scenario represented a model for future doctor-manager relations.

The final 2023 case analysis provides a contemporary and reflective perspective. This unveils a growing sense of frustration among doctors that the psychological contract expectations generated during COVID were being violated. The data indicates an evident transition from trust to active distrust in their professional environment, whereby doctors have little or no faith that the traditional psychological contract expectations 'promised' during COVID will be met.

Discussion

The primary contribution of this study lies in its implications for the trust to distrust transition literature. Notably, it demonstrates how a "high" level of workplace trust can relatively quickly transform into distrust when there is a previous history of low trust relationships within the organisation. In this case, the autonomy granted to many

doctors during COVID acted as a trigger in creating expectations among doctors that were rapidly interpreted as unfulfilled, which turned longstanding feelings of psychological contract breach into feelings of violation and lack of hope that matters would improve in the future. The paper also considers how healthcare organisations can develop strategies to foster a positive work environment, mitigate the shift towards distrust, and enhance doctors' well-being at all stages in their career.

References

- Bijlsma-Frankema, K., Sitkin, S. B., & Weibel, A. (2015). Distrust in the balance: The emergence and development of intergroup distrust in a court of law. *Organization Science*, 26(4), 1018–1039. <https://doi.org/10.1287/orsc.2015.0977>
- Conway, N., & Briner, R. B. (2009). Fifty years of psychological contract research: what do we know and what are the main challenges?. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 71-130.
- Conway, N. (2015) The psychological contract. In C. Cooper (Ed.), *Wiley Encyclopaedia of Management* (3rd ed.) Chichester: John Wiley
- Conway, N. & Pekcan, C. (2019) Psychological contract research: older, but is it wiser? In Y. Griep and C. Cooper (Eds.) *Handbook of research on the psychological contract at work*, London: Edward Elgar, pp. 10-34.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of management review*, 14(4), 532-550.
- Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. *Organizational Research Methods*, 16(1), 15-31.
- Griep, Y. and Cooper, C. (Eds.) (2019) *Handbook of research on the psychological contract at work*, London: Edward Elgar
- Lewicki, R. J., & Tomlinson, E. C. (2003). The effects of reputation and post violation communication on trust and distrust. *Available at SSRN 400941*.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 574-599.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139. <https://doi.org/10.1007/BF01384942>
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of management review*, 23(3), 393-404. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.926617>
- Sitkin, S. B. & Bijlsma-Frankema, K. M. (2018). Distrust. In R.H. Searle, A. I. Nienaber, & S.B. Sitkin (Eds.) *The Routledge Companion to Trust*, London: Routledge, pp. 50–61.

Additional Note:

Details of each case sample:

Case	Overall Sample (n)	Open text responses from:
1 - 2015	1058	430 senior doctors
2 - 2020	266	220 senior doctors
3 - 2023	1698	900 senior doctors

Från policy till praktik: Implementeringen av åtgärder mot sexuella trakasserier i arbetslivet

Anne-Charlott Callerstig

ÖREBRO UNIVERSITY

Centre for Feminist Social Studies (CFS)

School of Humanities, Education and Social Sciences

701 82 Örebro, SWEDEN

Tel. +46(0) 731 4222 31

anne-charlott.callerstig@oru.se

Anneli Häyrén

UPPSALA UNIVERSITY

National Centre for Knowledge on Men's Violence Against Women (NCK)

Akademiska sjukhuset

751 85 Uppsala, SWEDEN

Tel: +46(0)18-611 2793

anneli.hayren@nck.uu.se

Inledning Sedan 2017 då en våg av #metoo berättelser svept över landet har sexuella trakasserier på arbetsplatser alltmer kommit i fokus. Problemet har visat sig vara utbrett med lidande för individer och kostnader för arbetsgivare i form av ohälsa, kostsamma utredningar och minskad effektivitet samt därtill svårt att åtgärda (McLaughlin et al 2017, Folke och Ricke, 2022). Det förebyggande och åtgärdande arbetet är reglerat i både arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningen. Fackliga organisationer framhåller behovet av ett ökat arbetsgivaransvar och tydligare insatser (tex Union to Union, 2019). Samtidigt visar forskning att förekomsten påverkas i liten utsträckning av att policies och rutiner finns på plats (Humbert et al 2022). En anledning till detta är att sexuella trakasserier gynnas av kränkande och ojämställda arbetsmiljöer vilka ofta är överlappande och ömsesidigt förstärkande. För att åtgärda sexuella trasserier krävs därför ett förebyggande arbete som går bortom hanteringen av individuella anmälningar. Problematiken förstärks av det glapp som påvisats mellan rutiner och policies ofta upprättade av HR-enheter och hur de implementeras i organisationer, ett område som är underbeforskat (Woodrow och Guest, 2014).

Syfte Syftet med denna artikel är att bidra till kunskap om faktorer som påverkar en effektiv implementering av mål och regelverk kring sexuella trakasserier på arbetsplatser. Mer specifikt adresseras hur olika aktörer och processer samvarierar i implementeringen på arbetsplatser samt vad som påverkar vilka effekter som nås.

Metod Artikeln tar sin utgångspunkt i ett pågående projekt som i en metastudie jämför resultat från tidigare forskning som undersökt sexuella trakasserier ur ett organisations- och implementeringsperspektiv¹. En systematisk genomgång av drygt 4000 svenska och internationella artiklar mellan 2000 och idag genomförs. Utifrån en nyinstitutionell teoretisk ram undersöks vad tidigare forskning funnit påverka implementeringen utifrån de "spelregler" som finns för policygenomförande i organisationer (March och Olsen, 1984). Analysen fokuserar särskilt hur genusrelaterade (Acker 1990, Gains och Lowndes, 2014) och idédrivna eller diskursiva aspekter (Bustelo och Mazur, 2023) påverkar implementeringen i organisationer.

Resultat Utifrån resultaten av genomgången presenteras ett konceptuellt ramverk för hur implementeringen av målsättningar och regelverk kring sexuella trakasserier kan undersökas på arbetsplatser. Ramverket kommer ligga till grund för ett antal jämförande fallstudier i syfte att undersöka lovande praktiker kring implementeringen på arbetsplatser i projektets nästa steg. I artikeln presenteras och diskuteras utmaningar och möjligheter med ramverket.

¹ Projektet bedrivs med finansiering från Myndigheten för arbetsmiljökunskap (MYNAK) 2023-2025

Incentive systems as identity regulators

Mikael Cäker^a, mikael.caker@handels.gu.se

Thomas Andersson^{b c}, thomas.andersson@his.se

Mikael Wickelgren^b, mikael.wickelgren@his.se

^a University of Gothenburg, Gothenburg, Sweden; ^b University of Skövde, School of Business, Skövde, Sweden; ^c VID Specialized University, Oslo, Norway

Corresponding author: Mikael Cäker, mikael.caker@handels.gu.se

Abstract

Incentive systems have attracted a lot of attention, suggested to remedy problems related to the lack of goal congruence between organizations and their employees. Research on incentive system processes has been dominated by attempts to understand these systems as results control, which implies a focus on measurability and extrinsic rewards. By definition, incentive systems rely on performance evaluation. Performance evaluation of complex work, i.e. where multiple types of activities are important and some or all of them are hard to measure, is inherently challenging, no matter if an objective or a subjective approach to evaluation is applied. Consequently, previous research has suggested incentive systems as of minor importance or problematic to complex settings. We suggest an alternative route to understand the usefulness of incentive systems in complex settings by analyzing their role as social controls. The purpose is to further our understanding on the role of incentive systems as identity regulators in complex settings.

Based on a qualitative case study of a financial institution, we develop a model on potential roles for incentive systems in complex settings. Our case allows us to illustrate performance evaluation and reward processes relating to both individual and organizational performance in the short and the long term.

Benchmarking, based on pre-set strategy related indicators enables a strategically aligned self-evaluation on individual, short term performance.

Continuous feedback processes enable rewarding of short-term organizational contribution.

Routinized career development talks ensure rewarding of long-term individual performance.

Organization-wide profit-sharing systems ensure rewarding of contribution to long term organizational performance.

We conclude on the systematic and to some extent formalized approach to identity regulation and how incentive systems primarily have a role in social control, working as identity regulators. We furthermore show how incentive systems can be used to trigger identity work towards multiple roles, i.e. both the successful individual and the good corporate soldier.

Development of burnout over time and the impact of workplace factors among physicians, nurses, and nursing assistants in Sweden

Isabelle Dahlqvist¹, Emina Hadžibajramović^{1,2}, Magnus Åkerström^{1,2}, Emma Brulin³, and Pernilla Larsman⁴

1. Institute of Stress Medicine, Region Västra Götaland, Gothenburg, Sweden

2. School of Public Health and Community Medicine, Institute of Medicine, Sahlgrenska Academy at the University of Gothenburg, Gothenburg, Sweden

3. Unit of occupational medicine, Institute of environmental medicine, Karolinska Institutet, Stockholm, Sweden

4. Department of Psychology, University of Gothenburg, Gothenburg, Sweden

Introduction: Burnout is becoming increasingly prevalent among individuals in many professional fields, with its impact particularly pronounced in the healthcare sector. Addressing burnout at its core, demands a comprehensive understanding of its progression and the factors contributing to its manifestation.

Aim: The aim is to investigate the longitudinal development of burnout levels (no, mild, and severe burnout) and their associations with working conditions among physicians, nurses, and nursing assistants.

Methods: The data will be retrieved from the Longitudinal Occupational Health survey in HealthCare Sweden (LOHHCS) study which is based on nationally representative samples of registered physicians, nurses, and nursing assistants working in Sweden. Baseline data and 1-year follow up for each profession will be analyzed. For physicians, baseline data was collected in 2021, and for nurses and nursing assistants in 2022. Burnout levels are measured using the Burnout Assessment Tool (BAT). Distinction between no burnout, mild and severe levels will be defined according to the Traffic Light Model calculated for the Swedish context and stress-related exhaustion disorder diagnosis. Workplace factors are measured using Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). Mixed-effects regression models will be conducted to examine associations between burnout levels and workplace factors in each profession over time.

Results: We are analyzing data at the moment and preliminary results will be presented at the conference.

Conclusion: Expected results are to gain a deeper knowledge about burnout progression within each profession and which combination of workplace factors contribute to the development of severe levels of burnout and whether there are any differences between the professions.

Corresponding author: Isabelle Dahlqvist, Isabelle.dahlqvist@vgregion.se

Arbetstidsförkortning – En väg till både hälsa och effektivitet?

Ulrika Danielsson ulrika.danielsson@miun.se. Mittuniversitetet - Institutionen för Psykologi och Socialt arbete

Professor Ingrid Zakrisson, ingrid.zakrisson@miun.se. Mittuniversitetet - Institutionen för Psykologi och Socialt arbete

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

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

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

Målet var att se om man kan effektivisera såväl den enskilda individens arbetsinsats som hela företags samt om åtgärden påverkade medarbetarnas hälsa i rätt riktning. En annan aspekt var att utvärdera huruvida rekrytering och kompetensförsörjning underlättas genom att erbjuda ett mer attraktivt arbetssätt. Uppföljningen genomfördes med en medarbetarenkät före, i mitten och i slutet av projektperioden, samt intervjuer med medarbetare. Resultatet visade på det stora hela positiva effekter. Det subjektiva välbefinnandet och sömnkvaliteten ökade under projektets gång, vilket följs av en minskad sjukfrånvaro under första halvan av arbetstidsförkortningens projektperiod. Även från intervjumaterial och öppna svar i enkäten återkommer uppfattningen om att arbetstidsförkortningen gett möjlighet till återhämtning. Kvinnors hälsa mer positivt än männens och ytterligare resultat pekar på olika erfarenheter bland män och kvinnor – männen upplevde en försämring av förutsägbarheten i arbetet jämfört med kvinnor, kvinnor upplevde en minskning av rollkonflikter i arbetet medan männen upplevde en ökning.

Samtidigt visade resultaten att den upplevda stressen var på ungefär samma nivå under hela projektet. Likaså var upplevelsen av balans mellan arbete och privatliv relativt konstant under perioden, och skillnader fanns främst mellan olika former av familjekonstellationer. Gällande effektivitet fann vi att kontroll över arbetstakt minskade under perioden och förutsägbarheten minskade för männen, dvs en försämring, men att man upplevde att den egna kompetensen ökade under projektiden. I de öppna svaren finns många exempel på hur fokus kom att riktas mer mot vad man faktiskt gör på arbetet än på hur många timmar man arbetar. Man har, både som individer och som arbetsgrupp, getts möjlighet att själva utveckla arbetet så att det blir genomförbart på kortare tid.

Det som således lyfts fram som positivt med projektet är möjligheten att själv styra sitt arbete, dvs det förtroende som givits medarbetarna att själva bedöma när arbetet är klart för dagen. Dvs. medarbetarna har givits en större autonomi i sitt arbete. Hur kan en organisation skapa förutsättningar för att nå hållbart arbetsliv utifrån individuella, organisatoriska och samhällsrelaterade perspektiv? Är arbetstidsförkortning ett alternativ, i så fall hur?

Human Resource Management Practices in Higher Education Institutions: Empirical Evidence from Uzbekistan

Abdumalik Djumanov - adjumanov@wiut.uz

Sumita Ketkar - sumita.ketkar@gmail.com

Olesya Smagina - osmagina@wiut.uz

Sitora Inoyatova - s.inoyatova@wiut.uz

Shakhnoza Asadova – shasadova@wiut.uz

Abstract

Over the past decades, the role of Human Resources (HR) has undergone significant transformation from “traditional personnel management” to being a more strategic collaborative partnership. Proper implementation of HR practices is imperative within the realm of Higher Education (HE). Efficient HR contributes to enhanced teaching experience, positively affects research progression, and results in higher professional satisfaction. Despite several researchers exploring the implementation of HR functions in HE, the study of such practices within Central Asian HE is very limited.

Purpose – The purpose of this study is to contribute to the existing knowledge in the field of HRM in the Higher Education (HE) Sector of Central Asia. This will be achieved through a comparative analysis of HRM practices employed across a sample of state and international universities.

Design/Methodology/Approach – A survey strategy via questionnaire method was used to obtain the data from 32 various Higher Education Institutions (HEIs) operating in Tashkent. The study conducted stratified random sampling, which allowed the division of the entire population of 32 HEIs into smaller groups comprising HR representatives from universities.

Results – The results of the study indicated the relationship between the size of the university, rewards in response to performance management results, and the digitalization of the HR functions. The study also revealed that many universities have larger HR departments, with the core functions involving recruitment and selection, planning, and employee record management; however, some functions such as the implementation of performance management systems are not widely used. It has also been revealed that employee performance evaluation is often informal and lacks a clear grading mechanism. While some universities use basic tools such as Excel, more advanced technology is not widely used to process HR-related data. The common recruitment source for the universities is the Universities’ corporate websites, with the interviews being the preferred method for selecting employees.

Practical contribution – The importance of HRM practices implemented within HEIs has been increasingly recognised due to the dynamic nature of the business landscape. The increased competition among educational institutions highlights the need to investigate and implement effective acquisition, development, and retention of qualified faculty members. Thus, this study contributes to the scarce empirical evidence of HRM practices within the context of Higher Education in Central Asia.

Conclusion – Considering the contemporary need for digitalization, the study concluded that HEIs that have digitalized their internal communication processes are likely to utilize information technology in various aspects of staff management, including recruitment and selection, training and development, motivation, and performance appraisal. Furthermore, a strong relationship has been observed between the digitalization of the staff appraisal process and the processes of staff encouragement and motivation. To sum up, the use of information technology in one HRM function leads to a ‘moderate-to-strong’ extent of digitalization in other HRM functions.

Yrkesinriktad grupphandledning med nyutexaminerade sjuksköterskor

– en aktivitet för stärkt lärande?

Annika Eklund, Ph.D. och universitetslektor. Institutionen för Individ och Samhälle, Högskolan Väst. annika eklund@hv.se

Inledning Att introducera nya medarbetare för ett hållbart arbetsliv är en viktig fråga för såväl den enskilde som för hälso- och sjukvårdens organisation för att kunna ge god och säker vård. För att stödja lärande, socialiseringsprocesser och kvarstannande när nyutexaminerade sjuksköterskor kommer ut i arbetslivet, har många sjukhus infört introduktionsprogram (Kenny m.fl., 2021; Eklund m.fl., 2021). En ofta använd aktivitet inom dessa program är yrkesinriktad grupphandledning – reflektionsseminarier med andra nyutexaminerade och en utbildad handledare. Syftet är att identifiera, diskutera och reflektera över arbetssituationer, utmaningar, dilemman och etiska frågeställningar, för att stödja sjuksköterskans professionella utveckling (Carlson m.fl., 2020). Tidigare studier har rapporterat att grupphandledning har varit betydelsefulla i övergången till yrkeslivet, som en möjlighet att ventilera, dela och lyssna på andras erfarenheter (Magone m.fl., 2005; Carlson m.fl., 2020), medan aspekter relaterade till grupprocesser och att få tid att delta har varit utmanande (Tulleners m.fl., 2023; Carlson m.fl., 2020).

Syfte Syftet med denna studie var att identifiera vilka frågor de nyutexaminerade sjuksköterskorna lyfte fram och hur dessa bearbetades för att stödja lärande under året med yrkesinriktad grupphandledning.

Metod Studien utformades som en observationsstudie och genomfördes vid ett svenskt sjukhus med cirka 700 vårdplatser. Två handledningsgrupper observerades under ett år, vilket motsvarade totalt 20 handledningstillfällen. Sessionerna varade mellan 70–100 minuter och hölls online eller som fysiska möten beroende på Covid 19-pandemin.

Data består av cirka 27 timmar inspelat material, och 67 sidor observationsanteckningar. Ljudinspelningarna transkriberades delvis och analyserades tematiskt tillsammans med anteckningarna (Braun och Clarke, 2006).

Deltagarna fick muntlig och skriftlig information om studien och alla skrev under ett samtyckesbrev för deltagande. Studien är etiskt godkänd av Etikprövningsmyndigheten (DNR: 2021–02788).

Resultat I analysen identifierades temana "bekräfta" respektive "jämföra och kontrastera", som utvecklas kort nedan.

Bekräfta De frågor som deltagarna lyfte under de inledande sessionerna var till stor del relaterade till prestationsförväntningar – från dem själva, deras kollegor, patienter och anhöriga. Under dessa sessioner delades främst erfarenheter från dagligt arbete, med fokus på specifika uppgifter som deltagarna upplevde som utmanande och områden där de saknade kunskap, skulle göra en uppgift för första gången eller inte var bekanta med rutiner. De uttryckte exempelvis oro för om de hade gjort fel, eller missat att skriva under läkemedelslistor innan de lämnade jobbet. De kunde ofta bekräfta varandra i dessa erfarenheter och hur de hade upplevt situationerna känslomässigt.

Jämföra och kontrastera Mot de senare sessionerna kretsade frågorna ofta kring komplexa patientsituationer eller deras relationer och ansvarsförhållanden i relation till andra professioner, men också organisatoriska förändringar eller brister. Med stöd i de erfarenheter de fått av sitt dagliga arbete kunde de ge råd utifrån hur deras respektive avdelningar hade hanterat andra eller liknande frågor organisatoriskt och rutinmässigt, eller hur de som individer hanterade dessa situationer. En deltagare att hen upplevde att en undersköterska ofta motsatte sig hennes förslag, vilket ledde till dilemman i patientmöten. En annan deltagare föreslog att hen kunde lyfta problemet med avdelningschef, med hänvisning till en liknande strategi som hade varit effektiv i en annan typ av situation.

Slutsatser Frågorna som diskuterades varierade delvis under året; från att vara främst relaterade till sig själv som sjuksköterska, stress och (rädsla för) att göra misstag, till att successivt utvecklas till frågor relaterade till avancerade patientfall, problemlösning, relationer och sjuksköterskerollen i en sjukhusorganisation. Dessa aspekter relaterar till både personlig och professionell praktik, vilket har beskrivits som värdefull för att stödja professionell utveckling (Tulleners m.fl., 2023). Ändå bekräftar resultatet att den första tiden i yrket inte linjär är (Duchscher & Windey, 2018); självtvivel och rädslor var närvarande under hela året, även om de var mindre intensiva när sjuksköterskorna fick erfarenhet. Strukturer för och frekvens av handledningstillfällen, liksom användning av pedagogiska verktyg i handledning behöver undersökas vidare.

Arbete som vara eller arbete som gåva? Om självexploatering och reproduktion av prekära arbetsförhållanden

Erika Andersson Cederholm, Inst. för tjänstevetenskap, LU, erika.andersson_cederholm@ses.lu.se

Malin Espersson, Inst. för tjänstevetenskap, LU, malin.espersson@ses.lu.se

Mikael Bergmash, Inst. för tjänstevetenskap, LU, mikael.bergmash@ses.lu.se

Inledning

Även om passion för sitt arbete i allmänhet ses som något positivt, finns det en växande debatt om nackdelarna med en sådan hängivenhet. Studier av arbete inom de kreativa och kulturella sektorerna har visat hur otrygga villkor kan dölja sig bakom det övergripande epitetet "passionerat arbete", vilket ofta omfattar kreativt arbete. Fenomenet har lyfts fram som en av de dimensioner som kan dölja självexploatering och förstärka en kanske redan pågående exploatering från arbetsgivares och arbetsmarknadens sida. Denna dubbla exploatering har främst visat sig i arbete som beskrivs som personligt meningsfullt. Den här studien belyser självexploatering i passionsdrivet arbete i den svenska dataspelsindustrin. Tidigare forskning visar hur passionen för det kreativa arbetet maskerar hårda arbetsförhållanden, med ett pressat tempo och långa arbetsdagar. Även om tidigare studier har identifierat tvetydigheten i passionsdrivet arbete, vet vi fortfarande lite om hur en sådan tvetydighet upprätthålls och kanske förstärks. Vi har också begränsad kunskap om det motstånd som kan förekomma i detta sammanhang.

Syfte

Syftet med studien är att förstå hur kombinationen av exploatering och självexploatering (re)produceras och motverkas genom att analysera hur arbete och arbetsrelationer beskrivs av anställda inom dataspelsindustrin.

Metod

Det empiriska materialet består av semistrukturerade intervjuer med 23 spelutvecklare anställda i den svenska dataspelsbranschen, varav 11 kvinnor och 12 män. Därutöver har vi utfört ytterligare 6 intervjuer med personer som har god insikt i branschen, såsom representanter från fackföreningar och branschorganisationer.

Resultat

Med utgångspunkt i ett relationellt perspektiv inom ekonomisk sociologi identifierar analysen förväntningar och subtila normer i olika socioekonomiska utbytessystem, samt tvetydigheter och obalanser när normerna för gåvoutbyte och marknadsutbyte ställs mot varandra. Genom det analytiska begreppsparet "arbete som gåva kontra arbete som vara" belyser studien de interaktiva sociala processer genom vilka självexploatering upprätthålls samt ifrågasätts och motarbetas. Resultatet visar att även om arbete som utförs inom ramen för en anställning kan betraktas som en vara i en strukturell mening, bör det inte enbart betraktas som en vara. Ömsesidighet i vänskap och utbyte av tjänster finns såväl inom som bortom de formella arbetsrelationerna. I studien belyses den interaktiva dynamiken i vänskaps- och kollegiala utbyten, genom berättelser om gåvor i form av tjänster som återgäldas respektive inte återgäldas, samt självanklagelser och skuldbeläggande. Obalansen mellan olika former av socioekonomiskt utbyte väcker kritiska reflektioner kring arbetets värde, vilket i sin tur kan leda till att anställda protesterar mot arbetsförhållandena och eventuellt också lämnar branschen.

Mellan prat, beslut och handling: om jämställdhetsintegrering i kommunal verksamhet

Malin Espersson

Institutionen för tjänstevetenskap, Lunds universitet

malin.espersson@ses.lu.se

Inledning

Sverige lyfts ofta fram som ett av världens mest jämställda länder, samtidigt som forskning visar att det finns betydande skillnader mellan mäns och kvinnors livsvillkor. Sedan mitten av 1990-talet har jämställdhetsintegrering varit den rådande strategin inom svenska myndigheter och svensk förvaltning för att öka jämställdheten i samhället. Förenklat innebär detta att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i alla beslut och på alla nivåer för att ge medborgare en jämställd välfärd. Kritiska forskare menar dock att arbetet med jämställdhetsintegrering inte har resulterat i några omfattande förbättringar i jämställdhet, utan snarare en ökad byråkratisering av jämställdhetsarbetet.

För att integrera ett jämställdhetsperspektiv i lednings- och styrningsprocesser hos kommuner erbjuder Sveriges kommuner och regioner (SKR) sedan 2015 sina medlemmar en utbildning i jämställdhetsintegrering "Modellkoncept för jämställdhet". Utbildningen bygger på benchmarking och erfarenhetsutbyte mellan de deltagande organisationerna och det ställs krav på att en förtroendevald, en hög chef och en strateg från varje kommun deltar på träffarna. Utbildningen marknadsförs som framgångsrik, men mot bakgrund av resultat från tidigare forskning är det intressant att utifrån ett kritiskt perspektiv studera processen för jämställdhetsintegrering.

Syfte

I denna studie undersöks utmaningarna med jämställdhetsintegrering i svenska kommuner, med fokus på den initiala implementeringen, eftersom denna lägger grund för ett långsiktigt arbete. Tidigare studier har genom institutionell teoribildning identifierat så kallade lösa kopplingar i organisationers arbete med jämställdhet, det vill säga en åtskillnad mellan prat, beslut och handling i organisationers olika delar. Studiens syfte är att bidra med en fördjupad förståelse kring hur lösa kopplingar tar sig uttryck i det initiala arbetet med jämställdhetsintegrering och hur de hanteras.

Metod

I det här pågående forskningsprojektet följer jag på nära hand Lunds kommuns arbete med jämställdhetsintegrering i en etnografiskt inspirerad studie. Detta ger mig god insyn i organisationens strategiska arbete och tillgång till informella samtal och möten. Mitt material består av deltagande observationer vid ett stort antal möten. Jag har även deltagit vid fem lärandeträffar och lika många träffar för strateger som har genomförts inom ramen för SKR:s Modellkoncept för jämställdhet. Därutöver har jag genomfört 20 intervjuer med tjänstepersoner, chefer och förtroendevalda som är involverade i jämställdhetsintegreringsarbete, i Lund eller i någon annan kommun.

Resultat

Studien visar hur lösa kopplingar tar sig uttryck, främst genom vilka argument som används för arbetet och hur stort intresset verkar vara, i organisationens olika delar. Tjänstepersoner efterfrågar mer stöd och engagemang från såväl politisk- som tjänsteorganisationsledning än vad de får. Studien visar hur tjänstepersoner agerar för att driva jämställdhetsarbetet framåt genom att använda olika strategier. Det handlar om att försöka förmå förtroendevalda och chefer att prioritera jämställdhet; att utbilda förtroendevalda för att öka deras kunskaper och därmed göra dem intresserade av jämställdhet samt att på olika sätt navigera i organisationen genom informella vägar och rätt kontakter för att förankra arbetet. Sammantaget visar detta hur tjänstepersoner försöker förmå förtroendevalda att driva igenom en fråga som de förtroendevalda själva har beslutat om. Det kan förstås som ett sätt att både förhålla sig till och försöka stärka de lösa kopplingarna mellan beslut och genomförande i en slags omvänd beslutsordning.

Hur är det att arbeta deltid och heltid för kvinnor och män inom handeln?

Helena Falkenberg (hfg@psychology.su.se), Jacobus Pienaar (jacobus.pienaar@psychology.su.se), Constanze Leineweber (constanze.leineweber@su.se), Philip Ström (philip.strom@psychology.su.se) & Magnus Sverke (magnus.sverke@psychology.su.se)

Inledning: Handeln är en av de största sektorerna inom privat sektor när det gäller antalet anställda; drygt 11 procent av alla sysselsatta i Sverige arbetar inom handelssektorn. Alternativa anställningsformer – så som deltidarbete – är vanligt inom handeln. Deltidsarbete kan vara förknippat med högre arbetskrav, till exempel i form av högre grad av anställningsotrygghet, och färre resurser i arbetet, så som mindre utvecklingsmöjligheter. Lägre arbetstrivsel och sämre hälsa har också rapporterats från deltidssarbetande inom handeln. Deltidsarbete har dock även visat sig vara förknippat med mer flexibel arbetstid och lägre konflikt mellan arbete och privatliv. Kvinnor arbetar deltid i högra utsträckning än män, vilket borde innebära att deltidssarbetets för- och nackdelar får konsekvenser i högre grad för kvinnor än för män. Kunskapen om hur det är att arbeta deltid jämfört med heltid är begränsad både när det gäller arbetsmarknaden generellt och inom handeln specifikt.

Syfte: Syftet med denna studie är att öka kunskapen om hur det är att arbeta deltid och heltid för kvinnor och män inom handeln. Likheter och skillnader i arbetskrav, arbetsresurser, arbetsrelaterade attityder, hälsorelaterade besvär samt möjlighet att kunna kombinera arbete och privatliv jämförs mellan deltid- och heltidsarbetande kvinnor och män. För att få en mer nyanserad bild jämförs även olika demografiska faktorer.

Metod: Studien baseras på enkätdata från SLOSH (Svenska Longitudinella studien Om Sociala förhållanden, arbetsliv och Hälsa) som samlar in data från ett relativt representativt urval av anställda i Sverige. I denna studie ingår de deltagare i SLOSH som var anställda inom handeln 2022. Urvalet består av 730 personer. Av dessa arbetade 145 personer deltid (72 % kvinnor) och 585 heltid (43 % kvinnor).

Resultat: Deltidsarbetande rapporterade färre arbetsresurser i form av kontroll och möjlighet att använda sina färdigheter (tillsammans kallat ”beslutsutrymme”) än heltidsarbetande, men ingen skillnad fanns vad gäller arbetsresurserna socialt stöd och ledarskap. Det var ingen skillnad i arbetskrav mellan del- och heltidsarbetande. Det var heller ingen skillnad i arbetsrelaterade attityder, hälsorelaterade besvär eller möjlighet att kombinera arbete och privatliv. För emotionella krav fanns en signifikant interaktion mellan kön och arbetsform. Deltidsarbetande kvinnor rapporterade högre emotionella krav än heltidsarbetande kvinnor, men deltidssarbetande män rapporterade lägre emotionella krav än heltidsarbetande män. Deltidsarbetande var äldre, hade färre hemmavarande barn och lägre inkomst (både individuellt och i hushållet) än heltidsarbetande. Det var ingen skillnad i subjektiv social status mellan del- och heltidsarbetande.

Slutsatser: I detta urval av handelsanställda var de flesta undersökta områden likartade mellan deltid- och heltidsarbetande. Deltidsarbetande rapporterade varken högre krav eller fler hälsobesvär än heltidsarbetande, men heller inte lägre konflikt mellan arbete och privatliv. Den främsta skillnaden var lägre kontroll och mindre möjlighet att få använda sina färdigheter bland deltidssarbetande. Kvinnor och män skilde sig inte åt när det gäller upplevelser av del- och heltidsarbete förutom när det gällde emotionella krav. Om företag vill jämna ut skillnader mellan de som arbetar del- och heltid bör de fokusera på att utöka deltidssarbetandes beslutsutrymme samt vidta åtgärder för att minska känslomässiga krav – särskilt för deltidssarbetande kvinnor.

Common Good HRM and Sustainability-oriented innovation: Study of Swedish Firms

Ali Farashah, Associate professor, Department of Organization & Management, Mälardalen University

Common Good HRM (CG-HRM) represents a new understanding of HR role and processes. It emphasizes the ethical considerations and the contribution of HR in solving societal grand challenges such as climate change, corruption, migration, poverty, or youth unemployment. Equal and fair employment relationships, democratic participations of all business stakeholders to achieve locally adapted HR solutions and protecting human needs for employment, which includes security, safety, and meaningful work.

Although previous studies have tried to expand our understanding of CG-HRM, we still lack a comprehensive grasp of its performance outcomes. For instance, it remains unclear how a firm's level of CG-HRM fosters innovation. While some researchers have examined the effects of HRM practices and processes on various performance metrics, CG-HRM as a new concept has been less studied. This study investigates the effects of CG-HRM on sustainability-oriented innovation (SOI). SOI involves planned organizational changes in products, processes, or practices in response to the call for an active role of organizations in addressing environmental and societal challenges, creating and realizing social and environmental value alongside economic returns.

In this study, CG-HRM is operationalized as a company's effectiveness in several key areas: providing job satisfaction, maintaining a healthy and safe workplace, ensuring diversity and equal opportunities, and offering development opportunities for its employees (workforce dimension); the company's commitment to being a good corporate citizen, protecting public health, and adhering to business ethics (community dimension); and the company's effectiveness in respecting fundamental human rights conventions (human rights dimension).

Two types of sustainability-oriented innovation (SOI) are also operationalized: environmental innovation, which involves reducing environmental costs and burdens through new environmental technologies and processes or eco-designed products, and product responsibility innovation, which encompasses a company's capacity to produce quality goods and services while integrating considerations for customer health and safety, integrity, and data privacy.

Data on 288 Swedish businesses in 2023 is used to quantitatively explore the effects of CG HRM on SOI. The data is obtained using measures from the ESG Score from LSEG and Refinitiv ESG Data in the Eikon database. The ESG score provides an objective measure of a company's relative environmental, societal, and governance performance, commitment, and effectiveness.

The results show that the average ESG score of Swedish firms is 48 out of 100. The workforce dimension is positively associated with both dimensions of SOI: product responsibility and environmental innovation. The human rights dimension is associated with product responsibility, while the community dimension does not show relationships with either SOI dimension. Additionally, the moderating effects of CSR communication on these relationships are measured and discussed.

Beyond Ability, Motivation, Opportunity: Keys to Employee Satisfaction in Small and Medium-Sized Enterprises

Jonas Fasth. Management and Organization. University of Gothenburg | Department of Business Administration. Box 610 | 405 30 Gothenburg | Sweden. jonas.fasth@gu.se

Niklas Åkerman. Management and Organization. University of Gothenburg | Department of Business Administration Box 610 | 405 30 Gothenburg | Sweden. Mobile +46 (0)739 077561 niklas.akerman@gu.se

Introduction: In the dynamic landscape of small and medium-sized enterprises (SMEs), understanding the foundations of employee job satisfaction becomes essential for developing a competitive advantage for small firms. For SMEs, the impact of individual employees on the firm's human capital is more significant than in large firms. Moreover, given the pivotal contribution of SMEs to the global economy—where they stand as engines of growth, innovation, and employment—studies of SMEs are particularly important for driving societal development. However, the literature on job satisfaction has predominantly centered around larger corporations, leaving a noticeable void in the context of SMEs.

Purpose: This paper aims to fill the existing research gap by investigating the influence of external work-related factors on employee job satisfaction within SMEs, contrasting these influences with internal factors such as personal capabilities and self-assessment of job suitability. By doing so, the study seeks to refine and extend the classical Ability, Motivation, Opportunity (AMO) model to better accommodate the SME context. The goal is to highlight the critical importance of external factors in shaping job satisfaction and provide actionable insights for SME leaders to enhance their organizational environments.

Method: Our research methodology is rooted in a comprehensive survey that involved 720 employees across 41 distinct SMEs. The survey was designed to capture a broad spectrum of work-related situations, including the clarity of roles, accessibility to crucial information and resources, the level of support received from management and peers, and employees' perceptions of their own abilities and suitability for their roles. This approach allowed for a detailed examination of the external and internal factors affecting job satisfaction within SMEs.

Results: The analysis of the survey data presents a compelling narrative: external factors, particularly role clarity, perceived meaningfulness of work, and the availability of support and resources, were found to have a substantial positive impact on job satisfaction. In contrast, internal factors, such as employees' self-perceived abilities and job suitability, did not exhibit a significant influence. These findings underscore the critical role that the quality of the work environment and organizational resources play in fostering employee satisfaction in SMEs.

Possible Conclusions: The implications of our findings are twofold. First, they reaffirm the relevance of the AMO model in the SME context by demonstrating the significant impact of external work-related factors on job satisfaction. Second, they suggest that SMEs can achieve notable improvements in employee satisfaction and well-being by focusing on enhancing the external aspects of the work environment, such as clarity of roles, accessibility to resources, and support systems. Such targeted improvements not only benefit employees but also contribute to elevating the overall productivity and competitiveness of SMEs. In conclusion, this paper enriches the academic discourse by refining the AMO model for SMEs and offers practical guidance for SME managers and leaders. By focusing on external factors, SMEs can unlock new avenues for growth and success, underscoring the study's foundational contribution to further research and practical applications in understanding and improving job satisfaction in the unique SME setting.

Primary healthcare in the aftermath of the COVID-19 pandemic: a qualitative interview study in Sweden

Hanna Fernemark^{1,2*}, Maria Hårdstedt^{3,4}, Janna Skagerström⁵, Ida Seing⁶, Elin Karlsson¹, Per Nilsen^{1,7}, Kristina Schildmeijer⁸

¹Department of Health, Medicine and Caring Sciences, Division of Health and Society, Linköping University, Linköping, Sweden

²Primary Health Care Centre, Lambohov, Region Östergötland, Linköping, Sweden

³Center for Clinical Research Dalarna-Uppsala University, Falun, Sweden

⁴Vansbro Primary Health Care Centre, Region Dalarna, Falun, Sweden

⁵Research and Development Unit, Region Östergötland, Linköping, Sweden

⁶Department of Behavioral Science and Learning, Linköping University, Linköping, Sweden

⁷School of Health and Welfare, Halmstad University, Halmstad, Sweden

⁸Department of Health and Caring Sciences, Linnaeus University, Kalmar, Sweden

ABSTRACT

Introduction The coronavirus disease (COVID-19) pandemic presented significant challenges to societies worldwide, with particularly detrimental effects on healthcare systems. Primary healthcare (PHC) had a crucial role in reinforcing public health messages, differentiating patients with respiratory symptoms, early diagnostics of COVID-19, helping vulnerable people to cope with anxiety regarding the virus, and reducing the demand for hospital services. PHC also had to manage the aftermath of the pandemic and handle the problems caused by reallocating resources to COVID-19-related care, which restricted access to a wide range of PHC services. Despite numerous studies of how the pandemic affected PHC providers and operations, to our knowledge, no previous study has explored the late-pandemic experiences among PHC workers in Sweden.

Purpose This study aimed to explore how primary healthcare workers in Sweden experienced and perceived the impact of the pandemic on their work.

Method This is a descriptive, qualitative study with individual semi-structured interviews conducted 2 years after the onset of COVID-19. There were twenty-nine healthcare providers (six registered nurses, seven assistant nurses, eight physicians and eight managers) in Swedish primary healthcare included in the study. Data were analysed using an inductive thematic approach.

Results Data analysis yielded three overarching themes: (1) primary healthcare still affected by the pandemic; (2) primary healthcare changes made permanent; and (3) lessons learned for handling future crises affecting primary healthcare. Three, two and four subthemes were identified, respectively. The participants experienced a high workload, even after the pandemic, and concluded that it will take years to catch up both mentally and workwise. The participants expressed that separate infectious tracts and digital ways of working were here to stay. For future crises, participants wished for more preparedness regarding personal protective wear. The participants highlighted the importance of adding resources to primary healthcare when extra tasks are added.

Conclusion Two years after the onset of the COVID-19 pandemic, primary healthcare workers in Sweden experienced that their work was still affected by the pandemic. The workload was high and it was expected to take years to catch up with patients' demand for primary healthcare services. Two changes made during the pandemic became permanent in primary healthcare 2 years after the outbreak: having distinct infectious pathways and digitalization of work, including digital patient consultations, online meetings and remote training and education. Four lessons were learned for future handling of crises that might affect primary healthcare: the importance of creating a cohesive primary healthcare management system to provide clarity regarding recommendations for how primary healthcare personnel should work, the need for management support at all levels, restricting and adapting the flow of information for primary healthcare and ascertaining the necessary resources if primary healthcare is to take on additional tasks. Our findings highlight the critical importance of ensuring sufficient recovery time and providing opportunities for reflection on the experiences of primary healthcare personnel. This also includes preparedness for managing the heavy workload and strained energy levels of healthcare workers in the aftermath of a crisis.

The Trojan Horse Strategy
How the HR Function Work to Make Managers Manage Emotions to
Reach Strategic Goals in Rational Organisational Settings

Johanna Finnholm, University of Gothenburg

Study's aim:

To examine how the HR function (HR) work with emotion management in devolved settings with rational display rules.

Method:

Qualitative case study in a Swedish Governmental organisation involving interviews and meeting observations.

Findings:

HR deploy different strategies to navigate the paradox of working with emotions in an organization dominated by rationality that limits how emotions are to be expressed or talked about. HR strategies include monitoring and anticipating emotions of stakeholders, and adaptation to the rational display rules on the surface and still find ways to make managers work with their own and employee emotions. Further it finds that HR views this work as an integral and crucial contribution to employee well-being and productivity as long-term strategic goals.

Theoretical contribution: Theoretical development of the Trojan Horse Strategy, defined as using administrative and regulatory issues to enable a push or pull effect for access to also work with employee wellbeing and emotion management.

Fullpaper available by request

Tillit för en stund? En studie om hur styrning, ledning och organisering är relaterad till professionellas arbetsmiljö i hälso- och sjukvården

Tina Forsberg och Kent Ehliasson

Högskolan Dalarna, Institutionen för kultur och samhälle. E-mail: tfo@du.se

Inledning

Under flera decennier har den offentliga sektorn styrts med metoder som baseras på marknadisering, management och mätningar. Idag är dessa styrmetoder väl beforskade och kritiserade. I Sverige och internationellt söks nya styrmetoder med fokus på ökad tillit och samarbeten inom och mellan välfärdsorganisationer – styrmetoder som enligt forskning blev en del av organisationernas praktik under pandemin. Hur styrmetoderna under och efter pandemin är relaterad till professionellas arbetsmiljö inom välfärdsorganisationer vet vi mindre om.

Syfte

Föreliggande studie utgår ifrån teorier som betonar betydelsen av kontextuella förhållanden för arbetsmiljö och professionell status. Genom att analysera läkares och sjuksköterskors arbetssituation under och efter pandemin, samt koppla analyserna till de kontextuella förhållanden som omger de två tidsperioderna är syftet att utveckla kunskap om vad styrning, ledning och organisering betyder för arbetsmiljön i professionellt arbete.

Metod

Studien baseras på 23 intervjuer med läkare, sjuksköterskor och linjechefer på olika organisatoriska nivåer inom hälso- sjukvården i en Region, samt fyra dialogseminarier med ett urval från chefsleden och politiker.

Resultat

Preliminära resultat visar att de professionella upplevde en stor arbetsbelastning under pandemin. Samtidigt beskriver de intervjuade – professionella och chefer – att organisering och beslut grundade sig i tillit till de professionellas yrkeskunskaper. Det fanns också en känsla av att krav och resurser utgick ifrån behoven i verksamheten. Efter pandemin har tilliten försvunnit och de intervjuade beskriver att styrning av schema och arbetsinnehåll har betonats, även i jämförelse med tiden innan pandemin. Professionella och chefer har svårt att påverka arbetet och det finns en känsla av att de professionellas arbete och kunskap inte värderas inom organisationen.

Kontextuella förhållanden som styrning, ledning och organisering skilde sig under och efter pandemin. Under pandemin minskade krav på att mäta, rapportera och dokumentera arbetet, det fanns samarbetsarenor där chefer på olika organisatoriska nivåer samt chef och profession möttes och stabsfunktioner var organiserade nära den professionella verksamheten och kunde på det sättet bistå chefer och professionella med stöd. Efter pandemin har beslutprocesser återigen standardiserats och centraliserats, krav på att mäta, rapportera och dokumentera verksamheten har betonats, samarbetsarenor försvunnit och stabsfunktioner har organiserats på central nivå.

Slutsatser

Trots att kraven i arbetet var högre under pandemin beskriver de professionella minskad status och sämre arbetsmiljö efter pandemin. Studien indikerar att de kontextuella förhållandena som omger de två tidsperioderna har betydelse för professionell status och arbetsmiljö. Under pandemin gav styrning, ledning och organisering cheferna förutsättningar att skapa arbetsmiljöer där beslut baserades på tillit till de professionellas omdömen. Efter pandemin har chefernas förutsättningar att stödja de professionella minskat. Cheferna känner sig fångade i styrning och administration, som också osynliggör behov och kunskap i de professionellas arbete. Makten över styrning, beslut och arbetsmiljö tycks röra sig från de professionella och linjecheferna till centrala stabsfunktioner.

The role of leadership when implementing automation in social services

Maria Forsgren, maria.forsgren01@umu.se, 070 – 209 79 69

Ulrika Haake, ulrika.haake@umu.se

Andreas Stenling, andreas.stenling@umu.se

Susanne Tafvelin, susanne.tafvelin@umu.se

Introduction and aim

The rapid advancement of technology creates challenges and imposes new demands on leaders in social services. There are high expectations that various forms of automation will support new ways of working beneficial to both clients and social service organizations. Managers are crucial in actively participating in and supporting the development and implementation of these new technologies. However, there are considerable gaps in our understanding of leadership roles in the context of implementing automation in social service settings. This study aims to contribute with knowledge on how managers can effectively support the implementation of robots in municipal elderly care. A secondary objective is to explore contextual factors influencing the development of leadership roles.

Methods

This qualitative study investigates the implementation of medical dispensers (robots) in two Swedish municipalities. Semi-structured individual interviews were conducted with 30 professionals involved in or affected by the implementation. Purposeful sampling was employed to include key informants representing diverse perspectives from employees, managers, and change agents. However, a limitation arises from reliance on key persons for practical assistance with sampling.

Reflexive thematic analysis will be used to derive inductive, data-driven themes from the coding of data. Adopting a reflexive approach acknowledges coding as inherently subjective, revealing theoretical assumptions and leveraging the coder's personal experiences as a resource. Interviews were conducted in spring 2023, and initial results are presented based on preliminary coding. The abstract will be updated with a work in progress document.

Results and conclusions

The following domains are likely to contribute to forthcoming theme development. Regarding leadership roles, managers' attitudes toward robot implementation have been expressed as carrying meaning, for example in relation to the pace and breadth of adoption across different units. The pivotal role of managers in facilitating training and ensuring employee proficiency in operating and adhering to robot-related routines is experienced as crucial. In both municipalities, the role of employee champions is highlighted as a leadership function, essential for providing support during learning and practical robot handling. The introduction of robots is considered to place a demand on first level managers to have basic technical literacy and a close leadership to be able to create conditions necessary for successful implementation.

Both municipalities are serving as model communities which is expressed as carrying meaning for a trial-and-testing approach to implementation. Managers, change agents, and employees perceive clear signals regarding the importance of testing and using digital technologies as a means of learning and addressing future challenges. Clear roles and collaboration between home care and healthcare employees is experienced as crucial for implementation success. Generally, employees express optimism toward robot introduction, likely due to perceived benefits for both employees and users, and the relative ease of robot handling compared to other implementations of technologies. These and other results will be discussed further in light of implementation frameworks such as CFIR (Consolidated Frameworks for Implementation Research) and Implementation Leadership Theories.

Under ytan – en djupdykning i ett arbetslags upplevelsebaserade undervisning

Tone Forsund: tone.forsund@socav.gu.se

Helén Söderqvist

Pia Andersson

Workshopen tar sin utgångspunkt i en studie som genomfördes 2018–2021 av en grupp lärare som arbetar med upplevelsebaserad pedagogik på institutionen för sociologi och arbetsvetenskap på Göteborgs universitet. En viktig undervisningsstrategi i upplevelsebaserad pedagogik handlar om att *göra* först och på så sätt locka fram studenternas egna reflektioner och formuleringar, för att sedan koppla ihop det med den teori som behandlas. Syftet med studien var att klarlägga de förändringsteorier som ligger till grund för lärarnas upplevelsebaserade undervisningsmetoder. I artikeln *Under Ytan– en djupdykning i ett arbetslags upplevelsebaserade undervisning* (Andersson, Forsund, Söderqvist & Jordan; work in progress) belyser författarna hur kollektivt lärande kan främjas i arbetsgrupper där mycket av kunskapen är tyst, djupt rotad i praktisk erfarenhet. Genom att studera hur lärarna integrerar forskning och praktisk kunskap i sin undervisning, erbjuder vi en empirisk skildring av arbetslagets metoder, mål, och de teorier som guidar deras praktik. Metoden som vi använt för att förstå det empiriska materialet är en programteoretisk modell för att analysera och belysa lärarnas föreställningar om verksamma sätt att bedriva upplevelsebaserad undervisning. Teorins styrka är att skapa en koppling mellan *teori-handling-intention* och kan användas som analysverktyg för att utvärdera hur en verksamhet fungerar, eller för att utveckla arbetssätt för att nå målsättningar inom en organisation. Det handlar om att synliggöra föreställningar om verksamma strategier för måluppfyllelse och utgörs av idéer om verksamma förändringsmekanismer och aktiviteter och möjliggör kritiska resonemang kring antaganden om verksamma förändringsmekanismer och logiker. Metoden har fungerat som ett verktyg för att *komma under ytan* och synliggöra lärarnas förtrogenhetskunskap, vilket resulterat i en fördjupad förståelse för kopplingen mellan lärarnas intentioner, praktiker och underliggande föreställningar. Studien utfördes i en samskapande och iterativ process av intervjuer, gemensamma reflektioner i arbetslaget och skrivande.

Syfte och genomförande

Syftet med workshopen är att deltagarna ska få undersöka den egna praktiken för att synliggöra förtrogenhetskunskap de har utifrån sina kunskaper och erfarenheter. Vi ställer frågor såsom: Vad har jag för mål med min aktivitet, mitt upplägg? Vad önskar jag att studenterna (eller annan målgrupp) ska få med sig efter avslutad aktivitet eller avslutat upplägg? Uppnår jag det som jag avser? Genom att undersöka och tydliggöra den egna förtrogenhetskunskap ges också möjlighet att få syn på det som inte är formellt och mer instrumentellt (mål, betygskriterier, litteratur eller annat). Vad finns ”inbakat” i mitt förhållningssätt och sätt att leda processer?

Med stöd i förändringsteori kommer deltagarna få prova på att undersöka sin praktik genom utforskande dialog. Därefter kommer vi att söka efter kopplingen teori-handling-intention.

Vi avslutar workshopen med att diskutera metodologiska tillvägagångssätt, inklusive dialog, och verktyg såsom föreställningskartor, kan tillämpas för att förbättra yrkesutbildningar där praktisk färdighetsutveckling är av yttersta vikt, såsom inom lärarutbildningar, HRspecialiseringar, socionomprogram, sjuksköterskeutbildningar och chefskurser.

Temat och/eller de frågor som avses tas upp:

vad det innebär det att arbeta upplevelsebaserat

hur programteori kan berika lärares förståelse samt utveckling av sin undervisning

hur våra metodologiska tillvägagångssätt, inklusive dialog och workshops, kan tillämpas för att förbättra yrkesutbildningar där praktisk färdighetsutveckling är viktig

SYMPOSIUM

Achieving UN Sustainable Development Goal 8: Economic Growth and Decent Work For All. Soft launch of SDG 8 book

Chair: Prof Sharon Fonn (sharon.fonn@gu.se) and Gunnar Köhlin (gunnar.kohlin@efd.gu.se)

Introduction A prerequisite for Agenda 2030 is that all stakeholders contribute to positive transformations within their own context while also partnering and collaborating across disciplinary borders. This is true also for academia. Science has the potential to provide evidence to break through the current political impasses that hold back positive change and instead identify creative and transformative solutions. Achieving Agenda 2030 cannot be left to chance; it requires deliberate transformations that are based on best available knowledge. The political scope for action largely depends on the interplay between the facts that science can produce and socio-political factors that can be more difficult to delineate and that demand negotiation.

SDG 8 – “Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all”, spans a wide range of issues: GDP growth, resource efficiency, new policies for economic development and labour market, safe work environments, equal work and pay, the eradication of child labour and modern slavery, and sustainable tourism. At its core is the great challenge of achieving economic growth without compromising the environment, while ensuring respect for fundamental human rights.

This session will introduce the audience to a new anthology that will be published during 2024 which aimed to mobilise academic work and policy interaction in local and global contexts. It draws on work during 2021-2023 where a number of thematic reviews and discussion papers were developed.

Purpose The symposium will (a) provide an overview of the book which covers most aspects of SDG 8, (b) present in more detail specific chapters that interlink economic growth and decent work, and support professional training/higher education globally focusing on SDG 8 indicators. The symposium will thus increase knowledge, collaboration and cross-disciplinary understanding between researchers in fields relevant to SDG 8, and thereby contribute to the overall conference.

Opening welcome. The SDG 8 Initiative and the history behind the book	Sharon Fonn Gunnar Köhlin Katrin Skagert
Overview of the SDG 8 book	Stefan Tengblad
Implementing policies for decent work and economic growth - The role of sustainable HRM	South Africa team
Input via video SGD 8.2	Jon Sunnerfjell
Unlocking young peoples' potential through active inclusion? Battling youth unemployment in Sweden and beyond	Anindo Bhattacharjee
Youth employment in India	Erik Sterner, Oskar Hagvall Svensson
Academic capacity development for achieving SDG 8 – capacity needs assessments and educational implications	Lotta Dellve
Conclusion	

Implementing Policies for Decent Work and Economic Growth - The Role of Sustainable HRM

Stefan Tengblad, University of Gothenburg, Sweden, Hasantha Dassanaikie – Sri Lanka Navy, Anuradha Iddagoda, University of Sri Jayewardenepura, Sri Lanka, Mahvish Kanwal Khaskhely, Mehran University Institute of Science, Technology and Development, Pakistan, Jonathan Omolo, Rongo University, Kenya, Andreas Wallo, Linköping University

This presentation focus on the role of Sustainable HRM as an important means to implement SDG 8 by the combination of an emphasis and decent work conditions and economic value-creation. Sustainable HRM is here defined as HRM practices that simultaneously can help the organisation reach economic, environmental and social goals. This in turn implies to recognise employees as key stakeholders in achieving organisational sustainability and emphasises employee well-being, ethical decision-making, and the development of competencies that support sustainable business strategies. Acknowledging that prerequisites for implementation vary across geographies, the discussion about sustainable HRM implementation examples from three developing nations: Kenya, Sri Lanka and Pakistan. Despite diversities in economic and cultural set-up all these three companies on the one hand have organizations that utilises sustainable HRM practices but still have large proportions of the economy in the informal sector where depriving work-condition is commonplace. To implement SDG 8 in these countries therefore a daunting task but improved education, and a workforce able to vote with their feet may stimulate employers to improve HRM-practices to retain a motivated and competent workforce.

Autonomi inom den automatiserade industrin

Vilken betydelse har ålder, erfarenhet i branschen och yrkesmässig självförmåga?

Hampus Fougner. Stockholms universitet

Rikard Bromander. Högskolan i Skövde

Kontakt: hampus.fougner@psychology.su.se

Bakgrund

I takt med den ökade automatiseringen och digitaliseringen inom industriell produktion, har frågor kring arbetskraftens välmående och arbetsmiljö blivit alltmer central. Kraven på flexibilitet och effektivitet kan därav antas innefatta utmaningar för arbetare inom industrier som tidigare präglats av mer monotona arbetsmetoder med lågt inflytande och självbestämmande. Tidigare studier har visat på ett samband mellan autonomi i arbetet och utbrändhet, där utfallen kan skilja sig beroende på individens yrkeserfarenhet och personliga resurser.

Syfte

Studiens primära mål är att utforska sambandet mellan upplevd autonomi och utbrändhet bland industriarbetare, samt att undersöka om och hur detta samband modereras av yrkeserfarenhet sett till ålder och antal arbetade år inom branschen samt yrkesmässig självförmåga. Detta för att bidra med insikter som kan underlätta utformningen av mer hälsosamma och hållbara arbetsplatser inom den automatiserade industrin.

Metod

Studien bygger på en kvantitativ tvärsnittsundersökning där data samlades in via enkäter från 165 operatörer inom en större svensk industriell organisation. Urvalet bestod av 27,3% kvinnor (N=45) och 72,7% män (N=120). Deltagarnas ålder varierade mellan 19 och 66 år med ett medelvärde på 37,6 år (SD=14,0). Erfarenhet inom yrket var som mest 45 år. Flertalet hade haft en anställning på mindre än ett år med ett minimum på 0,1 år (N=25), det sammanlagda medelvärdet av erfarenhet var 13,9 (SD=12,7). Regressionsanalyser genomfördes för att undersöka sambandet mellan autonomi och utbrändhet. Det undersöktes dessutom huruvida ålder, erfarenhet och yrkesmässig självförmåga påverkar sambandet (moderationseffekt).

Resultat

Analysen visade att upplevd autonomi har ett svagt men statistiskt signifikant negativt samband med utbrändhet, preliminära analyser antyder att detta samband är som starkast bland arbetare över medelåldern. Vidare indikerar resultaten att yrkesmässig självförmåga minskar den negativa effekten av autonomi på utbrändhet. Däremot var interactionseffekten mellan autonomi och erfarenhet inom branschen på utbrändhet icke-signifikant.

Slutsatser

Denna studie bidrar med kunskap om hur den upplevda autonomin på arbetsplatsen kan påverka industriarbetares psykiska hälsa och välbefinnande, samt hur dessa kan skilja sig beroende på ålder och yrkesmässig självförmåga, men inte erfarenhet. Vilket skulle kunna bero på att yngre individer ännu inte besitter den yrkesmässiga kompetensen för att hantera hög autonomi. Däremot är inte erfarenhet i branschen utan den egna tilltron till yrkesmässig förmåga en faktor som skyddar mot utbrändhet, särskilt när den upplevda autonomin är låg. Resultaten erbjuder därmed praktiska vägledningar för hur arbetsgivare kan främja en mer autonom arbetsmiljö utifrån arbetares olika förutsättningar för att minska risken för utbrändhet.

Basala behov som behöver tillgodoses

- Perspektiv på psykisk hälsa och hållbart arbetsliv för unga vuxna

Anna Frisint, anna.frisint@miun.se, Erika Wall, Maria Warne, Institutionen för hälsovetenskaper, Mittuniversitetet

Merparten av all unga vuxna i Sverige lyckas att navigera inom skola och arbete utan negativ inverkan på deras psykiska hälsa. Trots det står många inför utmaningar i form av upplevd press och oro som kan leda till psykisk ohälsa. För att undersöka vad som bidrar till att unga vuxna mår bra i relation till skola och arbete har för denna studie ett salutogent hälsofrämjande perspektiv valts. Här beskrivs psykisk hälsa, i enlighet med WHO:s definition, som ett tillstånd av välbefinnande som innebär att klara vardagens påfrestningar för att kunna arbeta produktivt och bidra till samhället. Att skapa stödjande miljöer för unga vuxnas hälsa i skola och arbete är därför viktigt för att stärka faktorer som påverkar psykisk hälsa och leder till ett hållbart arbetsliv. Stödjande miljöer för hälsa innebär bland annat tillgång till hälsorelaterade resurser och möjligheter till självbestämmande. Unga vuxna med utomeuropeisk härkomst ses möta extra utmaningar kopplat till skola och arbete i jämförelse med sina svenskfödda jämnåriga. Ett sätt att bidra med ny kunskap om vad som främjar deras psykiska hälsa är att prioritera forskning som lyfter de ungas egna perspektiv. Utöver deras perspektiv kan det vara fördelaktigt att även involvera personer som i sin profession har möjlighet att påverka och bidra till att skapa stödjande miljöer för unga vuxnas psykiska hälsa. Studiens syfte är att analysera hur unga vuxna och beslutsfattare ser på förutsättningar för unga vuxnas psykiska hälsa, med särskilt fokus på skola och arbete. Den deltagande forskningsmetoden photovoice används som metod för att undersöka perspektiv på unga vuxnas psykiska hälsa. Processen som genomfördes i en medelstor svensk stad under 2022-23 inkluderade att: 1) sex unga vuxna fotograferade i sin vardag och reflekterade över sin psykiska hälsa, relaterat till skola och arbete 2) en fotoutställning med gruppens utvalda foton utformades, och 3) sju beslutsfattare deltog i en fokusgrupp i samband med vernissagen. De unga vuxna var samtliga 18 år och födda i ett utomeuropeiskt land, fyra av dem kvinnor och två män. Av beslutsfattarna var merparten svenskfödda och fyra var kvinnor och tre var män. De bestod av tjänstepersoner, chefer, politiker och representanter från civilsamhället. Studiens data utgjordes av transskript från fyra gruppdiskussioner med unga vuxna och en fokusgrupp med beslutsfattare. Den pågående tematiska analysen visar att psykisk hälsa i relation till skola och arbete kan förstås utifrån att tillgodose de unga vuxnas basala behov. Preliminära teman lyfter fram hur de unga vuxna och beslutsfattarna uttrycker olika typer av behov som på olika sätt ses relatera till förutsättningar för unga vuxnas psykiska hälsa, med fokus på skola och arbete. Tillräckligt med tid för återhämtning, tillgång till trygga sociala sammanhang, tydligare fördelning av ansvar för främjande åtgärder, stärkta resurser och bättre samarbeten på en strukturell nivå, beskrivs som behov för att främja psykisk hälsa och hållbart arbetsliv för unga vuxna.

Onboarding version 2.0 – how to support new employees learning to strengthen their professional adjustment and reduce risks of stress-related ill health

Elin Frögéli

Postdoctoral researcher

Department of Clinical Neuroscience, Karolinska Institutet

elin.frogeli@ki.se

Introduction

Acquiring and retaining employees with the right skills set and instilling a culture of learning are two of the key challenges of professional organizations today. The learning process is particularly critical as part of the organizational socialization process that takes place every time an employee enters a new professional role.

Purpose

I will present five factors that we propose to be foundational to a successful onboarding process, but so far have not been given sufficient space in the literature of organizational socialization.

Method

The five factors emerged as the result of 20 years of research on new professionals' organizational socialization, using quantitative and qualitative study designs, with a particular focus on learning, stress, and health. Study participants include new nurses, teachers, physicians, lawyers, social workers, police men, officers, and engineers. We have investigated the perspectives of the new professionals' as well as their experienced colleagues, supervisors, managers, and HR.

Result

Onboarding version 2.0 builds on a thorough understanding of the challenges that new professionals encounter at professional entry (factor 1) and a shared organizational vision that helping newcomers manage these challenges is important and needs to be given priority (factor 2). This is expressed through a strategy for onboarding where the focus is on learning, and new professionals' proactive behaviors are encouraged through a supportive learning climate (factor 3). By allocating adequate resources, especially by establishing a structure of supervision with dedicated time for supporting the new professionals' adjustment (factor 4), the organization states that it is "okey to be new and insecure", and that the organization wants to help the new professional adjust. In addition to these efforts, there are ongoing quality improvement efforts ensuring that the onboarding strategy is up to date and in line with the needs of the new professionals (factor 5).

Possible conclusions

Organizations wishing to facilitate their new employees' adjustment and reducing risks of stress-related ill health at professional entry may use the five factors in designing their onboarding programs. Future research may experimentally test the effects of such programs.

Newcomers' avoidance of proactive behaviors undermines their organizational socialization, but an autonomy-supportive learning climate may solve the problem

Elin Frögéli

Postdoctoral researcher

Department of Clinical Neuroscience, Karolinska Institutet

elin.frogeli@ki.se

Introduction

Organizational socialization is the process through which individuals acquire the knowledge, skills, attitudes, and behaviors that are required to successfully adapt to a new professional role. The significance of newcomers' proactive behaviors for their organizational socialization is well recognized and newcomers' proactivity has even been found to relate stronger to newcomers' learning than organizational onboarding strategies. However, although it is known that newcomers do not always engage in proactive behaviors, the effect of avoidance of proactive behaviors on adjustment has not been investigated, and more information is needed on the antecedents, particularly the impact of the social context.

Purpose

I will present results from a recent intensive longitudinal study where within-person and between-person effects of avoidance of proactive behaviors on professional adjustment and stress were investigated, as well as within-person and between-person effect of newcomers' perceived autonomy-supportive learning climate on avoidance of proactive behaviors.

Method

Data was collected using a prospective study design with 13 weekly data collections following professional entry for 242 new professionals. Effects were investigated using multilevel model analysis.

Result

Within-person effects show that during a week when a newcomer is more avoidant of proactive behaviors, this is related to lower professional adjustment and higher levels of stress. However, during a week when the new professional perceive the learning climate to be autonomy-supportive, the avoidance behaviors are reduced. Between-person effects show that newcomers' who are more avoidant of proactive behaviors in general during their first months in the new profession are less adjusted to the new profession and experience higher levels of stress. However, newcomers who, in general, experience the learning climate to be autonomy-supportive, are less avoidant of proactive behaviors.

Possible conclusions

The most important theoretical implication of the study is that our understanding of the importance of newcomers' engagement in proactive behaviors at professional entry is extended to also include the deteriorating effect of avoidance of proactive behaviors. As regards practical implications, the within-person effects show that reducing avoidance of proactive behaviors and increasing the perceived autonomy-supportive learning climate may be addressed as mechanisms of change in onboarding programs aimed at supporting new professionals' organizational socialization and reducing experiences of stress. The between-person effects show that it is important that such programs extend over the first months following newcomers' professional entry.

Assistant nurses' attitudes and approaches toward their profession and the protected title.

Sara Larsson Fällman¹ and Göran Jutengren²

¹ Institutionen för arbetsliv och välfärd, Högskolan i Borås, Borås, Sweden

² Institutt for velferd, ledelse og organisasjon, Høgskolen i Østfold, Halden, Norway

For correspondence: sara.larsson_fallman@hb.se

Introduction

On July 1, 2023, the professional title of assistant nurse became protected within the Swedish healthcare system. There are high expectations within the profession that the introduction of a protected title will increase its status and attract more people to pursue this career. Assistant nurses constitute Sweden's largest occupational group and have the country's highest rate of sickness absence. Their work environment is frequently characterized by high demands and relatively low control over their work conditions. With the introduction of protected titles for assistant nurses, it is anticipated that certain duties will change. For example, all recipients of care in home care services are required to have an assigned care contact. Only assistant nurses certified by the Socialstyrelsen will qualify to serve as designated care contacts within home care services.

The introduction of a protected title offers a special opportunity to track its introduction and its consequences, as well as to monitor the process and its impact on the profession over an extended period. In preparation for studying the long-term effects of the protected title, we want to look at how they view their professional role and who has applied for the protected title so far.

Aim

This study aimed to gain a preliminary understanding of assistant nurses' current attitudes and approaches toward their profession and the protected professional title.

Method

A questionnaire was distributed to part-time students at the University of Borås. The inclusion criteria for participation in the survey were that respondents were trained assistant nurses working within elderly care, home care, or nursing homes. The sample consisted of 57 assistant nurses who completed the questionnaire during the winter of 2023-2024.

The assistant nurses had an average age of approximately 44 years ($SD = 11.61$) and possessed considerable experience in the profession ($M = 15.61$, $SD = 11.02$). Roughly half of the assistant nurses worked in home care, while the other half worked in nursing homes.

Results

About 60% of the assistant nurses had applied for protected professional titles. Assistant nurses in home care were more likely to have applied for protected professional titles than those in nursing homes (60 %). A Chi-Square Test was performed to assess differences between those who worked in home care or nursing home and those who had applied for a protected title. There were significant differences between the two groups, $X^2(1) = 4.14$, $p = .04$. Using an 11-point scale (ranging from 0 to 10), they rated: a) how much they enjoyed their work, and b) how proud they were to be assistant nurses. The group rated both questions highly: a) $M = 7.63$, $SD = 2.44$, and b) $M = 8.04$, $SD = 2.76$. Separate Mann-Whitney U tests were conducted to examine differences between those who had applied for a protected title and those who had not. The results revealed no significant differences, neither in terms of how much they enjoyed their work ($z = -0.67$, $p = .50$) nor how proud they were to be assistant nurses ($z = -1.78$, $p = .08$).

Conclusions

Overall assistant nurses enjoy their work and take pride in their profession. There were variations in the number of assistant nurses applying for the protected title between the two groups working in home care and nursing home, yet both groups expressed equal satisfaction with their work.

GREEN ORGANIZATIONS: THE PROCESSES THAT GENERATE THEM

Diletta Gazzaroli^{1,2}; Carlotta Morozzi^{1,2}; Caterina Gozzoli^{1,2}

¹ Università Cattolica del Sacro Cuore, Faculty of Psychology

² diletta.gazzaroli@unicatt.it (contact person); carlotta.morozzi@unicatt.it; caterina.gozzoli@unicatt.it

Introduction - The green theme has been on the national and international scene for at least 30 years now; however, many organisational realities are still confronted with new sustainability standards. Without wishing to fall into an overly simplistic and reductive narrative, the organisational drive in a green perspective should be the interconnection between productivity, enhancement, protection, and reduction of waste of natural and human resources to promote balanced development between profit, workers' welfare and engagement, and more significant social equity. Green organisations should develop through environmentally and socially friendly economic growth and investment models. However, what often happens is a kind of "flattening" of green on the environmental dimension alone, resulting in the risk of working on the social side of the green vision exclusively from the perspective of implementing HR practices aimed at developing in employees a pro-environmental mindset and behaviours. Of course, we do not intend to question the value of green HRM practices; on the contrary, what we would like to highlight is the risk of a fragmentation of green practices, losing sight of the psychological and relational dimensions of valuing employees as an integral part of the social ecosystem.

Purpose - To identify the factors that enable the development of a green organisational culture, even within organisations, to promote governance capable of sustaining processes and relational dynamics of "not wasting" human capital.

Method - A case study of a B-Corp-certified for-profit company through in-depth interviews with top and middle management, focus groups with the organisational population, and ethnographic observations.

Results - Analysis of the data collected showed that within the organisation, there was a significant gap between managing the green issue at the regulatory compliance and certification level and transferring a vision of non-waste and valorisation at the human resource management processes and organisational dynamics level. More specifically, some critical issues emerged at the level of top and middle management at the level of divergences in the interpretation of the role of middle managers, mainly in the management of company-employee relations and cross-functional processes; the need for more work to make explicit the connections between the goals of the benefits company and daily practices/processes; the definition of more apparent communication processes and flows; and the identification of organisational devices explicitly dedicated to the connection between perceived green culture and proactivity of the organisational population.

Possible conclusions - Considering what has been described, developing a green organisational identity and culture cannot be limited to regulatory compliance and obtaining technical certifications. It is necessary to consider green not only as an "end product" but also as an organisational process through which workers can experience first-hand a vision oriented to non-waste, enhancement, and promotion of development.

The Contested Generational Gap

Do the new generation have different work values?

Peter Gladoic Håkansson

Lisa Ringblom

The Department of Society, Culture and Identity and The Centre for Work Life and Evaluation Studies (CTA), Malmö University, Sweden. Corresponding author: peter.hakansson@mau.se

The “new generation” of employees has long been a source of concern for employers and society at large, not least in the media discourse. The newest generation entering the labour market, often referred to as Generation Z and born between 1995 and 2005, has even been referred to as the “hopeless generation” prioritizing free time over money and has unrealistically high demands on their employers (eg. Kairos Future 2018).

Karl Mannheim (1927/2005), who conceived the theory of generations as a sociological phenomenon, frames generations as cohorts of individuals born in the same historical and social region, described as sharing “the same generational location [. . . and, with it, being] able passively to undergo or actively to use the handicaps and privileges inherent in a generational location” (p. 394). Research focusing on the traits of a whole generation often aims to describe (for example) managers and organizations to understand and best manage youthful, inexperienced employees. The research also attempts to describe the unique characteristics of the generation as shaped by their experiences. “Generational gap” refers to expected differences of core values, expectations, and behaviors between the generations and in this case more specifically regarding work. Describing whole generations has been criticized for simplification of a complex concept (eg. Ng. et al., 2022) and it has been argued that it is unlikely that a generation will be homogeneous with respect to their work values and attitudes. Whether true generational differences really exist has also been highly debated (eg. Magni & Manzoni, 2020; Rudolph & Zacher, 2020).

In this study we aim to investigate if generational location has an impact on individuals’ work values when simultaneously considering gender, socio-economic status and country of residency. We argue that the problem statement determines what possible solutions are available. Therefore, how we understand a problem is crucial for how we design the solutions. Thus, if generational location is not the problem, then other solutions need to be found.

In this study we estimate the work values by generation in five selected countries: Finland, Norweig, Spain, Sweden, and the U.S. We use four questions on work values from World Values Survey (WVS) to construct a “work value index”. We estimate the work values in a logit regression model including generation, country, gender, and education as explanatory variables. Our preliminary results show that there are no significant differences between generations except for the “silent generation” (born 1928–1945) who stick out with high work values. Instead, there are major differences between countries, with Norway in top (highest work values) and Sweden and US with lowest work values after controlling for generation, gender and education.

Short-term Sick Leave is a Big Deal: Determinants of Sick Leave in Retail.

Ekaterina Goreva | gusgorek@student.gu.se

Anna Hedenus anna.hedenus@socav.gu.se

Saga Vilson | sagavilson@gmail.com

Introduction

Whether a person takes or does not take sickness absence is a complex matter that is highly influenced by factors other than health-related reasons. The psychosocial work environment has been researched in association with sick leave. Short-term sick leave has tended to be explained through behaviors such as alleviating work demands or expressing a lack of commitment, rather than because of poor health. An event that has complicated work absence, is the COVID-19 pandemic, so its consequences could also be considered a factor behind the decision of taking or not taking a short-term sick leave. Food retail and grocery store workers became categorized as new frontline workers, at high risk of exposure to infection and essential to providing food safety. International statistics indicate that frontline workers were more likely to be infected with COVID-19.

Previous research

There is a lack of research concerning short-term sick leave in the retail sector. A few investigations have attempted to identify the work-related reasons behind absenteeism in this sector. There is also little known about how the COVID-19 pandemic, as a crisis event, has changed employees' health attitudes overall, and whether it may impact the variance of sick leave.

Moreover, the industry is characterized as being an entry-job for younger people were among the 16–24-year-olds working in Sweden 18% are employed by the retail sector. On the other hand, research has indicated that older (55+) compared to younger employees (<36) have a higher risk of frequent sick leave and less risk of prolonged sick leave. For these reasons, age is an especially interesting factor to look at.

Purpose

The aim of this research is to explore the effects of various psychosocial factors on taking short-term sick leave among retail employees in Sweden, paying special attention to how age mediates this relationship.

It also examines whether COVID-19 pandemic, as a crisis event, has changed front-line retail employees' health attitudes which could challenge organizational determinants of sick leave.

Method

A case study approach was used to gather the empirical data. The case concerned eleven stores from a retail company located in Sweden. A mixed-methods approach was used to firstly explore the personal experiences of workers through qualitative interviews followed by survey data collected among the employees testing various factors related to their work environment.

Results

From the qualitative research 5 themes emerged concerning the fast-paced and high demanding workload, well-functioned social support and problem-causing nature of sick leave.

The quantitative analysis identified a significant association between short-term sick leave instances and position, work tempo, commitment and social support. The results indicate that younger employees and women take more short-term sick leave. Moreover, age is one of the two (with commitment) significant predictors in the final model. Statistical tests on self-reported health attitudes showed significant change in younger employees' attitudes towards health since before COVID-19 pandemic.

Possible conclusions

Young employees take more sick leave that challenges the idea that workers take sick leave solely for health reasons. The relationship between age, exposure to the psychological environment and attitudes towards health will be analyzed.

Strategic human resource management and technological investments

Emelie Hane-Weijman

Department of Geography, Umeå University, Sweden

emelie.hane-weijman@umu.se

Ola Bergström (corresponding author)

School of business, economics and law

University of Gothenburg, Sweden

ola.bergstrom@handels.gu.se

Martin Henning

School of business, economics and law

University of Gothenburg, Sweden

martin.henning@handels.gu.se

The impact of new technologies on work and employment has become a widely discussed topic among academics, policy makers and HR professionals. This debate has been triggered by advancements in new technologies, such as robots, automatization and artificial intelligence, and popular predictions that automatization will soon replace human labour. While there is a clear agreement in the literature about the need for firms to adopt new technologies to maintain competitiveness, there is less evidence about what it means in terms of HR strategies at the firm level and most often it is assumed that new technologies imply a radical shift of the human capital pool because new technologies require new skills. Drawing on the resource-based view of the firm (RBV) and a longitudinal data set of all firms in the Swedish manufacturing industry between 2000 and 2020, this paper identifies the HR strategies implemented at the firm level when investing in new technologies. We find that investments in new technologies were associated with stabilization of the workforce, rather than radical change, and that firms implementing a stabilizing strategy had better chances for survival. These findings, we argue, contribute to debates regarding strategic human resource management and the literature on technological change and employment. It also has important practical implications for HR managers responsible for formulating HR strategies in times of technological change.

FRÅN 'sustainability'-visioner TILL handling

– Utveckling av resilienta och hållbara produktionssystem för framtidens attraktiva, gröna och

konkurrenskraftiga industri

Ulrika Harlin, RISE och Linköpings Universitet, ulrika.harlin@ri.se

Martin Kurdve, RISE, martin.kurdve@ri.se

Kristina Säfsten, Tekniska Högskolan i Jönköping, kristina.safsten@ju.se

Anna Öhrwall Rönnbäck, Luleå tekniska universitet, anna.ohrwall.ronnback@ltu.se

Kerstin Johansen, Tekniska Högskolan i Jönköping, kerstin.johansen@ju.se

Inledning Med blicken mot framtiden, och särskilt mot målet om "net-zero", dvs nå netto-noll i klimatpåverkan senast 2040 är en enorm utmaning i industrin. Detta kräver innovationsförmåga, teknikinvesteringar, kompetenslyft, omställningar och effektiviseringar. Det är tydligt att både hårda värden i våra organisationer (tekniken, IT, produktionsprocesser) måste arbeta i harmoni med mjuka värden (kultur, arbetssätt, organisation, kompetens, arbetsmiljö) för att uppnå dessa strategiska mål. Vikten av ett systemsynsätt där olika kompetenser samverkar och engagerar är viktigt för att hantera den snabba omställning som pågår.

Tidigare forskning har bidragit med kunskap för att stärka företagens förmåga i den gröna omställningen. Forskningsprojekt som genomförts i interaktiv samverkan med industrin och arbetsplatser har bland annat resulterat i metodstöd såsom Green Design, Lean and Green Production Navigator, Green Performance Map och Flaggskeppsfabriken. En av de viktigaste lärdomarna är vikten av att tidigt i planeringsprocessen utforma det fysiska produktionssystemet så att det återspeglar både de hårda och mjuka värdena inom ett företag. Detta inkluderar att designa rätt från början – men – eftersom verkligheten ständigt förändras behöver även framtida produktionssystem också kunna vara flexibla för framtida marknadsbehov, kunna ställa om till nya tekniker såsom AI, elektrifiering och samtidigt utveckla miljömässiga resurseffektiva koncept för t ex cirkularitet. Dessutom behövs framtidsinsikt – dvs att designa framtida produktionssystem som kan ta höjd för oförutsedda händelser och nya behov. Tidigare studier visar vikten av entreprenörsanda med spets och bredd kompetens inom nya områden och att organisationer har förändringsförmåga med sömlös samverkan över traditionella gränser. Detta ger möjligheter att skapa långsiktig hållbara lösningar för individer, verksamheten och för samhället i stort. Samverkan är centralt, samt att växla upp de initiativ som pågår – hela tiden med industrins behov i fokus. Detta område är strategiskt viktigt där det nya beslutade innovationsprogrammet "Net Zero Industry" – en del av Sveriges innovationssatsning för 2030-talet – kommer att vara en samlande kraft för tillverkningsindustrin och verka på systemnivå samt vara en plattform som både bygger och delar kunskap.

Syfte Denna studie visar resultat från projekt som studerat hur företag tagit praktiska initiativ för att operationalisera hållbarhetsmål i sina verksamheter.

Metod Resultat från ett interaktivt forskningsprojekt "Resilient and Sustainable Production – Proactive greenfield and brownfield production development (RaSP)" presenteras och baseras på tre fallstudier inom industrin och i kommunal verksamhet. Fallstudierna har studerat hur olika pågående projekteringsprojekt: en ny fabrik, flytt /ombyggnad av produktionsanläggning, och nybyggnad av ett storkök. Den gemensamma målbilden har varit att skapa förutsättningar för ett resilient och hållbart framtida produktionssystem. Projektet ingår i det strategiska innovationsprogrammet Produktion2030 vid Vinnova.

Resultat Bland de deltagande produktionsutvecklingsprojekten identifierades t ex vikten att skapa förutsättningar för resiliens och hållbarhet under hela projekteringsprocessen. Framstegskartor som synliggjorde målbilden, aktuella initiativ, utmaningar och planerade aktiviteter var ett stöd i den interaktiva forskningsansatsen. En värdeskapande arena för utbyte mellan företagen och organisationerna var workshops och pulsmöten, där aktuella utmaningar kunde diskuteras och reflekteras. Projektet pågår och slutrapporteras under hösten 2024.

Slutsats Den interaktiva forskningsansatsen är en möjlighet att kombinera gemensamt kunskapsskapande och fortlöpande spridning av ny kunskap. Detta är allt viktigare i den snabba utvecklingstakten, där nya kunskapsområden behöver integreras med befintliga, samt att lösningar för framtidens attraktiva gröna och socialt hållbara industri förutsätter produktionskoncept som kan utvecklas genom innovativa lösningsorienterad, tvärfunktionella och tvärorganisatoriska samarbeten.

Snabba hållbara omställningar

– Organisatoriska förutsättningar vid en grön industriell startup och pandemikrisen

Ulrika Harlin ^{*2}, Andreas Wallo², Magdalena Smeds², Mattias Elg²

¹RISE Research Institutes of Sweden

² Linköpings Universitet, Sweden

*Föredragande talare, Ulrika.harlin@ri.se

Inledning I den snabba gröna omställningen och samtidigt ökad osäkerhet i en föränderlig omvärld står organisationer inför både utmaningar och nya möjligheter. Strategiska satsningar görs inom tillverkningsindustrin med radikala utvecklingssteg för att minimera klimatpåverkan, samtidigt som den pågående verksamheten måste fortgå. Övergripande hållbarhetsmål leder till stora investeringar i produktionssystem för att kunna ställa om till elektrifiering och cirkulär ekonomi. Ny teknik ska samspela med befintliga teknisk utrustning och processer. Djup teknisk processkunskap behöver kombineras med kunskap inom nya domäner. Digitalisering med avancerad AI skapar avancerade beslutsstöd samtidigt som sårbarheten i verksamheten och för individer ökar.

Parallellt med denna accelererande utvecklingstakt blir det allt svårare att förutse och hantera ökande osäkerheter och dess konsekvenser för såväl individer organisationer som aktörer i samhället. På liknande sätt som i den pågående gröna omställningen, så har pandemikrisen påvisat behov av helt nya samarbeten. Individer, funktioner, parter, verksamheter och sektorer har utvecklat helt nya arbetssätt, inte bara för att klara akuta kriser, utan för att utveckla långsiktigt konkurrenskraftiga lösningar. Teknik är en avgörande möjliggörare för dessa omställningar, men tekniken i sig räcker inte. Trots denna vetenskap, finns det forskningsgap avseende organisatoriska och sociala hållbarhetsfaktorer som inverkar på omställningar och förändringsprocesser med behov av ökad empirisk och forskningsbaserad kunskap.

Syfte Denna studie avser att bidra till ökad kunskap om hur organisatoriska förutsättningar med fokus på kritiska arbetsprocesser, kan skapas som både möjliggör snabba växlingar och hållbara omställningar. Syftet är att i snabbföränderliga verksamheter undersöka tre centrala faktorer som främjar hållbara omställningar (baserat på tidigare forskning): aktivt ägandeskap, samverkan mellan intressenter och utvecklingsinriktat lärande.

Metod Studier har genomförts i organisationer under pågående radikala förändringar och omställningar: en 3-årig longitudinell fallstudie i en grön industriell startup och en omfattande intervjustudie i organisationer under COVID-19 pandemins första fasen. Forskningen har genomförts med en interaktiv ansats där de utvalda studierna representerar signifikanta utmaningar på arbetsplatser och organisationer i olika sektorer. Resultat baserar sig på två forskningsprojekt: "A Startup Firm's Greenfield Project of Building a New State-of-the-art Factory in Sweden", finansierat av Vinnova, samt "Förnyelseförmåga och hållbar arbetsmiljö vid snabba svängningar projektet, SpinOff, finansierat av AFA Försäkring.

Resultat Kriser och snabba utvecklingsprocesser är en betydelsefull källa för att bygga kunskap för utformningen av arbetssätt som är nödvändiga i dynamiska miljöer. Studien visar att organisatoriska förutsättningar att hantera kritiska arbetsprocesser varierar över tid när organisationer är under stor press. Med stöd av en vidareutvecklad konceptuell modell illustreras relationer mellan olika organisatoriska förutsättningar vid kritiska arbetsprocesser under snabba förändringar. Kombinerade proaktiva, reaktiva och postaktiva arbetssätt behövs för att hantera snabba förändringar på ett hållbart sätt.

För att effektivt navigera genom dessa utmanande situationer, behövs strukturerade analyser som integreras i verksamhetsutvecklingen och det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta är särskilt aktuellt i de högaktuella omställningarna kring elektrifiering, cirkularitet och digitalisering/AI. Modellen föreslås att användas exempelvis som dialogverktyg i partsgemensamt arbete för samskapande av kunskap och identifiering av hinder och möjliggörare vid snabba omställningar eller förändringar. Därmed bidra till att skapa bättre förutsättningar för hållbart arbete och hållbara organisationer i en allt snabbare förändringstakt.

How do employees feel about their meetings? A representative survey on virtual, hybrid and in-person meetings in Sweden

Christoph Haug (haug@gu.se) and Hans Ekbrand (hans.ekbrand@socav.gu.se),

University of Gothenburg

Introduction: Although employees in Sweden currently spend a significant proportion of their working time in meetings (managers: 15.5 hrs/week, non-managers 6.9 hrs/week), no reliable data is currently available on how these meetings affect employee well-being. At the same time, the widespread culture of complaining about meetings does not seem to match meeting participants' actual experience of meetings, as previous research in the US suggests. Purpose: One aim of this study is to identify factors that correlate with either high or low meeting satisfaction. Such factors may include the number, duration, and type of meetings (in-person, virtual, and hybrid), nature of work tasks, task interdependence, workload, available communication channels, and personality type. We also examine which features of video conferencing technology are experienced as beneficial or detrimental for meeting quality and why. Furthermore, we draw on the sociology of emotions (especially Kemper's status-power theory of emotions) to test to what extent the feelings of meeting participants can be predicted by how status and power relations are actualized during the meeting. Method: We analyze data from the first two of three survey waves ($n \approx 3000$) conducted in collaboration with the SOM Institute's citizen panel (LORE). The sample is designed to be representative of the Swedish population. We explore our data using regression analysis in combination with topic modelling for the analysis of open questions.

We also employ qualitative comparative analysis (QCA) to account for the complex causalities such as the possibility that the same outcomes can be achieved in different ways (equifinality) and that combinations of factors can have an effect, even if individual factors don't (multi-causality).

Results: The first survey wave included questions about working conditions and workplace meetings in general which limits the scope of possible explanations for general meeting satisfaction. With this in mind, our currently ongoing analysis of these data indicates that the following factors have statistically significant effects on general meeting satisfaction:

personality type (Big5), communication outside meetings, workload, hybrid meetings and managerial position. The second wave will be about the respondent's most recent meeting, which will provide more fine-grained data about the actual meeting and how the respondent felt about that particular meeting. At the time of abstract submission, we are preparing the second wave of data collection.

Possible conclusions: At this early stage of the analysis, it is somewhat early to speculate about conclusions, but one overarching question emerging from the ongoing analysis is to what extent meeting satisfaction can in fact be explained by factors outside the actual meetings, i.e. factors that are constant across meetings. We expect that this initial impression will be at least partly relativized by the more fine-grained data from the second survey, but to the extent that meeting-independent factors maintain their explanatory power this may imply that organizations need to adjust their strategies for "better meetings" to consider these factors.

Sjuksköterskor med ADHD och/eller autism, hur upplever de sitt arbetsliv?

Åsa Hedlund, asahed@hig.se

Tel: 070 285 77 87

Inledning

Sjuksköterskor med ADHD och/eller autism är ett nästintill okänt fenomen. De egenskaper som förknippas med tillstånden anses ofta vara oförenliga med sjuksköterskeyrket, som ställer stora krav på kommunikation, struktur och flexibilitet. Vid ADHD beskrivs de mest typiska egenskaperna vara impulsivitet, koncentrationssvårigheter och överaktivitet. Vid autism beskrivs de dominerande egenskaperna i stället vara rutinbundenhet och svårigheter i social kommunikation, både gällande att uttrycka sig och att tolka andras uttryck. ADHD och autism är vanliga och växande tillstånd världen över: 6-7 % respektive 2%.

Forskning om ADHD och autism i relation till arbetslivet är ett område som har fått alltmer uppmärksamhet de senaste åren och det finns en växande rörelse som arbetar för att arbetsplatser bör vara anpassade för ADHD och autism. Det är vanligt att personer med ADHD och/eller autism upplever problem på arbetsplatsen. Exempelvis kan de uppleva svårigheter att utnyttja sin fulla potential på arbetet, känna att arbetskamrater/chef har en negativ attityd till dem och uppleva att arbetsprestationen/arbetstillfredsställelsen påverkas negativt av att arbetsmiljön (social, organisatorisk, fysisk) inte är anpassad för ADHD och/eller autism. Styrkor i arbetslivet har emellertid också setts, så som detaljseende, uthållighet, fokus, kreativitet, unika talanger och passionerat intresse för sitt arbete.

Sjuksköterskor är en essentiell yrkesgrupp i vården och det råder stor brist på dem i Sverige, varför det är viktigt att kunna behålla de sjuksköterskor som finns och tillvarata deras styrkor. För att optimera arbetshälsan hos sjuksköterskor med ADHD och/eller autism samt underlätta att de stannar kvar i yrket behövs mer kunskap.

Syfte

Syftet med studien var att beskriva hur sjuksköterskor med ADHD och/eller autism upplever sitt arbetsliv.

Metod

Studien är en beskrivande kvalitativ studie med 17 anställda sjuksköterskor med ADHD och/eller autism, rekryterade via onlinegrupper.

Resultat

Resultatet visade att flera aspekter med sjuksköterskearbetet bidrog till högt psykologiskt välbefinnande hos sjuksköterskorna, men att det även fanns många svårigheter, vilket gjorde att ett antal av sjuksköterskorna var sjukskrivna för stress. Sjuksköterskorna hade egna strategier för att få arbetet att fungera bättre men dessa var sällan tillräckliga utan behövde mötas upp av stöd från arbetsplatsen, vilket uteblev. Enligt sjuksköterskorna saknade cheferna både kunskap och resurser att stödja sjuksköterskorna, även om hen hade goda intentioner. Den mest välfungerande delen av arbetet var själva patientarbetet, medan det största bekymret var den organisatoriska och psykiska arbetsmiljön, som ofta upplevdes rörig och innehållandes störande moment (så som ljud, avbrott). Det fanns emellertid också styrkor relaterade till diagnosen/erna som kunde användas på arbetet. Till exempel var sjuksköterskorna "arbetsdrivna" snarare än "socialt drivna", vilket gjorde dem produktiva. De beskrev också särskilda talanger så som exceptionellt bildminne och kreativitet, men dessa kom ofta inte till sin rätt i de hårda arbetsförhållandena som rådde.

Slutsatser

Sjuksköterskor med ADHD och/eller autism upplever att de är intresserade av sitt arbete, njuter av att möta patienter och har talanger som är användbara i deras arbete. Dock känner de att de fysiska och organisatoriska arbetsmiljöerna, samt bristen på ledningsstöd, innebär utmaningar som ibland inte kan hanteras tillräckligt med sjuksköterskornas egna strategier. Detta leder till att flera hamnar långtidssjukskrivna på grund av stressrelaterade besvär. Mer forskning behövs för att utvärdera hur sjuksköterskornas hälsa kan förbättras och deras styrkor kan användas på arbetsplatsen.

Sideline entrepreneurial career

Pia Heilmann. University of Eastern Finland. Pia.Heilmann@uef.fi

Introduction Hybrid entrepreneurship entails that people keep their wage work while starting a business (Campbell and De Nardi, 2009; Folta et al., 2010). Sideline entrepreneurship refers to simultaneous participation in wage-employment and entrepreneurship wherein wage-employees engage in entrepreneurial activities outside of primary work roles (Folta et al., 2010). The focus of this study is to examine how eager students are to start side business and what are the main reasons for starting as sideline entrepreneurs.

Theory Career can be defined as the unfolding sequence of a person's work experiences over time (Arthur et al., 1995). Subjective career is an individual's own interpretation of his/her career situation at given time (Khapova et al., 2007). Career planning and management has become more self-regulated (Bandura, 1986), self-directed and proactive (LaPointe and Heilmann, 2014; Drenzo and Greenhaus, 2011; Sullivan and Baruch, 2009). Career initiative is about taking control, anticipation and information retrieval, which refers to an individual's active attempts to promote his/her career rather than a passive response to the job situation as given (Parker and Collins, 2010). It is about a person controlling and making decisions relating to his/her own career. The idea of sustainable careers comprises an addition to the prevailing sustainability debate. According to Van der Heijden and De Vos (2015), sustainable careers refer to "sequences of career experiences reflected through a variety of patterns of continuity over time, thereby crossing several social spaces, characterized by individual agency, herewith providing meaning to the individual".

Method The data of this study was gathered with a questionnaire that was sent to 1603 students at Karelia University of Applied Sciences, Riveria University of Applied Sciences and University of Eastern Finland in spring 2022. The data was both qualitative and quantitative. The questions were evaluated with Likert scale 1-5 and the qualitative data was analyzed with content analysis and Atlas.ti-program.

Preliminary results First, the students were asked how willing they were to set up a side business. 415 students (26%) have already started or are likely to start a side business. 885 (55%) were not interested in starting a side business. 303 (19%) students did not know if they will start a side business in the future or did not answer to the question.

How likely the person will start a side business	Number	%
5 = I have already started a company	74	4,6
4 = Very likely	79	4,9
3 = Likely	262	16,3
2 = Not very likely	439	27,4
1 = Unlikely	446	28
Do not know	75	4,7
No answer	228	14,1
Total	1603	100

Second, the students were asked why they were considering starting a side business.

The main reasons for starting a side business relate to possibilities for extra income, side hustling as a starting point for entrepreneurship, knowledge development, balance with existing work and future entrepreneurship, self-actualization, creating business from hobby and desire for variety.

Reasons to consider a side business	Quotes
Additional income	54
Sidehustling as a stepping stone to entrepreneurship	51
Exploiting and developing knowledge	50
Balance between past work and future entrepreneurial work	32
Self-actualization, realization of own ideas	26
From hobby to side job	18
Variation	5

Inkluderande ledarskap och kommunikationsklimat: Första linjechefers erfarenheter och strategier

Carin Hellström & Lotta Dellve

Ergonomiavd, Inst för Biomed och HälsoSystem, KTH

Inst för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs Universitet

Inledning

En öppen kritisk diskussion är en viktig del i en organisations förmåga att förebygga risker, lära av misstag och utveckla verksamheten. Tystnadskultur utgör dess motsats och kan förekomma på olika nivåer. En strukturell tystnadskultur kan uppstå genom organisationens normer och värden (policy, ledning, styrningslogiker, hierarkier). En arbetsplatsrelaterad tystnadskultur kan uppstå genom samspel mellan sociala normer i arbetsgrupper och den verksamhetsnära chefen men också arbetets karaktär, arbetsförhållanden, organisation och styrning. I tidigare litteratur har inkluderande ledarskap identifierats som viktig förutsättning för röst om problem och missförhållanden. Det saknas dock empiriska studier om hur inkluderande kommunikationsklimat i vardagsarbetet skapas genom ett verksamhetsnära inkluderande ledarskap.

Syftet

med denna studie är att identifiera former, praktiker och förutsättningar för inkluderande ledarskap och kommunikationsklimat som ger utrymme för att ge röst om risker, problem och missförhållanden i arbetet. Särskilt undersöktes första linjens chefers perspektiv och erfarenheter.

Metod

Enhetschefer (EC, n=35) och medarbetare från nio kommunala förvaltningar intervjuades. Ett strategiskt urval gjordes av arbetsplatser för att erhålla variation avseende arbetets karakteristika (platsbundna och icke-platsbundna arbetsplatser), geografisk placering samt kvinno- och mansdominerade arbeten. Artikeln har utgått från en kvalitativ ansats inspirerad av Grounded Theory (Charmaz, 2008) för att ur empirin få en förståelse för centrala förhållanden och processer.

Resultat

Linjekommunikation via EC är den tydligaste avenyn för kommunikationsflöden vidare i organisationen. EC upplever själva att de har skapat ett förtroendefullt och öppet kommunikationsklimat och att de är tillgängliga för samtal. Medarbetare framhåller dock att deras chefer ofta är överbelastade och att deras situation och anledningar att föra kommunikation om problem vidare kan variera.

Enhetschefer befinner sig i ett känsligt mellanläge av styrning och organisationspolitik, den egna situationen, att de själva har del i problemet eller att de har dysfunktionella medarbetare, överordnade eller stödfunktioner. Detta kan bromsa eller stödja på olika sätt varför strategier för kommunikationsklimat varierade. Följande kommunikationsstärkande förhållningssätt identifierades: Förlitande på öppen kommunikation; Accepterande av komplexa omständigheter med strävan att förbättra kommunikationsflöden; Isolerat men aktivt internt kommunikationsklimat. Undvikande strategier fanns också för att inte riskera att bli stämplad och utesluten ur en organisatorisk gemenskap. Dessa karakteriserades av ängslan och rädsla eller att mer uträknat hålla sig undan negativ uppmärksamhet. En trygg överordnad chef framhölls som en nyckelfunktion för att kommunikationen på arbetsplatser ska gå vidare i organisationen, och kunna återkopplas tillbaka till verksamheten. Tydliga hinder för kommunikationsflöden var hårdare hierarkisk struktur med kontrollerande stödfunktioner, och organisatoriskt skönmålande.

Slutsatser och praktiska råd

Inkluderande ledarskap och kommunikationsklimat förutsätter trygga organisatoriska sammanhang som inte karakteriseras av internt skönmåleri och hård uppföljning. Detta kan istället skapa rädsla att prata om (obekväma) problem med ängslighet och oro för att bli utesluten ur en organisatorisk gemenskap. För att öka kommunikationsflöden om problem som kan åtgärdas krävs basala behov och förutsättningar för gemenskap, trygghet, autenticitet, transparens och en systematik som inte bara godtar utan också uppmuntrar att ge röst och därigenom bidra till konstruktiv hantering av problem.

Managing openness at work in terms of both gender identity and transgender experience

Carin Hellström, carinhe@kth.se

Sara Andersson, Andrea Eriksson, Catherine Trask

Introduction: Research has shown that people with transgender experience are at greater risk of exposure to microaggressions and even acts of discrimination in the work environment. There is a knowledge gap regarding how experiences and conditions at work and in private affect the way of managing openness in the workplace, regarding gender identity and/or transgender experience.

Aim: The aim of this study was to explore how people with transgender experience manage openness at the workplace and how this managing interplays with individual and workplace conditions.

Method: Recruitment was conducted with advertisements through LGBTQ community organizations. All of the participants had volunteered to be a part of this study. The sample was selected to include one third women, one third men and one third non-binary gender identity. There was an interview guide with open-ended questions and the interviews, recorded with audio, were held privately either online or in the University premises. Reading and re-reading all the transcripts, the codes and sub codes were formed, discussed and analysed to identify the themes of the interview material. Using an inductive approach, this article used 20 in-depth interviews. This article used thematic analysis inspired by Braun and Clarke to see how they fit the theoretical framework.

Findings and Conclusions: Managing openness in the workplace occurs in two dimensions: gender identity and transgender experience. In this article, four ways of ‘managing openness’ and navigation what to disclose the work setting are identified: fully open, selectively open, “stealth” and fully private. There are conditions pushing or pulling the way of managing towards or away from openness. Openness about gender identity and transgender experience at work may or may not mirror openness in one’s private life. Further, when external conditions, such as working conditions or the approach of coworkers, change, so could an individual’s way of managing; individuals with different internal conditions, such as emotions or reactions from earlier experiences, might select different ways of managing, even under the same organizational and social work environment conditions.

As fully private one can manage openness through being closed, not disclosing neither gender identity nor transgender experience. For one who is fully open about gender identity and transgender experience, different conditions, identified in the interviews, are pushing towards fully open such as valuing transgender experience in the workplace, enjoying openness despite headwind and expressing gender identity, devalued in work status.

Managing openness at the workplace can vary over time and individually. Openness regarding gender identity and transgender experience are independent and do not necessarily follow each other, in that one can be open about gender identity and not transgender experience, and vice versa. Further studies, with a more diverse sample, would be beneficial for the understanding of this phenomena.

Social norms and employees' communication of risks and problems at work

Kristina Hermansson¹, Erica Nordlander², Hans Ekbrand² & Lotta Dellve²

¹ Department of Literature, history of ideas and religion, University of Gothenburg, Sweden

² Department of Sociology and Work Science, University of Gothenburg, Sweden

Introduction

Occupational injuries have increased in recent years. In 2023, 62 people died at their workplace - the highest figure in Sweden in 12 years (AFA 2023). There are several reasons for this. One aspect that has been less highlighted, and which interacts with other factors, is the ways employees talk about problems in their workplace and how this communication relates to social norms. Norms are understood as "pre-given" notions of what is normal and desirable. Social norms regulate what can be articulated and how (Butler 2004). Previous studies show that social relationships tend to become more traditional in terms of gender during crisis (Hobbins, 2020). In different workplaces, local cultures develop, relating specific norms making some issues more likely to be addressed than others. (Dellve, et al. 2024). By focusing on how social norms are created and recreated linked to power structures and to access to resources (Ahmed 2021), we aim to shed light on what factors make some issues more likely to be addressed than others and in specific ways. In the case of occupational injuries, norms can be shaped by the employees' social position through occupation, by specific workplace norms and the group's position in the labor market.

The purpose of this study is to investigate how social norms relate to employees' communication about risks and misconduct in the workplace. The primary questions are: How do employees talk about risks and misconduct? What issues are perceived as more difficult than others to address? What social norms regarding gender are expressed and how? What narratives about the individual/collective and power relations emerge?

Method The study is based on focus group interviews (n=17) and individual interviews (n=15) with employees (n=106) in nine municipal organizations, selected strategic to form variations of female/male-dominated jobs. The interviews were analyzed from gender theory and other power-critical perspectives with a focus on communication.

The results show two gendered orders linked to male- and female-dominated workplaces: hegemonic masculinity and feminine-coded "hyper-niceness". These in turn relate to individualistic norms. While social norms affect what can be said and how it is said, certain clusters of norms prevent employees speaking openly about and/or reporting risks, injuries or misconduct in their workplace. A climate that does not encourage or even allow employees to speak up and/or report when required, increases the risk of accidents, physical and mental health problems and even death. Additional consequences may include poor communication skills when reporting incidents and injuries - which, by extension, may put the injured person at a disadvantage when reporting and claiming compensation.

Distansarbete – rätt eller skyldighet?

Johan Holm, Umeå universitet,

Johan.holm@umu.se

070-4894846

Ruth Mannelqvist, Umeå universitet

Inledning:

Arbete utförs i allt större utsträckning utanför arbetsgivarens lokaler, på distans, och ofta i arbetstagarens eget hem. Trots att distansarbete har funnits under lång tid har inte arbetsrättsliga och socialrättsliga regleringar adresserat detta i någon större utsträckning. Frågan är då hur det framväxande hem- och distansarbetet hanteras rättsligt?

Syfte:

Att undersöka, utifrån ett rättsvetenskapligt perspektiv, dels arbetstagarens skyldighet att acceptera att arbeta på distans, dels arbetsgivarens rättsliga skyldighet att erbjuda distansarbete eller annorlunda uttryckt arbetstagarens rätt till distansarbete. Vidare behandlas betydelsen av distansarbete för en arbetstagares möjligheter att få ersättning vid sjukdom.

Metod:

Fokus ligger på arbetsrättslig och socialförsäkringsrättslig reglering, och med hjälp av rättsvetenskaplig textanalys, där analogier och teleologisk eller ändamålsenlig tolkningsmetod utgjort grunden, har lag – inklusive föreskrifter och allmänna råd från Arbetsmiljöverket – förarbeten, praxis från Arbetsdomstolen (AD) samt tillämpning i underrätter (förvaltningsrätt och tingsrätt) och tidigare rättsvetenskaplig forskning granskats och analyserat.

Resultat:

Den rättsliga analysen visar på att arbetsgivarens möjligheter att inom ramen för anställningen kräva att en arbetstagare arbetar på distans är begränsade. Genom att säga upp avtalet och erbjuda en ny anställning till förändrade villkor kan dock en sådan förändring uppnås. Här verkar dock arbetsmiljöregler som en yttersta gräns för vad anställningsavtalet kan omfatta.

När det gäller arbetstagares rätt till distansarbete är utgångspunkten fortfarande att det är upp till arbetsgivaren att bestämma om arbetstagarna ska arbeta på arbetsplatsen eller tillåtas arbeta på distans. Om en arbetstagare har särskilda behov, som vid nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller funktionsnedsättning, kompliceras bedömningen av om arbetstagaren kan ha en rätt till att arbeta på distans. Arbetstagaren har ett långtgående ansvar att anpassa arbetet för att arbetstagaren ska kunna kvarstå i anställningen. Om anpassningsansvaret också innebär att en anpassning genom att erbjuda distansarbete kan krävas av arbetsgivaren är dock något oklart, men har arbetsgivaren möjliggjort distansarbete tidigare, är det högst sannolikt att kravet på anpassning även kan omfatta arbete på distans.

Som en spegelbild av arbetsgivarens starka arbetsledningsrätt gäller inom socialförsäkringsrätten arbetslinjen. Den som kan arbeta ska arbeta och det är bara de som inte kan arbeta på grund av nedsatt arbetsförmåga som omfattas av sjuklön och sjukpenning. Även här torde således distansarbete kunna påverka bedömningen av arbetsförmågan, och därmed rätten till ersättning. Om distansarbete även kommer att påverka hur arbete och arbetsmarknad ska betraktas för arbetslösa eller dem som varit sjukskriven i mer än 180 dagar, är emellertid högst oklart.

Slutsatser:

I nuläget hanteras frågan om distansarbete framför allt i enskilda anställningsavtal eller genom överenskommelser på arbetsplatsen, och det kan finnas behov av viss normgivning i dessa frågor, genom kollektivavtal eller lagstiftning. Distansarbete ger också upphov till andra rättsliga frågeställningar som inte behandlats här. Framtida forskning kan exempelvis analysera frågor om hur arbetsledningsrätt och integritetsfrågor ska balanseras när arbete utförs i arbetstagarens eget hem, hur utgifter för arbetet bör behandlas skatterettsligt när arbetstagaren tillhandahåller arbetsplatsen eller internationella privaträttsliga frågor vid gränsöverskridande distansarbete.

SYMPOSIUM

Algorithmic management, work environment and health – findings and future research

The symposium will focus on the impact of algorithmic management on work environment, health and wellbeing, including stakeholder strategies.

By presenting research on the impact of algorithmic management through results from case studies from Swedish logistics sector and presenting an ongoing research program on algorithmic management in non-platform work, this symposium aims to spark discussions about the current developments as well as future research avenues in this emerging field.

Kontaktperson: Johan Holm, johan.holm@umu.se, 070-4894846

ABSTRACT 1: ALGOSH: Algorithmic management at work - challenges, opportunities and strategies for occupational safety and health and wellbeing

Johan Holm, Umeå university. johan.holm@umu.se 070-4894846

Pille Strauss-Raats, Karolinska Institute

Ruben Lind, Karolinska institute

Carin Håkansta, PI, Karolinska institutet (deltar ej)

Introduction: Algorithms are changing the World of Work: from the tasks that constitute work to how it is organised and governed. Lack of data and knowledge about the impacts of algorithmic management (AM) on work and workers pose a societal challenge today. This deficit is particularly pronounced outside of platform work - in economic sectors where the use of AM is growing, such as logistics, including transport, storage and delivery services, retail and healthcare. Particularly in non-platform work there is a lack of research about the effects of AM on the work environment and workers' health and well-being.

Purpose: The overall goal of this multi-disciplinary research program is to improve data and knowledge about algorithmic management in non-platform sectors and its effects on work environment, health and safety and well-being. The program aims to develop risk-reducing tools and strategies by:

- Facilitating the development of a standard for measurement of algorithmic management at work and related risks for health, safety and well-being.
- Increasing knowledge about the effects of algorithmic management on workers' health, safety, and well-being.
- Investigating the balance of interests related to the control of algorithms in different legal contexts regarding occupational health and safety (OSH).
- Developing a tool to help identifying the risks related to AM at workplaces.

Overall, the program will contribute with enhanced data and knowledge about challenges and opportunities that AM can bring to safety, health and well-being as well as evidence-based tools and health-promoting strategies to be used by stakeholders and lawmakers.

Methods: The program applies multiple methods including quantitative, qualitative, literature reviews and participatory research.

Ongoing activities are:

- Using the Delphi method to develop a harmonized definition of AM that can be operationalized into measurable observations and used across disciplines.

- A scoping review of literature on interventions to reduce negative and strengthen positive health and safety aspects related to AM.
- The development of a checklist for inspection and evaluation for AM-related physical, cognitive and psychosocial risks.
- Mapping of legal regulation concerning AM and health.
- Company case study in a transport sector company to follow the impact of AM practices over time.

Results: ALGOSH is a recently started research program, so only preliminary results will be presented.

ABSTRACT 2 Algorithmic management in logistics – Stakeholder perceptions of work environment effects and strategies for health and safety

Ruben Lind, Karoliska institutet. mail: ruben.lind@ki.se tel: 0700916670

Introduction: The rise of algorithmic management (AM) has radically impacted the working lives not only of platform workers, but increasingly also employees in conventional work settings. While union action and collective bargaining have been identified as indispensable measures for addressing the numerous adverse effects of algorithmic management on workers, few studies have investigated how stakeholders perceive of and address negative effects of AM on the work environment. This qualitative focus group interview study explores employer and worker stakeholders' perceptions of work environment effects of AM and strategies to promote health and safety, with examples from the Swedish logistics sector.

Purpose: The purpose is to examine key stakeholders' perceptions of algorithmic management in the Swedish logistics sector, focusing on its perceived effects on the work environment and strategies to promote health and safety at work. We explore the following questions:

- How do key stakeholders perceive the effects of AM on workers' physical and psychosocial work environment in the logistics industry?
- What strategies and measures do these stakeholders use to address or mitigate perceived risks and negative effects on the work environment?
- Are there differences between how worker and employer stakeholder groups perceive these effects and mitigating strategies?

Methods: Semi-structured focus group interviews were conducted with 12 representatives from logistics companies, a firm developing software management tools, the Swedish Work Environment Authority, four trade unions, and two employers' associations. The interviews were coded and analysed thematically.

Results: Employer stakeholders, while acknowledging some work environment risks, perceived the positive health and safety effects of AM as predominant. Their strategies thus consisted in further augmenting algorithmic and other forms of managerial control over the workforce. Worker stakeholders held opposing views, perceiving AM's effects as overwhelmingly negative. However, worker stakeholders also saw the potential for algorithmic technologies for promoting health, safety, and wellbeing. Their strategies consisted in spreading awareness of AM in their ranks, conducting studies, and invoking existing legislation in negotiations. To effectively counteract negative work environment repercussions of AM, though, they believed the information asymmetry between workers and employers as well as robust legislation was needed.

Conclusions: Employer and worker stakeholders held opposing perceptions of the work environment effects of AM, while both acknowledged risks and opportunities related to AM. Employer stakeholders assumed strategies and tactics to promote health and safety that could mitigate some risks, but that could exacerbate others. Meanwhile, worker stakeholder strategies were impaired by worker ignorance, lack of regulations, and an information asymmetry between workers and managers and their respective representatives.

ABSTRACT 3 Algorithmic management in logistics: workers perceptions, workers health and organizational moderators - the qualitative and quantitative findings

Karin Nilsson, Karoliska institutet Karin.Nilsson@ki.se 0707647330

Introduction: Algorithmically driven technologies to manage workers remotely, Algorithmic Management (AM), is being implemented in a rapid pace in a vast array of sectors. While scholars point to the detrimental effects of these technologies on the job quality for the workers, less is known about the health effects for the workers, and the organizational factors that may moderate these effects.

Purpose: In our case study, we compare contextual factors within two logistics companies utilizing Algorithmic Management (AM) while also exploring the experiences of the workers in these companies regarding the impact of AM on their health and well-being. By doing so, we wish to expand the understanding of how organizational factors may shape workers' perceptions of these technologies and its implications for their overall well-being and identifying both mitigating and aggravating contextual factors within the organizations. In order to ensure the safety of workers exposed to AM.

Methods: The presentation will include both preliminary results from a survey study and the results from a comparative case study in logistics. In the case study, we identified differences and similarities regarding organizational factors, and workers perceptions of the technology in relation to their well-being. We interviewed workers, visited both warehouses, and observed the work processes. The survey contains questions about risk factors in the work environment, workers health and questions related to the use of AM at their workplace.

Results: While workers at both companies described problematic job quality in some respects due to AM, interviewees in one of the companies reported overall problematic job quality related to the AM system, coupled with psychosocial and physical strain. While workers at one of companies described well integrated OSH management, multiple processes of onboarding workers and high union involvement, the workers at the other company had little knowledge of the workings of the system, limited OSH management and suboptimal involvement of the union. Our findings suggest that organizational factors such as worker involvement, integrated occupational safety and health management, different features in the system, and managerial practices may mitigate potentially harmful effects of AM on workers health. Results from the survey are still being collected.

Conclusions: Proposing a nuanced perspective, we contend that AM's impact on worker health is not deterministically harmful but contingent upon the organization. Contextual factors within companies can play a pivotal role in shaping workers' experiences of AM, with potential to mitigate negative effects and create a sounder work environment, both physically and psychosocially. This research underscores the importance of reevaluating organizational approaches to AM, advocating for strategies that prioritize employee well-being alongside operational efficiency. The upcoming survey study will provide us with quantitative data to complement our SYMPOSIUM

Kort- och långtidsutfall av en arbetsplatsintervention med fokus på hövlighet och respekt i tre olika organisatoriska kontexter

Kristoffer Holm^{1*}, Rebecka Cowen Forssell¹, & Sandra Jönsson^{1,2}

¹Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering, Malmö Universitet

²Institutionen för sociologi, Lunds Universitet

*Korrespondens riktas till Kristoffer Holm, e-post Kristoffer.Holm@mau.se; tel 0722137212; post: Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering/Urbana studier, Malmö Universitet, 205 06 Malmö, Sverige.

Inledning Kränkande beteenden och trakasserier är ett påtagligt arbetsmiljöproblem, med långtgående konsekvenser för den som utsätts och arbetsplatsen i stort (Nielsen & Einarsen, 2018). Negativa arbetsplatsbeteenden kan ses som ett spektrum som spänner från lågintensiva uttrycksformer, som ohövliga eller respektlösa beteenden, till mer högintensiva och uppenbara former, som arbetsplatsmobbing, utfrysning och trakasserier (Zapf & Gross, 2001). Lågintensiva beteenden som ohövlighet riskerar även att eskalera till grövre typer av negativa beteenden över tid, om det inte hanteras (Andersson & Pearson, 1999; Holm m fl., 2022). Internationell forskning har därför pekat på betydelsen av tidiga förebyggande insatser i arbetet med att stävja kränkningar och trakasserier, och lyft fram arbetssätt som bygger på att stärka en kultur av hövlighet och respekt inom organisationer som ett möjligt motmedel (Osatuke m fl., 2009; 2013). Modeller för interventionsarbete har utvecklats och prövats internationellt med goda resultat (Leiter m fl., 2011; 2012), men det saknas kunskap om effektiviteten av sådana interventioner i en svensk kontext, särskilt inom olika organisationer med olika organisatoriska förutsättningar.

Syfte Syftet med studien är att utvärdera effekterna av en arbetsplatsintervention som avser att främja hövlighet och respekt, genom att mäta den eventuella förändringen i medarbetares upplevelser av arbetsplatsbeteenden, normer, och den upplevda sociala arbetsmiljön före och efter en genomgången intervention.

Metod Studien hade en kvasi-experimentell design, vilket innebar att ett antal arbetsplatser fördelades till antingen en kontrollgrupp eller en interventionsgrupp. Enkätundersökningar med validerade frågeformulär om arbetsplatsbeteenden och social arbetsmiljö distribuerades till samtliga medarbetare på arbetsplatserna innan interventionen påbörjades (tid 1). Medarbetarna på arbetsplatser som ingick i interventionsgruppen genomgick sedan under sex månader en workshopserie där ämnen som berörde hövlighet och respekt behandlades och diskuterades. Efter att interventionsgruppen genomfört insatsen genomfördes en uppföljande enkätmätning (tid 2), varefter verksamheter ur kontrollgruppen även fick ta del av interventionsarbetet. Sex månader senare genomfördes en ny uppföljande enkät (tid 3).

Deltagarna var anställda vid 15 olika arbetsplatser inom två större kommunala förvaltningar, samt inom ett byggbolag i den privata sektorn i Sverige. Deltagarna arbetade bland annat som sjuksköterskor/undersköterskor i hemsjukvård, med biståndshandläggning, inom LSS-verksamhet, med fysisk rehabilitering, som snickare, hantverkare eller arbetsledare. Totalt samlades 257 enkätsvar in vid tid 1, drygt 200 svar vid tid 2, och ytterligare ca 130 vid tid 3.

Resultat Totalt genomgick 10 av de 15 verksamheterna interventionsarbetet. Under presentationen kommer resultat presenteras från analyser som undersöker förändringen i skattningar av arbetsplatsbeteenden, normer, och upplevd social arbetsmiljö över tid i interventionsgruppen, jämfört med kontrollgruppen. Resultat kommer även presenteras kring hur bestående eventuella förändringar var över tid. Avslutningsvis kommer jämförande analyser visa på eventuella likheter och skillnader i interventionens effekter över de tre organisatoriska kontexterna.

Slutsatser Arbetsplatsintervention med fokus på att främja en hövlig och respektfull kultur kan vara ett sätt att arbeta förebyggande mot kränkande särbehandling och trakasserier. Sådana insatser kräver emellertid kontinuitet, systematik, och långsiktigt arbete för att vara framgångsrika. Presentationer kommer, med avstamp i studiens resultat, diskutera möjliga faktorer som påverkar effektiviteten av interventioner med fokus på den sociala arbetsmiljön.

Finansiering Projektet finansieras av AFA försäkring (dnr 210121).

Non-binary experiences of (gender-based) violence at work²

Professor Anne Laure Humbert, Centre for Diversity Policy Research and Practice, Oxford Brookes University, alhumbert@gmail.com; Associate Professor Sofia Strid, Department of Sociology and Work Science, University of Gothenburg, sofia.strid@gu.se

While a gendered perspective on organisations has become more prominent, the experiences of non-binary people remains largely invisible and unspoken. Organisations often fail to recognise their androcentric and cisnormative structures, how they have been designed by (certain) men and for (certain) men, and how discrimination is embedded into their fabric (Meyerson & Fletcher, 2000). Without knowledge and evidence, putting in place diversity management policies and practices is challenging. A large body of literature has emerged from the original work of Acker (1992) on the ‘gendered organisation’. However, much of this work continues to draw on, even whilst criticising, a binary understanding of gender, thereby failing to address cisnormativity. This leaves a wide void in understanding how organisations may be shaped and experienced by those who do not conform to this gender binary. Yet, there are few empirical accounts to help shape this increased understanding (for an exception see Davidson, 2016), with studies limited because of small cell counts (Humbert & Guenther, 2021) and difficulties achieving sufficient sample sizes (Beauregard et al., 2018; Ozturk & Tatli, 2016).

The aim of this paper is to respond to this need for empirical evidence on the experiences of non-binary people at work. The analysis focuses on the extent to which different gender identity groups feel socially excluded, unsafe or unwell. It examines how this relates to experiences of psychological violence and sexual harassment at work. Finally, it examines how adverse outcomes at work might be alleviated by different perceptions of organisational responses to incidents gender-based violence. These data are analysed through the lens of organisational theories and frameworks to inform the development of interventions that seek to foster truly inclusive cultures for non-binary people at work.

The methods and materials are based on the UniSAFE survey (Lipinsky et al., 2022), carried out in 15 European countries in 2022, in 46 universities and other research organisations. The survey is a quasi-census of all staff and students and collected n=42,186 responses. Because of the organisational lens applied in this article, the analysis is limited to staff, representing n=17,993 respondents. Although the proportion of people that identify as non-binary is small – a reason often cited for excluding minoritised gender identity groups from research studies (Humbert & Guenther, 2021) – the relatively large number of respondents provides a sufficient cell count for analysis. In total, 17,951 staff provided information on their gender identity: n=173 identified as non-binary, n=11,624 as women, n=6,024 as men, and n=130 as an identity not listed in the survey.

The results advance understandings of the experiences of non-binary people at work and suggest that non-binary people are more likely than other gender identity groups to feel socially excluded and unsafe at work, and to experience psychological violence and sexual harassment at work. The analysis shows that experiences of gender-based violence partially mediate the relationship between gender identity and feeling either socially excluded or unsafe and that confidence in organisational responses in case of incidents of gender-based violence, on the whole, are associated with feeling less socially excluded, unsafe or unwell. In conclusion, the paper contributes to diversity management literature by showing the importance of integrating (gender-based) violence in diversity management interventions. This would recognise that diversity management is not only about people being accepted, but also being safe.

² This work was supported by the European Union (EU) Horizon 2020 programme under Grant Agreement no. 101006261, project UniSAFE, and based on a draft paper co-authored with Charoula Tzanakou, Centre for Diversity Policy Research and Practice, Oxford Brookes University and Anke Lipinsky, Center of Excellence Women and Science, GESIS - Leibniz Institute for the Social Sciences.

Vart är vi på väg? Professionalisering med förhinder: Om personalvetarnas kamp för inflytande och status. En kvalitativ intervjustudie

Agneta Häll, doktorand vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap. Agneta.hall@gu.se

Freddy Hällsten, Universitetslektor vid Företagsekonomiska institutionen, Göteborgs universitet.

Freddy.hallsten@handels.gu.se

Stefan Tengblad, Professor vid Center for Global HRM, Göteborgs Universitet. Stefan.tengblad@gu.se

HR-yrket är ett etablerat yrkesområde med rötter i ett socialpolitiskt perspektiv, som under de senaste hundra åren förändrats och påverkats mot mer av ekonomiska och organisatoriska inslag och intressen. Under 2000-talet har HR-yrket influerats av Human Resource Transformation (HRT), en amerikansk managementmodell för HRM-arbete som förespråkar ett processbaserat arbetsätt och en uppdelning av HR-funktionens arbetsorganisation (Boglund, Hällsten och Thilander, 2021). Frågan är hur utvecklingen påverkat HR-yrket och dess strävan efter att erkännas som en profession. I denna undersökning diskuteras 1) HR-yrkets professionalisering. Lever ambitionen att professionalisering av HR-yrket är en väg framåt för att stärka HRs roll och legitimitet? Har HRs yrkesområden blivit mer kunskapsintensiva under 2000-talet? 2) HR-yrkets ”konsultifiering”. Vad betyder expansionen av HR-konsulter för professionaliseringssträvandena? Har HRs yrkesområden blivit mer specialiserade och konsultbaserade genom att organisationerna väljer att ”outsourca” hela eller delar av sina HRM-processer eller köpa in HRM-tjänster via konsultbolag? Är vägen framåt för HR att utveckla interaktiva tjänster på digitala plattformar och att ”outsourca” flera HRM processer. Kommer HR-praktikerna i huvudsak att arbeta som konsulter?

Metod

Utifrån en kvalitativ ansats använde vi oss av semistrukturerade intervjuer (Kvale & Brinkmann, 2009). Vi har genomfört 15 kvalitativa semistrukturerade intervjuer under 2023 och 2024 utifrån fyra fokusområden: representanter för intresseföreningar, framträdande HR-chefer, representanter för konsultbolag inom HR och utbildningsansvariga på personalvetarprogram. Förutom intervjumaterialet, har material ifrån den sk Cranet-undersökningen 2021/2022 inkluderats, där HR-praktiker i 38 länder har kartlagts.

Resultat

Historiskt har personalvetarna länge arbetat för en gemensam agenda. De har också strävat att bli en respekterad profession genom ambitionen att skapa en gemensam kunskapsbas, med egna högre utbildningar och en gemensam intresseorganisation som med tiden hade kunnat formera ett riktigt yrkesförbund. Detta i strävan att utvecklas till att bli en så kallad stark profession. I det insamlade materialet har vi identifierat faktorer som har motverkat denna utveckling, samtidigt som vi ser tecken på att HR-chefer idag har ett större inflytande och kan arbeta utifrån en mer erkänd strategisk position. Så vart är vi på väg? I en avslutande diskussion går vi igenom förutsättningarna framåt.

Hur möjligheter till hälsosamma arbetssätt påverkar grad av distansarbete under och efter Covid-19

Ellen Jaldestad^{1*}, Andrea Eriksson¹ och Lotta Dellve²

¹Avdelningen för ergonomi, Institutionen för medicinteknik och hälsosystem, KTH

²Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs Universitet

*ellkar@kth.se; andrea4@kth.se; lotta.dellve@socav.gu.se

Utbrottet av Covid-19 och de restriktioner som följde under pandemin har inneburit stora omställningar i flera olika branscher och verksamheter. Arbete hemifrån ökade drastiskt på många arbetsplatser. Även efter att restriktionerna hävdes fortsatte arbetet på distans i många verksamheter, både på arbetsgivarens initiativ och utifrån medarbetarens önskemål. Pandemin har därmed i viss utsträckning lett till ökad valfrihet för den individuella medarbetaren gällande vilken grad man kan genomföra arbete på distans. Tidigare studier visar att distansarbete kan ha både positiva och negativa effekter för den enskilde individen. Det finns dock mer begränsat med studier om hur möjligheter till mer hälsosamma arbetssätt samspelar med i vilken utsträckning man väljer att arbeta på distans. Upplevd balans mellan arbete och fritid kan ses som en viktig indikator för hälsosamma arbetssätt. Tidigare studier visar också att möjligheter till ökad balans mellan arbete och fritid också påverkar val att arbeta på distans. Andra indikatorer på hälsosamt arbete är grad av känsla av sammanhang (KASAM), dvs. i vilken utsträckning ens arbete upplevs som meningsfullt, begripligt och hanterbart. Tidigare forskning visar att funktionella digitala arbetssätt har samband med upplevelser av KASAM för dem som under pandemin till största del arbetade på distans. Det saknas dock forskning om huruvida och hur KASAM samspelar med i vilken utsträckning man väljer att arbeta på distans efter pandemin. KASAM skulle t ex kunna påverkas negativt av ökat distansarbete genom minskade möjligheter till sociala interaktioner med chef och kollegor. Det skulle i sin tur kunna påverka att man i större utsträckning väljer att arbeta mer på kontoret.

Den aktuella studien har som syfte att studera hur gränssättningsstrategier påverkar upplevd KASAM och konflikt mellan arbete och fritid (Work Interference with Family, WIF), samt hur KASAM och WIF påverkar förändrade arbetssätt (dvs. grad av distansarbete) under och efter pandemin. Studien är del av ett pågående projekt som undersöker hur ett hållbart lärande (dvs. ökad förmåga att hantera utmaningar i arbete) kan utvecklas under och efter omställning till flexibilitet i var och när medarbetare arbetar. Denna studie bidrar till projektet genom att göra fördjupade analyser av hur förutsättningar, i form av möjligheter till hälsosamma arbetssätt, samspelar med omställning till flexibilitet i var och när medarbetare arbetar. Inom projektet har enkäter distribuerats till medarbetare inom två olika privata organisationer vid tre tillfällen (2021, N= 484; 2022, N=415 och 2023, N=346). Det insamlade enkätmaterial kommer att ligga till grund för analyser av hur gränssättningsstrategier påverkar KASAM och WIF, samt hur dessa utfall i sin tur påverkar grad av distansarbete. Könsskillnader likväl som familjesituation kommer att beaktas i analyserna. Resultaten av analyserna kommer att presenteras på konferensen.

Leadership and Innovative Employee ship in New Times through Five Innovation Energy Mechanisms
An abductive case study at Saxion University of Applied Sciences in the Netherlands
Scientific contribution for the Sustainable HRM and Working-Life Practices Conference 2024 Gothenburg

Author (h.j.vanessen-1@utwente.nl):

Henk Jan van Essen MSc is lecturer Business Administration and Research at Saxion University of Applied Sciences. He will defend his approved PhD dissertation in June 2024. Publications: <https://research.utwente.nl/en/persons/henk-jan-van-essen>

Introduction– The study involved: Philips Research, Topicus (an IT company), and Saxion University of Applied Sciences, covering a period of 7.5 years from 2016 to 2024. Saxion, is a non-profit educational institution and is presently undergoing substantial educational innovation. The article which this week will be published will summarize the findings of the first two case studies and focuses on the third case study conducted at Saxion with a focus on leadership and innovative employee ship in New times. If the journal does not agree with using this article for the congress then the author will write a new congress paper.

Purpose – In new times, organizations are actively pursuing strategies to successfully navigate and prosper in the face of swift global transformations. The demand for innovation and articulation of ideas by employees and customers has become increasingly pressing across various businesses (Guterres, 2020; Schröder, 2020). Although human energy is often mentioned as an important factor in theories about motivation, it still is an unexplored theme in literature (Schippers & Hogenes, 2011).

Design/methodology/approach – Following the abductive systematic combining method proposed by Dubois and Gadde (2014), our research's sensitizing theoretical framework underwent adjustments based on the findings from the case studies. The three case studies involved individual interviews with 26 managers and 70 employees.

Conclusions– Innovation energy converts individual innovation properties (creativity, psychological empowerment and optimism) into innovative work behaviour of employees. Organisations in new times must pay attention to five mutual innovation energy stimulating working mechanisms. (1) the individual mechanism where the person finds the energy in themselves leading towards IWB with or without the other factors, (2) the work design autonomy mechanism where the individual energy shapes and is shaped by the tasks with various levels of perceived autonomy, (3) the team mechanism where the person's energy influences the collective team behaviours and vice versa, (4) the leadership mechanism where the innovation energy affects and is affected by leadership, and (5) the external mechanism where the person's energy influences the external stakeholders and vice versa (Van Essen, De Leede, & Bondarouk, 2022).

Bibliography

- Dubois, A., & Gadde, L. (2014). "Systematic combining" a decade later. *Journal of Business Research*, 2014(67), pp. 1277-1284. doi:10.1016/j.jbusres.2013.03.036
- Guterres, A. (2020). *World investment report 2020*. New York: United Nations Publications.
- Schippers, M., & Hogenes, R. (2011, 5 3). Energy management of people in organizations: A review and research agenda. *Journal of business and psychology*, 2011, pp. 193-203. doi:10.1007/s10869-011-9217-6
- Van Essen, H., De Leede, J., & Bondarouk, T. (2022). Innovation energy: The stimulus converting employees' innovation properties into innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*. doi:doi.org/10.1111/caim.12490

Cirkulära affärsmodeller och social innovation: Arbetslivets transformation i den gröna omställningen

Johansson, J,* and **, Sanne J***, Miliute-Plepiene J*** & Karlsson M****

*Luleå tekniska universitet **Högskolan Halmstad ***IVL, Svenska miljöinstitutet ****Uppsala universitet

Inledning: Den gröna omställningen ger upphov till nya roller och arbetsuppgifter som fokuserar på miljömässigt, socialt och ekonomiskt värdeskapande. Anställda spelar en central roll i att driva dessa sociala innovationer och kan erbjudas meningsfulla arbetsuppgifter som kan anpassas till deras kapacitet och möjligheter. Personer som befinner sig utanför arbetsmarknaden ges möjlighet till enkla och meningsfulla arbetsuppgifter som flexibelt kan anpassas till de anställdas förmågor. Trots detta finns det en brist på studier som fokuserar på arbetslivets roll i denna omställning.

Syfte: Denna studie utforskar cirkulära affärsmodeller och sociala innovationer i samband med den gröna omställningen och dess påverkan på arbetslivet. Cirkularitet innefattar aspekter som produktdesign, reparation, återbruk, återanvändning och återvinning och ersätter traditionella affärsmodeller med nya sätt att utveckla, producera och konsumera. Denna omställning skapar både utmaningar och möjligheter för arbetskraften. Vilka arbetslivsrelaterade möjligheter och utmaningar uppstår i samband med implementeringen av cirkulära affärsmodeller vid sociala innovationer, inom ramen för den gröna omställningen?

Projektet förväntas bidra till fältet arbetslivsforskning, till praktik för utveckling av arbetsrelaterade processer och rutiner samt till policy för att främja utveckling av ett hållbart arbetsliv och cirkulära affärsmodeller.

Metod: Studien baseras på det FORTE-finansierade projektet ”Affärsmodeller, politik och partnerskap för ett hållbart arbetsliv: cirkulära initiativ i textil- och byggindustri”. Projektet utforskar hur implementeringen av cirkulära affärsmodeller baserade på sociala innovationer påverkar arbetslivet. Genom intervjuer och studiebesök inom textil- och byggbranschen, där sociala innovationer och cirkulära affärsmodeller utvecklas, analyseras hur dessa förändringar påverkar arbetskraften.

Reslutat: Resultaten visar att den cirkulära ekonomin ger upphov till nya möjligheter för sociala innovationer, men även utmaningar i arbetslivet. Genom diversifierade affärsmodeller skapas nya typer av arbeten inom exempelvis butiker, verkstäder, produktionsanläggningar och caféer. Samtidigt exponeras arbetstagare för hälsorisker relaterade till återvinning och återanvändning, såsom tunga lyft och farliga ämnen.

Det finns ett ökat behov av kompetens inom dessa områden, kring affärsmodeller, marknadsföring, design och digitala färdigheter. Ledarskapet spelar en viktig roll i att samordna olika kompetenser och främja samarbete mellan olika aktörer i värdekedjan. Att kunna bedöma olika människors förmågor och möjligheter till att utföra arbete samt att motivera handleda och leda socialt arbete med många människor ställer krav på ledarskapet.

För att möjliggöra sociala innovationer identifieras ett behov av kompetens i utveckling av nya typer av samverkansmodeller mellan olika typer av aktörer. Aktörer från olika delar av värdekedjan och värdenätverket behöver samordnas, koordineras och ledas. Samverkande aktörer har utvidgats från den geografiska ”hemmaplan” till nationella och internationella aktörer. Stora möjligheter finns för etablering av regionalt förankrade och skalbara cirkulära affärsmodeller baserat på sociala innovationer.

Slutsatser: Cirkulära affärsmodeller baserade på sociala innovationer erbjuder möjligheter för att främja den gröna omställningen och inkludera personer utanför arbetsmarknaden. Utvecklingen av sociala företag med heterogena arbetsplatser kan bidra till att skapa nya former av värdeskapande och främja en hållbar utveckling. Sammanfattningsvis visar denna studie på vikten av att integrera arbetslivsperspektivet i diskussionen om den gröna omställningen och betonar behovet av att utveckla kompetenser och ledarskap för att möta de nya kraven på arbetsmarknaden.

Is there an Emotion-Health Association among Healthcare Professionals?

Göran Jutengren¹ and Sara Larsson Fällman²

¹ Institutt for velferd, ledelse og organisasjon, Høgskolen i Østfold, Halden, Norway

² Institutionen för arbetsliv och välfärd, Högskolan i Borås, Borås, Sweden

Introduction Research indicates that health predictors vary between professions. Although nurses and healthcare assistants share a mission and similar contexts, their work situations differ in some major respects. Nurses typically have more autonomy and control over their job situations, while healthcare assistants may face less stimulating and more monotonous roles. These differences may be a source of variations in their psychosocial perceptions, which, in turn, may influence their emotional reactions. Moreover, nurses and healthcare assistants differ in socioeconomic status, potentially impacting their emotion regulation and coping strategies. Drawing from empirical research on emotions and the job demand-control-support model, understanding their impact on health status could be enhanced.

Purpose The overarching objective was to examine the influence of emotions on health among nurses and healthcare assistants. More specifically, we addressed the following research questions:

Do emotions predict health over time for healthcare workers?

Do potential predictive effects of emotions on health differ between nurses and healthcare assistants?

Method Sample. Data were retrieved from the Norwegian Life-course, Ageing and Generation Study (Veenstra et al., 2021). The analytical sample consisted of 146 nurses and 231 healthcare assistants who completed questionnaires in 2007 (T1) and 2017 (T2). At the time of T1, their age ranged from 41 to 67 years ($M = 49.06$, $SD = 5.23$).

Measures. Health was assessed using the 12-item Short Form Survey (SF-12). Scores of physical and mental health respectively were calculated according to the manual, so that higher values indicate better health. Emotions were assessed using the Positive and Negative Affect Schedule, with participants rating 6 positive and 6 negative emotions experienced over the past 2 weeks. Higher values indicate higher levels of both negative and positive emotions.

Statistical analyses. Data were examined using structural equation modeling with manifest variables. First, we designed a panel model to examine how positive and negative emotions affect future mental and physical health, controlling for temporal stability and cross-sectional intercorrelations. Second, we examined moderation effects of profession by comparing each path of interest across the professional groups.

Results First Research Question. Our panel model had an acceptable fit to the data. The cross-lagged paths revealed that higher levels of negative emotions at T1 were associated with poorer mental health at T2 ($\beta = -.14$, $p < .05$), while no other associations were significant.

Second Research Question. A moderation effect of profession was revealed for the association between T1 Negative Emotion and T2 Mental Health. Negative emotions were a risk factor for healthcare assistants ($\beta = -.19$, $p < .01$), but not for nurses ($\beta = -.06$, $p = .58$). A moderating effect was also revealed for the association between T1 Positive Emotions and T2 Physical Health. This association was not significant for any profession but seemed less favorable for nurses ($\beta = -.12$, $p = .13$) than for healthcare assistants ($\beta = .00$, $p = .96$).

Conclusions While emotions played a role in explaining health, this result only seemed valid for the effect of negative emotions (as opposed to positive emotions) on mental health. Furthermore, the impact of negative emotions on mental health was significant for healthcare assistants but not for nurses. Investigating the reasons why emotions can influence health in some contexts but not in others is a significant yet comprehensive task for future research.

Reference: Veenstra, M., Herlofson, K., Aartsen, M., Hansen, T., Hellevik, T., Henriksen, G., Løset, G.K. & Vangen, H. (2021). Cohort Profile: The Norwegian life course, ageing and generation study (NorLAG). *International Journal of Epidemiology*, 50 (3): 728–729i, <https://doi.org/10.1093/ije/dyaa280>.

Arbetsplatsmobbing - vilken roll spelar rumsliga aspekter för åskådarens agerande?

Sandra Jönsson, Lunds Universitet, sandra.jonsson@soc.lu.se

Tuija Muhonen, Malmö Universitet, tuija.muhoenen@mau.se

Inledning

Under tidigt 2000-tal övergick forskare från att beskriva arbetsplatsmobbing som en dyad, som enbart inkluderar två aktörer (offer och förövare), till att beskriva fenomenet som en triad med tre aktörer (offer, förövare och åskådare).

Åskådarens agerande ser olika ut beroende på individuella och organisatoriska aspekter och vanligtvis används begreppen aktiv/passiv och konstruktiv/destruktiv för att beskriva åskådarens olika roller (Paull et al. 2012). I relation till arbetsplatsmobbing och åskådarens agerande finns det en aspekt som inte fått särskilt mycket utrymme, nämligen den rumsliga aspekten. I relation till mobbing i skolmiljö har studier visat att platsen är relevant eftersom mobbing tenderar att ske på ostrukturerade platser (Craig et al., 2000; Leff et al., 2003), oövervakade platser (Atlas & Pepler, 1998) och odefinierade platser (Astor et al., 2001). Dessutom har forskare pekat på särskilda "hotspots" eller platser där mobbing till stor del förekommer, till exempel skolgård, matsal, korridorer, trapphus och toaletter (Migliaccio et al., 2017; Vaillancourt et al., 2010).

Syfte

I denna studie är vi intresserade av att utforska åskådarnas intentioner att agera i mobbingssituationer på arbetsplatsen i olika arbetsrelaterade platser/rum inom hälso- och sjukvårdssektorn. Här betraktas rum och sociala relationer som interaktiva element som formar varandra (Kitchin & Dodge, 2011).

Metod

Studien bygger på intervjuer med 24 personer som arbetar inom hälso-sjukvården. I intervjuerna användes fem vinjetter som fokuserade på negativa handlingar relaterade till mobbing på arbetsplatsen, med fokus på olika beteenden och olika rumsliga kontexter. Vinjetternas rumsliga sammanhang kan klassificeras som att de inträffar i den fysiska miljön eller online, och är relaterade till antingen yrkesmässiga, privata eller både privata och yrkesmässiga platser.

Resultat

Vi befinner oss i analysfasen av materialet och utgår från begreppen aktiv/passiv och konstruktiv/destruktiv i relation till åskådarens agerande. Till detta görs en analys av den rumsliga aspekten dvs. det fysiska rummet, online, privat, professionellt, och diskuterar vilken betydelse detta kan ha för åskådarens agerande eller icke-agerande.

Referenser

- Astor, R. A., Meyer, H. A., & Pitner, R. O. (2001). Elementary school students' perceptions of violence-prone school subcontexts. *The Elementary School Journal*, 101(5), 511-528.
- Atlas, R. S., & Pepler, D. J. (1998). Observations of bullying in the classroom. *The Journal of Educational Research*, 92(2), 86-99.
- Craig, W. M., Pepler, D., & Atlas, R. (2000). Observations of bullying in the playground and in the classroom. *School Psychology International*, 21(1), 22-36.
- Kitchin, R. and Dodge, M. (2011), *Code/Space: Software and Everyday Life*, MIT Press, Cambridge.
- Leff, S. S., Power, T. J., Costigan, T. E., & Manz, P. H. (2003). Assessing the climate of the playground and lunchroom: Implications for bullying prevention programming. *School Psychology Review*, 32(3), 418-430.
- Migliaccio, T., Raskauskas, J., & Schmidlein, M. (2017). Mapping the landscapes of bullying. *Learning Environments Research*, 20, 365-382.
- Paull, M., Omari, M., & Standen, P. (2012). When is a bystander not a bystander? A typology of the roles of bystanders in workplace bullying. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50(3), 351-366.
- Vaillancourt, T., Brittain, H., Bennett, L., Arnocky, S., McDougall, P., Hymel, S., Short, K., Sunderani, S., Scott, C., Mackenzie, M., & Cunningham, L. (2010). Places to avoid: Population-based study of student reports of unsafe and high bullying areas at school. *Canadian Journal of School Psychology*, 25(1), 40-54.

Investigating the associations between psychosocial safety climate and work- and health related outcomes in human service work: A scoping review

Işıl Karatuna¹, Sandra Jönsson², Tuija Muhonen¹

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

Sociology Department, Lund University, Sweden

Introduction

Human service work is often demanding and stressful. In human service jobs, work is conducted to protect, maintain, or enhance the well-being of people by defining, shaping or altering their personal attributes. Human service occupations include e.g., nurses, physicians, counselors, social workers, police, childcare workers and teachers. The intense emotional and interpersonal nature of human service work can increase the risk of stress, poor health, and occupational well-being among human service workers.

Psychosocial safety climate (PSC) as an empirical tool and theoretical framework was quite recently introduced by Dollard and Bakker (2010). They consider PSC as an organizational property, and define it as the policies, practices, and procedures for the protection of worker psychological health and safety. Previous research has shown that PSC is associated with both employee psychological health (e.g., burnout) and work attitudes such as job satisfaction, work engagement, and intention to leave.

Although there is a growing body of literature demonstrating the outcomes of PSC, there has not yet been a scoping review that focuses on the associations between PSC and work- and health related outcomes among human service workers. Considering the higher risk of stressrelated outcomes among human service workers, it is important to increase our knowledge in this area.

Purpose

The aim of this scoping review is to synthesize the current state of literature reporting on the associations between PSC and work- and health related outcomes in human service work. **Method**

This review will be conducted in accordance with Arksey and O'Malley's scoping review framework and the Joanna Briggs' Institution guidance for scoping reviews. The search strategy will consider both published and unpublished studies. As the theory of PSC is a relatively new concept and we do not aim to investigate PSC among a specific type of human service workers, "psychosocial safety climate" will be used as the only term for each specific database to maximize inclusivity. The databases to be searched include PsycINFO, PubMed, CINAHL, Web of Science, Sociological Abstracts, ERIC, Education Research Complete,

1 ProQuest (theses) and Google Scholar. The search will include studies from 2010 onward and will be limited to English-language papers. Relevant data will be extracted using a narrative approach and categories will be thematically organized according to the study topics.

Results

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

Contact person: isil.karatuna@mau.se

Learning in policy implementation of local social sustainability policy

Erika Karlsson

ORCID: 0000-0003-3009-9745

erika.karlsson@hv.se

University West, School of Business, Economics, and IT, SE-461 86 Trollhättan, Sweden

This paper explores facilitators and barriers for learning in implementation of local social sustainability policy in Sweden. Previous research outlines learning as a pre-requisite for both policy change and policy innovation. Since the transition to a more sustainable society requires both change and innovation, the learning component becomes particularly important for implementation of policies concerning sustainability. Therefore, it also becomes important to study how learning takes place in the work on implementing policy on sustainability.

The aim of the paper is to identify facilitators and barriers for learning in the policy implementation process through a case study in a medium sized (50, 000 – 200, 000 inhabitants) Swedish municipality. The chosen municipality is currently working on the implementation of a new social sustainability policy. The empirical data has been collected through participant observations in meetings and workshops held by the municipality over a time period of 18 months during the years of 2022 and 2023.

In order to fulfill the aim of the paper, the empirical data was analyzed using a qualitative content analysis. Theories on organizational learning, knowledge creation, transfer and retention were used to identify facilitators and barriers to learning in the implementation work at the municipality.

In the analysis, I identified both facilitators and barriers to learning. Some of the facilitators of learning in the work of implementing the social sustainability policy were defined and differentiated roles, boundary spanning individuals, trust in the group as well as specific activities around communication and sharing. Some of the barriers to learning were conflicts between civil servants along with the ambiguities of the social sustainability policy. The most interesting finding was that the same event, in this case a conflict between civil servants during a workshop, could be identified as both a barrier and a facilitator for learning depending on the context. In the larger group of civil servants at the workshop the conflict became a barrier to learning but in the smaller process group responsible for the implementation of the policy, the conflict became a facilitator for learning instead.

Not only will the results of this study contribute to the existing research and literature on organizational learning and policy learning, but it could also support practitioners with knowledge on how to facilitate and remove barriers to learning in implementation of social sustainability policies and other complex policy areas.

FLEXABILITY - a key concept to promote occupational health in everyday life beyond sick-leave.

Louise Karlsson^{a,b*} Lena-Karin Erlandsson^b Anna Cregård^c Lena Nordgren^{a,d} Marie Lydell^b

^a Centre for Clinical Research Sörmland/Uppsala University, Sweden, ^b School of Health & Welfare, Halmstad University, Halmstad, Sweden, ^c Dept. of Work Life and Social Welfare, University of Borås, Sweden, ^d Dept. of Public Health and Caring Science, Uppsala University, Sweden

*Louise.karlsson@hh.se, Halmstad University, Halmstad SE-30118, Sweden

Background: Sick leave and ill health due to stress are significant concerns in today's society and affect both the individual, the organizations, and the community negatively. High demands, multitasking, and inexplicit boundaries between different occupations are considered components contributing to an explanation. However, research has shown that more qualitative studies are needed to gain a deeper understanding of this growing issue and how to prevent and promote health in the working population.

The study aims to explore participants' experiences of the process of maintaining or regaining occupational health in everyday life with paid work included, a few years after sick leave. Nine semi-structured interviews were conducted and analysed with an inductive, qualitative, content analysis. The analysis resulted in one major theme and three categories describing the experiences of handling their everyday life and work situations today.

The result showed that returning to work and maintaining occupational health after sick leave due to occupational ill-health calls for “flexibility.” We used this term to describe that individuals need to be open to change and adaptation to new challenges both at work and in everyday life. In parallel, the individual is depending on a readiness for change and alteration from the social context, employer, colleagues, family and friends, and different authorities. The findings call for a broader view on health promotive work in the society where work is included in everyday life, instead of divided into work and outside of work. The result also highlights the importance of health-promotive organisations where the individual factor is considered, both in the rehabilitation process as well in the daily work.

Keywords: everyday life; health; occupational balance; rehabilitation; stress; work.

Att arbeta som renskötare. En studie av genus, rasifiering och plats inom koncessions- och skogssamisk renskötsel i Norrbotten

Britt-Inger Keisu, universitetslektor, docent i sociologi Adress: Sociologiska institutionen Umeå universitet S-901 87 Umeå

Telephone: +46907865964 E-mail: britt-inger.keisu@umu.se

Inledning Hur är det att arbeta som renskötare inom koncessions- och skogssamisk renskötsel i en region där Samer historiskt varit utsatt för övergrepp och omfattande politiskt inflytande? I dagens samhällsdebatt hävdas dock att den nordligaste delen av Sverige har en unik möjlighet att leda världen i den hållbara gröna omställningen. Dessvärre överskuggas samernas förutsättningar att bedriva renskötsel på dessa platser av de tekniska och ekonomiska drivkrafter som följer med dessa storskaliga industriprojekt (Bjerkessjö 2021).

Historisk forskning har visat hur första hälften av 1900-talet präglades av statlig 'lapp ska vara lapp' politik som syftade till att legitimera och upprätthålla det rasifierade och ojämlika förhållandet mellan Samer och nybyggare (Lancto 2003). I denna politik reducerades den samiska befolkningen huvudsakligen till att vara nomadiska renskötare. Renskötseln nedanför 'lappmarksgränsen' har förbjudits för att sedan legaliseras igen. Som ett led i denna process kännetecknas idag den fjälls- skogs- och koncessionssamiska renskötseln av olika förvaltningsformer, skilda förutsättningar och geografiska lägen.

Genusforskning med samiska perspektiv är relativt tunn (Knoblock 2022) men i den forskning som finns har man visat att arbetsfördelningen är tydligt uppdelad mellan kvinnor och män inom renskötseln (Amft 2000; Karlsson & Näckter 2021). Att yrket är maskulint kodat är påtagligt när 82 procent av dagens renskötare är män (Sametinget 2023). I det samiska samhället definieras emellertid renskötsel både som ett yrke inom en näring och som en familje- och samhällsbaserad praktik, det vill säga som en central kulturell tradition (Buchanan, Reed & Lidestav 2016). En förklaring till den könade arbetsfördelningen är att lagstiftning underordnat samiska kvinnor i förhållande till samiska män och förstärkt könskodningen av arbete i stället för att utmana och möjliggöra en jämnare fördelning.

Syfte Forskning om skogssamisk renskötsel är tunn och ibland nämns koncessionssamisk renskötsel, men bara kort, med argumentet att detta område inte har samma förutsättningar som fjäll- och skogssamisk renskötsel (Christensen 2022; Jernsletten 2007). Mot denna bakgrund är syftet med studien att undersöka relationen genus-rasifiering-plats genom att fokusera på samiska renskötarens erfarenheter av arbetsvillkor och arbetsmiljö inom koncessions- och skogssamisk renskötsel.

Metod Studien är inspirerad av urfolksfeministisk analys om rättvisa (Kuokkanen 2019) och bygger på teori om 'bosättarkolonialism' (Carey & Silverstein 2020; Össbo 2020). Västerländska feministiska idéer kritiserats för att inte inkludera urfolks historiska och samtida erfarenheter, livsvillkor och kultur i förståelsen (Smith 2005). Men även om ojämlikhet och jämställdhet inte enbart kan ses som en produkt av kolonisering krävs en urfolksfeministisk medvetenhet

för att inte reproducera uttryck för eller praktik av fortsatt kolonisering. Via en fenomenologisk ansats eftersträvas därför förståelse av renskötarnas 'levda erfarenheter' i dagens koncessions- och skogssamiska renskötsel (Emerson 2009).

Sammantaget bygger studien på en bred samling av kvalitativa data och metoder såsom intervjuer, deltagande observationer och dokumentstudier. I huvudsak inkluderas de som arbetar som renskötare men även andra personer, som ofta är involverade i renskötseln när arbetsbelastningen är hög, kommer inkluderas i studien. Etikansökan är godkänd av Etikprövningsmyndigheten med diarienummer 2023-07134-01.

Resultat Preliminära resultat synliggör rasifiering och platsens betydelse genom renskötarnas erfarenheter av ojämlika villkor mellan samebyarna. Samer inom koncessionssamebyar erfar att deras arbete värderas lägre. Arbetssätt beskrivs vara samma som tillämpas inom skogssamisk renskötsel men ändå uppfattas den koncessionssamiska som inte 'tillräckligt samisk'. Med lägre status följer bristande delaktighet i beslut som är viktiga för deras verksamhet.

Betydelsen av genus synliggörs i beskrivningar av yrket renskötare som ett självständigt, tekniskt, fysiskt tungt och emellanåt farligt arbete med en hög arbetsbelastning. Renskötarna har flera arbeten för att kunna försörja sig och kvinnornas erfarenhet består i ett starkt stöd från familj och sameby men de möter också exkludering, motstånd och sexism i arbetet när de utmanar traditionella normer kring genus och renskötsel.

Även om renskötarna har erfarenhet av vardagsrasism framhåller de vikten av att deras och koncessionssamebyarnas arbetsmetoder bör karaktäriseras av både samverkan och samförstånd. Många anser att 'aktivism' som strategi är svårigen tillämpbar eftersom de Samiska urfolket och minoriteter såsom Tornedalingar, Lantalalet och Kväner samt svenskar arbetar och lever på samma platser.

Slutsatser Samernas urfolksrättigheter är kringskurna när deras förutsättningar att arbeta och utvecklas på olika sätt begränsas. Detta tillsammans med historiskt könade och rasifierade strukturer förorsakad av statlig politik påverkar dagens renskötarens arbetsvillkor och arbetsmiljö inom koncessions- och skogssamisk renskötsel.

Gemensamma förhållningssätt för en fungerande verksamhet – En medarbetaridé's hållbarhet över tid

Karin Kilhammar, Fil dr i pedagogik, Linnéuniversitetet, Växjö karin.kilhammar@lnu.se

Inledning

I organisationer finns en strävan att skapa gemensamma förhållningssätt hos medarbetare och chefer för att åstadkomma en fungerande verksamhet. Ofta uttrycks den i policydokument som arbetats fram inom organisationen. Ett sådant arbete genomfördes i en större kommun för cirka 10 år sedan (2013), där resultatet sammanfattades i en "medarbetaridé". Medarbetaridén kretsade kring nyckelkomponenterna medarbetarskap, ledarskap, samverkan och kommunikation och förmedlade det förhållningssätt som förväntades präglade arbetsplatserna i kommunen.

Vid den initiala implementeringen av medarbetaridén i organisationen, 2014 – 2016, genomförde jag ett följeforskningsprojekt, med syfte att ta reda på hur medarbetaridén togs emot av medarbetare och chefer och hur den integrerades i verksamheten. Resultatet visade att medarbetaridén var relativt väl spridd i organisationen i slutet av den period som studien pågick, men att det var en del kvar att göra för att medarbetaridén skulle få den dignitet i organisationen som intentionen var när den antogs.

När det gäller att skapa gemensamma synsätt och förhållningssätt relaterat till arbetet krävs tid. Det dröjer också innan det går att se om det blivit någon förändring och om intentionen i medarbetaridén fått fäste i organisationen. Då medarbetaridén fortfarande formellt gäller och det gått några år sedan den antogs, fanns en unik möjlighet att studera utfallet över tid när det gäller hur den förankrats och integrerats i verksamheten.

Syfte

Det övergripande syftet med den aktuella studien är att undersöka vilken funktion personalpolicys, här i form av kommunens medarbetaridé, kan ha i organisationer och att identifiera faktorer som är av betydelse för de personalpolitiska värderingarnas integrering i verksamheten och hållbarhet över tid.

Metod

Studien inleddes våren 2021 med intervjuer med HR-chefer och HR-strateger i kommunens olika förvaltningar, samt med en enkät till samtliga chefer i kommunen, för att få en uppfattning om hur spridd och använd medarbetaridén var. Därefter genomfördes fördjupade studier vid Tekniska förvaltningen och Utbildningsförvaltningen, där chefer på olika nivåer och HR-specialister intervjuades. Fallstudier vid två respektive tre enheter vid de nämnda förvaltningarna genomfördes slutligen, med intervjuer med chefer och gruppintervjuer med medarbetare, där intentionen var att få en uppfattning om hur medarbetaridén konkret använts och vilka konsekvenser den fått i det vardagliga arbetet. Datainsamlingen är i stort sett slutförd, men analysen av studien som helhet är pågående.

Preliminärt resultat

Resultatet visade att medarbetaridén använts i skiftande grad av chefer i delar av organisationen, medan den inte hade någon konkret funktion för andra chefer. De två förvaltningar som studerades specifikt har arbetat med medarbetaridén på olika sätt. Vid Utbildningsförvaltningen fanns medarbetaridén med i HRs arbete gentemot verksamheterna implicit, medan Tekniska förvaltningens ledning på ett konkret sätt införlivat medarbetaridén i lokala strategier och involverat medarbetarna i översättningen av medarbetaridén till den dagliga verksamheten. Medarbetare vid de studerade enheterna vid Tekniska förvaltningen gav bland annat uttryck för att arbetsmiljön förbättrats genom arbetet med medarbetaridén. Vid Utbildningsförvaltningen var uppfattningen om medarbetaridén och vad den betytt mera diffus för medarbetarna.

Hybrid work designs and incumbents' sustainability perspectives

Elaheh Kimia¹; Lotta Dellve²; Karin Allard³

¹Ph.D. Candidate, University of Gothenburg, email: elaheh.kimia@gu.se

²Professor, University of Gothenburg, email: lotta.dellve@socav.gu.se

³Ph.D., University of Gothenburg, email: karin.allard@gu.se

Introduction. It is almost a half-century that researchers have done numerous studies on flexible working arrangements and their possible working outcomes for organizations and employees. But the Covid-19 outbreak along with technological infrastructure development around the globe have changed the equations tangibly. As advertised by the media and claimed by organizations, employees' expectations of working more remotely have arisen after the pandemic. Organizations may need to increase their efforts to meet the employees' expectations and address them from the perspective of employees' sustainability. Thus, research literature reviews show paucities of studies on hybrid work designs and considering employees' expectations within their contexts.

Purpose. This study aims to investigate hybrid work designs within Multinational Enterprises (MNEs) and identify patterns of hybrid work designs through incumbents' sustainability perspectives.

Method. To meet the research purpose, we will employ qualitative methodology, in line with classical grounded theory approach (Glaser & Strauss, 1967; Glaser's 1978) to scrutinize various elements of hybrid work designs in MNEs. In this regard, we will conduct in depth interviews with HR experts, managers, and incumbents of hybrid work in MNEs who will have been selected purposefully. Based on Morgeson et al.'s (2012) integrated work design framework, we will develop a primary interview guide as our assessment tool which include contextual influences (social and structural), characteristics of work (task, knowledge, social, and work context), and related mechanisms (critical psychological states, empowerment, and knowledge level) of work designs. Then, we will qualitatively analyze data through open coding, selective coding, and theoretical coding procedures. A final framework will evolve around an emerging core category throughout qualitative analysis.

Expected Results. Various elements of hybrid work designs will be emerged throughout substantive and theoretical coding processes. Hence, we will try to delineate elements of hybrid work designs and their definitions in a global context. Additionally, we will determine patterns of hybrid work designs based on incumbents' sustainability perspectives.

Possible conclusions and practical implications. We speculate that we will contribute knowledge about specific hybrid work designs within MNEs and patterns of hybrid work designs that are related to employees' sustainability expectations. The achieved knowledge can be used by HRM-professionals in supporting sustainable hybrid work.

References:

- Glaser, B. (1978). Theoretical sensitivity. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- Glaser, Barney G. and Strauss, Anselm. (1999). The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research. Chicago: Aldine Transaction Publications
- Morgeson, F. P., Garza, A. S. and Campion, M. A. (2012), Work design. In N. Schmitt, and S. Highhouse (Eds.), Handbook of psychology: Vol. 12. Industrial and organizational psychology (2nd ed., pp. 525-559). Hoboken, NJ: Wiley.

SYMPOSIUM

Culture of silence in organisations

A Systematic Literature Review on Cultures of Silence

Michael Knoll michael.knoll@uni-leipzig.de

Leipzig University, Germany

Whether employees express (i.e., voice) or withhold (i.e., silence) their ideas, questions, opinions, and concerns at work affect individual and collective development and well-being (Morrison, 2023; Wilkinson et al., 2021). Employee voice is a precondition for employees to realise their potential so organisations can deal with current management challenges (e.g., inclusion of forced and voluntary migration, diversification of lifestyle choices, dynamisation of innovation). It is essential for the functioning of current management strategies (e.g., TQM, agile teams) that draw upon proactive and empowered workers (Griffin et al., 2007). If, in turn, employees do not want to or feel that they cannot address critical issues (e.g., inefficacy, abuse) or make suggestions for change, unhealthy, inefficient, unsafe, and toxic work environments endure to the harm organisation members and external stakeholders, and management gives away potential in the form of valuable contributions from diverse perspectives (Morrison & Milliken, 2000; Noort et al., 2019; Pinder & Harlos, 2001).

While research on voice and silence is mainly focused at the individual level (see Hao et al., 2022; Morrison, 2023), media coverage and practitioner inquiries often emphasise that whole groups and organisations do not address critical issues. Despite the widespread use of terms like cultures and climates of silence, examination of the respective documents shows that many practitioners and researchers use vague conceptualisations to explain collective silence. As conceptual ambiguity hampers cumulative theory development and transfer into application, in the project “Tystnadskultur” (Swedish for Cultures of Silence; funded by the Swedish Agency for Work Environment Expertise, SAWEE), we contribute to conceptualising silence as a collective construct and use an extensive quantitative study to provide preliminary evidence.

At the conference, Michael Knoll will present results from a systematic review covering existing research on collective silence in terms of conceptualisations, study designs, and findings regarding antecedents and effects of cultures of silence across countries and branches. Besides this overview of existing research, we used the systematic review to develop a contextualised theory of collective silence. Specifically, our review revealed that Cultures of Silence might be approached from three perspectives. *The historical approach* draws upon the idea that Cultures of Silence result from how groups learn to deal with problems of external threat and internal integration. *The structural approach* distinguishes three layers of Cultures of Silence – artefacts (e.g., managerial practices and organisational structures, voice channels, physical spaces), values and norms, and basic assumptions (i.e., implicit theories and mental models). *The systemic approach* emphasises the need to go beyond the individual who withholds their view and include those who could effect change but are deaf to voices and those who nudge others into silence. The operationalisation of the approaches and their usefulness in the study are discussed.

Michael Knoll will close his talk with an outlook on the further steps of the Tystnadskultur project and present the first insights into ways to overcome and change cultures of silence – a necessary step towards sustainable individual and organisational development.

Cultures of silence in Swedish organisations: Large case-study and survey

Ylva Wallinder ylva.wallinder@gu.se Lotta Dellve lotta.dellve@gu.se Erica Nordlander erica.nordlander@gu.se

Department of Sociology and Work Science, University of Gothenburg

The following presentation considers Swedish contexts. There has been great interest and problematisation of the culture of silence in some cities in Sweden in recent years. The culture of silence in an organisation is a challenging phenomenon to handle and study, both in itself and especially in relation to governance and management. In an extensive case study of the City of Gothenburg, signs of cultures of silence among employees were identified, and how silence and voice can be related to conditions and practices in line work and related to management and other channels of communication support. The study used a step-by-step methodology including literature review, analysis of existing questionnaires, focus groups and interviews (with 115 employees, 35 managers/supervisors and five union leaders) and analysis of data from the digital reporting system (6,900 events) to identify signs of a culture of silence. The results showed that the culture of silence is not uniform; different reasons, scopes and ways of being silent were identified. The most common reason for silence - in both interviews and surveys - was a lack of feedback and momentum related to reported problems. One in four perceived that reporting would not make sense as nothing would have changed anyway. Other reasons included fear or anxiety about consequences, lack of transparency and communication, and insecure employment conditions or other uncertainties. The culture of silence was created and reinforced by the ideals and social norms of the community. In work groups, masculinity was indicated by macho jargon and the culture of niceness by the pursuit of consensus and the individualisation of problems. The latter means that problems are linked to individual employees rather than the organisation and the work environment. In the organisation, store-fronting was indicated to make activities appear better and more problem-free in order to meet expectations from management and politics. These social and organisational norms can limit the expression of the problems and risks that existed, mean that certain issues are not addressed and that critical questioning is limited, to be part of an organisational community. However, the term “culture of silence” was used to identify a range of perceived problems and abuses. Thus, the term is powerful and problematic, but it needs to be clarified to address the right problems. Therefore, the best use of the concept is to address the problems behind.

The continuing survey project (commissioned and funded by SAWEE) will assess the culture of organisational silence in Swedish working life and organisations. The overall aim is to increase competence to understand, prevent and act in what is referred to as an unhealthy 'culture of silence'. In the first step, the systematic review of “culture of silence” informed the definitions and also construction and planned analysis of a survey study. With the survey, we will identify the prevalence of employee silence in Swedish working life, in general, and in different industries, sectors and groups of the working population and in working/employment relationships. The research questions cover, for example: Which artefacts, values, beliefs and norms co-vary with cultures of silence? What do we know about members of a culture of silence: Those who remain silent; Those who inhibit; Those who could bring about change but are 'deaf' to those who express concerns? Where has the culture of silence developed? What is the impact of silence and culture of silence on individuals' in different groups? What is the importance of the organisational culture of silence for organisations? The survey is distributed to a representative sample of employed (n=25 000) in Sweden and will be linked to register data on organisational conditions. Forthcoming research will also be linked to survey data on work organisation on an organisational level.

A culture of learning promotes employee voice and work environment management

Annette Nylund Annette.Nylund@mynak.se

The Swedish Agency for Work Environment Expertise (SAWEE).

A learning work organisation is crucial for employee and organisational development, and it identifies and mitigates risks and incidents. During the early stages of developing the regulatory framework in the work environment, the importance of the work organisation was emphasised. It was stated that work environment management should be an integral part of the organisation's operations and management system, including quality management. Therefore, if work environment management (AFS 2001:1) is deficient, there is a need for goal setting, follow-up, and improvement in the organisation's management system. The aim was to make work environment policy more effective by involving managers. Researchers and auditors also criticised the responsible authority, the Swedish Occupational Safety and Health Board, for not effectively implementing the Swedish OSH Act (SFS 1977:1160), particularly regarding measures against organisational and psychological risks (Frick & Johanson, 2013, pp. 6–10). In recent years, the Swedish regulation on organisational and social work (AFS 2015:4) can be seen as society's response to new requirements for employers to conduct work environment management that matches employees' changing social relations and pace of life.

Learning processes are vital in developing an organisation and managing its work environment. The Swedish Agency SAWEE has highlighted workplace learning, work organisation, and developed work environment management. This presentation aims to provide information on the SAWEE survey 2019–2020, representing the Swedish working life with 4,000 organisations/workplaces. The foundations behind defining a learning organisation and developed work environment management are presented. Additionally, the increased occurrence of learning organisations over the past decade and the decline during the COVID-19 pandemic are shown (SAWEE Report 2022:9). Four surveys are pooled from 2009, 2012, 2015 and 2019–2020 and matched with registry data from Statistics Sweden. The analyses are limited to the business sector, including approximately a dozen factors.

Managers' and employees' experiences of telework within an organization in Sweden.

Korkeakunnas, Tea

Tea Korkeakunnas ¹ (tea.korkeakunnas@hig.se) , Malin Lohela-Karlsson (malin.lohela.karlsson@pubcare.uu.se) ^{2,3,4} Marina Heiden (marina.heidén@hig.se) ¹ and Komalsingh Rambaree (komal.singh.rambaree@hig.se) ⁵

¹ Centre for Musculoskeletal Research, Department of Occupational Health, Psychology and Sports Sciences, Faculty of Health and Occupational Studies, University of Gävle, SE-801 76 Gävle, Sweden ² Department of Public Health and Caring Sciences—Health Services Research, Uppsala University, SE-751 22 Uppsala, Sweden ³ Centre for Clinical Research, Region Västmanland—Uppsala University, Hospital of Västmanland, SE-721 89 Västerås, Sweden, ⁴ School of Health, Care and Social Welfare, Mälardalen University, SE-721 23 Västerås, Sweden ⁵ Department of Social Work, Criminology and Public Health Sciences, Faculty of Health and Occupational Studies, University of Gävle, SE-801 76 Gävle, Sweden.

Introduction Previous studies indicate that specific tasks are efficiently carried out when teleworking from home. The nature of the job, for example, the type of work tasks and frequency of teamwork, is relevant to consider when investigating the impact of telework on employees' well-being and job performance.

Purpose To understand how telework is experienced among occupational groups with different work tasks within the same organization, this qualitative study aimed to explore how managers and employees experience telework in relation to the work environment, well-being, and individual performance.

Method Fourteen interviews, with seven managers and seven employees within the same organization, were conducted online from February 2022 to September 2023. The data analysis was conducted using an inductive phenomenographic research approach in which sub-categories and variations were identified and organized based on the content of the interviews.

Results The results showed that managers and employees had comparable experiences of telework regarding work environment, well-being, and performance. However, some variations were found with respect to professional roles and the type of work performed.

Telework had both positive and negative impacts on the work environment. On the one hand, it had reduced face-to-face meetings, thereby decreasing information sharing within working groups and the organization. On the other hand, it had made the office and work site quieter. Additionally, telework reduced opportunities for social interaction, such as communal coffee breaks, which are vital for building relationships and enhancing cohesion among team members.

Managers and employees perceived that telework enhanced their well-being, regardless of the department they worked at or what type of work they performed. Furthermore, telework improved their job performance by reducing interruptions, commuting time and increasing leisure time. Although not all work tasks were performed more efficiently while teleworking - individual tasks were performed efficiently - more collaborative tasks faced challenges. Variations were found in managers' and employees' perceptions of the mindset towards telework in the organization: managers perceived that telework was generally accepted, but the employees did not think so. Furthermore, concerns about employees' reluctance to use the necessary IT tools, which could cause difficulties for teleworkers and increase the workload for others at the physical work site, were brought up specifically in the production department.

Conclusions Overall, telework's consequences appear to be related to work tasks or occupation, the type of setting in which the work tasks are being conducted, and the degree of teamwork required. When establishing sustainable telework arrangements, managers need to consider the broader organizational context, while employees may prioritize their individual perspectives and needs. This study suggests that telework arrangements should be tailored to work tasks, objectives, and work groups to improve job performance and enhance employee well-being.

Attraktivt lantbruksarbete för ökad livsmedelsproduktion

Larsson, Isa

Frågan om inhemsk livsmedelsproduktion har fått större utrymme på den politiska agendan den senaste tiden och Landsbygdsdepartementet har påbörjat arbetet med Livsmedelsstrategin 2.0, som bland annat har som målsättning att öka den svenska livsmedelsproduktionen. En central aktör för en ökad självförsörjningsgrad är mjölkbönderna, speciellt i de norra delarna av Sverige där förutsättningarna för annan livsmedelsproduktion är mindre gynnsamma. Ny teknik har resulterat i att tunga lyft, manuella och arbetskrävande moment har byggts bort, vilket medför förändrade kvalifikationskrav och arbetsmiljö, och följaktligen nya risker och utmaningar (Pinzke and Lundqvist, 2007; Douphrate et al., 2013.) Gårdar automatiseras alltmer, och automatiserade mjölkningssystem bidrar till att minska ergonomiska risker som tidigare förknippats med arbetsmiljön på mjölkproducerande gårdar (Karttunen et al., 2016). Djurbesättningen på mjölkproducerande gårdar ökar, vilket gör att den bedömning som tidigare skedde genom en närhet till djuren blir svår att uppnå. Tekniken möjliggör bedömningen, men leder även till att arbetet i högre grad handlar om att övervaka och observera djuren (Owen, 2003), något som sannolikt även inverkar på yrkesidentiteten och etiska relationer (Holloway et al., 2014). Automatiska mjölkningssystem kommer även med en ökad flexibilitet i arbetsdagarna, arbetet behöver inte längre struktureras runt mjölkningstider (Andersson, 2017). Däremot har den totala arbetsdagen visat sig bli längre (Brannen, 2005) och gränsen mellan arbete och fritid suddas ut (Tietze and Musson, 2002). Hos den yngre generationen anses möjligheten att balansera arbete och familj vara en viktig faktor för ett attraktivt arbete, oavsett bransch, vilket tydliggör de utmaningar som lantbrukets kompetensförsörjning står inför (ex. LRF, 2014).

Målet med avhandlingen är att se hur ny teknik påverkat arbetsmiljön och arbetsvillkoren för mjölkbönderna. I förlängningen är förhoppningen att med en grund i samspelet mellan människa, teknik, organisation, djur och natur bidra med kunskaper för att stödja attraktionskraften i jordbruksarbetet, och på så sätt bidra till Sveriges livsmedelsförsörjning och därigenom Sveriges självförsörjandegrad.

Den första delstudien i avhandlingsarbetet som ligger till grund för presentationen avgränsas till norra Sverige och är av kartläggande karaktär. Studien kommer att kartlägga antal gårdar, gårdarnas storlek, produktivitet, tekniska hjälpmedel och automatiseringsgrad, upplevd fysisk och psykosocial arbetsbelastning samt risker och olycksfall. Data inhämtas genom sekundärdata från Norrmejerier och Jordbruksverket, samt genom en enkät som riktas till de cirka 300 bönder som tillsammans äger Norrmejerier.

Sammanställning av sekundärdata visar att antalet företag som bedriver mjölkproduktion i norra Sverige har minskat med 5105 företag 1984–2020, samtidigt som antalet kor per företag ökat. Resultatet visar även på skillnader mellan riket och norra Sverige, bland annat att antalet kor på företag är fler i riket än i norra Sverige. Under 2022 använde ungefär 50% av bönder anslutna till Norrmejerier sig av robotmjölkning, varje ko producerade i snitt samma som rikets snitt. Den totala genomsnittliga marken för varje gård var 169 ha, den minskta gården hade 16 ha och den största 695 ha. Presentationen kommer även innefatta preliminära resultat runt arbetet och arbetsmiljön från enkätstudien som genomförs under våren 2024.

Kontaktinformation: isa.larsson@ltu.se

Who is the ideal the HR worker when implementing AI?

Anna Launberg, Mälardalen University. Anna.launberg@mdu.se

Eva Lindell, Mälardalen University. Eva.lindell@mdu.se

The past few years have seen a rise in the implementation of artificial intelligence (AI) in organizations. Knowledge workers, such as HR (Human Resources) professionals, are facing significant changes in the content, execution, and organization of their tasks, as AI is reshaping work processes and work outcomes. In these organizational efforts, HR professionals occupy an unusual position as they not only need to support employees through technological change, but also at the same time must adjust to the use of AI solutions in their own work.

The empirical context for this study is HR branschmagazines articles in Sweden during 2018-2023 that discuss implementations of AI. Through these mediaarticles, we examine how HRcoworkers are constructed, thus what the ideal human HR professional is said 'to be like' in relation to a rapid deployment of AI in HR processes and practices.

For analysis we use a critical discursive psychology lens. With this approach the use of language is understood as a social practice with practical consequences, meaning that talk and text don't merely represent the social world, but actively construct it. Through language, humans construct themselves and others constantly in relation to the local context, relations to others as well as cultural and historical contexts. Hence, the phenomenon of the HR professional relating to AI in their work is not constituted solely by elements such as the knowledge of HR professional, the material components of AI technologies as artifacts or software and of the HR workplaces; the phenomenon is constituted through language and is given meaning when it becomes the subject of talk and text, and so is the HR professional. The use of language, therefore, becomes central to both the accomplishment of social action and the construction of identity. In other words, as HR professionals consume the discourses on their work role in relation to AI presented in HR magazines, it has a bearing on their perception of their professional selves as well as on their idea of what constitutes appropriate performance of work tasks relating to AI. Therefore, when co-existing discourses construct contradictory subject positions for HR professionals, they are left to grapple with a difficult-to-reconcile wish list of desired skills, characteristics, and responses.

We argue that unpacking the discursive constructions of the HR professional that are forming alongside the rise in AI use in HR work, serves two purposes. First, it advances our understanding of the demands and expectations facing a key category of knowledge workers as AI is introduced, and the potential stresses incurred as a consequence of it. Second, it sensitizes us to the discursive underpinnings of contemporary and future use of AI in HR, underlining the role of language in technology-infused work practice.

Between change and stagnation: a case study on internal mobility using people analytics

Jan Laurijssen, University of Antwerp, jan.laurijssen@student.uantwerpen.be

David Stuer, Antwerp Management School, david.stuer@ams.ac.be

Prof. Dr. Ans De Vos, Antwerp Management School, ans.devos@ams.ac.be Tom Jonkers, Argenta,
tom.jonkers@argenta.be

While recent literature on careers mainly focusses on career mobility across organizational boundaries, also within organizations linear upward career paths have been replaced by multidirectional paths, with organizations expecting employees to take ownership over their career (De Vos & Cambré, 2017). This has made organizational career management more complex (Bidwell & De Stefano, 2019), and calls for research on how careers take shape within an organizational setting. This study aims to further our understanding of internal career mobility by conducting a case study in a major banking organization in Belgium, analyzing personnel data on employees career mobility over a period of ten years. Our work builds on earlier research conducted by Bidwell & De Stefano (2014, 2019) and responds to the call for more longitudinal studies on careers (Dobrow & Weisman, 2022). Longitudinal studies pose challenges to career research, where phenomena may take a long time to unfold (years, decades,). Especially phenomena like internal mobility, which tend to be scarce events. In this study, we use longitudinal data and employ Survival Analysis to understand when, in which directions, and under what conditions employees internally change jobs and how sequences of changes lead to different types of career trajectories. These insights will contribute to the discussion around time-sensitivity in careers (Mayrhofer & Gunz, 2023). Secondly, by using objective career data, we complement the body of literature on career development which mainly focusses on employees perceptions or intentions. Thirdly we contribute to evidence-based practice in career management using people analytics.

Our case study is set in an organization in the Belgian banking industry, typically characterized by high retention rates, an aging workforce, and limited internal mobility. The rapid technological and market changes affecting work in this sector, coupled with a tight labor market, challenges organizations in the sector to keep their current workforce employable and be an attractive employer for the younger generation in the workforce, who often enter the bank with high expectations about their career development. To achieve this, internal mobility is considered a crucial tool. Understanding actual *patterns of internal career mobility*, including exit data, will help the organization to adapt their career policies and facilitate career development in their unique context.

Specifically, we analyze the career paths of 1047 employees using data on employee age, tenure, sex, educational attainment and function/position spanning a 10-year period. Each transition to a new position represents an *internal mobility event*, serving as our unit of analysis. We analyze when and which clusters of employees move to other positions, what the direction of this move is (lateral, upward, downward) and which career patterns can be discerned.

This novel approach presents both academics and practitioners a better understanding of career dynamics within organizations using people analytics. It contributes to the careers literature by unraveling how careers unfold within an organizational setting, and will enable further theorizing about the changing nature of careers within organizations.

Does a technology platform represent an alternative form of governance?

A transaction cost economics perspective on platform work

Laurijssen, J

Scholarly work on defining and identifying different forms of contingent work has been conducted in a wide range of research fields, covering organizational psychology, industrial relations and strategic HRM. The contributions of Kalleberg (2000, 2001), Ashford, George & Blatt (2007), Spreitzer, Cameron & Garrett (2017), have added to the understanding of non-standard work arrangements that had been hampered before by inconsistent definitions, inadequate measures and the paucity of comparative research (Kalleberg, 2000, p. 341). In this paper, we aim to further substantiate the literature on classifying non-standard work arrangements building on transaction cost economics (TCE), and to position platform work as a separate category of work in that classification. We consider the TCE combined law, economics and organization theory approach, as foundational to our understandings of why organizations allocate work as they do. Its central claim is that transactions will be handled in such a way as to minimize the costs involved in carrying them out. A transaction is a transfer of a good or a service and it is the unit of analysis in TCE (David & Han, 2003). Economizing on transaction costs involves choice among alternative modes of organization. A comparative institutional assessment of the properties of alternative modes thus supplants the conventional calculus of cost minimization. (Williamson, 1980, p.6). From a TCE perspective we argue that typically three distinct generic forms of governance in terms work arrangements are being distinguished: (1) hierarchy/ employment, (2) hybrid/co-employment, (3) and market/contract work. These categories correspond with the classification scheme described by Spreitzer et al (2017), building on Cappelli and Keller (2013). Their classification is based on distinctions about the sources and extent of control over the work process, the contractual nature of the work relationship, and the parties involved in the work relationship (p. 575) These scholars propose to classify all types of work arrangements in categories. The employment category is characterized by employer authority (e.g., standard employment contract, student and intern contract, international employment). The characteristic feature of co-employment is the triangular nature of the labor relation (e.g., interim, co-sourcing, payrolling). Contract work is typically defined by the absence of subordination (e.g., subcontracting, direct contracting). Scholarly (De Stefano, 2018; Prassl, 2018, 2015) and policy (Eurofound, 2020; OECD, 2019; ILO, 2016) research is still debating the nature of the labor relation when the algorithm is the boss like e.g., in platform work. In our paper we argue that platform-enabled work, that is fixed-term activities that organizations and consumers outsource to independent contractors with the help of online labor platforms (Kuhn and Maleki 2017; Meijerink and Keegan 2019) can be included as a fourth category to a classification model of work arrangements building on the work by Williamson (1991a, 1991b), Cappelli & Keller (2013), Spreitzer et al (2017), Cuypers et al (2021) Benkler (2017), Prassl (2018) and De Stefano (2018).

Employment	Co-employment	Contract work	Platform work
Full-time/part-time International Student/internships	Temporary agency work Co-sourcing Payrolling	Direct contracting Subcontracting	Fixed-term activities outsourced to independent contractors with the help of online labor platforms

Table 1: example of a classification of work in 4 categories with a non-exhaustive list of work arrangements.

Recent work by Cuypers et al. (2021) and Benkler (2002, 2006, 2017) seeks to bring transaction cost theory into the digital age. Benkler's version of TCE revolves around technology (Rindfleisch, 2019). Briefly, the scholar suggests that democratization of digital tools has enabled new forms of economic organization, which he refers to as social production (2002, 2006, 2017). Cuypers et al (2021) acknowledge technological advancement as well and argue that new business models like platforms raise questions pertaining to governance in a multiparty context. (p. 137) and identify platforms specifically as an opportunity for future research: does a technology platform represent an alternative form of governance? (p. 133). At about the same time the challenges of platform work are being discussed by legal scholars like Adams-Prassl (2018) and De Stefano (2018, 2019). These recent developments call for a reflection and discussion on the inclusion of platform as a generic form of governance or a specific form of market.

Reframing Leadership: Informal Leadership as Perceived by Managers in Technology

Tiina Leino, PhD researcher, University of Vaasa, Tervahovi 32, 65200 Vaasa, Finland

Contact person: Tiina Leino, University of Vaasa, tiina.leino@samk.fi

Introduction

To be successful in realising strategies and visions, organisations need to cultivate conditions that enable employees to take responsibility for their work and for the collective work to meet these aims. Informal leadership (IL) is an individual's influence over other people and the collective work without a formally appointed leader role. Both these collective conditions and IL are affected by formal management through their designated power positions in the organisations. Yet, research on the topic is scarce.

Purpose

To shed light on this organisational phenomenon, and IL literature as the contextual perspective and lens, this empirical study asks how formal management perceives and understands informal leadership in technology-based fields.

Method

The participants of the study are managers (13 male, 9 female) in the technology-based fields. From October 2022 to March 2023, twenty-two semi-structured interviews were conducted. On average, the interviewees had 20 years of working experience, and of that experience, 11 years in management positions. The interviews were planned to reveal the everyday interaction and influence between the managers and the informal leadership individuals.

Data analysis was conducted through inductive qualitative content analysis (QCA). The method offers the possibility to analyse phenomena with fragmented or little research and through the analysis dense findings are provided. The transcribed interviews were analysed in NVivo.

Results

The managers see informal leadership as beneficial and supporting their managerial work reaching even levels of co-leading and delegating. In addition, the managers see that IL is an approach to work by specific individuals, and not all can conduct IL. These specific individuals have the knowledge and personality to conduct IL. Also, the managers realise that their acceptance and support for IL in the workplace is essential for them to utilise it. Nonetheless, most admit not having thought about IL in a structured manner before. Nevertheless, it seems easy for them to recognise individuals conducting IL. Also, it is easy for them to talk about the IL phenomenon and its effects on themselves, the group, and the individuals.

Conclusions

This study provides new knowledge through its theoretical contributions. First, since informal leadership supports the managers' work, it has an impact on the organisational work. This is generated through the influence the IL individuals have on the managers, and through their collaborative leading. Second, IL is a rather unaddressed phenomenon in organisations. Interestingly, while the managers recollect several individuals utilising IL and how IL functions in everyday work, they mostly have not thought about IL before in a structured manner. It seems that IL is taken for granted in organisations. Third, the managers of this study see IL as a long-term process and phenomenon in and by specific individuals. So far, this aspect has not emerged in the studies of IL. In other words, this collaboration with formal leadership seems to take place continuously, e.g. not only in cases of disruptive events.

While organisations move to flatter structures, and simultaneously towards more independent and more collective ways of working, IL can contribute to this transition. Our findings provide interesting avenues for reframing organisational leadership considering IL and its influence and impact on collective work. This study suggests that supporting and empowering IL through formal management enhances leadership in organisations.

Chefskapet i ljuset av existentiell hälsa

Alina Lidén och Ulrika Westrup

Institutionen för tjänstvetenskap, Lunds universitet

Att vara chef är en komplex och mångfacetterad uppgift (Andersson et al. 2020; Sandahl & von Knorring 2023; Yukl, 2019; Velten et al. 2017). Chefers arbetsliv beskrivs med ord såsom ad-hoc, fragmenterad, stressfullt, med mera (Arman et al., 2012; Cregårda och Corin, 2019). Tid finns sällan att stanna upp och reflektera över sin arbetssituation vilket leder till en upplevelse att egna tankar, känslor och handlingar går inte ihop (Sandahl & von Knorring 2023). Detta syns inte minst i sjukskrivningsstatistiken som visar på en alarmerande ökning i antalet sjukdagar för chefer på grund av trötthet, ångest och depression (Andrén, 2018; Falck, 2023; Försäkringskassan, 2020; Previa, 2019).

Tidigare forskning har vanligtvis fokuserat på chefers ansvar för medarbetarna och verksamheten medan måendet i chefskapet har getts betydligt mindre uppmärksamhet (Barling och Cloutier, 2016; Lidén et al., kommande; St-Hilaire et al., 2019). Detta trots att tidigare studier i arbetslivsforskning visar att möjligheten till att samtala och reflektera om den egen existentiella hälsa (som är ett fundamentalt mänskligt behov) skapar en grund för välbefinnande som ger en buffert mot stress- och utmattningsproblematik (Sandahl & von Knorring 2023; Youssef & Luthans, 2007). Men, det finns fortfarande begränsad kunskap om hur måendet i chefskapet bättre kan stödjas för att kunna hantera existentiella och känslomässiga utmaningar. Vi menar därför att vi behöver sätta ljuset på hur existentiell hälsa skulle kunna vara en viktig beståndsdel i ett hållbart chefskap.

Studiens syfte är att öka kunskapen om hur samtal och reflektion kan organiseras för att stödja chefers existentiella hälsa. Studien bygger på sex fokusgrupper med 33 deltagare (chefer och HR-specialister samt företagshälsovård) totalt och fyra chefsamtal med en grupp bestående av sex chefer inom en svensk medelstor kommun. Vi kan konstatera att studien visar att chefernas möjlighet att tala om sitt mående i rollen som chef, är avsevärt begränsad och att det oftast är något som förbises eller åtminstone omgärdas av tystnad inom organisationen. Chefers mående ses om ett individualiserat problem. Även om orsakerna kan vara mångfacetterade, så ses lösningarna som till syvende och sist individens ansvar. Det stöd som cheferna efterfrågar är organiserade forum för nätverkande för att kunna prata och reflektera om hur man har det med sitt mående i sitt chefskap.

Kvinnors arbetsmiljö: utvärdering av ett program

Petra Lindfors pls@psychology.su.se

Inledning: Olika samhälleliga insatser och program har initierats för att främja hållbarhet och förebygga negativa konsekvenser såsom arbetsorsakade skador och besvär. Programmet Kvinnors arbetsmiljö, ett regeringsuppdrag som Arbetsmiljöverket genomförde under åren 2012 till 2014 är exempel på en sådan insats. Programmet inkluderade olika delar, däribland två olika projekt med fokus på tillsynsinsatser, nämligen Ergonomi i kvinnors arbetsmiljö (EKA) och Hållbar arbetsmiljö med kvinnor i fokus (HAK). Medan EKA fokuserade på ergonomiska faktorer hade HAK fokus på genus och jämförelser av kvinno- och mansdominerade verksamheter. Tidigare uppföljning och utvärdering har gjorts i direkt anslutning till programmets genomförande. Utöver det är det också angeläget att identifiera eventuella långsiktiga implikationer av den här typen av insatser. Ett sådant arbete har genomförts inom ramen för Myndigheten för arbetsmiljökunskap och den uppgift myndigheten har att utvärdera och analysera effekter av statliga insatser och initiativ.

Syfte: Den här utvärderingen undersökte om de insatser som genomförts inom EKA och HAK gett några långsiktigt bestående avtryck i form av erfarenheter, insikter och lärdomar. I det ingick att klargöra vilka villkor och förutsättningar som behövs för att inspektioner ska kunna bidra till en god arbetsmiljö.

Metod: Med utgångspunkt i projekten EKA och HAK identifierades verksamheter där vissa förändringar skett. Det slutliga urvalet inkluderade ett tillgänglighetsurval av verksamheter. Totalt ingick fem verksamheter från EKA-projektet och sex från HAK-projektet. Det datamaterial som utgjorde grund för kvalitativ innehållsanalys av tematiserande karaktär inkluderade inspektionsmeddelanden, protokoll och förelägganden. Utöver dokumentstudier genomfördes strukturerade intervjuer med verksamhetsföreträdare och inspektörer.

Resultat: Analysen pekar på att en del av de inspektioner som genomfördes inom EKA och HAK kan ha gett bestående avtryck. Samtidigt finns inga belegg för bestående avtryck i alla undersökta verksamheter. På ett övergripande plan verkar ett kontinuerligt och systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) vara en förutsättning för att en inspektion ska kunna ge bestående avtryck. Det framstår därmed som avgörande att arbetsgivare och den högsta ledningen kunnat ta till sig syftet med en inspektion och de implikationer som kommer av en inspektion. Utöver det är det nödvändigt att arbetet med de frågor och problem som identifierats prioriteras. Svårigheterna består i att bibehålla fokus över tid och åstadkomma långsiktigt bestående förändringar. Här finns variationer mellan EKA och HAK: medan EKA inkluderar konkreta metoder för bedömning verkar det vara svårare att upprätthålla genusperspektiv från HAK med jämförelser mellan kvinno- och mansdominerade verksamheter. Det verkar framförallt vara kopplat till metodiken där HAK kan uppfattas som mer abstrakt.

Slutsatser: Utvärderingen inkluderade bara ett fåtal av alla de verksamheter som ingick i EKA respektive HAK. Oavsett pekar utvärderingen på att inspektionsinsatser har potential att bidra till en god arbetsmiljö. Sammantaget ger resultaten inget underlag för att kunna dra några slutsatser om programmet Kvinnors arbetsmiljö, och då särskilt EKA och HAK-projekten, bidragit till att nå avsett och förebyggande mål. Det hänger samman med svårigheter att genomföra en långtidsutvärdering och pekar istället på vikten av att redan i ett tidigt skede, parallellt planera både insatser och utvärdering. Det är en avgörande insikt och lärdom av den här utvärderingen.

Förutsättningar, arbetssituation och meningsfulla arbetsuppgifter bland chefer i offentlig sektor

Petra Lindfors pls@psychologys.su.se (presentatör)

Martin Linge

Paulina Nordebrand

Inledning: Mening i arbetet är förenat med välbefinnande på medarbetarnivå och med organisatoriskt välmående. Medarbetare i chefsposition har som bärande representanter för den organisatoriska nivån en avgörande funktion i det dagliga arbetet med att bidra till att forma välmående organisationer och därigenom främja hållbarhet på organisations- och medarbetarnivå. För att det ska vara möjligt behöver chefer själva också rimliga förutsättningar för att utföra sitt arbete och en fungerande arbetssituation. Det är faktorer som kan främja upplevelser av mening i arbetet även bland chefer. Kunskapen om upplevd mening i arbetet och då särskilt i förhållande till mening i arbetsuppgifterna är dock begränsad. Det gäller särskilt för chefer.

Syfte: Föreliggande studie undersöker hur förutsättningar för arbetet och faktorer i arbetssituationen hänger samman med upplevelsen av mening i arbetsuppgifterna bland chefer i offentlig sektor. Ytterligare ett syfte är att undersöka om resultaten är jämförbara över tid.

Metod: Självskattningar avseende olika aspekter av arbetet samlades in i samband med kort digital medarbetarenkät bland tjänstepersoner med anställning hos en stor arbetsgivare i offentlig sektor. Data samlades in under tre på varandra följande år. Föreliggande analyser baseras på självskattningar från mellan 130 till 160 kvinnor och män i chefsposition. Utöver beskrivande statistik genomfördes hierarkiska regressionsanalyser där mening i arbetsuppgifterna var beroende variabel. Separata analyser gjordes för respektive år.

Resultat: Cheferna rapporterade genomgående goda förutsättningar för sitt arbete, en god arbetssituation samt en hög grad av meningsfullhet i sina arbetsuppgifter. Endast smärre variationer framkom mellan de tre olika åren. Individfaktorer som ålder och kön hade inget genomgående systematiskt samband med mening i arbetsuppgifterna. Även om det fanns samband mellan förutsättningar för arbetet, arbetssituation och mening i arbetsuppgifterna visade resultat från de hierarkiska regressionsanalyserna att det huvudsakligen var arbetssituationen som spelade roll för upplevd mening i arbetsuppgifterna. Utöver betydelsen av arbetssituationen verkade förutsättningar för arbetet vara av mindre vikt. Det kan hänga samman med svårigheter att rent mättnässigt separera förutsättningar för arbetet från arbetssituationen som sådan.

Slutsatser: Resultaten visar tydligt att cheferna upplever sig ha en hög grad av mening i arbetsuppgifterna. Den upplevelsen är tydligt förenad med en god arbetssituation. Avsaknaden av systematiska samband mellan individfaktorer som kön och ålder i förhållande till mening i arbetsuppgifterna kan hänga samman med att chefsgruppen är förhållandevis homogen med avseende på dessa faktorer. Även om uppgifter som samlats in i samband med en medarbetarenkät kan utgöra grund för värdefulla analyser kräver nyanserade slutsatser mer finmaskig information. Det behövs exempelvis för att klargöra i vilken grad chefers upplevelser av mening hänger samman med medarbetares upplevelser av mening i arbetet. Likväl pekar resultaten på att chefer i offentlig sektor upplever hög grad av mening i arbetet. Det är i sig ett viktigt resultat.

Medierande Processer i det Sociotekniska Systemet

Erik Lund*, Jan Johansson och Joel Lööv

*Korresponderande författare. E-mail: erik.lund@ltu.se

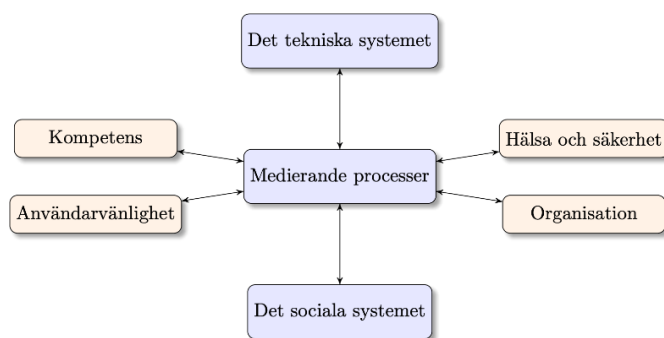
Medförfattare: jan.johansson@ltu.se; joel.lööv@ltu.se

Introduktion Den sociotekniska skolan har sina rötter i Trist and Bamforth (1951), en studie som utforskade hur ett effektiviseringsinitiativ för underjordsbrytning av kol, känt som ‘the longwall method’, fick kontraproduktiva effekter. Detta system effektiviserade inte bara arbetet utan det förändrade även många av de sociala strukturer som fanns på arbetsplatsen. Detta var startskottet för den sociotekniska skolan (Mumford 2006), som bygger på en uppdelning mellan det tekniska och det sociala systemet (Carayon et al. 2015), med huvudtesen att båda dessa system måste optimeras för att hela arbetssystemet ska fungera optimalt. Utöver detta finns även ett antal sociotekniska design principer (Cherns 1976), som bygger på värden kring demokrati på arbetsplatsen och en humanisering (av arbetet) genom omformade av arbetsuppgifter (Mumford 2006).

Således kan den sociotekniska skolan betraktas vila på två grundsatser. En teoretisk och en normativ. Ur den normativa följer råd och rekommendationer kring faktorer för optimeringen av det sociotekniska systemet (både det tekniska och det sociala). Denna del av sociotekniken har grundligt testats och utvecklats i tidigare forskning, se Mumford (2006) för en historisk genomgång. Givet den senaste tidens intensiva tekniska utveckling kan det kan vara på sin plats att se över den teoretiska delen av sociotekniken, vilket denna studie syftar till att göra.

Syfte Genom att fokusera på den teoretiska grundsatsen av sociotekniken syftar vi till att bidra med en förfinad modell som kan användas för optimering av det sociotekniska systemet.

Metod Arbetet bygger på en tematisk analys, i enighet med Braun och Clarke (2006), av fem workshops som gjordes med utvecklare och designers av autonom teknik för gruvindustrin. Denna studie utfördes inom ramen för NEXGEN-SIMS projektet (www.nexgensims.eu).



Figur 1. Analytisk modell av det sociotekniska systemet

Resultat Figur 1 visar en konceptualisering av resultatet från analysen av det empiriska materialet. Modellen bör betraktas som en analytisk modell. Modellen visar ett tillägg till det tekniska och det sociala systemet som vi benämner som ‘Medierande processer’. De medierande processerna är faktorer som ligger mellan det tekniska och det sociala systemet, vars funktion är nödvändig för smidig interaktion mellan dessa system. Från ena hållet faktorer som är nödvändiga för att människan ska bemästra tekniken, och i andra riktningen anpassningar av tekniken på människans villkor. Vårt empiriska material visade på fyra medierande processer: Kompetens och utbildning, användarvänlighet, hälsa och säkerhet samt organisation, vilket inkluderar både företagsorganisatoriska faktorer och organisation av arbete.

Slutsatser Modellen är en vidareutveckling av den traditionella sociotekniska teorin som ger en mer detaljrik analys vilket förbättrar förutsättningar för effektiv optimering av det sociotekniska systemet. Modellen är också möjlig att tillämpa utan de traditionella sociotekniska principerna, och blir således politiskt neutral.

First-line managers span of control in hospital settings.

Karin Lundin, Maria Engström, Annika Strömberg, Marit Silén, Bernice Skytt

Faculty of Health and Occupational Studies, University of Gävle, Gävle, Sweden and Department of Public Health and Caring Sciences, Uppsala University, Uppsala, Sweden

Background

Span of control (SOC) has been used as a description of the number of individual employees that a manager is responsible for and is often used for assessing first-line managers (FLMs) scope of responsibilities. However, there are arguments that SOC should include more factors than the number of direct reports to illustrate the diversity and complexity of FLMs' responsibilities in hospital settings. Mentions of being an objective instrument including such factors have been made of 'The Ottawa Hospital Clinical Managers Decision-Making Tool' (TOH-SOC) which includes three decision-making categories: unit-, staff- and program-focused. The unit-focused category includes two indicators: unit complexity and material management. The staff-focused category includes four indicators: volumes of staff directly reporting to the FLM, autonomy of the team, staffing stability, and diversity of staff. The program-focused category includes two indicators: diversity and budgetary responsibilities. The TOH-SOC tool is referred to in both international reviews and Swedish reports as an instrument for assessing FLM's scope of responsibilities, but published results from using it are limited. Hence, there is a need to further test the instrument's validity, reliability, and generalizability in different settings and countries.

Aim

The aim of this study is to investigate how the TOH-SOC describes the span of control of hospital first-line managers at medical and surgical units in Sweden and what descriptions and reflections first-line managers have regarding the instrument's content validity and clinical usefulness.

Methods

A mixed method design with an explanatory sequential approach is used and includes three stages; the first is quantitative data collection and analysis, the second is asking how the results from stage one can be used in stage three, which, last and ongoing, includes a quantitative and qualitative data collection and data analysis. The participants in stage one were drawn from a randomized sample of Swedish hospital FLMs at medical and surgical units, and in stage three, the participants consisted of a subsample of FLMs included in stage one. Descriptive statistics are used to describe respondents' demographics and their span of control. From the interviews, quantitative and qualitative viewpoints on the TOH-SOC is analyzed with the standard method for computing an item-level content validity index (I-CVI) .78 or higher and qualitative content analysis.

Results

Results from the first stage showed how the majority out of the total 33 FLMs scored as having an appropriate span of control, according to the scoring guidelines described in the TOH-SOC tool. Although the results from the first stage are in line with earlier research, questions for clarification regarding the instrument have been identified. These questions, along with initial results from the second and last stage, identifying how norms differ between the origin of the instrument and the Swedish context, imply a need to further test and develop the instrument to be relevant in hospital contexts and, in particular, Swedish hospital medical and surgical units. More detailed results will be presented later this year.

Examining Sustainable Employee Engagement and Recommendation Propensity: Insights from Two Municipalities in Northern Sweden

Pär Löfstrand, Erika Wall, John Selander, Mikael Nordenmark, Stig Vinberg

Mittuniversitetet

This study explores the interplay between sustainable employee engagement and employees' willingness to recommend their workplaces in two municipalities. The study forms part of an extensive interdisciplinary research project in collaboration with two municipalities located in the northern part of Sweden. The analyses are based upon quantitative data of survey responses from questions about sustainable employee engagement and employees' willingness to recommend the municipality as an employer to their acquaintances. In total, the dataset encompasses responses from approximately 11,000 co-workers and managers in the two public sector organizations (municipality A 6020, - municipality B, 4991 employees).

Sustainable employee engagement is construed along three dimensions: motivation, leadership, and management, - each underpinned by three variables. These dimensions are examined individually and combined in a so-called HME index. Additionally, the study evaluates employees' perceptions of the social work environment through four inquiries, alongside their assessments of workload balance via three inquiries. The propensity to recommend the organization is quantified using the so-called net Promoter Score, measured through a singular query regarding employees' willingness to recommend their employer to acquaintance on a scale of 010.

Preliminary findings reveal strong intercorrelations between the indices for motivation, leadership, and management facets, with the tree-factor model elucidating over 75 percent of the variance. Regression analyses further underscore the significant association between employees' inclination to recommend their employer and their perceptions of sustainable employee engagement, work satisfaction and acceptable workload.

Categorizing employees according to the theoretical model of the net Promotor Score scale elucidates nuanced distinctions. Ambassadors, exhibiting the highest propensity to recommend, demonstrate markedly elevated scores across motivation, leadership and management dimensions compared to passively satisfied individuals, who in turn, surpass critics- the cohort displaying the lowest endorsement willingness. Preliminary findings also hint at disparities based on organizational hierarchy (managerial vs non-managerial roles) and gender. Managers tend to exhibit higher ratings across all dimensions except reasonable workload. Genderbased differentials manifest wherein men are more inclined to recommend their employers and perceive superior leadership compared to women. Moreover, men tend to perceive the social work environment better and workload as more reasonable, whereas women demonstrate higher perceptions of management.

Through additional studies within the project, encompassing individual interviews and focus group discussions built upon the quantitative findings. We aim to delve deeper into the dynamics of employee engagement and willingness to recommend across different occupational categories within the municipal sector.

Daily leadership's influence on employee well-being and attendance: A study in the Danish eldercare

Ann-Kristina Løkke & Marie Freia Wunderlich, aklm@mgmt.au.dk, Department of Management, Aarhus University, Denmark

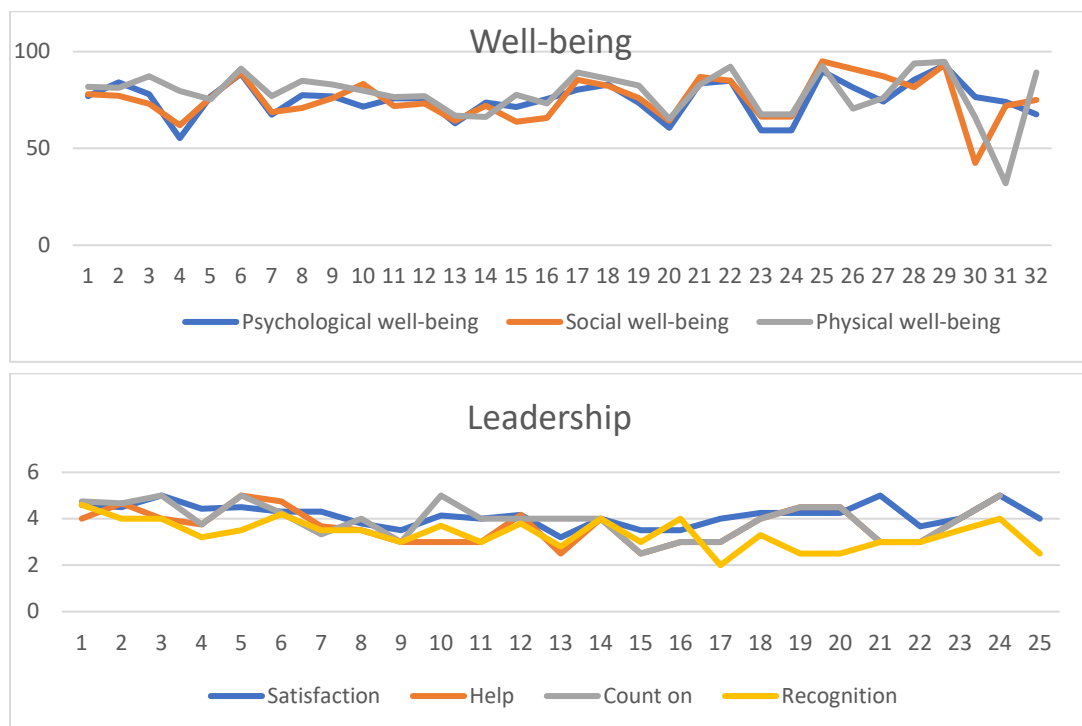
Introduction Establishing sustainable employment, where employees experience good health and well-being while maintaining productivity, poses a challenge for many organizations (Roczniewska, Smoktunowicz et al. 2022). This is especially vital in the public long-term care sector, where it significantly helps alleviate widespread labor shortages. Therefore, effective management of healthcare workers is crucial also due to the well-known issue of poor attendance behavior among professionals. Previous research shows that leadership affects followers' attendance behavior (Løkke 2022). However, these current studies have limited insights as they overlook daily changes in leadership and the corresponding reactions.

Purpose Addressing a call for more diary studies on attendance behavior (Ruhle, Breitsohl et al. 2020), we investigate if daily social support from leaders influences followers' well-being, presenteeism, and absenteeism.

Method The study, conducted from 2023-2024 among healthcare workers in five municipal eldercare units, includes a baseline and a diary study. Employees and managers received daily questionnaires on their phone. To accommodate work on weekends and midweek days off, respondents were asked to complete the questionnaire on minimum five days over four weeks (cf. Breevaart, Bakker and Demerouti 2014). Validated scales were used and analyzed by multilevel structural equation model.

Results This abstract reports findings from a single eldercare unit involving 24 employees and 196 observations. Presenteeism occurred in 24% of instances, with 19 related to mental diseases, 31 to physical diseases, and 3 related to more social reasons. Two individuals were absent due to illness (three days in total). Respondents indicate, in 34% of cases, that they have had thoughts about being absent from work to some degree.

The figure illustrates dynamic changes in psychological, physical, and social well-being, with these dimensions fluctuating together. Regarding leadership, respondents indicate in 47% of cases that they have had contact with their manager, with 37% having personal rather than digital contact (e-mail, phone). The figure depicts dynamic satisfaction with leader and social support, including the ability to seek help, rely on the supervisor in difficult times, and receive recognition for work.



More in-depth findings with the whole sample will be presented at the conference.

Possible conclusions Findings underscores the dynamic nature of leadership and its potential influence on followers' well-being and attendance behavior, offering insights into detailed causal processes, including possible trade-offs between health and motivation. This is important for securing sustainable employment.

Experiences of cultural activities in a working life setting – A qualitative study of cultural activities from an employee perspective

Lars Magnell, PhD student, Karlstad university, Lasse.Magnell@kau.se

Camilla Kylin, PhD in Work and Organizational psychology, Karlstad university, Camilla.Kylin@kau.se

Many employees in Sweden perceive occupational stress. There is a vast body of research on stress factors. Further research is needed on possible strategies for recovery in working life settings. In the last decades research on the impact of cultural activities on health and well-being has grown, and some studies point at the possibility of cultural activities being a strategy for creating a sustainable working environment (Horwitz, Grape Viding, Rydwick, & Huss, 2017). The current study investigates the impact and experiences of cultural activities within a working life setting in a city in Sweden.

Ten interviews were conducted with knowledge workers within two organizations, of which seven were women and three were men. Two of the participants had a managerial position and the other participants had administrative or academic positions. The cultural activities varied from e.g. attending a concert, going to the theater, or participating in a song and dance workshop.

The interviews were analyzed by a thematic analysis and the following themes emerged: Social effects (the social value of taking part in joint cultural activities with colleagues and co-workers outside of work itself; The importance of the actual content of the activity (the substantive value of culture and cultural activities; Conversations and communication in the workplace generated by joint cultural activities as well as; Time and availability (in relation to the workplace as context).

The results showed positive social effects such as perceived well-being among the participants, a feeling of belonging and a more relaxed working environment. Participants also perceived that taking part in cultural activities together with colleagues lead to increased communication at work, including non-work related topics, which in turn opened up for collaborations, enhanced creativity and a sense of innovative working climate. The results thus indicate that encouraging and creating opportunities for participation in cultural activities can be a way to create sustainable working lives and work environments.

Keywords: Cultural activities, working life setting, well-being, working environment

Chefsperspektiv på möjligheter och hinder i individuell lönesättning

Sofia Malmrud (sofia.malmrud@psychology.su.se), Helena Falkenberg (hfg@psychology.su.se), Petra Lindfors (pls@psychology.su.se), Johnny Hellgren (jhn@psychology.su.se) & Magnus Sverke (magnus.sverke@psychology.su.se)

Inledning: Idag förekommer individuell lönesättning i nästan alla sektorer på den svenska arbetsmarknaden. I den individuella lönesättningen har chefer det huvudsakliga ansvaret för att implementera och hantera den specifika lönesättningsprocess som används i en organisation. Det innebär att chefer under processen ska klargöra grunden för den prestationsbedömning som görs, formulera mål, ge återkoppling på arbetsprestation, genomföra prestationsbedömningar, fatta beslut om fördelning av potentiella löneökningar enligt lokala organisatoriska kriterier och kommunicera beslut angående lönesättningen i individuella lönesamtal med medarbetare.

Kunskapen kring chefers upplevelser av lönesättningsprocessen är dock begränsad då merparten av den befintliga löneforskningen kommit att fokusera på medarbetare. Den forskning som finns visar dock tydligt att lönesättande chefer står inför flera utmaningar. Likväl saknas kunskap om chefers övergripande upplevelse av lönesättningsprocessen.

Syfte: I studien undersöktes hur lönesättande chefer upplevde arbetet med individuell lönesättning. Mer specifikt riktades fokus på att identifiera vilka möjligheter och hinder lönesättande chefer upplevde i sitt arbete med lönesättning.

Metod: Studien baserades på intervjudata från sju gruppintervjuer med lönesättande chefer (N = 28) från fyra olika företag. För gruppintervjuerna användes en halvstrukturerad intervjuguide som inkluderade sex övergripande områden (prestation, bedömning, stöd och utbildning, rättvisa och legitimitet, prestationsbaserad lön och motivation, farhågor och problem) som behandlades under varje intervju. Det transkriberade intervjudatamaterialet analyserades med tematisk analys.

Slutsatser: Den tematiska analysen resulterade i tre övergripande teman där vart och ett också hade ett antal underteman. De tre övergripande temana benämndes 1) Förutsättningar för lönesättningen, 2) Bedömning och återkoppling samt 3) Belöna prestationer. Dessa tre teman var distinkta men ändå nära sammanlänkade och kan liknas vid kuggar i ett hjul, där varje tema behöver finnas för att helheten ska fungera. Det betyder att det finns ett ömsesidigt beroende. Som väntat framkom att chefernas centrala uppgift vid individuell lönesättning bestod i att bedöma medarbetares prestationer och utifrån den bedömningen fördela löneökningar. Det innebär att en chef behöver förmedla till varje medarbetare att hen är ”såhär bra” och ”värd såhär mycket”. Vidare belyste studien olika utmaningar i arbetet med att belöna medarbetares prestationer. Dessa utmaningar illustrerar konflikten mellan de intentioner som ligger till grund för hur en lönesättningsprocess är tänkt att fungera – att etablera en tydlig koppling mellan lön och prestation – och svårigheter i att agera i enlighet med sådana intentioner.

Säkerhetskultur och säkerhetsbeteende som förebygger risker i militär verksamhet –en systematisk kunskapssammanställning

Jason Martin, Linköpings universitet, jason.martin@liu.se

Mattias Elg, Linköpings universitet, mattias.elg@liu.se

Monica Kaltenbrunner, Myndigheten för arbetslivkunskap, monica.kaltenbrunner@mynak.se

I en omvärld som präglas av tilltagande kriser och påtagliga förändringar i det globala säkerhetslandskapet (cf. Säkerhetspolisen, 2024) blir god säkerhetskultur som främjar goda säkerhetsbeteenden inom militära organisationer ytterst central. Det är avgörande för förmågan att hantera risker samt minska antalet tillbud och olyckor vilket främjar en god arbetsmiljö i verksamhet som inbegriper militära medel. Säkerhetsarbete är komplext och tidskrävande och berör, på olika sätt, flera systemnivåer vilket gör det utmanande att studera. Hur säkerhetskultur påverkar säkerhetsbeteenden är dock ett sätt att försöka förstå de faktorer som främjar säkerhet i militär verksamhet.

Enligt Arbetsmiljöverket (2024) omfattar begreppet *säkerhetskultur* de attityder, uppfattningar och värderingar som chefer och anställda har om säkerhet och arbetsmiljö (se även Alvesson, 2012; Choudhry et al., 2007; Guldenmund, 2000; Wiegmann et al., 2004). Det närliggande begreppet *säkerhetsklimat* (Börjesson et al., 2011; Neal & Griffin, 2002; Schüler & Matuszczyk, 2019; Zohar, 1980) kan sägas vara en stämningsindikator och "ögonblicksbild" i form av de förväntningar, tolkningar av och uttryck för den säkerhetskultur som finns i organisationen.

En god säkerhetskultur, vilken uttrycks i ett gott säkerhetsklimat, syftar till att skapa förutsättningar för att goda *säkerhetsbeteenden* utvecklas. Det i sin tur leder till ökad möjlighet att främja en god arbetsmiljö genom att förebygga och minska antalet tillbud och olyckor. Denna kunskapssammanställning fokuserar på att undersöka vilka interventioner, arbetssätt och metoder samt vilka individuella, grupp- och organisatoriska faktorer som främjar god säkerhetskultur och därmed goda säkerhetsbeteenden i militär verksamhet. Resultatet sammanfattar kunskapsläget för att ge en aktuell helhetsbild och identifiera behov av framtida forskningsstudier.

Syftet med kunskapssammanställningen är att, på uppdrag av Myndigheten för arbetsmiljökunskap, sammanställa aktuell forskning om säkerhetskultur och säkerhetsbeteende inom militära verksamheters arbetsmiljöer i Sverige och andra jämförbara länder.

Kunskapssammanställningen bygger på en systematisk litteraturgenomgång av tidigare empiriska studier med ett västligt perspektiv. Totalt identifierades 1 808 artiklar och efter gallring utifrån relevans, fokus och kvalitet återstod 42 artiklar. Av dessa inkluderades 25 artiklar i det empiriska underlaget, de övriga 17 artiklarna valdes att ingå i bakgrunds- och diskussionsavsnitten.

Resultatet pekar på fem teman vilka påverkar säkerhetsbeteenden och den faktiska säkerheten i militär verksamhet.

I ett tema betonas vikten av ett positivt säkerhetsklimat som påverkar individens beteende och minskar incidenter. Det andra temat fokuserar på strukturella förutsättningar och behovet av övervakning och monitorering av aktiviteter i systemet för att främja öppenhet och flexibilitet.

Det tredje temat belyser säkerhetsbeteenden som påverkas av erfarenhet, psykisk hälsa och personliga egenskaper. Tema fyra framhäver vikten av ledarskap, där en kombination av transformativa och transaktionella ledarstilar, i samklang med ett positivt säkerhetsklimat, leder till bättre säkerhetsbeteenden.

Det femte temat betonar bland annat vikten av en struktur med prestigelös kunskaps- och erfarenhetsspridning samt en stödjande lärkultur vilket anses positivt för säkerhetsbeteenden.

Sammantaget pekar forskningen på att dessa teman utgör centrala komponenter för att förstå komplexiteten i hur säkerhetskultur och goda säkerhetsbeteenden främjas utifrån ett systemperspektiv, samt att säkerhetskultur och säkerhetsbeteenden som har den skarpa huvuduppgiften i fokus borde vara en kärna för alla militär praktiker i all militär verksamhet.

Digitalization, new governing ideals and professional crisis:

On digitalization, clashing institutional logics and professional transformation within Higher Education

Christina Mauléon christina.mauleon@gu.se

Angelica Börjesson angelica.borjesson@hb.se

Sara Hjelm Lidholm sara.hjelm_lidholm@hb.se

One of the cornerstones of the welfare system is education, and not least higher education institutions (HEI's) have historically been seen as a guarantee for independent knowledge and as a foundation for democracy. In Sweden HEI's educate approx. 370 000 students annually, and employs approx. 80000 people, of which 39000 are teachers and researchers. Higher education is thus the largest employer within the Swedish state sector employing ca 30% of all government staff in Sweden.

Organizations undergo continuous changes, sometimes these are well planned and thought through but sometimes they arise as a result of pandemics, economic crises or as a result of new emerging technologies. When organizations undergo unplanned or less well-planned changes professional crises may arise, by which we mean is when the profession is challenged, and reshaped in which the balance i.e between technology, power and gender may be altered.

As a result of Sweden's digitalization politics, which declare how Sweden shall be the best in the world on using digital possibilities are public sector organizations now being digitalized at a rapid pace. The question is how does this affect professions' autonomy and room for action?

The study aims at investigating the way digital administrative tools, play a part in the governance of HEI's, and what consequences this has for teacher and researchers in their day-to-day work practice.

Digitalization is often seen as the solution for both increased efficiency and improved quality in organizations and the market offers a huge variety of digital management systems, all which promise improved efficiency, management and control.

The intentions of digitalization initiatives are often underpinned by good intentions such as efficiency, improved quality, and equality in authority decisions. At the same time, we find examples of when digitalization initiatives miss its target and instead unintended consequences and problems occur which can only be solved by professional officials. The solution to solving such unintended consequences thus lies within the professional judgement. This digitalization paradox could redefine the profession, but whether the profession is strengthened or weakened in its autonomy is an empirical question.

Building on a case study we highlight this paradox with examples from universities and colleges. In our examples, we see how the professional judgment needs to be given space when using digital management systems within universities. Teachers may thus through their experience, and context-specific competence interpret and analyze the results the digital management systems generate. We find in our examples how the professionals' competence and experience is necessary when organizations pursue an efficient and quality-assured organization in which digital management systems can play an important supportive role.

Distansarbete för alla?

En studie om plats och norm för anställda med funktionsnedsättning

Millmark, S

Inledning

Enligt WHO (2022) har ca 16 % av jordens befolkning någon form av funktionsnedsättning. Arbete hemifrån har ökat under de senaste åren, vilket har skapat nya utmaningar för organisationer att ta hänsyn till. Distansarbete är väl utforskat, men inte med fokus på anställda med funktionsnedsättning. Målet med föreliggande studie är därför att bidra med ny kunskap för att minska det kunskapsgapet.

Syfte

Syftet med studien är att undersöka distansarbetets betydelse för tjänstemän med funktionsnedsättning. Mer specifikt undersöks kritiskt arbetets utförande utifrån plats och norm.

Metod

Datainsamlingsmetoder består av en kombination av fotobaserade intervjuer, dagboksanteckningar samt semistrukturerade intervjuer, vilka har analyserats utifrån en tematisk analys (Braun & Clarke, 2006). Inkludering, arbetsanpassning och avslöjande är teoretiska utgångspunkter i studien. Utöver detta diskuteras även Ideal Worker (Acker, 2006). Studien är finansierad av FORTE, och genomförs i kommunal sektor med HR, chefer och medarbetare med funktionsnedsättning. Totalt har tio personer deltagit i studien, varav två av dessa har bidragit både utifrån sin roll som chef och utifrån att själv ha en funktionsnedsättning.

Resultat

Studien visar att anställda med funktionsnedsättning upplever att det finns både för och nackdelar med att arbeta hemifrån. Att ha möjlighet att arbeta hemifrån upplevs fördelaktigt särskilt som ett sätt att spara energi och få återhämtning, vilket ibland leder till minskad sjukskrivning. Att arbeta hemifrån upplevs också positivt i det att en del kan dölja sina funktionsnedsättningar och därmed undvika stigma. Det krävs dock fungerande självledarskap, struktur och strategier för att klara av att arbeta hemifrån.

I studien framträder flera betydelsefulla normer kring identitet, förväntningar och prestation. Det finns exempelvis höga förväntningar och krav i arbetet, där organisationen inte alltid har förståelse för att en person med funktionsnedsättningar får lägga extra mycket energi för att vara som andra. Medarbetare kan uppleva sig bli värderade efter insats och prestation i relation till en normalfungerande kollega.

Slutsats

Medarbetare tar ansvar för sin funktionsnedsättning och skapar egna strategier på individnivå. Vissa medarbetare använder arbete hemifrån som en strategi för att hantera sin arbetsmiljö och sin funktionsnedsättning. Hos chefer finns eventuell kompetens på individnivå, förvärvat genom personliga erfarenheter. HR arbetar inte aktivt med frågor gällande funktionsnedsättning. Det saknas kompetens och strukturer i organisationen för att möta medarbetare med olika behov.

Kontakt: Suzanne.millmark@kau.se

Referenser:

Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, 20(4), 441-464.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.

World Health Organization (2022). *Disability*. [Disability \(who.int\)](https://www.who.int)

Nurses' prospects for a sustainable working life are very worrying - a longitudinal mixed method study in Sweden

Cicilia Nagel*, cicilia.nagel@hkr.se; Albert Westergren, albert.westergren@hkr.se; Petra Nilsson Lindström, petra.nilsson@hkr.se; Kerstin Nilsson, kerstin.nilsson@hkr.se

Introduction

It is a well-established fact that we have a shortage of nurses', not only in Sweden but also in the rest of the world. The WHO estimates that we will have a global shortage of 5,9 million nurses in 2035. Over the past decade nurses have had to work with limited resources and under a lot of stress, with the pandemic the working situation for many nurses became dire thus causing many nurses to leave their workplace and profession. One of the reasons nurses are leaving are due to working conditions and since a decent workplace is one of the UN:s goals for 2030 this is an important area to research.

Purpose

To understand which factors that affects nurses' work situation and health, and to come up with suggestions for measures for a sustainable workplace.

Method

A mixed method, with longitudinal survey in the Swedish region of Skane in 2017 and 2020 with logistic regression analysis. Followed by semi structured in-depth interviews in May and October-November 2023 with nurses who worked during the Covid-19 pandemic, analyzed with abductive content analysis. The SwAge-model which consists of nine impact and determinant areas was used as an analysis model.

Results

The quantitative longitudinal results show that a lack of joy in the daily work, an increased workload and lack of support from co-workers increased the association to work-related mental-health diagnoses. There was a potential causality between nurses not being able to cope with physical work demands, accumulating work tasks as well as a lack of recuperation between work shifts, and nurses' work-related mental health diagnoses three years later. Preliminary results from the in-depth interviews strengthens the longitudinal results.

Conclusion

It is important to have a comprehensive view on nurses' work situation, all nine determinant areas described in the SwAge-model need to be functional for nurses to be able to continue working. By examining nurses' work situation and health using mixed methods strengthen the results showing that there is an urgent need for interventions to support nurses' well-being for a continued sustainable working life.

Därför kan, vill och orkar vi! Tillvaratagande, analys och utveckling av åtgärder för att vända trenden och minska risken för ohälsa och personalflykt inom hälso- och sjukvården.

Kerstin Nilsson

Professor, Docent & Dr.med.vet. i folkhälsovetenskap epidemiologi, samt Docent & Fil.Dr. i arbetsvetenskap

Högskolan Kristianstad & Lunds universitet

www.swage.org

kerstin.nilsson@med.lu.se & kerstin.nilsson@hkr.se

Sandra Jönsson

Fil.Dr. i Psykologi, Docent i psykologi

Lunds Universitet,

sandra.jonsson@soc.lu.se

Helene Ekfors

Leg. Sjuksköterska, Doktorand

helene.ekfors@med.lu.se

Introduktion

Hälso- och sjukvården i Sverige är en av de största arbetsgivarna, men utmaningar som rekryteringsproblem, tidiga pensionsavgångar och hög sjukfrånvaro på grund av arbetsorsakad ohälsa bland personalen pekar på behovet av åtgärder för att göra den till en frisk och hållbar arbetsplats. Samtidigt finns det verksamheter inom sektorn där personalen aktivt söker sig för att arbeta, och dessa verksamheter framstår som välfungerande eftersom personalen trivs och stannar kvar.

Syftet med projektet är att ta vara på kunskap och vidareutveckla åtgärder för välfungerande och attraktiva verksamheter inom hälso- och sjukvården, till förmån för spridning och utveckling av ett arbetsliv där fler kan och vill arbeta ett helt arbetsliv.

Metod:

Kvalitativ studie: Under år 2024 pågår aktionsforskningsmetoden forskningscirkel med sjuksköterskor, undersköterskor och enhetschefer från fem välfungerande verksamheter, inom fem olika verksamhetsområden och från fem olika städer/orter, samt HR-strateger och forskare. Genom samskapande med praktiken i forskning tillvaratas välfungerande initiativ och koncept vilka dels har utvecklats underifrån i verksamheten, dels har implementerats uppifrån i verksamheterna. Forskningscirkeln medverkar till lärande, kunskapsgenerering och ett utbyte av praktiska erfarenheter och teoretiska kunskaper mellan verksamheternas medarbetare, enhetschefer, HR och forskare.

Kvantitativ studie: Longitudinell undersökning med en kohort om 23 000 medarbetare inom hälso- och sjukvården vid baslinjeundersökning våren 2017, uppföljning utifrån extremlastning av hälso- och sjukvården, dvs. under Covid-19 pandemins andra våg höst/vintern 2020, sjuårsuppföljning våren 2024. Analys av kohort datan inom detta projekt avser att identifiera friskfaktorer för ett friskt och hållbart arbetsliv. Resultaten från analysen kommer att reflekteras och diskuteras inom forskningscirkeln. Dessutom kommer data om anledning till att medarbetare slutar sin anställning inom hälso- och sjukvården att reflekteras och analyseras inom forskningscirkeln.

Cultural incubators and the organizing of a field for sustainable creative work

Hanna Borgblad, Postdoctoral researcher, School of Business, Economics and Law, University of Gothenburg

Maria Norbäck, Associate Professor, School of Business, Economics and Law, University of Gothenburg

Elena Raviola, Professor in Design Management, University of Gothenburg

Introduction This paper aims at exploring how organizational actors are engaged in constructing a coherent organizational field of cultural incubators, through which they may coach and develop cultural workers into sustainable businesses in which the precarious nature of cultural work can be reduced. The study is based on a qualitative study of creative incubators in Sweden and their national association Creartive, representing creative incubators in Sweden. The role and practices of incubators and of their national association are analyzed here to identify the institutional work of these actors to create a new organizational field in which a more sustainable way of doing creative work can be achieved. Our preliminary findings show a significant engagement in processes of typifying creative incubators and creative workers (make them alike as a “type”) and at the same time of differentiating them.

Previous studies of cultural work and cultural incubators Work in cultural and creative industries has attracted the attention of scholars (Banks 2017; Cohen, 2016; Gill 2002; Gill and Pratt 2008; Hesmondhalgh and Baker, 2013; Scharff, 2016; Wing-Fai, 2015) who describe cultural and creative work as passionate commitment and a form of passionate work (McRobbie, 2018; Bennet 2018). However, this passion comes with challenges; cultural work tends to be temporary, intermittent, and precarious, lacking long-term job security. The workload is characterized by long hours and “bulimic work patterns” (Gill, 2002), involving feast/famine cycles. Blurred boundaries between work and leisure, coupled with low, unpredictable, and irregular remuneration, further characterize this kind of work. Intense competition necessitates a blend of bohemianism and entrepreneurship to make a living. Work environments often lack formal structures, embracing informality and distinct social dynamics. The industry's young workforce, influenced by precarious conditions, faces profound insecurities related to job search and financial stability. In the light of this, in depth empirical studies of cultural incubators highlight an important, but often less publicly visible or even formal acknowledged function of these incubators: namely providing psychological support and care to cultural workers facing a precarious work situation. As Munro (2017) points out, the individualized nature of cultural and creative work, makes this kind of support important, at the same time as funding for such care work is non-existent. Instead, such care and emotional support are intermixed and “hidden” in the remunerated business and entrepreneurship work that incubators offer creative workers. Furthermore, also the cultural incubators face substantial economic difficulties, as ad hoc time-limited funding models make their operations difficult and unstable.

Our study: Cultural incubators in Sweden In the recent decade, the field known as cultural and creative industries (CCI) has developed in Sweden and constitutes a growing market (Tillväxtverket, 2018). CCI firms work within sectors such as music, visual arts and crafts, architecture, fashion and design, media and advertising, performance arts, literature, film and photography, and gaming experiences. Referring to CCI as one specific market/field/industry is complicated, however. Apart from the multitude of sub-sectors, the various firms constituting CCI differ in aspects such as business goals, work processes, customers, and income. What is claimed to unite them is their contribution to creating cultural value (c.f. Tillväxtverket, 2018) and that they are situated on the border between commercial and artistic work (Creartive, 2021a). In 2021, the non-profit organization Creartive was founded by 7 incubators to work as an industry association “for the multidisciplinary incubators for art and creative industries in Sweden” (Creartive, 2021b). Since 2021 they have grown and now include 12 incubators and a total of around 400 associated start-up companies and creative workers. This paper is based on a qualitative study of Creartive and its member-incubators. We conducted interviews with cultural incubators that are members of Creartive and collected documents about Creartive as an organization, including its processes and funding applications. *Preliminary directions for discussion* The work performed by the among Swedish cultural incubators imply institutional work of making incubators similar and legitimize this “type” towards policy, funders and cultural workers, while at the same time keeping them different and unique for different parts of the country and of the field. Our initial analysis, thus, shows interesting insights in processes of typification and differentiation that go in the efforts to create and structure an emerging field. In our discussion, we will tease out these processes and contribute to the theoretical literature of institutional work and to empirical literature on incubators, especially cultural incubators, and their role in creating a sustainable working life for workers in the cultural industries.

A burden shared is a burden halved? Responsibilization in work cooperatives in the cultural industries

Maria Norbäck, University of Gothenburg, Sweden

Bertil Rolandsson, University of Gothenburg, Sweden

Lars Walter, University West, Sweden

The literature on market-mediated work, such as professional gig-work in the cultural industries, have shown how this type of work infuses what Fleming (2017) calls a ‘radical responsibilization’ on the part of the individuals doing this work. This entails that cultural gig workers are subjectivized and responsibilized into entrepreneurial agents, whose moral duty it is to constantly work on and increase their economic value in the job-market at the same time as they bear the economic risks related to work. As a solution to this, the idea of work cooperatives (coops) has been put forward as a way in which such responsibilization could be minimized, as the foundational idea here is that the responsibility and risks of for example economic loss or work shortage are shared. However, whether work cooperatives are indeed a solution to the problem of responsibilization and how this may play out remains unclear. This study contributes to the literature on work cooperatives in the gig economy by illustrating the complex and entangled ways in which work cooperative members in the cultural industries become responsible not only for their own careers and work opportunities, but also for the cooperative as such. Many people want to work in the cultural industries, as work here offers the promise of autonomy, self-realization and the possibility to do what you love and are passionate about for a living, as well as enabling a by many desired identity. Additionally, as cultural and creative production is most often conducted by freelancers with protean careers, cultural work also promises a working life of independence and freedom. However, the other side of the coin of cultural work is that workers in these industries often face challenging economic conditions, as much of the studies of cultural labour shows. This literature has identified some consistent findings: Cultural industries work tends to be project-based and irregular, with short-term contracts and minimal job security. Freelance or self-employment is common, career prospects are uncertain, earnings are frequently low and unequally distributed over time, and access to insurance, health, and pension benefits is limited. Cultural workers tend to be younger and more likely to hold secondary or multiple jobs. Additionally, women, ethnic minorities, and other underrepresented groups often encounter disadvantages in these types of work. Overall, the cultural industries experience an excess of labor, with many individuals working for free or for subsistence wages. (Banks and Hesmondhalgh, 2009, Towse 1992, Bourdieu 1998, McRobbie 1998, 2002, Ursell 2000, Blair 2003, Ross 2003, Willis and Dex 2003, Terranova 2004, Neff et al. 2005, Banks 2007, Gill 2007, Hesmondhalgh 2007, Morini 2007). Hence, studies of professional gig-work in the cultural industries show how in such work, risk are transferred from the employer to the working individual where she has to bear the economic risks of work shortage; manage her career, skill development, pension and social protection coverage; constantly work on securing future work; and work on her “employability” in order to access new projects and assignments (Hesmondhalgh and Baker, 2011; Halpin & Smith, 2017). Due to the rather economically precarious³ nature of professional gig-work in the cultural industries, researchers and activists are becoming interested in how one may organize work in this industry to reduce economic precarity and make this work more sustainable. A number of scholars are suggesting that worker owned cooperatives could be a possible solution to the problems of precarity and bad working conditions in gig work in general (Schor, 2020; Rothstein, 2023). As a founding principle of workers’ cooperatives is the shared responsibility for work, to organize professional gig-work in cooperative ways may also reduce the increasing responsibilization and atomization of work. However, whether this is actually the case or not, and how cooperativism interact with, and possibly counteract, the responsibilization of work is a question that needs to be investigated. This study aims to shed light on this. The paper is based on an in-depth qualitative study consisting mainly of interviews, but also of observations and document analysis of policy texts on cultural and creative industries work, as well as material on the studied cooperatives and their operations (promotion material, yearly reports etc). All in all, we conducted 45 number of interviews, out of which 35 were with cultural workers and the rest with actors in the institutional field. We finish the paper by discussing how responsibilization plays out for cultural professionals in worker cooperatives in the cultural industries.

Chefers stöd till anställda med psykisk ohälsa under Covid-19 pandemin – betydelsen av att hålla kontakt

Paula Nordling¹, Carin Staland-Nyman², Chioma Nwaru^{1,3}, Lisa Björk^{4,5}, Linda Corin^{4,5}, Monica Bertilsson¹

1. Avdelningen för samhällsmedicin och folkhälsa, Sahlgrenska Akademin, Göteborgs universitet
2. Akademin för hälsa och välfärd, Högskolan i Halmstad
3. Population Health Sciences Institute, Faculty of Medical Sciences, Newcastle University, Newcastle Upon Tyne, Storbritannien
4. Institutet för stressmedicin, Västra Götalandsregionen, Göteborg
5. Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet

Inledning Ungefär en tredjedel av den arbetande befolkningen drabbas någon gång under livet av vanlig psykisk ohälsa som depression, ångest och stressrelaterade tillstånd (Eng: common mental disorders; CMD). Bland dessa personer är det vanligt med både sjukfrånvaro och sjuknärvaro vilket pekar på att arbetsplatsen är en viktig arena för att ge dem stöd. Trots det finns det begränsad kunskap om chefers arbete med att stödja anställda med CMD, och om betydelsen av arbetsplatsens kontext för chefers möjligheter att ge sådant stöd. Under Covid-19-pandemin genomförde många företag organisatoriska förändringar varav en av de största var möjligheten att arbeta hemifrån. Detta gav en unik möjlighet att studera betydelsen av organisatoriska faktorer och förändringar av dessa för chefers möjligheter att stödja anställda med CMD.

Syfte Syftet med denna studie var att utforska samband mellan hur chefer upplevde möjligheten att stödja anställda med CMD under Covid-19 pandemin och organisatoriska och personrelaterade faktorer.

Metod En webbaserad enkät skickades i oktober 2021 till 5646 chefer i den privata sektorn i Sverige, svarsfrekvensen var 79%. Studiepopulationen bestod av de 1136 chefer som hade haft minst en anställd med CMD under de senaste 12 månaderna. Med multipla regressionsanalyser beräknades oddskvoter (OR) med 95% konfidensintervall (CI) för samband mellan att chefer upplevde det svårare att stödja anställda med CMD under pandemin och faktorer som representerade arbetsplatsens kontext, organisationsstruktur, förändringar i arbetsorganisationen på grund av pandemin samt individuella egenskaper hos cheferna.

Resultat Nästan hälften (47.8%) av cheferna upplevde att det hade blivit svårare att stödja anställda med CMD under pandemin. I den slutliga modellen var det bara två faktorer som hade ett samband med chefers möjlighet att stödja dessa medarbetare där båda speglade möjligheter att kommunicera och interagera med medarbetare. Chefer som angav att de hade kontakt mer sällan med sina anställda på grund av pandemin hade de högsta oddsen för att uppleva det svårare att stödja anställda med CMD under pandemin (aOR 3.06, 95% CI 2.30-4.06). Nästan lika höga odds sågs för chefer med anställda som arbetade hemifrån största delen av tiden (aOR 2.87, 95% CI 1.93-4.25) medan chefer med anställda som arbetade hemifrån deltid hade något lägre odds (aOR 1.58, 95% CI 1.09-2.30), båda jämfört med chefer vars anställda inte arbetade hemifrån alls.

Slutsatser Detta är den första studien som utforskar betydelsen av organisatoriska faktorer för chefers möjligheter att stödja medarbetare med CMD. Resultaten visar att hur arbetet organiserades var avgörande för hur väl cheferna upplevde att de kunde stödja sina anställda med CMD under pandemin. Minskade kontakter med anställda och arbete hemifrån försvårade för chefer att erbjuda stöd, och omfattningen av hemarbete hade betydelse. Alla arbetsplatser, särskilt de som erbjuder arbete hemifrån, bör i sitt arbetsmiljöarbete säkerställa att chefer har goda förutsättningar att hålla kontakt med sina medarbetare.

Inverkan av hög arbetsbelastning under covid-19-pandemin på hälsorelaterad livskvalitet bland hemtjänstarbetare i Sverige

Fredrik Norström, presentatör/kontaktperson Institutionen för epidemiologi och global hälsa, Umeå universitet

Anita Pettersson-Strömbäck Institutionen för psykologi, Umeå universitet

Magnus Zingmark Institutionen för epidemiologi och global hälsa, Umeå universitet

Klas-Göran Sahlén Institutionen för epidemiologi och global hälsa, Umeå universitet

Karin Bölenius Institutionen för omvårdnad, Umeå universitet

Bakgrund: Tidigare studier har visat på att en hög arbetsbelastning bland hemtjänstarbetare påverkar deras hälsa däribland en studie som vi genomförde före pandemin. Pandemin skapade utmanande arbetsförhållanden för all vårdpersonal. Syftet med denna studie är att undersöka hur pandemin och en upplevd hög arbetsbelastning påverkat hälsorelaterad livskvalitet bland hemtjänstarbetare i Sverige under Covid-19-pandemin.

Metod: Två tvärsnittsstudier genomfördes i tre svenska regioner bland hemtjänstarbetare som del av WeWoC (Work Environment and Work Conditions). Under 2017 (före pandemin) deltog 1 154 (56 %) av uppskattningsvis 2000 inbjudna och under 2021 (under pandemin) deltog 630 (31 %) av uppskattningsvis 1900 anställda inom kommunal hemtjänst. Arbetsbelastningen mättes med QPSNordic, ett validerat instrument för psykosociala och sociala faktorer som skapats med stöd av Nordiska Ministerrådet. Fyra av frågorna från QPSNordic användes och en median på minst 3 från 5 svarsnivåer användes för att definiera hög arbetsbelastning. Hälsorelaterad livskvalitet mättes med EQ-5D, ett validerat instrument med fem frågor som motsvarar hälsodimensioner vilka har tre svarsalternativ. Svaren från dessa översattes till kvalitetsjusterade levnadsår (QALY). I analyser användes viktade propensity scores med absoluta riskskillnader för de som angett att de arbetar minst 30 timmar i veckan. Propensity scores beräknades med hjälp av variablerna kön, relationsstatus, vårdutbildning och erfarenhet i yrket kombinerad med ålder.

Resultat: En icke statistiskt signifikant ökning med 3,8% fler med hög arbetsbelastning rapporterades från 2017 (28%) till 2021 (32%). Hemtjänstarbetare med hög arbetsbelastning hade en statistiskt signifikant 0,062 lägre QALY (konfidensintervall -0,103 - -0,022) under pandemin. Ångest/depression dimensionen var den som främst bidrog med sämre hälsa, med statistiskt signifikant säkerställt 21% fler med problem (konfidensintervall 12,0% till 29,8%) bland de med hög arbetsbelastning än de med normal arbetsbelastning. Även för övriga dimensioner var det vanligare med problem bland de med hög arbetsbelastning men skillnaden var liten och ej statistiskt signifikant. Resultat från före pandemin har tidigare publicerats med liknande resultat dock med skillnader som var mindre däribland en QALY som var statistiskt signifikant 0,035 sämre och statistiskt signifikant 20% fler med problem relaterat till ångest/oro av de med hög arbetsbelastning jämfört med normal arbetsbelastning.

Genomsnittlig QALY var statistiskt signifikant 0,025 lägre under pandemin (0,79 vs. 0,82, $p=0,02$), även där med ångest/depression dimensionen som starkast förklarande med statistiskt signifikant 8,9% fler som hade åtminstone måttliga problem under pandemin.

Slutsats: Under pandemin bidrog en hög arbetsbelastning till ännu större utmaningar. Problem med hälsorelaterad livskvalitet hos personal inom hemtjänsten var större än före pandemin. Samtidigt ökade arbetsbelastningen och följaktligen var även deras hälsorelaterade livskvalitet som personalgrupp sämre under pandemin. Personalen har problem med ångest/depression redan i normalfallet och detta försämrades ännu mer under denna mer utsatta situation.

För att få en hållbar arbetsplats inom hemtjänsten behövs förstärkningar i organisationen vilket blir extra tydligt under en extrem situation som pandemin var. Fortsatta studier rekommenderas för att identifiera kostnadseffektiva åtgärder, ett exempel på detta är en förstärkt bemanning, för att minska utmaningarna med en ansträngd organisation vilket även utan en pandemi är fallet.

Faktorer som bidragit till ett utvecklat arbetsmiljöarbete i det svenska näringslivet – fokus är på lärande arbetsorganisationer och företagsstorlek

Anette Nylund, Jakob Johannesson

(Rapport 2022:9 och 2023:9). Författare och andra medarbetare: Anette Nylund, fil. doc. i ämnet arbetsvetenskap, fil.lic. i ämnet industriell arbetsvetenskap och fil.kand. i nationalekonomi och statsvetenskap, processledande senioranalytiker på Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Hon är författare och har också genomfört de beräkningar som ingår i rapporten. Kontaktuppgifter: 026-14 84 17, 073-0784911, annette.nylund@mynak.se.

Jakob Johannesson, fil.kand. i statistik och Petter Samuelsson, fil. master i nationalekonomi och fil.kand. i statistik, båda konsulter på Solita AB, har svarat för databashanteringen. Statistiska centralbyrån har genomfört insamlingen av enkätdata och genom Microdata Online Access (MONA) tillhandahållit övrig registerbaserad statistik.

Inledning Behovet av en djupare förståelse för vilka faktorer som påverkar ett hållbart och hälsosamt arbetsliv är påtagligt. Detta framgår av den snabba utvecklingstakten i arbetslivet. Olika studier har genomförts som bidrar med olika resultat men som också stärker resultaten. Det är viktigt att fortsätta undersöka arbetsmiljön från olika perspektiv och med hjälp av olika metoder. Myndigheten för arbetsmiljökunskap har därför initierat projektet "Analys av arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete". Projektet omfattar bland annat två parallella studier med liknande syften och frågeställningar men med olika tillvägagångssätt när det gäller arbetsmiljöarbete. Den ena studien är en litteraturöversikt (*Betydelsen av företagsstorlek och arbetsorganisation för arbetsmiljöarbete i svenskt näringsliv*), medan den andra studien som presenteras i detta abstrakt är en statistisk analys som bland annat belyser sambanden mellan arbetsmiljöarbete, arbetsorganisation och företagsstorlek i svenska företag. Inom projektets ram har även en rapport om frisk och god arbetsmiljö publicerats (*Frisk och god arbetsmiljö under det senaste decenniet i det svenska näringslivet*, Rapport 2022:9). De presenterade indikatorerna i den tidigare rapporten används också i analyserna av samband mellan arbetsmiljöarbete och arbetsorganisation och företagsstorlek.

Syfte Syftet i den aktuella studien att visa på hur sambanden ser ut mellan arbetsmiljöarbete, arbetsorganisation och företagsstorlek. I syftet ingår att särskilt utnyttja data från enkätundersökningen "Organisering i svenskt arbetsliv 2019–2020" som genomförts av Myndigheten för arbetsmiljökunskap. För att få ett så rättvisande svar som möjligt måste analysen även inkludera andra faktorer som förväntas påverka resultatet. Rapportens analyser belyser därför flera olika faktors bidrag till att förklara skillnaderna i företagens grad av utvecklat arbetsmiljöarbete. Resultaten presenteras på näringslivsnivå.

Metod Den enkätdata (se syfte) som analysen baseras på är kombinerad med registerdata. Totalt ingår 3 037 svenska företag i analysen, de utgör ett representativt urval av företag i det svenska näringslivet. Följande faktorer baseras på enkätundersökningen: Grad av utvecklat arbetsmiljöarbete, lärande arbetsorganisation, antal regelområden inom arbetsmiljö, arbetsmiljöhändelser och extern expertresurs för arbetsmiljöarbete (FHV). Registerdata inkluderar näringsgren, företagsstorlek, utbildningsnivå och personalstruktur.

Resultat Resultaten indikerar att lärande arbetsorganisation är den främsta faktorn som bidrar till skillnaden i graden av utvecklat arbetsmiljöarbete mellan företagen, oberoende av andra produktionsförhållanden. Dessutom spelar antalet regleringsområden inom arbetsmiljön en betydande roll för graden av utvecklat arbetsmiljöarbete. Även företagsstorlek och den primära produktionsorienteringen (näringsgren) bidrar till att förklara vissa skillnader mellan företagen, men i betydligt mindre omfattning än den främsta faktorn – lärande arbetsorganisation.

Rapporterna: <https://mynak.se/publikationer/frisk-och-god-arbetsmiljo-under-det-senaste-decenniet-i-det-svenska-naringslivet/>

<https://sawee.se/publications/healthy-and-good-working-environment-over-the-last-decennium-in-the-swedish-business-sector/>

<https://mynak.se/publikationer/faktorer-som-bidragit-till-ett-utvecklat-arbetsmiljoarbete-i-det-svenska-naringslivet/>

Job satisfaction and gender of coworkers

Katrin Olafsdottir, Reykjavik University (katrino@ru.is)

Arney Einarsdottir, Bifrost University (arney@bifrost.is)

Introduction and purpose

The relationship between gender and job satisfaction is well established, with women generally showing higher job satisfaction than men. Less is known about the effects of gender composition in the workplace or workgroup on job satisfaction. In a previous paper, Olafsdottir and Einarsdottir (2024) showed that gender composition in the workplace matters for job satisfaction, as both men and women show higher job satisfaction in gender-balanced workplaces rather than female- or male-dominated ones. In this paper, we explore this relationship further as we explore whether the gender composition of the immediate work group affects job satisfaction in the same way.

Method

The data used was collected on both organizational level and employee level in 2018 and 2019 in organizations with more than 70 employees. First, a survey was sent electronically to HR managers. Respondents were then asked whether another survey could be sent electronically to their employees by supplying either a random sample of 50 employees or if they preferred, all employees. The dataset included 792 observations from 32 organizations. Individuals were asked about the gender composition of the group of people they work with on a daily basis. To estimate whether the gender of your coworkers matters for job satisfaction, we use multilevel mixed-effects ordered logistics regressions to account for the multi-level nature of the data and the ordered nature of the dependent variable.

In addition to the gender composition of the immediate workgroup, we control for the gender of the individual. In addition, we control for age, seniority, education, work hours, and whether the individual is an unskilled worker, a specialist or an administrator. In addition, we control for information on the organization, both industry and size. Organizations were classified by industry into three categories, the primary sector, services, and public services. The size of the organization was measured as the natural log of the number of employees.

Preliminary results

Preliminary findings indicate that job satisfaction is highest in the gender-balanced workgroups. Job satisfaction is significantly lower in female-dominated workgroups. It is also lower for male-dominated workgroups, while not significantly different. When we estimate the effects separately for men and women, we find that men show the highest level of job satisfaction in gender-balanced workgroups. We find significantly lower job satisfaction of men in male-dominated workgroups and female-dominated workgroups (at the 10% level). For women we don't find a significant difference in job satisfaction by gender composition of workgroups. It is highest for female-balanced ones, slightly lower for gender-balanced workgroups and lowest for male-dominated groups.

As for other controls in the regressions, we don't find a significant difference in job satisfaction between men and women. Those with administrative position show significantly higher job satisfaction than unskilled workers and specialists. Furthermore, we find that job satisfaction grows with firm size.

Possible conclusions

The question we would like to answer is whether there may be a different work culture depending on the gender composition in the organization which affects job satisfaction, or whether job satisfaction is dependent on the immediate workgroup. Preliminary results show that the gender difference in job satisfaction is to some extent related to the gender composition of the workgroup, in addition to the gender composition of the organization.

Interactions among digital maturity, organizational conditions and use of Building Information Modeling (BIM) in the Swedish Architecture – Engineering – Construction (AEC) industry

Katarina Olofsson Hallén*, Mikael Forsman, Andrea Eriksson

* katarina.olofsson-hallen@trafikverket.se

Introduction: Building Information Modeling (BIM) is a key element of Construction 4.0, along with the Internet of Things (IoT), Artificial Intelligence (AI), robotics, and automation technologies. BIM involves the creation and management of digital representations of the physical and functional characteristics of construction projects. It allows stakeholders to collaborate, visualize and simulate the project before construction begins, enabling better planning, coordination and decision-making. Construction 4.0 aims to overcome traditional challenges in the construction industry, such as delays, cost overruns, rework, and poor communication, by leveraging advanced technologies and data-driven insights. Construction 4.0 refers to the integration of digital technologies, automation, and advanced data analytics in the construction industry to improve productivity, efficiency, and collaboration throughout the construction lifecycle. While the industry is still working to implement the technical and organizational aspects of Construction 4.0, the concept of Construction 5.0 has begun to emerge, with visions linked to the UN's 2030 Agenda for Sustainable Development. The Construction 5.0 paradigm is the next phase of industrial development that aims to combine human skills in partnership with efficient and precise machines to achieve production solutions that are resource-efficient and preferred by clients. Rather than representing a technological leap forward, Construction 5.0 provides a new direction for the currently evolving Construction 4.0 approach by focusing on the human-centered use of technology. However, research on how people interact with the technology of BIM and how the organization can facilitate these interactions is still limited.

Purpose: The overall purpose of this study was to analyze the relationship between digital maturity and BIM acceptance in the Swedish AEC industry. More specifically, the aim was to investigate the relationships between organizational conditions - development opportunities, work engagement and leadership - and employees' attitudes towards BIM, and which aspects most influence attitudes.

Method: A quantitative research design was used, and an online survey was designed. The results were based on responses from 314 participants in the Swedish construction industry. All participants were experts in one of five different fields - construction, design, digital information management, environment or technical systems.

Preliminary results: Preliminary results show that social influence, performance expectations, and facilitating conditions have the greatest impact on attitudes toward BIM, while general development opportunities, traditional leadership characteristics, and work engagement have no direct influence on attitudes toward BIM.

Preliminary conclusions: To gain a positive attitude towards BIM in an organization, the usability and increased productivity should be demonstrated in practice. User knowledge should be enhanced through training, and compatible tools should be used. In addition, support in the practical use of BIM, as well as support from colleagues and managers who are positive about BIM, are important factors in the effective use of BIM and the development of a digitally mature organization.

Parental leaves in the Indian workforce and its contribution towards ‘Decent Work’, the 8th SDG of UN.

Priyanshi Shrivastava

Email address- priyanshi2709@gmail.com

Student ID- 21babba105@sls.pdpu.ac.in

Mobile number- +918469550818

Introduction

As societal norms evolve and the importance of work-life balance gains prominence, organizations in India are increasingly considering the implementation of parental leave to support employees during significant life events despite the policy not being lawfully mandated.

This research paper investigates the need of parental leaves in the Indian workforce and its potential contribution towards ‘Decent Work and Economic growth- Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all’, the 8th sustainable development goal of UN.

Purpose

The research aims to analyse the need of parental leaves and its impact on child’s overall well-being - cognitive, behavioural, emotional and social. Followed by the levels of awareness in various structures and the key concern areas of implementation given the sectoral divide. Also, how organizations frame these policies to ensure effective implementation and cost effectiveness by overcoming its challenges.

The study also refers to discern the impact of fatherhood, especially, in child’s development and how it is linked with contribution to society and patriarchy.

Hence, the paper also emphasises on the aspect of fatherhood by examining the need of such gender-neutral policies and how parental leave policies facilitate work-life balance, promoting equitable and inclusivity and ultimately effecting the gender ratio by providing for the opportunities and the required ease for new mothers to re-join the workforce.

The study aims to discern the relationship between the scope of parental leave policies in contributing towards sustainability in Human Resource Management by its potential effects on employee satisfaction, retention, productivity, women workforce participation and effect on gender ratio in workplace.

Method

This study employs a qualitative method through surveys, interviews and focus groups. The focus groups being organisations who successfully have implemented these policies and also those who haven’t.

Through surveys and interviews of employees who are parents of young children and employers, who have or have not adopted and implemented these policies, the study seeks to uncover perspectives on the value of gender-neutral parental leave, its influence on work-life balance, and its perceived impact on workplace dynamics.

Results

The study is exploratory; hence, the expected outcomes of the study is to find out how parental leave policies contribute towards decent work and sustainability by promoting economic growth.

Possible conclusions

This research contributes by its findings to the ongoing discourse on the role of paternity leave in the Indian workplace, providing valuable insights for policymakers, employers, and employees. The findings aim to inform strategic decision-making regarding the implementation and refinement of parental leave policies in Indian workforce and its potential effects towards society.

Från gruvarbete till kunskapsgruva

Annika Pekkari, Doktorand, Luleå tekniska universitet, 0920-492853, annika.pekkari@ltu.se

Jan Johansson, Professor, Luleå tekniska universitet, 0920-491412, jan.johansson@ltu.se

Den gröna omställningen inom gruvindustrin beskrivs som en teknisk utveckling mot mer miljövänliga produktionsprocesser med bibehållen eller ökad lönsamhet och förbättrade villkor för människor. Den tekniska utvecklingen kommer att leda till ett förändrat gruvarbete och förändrade arbetsvillkor inom den svenska gruvindustrin genom exempelvis ökad digitalisering, automatisering, nya maskiner och brytmetoder. Detta kommer att skapa nya kompetensbehov och kräva kontinuerlig kompetensutveckling. Gruvindustrin har förvisso alltid haft ett behov av kompetensutveckling men behovet har ökat på grund av den teknikutveckling som nu sker. Vår avsikt är att tydliggöra de kompetensutmaningar som följer av den gröna omställningen och den tekniska utvecklingen inom gruvindustrin i Sverige. För att uppfylla studiens syfte studerades vilka kompetenser som kommer att efterfrågas i framtiden, vilka utmaningar som finns kring kompetensutveckling och hur lärandet kan organiseras för att hålla jämna steg med kompetensutvecklingsbehovet. Den här presentationen är resultatet av sex workshops som genomfördes på två svenska gruvor under maj och juni 2023. Workshopdeltagarna bestod av produktionspersonal, produktionsledare, stödfunktion/stabs-personal och tekniker. Totalt deltog 43 medarbetare, 28 män och 15 kvinnor, i studien. Resultatet tyder på att kontinuerligt lärande uppfattas som en naturlig och självklar del av arbetet men att organisationen inte uttryckligen prioriterar och värderar kompetensutveckling tillräckligt mycket. Den nya tekniken kommer att leda till ökade kunskapskrav inom exempelvis data, el, automation, hydraulik och batteridrift. Vidare indikerar resultatet att tydligare rollbeskrivningar och mer strukturerade utbildningsplaner skulle underlätta kompetens-utvecklingsarbetet för såväl de enskilda medarbetarna som för organisationen. En av de största utmaningarna för ett kontinuerligt lärande är bristen på tid för kompetensutveckling under ordinarie arbetstid. Slutligen är det även problematiskt att det finns medarbetare som inte vill lära sig den nya tekniken. Teknikmotståndet försenar och försvårar omställningen och oviljan att använda ny teknik kan leda till ökade säkerhetsrisker för alla som befinner sig i gruvan. Den gröna omställningen inom gruvindustrin är avgörande för att skapa mer hållbara produktionsmetoder men den medför också utmaningar i form av förändrade arbetsmetoder som leder till ökade krav på kompetensutveckling. Det är därför viktigt att bemöta dessa utmaningar på ett systematiskt och strategiskt sätt för att gruvindustrin ska kunna fortsätta sin omställning mot en mer hållbar framtid samtidigt som säkerheten och arbetsmiljön beaktas för dess medarbetare.

Association between perceived organizational justice and rights and exposure to sexual harassment at a large Swedish university: results from a cross-sectional study.

Frida Pilgaard¹, Per-Olof Östergren¹, Benedict Oppong Asamoah¹, Jack Palmieri¹, Gisela Priebe^{1,2}, Anette Agardh¹

¹Division of Social Medicine and Global Health, Department of Clinical Sciences, Malmö, Lund University, Sweden

² Department of Social and Psychological Studies, Karlstad University, Karlstad, Sweden

Corresponding author contact details: frida.pilgaard@med.lu.se

Introduction: The global #metoo movement in 2017 led to an increase in public awareness of women's experiences of sexual harassment (SH) at work. Although it can be considered a well-researched field, the problem of SH at workplaces persists. Research has shown that the organizational climate regarding tolerance of SH is related to levels of SH at the workplace. A better understanding of other organizational factors related to SH is needed to find new prevention strategies at the organizational level.

Aim: This study investigates whether perceived organizational justice and rights are associated with SH among employees at Lund University (LU), Sweden.

Method: This study is part of the Tellus research project, a comprehensive initiative aimed at enhancing our understanding of sexual harassment (SH) among employees and students at LU. Data were collected via a web-based survey distributed to all staff in November 2019, yielding a response rate of 33%. Validated scales were used to measure perceived relational organizational justice, employment rights, work-family rights, and experiences of SH within the preceding 12 months. The relationship between perceived organizational justice and rights and SH was examined by means of generalized linear models, with the Poisson family and robust variances. The findings were adjusted for relevant background variables, including age, Swedish or foreign background, position, and employment type.

Result: The results show, after controlling for potential confounders, statistically significantly higher prevalence of SH experiences among women (aPR 1.54, 95% CI: 1.08-2.18) and men (aPR 2.38, 95% CI: 1.14-4.98) who perceived the relational organizational justice to be low compared to those who perceived it to be high. A similar pattern was seen regarding work-family rights with a higher prevalence of SH among women (aPR 2.00, 95% CI: 1.39-2.88) and men (aPR 3.39, 95% CI: 1.66-6.90) who perceived the work-family rights to be low as compared to high. Also, a significantly higher prevalence of SH was seen among women who perceived employment rights to be low compared to women who perceived these rights to be high (aPR 1.91, 95% CI: 1.29-2.83). Among men, an elevated prevalence was also seen for this variable, although not statistically significant (aPR 1.37, 95% CI: 0.59-3.18).

Conclusion: Our study findings show that employees' perceptions of organizational climate aspects related to justice and rights were related to the occurrence of SH at the workplace suggesting that these organizational factors influence the occurrence of SH at the workplace. It is reasonable to believe that an organization perceived as fair and just by its employees both embodies and signals these values to a higher degree compared to organizations perceived as unjust or unfair. Further, it is plausible that these values also signal an intolerance for harassment, reducing the prevalence of SH. The results imply that initiatives aimed at enhancing organizational justice and rights more broadly within an organization might have a mitigating effect on the prevalence of SH.

Digital utbildning till svenska politiker med ansvar för vård och omsorg av äldre.

Susanne Porter

Kontaktuppgifter: Susann Porter, Biträdande universitetslektor i vårdvetenskap, Fakulteten för hälsa och samhälle, Institutionen för vårdvetenskap, Jan Waldenströms gata 25, 214 28 Malmö Mobil: 46 73 909 13 62, email: susann.porter@mau.se

Inledning: Sverige har ca. 38 000 förtroendevalda politiker i 290 kommuner och av dessa är omkring 97% fritidspolitiker. En viktig del av uppdraget som politiker är att vara arbetsgivare. I arbetsmiljölagen går det att läsa att huvudansvaret för arbetsmiljön ligger hos arbetsgivaren. I en tidigare utförd studie där 41 politiker med ansvar för äldreomsorgen intervjuades framkom att de vill lära sig mera om organisatorisk och social arbetsmiljön bland olika yrkesgrupper inom äldreomsorgen och därför har en digital utbildning utvecklats (Porter, 2022).

Syfte: Att öka kunskapen om äldreomsorgens organisatoriska och sociala arbetsmiljö genom en digital utbildningen riktad till ansvariga politiker. **Metod:** Den digitala utbildningen består av två moduler. Modul 1 består av föreläsningar av 5 forskare om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och psykisk ohälsa. Modul 2 består av 16 korta filmer som utformats efter intervjuer med yrkesgrupperna; vårdbiträden, undersköterskor, sjuksköterskor, arbetsterapeuter, fysioterapeuter och enhetschefer, både inom ordinärt boende och särskilt boende. Modul 2 visar på brister i arbetsmiljön för samtliga yrkesgrupper. Många av de intervjuade mådde psykisk dåligt, kände stor stress och att de inte kunde utföra ett bra arbete med kvalitet. De stannar på sin arbetsplats för kollegor och brukare/patienters skull. Arbetsterapeuter och fysioterapeuter upplevde arbetet splittrat och att de var för få för att kunna utföra rehabilitering med hög kvalitet. Enhetschefer beskrev sitt arbete som stressig med många medarbetare och liten kontroll över beslut som fattas uppifrån. Både modul 1 och 2 finns på en sluten websida som idagsläget är tillgängligt för dem som deltar i studien. Den digitala utbildningen kommer att bli fritt att använda efter att datainsamlingen med politikerna är avslutad och då på CTA hemsida (Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering) Malmö universitet.

Den digitala utbildningen har erbjudits till samtliga nämndsordförande med ansvar för äldreomsorgen i Sveriges alla 290 kommuner. De har uppmuntrats att skicka inbjudan att delta i studien vidare till resterande ledamöter med ansvar för äldreomsorg. De politiker som tackat ja till att delta i studien har tillfrågats om att fylla i en enkät innan de går utbildningen och där svara på ett antal frågor om sina kunskaper om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för personalen inom äldreomsorgen. Efter avslutad utbildning har de tillfrågats att fylla i delar av enkäten vid ytterligare två tillfällen; i direkt anslutning till utförd utbildning samt 3 månader efter avslutade utbildning.

Resultat och slutsats: Datainsamling pågår och det är därför inte möjligt att ange någon slutsats i dagsläget. Preliminära resultat förväntas kunna presenteras i maj-juni 2024.

A diamond in the rough – Workers Welfare Programs and the case of Qatar FWC 2022

Dr Stefan Sean Quifors

Otago Polytechnic Auckland International Campus, Dunedin, New Zealand

Email: sean.quifors@op.ac.nz

Daphne Chan Jing Yi

Otago Business School, University of Otago, Dunedin, New Zealand

This study investigates the perceptions of the implementation of a Workers Welfare Program (WWP) within a large organisation. The United Nations (UN) has established 17 Sustainable development Goals (SdS) and the 8th goal focuses on the ‘promotion of sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all’. The latter part: ‘decent work for all’ discusses social protection for employees and a key part in this is to ensure that employees are not taken advantage of by entities with greater power. Within this context this paper considers how organisations can ensure that their working conditions are fair and just. something that is stated as a key task for boards to ensure in their corporate governance protocols. In the lived realities of organisations, ensuring fair and just treatment of employees is often undertaken through policies and practices and for those that place a key focus on the topic it is recommended that they follow a WWP. The scope of workers welfare programs varies significantly, primarily due to the geographic context of the organisation and its ability to implement, manage and audit its workers welfare functions across multiple sites, countries and even continents. The current body of knowledge in and around workers welfare is however very limited and sees mostly aspirational papers suggesting models / practices for high-quality workers welfare initiatives or investigates employment standards and practices through the lens of, often exploited, migrant labourers. There is however a paucity in literature that provides data about the implementation of WWP from both an organisational perspective and from actors working within the context of A WWP, whether they’d be manpower suppliers, accommodation / transport providers or auditors.

This paper, that is a part of a broader WWP research project, aims to add to the current body of literature by providing empirical data from the perspective of manpower suppliers and through exploring their perceptions of WWP. It further aims to identify potential changes in how their working practices and processes change as they adhere to the context of a WWP and discuss the meaning that these might have for WWP design. By providing the perspective of manpower suppliers/agencies and discuss the meaning of their experiences with WWP, factors are expected to be identified that will help multinational organisations, event management companies and staffing companies provide better WWP and working conditions for all employees across their organisations.

The study uses a case, the WWP of the 2022 Football World Cup in Qatar – the world’s largest sporting event. It seeks to, using a qualitative, interpretative phenomenological study, critically discuss and analyse the perceptions of managers at manpower agencies that supplied labour to the world cup. The participants, chosen through a purposive nonprobability sampling criteria and interviewed using semi-structured interviews all acted as the main contact persons for approved manpower suppliers to the FWC 2022 in Qatar. They hail from the five main sourcing countries for labour; Nepal, India, Kenya, The Philippines and Lebanon.

Key findings are presented in the form of factors influencing WWP and the impacts of these will be of use for Board of Directors and HRM practitioners as they determine the most suitable factors within a WWP and how they construct, train and audit existing WWP. The findings have implications for WW programs and practitioners globally.

Keywords: Workplace Welfare; International Human Resource Management; Sporting events; Corporate Governance.

Skilled migrants at skilled jobs – the role of employers and employees

Annette Risberg Høgskolen i Innlandet & Malmö Universitet annette.risberg@inn.no

Solange Hamrin Mittuniversitetet Solange.hamrin@miun.se

Immigrants face countless challenges to become integrated into the labor market and included in the workplaces of their new countries of residence. Skilled immigrants commonly have more difficulties pursuing a career and developing professionally than native-born professionals (Shirmohammadi et al., 2019) or low-skilled immigrants (Strömbäck, 2016) and they have more difficulties getting a skilled job the more skilled they are – the skill paradox (Dietz et al., 2015). Extant research points to challenges such as discrimination based on name, religion, attire or accent, and ethnocentrism (Ortlieb et al., 2021; Romani et al., 2019).

In Sweden, this is manifested in higher rates of unemployment among non-native persons (15.1 %) than among native persons (4.4 %) (SCB, 2020), despite many sectors of the Swedish industry needing immigrant labor at all educational levels (Migrationsverket, 2020). To mention some, Swedish government employers lack skilled workers in IT, HR, managers, medicine (Arbetsgivarverket, 2023), 2023) and health care in general while the private sector lacks engineers, and bio-medicine analytics (SCB, 2022). The industry needs skilled labor while many skilled migrants are under- or unemployed.

Despite this, many skilled migrants have skilled jobs and pursue careers. So, in contrast to many other studies on migrants, we aim to study skilled migrants working in a skilled job. We ask:

How do highly skilled immigrants get jobs at their skill level and how do they advance in the workplace once hired?

The study aims to understand and explain how skilled immigrants with skills in demand by Swedish industry are recruited and included in the workplace in terms of having the same access to promotion and development opportunities as non-immigrant workers.

In this paper, we turn to extant research to learn the state of knowledge in a literature review. We make a descriptive review based on a broad literature search with the keywords skilled migrant AND workplace inclusion OR workplace integration OR career.

Tentative Findings

The immigrant's role in their integration in the workplace

Research shows that immigrants use certain strategies to be successful in the workplace: they acquire hard skills - technical skills - and tacit soft skills (Girard and Bauder, 2007; Sakamoto et al., 2010). To develop a career, skilled immigrants need to develop interpersonal skills, professional culture and values, communication skills and key relationships, local workplace values and etiquette (Lai et al., 2017). Support from, and collaboration with leaders and colleagues are equally important (Hamrin, 2016, 2019). Immigrants experiencing inclusion are more likely to climb the organizational ladder to reach a job that matches their pre-migration work standard (Major et al., 2014).

The role of the employing organization in the integration of skilled migrants in the workplace

Organizations play a significant role in the employability of immigrants shaping the criteria for skills and competencies (Lee et al., 2020). Skilled immigrants face differential evaluation during hiring: their human capital is devalued and perceived as inferior to native candidates (Almeida et al., 2019). Even employers positive to skilled migrants in general are reluctant to hire them (Risberg and Romani, 2022). Discrimination persists in job selection based on appearance and name (Derous et al., 2015). When hired, skilled immigrants face lower career prospects due to differences in human, cultural, or linguistic capital (Romani et al., 2019). The diversity climate and fair workplace treatment significantly impact the career satisfaction of skilled immigrants (Farashah et al., 2024).

Despite these challenges, research predominantly focuses on low-skilled migrants and research on immigrant professionals' inclusion in the workplace has received less research attention (Lai et al., 2017; van Riemsdijk and Basford, 2022). Consequently, in this paper we focus on skilled immigrants and, in contrast to the focus on the barriers they face, we will identify successful strategies.

In search for a sustainable gig-work: Exploring cooperatives of freelancers navigating a labor market of cultural gig.

Bertil Rolandsson, Dept. of Sociology and Work Sciences, University of Gothenburg, Sweden (bertil.rolandsson@gu.se)

Maria Norbäck School of Business, Economics and Law, University of Gothenburg, Sweden (maria.norback@handels.gu.se)

Lars Walter, Division of Business Administration, University West, Sweden (lars.walter@hv.se)

Stream: "Sustainable flexible work forms and hybrid work"

Introduction: There are plenty of studies highlighting the consequences of gig-work, for instance among self-employed taxi-drivers and food-couriers, competing to find an income on digital platforms. However, we lack studies on gig-workers in cultural industries, doing gigs requiring qualifications and several years at university. As they constitute a group of gig-workers that conceptualize their labor as something more than simply a means to provide them with an income, emphasis often lay on their individual ability to deliver high quality. Still, they must be fit to navigate fragile careers, characterized by insecure job opportunities, fluctuating incomes and masses of unpaid work that do not offer enough sickness benefits or pensions. While struggling to meet demands on their ability to deliver more than just paid work, this puts them in a vulnerable position, threatening conditions for a sustainable work life.

Purpose: This study set out to investigate this group of gig-workers in cultural industries, guided by a strong individualistic understanding of work, where each one's capability is set to explain achievements and failures. The study addresses recent policy initiatives that point to cooperative initiatives as measures enabling gig-worker to address the downsides of a highly individualized and competitive labor-market of gigs. In focus is how gig-workers in the domain of cultural industries initiate cooperative measures to domesticate this type of uncertain labor market and enhance sustainability, when they still are bound to compete to get the gigs they need to earn their income.

Methods: The empirical material in this study comprise semi-structured interviews. Policy documents of relevance have also been collected.

Results: Findings in the study shows how freelancing artists organize to address this type of highly insecure work condition. The analysis engages with how they do to set up ensembles, projects, or groups, constituting 'communities' that facilitate social support and collaboration they believe would make it easier for them to tackle insecurity at work. In this investigation of dispersed freelancers that set up cooperatives to gain the support from each other the analysis identifies different types of strategies, conceptualized as ways to domesticate the flipsides of a rather self-realizing, meritocratic, and individualistic work life.

Conclusion: While findings in the study suggest that these cooperatives facilitate work, the results imply that the gig-workers must continue to endure a vulnerable position on the labor market.

Maturity of E-HRM and its use in linking Organizational Performance

Nazneen Rony^{1*}, M Shahin Sarwar^{2*}, & Stefan Tengblad^{3*}

Introduction: Organisations are at the cutting-edge of industry 4.0 with socio-technological advancement that are perceived globally by employees and employers. Specifically, when this socio-technological advancement in the context of E-HRM plays central role to strategically support for organizational growth and performance.

Research purpose: The objective of this study to investigate the maturity level of use electronic HRM and its impact on organization performance.

Motivation for the study: There is a need for more updated empirical research on the current condition of E-HRM activities performed by organizations with comparative analysis between Sweden and rest of Europe. The interest also lies between to observe the impact of use of EHRM and its association with employee turnover rate and ways to mitigate the issue.

Research approach/design and method: A quantitative research approach will be used within a positivist research paradigm. The survey data will be used from the Cranet research (2021), an international network coordinated by Cranfield School Management on human resource policies and practices. To analyse the data, after calculating the organizational performance and level of E-HRM, we regress the organizational performance on the level of E-HRM adoption. We will also provide different descriptive statistics to support our analysis.

Main findings: Our expectation from the analysis is to confirm hypothesis based on the objective the study. A. Organization using low level of mature E-HRM activities such as giving access to employees, managers or using a shared HR service has significant effects on organization's performance in terms of service quality, productivity level, rate of innovation, and environmental factors. B. Organizations using high level of E-HRM activities such as HRIS,

nazneen.rony@gu.se (corresponding author)

m.shahin.sarwar@gu.se

stefan.tengblad@gu.se

* University of Gothenburg

Algorithm-based HR processes and HR analytics has significant impact on organization performance in terms of service quality, productivity level, profitability, rate of innovation, and environmental factors. Lastly, we are interested to investigate if there are any association between Use of E-HRM and employee yearly turnover rate. The size and type of the organizations will be used as control variable in order to have the results exhibited only from the analysis of this study.

Possible Contribution & Conclusion:

Practical/managerial implications: HR professionals can use the findings to help them re-design their technological adoption which can ultimately enhance their HR performance i.e., organizational performance. On a micro level, management can enhance employees' knowledge and skills based on the re-designed policy in order to cope up with continuing technological advancement for a sustainable organizational growth. Future researchers may use this study as a point of gateway within the European context.

Contribution/value-add: There is limited research on this topic matter and is a response to this. The study makes an important practical and scientific contribution to understanding the maturity of E-HRM and its use as competitive advantage for firms' performance and how HR can contribute more as strategic partner when it comes to organizational growth perspective.

Sequences of sickness absence, disability pension, and unemployment four years before and five years after musculoskeletal diagnosis among Swedish twins

Annina Ropponen^{1,2}, Emma Pettersson¹, Jurgita Narusyte¹, Pia Svedberg¹

¹ Division of Insurance Medicine, Department of Clinical Neuroscience, Karolinska Institutet, Stockholm, Sweden

² Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, Finland

Email to corresponding author: annina.ropponen@ki.se

Introduction: Sustainable working life, defined as not having - or having only a few - interruptions of working life due to unemployment, sickness absence (SA), or disability pension (DP), is a policy-relevant goal due to the increasing need to prolong working careers and due to increasing in aging population which challenge the maintenance of welfare societies. On the other hand, chronic diseases such as mental, musculoskeletal, and cardiovascular disorders are known to cause most years lost due to disability. Musculoskeletal disorders (MSD) are still prevalent and the global burden estimates for MSD are high among working-age populations.

Aims: To investigate sustainable working life via identification of time-related sequences of sickness absence (SA), disability pension (DP), and unemployment (UE) four years before and five years after the first MSD diagnosis in a Swedish twin cohort. Other aims were to account for familial confounding and to examine the associations between sequences and sociodemographic characteristics.

Methods: Among 28 474 Swedish twins, the patterns of interruptions of working life four years before the first M00-M99 diagnosis (MSD) and five years after MSD diagnosis were investigated with a sequence analysis in a 7-element state space consisting of sustainable working life, unemployment (UE) >90 days, moderate SA/DP (30-179 days), almost full year of SA/DP (180-365 days), full year of SA/DP (≥ 365 days), death, and old-age pension. For the identified clusters, we applied conditional logistic regression modeling to analyze the associations between cluster membership and individual characteristics (age, sex, zygosity, education, marital status and residential region) to obtain odds ratios (OR) with 95% confidence intervals (CI).

Results: The six-cluster solution had the best fit to the data. Five clusters had varying patterns of interruptions of sustainable working life (clusters 2-6, $n = 537$ - $1\,949$ with SA/DP, UE, but also accounting death, and old-age pension) compared to the largest cluster with primarily sustainable working life ($n = 23\,316$). Age, sex, and familial factors affected the likelihood of belonging to the clusters with SA/DP.

Conclusions: Most Swedish twins with or without MSD diagnosis have a sustainable working life, although MSD was both prevalent and a strong risk factor for belonging to the clusters with SA/DP. Thus, early prevention of MSD and prevention of recurrent or long sickness absences due to any cause would be merited while paying special attention to women also.

Unveiling skeletons in the closet: The leadership processes of interim management

Author: Viktoria Rubin, Stockholm University

viktoria.rubin@edu.su.se

Introduction. In recent years, organizations have embraced numerous flexible work arrangements. In line with this evolving trend is the emergence of interim managers, i.e., external consultants assuming managerial positions for about 9–12 months. This staffing approach grants organizations access to managerial competence to cover temporary vacancies, handle crises, and perform change initiatives. Previous research provides an ambiguous picture of what these temporal arrangements mean for the involvement and learning of the core employees. On the one hand, the interim manager's outsider position is pointed out as a valuable asset to enforce required measures without too much personal involvement. On the other hand, research also points out the importance of dialogue to anchor decisions and foster common understanding. These seemingly contradictory pictures highlight a potential tension in the leadership between promoting organizational learning through dialogue and participation and implementing change through control and coercion. This duality raises the question of how the leadership processes of interim management can be understood.

Aim. The purpose of this study is to contribute to a more comprehensive understanding of how interim management is materialized into concrete leadership scenarios by addressing the following research questions:

1. What are the critical scenarios in interim assignments that are understood as significant for the established direction?
2. What do these scenarios entail in terms of possibilities for organizational learning?
3. How is power manifested in the scenarios?

Methods. The study includes six interim assignments, selected strategically across various sectors in Sweden. Three cases were explored retrospectively, and the three others were studied longitudinally. In total, 33 semi-structured interviews were performed. The material was analyzed through a narrative-inspired analysis, crafting out a number of subplots for each assignment, which subsequently were compared and merged across cases.

Findings. The findings reveal that the leadership processes in interim assignments are primarily centered on four scenarios, being decisive for the continued development of events. The scenarios occur interchangeably with diverse frequency during the assignment, creating impetus and tensions that affect organizational learning.

The first scenario takes place when the client creates momentum through formal governance and narratives of the declared scope and can be seen as the driving force to achieve initial actions. The second occurs when the interim manager's external perspectives and fearless expression pay attention to unseen challenges or obstacles. The client's acceptance or rejection of these proposals forms the third scenario, being decisive for the organization's opportunities to learn. Finally, the fourth scenario takes place in interactions in the daily work, where the interim manager's room for maneuver creates space for openness and dialogue with organizational members. However, resistance towards the interim manager's perspectives or the client's planned implementations might turn the learning processes into a counterforce of skepticism, resignation, and defiance.

Hence, the function of power in interim management can be seen as an entangled and dialectic force between the client, the interim manager, and the organizational members, strengthening expected action patterns, opening up for dialogue, and allowing external perspectives to affect organizational interaction patterns. A telling example is when the leadership scenarios unveil skeletons in the organizational closet and, at the same time, control whether they are brought into the light or forced back into the dark.

Effekten av implementeringsstrategier för implementeringen av en riktlinje för psykisk ohälsa på arbetsplatsen

Andreas Rödlund, andreas.rodland@ki.se.

Unit of Intervention and Implementation Research for worker health, Institute for Environmental Medicine, Karolinska Institute, Stockholm 171 77, Sweden. Telefon: +46739660231

Inledning: Psykisk ohälsa och relaterad sjukskrivning bland skolpersonal är vanligt förekommande, vilket understryker vikten av förbyggande insatser inom denna yrkesgrupp. Skolpersonal exponeras till en mängd organisatoriska och sociala arbetsmiljörisker såsom höga krav, låg kontroll, ökade klasstorlekar, samt bristande kollegialt stöd. Att hantera dessa riskfaktorer i arbetsmiljön är en central del i att främja en god hälsa och ett hållbart arbetsliv. Även om Arbetsmiljöverkets föreskrifter om *"systematiskt arbetsmiljöarbete"* och *"organistisk och social arbetsmiljö"* reglerar detta på arbetsplatsen är den praktiska tillämpning varierande inom skolor. Trots att det finns riktlinjer som kan stödja skolor i detta arbete används de sällan i praktiken utan stöd i dess implementering. Implementeringsforskning spelar således en huvudroll i att öka förståelsen för hur skolor kan arbeta mer systemiskt med dessa risker. Emellertid är sådan forskning begränsad och det saknas kunskap om vilket implementeringsstöd som krävs för att generera ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Syfte: Att jämföra effekten av två olika implementeringsstrategier (en multifaciterad och en enskild strategi) på följsamhet till *"Riklinjer vid psykisk ohälsa på arbetsplatsen"* genom ledningens och personalens perspektiv.

Metod: Studien är en del av en kluster-randomiserad kontroll studie som genomfördes i 55 skolor från 4 olika kommuner i Sverige mellan 2021 och 2023. Skolor tilldelades antingen en enskild implementeringsstrategi som bestod av ett utbildningsmöte eller en mutlifaciterad strategi som bestod av utbildningsmötet, en workshop-serie, lokala implementeringsteam, stöd från skolförvaltningen, samt planeringsstöd i form av planera, göra, studera, agera (PDSA) metoden. Data om primärutfallet (följsamhet till riktlinjen) samlades in vid baslinjen samt efter 12 månader. Data från skolledningen (n=55) samlades in genom en checklista som bestod av en blandning av stängda och öppna svarsalternativ. De öppna svarsalternativen analyserades med en kvalitativansats. Data om följsamhet från skolpersonalens perspektiv (n=2276) samlades in genom en survey som bestod av 10 påståenden om huruvida deras skolledning hade utfört aktiviteter relaterade till riktlinjen. Denna data analyserades kvantitativt med en Linear Mixed Modelling (LMM).

Resultat: Kvalitativa resultat från skolledningens perspektiv visade att fler skolor i den multifaciterade gruppen implementerade riktlinjen med hög följsamhet. Det fanns dock en variation i kvaliteten av implementeringen inom båda gruppen. Kvantitativa resultat från skolpersonalens perspektiv visade statistiskt signifikanta skillnader i följsamhet ($p < .05$) till fördel för de skolor som fått den multifaciterade strategin i 8 av 10 (effektstorlek mellan $B = 0.15$ till $B = 0.33$) indikatorer på följsamhet till riktlinjen.

Slutsatser: Den multifaciterade implementeringsstrategin var mer effektiv än den enskilda strategin för att uppnå följsamhet till riktlinjen. Att mäta genom två perspektiv adderade förståelse för implementeringen av riktlinjen. Förstå hur och med vilken kvalitet som riktlinjen implementerades i kombination med huruvida dessa förändringar observerades bland personalen ökar förståelsen för de olika implementeringsstrategiernas förmåga att uppnå följsamhet. Det ger dessutom en förståelse för hur strategierna kan vidare anpassas och optimeras för att stödja ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Linking Corporate Social Responsibility and Organizational Competitiveness: the mediating role of Pro-Environmental Behaviors

Sabino, A

Introduction

Sustainability has been defined as a social development strategy that meets the present needs without compromising the future generations. In this sense, encompasses three main pillars called the Triple Bottom Line, or the 3 Ps – Social, Environmental, and Economic. However, studies focusing on a specific pillar need in-depth knowledge of each area. Additionally, sustainability development is a responsibility of all Humankind as the 17 SDGs are a call for action for societies, nations, organizations, and individuals to act toward sustainability. On an organizational level, sustainability closely links with corporate social responsibility as organizations pursue actions to align with society. More often organizations CSRs' practices aim to encourage individuals to act more environmentally to, in consequence, become more competitive. However, these relationships have not yet been studied.

Purpose

This work aims to analyze the relationship between CSR and perceived organizational competitiveness and to verify the mediating role of individuals' pro-environmental behaviors.

Method

We used a sample involving 479 participants. CSR was measured using Turker's (2009) proposal comprising 18 items divided into four dimensions – society, employees, clients, and government. Organizational competitiveness was measured using a 5-item scale proposed by Deshpande et al. (1993). The 16-item Saeed et al. (2019) proposal measured individuals' pro-environmental behaviors. Participants indicated, on a 5-point Likert scale, the degree to which they agreed or disagreed with each statement. To test our hypothesis, we used SPSS Macro-Process (Model 4).

Results

Reliably results for all dimensions are within the expected ($0.79 < \alpha < 0.89$), and descriptive results suggest that participants evaluate CSR practices toward society below the central point followed by CSR toward employees. The dimensions related to Clients and Government are the ones with higher means. Organizational Competitiveness and individual pro-environmental behaviors present results near the central point. Mediation analysis, for all CSR dimensions, is confirmed, as individual pro-environmental behaviors seem to mediate the relationships between CSR dimensions and organizational competitiveness partially.

Possible conclusions

Our results suggest interesting conclusions as CSR efforts tend to boost individual pro-environmental behaviors and organizational competitiveness, and when employees act more environmentally, organizations are perceived as more competitive. Our results contribute to a better understanding of these variables and their relationships and are also significant for managerial implications. In this sense, organizations should put efforts into improving their CSR practices in all four dimensions and, in parallel, incentivize and create conditions to boost employees' behaviors toward sustainability. By doing so, perceived organizational competitiveness will improve.

Uncovering Triple Bottom Line: a preliminary adaptation of WRQoL-2 Scale and link with individual pro-environmental behaviours and perceived organisational performance

Sabino, A

Introduction

Sustainability is a must. More than a buzzword sustainable development is on the worldwide agenda through the 17 Sustainable Development Goals (SDGs) that have been challenging countries, organizations, and individuals to act toward sustainable development. Sustainability can be considered as the social efforts to develop the world today for the next generations. To do so, it comprises three main pillars – social, environmental, and economic - which are commonly called the 3Ps or the Triple Bottom Line Theory. The Social pillar relates to creating positive relationships between different stakeholders; The Environmental pillar comprises the efforts towards the natural environment; The Economic pillar concerns the financial and economic dimension of sustainability. Different measures exist to evaluate each pillar as the Work-Related Quality of Life Scale (WRQoL) is one of the measures used for the Social Pillar. However, the WRQoL2 Scale has not been adapted to the Portuguese population yet. Additionally, more studies are needed to evaluate its relationship with the economic and environmental sustainable pillars.

Purpose

The goal of this study is to present preliminary results for WRQoL-2 scale adaptation for Portugal and to understand if the social pillar based on a measure that evaluates employees' work experience may influence the environmental pillar through individuals' pro-environmental behaviors and the economic pillar through perceived organizational performance.

Method

To achieve our research goals, we used a sample of 635 participants. We used the WRQoL-2 scale (Van Laar et al., 2018) comprising 32 items divided into six dimensions: General well-being, Working Conditions, Control at Work, Stress at Work, Home-Work Interface, and Job Career Satisfaction. Individuals' pro-environmental behaviors were measured using the 16-item Saeed et al. (2019) proposal. Perceived organizational performance was measured using a 7-item scale proposed by Delaney and Huselid (1996). Participants answered using a 5-point Likert scale between 1 "totally disagree" and 5 "totally agree".

Results

Preliminary scores suggest good psychometric results for the WRQoL-2 Scale as Confirmatory Factor Analysis suggests a good fit to the data and reliability analysis varies between 0,70 and 0.89. As for individuals' pro-environmental behaviors and perceived organizational performance results also suggest good reliability (0,87 and 0,89, respectively). Exploratory results suggest the presence of differences according to some sample characteristics. For instance, there are significant differences in Job Career Satisfaction, General well-being, Working Conditions, and Control at Work when comparing managers and non-managers as the first present higher means. Similar results are presented for individuals' pro-environmental behaviors and perceived organizational performance.

As for the influence of an individual's work experience (WRQoL dimensions) on individuals' pro-environmental behaviors and for perceived organizational performance, multiple linear regressions suggest that only Control at Work positively and significantly influence individuals' pro-environmental behaviors and Working Conditions and Control at Work positively and significantly influences perceived organizational performance. The other WRQoL-2 dimensions do not influence both criterion variables.

Possible conclusions

This work presents various conclusions and implications. First, a preliminary adaptation of WRQoL-2 for Portugal will boost research in this area. Secondly, the constructs under analysis are complex in their relationships and vary according to participants' characteristics. Finally, to boost economic and environmental pillars, organizations must focus most on employees' work conditions and increase their control of work.

Prediktion av mental hälsa utifrån grad av distansarbete under COVID-19-pandemin: En longitudinell studie i Sverige

Andreas Sarling, Stockholms universitet; andreas.sarling@su.se, tel. +358 457 563 7727

Constanze Leineweber, Stockholms universitet; constanze.leineweber@su.se

Paraskevi Peristera, Stockholms universitet; paraskevi.peristera@su.se

Bakgrund. COVID-19-pandemin har resulterat i omfattande förändringar i arbetslandskapet globalt, med en ökning av distansarbete som en anpassningsstrategi för att säkerställa anställdas hälsa. Tidigare studier visar att hybridarbete (kombination av distans- och kontorsarbete) är associerat med de mest fördelaktiga utfallen för mental hälsa, medan heltid på distans kan ha negativa effekter på arbetsrelationer och balansen mellan arbete och privatliv. Könstillhörighet och stress över teknologi identifieras även som signifikanta faktorer som påverkar de psykologiska effekterna av distansarbete. Denna studie syftar till att undersöka de långsiktiga effekterna av olika grader av distansarbete på mental hälsa (sömn, stress, depression, och ångest) i Sverige under coronapandemin.

Metoder. Vi använder data från den Svenska Longitudinella studien Om Sociala förhållanden, arbetsliv och Hälsa (SLOSH), som omfattar perioderna april-augusti 2020 och april-augusti 2022. Studien inkluderar 4706 deltagare (42% män, 58% kvinnor) som arbetade minst 20 timmar per vecka under både 2020 och 2022. Av deltagarna arbetade 46,5% i någon grad på distans. Analys med Bayesian Multivariate Multilevel Modeling (BMMLM) syftar till att hantera komplex datastruktur för att predicera mental hälsa baserat på distansarbetets grad, IT-stress, och demografiska variabler.

Resultat. I den kommande analysen förväntas våra data bekräfta hypoteserna kring distansarbetets inverkan på anställdas mentala hälsa under pandemin. Specifikt förutspår vi att individer som huvudsakligen arbetar på distans kommer att rapportera sämre utfall för mental hälsa än de som engagerar sig i en mer balanserad blandning av distans- och kontorsarbete, vilket antas leda till optimala hälsoutfall på grund av flexibilitet och socialt utbyte. Vi förväntar oss även att de som saknar möjlighet till distansarbete kommer att visa tecken på högre stress, ångest, och depression, samt lägre sömnkvalitet över tid, jämfört med både de som inte arbetat på distans men haft möjligheten och de som arbetat på distans i olika grader. Preliminära deskriptiva analyser för hela urvalet visar på viss skillnad över tid för utfallsvariablerna i form av ökade sömnproblem (1,1%), depression (2,9%), och ångest (1,3%), medan stress minskade något (-1,2%). Sett till grupper indelat enligt distansgrad visade deskriptiva resultat något överraskande att de som arbetade i högst grad på distans (75% eller mer) var den enda gruppen som minskade mentala hälsoproblem i genomsnitt över tid (-1,2%). Vidare antas IT-relaterad stress vid pandemins början vara en betydande prediktor för mentala hälsoproblem över tid. Preliminära korrelationsanalyser indikerar svaga till medelstarka positiva samband mellan IT-stress och utfallsvariablerna; stress ($r = 0,32$), sömnproblem ($r = 0,18$), depression ($r = 0,22$), och ångest ($r = 0,16$). Vi förväntar oss även att distansarbetande kvinnors mentala hälsa utvecklats sämre över tid jämfört med män.

Slutsats. Denna studie ämnar bidra till en djupare förståelse av distansarbetets komplexa påverkan på mental hälsa under pandemin. Resultaten förväntas understryka vikten av att balansera flexibilitet och kontroll i distansarbetsarrangemang för att främja välbefinnande bland anställda. Vidare kan våra förväntade fynd påvisa vikten av stödstrukturer för att minska stress över teknologi och främja jämställdhet i arbetslivet.

Personlig assistans – ett flexibelt yrke med lydnadsplikt

Eva Schömer

Professor i rättsvetenskap

Fakulteten för ekonomi

Högskolan Kristianstad

eva.schomer@hkr.se

Inledning

Personlig assistans inrättades efter år av kamp från personer med behov av stöd i vardagen. Måttet ”att kunna leva sitt liv som andra” myntades av Independent Living-rörelsen. Tanken är fortfarande att assistenten ska vara brukarens ”armar och ben, händer och fötter”.

Arbetstagare har en så kallad lydnadsplikten, vilket betyder att arbetstagare är skyldiga att utföra det arbete som ligger till grund för anställningen; det parterna kom överens om vid anställningstillfället. Arbetsskyldigheten omfattar samtliga arbetsuppgifter som utförs arbetsgivarens räkning, under förutsättning att uppgiften anses utgöra uppgifter inom arbetsgivarens ”naturliga verksamhetsområde” under förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för att kunna utföra arbetsuppgifterna. När det gäller arbete i annans hem i form av personlig assistans blir gränsdragningen mellan vad den enskilde är skyldig att göra särskilt problematisk, eftersom i stort sett alla arbetsuppgifter som utförs i ett hem kan anses falla inom ramen för den personliga assistentens arbete. Utgångspunkten är att assistansen ska möjliggöra att brukarna ska kunna leva ett liv som andra.

Syfte

Artikeln är rättssociologisk och syftar till att bidra till förståelser om vad lydnadsplikt och arbetsskyldighet får för konsekvenser för personer med prekära anställningsformer, såsom personlig assistans. Utgångspunkten är arbetsrättslig där frågan vilka möjligheter personliga assistenter har när det gäller att förstå gränserna för arbetet (ramarna för lydnadsplikten). I artikeln diskuteras några av de problem som personliga assistenter sälls inför i det dagliga arbete mot bakgrund av de ramar anställningsavtalen innebär i relation till genomförandeplanerna (grunden för anställningen) och några centrala begrepp inom området såsom arbetsskyldighet lydnadsplikt och tystnadsplikt.

Metod

En kvalitativ intervjustudie ligger till grund för analysen av hur personliga assistenter upplever sin arbetssituation och de skyldigheter som följer av lydnadsplikten. Utifrån en intersektionell analys diskuteras hur normer vid arbete i annans hem utvecklas till ”normaliteter”, som bland annat ifrågasätter vedertagna arbetsrättsliga positioner såsom arbetsgivare och arbetstagare.

Slutsatser

Anställda har bland annat rätt till delaktighet och inflytande över sin arbetssituation och arbetsmiljö. De ska även ha möjlighet att kunna överblicka sina framtida arbetsuppgifter; det ska vara möjligt att planera sin arbetsdag. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Det här är rättigheter som kan vara svåra att uppnå, eftersom arbetsgivare sällan är närvarande i de enskilda brukarnas hem. Det händer även att genomförandeplanerna inte görs tillgängliga för assistenterna, vilket leder till stora svårigheter för assistenterna att få inflytande över sitt arbete och möjlighet att planera det dagliga arbetet. Att assistansen utförs i brukarens hem gör att gränsen mellan den privat sfären (hemmet) och offentlig sfären (offentliga arbetsplatsen) luckras upp. Maktförskjutningen från beroende brukare till självständig individ skapar den omvända situationen för arbetstagarna. Genom att ansöka om anställning som personlig assistent, förväntas den anställde göra avkall på flera rättigheter som arbetstagare har i tillskansat sig under de senaste drygt 100 åren. En intersektionell analys möjliggör en förståelse av att det måste ske en maktförskjutning av brukarnas rättigheter, men det är inte detsamma som att ett intersektionellt perspektiv uppmuntrar till en inverterad förståelse för assistenternas rättigheter.

Personliga assistenters utsatthet #hjälpaintestjälpa

Eva Schömer

Professor i rättsvetenskap
Fakulteten för ekonomi
Högskolan Kristianstad
eva.schomer@hkr.se

Inledning

Att arbetsmiljön ska vara sund och säker och att inte någon ska utsättas för vare sig trakasserier eller sexuella trakasserier på sin arbetsplats står i bjärt kontrast med de berättelser som personliga assistenter beskriver under #hjälpaintestjälpa, ett metooupprop, som endast undertecknades av 17 personliga assistenter. Det skulle kunna tolkas som att de personliga assistenternas arbetsmiljöer är fria från sexuella trakasserier och sexuella övergrepp, vilket motsägs av det faktum att personliga assistenter och vårdbiträden är de yrkesgrupper som oftast blir sjukskrivna till följd av att de har utsatts för sexuella trakasserier. De står för 62 procent av anmälningarna där trakasserier har lett till arbetssjukdom. En förklaring till att så få personliga assistenter skrev under uppropet, bör snarare förklaras med den tystnadskultur som omgärdar deras anställningar. Såväl lagar som kollektivavtal föreskriver att de personliga assistenterna är skyldiga att iakttaga diskretion rörande arbetsgivarens verksamhet och/ brukarens angelägenheter samt iakttaga tystnadsplikt beträffande uppgifter om enskilda personer, som assistenten till följd av sin anställning fått kännedom om och vars yppande kan vålla skada för enskild person eller närstående. Tystnadsplikten gör att assistenterna inte vågar anmäla de övergrepp de utsätts för.

Som en parallell diskussion, vid sidan av personliga assistenters rätt att inte utsättas för sexuella trakasserier, förs en minst lika viktig diskussion om att personer med ”stora och varaktiga funktionshinder” ska ha rätt till ett fullvärdigt liv med god sexuell hälsa. Rättigheter som både omfattar rätt att begära hjälp för att leva ett liv som andra i sexuellt avseende och rätt till sexuell vägledning från socialtjänst och/offentliga vårdinrättningar.

Syftet med artikeln är att mot bakgrund av några centrala regler belysa den utsatthet som anställda inom personlig assistans uppger sig ha när det kommer till sexuella trakasserier och trakasserier i övrigt mot bakgrund av några regler som omgärdar deras anställningar.

Textanalys av vittnesmål från #hjälpaintestjälpa genomförs mot bakgrund av den juridiska kontext som de personliga assistenterna arbetar under.

Avslutningsvis

Det stöd och den hjälp som beviljas när det gäller personers rätt att tillgodose den sexuella hälsan kan komma att bli arbetsuppgifter för de personliga assistenterna. Var gränsen går för att möjliggöra att den sexuella hälsan tillgodoses och när arbetet som assistenterna genomför övergår till sexuella övergrepp (trakasserier) är svårt att både förstå och dra. Och även om en assistent har samtyckt till att genomföra assistans som rör brukares sexuella hälsa finns det anledning att uppmärksamma den utsatthet det innebär att arbeta som personlig assistent och den oro många upplever med anledning av att de har skrivit under avtal om tystnadsplikt. Från ett arbetsrättsligt perspektiv uppstår en rad frågor om hur arbetsuppgifterna ska kunna genomföras på ett adekvat och säkert sätt utan att kränka de personliga assistenternas rätt att utsättas för ett uppträdande som kränker deras värdighet.

Socioteknik och teamwork – historik och framtid?

Per Sederblad

Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap, Göteborgs universitet

Syftet med detta abstract är att beskriva och analysera utvecklingen av sociotekniken, och synsätt på grupper/team inom denna skolbildning samt försök att integrera denna med andra perspektiv. Ett andra syfte är att diskutera möjligheterna till en fortsatt utveckling och tillämpning av sociotekniken i ett alltmer heterogent arbetsliv.

Det var i början av industrins utveckling (i Sverige under 1880-talet) vanligt att organisera arbetet i arbetsgrupper. Taylorism och massproduktion (ca 1910-) medförde ett tydligt avståndstagande från grupporganisation: arbetsdelning och individualiserad arbetsorganisation, direkt kontroll av förmän och senare Fordism med teknisk kontroll infördes.

De s k Hawthorne-försöken (ca 1930) kan ses som en motreaktion, eller som ett komplement, till Taylorism/Fordism och synsättet fick benämningen Human Relations (HR). Här var grupper, normer och relationer i fokus. Socioteknik (ST), som byggde vidare på HR, utvecklades (1950-) i bl a Storbritannien, Norge och Sverige. Inom ST är grupper med betydande autonomi en viktig del.

ST fick i Sverige tillämpning inom bl a mekanisk industri (Svensson, 1984) och fordonsindustrin (Berggren, 1990). Volvos fabriker i Kalmar och Uddevalla blev mest uppmärksammade. ST fick även betydande genomslag inom annan industri, såsom processindustrin (Sederblad, 1993). De fackliga organisationerna var nu etablerade aktörer inom utvecklingen av arbetsorganisation, ofta i samarbete med forskare (Ehn & Sandberg, 1979).

Under 1990-talet utarbetades modeller och perspektiv med vissa likheter med ST. Karaseks & Theorells (1990) krav-kontrollmodell, med stöd som en tredje dimension, fick och har fortfarande stor betydelse både inom forskning och vid arbetsmiljöförbättringar. Labour Process-perspektivet utgick från Bravermans kritik av Taylorismen, men innefattade också alternativa former för arbetsorganisation och kontroll (Sederblad, 2004; Thompson & Sederblad, 2004).

Teamworking blev ett centralt tema i internationell forskning och ett forskarnätverk (IWOT) bildades (Procter & Mueller, 2000) med deltagare från främst Belgien, Nederländerna, Storbritannien och senare Norge. Lean Production (Womack m fl, 1990), baserad på Toyota-modellen, fick efter sekelskiftet spridning i Sverige i industrin, särskilt inom fordonsindustrin, och sen till bl a sjukvård, administration och kontorsdesign (Sederblad, 2013). Organisationen i Lean är baserad på team, dock ofta med mycket begränsad autonomi.

ST har sen sekelskiftet utvecklats vidare (Ingvaldsen & Rolfsen, 2012; Kemp m fl, 2014; Van Hootegem, 2016). IWOT har ingått ett samarbete med motsvarande nätverk i Nordamerika, STS-D (Mohr & van Amelsvoort, 2016). Krav-kontrollmodellen har i viss mån ersatts av krav-resursmodellen, och individen har mer kommit i fokus. Egenkontroll är dock fortsatt viktig för individer och grupper.

Hybridorganisationer mellan Lean och ST har utvecklats på en del *industriföretag*. En tydlig tendens inom industrin är att det har blivit ett minskat antal individer i grupperna p g a teknisk utveckling. Inom *vård och omsorg* är personliga möten mellan anställda och brukare fortfarande dominerande, och förutsättningar för teamwork och egenkontroll finns. Modeller för hybridorganisationer mellan arbete på distans respektive i *kontor* har etablerats efter pandemin. Här behöver nya former av teamwork och kommunikation inom teamen utvecklas. Inom *utbildning* på universitet/högskolor har distansutbildning blivit ett vanligare inslag, och även hybridundervisning med en del studenter på plats och andra på distans. Dessa förändringar kräver nya former av samarbete inom lärolagen.

Co-creating a digital visualization tool for more gender equal city center.

Eugenia Segerstedt, Luleå Tekniska Universitet eugenia.segerstedt@ltu.se

Malin Lindberg, Luleå Tekniska Universitet och Malmö Universitet malin.lindberg@ltu.se

Introduction: In recent years, the digital transformation in society has started to also impact efforts for gender-equal organizations and societies, with equal working and living conditions for women and men. This process has taken a new turn as a part of green transition. Not only does this include digital versions of handbooks and lectures, but also novel tools that make use of digital technology to offer combined formats and interactive mechanisms. Previous studies show that the main functions of existing digital tools for gender equality are to provide education, statistics, measurements, and systematization, and that those co-created by researchers and users help align theoretical expertise and practical know-how into useful and valid tools.

Aim: Our study adds to these by further investigating how the co-creation of such tools can impact their usefulness, innovativeness, and sustainability.

Method: The empirical base of this work in progress is based on a project where an IT company, a Nordic municipality and an arctic university explored the possibility to digitally visualize a city center in a subarctic town in Sweden to make it “greener, more gender equal and inclusive”. The project followed participatory design through a short series of workshops and an interview study with local stakeholders, public, private and NGOs. The stakeholders were asked what they would, from their professional perspective, would like to see visualized in a digital tool presenting the city center of that subarctic town if they were to contribute to greener, more gender equal and inclusive city center. The project was planned as a pre study for a digital twin but transformed into GIS visualization of mostly socioeconomic data, based on the preferences of the local stakeholders.

Preliminary results: The preliminary results show interest in visualising gender distribution in perception of place, on flow of people and transport as well as housing workforce and the use of meeting places. The patterns in the replies indicate professional interest in the local community among professionals in different branches and show how gender informed digital visualisation can help develop communities towards more inclusive and gender equal in collaboration with the local organizations.

“Qualitative study on perception of youth about menstrual leave in India”

Sneha Sejwani (angelsejwani2320@gmail.com)

The attitudes of Indian youth regarding employment rules surrounding menstruation leave are examined in this qualitative study. Menstruation is still a taboo and stigmatized topic in many societies, including India, where workplace policies frequently conflict with cultural norms and behaviours. Policies that support gender equity and diversity in the workforce must take into account the perspectives of young Indians about menstruation leave.

Introduction:

Menstrual leave, which permits women to take time off work during their menstrual cycle, has gained international attention as a way to address gender disparities in the workplace. Menstruation has always been taboo in India; therefore, the implementation of menstrual leave laws could be a step in the right direction towards normalizing discussions about women's health and well-being at work. This study aims to explore the perspectives of Indian youth on menstrual leave, shedding light on their attitudes, beliefs, and expectations regarding this emerging workplace policy.

Purpose:

Understanding young Indians' perceptions of menstruation leave and its implications for workplace culture and gender equality is the primary objective of this qualitative study. This study aims to determine possible obstacles to menstrual leave implementation as well as chances for raising knowledge and promoting the acceptability of these laws in Indian society by looking at the opinions and insights of young people on the policy. The study additionally seeks to add to the body of knowledge already available on menstruation health and workplace regulations in India.

Method:

Semi-structured interviews were conducted with a diverse sample of Indian youth aged 18-30, recruited through purposive sampling techniques. Participants were asked open-ended questions regarding their awareness of menstrual leave policies, and opinions on the potential impact of such policies on gender equality and workplace dynamics. Thematic analysis was employed to identify recurring themes and patterns in participants' responses, allowing for a comprehensive exploration of the research questions.

Results:

Several important conclusions concerning how Indian youth interpret menstrual leave were obtained through analysis of interview data. The majority of participants showed support for measures aimed at destigmatizing menstruation and fostering gender equity in the workplace, despite the fact that their awareness of menstrual leave rules differed. However, issues regarding the possibility of discrimination or misusing menstruation leave were voiced, emphasizing the necessity for clear policies and encouraging work environments. In order to dispel social stigmas associated with menstruation and promote an inclusive workplace, participants also underlined the significance of education and awareness-raising campaigns.

Possible Outcome:

The results of this research indicate that legislation regarding menstruation leave may have a favourable effect on gender parity and inclusive workplaces in India, especially with regard to the youth. To ensure that regulations are implemented effectively, supportive workplace cultures and extensive education programs must be in place in addition to addressing preexisting biases and stigmas surrounding menstruation. By incorporating the perspective of young Indians, this study advances the larger objectives of social justice and equality in Indian society by supporting current initiatives aimed at improving menstruation health and gender parity in the workplace.

Public opinions and profiles of employers' confederations in Sweden and Finland: Prominent policy areas and their strategic significance

Markku Sippola

Faculty of Social Sciences, P.O. Box 54, FIN-00014 University of Helsinki E-mail: markku.sippola@helsinki.fi

This study looks into public opinion announcements posted by major private employers' confederations in Sweden and Finland, the Svenskt Näringsliv (SN), Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) and Suomen Yrittäjät (SY), in 2012-2020. This period has been transformative especially in the trajectory of Finnish industrial relations, when the main employers' confederation, the EK, has withdrawn from centralised bargaining, and it is interesting to see what policy agenda the confederation will choose in the future. Simultaneously the SY, representing solo and small entrepreneurs, has assumed a more prominent role in the Finnish industrial relations arena.

The numbers of the postings analysed in the study were as follows: 1,100 from the SN, 850 from EK and 370 from SY. There are similarities but also significant differences in announcements and expressions of opinion between these three confederations throughout this period. All of them express considerable interest in the topics of economy and employment as well as high interest in entrepreneurial matters. The confederations representing middle- and large-sized enterprises, the SN and EK, indicate greater interest in education and skill formation than the SY. A much larger share of the EK's announcements and news concern international and infrastructure topics than those by the SN and SY. Respectively, the announcements by the Finnish Entrepreneurs' organisation, the SY, concerned far more often health and social topics than those by the SN and EK.

Although a minor share of all the news and announcements concerned with industrial relations, there is a quite clear difference between the confederations in this respect. Of those of the SN and EK, only 5 percent dealt with industrial relations topics, while one tenth of the SY's news and announcements addressed this topic. This result supports the view that the SY has become an opinion leader in the Finnish industrial relations arena, overtaking the position of the EK. Furthermore, it appears that the SN has also many more important areas of interest than industrial relations. However, when looked more deeply into the tone of the news and announcements, there is a clear difference between the Swedish and Finnish organisations: the SN seems to take a far more cooperative stance towards trade unions than the EK and SY. Neither the Finnish organisations' main webpages show any indication of the cooperation with trade unions. Further implications for today's heated industrial relations situation in Finland are discussed.

Välfärdsteknik som lösningen på kompetensförsörjningen i äldreomsorgen?

Skagert, K.^I, Baudin, K.^{II}, Bolin, M.^{III}, Cregård, A.^{IV}, Dellve, L.^V, Forsberg, T.^{VI}, Frennert, S.^{VII}, Larsson Ranada, Å.^{II},
Naseer, M.^V, Williamsson, A.^I, Österholm, J.^{II}

^I RISE - Research Institutes of Sweden, Livslångt Lärande

^{II} Linköpings Universitet, Hälsa, Medicin och Vård (HNV)

^{III} Umeå universitet, Humaniora och Samhällsvetenskap

^{IV} Högskolan i Borås, Arbetsliv och Välfärd

^V Göteborgs universitet, Sociologi och Arbetsvetenskap

^{VI} Högskolan Dalarna, Kultur och Samhälle

^{VII} Lunds Tekniska universitet, Designvetenskaper

*Ansvarig för workshopen. Kontaktuppgifter: katrin.skagert@ri.se , Tel: 0738 03 80 54

För att lösa den väl omtalade problematiken med kompetensförsörjningen inom social omsorg så sätts förhoppningen till att teknik och digitalisering ska vara en bidragande lösning på problemet. Även om det inte finns någon universell definition av välfärdsteknik (Borg et al. 2022), så beskriver Socialstyrelsen (2023) välfärdsteknik som teknik som syftar till att upprätthålla eller öka säkerhet, aktivitet, delaktighet och självständighet för individer som har eller riskerar att drabbas av någon form av funktionsnedsättning. En majoritet av Sveriges kommuner har eller planerar att breddinföra välfärdsteknik såsom digital monitorering, digitalt stöd för fysisk och kognitiv träning, påminnelser för dagliga aktiviteter, läkemedelsrobotar, digital kommunikation mellan brukare, anhöriga, medarbetare samt digital dokumentation (Socialstyrelsen, 2022). Detta kan bidra till ökad trygghet och säkerhet för äldre och fördröja vårdbehov och bidra till samordning av vård genom digitala lösningar (Finnsson, 2019). För medarbetarna inom äldreomsorgen kan välfärdstekniken ge möjligheter till upp- och omväxling i kompetens, utveckla yrkesidentiteten och leda till nytt ansvar. Den kan skapa möjligheter att hantera arbetsbelastning mer effektivt och att medarbetarna kan fokusera på själva omsorgs- och relationsarbetet, vilket i sin tur kan leda till ökad arbetsglädje och känslan av att vara mindre stressad. Å andra sidan kan användningen av välfärdsteknologi också leda till kompetensminskning om den fragmenterar, automatiserar, eller minskar påverkansmöjligheterna för medarbetarna. Det kan istället bidra till minskad arbetsglädje, yrkesstolthet och ökad stress.

Syftet med workshopen är att samtala om olika teoretiska perspektiv på hur välfärdsteknik kan påverka äldreomsorgens medarbetares kompetens och arbetssituation. Vad innebär införande av ny teknik för omsorgsmedarbetares kompetens, arbetsinnehåll och arbetsvillkor? Hur förändras omsorgsyrkena, status, arbetsinnehåll, de sociala relationerna mellan medarbetare och brukare? Hur bidrar den till balans mellan arbetets krav och resurser? Vilken betydelse har det nationella och organisatoriska sammanhanget för välfärdsteknikens konsekvenser? Vi vill öppna upp för samtal om andra praktiska och teoretiska utmaningar som vi forskare stött på och hur har vi försökt lösa dem samt beröra frågeställningar kring metodologiska utmaningar som finns för att få en representativitet bland de som kommer till tals, såväl brukare som medarbetare.

Upplägg och genomförande av workshop: Workshopen har ett Fish-bowl upplägg där en forskare kort berättar om sin studie och avslutar med två frågor de vill prata om tillsammans med de andra inbjudna forskarna i en inre cirkel. Cirkeln kommer också att ha en öppen plats där andra deltagare som vill delta i samtalet kan ta plats. Övriga deltagare lyssnar in samtalet i en yttre cirkel.

Ansvarig för workshop och aktiva deltagare: Katrin Skagert, Katarina Baudin, Malin Bolin, Lotta Dellve, Tina Forsberg, Susanne Frennert, Åsa Larsson Ranada, Mahwish Naseer, Anna Williamsson, Johannes Österholm.

Workshopen är öppen för andra intresserade deltagare på konferensen.

Key design aspects in human-robot collaboration in the manufacturing industry

Sarah Skavron

Sarah Skavron, PhD Student in Human-Robot Interaction,
Department of Design Sciences
LTH, Faculty of Engineering, Lund University
sarah.skavron@design.lth.se

Introduction

Human-robot collaboration in the manufacturing industry has increased in recent years. In contrast to the work with industrial robots that are usually behind fences to protect the workers, collaborative robots (cobots) occupy the same workspace and safely share tasks with human workers (Gervasi et al., 2020). Apart from the potential improvements in efficiency and productivity, human-robot collaboration gives workers opportunities to delegate monotonous, tedious and dangerous tasks. By delegating tasks to cobots, human workers can focus on more specialised and critical work tasks that can advance them professionally (Baltrusch et al., 2022).

Robotic systems have traditionally been developed with a tech-driven approach and a focus on physical safety of human workers. However, both technical aspects as well as the physical and psychological factors of humans need to be addressed in the design, development, implementation and management of human-robot interaction in order to create a valuable collaboration in manufacturing (Sauppé & Mutlu, 2014, Lindblom & Andreasson, 2016). Clearly, the introduction and implementation of cobots have a strong influence on the workers' experience of their work environment and will fundamentally change the organisation of work. (Baltrusch et al., 2022)

Purpose

This contribution explores what factors should be taken into consideration to create beneficial human-robot collaboration in a manufacturing workspace. Through a literature review, we identify and discuss factors that positively impact physical and psychological well-being of human workers. The review aims to provide insights how to develop technology to support workers in this context and foster a more sustainable and meaningful work environment.

Methods

A literature review was conducted that systematically analysed 310 articles. The articles were based on a literature search in the databases Scopus, Web of Science and IEEE Xplore based on keywords related to human-robot collaboration, human-centred design and manufacturing contexts. They were screened, analysed and synthesised to give perspectives on the current state of research in human-robot interaction within the context of human-centred design.

Expected results

By late spring, the results of the literature review are expected. They will consist of an overview of how human factors such as trust, communication, acceptance and work experience, are currently discussed in relevant literature. Furthermore, these factors will be translated into recommendations for the development of emerging technology that is human-centred and can contribute to enhancement of human workers' skills and creation of meaningful work environments.

Predicting Menstrual Waste Disposal Behaviour using Machine Learning and the Theory Of Planned Behaviour

Sandhya Sreekumar^{a*}, Hrishikesh. K. Chavan, Supriya Pal^b and Anju Dwivedi^c

^{a*}Department of Public Policy, MIT-World Peace University, Pune, India, (sandhya.sreekumar@mitwpu.edu.in)

^{*} Department of Petroleum Engineering, MIT World Peace University, S.No.124, Paud Road, Kothrud, Pune-411038 hrishikesh.chavan@mitwpu.edu.in)

^bSchool of Liberal Arts, Pandit Deendayal Energy University, Gandhinagar, India (Supriya.Pal@sls.pdpu.ac.in) and

^cNarayana Business School, Ahmedabad, India

Introduction In workplaces without effective menstrual hygiene management (MHM) and menstrual waste disposal (MWD), women worldwide struggle to manage their periods. These obstacles may impair working women's health, well-being, and economic output. Positive interventions to support menopause, PCOD, and PCOS women with detailed instructions for managers should be implemented. This will show them how menstruation affects work and how working conditions affect menstruation.

For MHM and MWD, privacy and hygiene are typically lacking. Very few studies have examined MWD. Workplaces without waste collecting systems improperly dispose of garbage, contaminating rivers and land and blocking toilets. The paper uses the theory of planned behavior (TPB) to build its theoretical framework and collect empirical data to identify elements for irresponsible MWD.

Purpose 1) Identify the factors and put them in the broad categories of TPB determinants, and assess their role in shaping MWD behaviour at workplace. 2) Understand TPB determinants and suggest solutions to encourage women to use reusable sanitary products and practise responsible MWD. 3) Predict workplace MWD behaviour of women using machine learning. 4) Rank the factors that dominate women's workplace MWD behaviour.

Methodology The study was conducted in five districts of Gujarat, India. An analytical/ cross-sectional study design was conducted among females at government and private workplace. The study consisted of 991 participants from 14 workplace selected based on convenient and snowball sampling technique. The paper uses artificial neural network, random forest, support vector machine and K Nearest neighbour to predict MWD behaviour of women at workplace. Ranking of construct has been done using ML algorithms. Structural Equational Modelling is performed on the model to give a deeper understanding of the plausible predicted covariance between the variables.

Results The TPB model in the study helps explain workplace MWD behaviour by women. The study found that participants' behavioural intentions are influenced by their attitude toward good menstrual waste disposal, subjective norms, and perceived behavioural control (TPB determinants), covering social contexts and circumstances. The behavioural intention indirectly caused individuals to carelessly dispose off used menstrual products, degrading the environment. Further, MWD behavioural prediction accuracy of four machine learning models is compared.

Possible conclusions Seminars or workshops by the HR shall normalize discussions on menstruation and help males empathize with their female colleagues. This understanding and support can be a big motivator for females. An inclusive environment can be created by introducing menstruation leaves, flexi timings, washrooms with incinerators, handwashing facilities or separate waste basket for menstrual waste, work from home option, restroom with support for pain management like hot bag, pain relief medication etc. These initiatives will foster open discussions about menstruation and empower women to confidently voice their concerns to management.

This research examines sustainable MWD solutions for non-degradable waste. This document also promotes hygienic and environmentally friendly practises. The framework's characteristics affecting female disposal behaviour will be influenced to shift them toward environmentally friendly practices. Hopefully, other family members of female professionals will adopt this enlightened approach. Hopefully this progressive approach will trickle down to other family members of female workers.

Om ledarskap som etisk praktik

Helena Stavreski

Helena.stavreski@mau.se

Inledning

Organisationer förväntas idag ta ansvar för hållbarhet och mänskliga rättigheter (Banerjee, 2008; Solomon, et al 2013; Costas & Kärreman, 2013), och chefer placeras inte sällan i centrum för arbetet med de etiska utmaningar som kan uppstå. Chefer tycks samtidigt identifiera värdekonflikter i lägre grad än sina medarbetare (Jansson & Parding, 2011, jmf Marian IszattWhite, 2009). Falkenström (et al, 2016) visar att chefer inom svensk sjukvård undviker att ta upp etiska frågor i ledningsgruppen. Medan etiska riktlinjer är vanliga i de yrkesverksammas arbete, verkar det för cheferna vara svårt att hantera de känslomässiga utmaningar som följer med värdekonflikterna (jmf Bauman, 1993, Nussbaum, 2001, Pullen & Rhodes, 2015).

Under ett antal år har vi på Malmö universitet arbetat tillsammans med chefer och ledare från privat, offentlig och idéburen sektor, i en utbildning om mänskliga rättigheter. Ett arbete som vi valt att undersöka vidare i en mindre forskningsstudie.

Syfte och metod

Empiriska studier av chefers subjektiva uppfattningar och resonemang kring etiska dilemman och känslomässiga utmaningar, tycks i allmänhet mindre studerade (Alvesson et al. 2015; Wright et al., 2012; Zietsma och Toubiana, 2018). I den här studien har vi använt Barbara Townleys (2008) tankar om rationalitetens multipla dimensioner och begreppet practical reasoning för att gemensamt utforska hur chefer och ledare förstår och hanterar värdekonflikter i sitt dagliga arbete. 'Praktiskt resonande' identifierar Townley med stöd i Flyberg (2001) som en form av social praktik, som svarar på aktörens grundläggande fråga om hur hen ska agera (MacIntyre, 1988, s.2). Vi undersöker dilemman med bäring på mänskliga rättigheter, hur och med vem intervjupersonerna resonerar, i vilka rum, med vilka språkliga regler och resurser och vilken roll emotioner spelar? Vi har således gett oss på jakt efter ledningspraktiker, där språkliga-, emotionella- och sociala normer i ledningsgruppen och verksamheten samspelar med varandra (jmf Czarniawska, 2008).

Resultat

Flera intervjupersoner menar sig ha svårt att få syn på rättighetsfrågor i den egna verksamheten. Exempel på värdekonflikter som deltagarna lyfter fram kan vara: Hur möta den medarbetare som inte "levererar" i nivå med organisationens upplevda krav? Vad är det att vara människa i en organisation?

Juridiskt språk formar resonandet kring hur verksamheten kan eller snarare riskerar att påverka människors rättigheter. Flera deltagare lyfter frågan om vad som finns bortom riskhanteringen och det juridiska regelverket? Att resonera om den grundläggande frågan om mänskligt lidande, blir svårt. Det saknas ett etiskt språk som kan bära ett sådant samtal, försöken riskerar att bli klumpiga. Den andre förblir en abstrakt kategori och människors rättigheter en fråga som förläggs till andra rum, andra sammanhang, oftast på långt avstånd från ledningsgruppen. Om och när etiska dilemman uppstår i organisationen så hanteras de helst utanför ledningsrummen: I mindre grupper av kollegor. Att resonera om ett upplevt moraliskt dilemma i ledningsgruppen innebär en risk att uppfattas som känslös eller irrationell. De moraliska konflikterna verkar snarare tryckas nedåt i organisationen. Så inte minst i offentlig verksamhet, där lagstiftning, professionsetik och ekonomiska ramar aktualiseras i mötet med patienter, brukare eller elever.

Att samtala om värdekonflikter i andra rum än ledningsgruppens tycks vara en framkomlig väg. Den öppnar för nya sätt att resonera och handla. Bortom risk management och pre-packed language har vår intervjuperson funnit att de lokala cheferna runt om i världen visat sig mest intresserade av arbetet för mänskliga rättigheter. För dem är värdekonflikterna en del av vardagen, med emotionella påfrestningar som behöver hanteras.

Illegitima arbetsuppgifter under pandemin - en longitudinell studie

Johanna Stengård, Stockholms universitet, Constanze Leineweber, Stockholms universitet, Hanne Berthelsen, Malmö universitet

Bakgrund. Många upplever i sitt arbetsliv att de behöver utföra arbetsuppgifter som de anser vara onödiga eller oskäligen, även så kallade illegitima arbetsuppgifter. Illegitima arbetsuppgifter kan uppfattas som ett tecken på bristande respekt, vilket kan leda till arbetsrelaterad stress. De kan dock också både ta tid och fokus från kärnuppgifterna, minska prestation och sänka kvaliteten på arbetsresultaten. Tidigare forskning har fokuserat på betydelsen av individuella och arbetsrelaterade faktorer i relation till illegitima arbetsuppgifter, med andra ord faktorer på mikro- och mesonivå. Det är dock viktigt att förstå att även faktorer i den större kontexten, dvs. makronivån, kan ha betydelse för förekomsten av illegitima arbetsuppgifter. En av de mest betydande samhällshändelserna på senare tid är troligen COVID-19-pandemin, som påverkade arbetsmarknaden och hade olika konsekvenser för olika typer av arbeten. Syftet med denna studie var att undersöka om andelen illegitima arbetsuppgifter förändrades under pandemin med hypotesen att nivån av illegitima arbetsuppgifter skulle öka för lärare, minska för sjuksköterskor, medan de skulle vara stabila för IT- och byggnadsarbetare.

Metoder. Data hämtades från den Svenska Longitudinella studien Om Sociala förhållanden, arbetsliv och Hälsa (SLOSH). Analyser baserades på deltagare i vågorna 2018, 2020 och 2022 med fullständiga svar avseende illegitima arbetsuppgifter och som arbetade inom någon av de inkluderade yrkena (närmare bestämt legitimerade sjuksköterskor (n=349), lärare (n=355), byggnadsarbetare (n=260) och IT-arbetare (n=262)). Illegitima arbetsuppgifter mättes med hjälp av Bern Illegitimate Tasks Scale (BITS). Medelvärdesskillnader analyserades med hjälp av Generalized Estimating Equations (GEE).

Resultat. Resultaten visade en generell minskning av oskäligen och onödigen arbetsuppgifter över tid. Oskäligen arbetsuppgifter minskade statistiskt signifikant ($p < 0,05$) mellan 2020 och 2022 för alla yrken, utom för sjuksköterskor, för vilka minskningen av dessa uppgifter inträffade redan mellan 2018 och 2020. Avseende onödigen arbetsuppgifter observerades en statistiskt signifikant minskning ($p < 0,05$) för sjuksköterskor både för tidsspannet 2018–2020 och 2020–2022, medan de för IT- och byggnadsarbetare endast minskade mellan 2020 och 2022, och för lärare inte minskade alls.

Slutsats. En generell minskning av oskäligen och onödigen arbetsuppgifter påvisades under perioden 2018–22, då pandemin pågick, vilket indikerar en potentiell långsiktig förändring till det bättre. Denna studie bidrar till en bättre förståelse av hur viktiga aspekter av arbetsmiljön kan påverkas av förändringar på samhällsnivå.

Arbetsvillkor i hemtjänsten: en tillbakablick på 50 års forskning

Rebecka Strandell (rebecka.strandell@socarb.su.se)

Marta Szebehely (marta.szebehely@socrb.su.se)

Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet

(presentatör Marta Szebehely)

Sverige har en lång tradition av forskning om hemtjänstens arbetsvillkor, om än inte lika lång som själva verksamheten som startade i början av 1950-talet. I denna artikel blickar vi tillbaka på fem decennier av undersökningar av hemtjänstpersonalens arbetssituation under en period av mycket stora organisatoriska förändringar.

Vi ställer två typer av frågor till materialet: dels om forskningsmiljöer och teoretiska perspektiv, dels om studiernas resultat. Artikeln syftar därigenom till att säga något om trender i både forskning och arbetsvillkor. Under de första decennierna saknas i stort sett akademisk forskning inom området och under denna period är det framför allt ”grå litteratur” vi har identifierat och analyserat. I analysen ingår även 20 avhandlingar publicerade mellan 1995–2022. I artikelns andra del fokuserar vi på studiernas resultat och jämför den bild av personalens arbetssituation som framkommer under olika perioder: hur beskrivs arbetet och arbetsvillkoren, och vilka problem och positiva aspekter av arbetet lyfts fram?

När det gäller forskningsmiljöer kan vi konstatera att de tidiga publikationerna om hemtjänstens arbetsvillkor endast undantagsvis återfinns inom arbetslivsforskningen som under 1970–80-talet hade ett begränsat intresse för de kvinnodominerade välfärdstjänsternas arbetsmiljö. Snarare var det feministiskt inriktade omsorgsforskare som började intressera sig för hemtjänsten som ett spännande fält mellan privatliv och offentlighet.

De 20 avhandlingar vi har identifierat hör hemma i tretton olika discipliner och har försvarats vid arton olika institutioner. Det finns således stor spridning såväl geografiskt som disciplinärt med en tyngdpunkt på samhällsvetenskapliga och medicinska vetenskaper men även ett fall av humaniora (teologi). Flera av avhandlingarna har en tydlig koppling till den tidiga omsorgsforskningstradition som präglade 1980-talets utomakademiska forskning. På olika sätt belyses i många av avhandlingarna att god omsorg och gott omsorgsarbete är tätt sammankopplat och förutsätter att det finns *kontinuitet* i omsorgsrelationen, att personalen har tillräckligt med *tid* och tillräckligt stort *handlingsutrymme* i mötet med omsorgsmottagaren samt att det finns tillräckligt med *stöd* från arbetsledning.

Den bild av hemtjänstpersonalens arbetssituation som framkommer pekar på både förändrade villkor och konstanta problem. Det har knappast funnits en guldålder i hemtjänsten där arbetet har präglats av goda arbetsvillkor. Om vi jämför med 1970-talet då hemtjänstarbetet beskrevs som utflyttat hemarbete utfört av timavlönade hemmafruar så har anställningsvillkoren klart förbättrats, personalen lämnas inte längre helt utan stöd från arbetsledning och utan kontakt med arbetskamrater. Men på andra områden har arbetsvillkoren försämrats. Den traditionella hemtjänstens organisationsmodell med fasta relationer mellan personal och hjälptagare och ett relativt stort handlingsutrymme för såväl hjälptagare som hjälpgivare har ersatts av olika försök att rationalisera och effektivisera arbetet, med knappare biståndsbeslut och en mer detaljerad förhandsstyrning av arbetet. Arbetet har blivit mer tidspressat och handlingsutrymmet har minskat vilket riskerar att minska utrymmet för omsorgens relationella aspekter. Samtidigt har de politiska ambitionerna höjts med betoning av värdegrund och individanpassning, och marknadsinspirerade organisationsmodeller som betonar konkurrens och valfrihet har införts. Sammantaget präglas hemtjänstens arbetsvillkor av ett ökat korstryck mellan kolliderande logiker: från början och under hela perioden finns en relationsinriktad *omsorgslogik* som sedan början av 1980-talet kolliderar med en *ekonomistisk logik* och något senare även med en *marknadslogik*.

Stanna kvar i jobbet eller sluta? Påfrestningar och resurser i olika omsorgsyirken

Sara Erlandsson (sara.erlandsson@socarb.su.se)

Marta Szebehely (marta.szebehely@socrb.su.se)

Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet

(presentatör Marta Szebehely)

Arbetet inom äldreomsorg och funktionshindersverksamheter har återkommande karaktäriserats som ett fysiskt, känslomässigt och intellektuellt krävande arbete som ofta utförs under påfrestande arbetsförhållanden. Det finns stora likheter i verksamheternas innehåll och utformning, samtidigt som det finns skillnader i de resursmässiga och juridiska ramarna. Den politiska ambitionsnivån är högre inom funktionshinderverksamheter än inom äldreomsorgen, men svårigheter att rekrytera och behålla personal har uppmärksammats inom hela omsorgsfältet.

Syftet med denna artikel är att med inspiration från Bakker & Demeroutis Job Demands–Resources Theory analysera förekomsten av jobbkrav och jobbresurser inom olika omsorgsyirken, och hur krav och resurser sammanhänger med personalens benägenhet att sluta respektive stanna kvar i arbetet.

Analysen baseras på en enkät (N=1307) till baspersonal (undersköterskor, vårdbiträden, stödassistenter, vårdare, personliga assistenter och liknande yrkesgrupper) som arbetar inom äldreboenden, hemtjänst, gruppbofästäder och personlig assistans. Inom dessa fyra omsorgsarenor var det 50, 46, 47 respektive 41% som uppgav att de allvarligt övervägt att lämna arbetet. Genom en innehållsanalys av öppna svar på en följdfråga om orsaker till att stanna (N=830) respektive sluta i arbetet (N=726; en del har angett skäl både att sluta och att stanna) identifierades ett antal jobbkrav respektive jobbresurser. De mest frekvent angivna anledningarna till att vilja sluta (jobbkrav) kunde grupperas inom sex dimensioner: anställningsform, lön och arbetstid; arbetsbelastning; underbemanning; hälsa; ledning samt svårigheter relaterade till brukarna, medan de mest angivna skälen att stanna (jobbresurser) rörde tre dimensioner: brukare; arbetskamrater och meningsfullhet i arbetet.

På basis av denna analys identifierades 19 indikatorer på jobbkrav och 6 indikatorer på jobbresurser i enkätmaterialet. Analyser av dessa frågor visar att jobbkraven var betydligt mer omfattande inom äldreomsorgen medan det var mindre skillnad mellan omsorgsarenorna när det gäller resurser i arbetet. Personal i äldreomsorgen upplever högre arbetsbelastning, jobbar mer underbemannat och har mer tidspress. Personal i äldreomsorgen upplever också betydligt mer påfrestningar i form av oro för brukare och känslor av otillräcklighet, och är betydligt mindre tillfredsställda med omsorgskvaliteten. Detta belyser en relation mellan arbetsvillkor och omsorgskvalitet som har betonats i tidigare omsorgsforskning: arbetsbelastning, underbemanning och tidspress sätter ramar för hur relationer formas mellan brukare och personal, och avgör vilka möjligheter omsorgsarbetare har att anpassa hjälpen till brukares behov och situation. Att situationen genomgående är mer påfrestande i äldreomsorgen än i funktionshindersverksamheter kan förstås i ljuset av den högre politiska ambitionsnivån inom de sistnämnda verksamheterna.

På alla omsorgsarenorna fanns ett tydligt samband mellan omfattningen av jobbkrav och benägenheten att vilja sluta. Tillgång till jobbresurser har en viss skyddande effekt, men effekten avtar när personal upplever påfrestningar på fler områden. Slutsatsen är att påfrestningarna i arbetet måste begränsas för att arbetet ska bli mer hållbart och att fler inom omsorgsyirken ska vara benägna att stanna kvar i arbetet.

How inclusive the inclusive onboarding process should be?

Marta Szeluga-Romańska, Ph.D.

Gdansk University of Technology, Poland

Email: msr@zie.pg.gda.pl

Introduction

Onboarding is perceived as a process of gradual integration of the newcomer into their professional role and social life of the organization. Each onboarding process should be inclusive by definition (Bauer, 2010), which literally means providing a new employee with all possible organizational support so that they are included in both dimensions of organizational life – professional and social – as quickly and effectively as possible. On the other hand, in today's social reality, inclusivity requires taking into account in practice of human resource management (HRM) more features that differentiate people – not only those that are well known such as **gender**, but also the existence of inevitable demographic process of ageing of European societies that means **older employees** on the labour market and also more **age diversified teams** (Sammara, Profili, Peccei, 2023), taking into account the possible **degree of physical disability** or **chronic illness** of the employee (Innocenti, Profili, Sammarra, 2023), as well as **neurodiversity** (Doyle, 2021; Tomczak, 2022).

Purpose.

Looking wider, each new employee, who may be significantly different from others, appears in an organization that also has its own specific, pre-formed organizational culture. When considering individually the meaning and specificity of organizational culture, as well as the requirements for the adaptation process itself, each of these concepts may cause difficulties due to its multidimensional nature. The aim of this article is to outline a research area that seems to be important from the point of view of the effectiveness of HRM tools and processes, i.e. to indicate to what extent an organization hiring new employees is able to prepare an individualized onboarding process for such a diverse number of employees; to what extent it is necessary and to what extent it is possible for each new employee to effectively and quickly find themselves in the new workplace, but also to feel that the organization wants to use their potential and talents.

Method

The research investigations comprise qualitative tools – it is planned to gather 15-20 in-depth interviews with the people who are at least partly responsible for onboarding processes: HR managers, “buddies” (experienced employees), recruiters and diversity experts (either business practitioners or experienced scholars).

Results and conclusions

The expected outcomes will be a collection of good practices / a model of inclusive onboarding process that could be used by HR practitioners to comply diversified employees.

Ledarskapsutmaningar vid övergången till aktivitetsbaserat arbetssätt

Ulrik Terp⁴, Erika Wall⁵, Stig Vinberg⁶, Lisa Qvarngård⁷, Maria Hällkvist⁸ & Pär Löfstrand⁹

Covid 19-pandemin har påverkat och accelererat arbetslivets och arbetets förutsättningar på en rad olika sätt (Amankwah-Amoah et al., 2021; Kniffin et al., 2021). Övergången från analoga till digitala arbetsformer, en påtaglig förändring i balansen mellan arbete och fritid samt ett ökat fokus på hur fysiska miljöer utformas och utnyttjas är exempel på områden som ställer nya forskningsfrågor, inte minst ur ett ledarskapsperspektiv. Vilka nya krav och utmaningar ställer dessa nya sätt att organisera och leda arbete på ledare och chefer?

Denna studie utforskar olika enhetschefer upplevelser av övergången från traditionella cellkontor till aktivitetsbaserat arbetssätt i en kommunal verksamhet. Syftet med studien är att undersöka vilka kontextuella och individuella aspekter som tillskrivs betydelse för genomförandet av denna förändring av kontorsutformningen sett ur ett ledarskapsperspektiv. Studien ingår i ett större samverkansprojekt mellan arbetslivsforskare och kommunal verksamhet. Föreliggande analys baseras på 6 enskilda intervjuer med enhetschefer i kommunen under tiden för övergången till det aktivitetsbaserade arbetssättet. Studiedesignen syftar till att nå fördjupad kunskap om vilka utmaningar dessa medarbetare inom kommunen upplever under processen i övergången från cellkontor till en aktivitetsbaserad miljö. Materialet ligger till grund för en kvalitativ analys av hur dessa medarbetare upplever och förstår utmaningar och svårigheter i denna övergång samt hur man ser på arbetets förutsättningar i relation till den nyligen genomförda organisationsförändringen.

Resultat och slutsatser

Intervjuerna kommer genomföras under våren 2024 och resultaten kommer presenteras på konferensen.

Referenser

Amankwah-Amoah, J., Khan, Z., Wood, G., & Knight, G. (2021, 2021/11/01/). COVID-19 and digitalization: The great acceleration. *Journal of Business Research*, 136, 602-611. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.011>

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn,

F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., Ozelik, H., Petriglieri, J. L., Rothbard, N. P., Rudolph, C. W., Shaw, J. D., Sirola, N., Wanberg, C. R., Whillans, A., Wilmot, M. P., & Vugt, M. v. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63-77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>

⁴ Karlstads universitet

⁵ Mittuniversitetet

⁶ Mittuniversitetet

⁷ Mittuniversitetet

⁸ Mittuniversitetet

⁹ Mittuniversitetet

Motivating Talent: Nurturing Commitment and Unleashing Potential in the Nordic Banking Landscape

Unnar Theodorsson, Thorhallur Gudlaugsson, Svala Gudmundsdottir

University of Iceland, School of Business

Gimli Sæmundargata, 102 Reykjavík, Iceland

Abstract

In today's competitive business landscape, banks must harness the power of talent management and motivation of key employees to maintain a cutting edge. Talent management and motivation initiatives can have a transformative impact on employee performance, engagement and overall success. Within this dynamic context, talent management strategies aim to identify and nurture individuals with exceptional skills and potential. Motivating these high-potential employees is vital for sustained organizational growth and success. However, the challenge lies in ensuring that these strategies are fair and equitable for key employees. Building on Self-Determination Theory (SDT) this paper delves into the critical role that talent management and motivation play using cases from banks in Iceland and Denmark. It explores how Nordic banks can identify, develop, and retain their top talent while simultaneously fostering a motivated and engaged workforce. This paper aims to examine the implementation of motivation in talent management practices within Nordic banks. To achieve this goal, we conducted 34 semi-structured interviews in both Denmark and Iceland. We selected a qualitative research approach to delve into the specific measures that drive and inspire valuable employees in large commercial banking institutions. The findings show that motivation of key bank employees is affected by recognition and appreciation, professional development, incentives, rewards and work-life balance. Furthermore, the data supported that a transparent communication also had significant influence on key employees' motivation. These insights hold considerable significance for both the academic community and practitioners in the Nordic banking industry. By offering renewed perspectives on talent management and motivation, this paper contributes to the ongoing dialogue surrounding these critical aspects of organizational success.

Keywords: talent management, motivation, banking industry, job satisfaction, strategic human capital

When Properly Designed, Office Hubs can Facilitate a Sustainable Hybrid Working Life

Michaela Tjernberg, Institution of Psychology and Social Work, Mid Sweden University, Sweden. Contact:

michaela.tjernberg@miun.se

Background and Aim

Working life has become flexible in where to conduct work, with recent research showing that multi-locality work can facilitate performance (Wang et al., 2021), work-life balance (Clark et al., 2020), and well-being (Godbersen et al., 2022). However, for employees who thrive on social interaction, the remote aspect of hybrid work can lead to feelings of loneliness and deteriorate mental well-being (Langvik et al., 2021). Despite employees having different needs, many request to work remotely for at least part of their time (Appel-Meulenbroek et al., 2022; Marzban et al., 2021). Consequently, there is a need for more knowledge regarding which circumstances support social belonging, performance, and well-being for multi-locality workers. One possible way to secure social interaction during remote work is to use local co-working places. Therefore, this study aimed to explore how public employees who live in sparsely populated areas of northern Sweden perceive hybrid work when offered the opportunity to work at office hubs near their homes.

Method

This one-year evaluation project included 15 employees assigned to partly work either in an established co-working place or (for the project) newly created office space in their home municipality. There were three occasions of data collection: i) pre-measure via an online survey (n = 11) with open-ended questions about expectations of office hub work, ii) semi-structured interviews (n = 7) about the pre-/onboarding process and first experiences of office hub work, and iii) post-measure via an online survey (n = 15) with open-ended questions about work conditions and outcomes of office hub work. The data were analyzed through manifest summative content analysis (Graneheim & Lundman, 2004) with pre-defined areas (Rivas, 2012) related to 1) Perceptions of work conditions and 2) Perceptions of outcomes.

Preliminary Result and Conclusion

Respondents with high expectations and who went through a satisfying pre- and onboarding process expressed positive feelings towards the office hub and used it more frequently than those with an insufficient introduction. Also, when the office hub had different areas for social interaction, meetings, quiet work, and an inclusive and safe social environment, respondents expressed that it supported their productivity, learning, and social belonging. According to most respondents, working at a local office hub tremendously decreased time spent on commuting, which they related to outcomes such as reduced stress levels, increased energy, better work performance, as well as strengthened work-life balance and health. Furthermore, working locally was highlighted as contributing to a vibrant region since employees met the citizens they worked for and used local businesses to a greater extent. In the post-measure, some respondents noted that the positive outcomes of working at the local office hub had become a prerequisite for continuing their employment.

To conclude, using decentralized office hubs has the potential, when properly designed, to compensate for the deficiencies of home-based work, thus facilitating a more sustainable hybrid working life.

Reviewing the occupational health and safety technologies in construction: gaps between digital innovation and effective implementation

Catherine Trask, Henrik CJ Linderöth

Catherine Trask *corresponding/presenting author ctrask@kth.se

Ergonomics Division, School of Engineering Sciences in Chemistry, Biotechnology, & Health

KTH Royal Institute of Technology, Hälsovägen 11 C, 141 57 Huddinge, Sweden

Henrik CJ Linderöth. Construction Engineering and Lighting Science. School of Engineering, Jönköping University, Sweden

Introduction

Construction continues to be a high-risk industry with a great need for effective Occupational Health and Safety (OHS) interventions. Over the last decade development of research on digital technologies to enhance workplace safety has been accelerating. However, the degree to which these digital technologies are effective is not clear, when it comes to reducing the risk of injury and illness in construction.

Aim

This systematic mapping review aimed to summarize the state of the evidence for digital health and safety technologies within the construction industry. A secondary purpose was to develop recommendations for practitioners and researchers.

Methods

A systematic search scientific databases using groups of keywords resulted in 392 unique records. After review by the authors at the title, keyword, and full-text stage, 24 (~6%) full text articles were included in the review. The review analysis and synthesis was performed using an Evidence Maturity framework developed for public health interventions, which outlines criteria for research evidence of intervention Development, Efficacy, Effectiveness, and Dissemination.

Results

This subject area of digital OHS technologies is characterized by rapid innovation and iterative application of a wide variety of technologies. These technologies are targeting OHS needs spanning pre-construction planning, construction execution, and worker training. Targeted hazards primarily included falls, struck-by incidents, and location-based hazards, although there were some specific physiological, musculoskeletal, and chemical hazards as well. However, most of the 24 papers focus on technology development. Although some degree of implementation and evaluation was a criterion for inclusion, the evaluation methods and results in aggregate provided low to no evidence of improved work conditions or reduced injury & illness among construction workers.

Conclusions

More comprehensive evidence of effectiveness is needed before any of the digital solutions are promoted for widespread use. Recommendations to help bridge the gap between R&D and construction practice include: 1) stronger study designs and quantified exposure- or health-related outcomes, and 2) considering implementation factors like worker preferences, social desirability, organizational readiness and skills capacity for implementation.

The Role of Sustainable Human Resource Management in the Chocolate Industry – an Ethical Approach

Maija Viitasaari, University of Vaasa, maija.viitasaari@gmail.com

Maria Järnlström, University of Vaasa, maria.jarlstrom@uwasa.fi

Essi Saru, University of Turku, essi.saru@utu.fi

Kleio Akrivou, Henley Business School, k.akrivou@henley.ac.uk

To inform research on sustainable HRM scholars raise the significance of the study of specific industries (Järnlström et al., 2023; Beer et al., 2015) especially where related literature sees challenges in what regards sustainability and ethics concerns. Food production is responsible for a significant amount of global greenhouse emissions (Tilman & Clark, 2014; Solazzo et al., 2016) and agriculture and food market are positioned in promoting sustainable development (Silva et al., 2016). Also, the United Nation's Sustainable Development Goals (SDGs) are contributing to sustainable food production. Sustainability issues and the barriers and practices related to them are industry specific, and thus industry-focused research is relevant (Desore & Narula, 2017). Especially Chocolate industry is facing many sustainability challenges to respond to a high demand across the world. The challenges are impacting environment, economy, and societies in the producing countries (Perez et al, 2022). The issues are multiple, such as reforestation and slavery (WWF, 2017), and child labor (Savage, 2023). Hence, chocolate industry puts certain SDGs in danger (e.g., goal 8, goal 15).

Sustainable HRM can be defined managing people to meet the current means of the company and community without compromising the needs of the future (Mariappanadar, 2003). Aust, Matthews, and Muller-Camen (2020) state that the role of sustainable HRM system is both being the means to achieve corporate sustainability goals and also an end to shape HRM practices to support environmental, social and human context of organizations (see, e.g., Ehnert et al., 2014; Taylor, Osland & Egri, 2012; Renwick, Jabbour, Muller-Camen, Redman & Wilkinson, 2016; Rothenberg, Hull & Tang, 2017). Stahl et al. (2020) emphasize HR practitioners' role in implementing sustainability initiatives within organizations. When considering sustainability, stakeholders' role can't be disregarded. Greenwood (2007) states that the more companies interact with their stakeholders, the more responsible they become.

Brewster and Brookes (2024) argue in their recent study that sustainable HRM can be valuable advancing SDGs by reminding stakeholders in addressing the big challenges and that HR practitioners can have an impact especially by focusing the attention and working with different stakeholders. A recent paper by Järnlström et al. (2024) suggest that companies have an ethical approach towards their employees via employee development, employee engagement, diversity and inclusion, and health and wellbeing and linked HRM practices (e.g., employee volunteering, recruiting minorities) in the sustainability reporting. In this research we want to consider ethical concerns beyond reporting. Onkila and Sarna (2022) state in their paper that there are still multiple gaps in the Corporate Social Responsibility (CSR) – employee relationship area, e.g., lack of understanding on how employees can have more active role in driving and initiating sustainability changes in organizations. Hence, the area of CSR and sustainability initiatives within organizations and the impact of HRM requires further research.

The aim of our research is to clarify how sustainable HRM can contribute to making an unethical industry, chocolate industry, more ethical. Our tentative research questions are:

How ethical and sustainable is HRM in chocolate industry?

How HR professionals and managers perceive the role of HR in progressing SDGs in chocolate industry?

The study is planned to be executed as a case study. The data will be collected via semi-structured interviews. The interviews are planned for senior management, HR practitioners and employees in the selected companies to get a deep understanding of the human resource management and the ways and practices to promote sustainability within the company and within the industry. We are planning to select three companies that are operating in the chocolate industry and have a sustainable reputation and ambitions on sustainable chocolate production. When selecting the companies, we wanted to confirm that they are committed to sustainable business and production of chocolate, hence we selected companies that have set goals or have a mission on sustainable chocolate production and recognize the issues within the industry. The companies we have selected are not limited to certain geographies, as the business is not limited to a certain area.

Meningsskapande vid övergången till ett aktivitetsbaserat arbetssätt

Erika Wall, John Selander, Stig Vinberg, Mikael Nordenmark & Pär Löfstrand

Institutionen för hälsovetenskaper & Institutionen för psykologi och socialt arbete,
Mittuniversitetet, Östersund (kontakt: erika.wall@miun.se)

Denna studie utforskar olika personalgruppers upplevelser av övergången från traditionella cellkontor till aktivitetsbaserat arbetssätt i en kommunal verksamhet. Studien ingår i ett större samverkansprojekt mellan arbetslivsforskare och kommunal verksamhet. Föreliggande analys baseras på tre fokusgruppsintervjuer med (I) personer som haft ledande positioner i kommunen under tiden för övergången till det aktivitetsbaserade arbetssättet; (II) chefer och (III) medarbetare. Studiedesignen gör det möjligt att nå fördjupad kunskap om hur olika grupper inom kommunen skapar förståelse för processen av övergång från cellkontor till en aktivitetsbaserad miljö. Materialet ligger till grund för en tematisk analys av hur de olika grupperna upplever och förstår övergången från cellkontor till aktivitetsbaserat kontor och hur man ser på arbetets förutsättningar i relation till det nyligen införda aktivitetsbaserade arbetssättet. Teoretiskt tar vi vår utgångspunkt i hur Weick (1995)¹⁰ beskriver människors meningsskapande (sense-making) när man i organisationen möter tidigare okända situationer. I sådana situationer uppstår en process av meningsskapande där medarbetare i interaktion med varandra skapar en förståelse för den tidigare okända situation som uppstått. Resultaten av analysen indikerar preliminärt att det aktivitetsbaserade arbetssättet förstås som främjande av samtal och interaktioner mellan olika personer och grupper inom kommunen. När personalgrupper som tidigare suttit fysiskt separerade från varandra nu blandas tycks öppenhet och samarbete i viss mån underlättas. Genom att samarbeta med kommunala aktörer har forskargruppen fått insikter som kan bidra till fördjupad förståelse för arbetsmiljöer i offentlig sektor. Fortsatt forskning och ytterligare samarbete mellan forskare och praktiker kan ytterligare fördjupa förståelsen för hur dessa förändringar påverkar arbetsvillkoren inom offentlig sektor.

¹⁰ Weick, K. (1995). *Sensemaking in organizations*. Sage.

Technostress and job satisfaction in eldercare workers: What role can an organizational age and ethnicity equality climate play in the associations?

Jing Wu, jing.wu@gu.se

Mahwish Naseer, mahwish.naseer@gu.se

Lotta Dellve, lola.dellve@socav.gu.se

Department of Sociology and Work Science, University of Gothenburg, Sweden

Introduction: The eldercare sector is undergoing rapid technological transformation with broad implementation of welfare technology. The changes of working roles and practices introduce technostress (Delfanti & Frey, 2021), leading to frustrations, negative attitudes, and difficulties, especially among older workers and those facing language barriers (Cresswell & Sheikh, 2013; Thunberg, et al., 2023). Previous studies have highlighted importance of a supportive work environment in reducing resistance to technology, through broad participation and open communication (Cavenett et al., 2016). However, there are few quantitative studies in the field that have analyzed how emotional resistance links to organizational conditions (Samhan & Joshi, 2015), particularly in terms of fostering an organizational environment that values age and ethnic equality.

Purpose: Our study aims to examine how the utilization of welfare technology affects the stress levels and emotional responses among homecare workers, and whether an organizational age and ethnicity equality climate can improve job satisfaction. We hypothesize that a positive equality climate may buffer the negative impacts of technostress.

Method: We randomly selected and sent invitation to 5000 assistant nurses who had worked in eldercare sector for at least five years in Sweden. 1154 individuals responded and completed the online survey “Work System – Homecare workers” via QR code. The variables of ‘emotions when encountering new welfare technology’ included positive emotions (curiosity or happiness, $\alpha = 0.77$), negative emotions (perceived stress, being afraid, being tired, $\alpha = 0.79$) and being cautious. The concept of “an organizational age and ethnicity equality climate” was measured with three items regarding equally respect and attentive to opinions and needs of younger and older employees ($\alpha = 0.87$) or country of birth ($\alpha = 0.91$).

Results: Our findings reveal a generally positive picture of emotional responses towards new welfare technology: most felt curious (74%) and happy (56%) and did not feel afraid (80%) or stressed (53%). However, 37% felt cautious, 47% experienced stress and 38% became tired when encountering new welfare technology. A remarkable result was that the time pressure had increased significantly over the past 15 years. Higher time pressure was associated with higher level of stress due to new welfare technology. While an organizational age and ethnicity equality climate was positively associated with job satisfaction, it did not directly affect emotional responses to new welfare technology.

Possible conclusions: Our preliminary conclusion suggests that while fostering an inclusive and supportive workplace is crucial, it may not be sufficient to address technostress among employees. Reducing time pressures and enhancing training opportunities to learning new welfare technology may offer more direct benefits in managing technostress and supporting the integration of welfare technology in eldercare work.

HR views on Gen AI's potential integration for the learning and development of young professionals

Leyla Yacine, leyla.yacine@hanken.fi

Introduction

Generative artificial intelligence (Gen AI) garners fascination because, by interacting with it, people generate content helpful to complete varied tasks and answer diverse questions (Dwivedi et al., 2023; Lim et al., 2023). It relies on large language learning models to generate various forms of content, such as text, images, video, or audio, based on specific requests submitted to a system trained on vast datasets (Budhwar et al., 2023; Lim et al., 2023). In February 2024, numerous Gen AI tools are accessible and ChatGPT has been integrated into professional platforms like Microsoft Office 365 Copilot (Devlin, 2023).

Gen AI supports learning and development (L&D) by offering customised and immediate assistance (Chan & Hu, 2023; Chen et al., 2023) to knowledge workers (Dwivedi et al., 2023). Furthermore, joint human resource development (HRD) practices between HR professionals (HRPs) and line managers can support individual and team development (Lundgren & Poell, 2023). However, scholarship on Gen AI is in its early stages, with growing interest identified in HR (Budhwar et al., 2023; Cress & Kimmerle, 2023), educational (Chan & Hu, 2023; Chen et al., 2023; Lim et al., 2023), and interdisciplinary research (Dwivedi et al., 2023; Sætra, 2023).

Given the critical role of L&D for the integration of young professionals (aged 16-38) into organisations and their career development, Gen AI can assist in building various types of knowledge. Gen AI holds particular relevance for young professionals, such as Gen Z and Gen Y, recognised for their digital proficiency, continuous experimentation with new technologies (Pichler et al., 2021), and cognizant of Gen AI's potential (Sætra, 2023). Despite legitimate concerns, university students generally hold positive attitudes towards AI and Gen AI, believing it will profoundly impact their future careers (Chan & Hu, 2023).

Purpose

In light of Budhwar et al.'s (2023, p. 623) call for research on "organisational stakeholders[' perceptions of] the use of ChatGPT in the workplace", this study explores HRPs' perceptions and expectations regarding the potential integration of Gen AI within organisations to help young professionals navigate, learn and develop themselves as they enter the workforce and in their early careers. As prior expectations can set the tone for future accomplishment (Minkkinen et al., 2023), HRPs' prior expectations for Gen AI deployment may affect the strategy, implementation, and outcomes of Gen AI use.

Method

This exploratory study draws from narrative analysis of forty semi-structured online interviews with HRPs, covering Gen AI use and understanding, early career challenges, and expectations for Gen AI's potential integration to help the L&D of young professionals.

Expected results

HRPs may not all use Gen AI in their work and those who do are currently experimenting with it, implying that their perspectives are quite diverse and somewhat limited. This research offers insights into the current state of use and understanding of Gen AI within organisations and its potential integration as a L&D tool for young professionals.

Possible conclusions

HRPs' narratives around Gen AI can influence its integration as a tool for the L&D of young professionals, fostering empowerment and engagement. Through joint efforts, Gen AI could assist, boost, and redefine career and team development.

Uppföljning ur ett tillitsperspektiv - att mäta och följa upp förebyggande socialt arbete inom första linjen med barn, unga och familjer

Sheila Zimic, FoU, Kommunförbundet Västernorrland, sheila.zimic@kfvn.se

Malin Jonsson, Sundsvalls kommun, malin.z.jonsson@sundsvall.se

Anna Jakobsson Lund, FoU, Kommunförbundet Västernorrland, anna.jakobsson.lund@kfvn.se

Sundsvalls kommun har, efter en omfattande genomlysning av socialtjänstens barn och ungdomsvård, föreslagit en organisationsförändring som syftar till att skapa en lärande och tillitsstyrd socialtjänst. Det nya arbetssättet går under benämningen "Barnspåret" och innebär bland annat att socialtjänsten i Sundsvall har skapat lokala kontor i fyra av kommunens socioekonomiskt utsatta områden. De geografiska teamen i områdena arbetar i första linjen för att möta barn, unga och familjer tidigt och arbeta förebyggande för att minska utsatthet och förhindra olika typer av sociala problem. Utgångspunkterna för organisationsförändringen är att ge socialarbetarna reella möjligheter att agera på professionella grunder, med utgångspunkt i klienternas behov. Förändringen ligger i linje med teorier om tillitsstyrning som poängterar betydelsen av handlingsutrymme i mötet mellan medborgare och profession för att åstadkomma kvalitet i välfärden. Barnspåret följeforskas av Mittuniversitetet, där ett av följeforskningsprojektets syften är att tillsammans med professionen utveckla kvalitativa mått av förebyggande socialt arbete utifrån tillitsstyrningens principer.

Tidigare forskning visar att tilliten kan öka eller minska beroende på hur uppföljningen är utformad. Bland annat har olika typer av granskning och uppföljning visat sig leda till konsekvenser såsom att ritualer frodas, logiker blandas, uppmärksamhet snävas in och tillit urholkas. Hur ska då uppföljning ur ett tillitsperspektiv utformas?

Bringselius har sammanställt ett antal grundprinciper för tillitsbaserad uppföljning. Den tillitsbaserade uppföljningen skiljer sig från traditionell uppföljning bl.a. genom att syfta till *lärande och utveckling*; förespråka *långsiktiga systemlösningar* med fokus på hållbarhet; samskapande, *kollegiala former* som präglas av förståelse och dialog; tonvikt på *medborgare och andra intressenters perspektiv* (d.v.s. följa upp utifrån medborgares perspektiv för att utveckla verksamhetens kvalitet) samt genomföra uppföljning *löpande* i processer för att bidra till lärande.

Personalen inom första linjen har arbetat i ett antal workshops med sin verksamhetsidé bland annat genom att identifiera problem, orsaker till problem och möjliga lösningar på dessa i respektive geografiskt område. Varje team har arbetat med att ta fram förslag på viktiga aspekter att följa upp utifrån arbetshypoteser. Till skillnad från den kommunövergripande strategin för social hållbarhet som pekar ut ett antal generella indikatorer att följa upp, visar de geografiska teamen att förebyggande arbete behöver angripa olika typer av utmaningar som varierar mellan de geografiska områdena. För att främja förebyggande socialt arbete organisatoriskt behövs därför utrymme att hitta anpassade lösningar som bemöter specifika, lokalgeografiska utmaningar. För att ha en tillitsbaserad uppföljning menar vi att mätningar av verksamheter behöver anpassas för att synliggöra den dagliga praktiken i de olika områdena. Det är då uppföljning uppfattas som meningsfull och kan användas i ett lärande och verksamhetsförbättrande syfte.

Organisational sites of belonging in a Swedish university

David Öborn Regin, david.oborn@kau.se

Doktorand, arbetsvetenskap, Karlstad Universitet

Introduction

Questions of belongings (Yuval-Davis, 2006), work-based collectives (Korczynski, 2003; 1974; Lysgaard, 2003), and the impact of informal social relations in work organisations (Glover, 2011) has been the topic of much exploration and debates among social scientists interested with workplace relations and the organisation of work. These issues become increasingly relevant in processes of organisational changes – such as the changed roles and positions between management, academics and administrators within Swedish universities. While much attention has been given to the dynamics between management and professionals, the issue of belonging for other actors are less explored.

While it has been argued that the administrative staff within Swedish universities are increasingly becoming a resource at the side of management rather than a support for the academics (Agevall & Olofsson, 2020), research regarding this transformed position of administration has mainly focused on the more specialised administrative services that Löfgren et al. (2022) mentions as organisational professionals, that is, professional administrative services that provides support to the managerial levels (see for example (Karlsson and Ryttberg, 2016; Whitchurch, 2008)).

As the perspective from support functions closer to the professions often are missing, this presentation revolves around the question of “where do the local administrators see themselves as belonging to?”.

Purpose

The purpose of this presentation is to address the issue of organisational sites of belonging by exploring where a group of departmental administrators sense that they belong, and with that investigate the changing dynamics within academia as a work place.

The presentation addresses debates of work place dynamics by making visible the influence of multiple sites of belongings in an organisation, and the structural process enabling the emergence of these sites

Methods

The presentation is based on a single case study, focusing on departmental administrators, using a sequential connecting integration of mixed methods (Mason, 2002; Plano Clark & Ivankova, 2016) where initial open ended interviews informed the design of a questionnaire, workshops and additional interviews.

Results

Using the experience of departmental administrators as an ideal case to investigate the formal and informal connections at work, the result indicates that there is a multiplicity of belongings within organisations that brings strain as well as opportunities for increased influence and job quality for workers. A second result is the details regarding the process of emergence of additional sites of belonging, resulting from changes in the organisational structure. By applying the concept belonging to different organisational sites, the presentation addresses discussions on belongings and influence in the workplace. It suggests that the organizational site of belongings can serve as a discrete concept, useful to add insights into the dynamics of work organisations.

Conclusion

As role ambiguity, conflicting demands and expectation can escalate unsustainable working conditions, whereas work collectives and work-based communities might function as a buffer, the exploration of different sites of belonging and the process behind the emergence of additional sites might be an important aspect to recognise in the discussions of sustainable work.

PARTICIPANT LIST

Last Name	First Name	Organisation	Country	Email
Abiodun Teye	Samson	ISM university of management and economics	Lithuania	020449@stud.ism.lt
Abrahamsson	Kenneth	Luleå university of technology	Sweden	kenneth.abrahamsson@ltu.se
Abrahamsson	Lena	Luleå tekniska universitet	Sweden	Lena.Abrahamsson@ltu.se
Ahmad	Israa	malmö universitet	Sweden	israa.ahmad@mau.se
Allard	Karin	University of Gothenburg	Sweden	karin.allard@gu.se
Andersen	Torben	Aarhus University	Denmark	toa@btech.au.dk
Andersson	Pia	Jönköping university	Sweden	Pia.Andersson@ju.se
Andersson	Susanne	Stockholm University	Sweden	susanne.andersson@edu.su.se
Andersson	Thomas	University of Skövde	Sweden	thomas.andersson@his.se
Andersson Bäck	Monica	Göteborgs Universitet	Syria	monica.andersson.back@gu.se
Andersson Cederholm	Erika	Lund University	Sweden	erika.andersson_cederholm@ses.lu.se
Annell	Stefan	Swedish Defense University	Sweden	stefan.annell@fhs.se
Arman	Rebecka	Gothenburg University	Sweden	rebecka.arman@handels.gu.se
Asadova	Shakhnoza	Westminster International University in Tashkent	Uzbekistan	shasadova@wiut.uz
Aslan Akay	Pinar	Regeringskansliet	Sweden	pinar.aslan.akay@regeringskansliet.se
Asp	Annica	Karlstad University	Sweden	annica.asp@kau.se
Bergman	Louise	Stockholm university	Sweden	louise.bergman@psychology.su.se
Bergman Bruhn	Åsa	Högskolan Dalarna/Dalarna University	Sweden	asa.bruhn@du.se
Bergum	Svein	Inland Norway University of Applied Sciences	Norway	Svein.Bergum@inn.no
Berthelsen	Hanne	Malmö universitet	Sweden	hanne.berthelsen@mau.se
Bertilsson	Monica	Göteborgs Universitet	Sweden	monica.bertilsson@gu.se
Bevort	Frans	Copenhagen Business School	Denmark	fb.ioa@cbs.dk
Björk	Lisa	Västra Götalandsregionen	Sweden	lisa.m.bjork@vgregion.se
Björkenfeldt	Oscar	Göteborgs universitet	Sweden	oscar.bjorkenfeldt@gu.se
Bolin	Malin	Mid Sweden University	Sweden	malin.bolin@miun.se
Boussard	Caroline	Studentlitteratur	Sweden	caroline.boussard@studentlitteratur.se
Bozic	Branko	NEOMA Business School	France	branko.bozic@neoma-bs.fr

Bozic	Nina	Rise	Sweden	nina.bozic@ri.se
Brewster	Chris	University of Reading	United Kingdom	c.j.brewster@henley.ac.uk
Brodin	Helene	Stockholm University	Sweden	helene.brodin@socarb.su.se
Brydsten	Anna	Umeå University	Sweden	anna.brydsten@umu.se
Buciuniene	Ilona	ISM University of Management and Economics	Lithuania	ilobuc@ism.lt
Bushfield	Stacey	Edinburgh Napier University	Sweden	s.bushfield@napier.ac.uk
Callerstig	Anne-Charlott	Örebro University	Sweden	anne-charlott.callerstig@oru.se
Cañibano	Almudena	ESCP Business School / University of Gothenburg	France	acanibano@escp.eu
Carlsson	Nora	Högskolan i Borås	Sweden	noraecarlsson@gmail.com
CESÁRIO	FRANCISCO	ATLÂNTICA Instituto Universitário	Portugal	FCESARIO@UATLANTICA.PT
Clavier	Linda	Malmö universitet	Sweden	linda.lill@mau.se
COELHO	MAFALDA	ISPA	Portugal	corporate@osiris.pt
Cregård	Anna	Borås University	Sweden	anna.cregard@hb.se
Cäker	Mikael	University of Gothenburg	Sweden	mikael.caker@handels.gu.se
Dahlqvist	Isabelle	Göteborgs Universitet	Sweden	isabelle.dahlqvist@vgregion.se
Danielsson	Ulrika	Mittuniversitetet	Sweden	ulrika.danielsson@miun.se
Dellve	Lotta	Göteborgs Universitet	Sweden	lotta.dellve@gu.se
Djumanov	Abdumalik	Westminster International University in Tashkent	Sweden	adjumanov@wiut.uz
Dr Alex Burdorf	Prof Dr Alex	Erasmus MC	Netherlands	a.burdorf@erasmusmc.nl
Duvnjak	Barbara	Faculty of Social Sciences	Slovenia	barbara.duvnjak@fdv.uni-lj.si
Einarsdottir	Arney	Bifröst University	Iceland	arney@bifrost.is
Ekfors	Helene	Lund University	Sweden	helene.ekfors@med.lu.se
Eklund	Annika	Högskolan Väst	Sweden	annika eklund@hv.se
Elg	Mattias	Myndigheten för arbetsmiljökunskap/Liu	Sweden	mattias.elg@liu.se
Espersson	Malin	Lund university	Sweden	malin.espersson@ses.lu.se
Falkenberg	Helena	Stockholm University	Sweden	hfg@psychology.su.se
Farashah	Ali	Mälardalen University	Sweden	ali.farashah@mdu.se
Fasth	Jonas	Gothenburg University	Sweden	jonas.fasth@gu.se
Fernemark	Hanna	Linköping University	Sweden	hanna.fernemark@liu.se
Finnholm	Johanna	Gothenburg University	Sweden	johanna.finnholm@gu.se
Fogde	Marinette	The Museum of Work	Sweden	marinette.fogde@arbetetsmuseum.se
Forsberg	Tina	Högskolan Dalarna	Sweden	tfo@du.se
Forsgren	Maria	Umeå University	Sweden	maria.forsgren01@umu.se
Fougner	Hampus	Stockholms universitet	Sweden	hampus.fougner@su.se
Frennert	Susanne	Lund University	Sweden	susanne.frennert@design.lth.se

Frisint	Anna	Mid Sweden University	Sweden	anna.frisint@miun.se
Frögéli	Elin	Karolinska Institutet	Sweden	elin.frogeli@ki.se
Försund	Tone	Göteborgs universitet	Sweden	tone.forsund@socav.gu.se
Gazzaroli	Diletta	Università Cattolica del Sacro Cuore	Italy	diletta.gazzaroli@unicatt.it
Gillberg	Gunnar	Göteborgs universitet	Sweden	gunnar.gillberg@socav.gu.se
Gladoic Håkansson	Peter	Malmö universitet	Sweden	peter.hakansson@mau.se
Gooderham	Paul	NHH Norwegian School of Economics & Middlesex Uni	Norway	paul.gooderham@nhh.no
Goreva	Ekaterina	University of Gothenburg	Sweden	gusgorek@student.gu.se
Gottlieb	Laura	Rise	Sweden	laura.gottlieb@ri.se
Harlin	Ulrika	RISE AB	Sweden	ulrika.harlin@ri.se
Haug	Christoph	University of Gothenburg	Sweden	haug@gu.se
Hedenus	Anna	Göteborg Universitet	Sweden	anna.hedenus@socav.gu.se
Hedlund	Åsa	Högskolan i Gävle	Sweden	asahed@hig.se
Heilmann	Pia	University of Eastern Finland	Finland	Pia.Heilmann@uef.fi
Heimdahl	Marica	Västra Götalandsregionen	Sweden	marica.heimdahl@vgregion.se
Hektor	Ulrika	Afa Försäkring	Sweden	ulrika.hektor@afaforsakring.se
Heljebrandt	Monica	Afa Försäkring	Sweden	monica.heljebrandt@afaforsakring.se
Hellström	Carin	KTH	Sweden	carinhe@kth.se
Hermansson	Kristina	University of Gothenburg	Sweden	kristina.hermansson@lir.gu.se
Holm	Johan	Umeå universitet	Sweden	johan.holm@umu.se
Holm	Kristoffer	Malmö universitet	Sweden	kristoffer.holm@mau.se
Holt Larsen	Henrik	CBS Copenhagen Business School	Denmark	hhl.ioa@cbs.dk
Häll	Agneta	Gothenburg university	Sweden	agnetahall@gmail.com
Hällstén	Freddy	University of Gothenburg	Sweden	freddy.hallsten@handels.gu.se
Häyrén	Anneli	Uppsala universitet	Sweden	Anneli.Hayren@nck.uu.se
Ivarsson	Lars	Karlstad University	Sweden	lars.ivarsson@kau.se
Jacobsson	Barbro	Afa Försäkring	Sweden	barbro.jacobsson@afaforsakring.se
Jaldestad	Ellen	KTH Royal Institute of Technology	Sweden	ellkar@kth.se
Jan Van Essen	Henk	Saxion University of Applied Science	Netherlands	h.j.vanessen@saxion.nl
Johansson	Jan	Luleå tekniska universitet	Sweden	jan.johansson@ltu.se
Jonsson	Malin	Sundsvalls kommun/mittuniversitetet	Sweden	malin.z.jonsson@sundsvall.se
Jutengren	Göran	Østfold University College	Norway	goran.jutengren@hiof.no

Järleström	Maria	University of Vaasa	Finland	majarl@uwasa.fi
Jönsson	Sandra	Malmö universitet	Sweden	sandra.jonsson@mau.se
Karatuna	Isil	Malmö universitet	Sweden	isil.karatuna@mau.se
Karlsson	Erika	University West	Sweden	erika.karlsson@hv.se
Karlsson	Louise	Högskolan i Halmstad	Sweden	louise.karlsson@hh.se
Kazlauskaitė	Ruta	ISM University of Management and Economics	Lithuania	rutkaz@ism.lt
Keisu	Britt-Inger	Umeå university	Sweden	britt-ingger.keisu@umu.se
Kilhammar	Karin	Linnéuniversitetet	Sweden	karin.kilhammar@lnu.se
Kimia	Elaheh	University of Gothenburg	Sweden	elaheh.kimia@gu.se
Knoll	Michael	Leipzig University	Germany	michael.knoll@uni-leipzig.de
Korkeakunnas	Tea	Högskolan i Gävle	Sweden	tea.korkeakunnas@hig.se
Kurdve	Martin	RISE AB	Sweden	martin.kurdve@ri.se
Kylin	Camilla	Karlstad university	Sweden	camilla.kylin@kau.se
Larsson	Daniel	Umeå universitet	Sweden	daniel.larsson@umu.se
Larsson	Isa	Luleå tekniska universitet	Sweden	isa.larsson@ltu.se
Larsson Fällman	Sara	Högskolan i Borås	Sweden	sara.larsson_fallman@hb.se
Launberg	Anna	Mälardalens universitet	Sweden	anna.launberg@mdu.se
Laure Humbert	Anne Laure	University of Gothenburg	Sweden	alhumbert@gmail.com
Laurijssen	Jan	University of Antwerp	Belgium	jan.laurijssen@student.uantwerpen.be
Leineweber	Constanze	Stockholm universitet	Sweden	constanze.leineweber@su.se
Leino	Tiina	University of Vaasa	Finland	tiina.leino@uwasa.fi
Leth	Elsa	Göteborgs universitet	Sweden	elsa.leth@gmail.com
LIBERMAN	LEONARDO	ABS UM6P	Morocco	leonardo.liberman@um6p.ma
Lidén	Alina	Lunds universitet	Sweden	alina.liden@ses.lu.se
Lidholm	Sara	Högskolan i Borås	Sweden	sara.hjelm_lidholm@hb.se
Lind	Ruben	Karolinska Institute	Sweden	ruben.lind@ki.se
Lindell	Eva	Mälardalen University	Sweden	eva.lindell@mdu.se
Lindfors	Petra	Stockholms universitet/Stockholm University	Sweden	pls@psychology.su.se
Lund	Erik	LTU	Sweden	erik.lund@ltu.se
Lundberg	Petra	Afa Försäkring	Sweden	petra.lundberg@gillajobbet.se
Lundin	Karin	Högskolan i Gävle	Sweden	karin.lundin@hig.se
Löfstrand	Pär	Mid Sweden University	Sweden	par.lofstrand@miun.se
Løkke Møller	Ann-Kristina	Aarhus University	Denmark	aklm@mgmt.au.dk
M. Sanne	Johan	IVL Svenska Miljöinstitutet	Sweden	johan.m.sanne@ivl.se
Magnell	Lars	Karlstad university	Sweden	lasse.magnell@kau.se
Malmrud	Sofia	Stockolms universitet	Sweden	sofia.malmrud@psychology.su.se

Mannikoff	Anna	Myndigheten för arbetsmiljökunskap	Sweden	anna.mannikoff@mynak.se
Martin	Graeme	University of Dundee	United Kingdom	g.martin@dundee.ac.uk
Martin	Jason	Myndigheten för arbetsmiljökunskap/Liu	Sweden	jason.martin@liu.se
Martinsson	Per	Göteborgs universitet	Sweden	per.martinsson@psy.gu.se
Mauléon	Christina	Högskolan i Borås	Sweden	christina.mauleon@hb.se
Millmark	Suzanne	Karlstad University	Sweden	suzanne.millmark@kau.se
MOREIRA	ANA	ISPA	Portugal	corporate@osiris.pt
Muhonen	Tuija	Malmö universitet	Sweden	tuija.muhonen@mau.se
Nagel	Cicilia	Kristianstad University/ Lund University	Sweden	cicilia.nagel@hkr.se
Naseer	Mahwish	University of Gothenburg	Sweden	mahwish.naseer@gu.se
Nilsson	Karin	Karolinska institutet	Sweden	karin.nilsson@ki.se
Nilsson	Kerstin	Lund University	Sweden	kerstin.nilsson@med.lu.se
Nilsson	Klara	Gothenburg University	Sweden	klara.nilsson@gu.se
Norbäck	Maria	University of Gothenburg	Sweden	maria.norback@handels.gu.se
Nordlander	Erica	Göteborgs universitet	Sweden	erica.nordlander@socav.gu.se
Nordling	Paula	Göteborgs Universitet	Sweden	paula.nordling@gu.se
Norfors	Ingrid	Afa Försäkring	Sweden	ingrid.norfors@afaforsakring.se
Norström	Fredrik	Umeå universitet	Sweden	fredrik.norstrom@umu.se
Nylund	Annette	Swedish Agency for Work Environment Expertise	Sweden	annette.nylund@mynak.se
Nählander	Adrian	Region Västra Götaland	Sweden	adrian.nahlinder@vgregion.se
Olafsdottir	Katrin	Reykjavik University	Iceland	katrino@ru.is
Olofsson	Anna	Gothenburg University	Sweden	anna.olofsson@gu.se
Olofsson Hallén	Katarina	KTH	Sweden	katarina.olofsson-hallen@trafikverket.se
Palm	Kristina	Karlstad University	Sweden	Kristina.Palm@kau.se
PEISENIECE	Liga	BA School of Business and Finance	Latvia	liga.peiseniece@ba.lv
Peixoto	Anna	Göteborgs universitet	Sweden	anna.peixoto@gu.se
Pekkari	Annika	Luleå tekniska universitet	Sweden	annika.pekkari@ltu.se
Persson	Diana	Afa Försäkring	Sweden	diana.persson@afaforsakring.se
Pilgaard	Frida	Lund University	Sweden	frida.pilgaard@med.lu.se
Poromaa Isling	Pär	Umeå University	Sweden	par.poromaa-isling@umu.se
Porter	Susann	Malmö universitet	Sweden	susann.porter@mau.se
Pousette	Anders	University of Gothenburg	Sweden	anders.pousette@psy.gu.se
Quifors	Stefan	Otago	New Zealand	stefan.quifors@op.ac.nz
Quist	Mats	Afa Försäkring	Sweden	mats.quist@gillajobbet.se
Regin Öborn	David	Karlstad University	Sweden	david.oborn@kau.se
Rickne	Johanna	Stockholm Univeristy	Sweden	johanna.rickne@sofi.su.se

Ringblom	Lisa	Malmö universitet	Sweden	lisa.ringblom@mau.se
Risberg	Annette	Høgskolen i Innlandet & Malmö Universitet	Norway	annette.risberg@inn.no
Rolandsson	Bertil	University of Gothenburg	Sweden	bertil.rolandsson@gu.se
Rony	Nazneen	University of Gothenburg	Sweden	nazneen.rony@gu.se
Ropponen	Annina	Karolinska Institutet	Sweden	annina.ropponen@ki.se
Rubin	Viktoria	Stockholm University	Sweden	viktoria.rubin@edu.su.se
Rydbacken	Lisa	Gothenburg University	Sweden	lisa.rydbacken@gmail.com
Rådegård	Ida	The Museum of Work	Sweden	ida.radegard@arbetetsmuseum.se
Rödlund	Andreas	Karolinska Institutet	Sweden	andreas.rodland@ki.se
SABINO	ANA	ISPA	Portugal	corporate@osiris.pt
Sander	Anneline	Göteborgs universitet	Sweden	anneline.sander@socav.gu.se
Sarling	Andreas	Stockholms universitet	Sweden	andreas.sarling@su.se
Saru	Essi	University of Turku	Finland	essi.saru@utu.fi
Schömer	Eva	Högskolan Kristianstad	Sweden	eva.schomer@hkr.se
Sederblad	Per	University of Gothenburg	Sweden	per.sederblad@gu.se
Segerstedt	Eugenia	Luleå University of Technology	Sweden	eugenia.segerstedt@ltu.se
SEJWANI	SNEHA	Pandit Deendayal Energy University	India	ANGELSEJWANI2320@GMAIL.COM
SHRIVASTAVA	PRIYANSHI	PANDIT DEENDAYAL ENERGY UNIVERSITY, INDIA	India	PRIYANSHI2709@GMAIL.COM
SIEGRIST	JOHANNES	Heinrich Heine Universität,	Germany	siegrist@uni-duesseldorf.de
Sjöberg Forssberg	Karin	Myndigheten för arbetsmiljökunskap	Sweden	karin.sjoberg.forssberg@mynak.se
Skagerström	Janna	Region Östergötland	Sweden	janna.skagerstrom@regionostergotland.se
Skagert	Katrin	RISE AB	Sweden	katrin.skagert@ri.se
Skavron	Sarah	Lunds University	Sweden	sarah.skavron@design.lth.se
Skönblad	Sofia	Göteborgs universitet	Sweden	s.skönblad@gmail.com
Sousa-Ribeiro Larsson	Marta	Myndigheten för Arbetsmiljökunskap	Sweden	marta.sousa-ribeiro.larsson@mynak.se
Stavreski	Helena	Malmö universitet	Sweden	helena.stavreski@mau.se
Stengård	Johanna	Stockholm universitet	Sweden	johanna.stengard@psychology.su.se
Storm	Palle	Palle	Sweden	palle.storm@socarb.su.se
Strauss-Raats	Pille	Karolinska Institutet	Sweden	pille.straussraats@ki.se
Strid	Sofia	University of Gothenburg	Sweden	sofia.strid@gu.se
Ström	Philip	Stockholm University	Sweden	philip.strom@psychology.su.se
Supriya Poduval Pal	Prof. Supriya	Pandit Deendayal Energy University	India	supriya.pal@sls.pdpu.ac.in
Svensson	Sven	University of Gävle	Sweden	sven.svensson@hig.se
Szebehely	Marta	Stockholm University	Sweden	marta.szebehely@socarb.su.se

Szeluga-Romanska	Marta	Gdansk University of Technology	Poland	msr@zie.pg.gda.pl
Tengblad	Stefan	Univ of Gothenburg	Sweden	stefan.tengblad@gu.se
Terp	Ulrik	Karlstads universitet	Sweden	ulrik.terp@kau.se
Theodorsson	Unnar	University of Iceland	Iceland	uft1@hi.is
Tjernberg	Michaela	Mittuniversitetet	Sweden	michaela.tjernberg@miun.se
Uibo	Raili	Afa Försäkring	Sweden	raili.uibo@afaforsakring.se
Ulfsson	Ylva	Linnaeus University	Sweden	Ylva.Ulfsson@lnu.se
Utbult	Mats	Afa Försäkring	Sweden	mats.utbult@gillajobbet.se
Viitasaari	Maija	University of Vaasa	Finland	maija.viitasaari@uwasa.fi
Vinberg	Stig	Mid Sweden University	Sweden	stig.vinberg@miun.se
Waldenström	Kerstin	Arbetsmiljöverket/Swedish Work Environment Author	Sweden	kerstin.waldenstrom@av.se
Wall	Erika	Mittuniversitetet	Sweden	erika.wall@miun.se
Wallinder	Ylva	Gothenburg University	Sweden	ylva.wallinder@gu.se
Westrup	Ulrika	Lunds universitet	Sweden	ulrika.westrup@ses.lu.se
Wiksell	Kristin	Göteborgs universitet	Sweden	kristin.wiksell@gu.se
Wilderom	Celeste	University of Twente	Netherlands	c.p.m.wilderom@utwente.nl
Wilkins	Uta	Ruhr-Universität Bochum	Germany	uta.wilkins@rub.de
Williamsson	Anna	RISE Research Institutes of Sweden	Sweden	anna.williamsson@ri.se
Wu	Jing	University of Gothenburg	Sweden	jing.wu@gu.se
Yacine	Leyla	Hanken School of Economics	Finland	leyla.yacine@hanken.fi
Zakrisson	Ingrid	Mid Sweden University	Sweden	ingrid.zakrisson@miun.se
Zimic	Sheila	Kommunförbundet Västernorrland	Sweden	sheila.zimic@kfvn.se
Österholm	Johannes	LiU	Sweden	johannes.h.osterholm@liu.se