



LUND UNIVERSITY

FALF 2018. Arbetet – problem eller potential för en hållbar livsmiljö?: Kustnära yrkesfiske i omvandling

Sessionen Fysiskt arbetsliv

Andersson, Malin

2018

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Andersson, M. (2018). *FALF 2018. Arbetet – problem eller potential för en hållbar livsmiljö?: Kustnära yrkesfiske i omvandling: Sessionen Fysiskt arbetsliv*. 95. Abstract från FALF KONFERENS 2018

Arbetet – problem eller potential för en hållbar livsmiljö?

.

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

**Program
och
Abstracts**

FALF KONFERENS 2018

*Arbetet – problem eller potential
för en hållbar livsmiljö?*

10-12 juni 2018 Gävle

www.hig.se/falf2018

© Centrum för belastningsskadeforskning 2018

ISBN 978-91-88145-28-4
urn:nbn:se:hig:diva-26582



Conference proceedings

Redaktör: Per Lindberg
Formgivning: Malin Almstedt Jansson

Förlag och distribution:
Gävle University Press
University of Gävle
SE-80 1 76 Gävle, Sweden
+46 26 64 85 00
gup@hig.se

FALF KONFERENS 2018

Arbetet - problem eller potential för en
hållbar livsmiljö?

Program & Abstracts



FORTE-centret
Kroppen i arbete – från problem till potential



Välkommen till Högskolan i Gävle och FALF-konferensen 2018!

Högskolan i Gävle verkar för en hållbar livsmiljö för människan. Vi har under snart tio år profilerat vår verksamhet särskilt mot att bidra till utvecklingen av ett Hälsöfrämjande arbetsliv, och vi har omfattande forskning och utbildning på området. Vårt Forte-centrum Kroppen i arbete – från problem till potential vittnar om att forskningen är i framkant internationellt, och vår master- och forskarutbildning i arbetshälsovetenskap är unik i Sverige.

Jag är därför både stolt och glad över att vår högskola kommer att vara värd för 2018 års konferens arrangerad av Forum för arbetslivsforskning, FALF. Konferensens syfte i år är att skapa en mötesplats där forskare och arbetslivsaktörer kan diskutera aktuell arbetslivsforskning och på så sätt ta gemensamma steg mot att forskningen kommer till praktisk nytta. Detta syfte svarar mycket väl mot den syn vi har på Högskolan i Gävle om vår egen forskning, och som jag själv ställer mig varmt bakom, både som rektor och som arbetslivsforskare.

Jag ser fram emot intressanta, givande och trevliga dagar i juni och jag kommer själv att delta på konferensen.

Vi ses i Gävle; välkomna!



Ylva Fältholm, rektor



Om FALF2018

Konferensen har välkomnat olika typer av presentationer. Vi tackar för alla intressanta bidrag från en mängd olika områden inom arbetslivet som skickats in. Vi kommer att kunna ta del av djuplodande och tankeväckande keynotes, presentationer av såväl pågående som slutförda forskningsprojekt, aktuella europeiska initiativ, funderingar kring framtidens arbetsliv samt en avslutande debatt om hur akademien och det omgivande samhället kan samverka för att ”uppnå något mer”.

Förutom individuella muntliga presentationer, minisymposier och paneldebatter introducerar vi formen *rundabordsamtal*. De ersätter de traditionella postrarna, en form som inte brukat attrahera så många på tidigare FALF-konferenser. Vi hoppas att rundabordsamtalen i högre grad kan stimulera till kreativa möten och diskussioner.

Konferensens övergripande tema

Temat **Arbetet – problem eller potential för en hållbar livsmiljö?** har vi valt för att tydliggöra kopplingen mellan arbetslivet och den alltmer uttalade debatten och omsorgen om en hållbar livsmiljö för människan. Vi vill lyfta fram att en hållbar livsmiljö för människan förutsätter hållbara arbetsvillkor. Villkor som innebär att arbetet inte leder till stress, smärta, otrygghet och utanförskap, utan till hälsa och välbefinnande.

Bra arbetsvillkor och en hälsofrämjande och inkluderande arbetsmiljö är även viktiga förutsättningar för organisationers lönsamhet och livsduglighet, och därmed för samhällets välbefinnande.

FALF-konferensen täcker alltså in förhållanden i arbetet av betydelse för en hållbar livsmiljö, både ur ett individ-, organisations- och samhällsperspektiv.

FALF-konferensernas syfte

Är att skapa en mötesplats där aktuell arbetslivsforskning i vid mening kan presenteras och diskuteras utifrån olika utgångspunkter och perspektiv. En mötesplats där olika intressenter deltar i samtal om hur forskning kan utformas och förmedlas för att leda till praktiska resultat.

Konferensen har därför en bred ingång och välkomnar presentationer med utgångspunkt tagen i skilda perspektiv och vetenskapliga discipliner. Vi hoppas på så sätt att konferensen ska bidra till att utveckla och bygga forskningskonstellationer mellan olika discipliner, mellan olika forskningsmiljöer och forskargrupper, och mellan forskare och intressenter i samhället i övrigt.

Fortecentret vid Högskolan i Gävle, *Kroppen i arbete - från problem till potential*, är i år medarrangör av FALF-konferensen och kommer att bidra med presentationer från sitt breda forskningsfält.

Vi i organisationskommittén ser med glädje fram emot att få möta, lyssna på, diskutera och umgås med er alla på vårt campus.

Välkomna!

Organisationskommittén för FALF2018

Organisation

Organisationskommitté

- Per Lindberg, docent, projektledare
- Elena Ahmadi, doktorand
- Eva Boman, universitetslektor
- Anna Hellqvist, webbredaktör/kommunikatör
- Hanna Kusterer, universitetslektor
- Svend Erik Mathiassen, professor
- Sven Trygged, docent
- Mikaela Willmer, universitetslektor
- Anna Jansson Åkerson, samverkansansvarig

Referensgrupp (FALF:s styrelse)

- Lotta Dellve, Göteborgs universitet, ordförande
- Carin Håkansta, Arbetsmiljöverket, bitr. ordförande
- Camilla Kylin, Karlstads universitet
- Susanna Toivanen, Mälardalens högskola
- Per Lindberg, Högskolan i Gävle
- Peter Lundqvist, Sveriges Lantbruksuniversitet
- Christofer Rydenfält, Lunds universitet

Finansiärer

- AFA Försäkring
- FORTE: Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd
- Forte-centrum: Kroppen i arbete — från problem till potential
- Högskolan i Gävle
- Studentlitteratur
- Unionen

FALF2018 i Sociala medier

[Följ gärna konferensen på Facebook](#)

Om du skriver om konferensen i sociala medier använd gärna taggen #FALF2018.

OBS! Fotografering kommer att förekomma under konferensen. Bilderna kommer dels att läggas ut på sociala medier och dels användas som pressbilder. Enligt den nya europeiska dataskyddslagen, GDPR, har du som konferensdeltagare rätt att neka till att bli fotograferad för sådana ändamål. Detta gäller dock inte översiktsbilder med större grupper av deltagare.





Soldat-hemmet

Gävle
konserthus

Hitta på campus

Hunummer och namn

Hus 11 Munin
 Hus 12
 Hus 13
 Hus 21 Oden
 Hus 22 Studentservice, reception, kafé
 Hus 23 Bibliotek
 Hus 31 Hugin
 Hus 32
 Hus 33
 Hus 41 Valhall, hörsal
 Hus 45 Heimdall
 Hus 51 Frigg
 Hus 55 Tor
 Hus 61 Embla
 Hus 81 Idun
 Hus 91 Midgård, restaurang, studentkår
 Hus 92 Ask

Principskiss för rummens numrering



Program

SÖNDAG 10 Juni

13.45 Registreringen öppnar (Foajén utanför Valhall)

14.00 Doktorandmöte (sal 33:304)

16.00 *Konferensens öppnande* (Valhall)

Välkomstadresser

Per Lindberg, konferensens organisationskommitté

Lotta Dellve, FALF:s styrelse

Svend Erik Mathiassen, Forte-centret Kroppen i arbete

Landshövding Per Bill inviger konferensen

Statssekreterare Irene Wennemo om regeringens arbetsmiljöpolitik och bakgrund till Myndigheten för arbetsmiljökunskap (MYNAK)

MYNAK:s generaldirektör Nader Ahmadi om den nya myndighetens uppdrag och arbete

Keynote (Valhall)

Utmaningsdriven arbetslivsforskning

Rektor Ylva Fältholm

sid. 26

18.00 *Konferensmingel* (Soldathemmet)



MÅNDAG 11 juni

08.30-09.15 *Keynote* (Valhall)

*Betydelsen av nya sätt att organisera arbetslivet för
arbetsmiljö och hälsa*
Dr. Nanna Gillberg

sid. 28

09.30-10.30 *Parallellsession A* (se separat schema sid. 12-13)

10.30 Kaffe och utställningsmingel (foajén utanför Valhall)

11.00-12.00 *Parallellsession B* (se separat schema sid. 13-14)

12.00-13.00 Lunch (Midgård)

13.00-13.45 *Keynote* (Valhall)

Arbetslivets digitalisering
Professor Jan Gulliksen

sid. 30

14.00-15.00 *Parallellsession C* (se separat schema sid. 14-15)

15.00 Kaffe och utställningsmingel (foajén utanför Valhall)

15.30-16.30 *Parallellsession D* (se separat schema sid. 14)

17.00-17.30 *Årsmöte FALF* (sal 33:304)

19.00 *Konferensmiddag* (Gävle konserthus)



TISDAG 12 juni

- 08.30-09.15 *Keynote* (Valhall)
- Arbetets förändring 1970- 2010*
Professor Mikael Thålin sid. 32
- 09.30-10.30 *Rundabordsamtal* (utanför Valhall)
(se separat schema sid. 18-20)
- 10.30 Kaffe och utställningsmingel (foajén utanför Valhall)
- 11.00-12.00 *Parallellsession E* (se separat schema sid. 16-17)
- 12.00-13.00 Lunch (Midgård)
- 13.00-13.30 *Årets avhandling 2018* (Valhall)
- 13.30-14.15 *Keynote* (Valhall)
- Vad vi forskare kan göra för att minska gapet mellan forskning och praktik*
Professor Ulrica von Thiele Schwarz sid. 34
- 14.15-15.15 *Paneldebatt* (Valhall)
- Akademien i samhället – samhället i akademien*
Moderator: Professor Susanna Toivanen
Panel: Företrädare för forskning, offentlig och privat näringsliv samt forskningsfinansiärer
- 15.15 *Avslutning och överlämning* till nästa års arrangör (Valhall)



Parallella sessioner

MÅNDAG 11 juni 09.30-10.30

Parallella sessioner A

Session A:1 (33: 202) – Symposium

Symposieledare: Kenneth Abrahamsson

*Samverkansuppdraget inom arbetslivsområdet; Socialfondens
temaplattform för hållbart arbetsliv och andra aktörer*

Kenneth Abrahamsson, Emilia Liljefrost, Mattias Elg, Lars Wäringård sid. 36

Session A:2 (33:203) – Symposium

Symposieledare: Jennie Jackson

Mätning av arbetsställningar: observation eller inklinometri?

Jennie Jackson, Mikael Forsman, Svend Erik Mathiassen,
Marina Heiden, Amanda Waleh Åström sid. 38

Session A:3 (33:302) – Individuella presentationer

Ordförande: Johan Larsson

Ledarskap – offentlig sektor

*Erfarenheter av att organisera för hållbart gemensamt ledarskap i
skola och förskola*

Marianne Döös och Lena Wilhelmson sid. 42

*Success factors for development of health-promoting and
sustainable leadership in healthcare – Learnings from an
intervention study*

Andrea Eriksson och Lotta Dellve sid. 43

*Sammanhållen Karriärplanering – ett försök att skapa en hållbar
personalförsörjningsstrategi inom försvarsmakten*

Gunnar Gillberg, Jan Holmer, Roland Kadefors och Anders Östbo sid. 44

*Demokrati och effektivitet – konsekvenser av en politisk
omorganisation för kommunala tjänstemän*

Leif Berglund och Mats Jakobsson sid. 46

Session A:4 (33:304) – Individuella presentationer

Ordförande: Helena Jahncke

Moderna kontor

- Office distractions and the role of quiet workspaces in open-plan offices*
Annu Haapakangas sid. 48
- Disruption of writing by background speech*
Marijke Keus van de Poll sid. 49
- Outdoor Office Work – initial findings from an interactive research project exploring ways of integrating urban outdoor spaces into everyday working life*
Charlotte Petersson sid. 50
- Att jobba ute är inne – intervjuer med fastighetsbranschen om att införa utomhuskontor*
Susanna Toivanen sid. 51
-

MÅNDAG 11 juni 11.00-12.00

Parallella sessioner B

Session B:1 (33: 202) – Symposium

Symposieledare: Åke Sandberg

- Arbete och välfärd*
Gunella Westlander, Malin Bolin, Michael Tåhlin, Åke Sandberg,
Karin Lundqvist sid. 54

Session B:2 (33:203) – Symposium

Symposieledare: Svend Erik Mathiassen

- Kombination av fysiska och mentala arbetsuppgifter: en modell för effektiv arbetsrotation?*
Svend Erik Mathiassen, Staffan Hygge, Helena Jahncke, Susanna Mixter sid. 56

Session B:3 (33:302) – Individuella presentationer

Ordförande: Ulla Forinder

Hållbart arbetsliv - verksamhetsstyrning

- Kunskapsunderlag för age management interventioner med ett systemperspektiv – faktorer som motiverar till ett förlängt arbetsliv*
Ellen Jaldestad, Andrea Eriksson och Britt Östlund sid. 60

- Exploring the organizational preconditions and climate for successfully managing older workers in the Swedish health care sector*
Robin Jonsson, Agneta Lindegård-Andersson, Lisa Björk, Jonas Borell, Mikael Widell Blomé och Kerstin Nilsson sid. 62
- Att trivas, stanna eller lämna? En studie om socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd*
Helena Håkansson sid. 63
- Hållbar socialtjänst – en fallstudie om relationen mellan arbetsmiljö och verksamhetsstyrning*
Robert Larsson, Wanja Astvik och Jonas Welander sid. 64

Session B:4 (33:304) – Individuella presentationer

Ordförande: David Hallman

Ohälsa i arbetslivet

- Work ability, well-being and return-to-work among women in Gävleborg on sick leave due to long-term pain in the neck/shoulders and/or back*
Mamunur Rashid, Marja-Leena Kristofferzon, Marina Heiden och Annika Nilsson sid. 68
- Trends of sick-leave: explained by psychosocial safety climate and managers organizing of work environment?*
Lotta Dellve sid. 69
- Insatser via företagshälsovården för att minska eller förebygga psykisk ohälsa i arbetslivet: En kartläggning av forskningen – uppdatering 2018*
Elisabeth Björk Brämberg, Iben Axén, Carl Strömberg och Gunnar Bergström sid. 71
- Nätbaserad stressprevention med individfokus: resultat från en pilotstudie*
Petra Lindfors, Caroline Johansson och Victoria Blom sid. 73

MÅNDAG 11 JUNI 14.00-15.00

Parallella sessioner C

Session C:1 (33:202) – Symposium

Symposieledare: Kenneth Abrahamsson

- Hur länge orkar vi jobba – de äldre som risk och resurs på arbetsmarknaden*
Maria Albin, Elisabeth Lagerlöf, Emilia Liljefrost och Marianne Parmasund sid. 76

Session C:2 (33:203) – Symposium

Symposieledare: Helena Jahncke

Återhämtning och ledarskap i flexibla arbeten: resultat från ett forskningsprojekt på Trafikverket

Helena Jahncke, Johanna Edvinsson, Sofie Bjärntoft, David Hallman,
Svend Erik Mathiassen, Johan Larsson, Camilla Zetterberg

sid. 78

Session C:3 (33:302) – Individuella presentationer

Ordförande: Sven Svensson

Framtidens goda arbete

Vart är arbetslivsforskningen på väg? En trendanalys av 150 doktorsavhandlingar från 1975-2017

Torsten Björkman och Karin Lundqvist

sid. 80

Det goda arbetet i ett ekologiskt sunt samhälle

Sten Gellerstedt

sid. 81

Attraktiva arbetsplatser i framtidens gruvindustri

Jan Johansson, Magnus Nygren och Joel Lööv

sid. 82

Session C:4 (33:304) – Individuella presentationer

Ordförande: Elin Johansson

Kön, genus och arbete

Maskulinitet, risk och säkerhet vid ett svenskt kärnkraftverk

Fredrik Sjögren

sid. 84

Challenged mining masculinities – the curse of lagging behind?

Lena Abrahamsson

sid. 85

Rekrytering och befordring av professorer i Sverige: Betydelser av kön, etnicitet och bedömningskriteriers sociala konstruktioner

Hanna Li Kusterer, Paula Mähle och Henry Montgomery

sid. 86

Organise for a Gender Equal Work Environment

Minke Wersäll och Ruth Carlsson

sid. 87

MÅNDAG 11 JUNI 15.30-16.30

Parallella sessioner D

Session D:1 (33:202) – Panelsamtal

Samtalsledare: Åke Sandberg

Arbetets organisering – forskning, praktik, framtid
Raimo Pärssinen, Gunnela Westlander, Malin Bolin,
Ann Bergman, Karin Lundqvist, Åke Sandberg

sid. 90

Session D:2 (33:302) – Individuella presentationer

Ordförande: Eva Bergsten

Fysiskt arbetsliv

*Utveckling av arbetsmiljöutbildning på yrkesgymnasium för
förebyggande av belastningsbesvär och främjandet av ett hållbart
arbetsliv för installationselektriker: En förberedande fallstudie*
Mats Djupsjöbacka, Hasse Nordlöf och Erika Björklund

sid. 92

*Rörelseutrymme: fokus på fysisk rörelse vid utformning av digitala
verktyg för en hållbar digital arbetsmiljö*
Helena Tobiasson, Jan Gulliksen och Fredrik Nilbrink

sid. 94

Kustnära yrkesfiske i omvandling
Malin Andersson

sid. 95

*A comparison of mental and visual loads resulting from semi-
automated and conventional forest harvesting: an experimental
machine simulation study*
Hans O. Richter, Dmitry Domkin, Guilherme H. Elcadi, H. W.
Anderson, Hans Högberg, Mikael Forsman, och Martin Englund

sid. 96

TISDAG 12 juni 11.00-12.00

Parallella sessioner E

Session E:1 (33:202) – Symposium

Symposieledare: Kenneth Abrahamsson

*Hållbart arbetsliv i framtidens Europa – lägesrapport och utmaningar
inför nästa EU ramprogram FP9*
Maria Albin, Kenneth Abrahamsson, Elisabeth Lagerlöf,
Svend Erik Mathiassen

sid. 98

Session E:2 (33:203) – Symposium

Symposieledare: Martin Björklund

Arbete, individ och nacksmärta

David Hallman, Svend Erik Mathiassen, Marina Heiden, Marie Birk Jørgensen, Andreas Holtermann, Thomas Rudolfsson, Martin Björklund, Åsa Svedmark, Mats Djupsjöbacka, Fredrik Hellström, Tina Rönnlund Borg, Charlotte Häger, Johan Sommar, Jens Wahlström sid. 102

Session E:3 (33:302) – Individuella presentationer

Ordförande: Gunnar Bergström

Tjänsteyrkens okända sidor

Att lära 'on the move' - möjligheter och hinder? Exemplet bemanningssjuksköterskan

Anna Berg Jansson sid. 104

Måltidsproduktion på restaurang - dagliga praktiker och professionella ideal

Lotta Wellton sid. 105

Risikfaktorer för icke-trafikrelaterade arbetsolyckor bland distributionsförare: en intervjustudie

Annika Lindahl Norberg, Arto Reiman, Ingela Måhlqvist, Marianne Parmasund och Mikael Forsman sid. 106

Teachers' personal work-identity predicts emotional exhaustion and work motivation: A mediating role of job demands and resources

Ola Nordhall, Igor Knez och Fredrik Saboonchi sid. 107

Session E:4 (33:304) – Individuella presentationer

Ordförande: Camilla Zetterberg

Två trender – lean respektive digitalisering

Digitaliserad och isolerad: vardagspraktiken i ett ambulerande yrke

Carin Håkansta och Ann Bergman sid. 110

”Stallet är min mobilfria zon. Har mobilen med mig, men den ligger i sadelkammaren” - Teknikstrategier och arbetslivets gränser

Calle Rosengren, Kristina Palm och Ann Bergman sid. 111

Lean i primärvården- en bild av hur Lean tillämpas

Monica Kaltenbrunner, Svend Erik Mathiassen, Lars Bengtsson och Maria Engström sid. 112

Intervention för ökad produktivitet och minskad sjukskrivning vid ett svenskt stålföretag

Bengt Halling, Mikael Bergman och Katarina Wijk sid. 114

Rundabordssamtal

TISDAG 12 juni 09.30-10.30

Bord 1: Arbetet – organisering, attityder, identitetsstrategier

- Jämställd arbetshälsa? Genus, arbetsorganisation och fysisk belastning inom detaljhandeln*
Elin Johansson, Svend Erik Mathiassen, Malin Bolin och Gunilla Olofsdotter sid. 118
- Några 80-talistens inställning till arbete*
Birgit Lindgren Ödén sid. 119
- Industrieverks yrkesidentitet och lärande*
Lisa Ferm sid. 120

Bord 2: Hållbar arbetsmiljö – skola/universitet

- Att förebygga våld i skolan – en jämförelse mellan säkerhetsarbete i svenska och amerikanska skolor*
Sofia Wikman sid. 121
- Att arbeta på distans – möjligheter och konsekvenser för universitetslärare*
Linda Richardsson, Birgitta Wiitavaara, Marina Heiden och Eva Boman sid. 122
- Ark – modell för att systematiskt arbeta med hållbart arbetsliv inom universitet och högskola (UoH)*
Monica Eriksson, Pia Alsén, Liselott Lycke, Ingrid Tano och Gunnar Aronsson sid. 123

Bord 3: Yrkesrehabilitering - prevention

- Vocational rehabilitation performed with multidisciplinary assessments and acceptance and commitment therapy to promote return to work and increased employability: a Swedish randomized controlled trial*
Erik Berglund, Ingrid Anderzén, Åsa Andersén, Lars Carlsson, Catharina Gustavsson, Thorne Wallman och Per Lytsy sid. 124
- IT-skyddsronder i teori och praktik. Preliminära resultat från en kvalitativ studie*
Gerolf Nauwerck sid. 125
- Ett hållbart arbetsliv: Arbetsgivares rättsliga ansvar och faktiska åtgärder för förebyggande av ohälsa och rehabilitering*
Johan Holm sid. 126
- Drömmen om Bygghälsan*
Maria Johansson sid. 128

Bord 4: Främjande arbetsplats

- Hann du äta? En enkät och intervjustudie av arbetsmåltidens förutsättningar och betydelse för hälsa och välbefinnande vid skift- och schemalagt arbete med nattarbete*
Maria Lennernäs Wiklund, Gunvor Gard, Per Lindberg, Niclas Olofsson, Anitha Risberg, Maria Sjölund och Mikaela Willmer sid. 129
- Kultur på arbetet – En studie om upplevelser och effekter av kulturaktiviteter i arbetet ur ett medarbetarperspektiv*
Lasse Magnell och Camilla Kylin sid. 130
- En intervention om peer learning som riktar sig mot nyutexaminerade sjuksköterskor*
Ylva Pålsson, Maria Engström, Christine Leo Swenne och Gunilla Mårtensson sid. 131
- SKA – en modell för systematiskt kompetensutvecklingsarbete*
Anette Andersson sid. 133

Bord 5: Organisationsutveckling

- Organisering för hållbar utveckling*
Håkan Nilsson sid. 135
- Tillit i hybrida organisationer – ett mångfacetterat fenomen*
Danka Miscevic och Pävi Riestola sid. 136
- Att indexera det hållbara teamet genom teamtest*
Håkan Sandberg sid. 137
- Hjälp att finna begrepp som fångar det jag vill uppmärksamma*
Lisbeth Rydén sid. 138

Bord 6: Omsorgsarbete i förändring

- Organiseringen av Individ och Familjeomsorg påverkar förutsättningar för handlingsutrymmet bland socialarbetare inom socialtjänsten*
Camilla Carpholt sid. 139
- Medarbetardriven förändring – förkortad arbetsplatsförlagd arbetstid, en motor för förändring*
Carolina Klockmo sid. 140
- Gruppbostad på entreprenad – vad innebär upprepade byten av huvudman för vårdpersonalen?*
Sven Trygged sid. 141

Bord 7: Chefers arbetssituation

Chef inom äldreomsorgen – arbetsvillkor och möjligheter till lärande

Karin Wastesson, Maria Engström, Elisabeth Häggström, Barbro Wadensten och Bernice Skytt

sid. 142

Manliga första-linjens chefers upplevelser av sin arbetssituation i äldreomsorgen – med utgångspunkt i empowerment

Heidi Hagerman,

sid. 143

Managers' working hours and time allocation in effective SMEs – an organizational health perspective

Elena Ahmadi, Gloria Maccassa och Johan Larsson

sid. 144

Bord 8 (33:103) : Trampbilsfabriken - presentation av Human Lean Center

Presentation av Human Lean Center

Bengt Halling, Mikael Bergman och Gunnar Herdin

sid. 145



Index

Namn i fetstil indikerar presenterande författare.

A

Abrahamsson, Kenneth · 36, 98
Abrahamsson, Lena · 85
Ahmadi, Elena · 144
Albin, Maria · 76, 98
Alsén, Pia · 123
Andersén, Åsa · 124
Anderson, Helena W. · 96
Andersson, Anette · 133
Andersson, Malin · 95
Anderzén, Ingrid · 124
Aronsson, Gunnar · 123
Astvik, Wanja · 64
Axén, Iben · 71

B

Bengtsson, Lars · 112
Berg Jansson, Anna · 104
Berglund, Erik · 124
Berglund, Leif · 46
Bergman, Ann · 90, 110, 111
Bergman, Mikael · 114, 145
Bergström, Gunnar · 71
Birk Jørgensen, Marie · 102
Bjærntoft, Sofie · 78
Björk Brämberg, Elisabeth · 71
Björk, Lisa · 62
Björklund, Erika · 92
Björklund, Martin · 102
Björkman, Torsten · 80
Blom, Victoria · 73
Bolin, Malin · 54, 90, 118
Boman, Eva · 122
Borell, Jonas · 62

C

Carlsson, Lars · 124
Carlsson, Ruth · 87
Carpholt, Camilla · 139

D

Dellve, Lotta · 43, 69

Djupsjöbacka, Mats · 92, 102
Domkin, Dmitry · 96
Döös, Marianne · 42

E

Edström, Örjan · 126
Edvinsson, Johanna · 78
Elcadi, Guilherme H. · 96
Elg, Mattias · 36
Englund, Martin · 96
Engström, Maria · 112, 131, 143
Eriksson, Andrea · 43, 60
Eriksson, Monica · 123

F

Ferm, Lisa · 120
Forsman, Mikael · 38, 96, 106
Fältholm, Ylva · 26

G

Gard, Gunvor · 129
Gellerstedt, Sten · 81
Gillberg, Gunnar · 44
Gillberg, Nanna · 28
Gulliksen, Jan · 30, 94
Gustavsson, Catharina · 124

H

Haapakangas, Annie · 48
Hagerman, Heidi · 143
Halling, Bengt · 114, 145
Hallman, David · 78, 102
Heiden, Marina · 38, 68, 102, 122
Hellström, Fredrik · 102
Herdin, Gunnar · 145
Holm, Johan · 126
Holmer, Jan · 12, 44
Holtermann, Andreas · 102
Hygge, Staffan · 56
Håkansson, Helena · 63
Håkansta, Carin · 110
Häger, Charlotte · 102
Häggström, Elisabeth · 143

Högberg, Hans · 96

J

Jackson, Jennie · 38
Jahncke, Helena · 56, 78
Jakobsson Lund, Anna · 140
Jakobsson, Mats · 46
Jaldestad, Ellen · 60
Johansson, Caroline · 73
Johansson, Elin · 118
Johansson, Jan · 82
Johansson, Maria · 128
Jonsson, Robin · 62

K

Kadefors, Roland · 12, 44
Kaltenbruner, Monica · 112
Keus van de Poll, Marijke · 49
Klockmo, Carolina · 140
Knez, Igor · 107
Kristofferzon, Marja-Leena · 68
Kylin, Camilla · 130

L

Lagerlöf, Elisabeth · 76, 98
Larsson, Johan · 78, 144
Larsson, Robert · 64
Lennernäs Wiklund, Maria · 129
Leo Swenne, Christine · 131
Li Kusterer, Hanna · 86
Liljefrost, Emilia · 36, 76
Lindahl Norberg, Annika · 106
Lindberg, Per · 129
Lindgård-Andersson, Agneta · 62
Lindfors, Petra · 73
Lindgren Ödén, Birgit · 119
Lundqvist, Karin · 54, 80, 90
Lycke, Liselott · 123
Lytsy, Per · 124
Löow, Joel · 82

M

Macassa, Gloria · 144
Magnell, Lasse · 130
Mannelqvist, Ruth · 126
Mathiassen, Svend Erik · 38, 56, 78, 98, 102,
112, 118
Miscevic, Danka · 136
Mixter, Susanna · 56
Montgomery, Henry · 86

Måhlqvist, Ingela · 106
Mårtensson, Gunilla · 131
Mählick, Paula · 86

N

Nauwerck, Gerolf · 125
Nilbrink, Fredrik · 94
Nilsson, Annika · 68
Nilsson, Håkan · 135
Nilsson, Kerstin · 62
Nordhall, Ola · 107
Nordlöf, Hasse · 92
Nygren, Magnus · 82

O

Olofsdotter, Gunilla · 118
Olofsson, Niclas · 129

P

Palm, Kristina · 111
Parmsund, Marianne · 76, 106
Petersson, Charlotte · 50
Petterson-Strömbäck, Anita · 126
Pålsson, Ylva · 131
Pärssinen, Raimo · 90

R

Rashid, Mamunur · 68
Reiman, Arto · 106
Richardsson, Linda · 122
Richter, Hans O. · 96
Riestola, Päivi · 136
Risberg, Anitha · 129
Rosengren, Calle · 111
Rudolfsson, Thomas · 102
Rydén, Lisbeth · 138
Rönnlund Borg, Tina · 102

S

Saboonchi, Fredrik · 107
Sandberg, Håkan · 137
Sandberg, Åke · 54, 90
Schmidt, Lisa · 54
Sjögren, Fredrik · 84
Sjölund, Maria · 129
Sjöström, John · 54
Skytt, Bernice · 143

Sommar, Johan · 102
Strömberg, Carl · 71
Svedmark, Åsa · 102

T

Tano, Ingrid · 123
Thålin, Michael · 32
Tobiasson, Helena · 94
Toivanen, Susanna · 51
Trygged, Sven · 141
Tåhlin, Michael · 54

V,W

Wadensten, Barbro · 143
Wahlström, Jens · 102
Waleh Åström, Amanda · 38
Wallman, Thorne · 124
Wastesson, Karin · 142
Welander, Jonas · 64

Wellton, Lotta · 105
Wersäll, Minke · 87
Westlander, Gunella · 54
Westlander, Gunnela · 90
Widell Blomé, Mikael · 62
Wiitavaara, Birgitta · 122
Wijk, Katarina · 114
Wikman, Sofia · 121
Wilhelmson, Lena · 42
Willmer, Mikaela · 129
von Thiele Schwarz, Ulrika · 34
Wärngård, Lars · 36

Z

Zetterberg, Camilla · 78

Ö

Östbo, Anders · 44
Östlund, Britt · 60



Keynotes

Ylva Fältholm



Ylva Fältholm är sedan 2017 rektor för Högskolan i Gävle. Hon är civilingenjör, arbetslivs-forskare och professor och har studerat och verkat vid Luleå tekniska universitet, LTU, sedan 1980-talet. Under perioden 2001-2006 var hon prefekt på Institutionen för arbets-vetenskap, utnämndes till docent i arbetsvetenskap 2007 och professor 2011. Samtidigt utsågs hon till prodekan och sedermera dekan för den tekniska fakulteten vid LTU.

Utmaningsdriven arbetslivsforskning

När jag ser tillbaka på min snart trettioåriga karriär som forskare går det att skönja ett mönster som jag menar kan fungera som en illustration av svensk arbetslivsforskning, såväl med avseende på dess innehåll och metoder som dess finansiering. Från att från början ha handlat om ett kritiskt perspektiv på hur organisationsförändringar och ny teknik påverkar yrken och yrkesroller, kom min forskning under det senaste decenniet framför allt att fokusera ledning och styrning för effektiva, innovativa och jämställda arbetsplatser. Från att från början enbart ha byggt på egna analyser av intervjuer, observationer och texter kom den med tiden också att allt mer bygga på idén om gemensam kunskapsproduktion: att, tillsammans med ”aktörer” i näringsliv och samhälle, ta fram såväl forskningsfrågor som lösningar. Och från att som doktorand ha varit finansierad av ett fyraårigt anslag från Arbetsmiljöfonden utan några krav på att delta i programkonferenser eller organisera workshops, kom jag som senior forskare att använda en stor del av resurserna till att göra just detta, vare sig finansieringen var från Vinnova, AFA eller EU:s sjunde ramprogram. För att använda den rådande diskursen skulle man kunna säga att min forskning med tiden kom att bli alltmer ”utmaningsdriven”.

Utmaningsdriven forskning och innovation handlar om att lösa de samhällsutmaningar vi ser i spåren av globalisering, digitalisering, klimathot och demografiska förändringar. Det handlar om att utveckla lösningar som kan leda till både samhällsnytta och nya affärsmodeller. Ända sedan jag tillträdde som rektor här vid Högskolan i Gävle för nästan ett år sedan har jag predikat att vi måste ha ett mer externt perspektiv på det vi gör: Vilka samhällsutmaningar kan vår forskning hjälpa till med att hitta svaren på? Hur ska vi som lärosäte positionera oss? Vilken roll ska vi spela i regionala, nationella och internationella forsknings- och innovationssystem? Hur kan vi, i samverkan med näringsliv och samhälle, för att använda vår egen vision, ta fram kunskap om en hållbar livsmiljö för människan?

Att arbeta utmaningsdrivet förutsätter alltså att vi, vid sidan av inomvetenskapliga bevekelsegrunder för den forskning vi vill bedriva, vänder blicken utåt i större utsträckning. Både för att göra forskningen samhällsnyttig och för att öka möjligheten att vara attraktiv för

Keynotes

samarbetspartners och för forskningsfinansiärer. Med utgångspunkt från min egen historia som forskare reflekterar jag i min presentation över vad denna diskurs har inneburit för min egen forskning och för den svenska arbetslivsforskningen i allmänhet. Jag kommer att visa hur utmaningsdriven forskning inte bara handlar om hur vi som forskare adresserar utmaningar kopplade till globalisering, klimat, demografi, utan också om hur vi möter utmaningar kopplade till utvecklingen av svensk finansiering av arbetslivsforskning. Innebär de förändringar av finansieringslandskapet vi sett sedan jag var doktorand under 90-talet att den svenska arbetslivsforskningen förskjutits i en riktning som i allt högre utsträckning handlar om hur vi som forskare bidrar till ökad tillväxt och innovation? Och i så fall, är det ett problem?

Nanna Gillberg



Nanna Gillberg är forskare vid Gothenburg Research Institute, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet. Hennes forskning fokuserar på digitalisering kopplat till arbetsliv, socialt liv och värdeskapande. Hon har också en bakgrund inom genusforskning där hon studerat kön som organiseringsprincip i arbetslivet. Teoretiskt kretsar hennes forskning kring förhållandet mellan perception, legitimitet och effektivitet.

Betydelsen av nya sätt att organisera arbetslivet för arbetsmiljö och hälsa

Digitalisering och globalisering har medverkat till att nya sätt att organisera arbete har etablerats och blivit vanligare. I denna keynote, som utgår från en kunskapssammansättning gjord på uppdrag av Arbetsmiljöverket, beskrivs tre utvecklingslinjer som utmärker organiseringen i dagens arbetsliv: flexibilisering, individualisering och informalisering och byråkratisering. De beskrivna organiserings-trenderna relateras till arbetsmiljö och hälsa. De behov av och förutsättningar för arbetsmiljöarbete som uppstår till följd av organiseringen belyses också.

Flexibilitet lyfts i dagens arbetsliv fram som centralt för effektivitet, produktivitet och konkurrenskraft. Flexibiliseringen syns både i organiseringen av fysiska miljöer med flex- och aktivitetsbaserade kontor och i avregleringen av relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Organiseringsformer som utmanar den etablerade normen om heltidsanställning hos en arbetsgivare, såsom tidsbegränsade anställningskontrakt och projektanställningar liksom lösningar med bemanningsföretag och inhyrd personal, blir vanligare. Flexibiliseringen av arbete i tid och rum innebär att gränser mellan arbete och fritid blir mer flytande för många arbetstagare. När gränserna blir otydligare ställs högre krav på den enskilda medarbetaren att själv sätta och kommunicera sina gränser.

Individualisering av samhället i stort märks i avreglering, i fokus på entreprenörskap som nyckeln till sysselsättning och tillväxt och i marknadsideal och nyliberala värderingar. Införandet av New Public Management-modeller i offentlig verksamhet är ett praktiskt uttryck för individualiseringens idéer. Individualiseringsnormer och -praktiker innebär en ansvarsförskjutning från det kollektiva till individen. Den enskilda arbetstagaren får ett

Keynotes

större ansvar för sin anställningsbarhet och karriärutveckling både i fråga om överblick och långsiktig planering och förmåga att snabbt ställa om till nya omständigheter.

Individualiseringstrenden har ett nära samband med arbetslivets informalisering. Den manifesteras i att informella kriterier såsom personliga egenskaper, social förmåga och personliga nätverk får större betydelse i arbetslivet. Arbetstagares sociala kompetens blir ett viktigt kriterium för arbetsgivare i takt med att social organisering av arbete i team betonas alltmer. Fokuseringen på det sociala bidrar till att sammanföra den professionella och den privata sfären och gör arbetstagare synliga för kolleger och chefer på fler arenor än tidigare.

Den tredje trenden – byråkratisering – går på tvären mot de två övriga och uttrycks i ökad formalisering och standardisering, kontroll, dokumentation och fokus på mätbara mål. Byråkratiseringen syns tydligast i offentlig sektors anammande av New Public Management-modeller som effektiviseringsstrategi. I den dagliga verksamheten kommer byråkratiseringstrenden till uttryck i ökad administration, tillsyn, utvärdering, ackreditering, rankning och kvalitetssystem.

Trenderna i organiseringen av arbete leder till delvis nya krav på arbetslivets aktörer. De beskrivna utvecklingslinjerna visar att arbetsgivare behöver vara tydligare när det gäller krav och förväntningar på arbetstagare avseende t.ex. arbetsbörda och tillgänglighet. En viktig fråga för arbetslivets aktörer är hur modeller och idéer kan anpassas till de verksamheter där dessa implementeras. En annan fråga handlar om hur delvis motstridiga krav och målsättningar som hör samman med de olika utvecklingslinjerna kan förenas. Arbetsgivare behöver exempelvis utforma arbetet så att det går att förena individuell flexibilitet med social organisering och samordning, och de behöver också ta fram riktlinjer för detta. Att förena målsättningarna standardisering och flexibilitet är ytterligare en viktig uppgift inte minst inom professionella sektorer såsom vård och utbildning.

Jan Gulliksen



Jan Gulliksen, "Gulan", är professor i Människa-datorinteraktion samt vicerektor för digitalisering vid KTH. Han är vidare gästprofessor vid Uppsala universitet och har varit ordförande för den nyligen avslutade Digitaliseringskommissionen. För närvarande har Jan dessutom bl.a. uppdrag som medlem i regeringens Digitaliseringsråd och som "Digital champion of Sweden" åt EU-kommissionen.

Arbetetslivets digitalisering

Digitaliseringen är den största samhällsomvälvande förändringen sedan industrialiseringen. Enligt Digitaliseringskommissionen definieras Samhällelig digitalisering som "den förändring av samhälle, arbetsliv, verksamheter, teknikanvändning och de nya affärs-mässiga förutsättningarna som uppkommer genom de möjligheter som tekniken ger. Den digitala tekniken ger oss möjlighet att göra saker på helt andra sätt än vad vi kunnat göra förr, men den ger oss också möjlighet att göra helt nya saker." (SOU 2015:91)

Digitaliseringen påverkar givetvis också arbetslivet. Det finns i stort sett inga arbetsuppgifter idag som inte genomförs helt eller delvis genom digitala verktyg. De digitala arbetsmiljöerna ger många möjligheter till ökad effektivitet, tar bort monotona och rutinmässiga arbetsuppgifter, och ger möjlighet till nya sätt att kompetensutveckla sig. Samtidigt ger tekniken upphov till nya former av arbetsmiljöproblem – digitala arbetsmiljöproblem. Vi har definierat digital arbetsmiljö som "Den arbetsmiljö, med dess problem och möjligheter av såväl fysisk, psyko-social som kognitiv art, som blir resultatet av att arbetets stödssystem och verktyg digitaliseras." (Sandblad et al. 2018) Digitala arbetsmiljöproblem kan uppstå utifrån bristande funktion eller användbarhet i de digitala stöd-systemen, men också vara en effekt av hur arbetet förändras till följd av de förändringar som digitaliseringen av arbetet innebär.

Arbetsmiljölagen innefattar ju också våra digitala arbetsmiljöer, även om lagstiftningen kom till långt innan digitala verktyg var så vanligt förekommande i arbetslivet. Även arbetsmiljöverkets föreskrifter för arbete vid bildskärm (AFS 1998) är i kraftigt behov av modernisering och uppdatering till rådande omständigheter. Trots dessa ålderstigna föreskrifter och lagar är de förvånansvärt tillämpliga trots att dagens digitala arbetsmiljöer inte fanns i sinnevärlden när de skrevs.

Keynotes

Vi behöver utveckla vår kunskap om och metoder för att kartlägga och åtgärda digitala arbetsmiljöproblem. Specialistkunskap inom området utvecklas särskilt inom ämnesområdet människa-datorinteraktion som numera är både grundläggande kunskapskrav inom alla utbildningar som bygger kunskap för att kunna utveckla digitala system, men även utbildar egna expert-professioner som kan benämnas som allt från ”användbarhetsexperter” till ”User experience”. Men det räcker inte med denna typ av expert-professioner, vi behöver också utveckla metodik för att kunna beakta digital arbetsmiljö i upphandling, beställning och införskaffning av nya IT-system. Samtidigt behöver vi utveckla och institutionalisera metoder för att göra inspektioner av våra digitala arbetsmiljöer, kanske inom ramen för befintligt arbetsmiljöskyddsarbete. Flera organisationer och fackförbund driver nu utbildningar inom, och för in metoder för, IT-ronder som en obligatorisk del i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Referenser

Arbetsmiljöverket (1998) *Föreskrifter för bildskärmsarbete*. AFS 1998:5.

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/arbete-vid-bildskarm-foreskrifter-afs1998-5.pdf>

Gulliksen, J., Carlsson, L., Borälv, E., Hadley-Kamptz, I., Krusell, J., Persson-Stenborg, A., Richter, A. (2015) *Digitaliseringens transformerande kraft – vägval för framtiden*. Statens Offentliga utredningar (SOU 2015:91) Regeringskansliet.

<http://www.regeringen.se/rattsdokument/statens-offentliga-utredningar/2015/12/sou-201591/>

Sandblad, B., Gulliksen, J., Lantz, A., Walldius, Å., & Åborg, C. (2018) *Digitaliseringen och Arbetsmiljön*. Studentlitteratur, Lund.

Sveriges Riksdag (1977) *Arbetsmiljölagen*. SFS 1977:1160.

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160

Michael Thålin



Michael Thålin är professor i sociologi vid Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet. I sin forskning intresserar han sig främst för hur ojämlikhet i arbetslivet uppstår och förändras. Framträdande teman är social skiktning efter klass och kön, långsiktiga förändringar av arbetets innehåll, samspelet mellan arbetsför-hållanden och hälsa, och arbetsmarknadens utveckling i olika länder i spåren av globali-sering och ekonomiska kriser.

Arbetets förändring 1970-2010

Arbetslivets förändringar i Sverige under senare decennier – avspeglade i data från levnadsnivåundersökningarna (LNU) – har på många sätt ökat människors välfärd. Men utvecklingen är ojämlik: medan en majoritet av befolkningen gynnas av nya möjligheter riskerar vissa grupper i stället försämrade villkor.

Uppgraderad klasstruktur, minskad könssegregering

Arbetsmarknadens jobbstruktur har förändrats påtagligt mellan 1970-talet och 2010 vad gäller såväl social klass som genus. Skillnaden i klassposition mellan kvinnor och män har minskat, även om kvinnorna fortfarande har en något sämre ställning. Trots att arbetsmarknaden är tydligt könsuppdelad har könssegregeringen efter yrke minskat, delvis till följd av klasstrukturens långsiktiga uppgradering. Akademikeryrken har inte bara relativt goda arbetsförhållanden, utan även en förhållandevis jämn könsfördelning; när dessa jobb blir fler minskar därmed arbetsmarknadens könsuppdelning. Könslöne-gapet kan dock samtidigt befästas eftersom löneskillnader mellan kvinnor och män är större högre upp i klasstrukturen. Männerna har fortfarande ett tydligt försteg när det gäller såväl chefspositioner som lön.

Högre jobbqualität – men ökad stress

Utbildningskraven har ökat för både män och kvinnor, men mest för kvinnor vars jobb i genomsnitt nu är något mer kvalificerade än männens. De fysiska kraven i kvinnors arbeten var högre 2010 än 1974, medan nivån knappast förändrats alls för män. En vanlig föreställning är att arbetets fysiska krav har sjunkit, men så ser det inte ut när människor själva beskriver sina villkor vid olika tidpunkter. Den största olikheten i jobbqualität mellan könen gäller negativ stress: höga mentala krav i kombination med låg kontroll över det egna arbetet. Den negativa stressen har ökat påtagligt, särskilt bland kvinnorna. Det beror delvis på att allt fler människor arbetar i servicejobb, men sammanhänger främst med att

Keynotes

stressen tilltagit inom vissa typer av jobb, särskilt välfärdstjänster som vård, omsorg och undervisning. När utbildningskrav, fysiska krav och negativ stress vägs samman till ett helhetsmått på jobbets kvalitet visar det sig att kvinnor i långsam takt har fått en höjd jobbkvalitet medan nivån för män bara förbättrats marginellt. 2010 var könsskillnaden i sammanvägd jobbkvalitet mycket liten.

Försvårat inträde för ungdomar och utlandsfödda

Ungdomar har fått ökade problem att etablera sig i arbetslivet. Denna utveckling började redan på 1980-talet men tog fart på allvar efter 1990-talskrisen och har fortsatt därefter, bortsett från de senaste årens högkonjunktur. En viktig orsak till ungas ökade svårigheter är bristen på ingångsjobb, dvs arbeten med låga krav på förkunskaper och erfarenhet. Detta påverkar också möjligheterna för nyanlända utlandsfödda. Även om de enkla jobben fortfarande är många innehas de i växande utsträckning av relativt välutbildade personer som inte hittar arbete på sin egen kvalifikationsnivå. När dessa personer söker sig nedåt i jobbstrukturen ökar konkurrensen om de minst kvalificerade jobben, till nackdel för nytillträdande i arbetslivet. Den ökande överutbildningen leder därmed sannolikt till att befintliga lågkvalificerade arbeten i många fall blir allt svårare att få. Att göra arbetslivet mer inkluderande – särskilt för ungdomar, utlandsfödda och lågutbildade – framstår som den stora utmaningen framöver.

Ulrica von Thiele Schwarz



Ulrica von Thiele Schwarz är leg. psykolog och professor i psykologi med inriktning på arbetslivsvetenskap vid Mälardalens högskola. Hon är också verksam i forskargruppen Procome vid institutionen LIME på Karolinska Institutet. Hennes forskning kretsar kring hur man designar, inför och utvärderar förändringar i organisationer, och alla de faktorer som påverkar hur man lyckas.

Vad kan vi forskare göra för att minska gapet mellan forskning och praktik

När jag började jobba som psykolog inom företagshälsovården slogs jag av det stora gapet mellan forskning och praktik. Det jag lärt mig på universitetet om hur man organiserar och leder arbete för att människor både ska må bra och prestera användes sällan. Och sådant som organisationer och medarbetare kämpade med och undrade över beforskades inte. Det var början för mitt brinnande intresse för hur man som forskare kan göra forskning som är användbar och relevant, och stringent. I min keynote tänkte jag lyfta frågan om vad vi forskare kan göra för att minska gapet mellan forskning och praktik, vad som hindrar oss och vilka möjligheter som finns. Jag kommer använda exempel från min erfarenhet av interventions- och implementeringsstudier och beskriva ett antal tillvägagångssätt för att minska gapet mellan forskning och praktik som forskare själva kan påverka. Litteraturen kring hur användningen av forskningsresultat i praktiken kan stärkas pekar på att detta handlar om mycket mer än effektiva metoder för spridning av forskningsresultat och stöd för implementering. Istället handlar det om hur interaktionen mellan forskning och praktik ser ut genom hela forskningsprocessen, från det att de initiala forskningsfrågorna genereras, till hur forskningen iscensätts och realiserar. I grunden handlar det om en förändrad syn på kunskap, från något som produceras i en isolerad forskningsmiljö och sedan införs i praktiken till något som samskapas i spänningsfältet mellan forskning och praktik. Rent konkret betyder det att det finns saker vi forskare kan göra genom hela processen: hur vi identifierar de frågor som är relevanta för praktiken, vilka designer vi har för våra studier, vilka som är involverade och i vilka former och roller, vilken typ av data vi samlar och hur, vilka analyser vi gör och hur vi tillgängliggör resultaten och stöttar införandet av det i praktiken. I potten ligger forskning som samtidigt kan vara stringent och relevant, och göra praktisk nytta i praktiken, men bygger också på en förändring i förhållandet mellan forskning och praktik, och mellan forskare och praktiker. I presentationen kommer praktiska exempel på hur detta kan göras att ges.

Session A:1

Samverkansuppdraget inom arbetslivsområdet: Socialfondens tema-plattformen för hållbart arbetsliv och andra aktörer

Kenneth Abrahamsson¹, Emilia Liljefrost², Mattias Elg³, Lars Wärngård⁴

¹Arbetsvetenskap, Avdelningen för Människa och teknik, Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle, Luleå tekniska universitet, ²Svenska ESF-Rådet, ³HELIX Competence Centre, Linköpings universitet, ⁴Forte – Forskningsrådet för hälsa och arbetsliv

Frågor om samverkan, kunskapsnytta och samhällsrelevans har blivit föremål för förnyat intresse senaste åren. Ett honnörssord i den aktuella forskningspolitiken är samverkan. Titeln på senaste forskningspolitiska propositionen är Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft (prop. 2016/17:50). Denna utmaning har också bäring på arbetslivsområdet. Det finns behov av samverkan både mellan forskningsfinansiärer och mellan myndigheter och organisationer inom området. Två sådana exempel lyfts fram vid denna session. Det första är en samverkan mellan Svenska ESF Rådet och Forte genom Socialfondens temaplattform för hållbart arbetsliv.

Svenska ESF-rådet och Forte har under 2017 inlett ett samarbete för att skapa goda förutsättningar för ett hållbart arbetsliv som kommer att pågå fram till mitten av 2019. Syftet är att erbjuda möjlighet för arbetsgivare, praktiker och experter att nyttiggöra/använda befintlig kunskap och forskning, men också bidra till att skapa ett hållbart arbetsliv. Temaplattformen spänner över flera områden; omvärldsanalys, kunskaps-sammanställningar, analys av resultat i pågående projekt och dialog med regionala och nationella aktörer. Arbetet leds av ett sekretariat inom Fortes verksamhet men planeras och genomförs i nära samarbete med Svenska ESF-rådet.

Det andra exemplet är nätverket Arbetsplatsnära FoU för hållbart arbetsliv. AFoU är ett öppet växande nätverk där samverkan sker mellan olika branscher, företag, offentliga organisationer, arbetsmarknadens parter och forskare. Tillsammans byggs kunskap om hur god arbetsmiljö, kvalitet, effektivitet och konkurrenskraft hänger ihop och kan stärkas. Erfarenheter delas, kunskaper tillvaratas från olika FoU-projekt. Nya samverkansaktiviteter och projekt kring viktiga frågeställningar för näringslivet och offentliga organisationer startas. I styrgruppen ingår forskare från många lärosäten. Nätverkets referensgrupp är sammansatt av arbetsmarknadsparter huvudorganisationer – Svenskt Näringsliv, LO, Saco, TCO, SKL och Arbetsgivarverket – och lyfter fram utvecklingsbehov som nätverket driver. Se <https://www.swerea.se/afou>.

Dessutom byggs ytterligare en plattform är MyNAK - Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Dess uppdrag är att sammanställa och tillgängliggöra kunskap om arbetsmiljö för att stödja det praktiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna och bidra till ett hållbart arbetsliv. Vidare ingår att utvärdera genomförande och effekter av arbetsmiljöpolitiken, samt att arbeta med frågor kopplade till företagshälsovård. Kunskapsöversikter tas även fram av Arbetsmiljöverket, SBU och parterna samt AFA Försäkring och Forte m.fl. Syftet är att diskutera och ge exempel på hur man kan bygga broar mellan forskning, utveckling och praktisk verksamhet. Det sker med utgångspunkt i Socialfondens tema-plattform för hållbart arbetsliv och nätverket Arbetsplatsnära FoU för hållbart arbetsliv. Det handlar inte bara om en fördjupad dialog mellan teori och praktik, utan också hur forskningen kan bli mer interaktiv. Brobyggandet är inte bara en fråga om kommunikation utan också frågan om synen på forskning som sker i samproduktion med olika aktörer, intressenter, brukare eller parter.

Session A:2

Mätning av arbetsställningar: observation eller inklinometri?

Praktiska resultat från tio års forskning vid Forte-centret "Kroppen i arbete – från problem till potential"

Measuring Posture in Working Life: Observation or Inclinometry?

Practical lessons from ten years of research at the Forte-centre 'The body at work – from problem to potential'

Jennie Jackson¹, Mikael Forsman², Marina Heiden¹, Amanda Waleh Åström¹ och Svend Erik Mathiassen¹

¹ Centrum för belastningsskadeforskning, avdelning för arbets- och folkhälsovetenskap, Högskolan i Gävle, ² Institutet för miljömedicin, Karolinska institutet

Quantifying postures during work is a key aspect of understanding the physical loads experienced by the body at work. Two commonly used tools to assess posture are observation and inclinometry. Observation can be performed in many ways, from real-time observations made at the worksite assessing gross body postures, to estimates of individual joint angles made by observers assessing still images taken from video recorded at the work site. Inclinometry is a direct technical measurement tool which typically uses tri-axial accelerometers to determine angles of specific body segments with respect to the line of gravity. Regardless of which tool is used, it will introduce some variability between repeated measurements of a same posture – this is called method-logical variability. Over the past ten years we have worked extensively in our Cost-efficient measurement of physical exposures research program to quantify the magnitude of error resulting from different measurement strategies – both in terms of bias (that is, the difference between the truth and the measured values) and precision (that is, how different repeated estimates of a same posture are). Further, we have compared the monetary costs and relative performances (in terms of measurement quality) of different measurement strategies. From these studies we have developed a set of recommendations to guide effective posture assessment.

We assessed bias in both observation and inclinometry to determine how close posture estimates were to the true body segment angles. Under ideal observation conditions, observers were not biased in estimating upper arm elevation angles (1). Conversely, we found a systematic underestimation of upper arm elevation angles made using inclinometry, particularly for angles at or above 60° (2). We developed a simple, on-body inclinometry calibration procedure, and determined it was effective at reducing inclinometer bias (2).

We investigated how data sampling should be distributed within and across days, and how much data was required to obtain a specific level of precision. Regardless of the tool, we found that efficiency was improved by distributing shorter sampling periods using a fixed-interval strategy across an entire day or days rather than collecting one longer period (3,4). Precision of inclinometer data is high and thus a single measurement of an event is sufficient. In contrast, observation requires repeated estimates of an image, even under ideal conditions (1, 5). For observation of still images from videos, we determined that efficiency was improved by assessing images extracted at set intervals across the recorded data (i.e. a work sampling approach) rather than making estimates based on continuously

viewed intervals of video data (5). Further, repeated observations by one or more observers of a smaller number of frames of data improved the precision of angle estimates compared with a single observer rating a larger number of frames (6). In the case that a worker is obstructed from the camera view, additional frame analysis may be required and the uncertainty of the angle estimate may increase (7).

We developed models to assess the net cost of each method, including equipment acquisition, data collection and data analysis. While the initial expense may seem higher for inclinometers, cost gains are made during collection and analysis stages compared to the work-intensive post-collection efforts required for observation. We found that inclinometry was more cost efficient than observation in certain settings (8), but that uncertainty exists even in cost assessment models and thus that cost-efficiency is situation-dependent (9).

There are strengths and weaknesses to both tools and one must evaluate the goals of each data collection and the relative merits of each tool when determining the appropriate assessment method. Observation may be preferable for studies seeking a general impression of a working day, identifying the tasks comprising a working day, assessing twisting during work, or assessing whether anatomical segments are loaded or supported during work. Inclinometers may be preferred for studies requiring full day or multi-day assessments, a high degree of accuracy and precision in angle estimates, information on segmental movement velocities, and/or studies where workers cannot be adequately filmed. Rapid advances in inclinometer technology and smart phone analogues will serve to further minimise set-up times and acquisition costs, making direct technical measurement increasingly feasible.

Symposium contributors:

1. *How can we measure posture? An introduction to observation and inclinometry.*
Jennie Jackson and Mikael Forsman
2. *Is what you see what you get? Assessing bias in observation and inclinometry.*
Jennie Jackson
3. *How much, when and how often? Designing efficient data collections.*
Svend Erik Mathiassen
4. *What will it cost? Modelling costs to determine efficient data collection strategies.*
Marina Heiden and Amanda Waleh Åström
5. *Which tool should I use? The future of observation and inclinometry.*
Mikael Forsman, Jennie Jackson and Svend Erik Mathiassen

References

1. Jackson, J. A., Mathiassen, S. E. & Liv, P. Observer performance in estimating upper arm elevation angles under ideal viewing conditions when assisted by posture matching software. *Appl. Ergon.* **55**, 208–215 (2016).
2. Jackson, J. A., Mathiassen, S. E., Wahlström, J., Liv, P. & Forsman, M. Is what you see what you get? Standard inclinometry of set upper arm elevation angles. *Appl. Ergon.* **47**, 242–252 (2015).
3. Liv, P., Mathiassen, S. E. & Svendsen, S. W. Theoretical and empirical efficiency of sampling strategies for estimating upper arm elevation. *Ann. Occup. Hyg.* **55**, 436–449 (2011).
4. Liv, P., Mathiassen, S. E. & Svendsen, S. W. Accuracy and precision of variance components in occupational posture recordings: A simulation study of different data collection strategies.

Session A:2

Symposium: Mätning av arbetsställningar: observation eller inklinometri?

BMC Med. Res. Methodol. **12**, 58–68 (2012).

5. Rezagholi, M., Mathiassen, S. E. & Liv, P. Cost efficiency comparison of four video-based techniques for assessing upper arm postures. *Ergonomics* **55**, 350–360 (2012).
6. Liv, P., Mathiassen, S. E. & Wahlström, J. Statistical power and measurement requirements in studies comparing observed postures between groups. (PhD Thesis, Umeå University, 2012).
7. Trask, C., Mathiassen, S. E., Rostami, M. & Heiden, M. Observer variability in posture assessment from video recordings: The effect of partly visible periods. *Appl. Ergon.* **60**, 275–281 (2017).
8. Trask, C., Mathiassen, S. E., Jackson, J.A. & Wahlström, J. Data processing costs for three posture assessment methods. *BMC Med. Res. Methodol.* **13**, 124–137 (2013).
9. Waleh Åström, A., Heiden, M., Mathiassen, S. E. & Strömberg, A. Uncertainty in monetary cost estimates for assessing working postures using inclinometry, observation or self-report. *in review*, (2018).

Session A:3

Erfarenheter av att organisera för hållbart gemensamt ledarskap i skola och förskola

Marianne Döös och Lena Wilhelmson

Institutionen för pedagogik och didaktik, Stockholms universitet

Bakgrund

Chefer i skola och förskola har en erkänt svår arbetssituation i verksamheter som kännetecknas av korstryck och motstridiga värdesystem. De är ansvariga för barns och elevers utveckling och lärande, dock utan att ges förutsättningar att ägna tillräcklig tid åt pedagogisk ledning. Denna problematik förvärrades när 2010 års skollag trädde i kraft. Lagen pekar ut ett stort antal uppgifter som rektor resp. förskolechef ges direkt ansvar för. Samtidigt begränsades möjligheterna till gemensamt ansvar genom att lagen föreskriver att det enbart får finnas en rektor/förskolechef per skolenhet/förskoleenhet. I detta avseende står lagen i kontrast till tidigare forskning som visat på likställt delat ledarskap som en möjlig delösning på rektorers och förskolechefers arbetssituation. Med en innovativ läsning av lagen skapade Södertälje kommun 2015 förändrade organisatoriska förutsättningar för arbetet som rektor och förskolechef: ett funktionellt delat ledarskap byggt på en ansvarsfördelning mellan rektors/förskolechefs nationella pedagogiska uppdrag enligt skollagen och en hierarkiskt likställd enhetschef för det kommunala uppdraget (t.ex. budget, arbetsmiljö).

Syfte

Syftet är att bidra med kunskap om införande och ledning av en innovativ ledningsmodell som har potential att ge goda förutsättningar för rektorer och förskolechefer att klara sitt uppdrag.

Metod

I samarbete med utbildningskontoret genomfördes reflekterande möten med ledningsgruppen och fyra workshops för det 30-tal chefer som arbetat i den nya ledningsformen. De data som används här insamlades 2017 och utgörs av sju inspelade och transkriberade möten med ledningsgruppen samt intervjuer med de tre verksamhetscheferna. Data har analyserats mot bakgrund av vad som framkommit i workshop-arbetet tillsammans med de funktionellt delande cheferna själva.

Resultat

Denna organisationsförändring har – till skillnad från många andra – ett utgångsproblem som man vill lösa. Lösningen är därtill adekvat i förhållande till utgångsproblemet att få fram ett bättre, mer utvecklat pedagogiskt ledarskap som förändrar barns och elevers lärande och resultat. Ett antal aspekter framträder som särskilt svåra med att införa och leda funktionellt delat ledarskap som en av flera ledningsmodeller i kommunens förskolor och skolor. En ny chefskategori, och ett successivt införande av formen i invanda rutiner och strukturer, medför exempelvis förändrade krav på verksamhetscheferns egen kompetens samt anpassningar av mötesorganisation. Ett lärande förhållningssätt i ledningsgruppen har krävt mod. Funktionellt delat ledarskap bygger på uppdelade mandat mellan likställda chefer men i ledandet behövs betoning av det gemensamma. En diskussion har också förts om hur likställda cheferna är i praktiken. Den nya modellen har även fordrat uppmärksamhet på löne- och utbildningsfrågor, förmågan att rekrytera en relation samt samarbete i ledningsgruppen.

Success factors for development of health-promoting and sustainable leadership in healthcare – Learnings from an intervention study

Andrea Eriksson¹ och **Lotta Dellve²**

¹ School of Engineering Sciences in Chemistry, Biotechnology and Health, KTH Royal Institute of Technology, Sweden ² Department of Sociology and Work Science, Gothenburg University, Sweden

Background

Leadership is considered a key condition for organizing more attractive work with beneficial working conditions, employees health and work engagement. Health care managers in specific need functional support, competence and handling strategies to meet challenges related to working conditions.

Aim

The aim of this study was to map out factors contributing to an improved work environment following interventions aiming at developing health-promoting and sustainable leadership in healthcare.

Material and methods

In this study the implementation of an intervention program based on system theory was evaluated. The program included evidence-based knowledge of key-factors and conditions for improving workers health, wellbeing and work engagement. 6 groups of 65 managers and organizational key actors were participating in the intervention program. The program was evaluated through interviews (n=44) and questionnaires to managers (n=37) and employees (n=348) before and two times after the intervention program.

Results

The workplaces participating in the study could be divided into working actively/not working actively according to the leadership program. The survey results indicated improvements in leadership (p-value 0,00), handling of work environment issues, (p-value 0,00) as well as job satisfaction (p-value 0,04) and vitality (p-value 0,00) at the workplaces where the managers had actively worked according to the leadership program. The workplaces working actively according to the program had, compared to those workplaces not working actively, significantly higher mean ratings at baseline concerning leadership quality (p-value 0,03) and previous quality improvements (p-value 0,00). The analysis of the qualitative interviews pointed at that important success factors for concrete actions at workplace level were managers' own delimitation and prioritization of systematic work environment work, dialogue-based intervention methods, inter-organizational collaboration between OHS, HR and managers at different organizational levels and functional collaboration between researchers and organizational stakeholders.

Conclusions

An already well-functioning leadership for improvement work is an important pre-condition for improved work environment following interventions aiming at developing health-promoting and sustainable leadership in healthcare. More research is needed on how to implement leadership interventions targeting workplaces with poorer working conditions.

Sammanhållen Karriärplanering – ett försök att skapa en hållbar personalförsörjningsstrategi inom försvarsmakten

Gunnar Gillberg, Jan Holmer, Roland Kadefors och Anders Östbo

Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet

Bakgrund

Sammanhållen karriärplanering (SKP) är en satsning som försvarsmakten gjort (och gör) i syfte att behålla sin personal, men också i syfte att skapa bättre förutsättningar för nyrekrytering genom att göra verksamheten mer attraktiv. Föreliggande studie är en forskningsbaserad utvärderingsstudie av införandet av SKP, där bland annat Livs- och karriärplanering (LoK) ingår. Utvärderingens övergripande mål är att förse Försvarsmakten med beslutsunderlag vad gäller den framtida utformningen av verktyg för intern karriärutveckling och strategisk kompetensförsörjning. Projektet löper 1 december 2016-30 november 2020.

Syfte

Studiens syfte är att utvärdera och analysera vilka interna och externa mekanismer som påverkar soldaternas och sjömannens strategiska karriärval. Detta innebär en analys av SKP:s effekter samt vilka interna och externa hinder som förvärrar implementeringen av satsningen.

Metod

Utgångspunkten för analysen är intervjuer med soldater, sjöman, chefer och HR-personal. Totalt har 42 personer intervjuats under 2017. Under 2018 kommer en kohort att skapas vilket innebär att ca 20 soldater och sjömän skall följas under tre år. Parallellt med detta kommer ett antal första linjens chefer att intervjuas.

Resultat

De preliminära resultaten, mot bakgrund av intervjuerna 2017, visar att försvarets försök att implementera en sammanhållen karriärplanering i hög grad förutsätter att första linjens chefer är engagerade. En målkonflikt uppstår när första linjens chefer ska genomföra medarbetarsamtal (som även inkluderar karriärstöd). Denna målkonflikt innebär bland annat att chefen både har som uppgift att se försvarsmakten som en helhet och soldatens/sjömannens karriärutveckling som viktig, samtidigt som den operativa verksamheten i närtid också måste fungera. Första linjens chefer har av naturliga skäl ett stort intresse av att få den pågående verksamheten att fungera optimalt. Soldatens/sjömannens karriärutveckling uppfattas därför inte alltid som en prioriterad uppgift.

De soldater och sjömän som intervjuats anser att Livs-och karriärplaneringen (LoK) har lett till en ökad självinsikt. Några soldater och sjömän ansåg att LoK borde kommit in tidigare i deras karriärutveckling, men oavsett detta så har åtgärden bidragit till en medvetenhet om vilken karriärväg som passar och inte minst vad den enskilde soldaten själv vill med sitt yrkesliv. I relation till frågan om hur attraktiv Försvarsmakten är som arbetsgivare, så tycks dock bemötandet från närmaste chef samt betydelsen av kamratskapet inom försvarsmakten väga tungt. De val soldater och sjömän gör är i hög grad knutna till dessa två aspekter, vilket understryker betydelsen av att involvera de chefer som arbetar nära soldaterna och sjömännen i Sammanhållen karriärplanering. Om SKP skall bli en lyckad

Session A:3

Individuella presentationer: Ledarskap – offentlig sektor

satsning bör följaktligen förutsättningar ges till första linjens chefer att hantera soldaternas karriärplanering på ett rimligt sätt.

Demokrati och effektivitet – konsekvenser av en politisk omorganisation för kommunala tjänstemän

Leif Berglund och Mats Jakobsson

Människa och teknik, Luleå tekniska universitet

Under 2014 genomfördes en omfattande förändring av den politiska organisationen i en mindre kommun i Norrbotten som innebar att man minskade antalet ledamöter i kommunfullmäktige från 31 till 21. I samband med denna förändring valde man även att lägga ned barn- och utbildningsnämnden och socialnämnden och deras ärenden flyttades upp till kommunstyrelsen. Under 2017 fick Luleå tekniska universitet i uppdrag av Norrbottens Kommuner att genomföra en utvärdering av de konsekvenser och effekter omorganisationen medfört, främst för demokrati, deltagande och inflytande men också effektivitet, tydlighet och lärande.

Syftet med detta paper är att beskriva och diskutera vilka konsekvenser denna organisationsförändring innebar för kommunens tjänstepersoner. Frågeställningarna är främst fokuserade på effekterna av den politiska omorganisationen avseende effekt-iviseringen men också tydlighet i beredningen av ärenden samt den stress detta innebar för tjänstepersonerna.

I studien intervjuades 13 politiker och tjänstemän. En enkät gick också ut till sammanlagt 49 före detta, gamla och nya politiker och besvarades av 22 personer.

De förändringar som genomfördes är i flera avseende typiska för de idéer som kännetecknat New Public Management med bland annat betoningen av effektiviseringar, förskjutningen från politik till ledarskap samt neddragningen av politiska nämnder och antalet politiker. Resultatet i den utvärdering som gjordes visade att neddragningen av antalet nämnder och antalet politiker i den kommunala organisationen också hade följts av krav på förtydliganden av vad som var ärenden för politikerna och vad som var tjänstepersonärenden. Kraven på mer detaljerade och genomarbetade beredningar av ärenden var också en del av omorganisationens konsekvenser, något som man inte tidigare varit lika noga med under tiden för specifika nämnder. Båda dessa förändringar ställde generellt högre krav på varje berörd tjänsteperson, något som hade inneburit en hel del merarbete för en redan belastad tjänstepersonorganisation med endast cirka 30 personer i kommunhuset. Förskjutningen av fler ärenden mot tjänstepersonorganisationen än tidigare blottlade också behovet av en mer tydlig styrning av tjänstepersonorganisationen.

Session A:4

Office distractions and the role of quiet workspaces in open-plan offices

Annie Haapakangas

Faculty of Engineering and Business, Turku University of Applied Sciences, Finland

Background

Open-plan offices are associated with negative outcomes that range from specific environmental complaints to problems concerning worker performance and well-being. Noise and other distractions are among the key sources of dissatisfaction. Yet, there has been little research to establish the role of office distractions in other problems observed in open-plan offices. Office design has also evolved to include more quiet workspaces, such as separate rooms, soundproof booths or areas with a silent behavioural code. The benefits of such design solutions have not been specifically researched.

Aims

The aim of this study was to examine office distractions as a potential mediator of other negative outcomes in open-plan offices, and to investigate the benefits of additional quiet workspaces for environmental perceptions and employee stress.

Methods

Two organizations (Organization A: N=135, Organization B: N=71) moved from private offices to modern open-plan offices. The number and variety of additional quiet workspaces was much higher in Organization A. Survey data were gathered once before (Time 1) and once after (Time 2) the office change. The investigated outcomes were distractions, environmental satisfaction, perceived quality of collaboration and stress symptoms. Quasi-experimental analyses (i.e., within-subjects and between-groups comparisons of organizations) and mediation analyses with distractions as a mediator were conducted.

Results

The office relocation increased distractions and stress symptoms and impaired environmental satisfaction and perceived collaboration in Organization B where alternative quiet workspaces were limited. Increased distractions mediated the negative changes in environmental satisfaction, collaboration and stress symptoms. Distractions also increased in Organization A but to a lesser extent, and other negative consequences did not emerge. The match between employee needs for quiet workspaces and the perceived ease of access to such workspaces explained Time 2 results in both organizations. That is, the consequences of the relocation were most negative among those who were unable to easily access quiet workspaces despite regularly needing one. A few positive changes were observed among sub-groups in Organization A but the mediating mechanisms were not identified.

Conclusions

The findings support the assumption of office distractions as a mediating factor for other negative effects of moving into an open-plan office. Yet, perceived distractions and related negative outcomes can be decreased by providing alternative quiet workspaces that are easily accessible.

Disruption of writing by background speech

Marijke Keus van de Poll

Department of Building, Energy and Environmental Engineering, University of Gävle

Aim

The aim of this contribution is to review parts of the knowledge gathered so far about the effects of background speech on writing performance and to discuss the implications for open-plan offices.

Background

Irrelevant background speech is amongst the most often mentioned sources of annoyance at work and it can impair writing performance. Thus, performance and health are challenged when working in open-plan offices wherein background sound is commonplace. To investigate the effects of irrelevant background speech on writing in a more detailed way, five studies were done. Study one investigated whether the semantic properties of the irrelevant background speech contribute to disruption of writing processes. A follow-up study investigated the relationship between Speech Transmission Index and writing fluency. In study three, Experiment 1 explored the appreciation and effectiveness of several ways of masking background speech. Experiment 2 studied whether background speech from simultaneous talkers (i.e. 3, 5 and 7 talkers compared to 1 single talker) lead to distraction. Study four investigated the combined effects of task interruptions caused by task shifting and task interruptions caused by background speech. The fifth study investigated whether sound source location and inattention could modulate the relation between background speech and writing fluency.

Methods

All studies had experimental within-subject designs. Participants wrote stories while they were exposed to different sound conditions.

Results

Study one revealed that meaningful speech disrupted writing performance compared to meaningless rotated speech and quiet. Study two showed that disruption kicks in with relatively low speech intelligibility. In Experiment 1 in study three, the most effective and appreciated way of masking background speech was with multiple voices and Experiment 2 revealed that performance was worst with 1 background voice and best with 7 voices. Study four showed that it took 10-15 seconds to reach the same writing speed after an interruption as before. In study five, results showed that high inattentive individuals might profit from low intelligible background speech located behind them. Self-reports revealed that speech coming from the front was perceived as more distracting compared to speech coming from behind.

Conclusions

The most important result is that writing fluency is highly sensitive to the intelligibility of background speech. This suggests that the designs of noisy work environments should be adjusted for the tasks that have to be executed. Writing should be done in a quiet environment with minimal risks for task interruptions.

Outdoor Office Work – initial findings from an interactive research project exploring ways of integrating urban outdoor spaces into everyday working life

Charlotte Petersson

Urban studies, Malmö University

The ecological sustainability challenges of urbanization are grand. At the same time as the need of understanding the preconditions for survival of the ecosystems is of immediate importance, there has never before been so many people living lives so separated from nature. The proportion of people living in urban settings is expected to go from today's fifty to seventy percent by 2050. Apart from the risk that this separation leads to a decreased understanding of the ecosystems, there are a number of reasons for developing ways of increasing our regular exposure to natural elements, such as possible positive effects upon wellbeing, restoration, health, cognitive functioning and creativity.

Turner et al (2004) delineate two alternative ways of decreasing peoples' separation from nature; either bringing more nature into the city or by bringing people out into nature. The approach here focuses on possible lifestyle changes with potential of increasing the contact between urban inhabitants and existing natural elements. Urban life is increasingly being spent indoors and the aim here is to develop ways of integrating urban outdoor spaces into everyday working life, in order to deepen our understanding of work itself and to understand if and how this could have effects upon how workers perceive their wellbeing, cognitive functioning, creativity and sense of coherence. Knowledge about ways of organizing, creating conditions for a more sustainable development, is needed and according to Brunsson (2015) individuals true needs, rather than the needs and goals of organizations, have to be the basis for decisions and actions which are to lead up to a sustainable development.

This interactive research aims at developing a more sustainable working life by understanding norms and identifying forms of conducting office work outdoors. Step Out Malmö is the name of the project, which is financed by ESF and conducted in collaboration with the City of Malmö. The participants, civil servants from different departments, are engaged in a participatory process where potential ways of bringing office work outdoors is being explored. Focus in this contribution will be upon the early part of the process, where existing norms surrounding work and its whereabouts are made explicit and where participants identify and plan forms for bringing work-activities outdoors. For this purpose data are collected through group and co-interviews emanating into a number of outdoor work-activities to be tested and evaluated, such as Outdoor meetings, Outdoor administration, Outdoor planning and Outdoor events.

Att jobba ute är inne – intervjuer med fastighetsbranschen om att införa utomhuskontor

Susanna Toivanen

Akademin för hälsa, vård och väldfärd, Mälardalens högskola

Bakgrund

Sedan 2010 har aktivitetsbaserade flexkontor blivit en allt starkare trend i Sverige när nya kontorsarbetsplatser utvecklas. Flera företag och organisationer inom privat och offentlig sektor har valt denna kontorstyp vid flytt till nya lokaler eller ombyggnad av befintliga. Det är fortfarande vanligare med egna rum och kontorslandskap vad gäller arbete i kontorsmiljö i Sverige. Flexkontor utgör 14 procent av den totala mängden kontors-miljöer bland den sysselsatta befolkningen enligt Arbetsmiljöundersökningen 2015.

I aktivitetsbaserat flexkontor har arbetstagarna inga egna fasta skrivbord eller arbetsstationer utan delar plats med kollegorna. Det öppna kontorsrummet är indelat i olika typer av zoner utifrån de aktiviteter som förekommer i verksamheten. Det aktivitets-baserade arbetssättet bygger på att arbetstagarna cirkulerar mellan de olika arbets-miljö-erna som zonerna tillhandahåller utifrån den uppgift som står till hands, till exempel att sitta i tyst zon vid koncentrerat arbete och i zon för teamarbete eller kundmöten vid sådana arbetsuppgifter. Då arbetssättet innebär att cirkulera och byta arbetsmiljö flera gånger under arbetsdagen, har ett fastighetsföretag erbjudit arbetsmiljöer utomhus att för sina kontorshyresgäster för utökad variation i arbetet. I april 2016 invigdes förmodligen det första fasta utomhuskontoret i Sverige.

Syfte

Syftet med studien är att undersöka motiven hos fastighetsföretag att införa fast utomhuskontor som ytterligare en arbetsmiljö för sina kontorshyresgäster.

Metod

Djupintervjuer genomfördes med fyra personer från fastighetsföretag och arkitektbyrå som varit involverade i utvecklingen av det förmodligen första utomhuskontoret i Sverige. Intervjuerna spelades in, transkriberades, lästes igenom flera gånger och analys-erades enligt metoder för innehållsanalys.

Resultat

Intervjupersonerna på fastighetsföretag beskriver att det pågår ett paradigmskifte på kontorsmarknaden. Vissa fastighetsägare mer än andra präglas av nyfikenhet för hur arbetslivet förändras. De väljer att sätta människan i centrum i sina fastigheter i stället för att se fastigheten som en transaktion eller ett värdepapper. IP menar att företaget vill att människor ska må bra i företagets fastigheter: ”I stället för att se byggnaden som en ”tegelsten” så vill vi att det ska vara en bra arbetsplats där människor mår bra.” Intervjupersonerna berättar att ”nyckeltalskontorets” tid är förbi så tillvida att fastighetsägare erbjuder sina kunder ytoptimerade öppna kontor i vilka det går att få in maximalt med medarbetare. Ett sådant koncept fungerar inte om människan och arbetsmiljön sätts i första rummet. Intervjupersonen på arkitektbyrå menar att utomhuskontor är en naturlig följd av den ökade utvecklingen av aktivitetsbaserade flexkontor där det ofta saknas arbetsmiljöer för kreativitet och effektivitet. Intervjupersonerna menar att en stor del av kontorsarbete är

Session A:4

Individuella presentationer: Moderna kontor

statiskt och det behövs möjlighet till mer variation och miljöombyte på kontorsarbetsplatsen.

Intervjupersonerna sammanfattar att de fastighetsägare som vill ligga i framkant behöver ständigt tänka nytt och följa arbetslivsutvecklingen noggrant. De behöver se nya behov av arbetsmiljöer och hur moderna kontor kan utformas för att möta behoven. De behöver flytta fram positionerna och kan inte luta sig emot gamla affärsmodeller och koncept och hoppas på att de håller i framtiden. Det behövs en lyhördhet för kundernas föränderliga behov och hur de kan bemötas i utformningen av ändamålsenliga lokaler som stöttar medarbetarnas välbefinnande och företagets verksamhet.

Session B:1

Arbete och välfärd

Gunella Westlander¹, Malin Bolin², John Sjöström, Lisa Schmidt, Michael Tåhlin³, Åke Sandberg⁴, Karin Lundqvist⁵ och Torsten Björkman

¹ Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, ² Avdelningen för Samhällsvetenskap (SHV), Mittuniversitetet, ³ Institutet för social forskning, Stockholms universitet, ⁴ Sociologiska institutionen, Stockholms universitet, ⁵ Castor analys AB

Arbetet är i fokus i detta minisymposium, arbetets organisation och ledning och effekterna i arbetsmiljön. Management är intressant: Hur påverkar olika former de som arbetar? *Välfärd* är det andra gemensamma fokus: Arbetets kvalitet, kvalifikationer, mening och nytta och dess samband med livskvaliteten i övrigt. En bakgrund är boken *Arbete & Välfärd. Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*, som utkommer i höst.

Med utgångspunkt i sina kapitel i en kommande bok kommer författarna att helt kort att lyfta fram olika aspekter och områden i arbetslivet: Vad vet vi och vem har glädje av den kunskapen?

1. *Välfärdsarbete och organisationsutveckling*

Gunnela Westlander

Mary Parker Follett var en filosof och socialpsykolog som drev socialt välfärdsarbete och organisationsutveckling under 1900-talets början. "Aktivist för mångfald och integration" är titeln på GW:s bok om Follett, som är ett strålande exempel på en praktiksamverkan som svarar mot modern, interaktiv forskning.

2. *Hållbar organisering av arbetsmiljö – vilken styrning?*

Malin Bolin, John Sjöström och Lisa Schmidt

Hållbar organisering av arbetsmiljö – vilken styrning? Arbetslivets förändring ställer nya krav på hur hållbara arbeten kan utformas. Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) är en lagstadgad struktur för att förbättra arbetsmiljö på arbetsplatser. Trots behoven så utmanas SAM snarare än ökar i betydelse. Hur kommer det sig?

3. *Polarisering och utbildningsexpansion*

Michael Tåhlin

Två vanliga föreställningar i senare års debatt om arbetslivet är (a) att en polarisering av jobbstrukturen har skett och (b) att marginalgruppers etablering på arbetsmarknaden underlättas av mer utbildning. Men polariseringen är i huvudsak en myt och utbildningsexpansionen har effekter som tenderar att motverka dess syfte.

4. *Plattforms kapitalism, delningsekonomi och arbetsmarknad i omvandling*

Åke Sandberg

Plattforms kapitalism eller ömsesidig delningsekonomi – vilka jobb? Det talas mycket om delningsekonomi, såsom airbnb och uber baserade i digitala plattformar. Men handlar det om delning mellan likar eller om köp-sälj, en plattforms kapitalism med tuffa arbetsvillkor för många, andra får nya möjligheter?

5. *Samhällsvetenskaplig arbetslivsforskning – förändringar sedan år 1975*

Karin Lundqvist och Torsten Björkman

Analys av 222 avhandlingar i samhällsvetenskaplig arbetslivsforskning – förändringar sedan år 1975. Avhandlingarna bildar ett lapptäcke av arbetslivets problem och aspekter. Det är svårt att få en helhetsbild. Mer av övergripande teori skulle bidra till en integrerad arbetslivsforskning.

Session B:2

Session B:2

Symposium: Kombination av fysiska och mentala arbetsuppgifter

Kombination av fysiska och mentala arbetsuppgifter: en modell för effektiv arbetsrotation?

Forskning vid Forte-centret "Kroppen i arbete – från problem till potential"

Svend Erik Mathiassen¹, Staffan Hygge^{1,2}, Helena Jahncke och Susanna Mixer¹

¹ Centrum för belastningsskadeforskning, Avdelningen för arbets- och folkhälsovetenskap, Högskolan i Gävle ² Miljöpsykologi, Avdelningen för bygg-, energi- och miljöteknik, Högskolan i Gävle

Fysisk variation i arbetet anses allmänt av både forskare och praktiker att vara en förutsättning för god hälsa. Både för hög och för låg belastning kan med tiden leda till sämre välbefinnande och prestation. Den gällande föreskriften om belastningsergonomi (AFS 2012:2) anger specifikt att problem med repetitivt, styrt och bundet arbete ska förebyggas genom ökad variation, ”till exempel genom arbetsväxling, arbetsutvidgning eller pauser.” Samtidigt visar flera aktuella forskningsöversikter om variation och arbetsrotation att det vetenskapliga stödet för att dessa initiativ verkligen leder till bättre hälsa är otillräckligt. En anledning kan vara att de idéer till ökad variation som studerats har varit ineffektiva, till exempel därför att de arbetsuppgifter man växlat mellan har varit snarlika till sin belastning, eller att man, som i många studier av pauser, endast kunnat intervensera under en mindre del av arbetsdagen av hänsyn till produktionen. En modell för arbetsrotation med potential för att både säkra en hållbar produktion och leda till god fysisk och mental variation skulle kunna vara att kombinera fysiskt belastande arbetsuppgifter med produktiva uppgifter som ställer mentala krav, men inte är fysiskt krävande. Vid Forte-centret har vi under ett antal år arbetat med denna modell ur olika perspektiv.

Det här symposiet ger en överblick över vår forskning. Vi kommer att sammanfatta det internationella forskningsläget, både om variation i stort och specifikt om kombinationer av fysiskt och mentalt belastande arbetsuppgifter. Vi kommer även att presentera en ny princip för hur man kan arbeta med belastning, variation och återhämtning: Guldlocks-principen. Vi kommer att visa resultat från våra egna studier av förekomsten av omväxlande fysiska och mentala arbetsuppgifter i detaljhandel och industri, och vilka mönster av omväxling de anställda föredrar. Vidare kommer vi att gå igenom våra studier av stress och trötthetsutveckling då man kombinerar repetitivt fysiskt arbete med en mental uppgift av olika svårighetsgrader. Sammantaget kommer symposiet att visa både vilken forskning vi och andra bedrivit på området och vilka forskningsbehov som kvarstår för att svara på om en arbetsrotation som kombinerar fysiska och mentala arbetsuppgifter kan vara effektiv, både vad gäller hälsoeffekter och produktion.

Bidrag

1. *Variation, återhämtning, arbetsrotation – vad är målet, viken är vägen dit?*
Svend Erik Mathiassen
2. *Effekter på stress, trötthet och välbefinnande av att kombinera fysiska och mentala arbetsuppgifter – vad säger den internationella forskningen?*
Staffan Hygge
3. *Omväxlande fysiska och mentala arbetsuppgifter i detaljhandel och industri – hur mycket förekommer det, och vad önskar de anställda?*
Helena Jahncke

Session B:2

Symposium: Kombination av fysiska och mentala arbetsuppgifter

4. *Stress och trötthet vid repetitivt arbete med mentala avbrott – hur viktig är den mentala uppgiftens svårighetsgrad?*

Susanna Mixer

5. *Arbetsrotation genom omväxlande fysiska och mentala arbetsuppgifter – vad skulle vi vilja veta som vi inte redan vet?*

Svend Erik Mathiassen, Staffan Hygge, Helena Jahncke, Susanna Mixer

Session B:3

Kunskapsunderlag för age management interventioner med ett systemperspektiv – faktorer som motiverar till ett förlängt arbetsliv

Ellen Jaldestad¹, Andrea Eriksson¹ och Britt Östlund²

¹ Avdelningen för Ergonomi, Institutionen för Medicinteknik och Hälsosystem, KTH, Stockholm ²

Avdelningen för Hälsoinformatik, Institutionen för Medicinteknik och Hälsosystem, KTH, Stockholm

Bakgrund

En växande äldre befolkning i kombination med ett minskande födelsetal kan orsaka obalans på arbetsmarknaden, med en mindre grupp arbetande befolkning som försörjer en större grupp pensionärer, likaväl som förlust av viktig kompetens och resurser. Som ett resultat av detta har pensionsåldern börjat höjas i flera länder, och arbetsgivare behöver finna sätt att behålla en äldre arbetskraft med god hälsa. Tidigare forskning kring åldrande arbetskraft har i stor utsträckning fokuserat på enskilda faktorer (t ex arbetsförhållanden och upplevd hälsa) som påverkar tiden för pensionsavgång. Orsakerna till pension ligger ofta på flera olika nivåer och det behövs mer kunskap om hur interventioner, med syfte att möjliggöra för fler att arbeta längre, kan utformas utifrån ett systemperspektiv.

Syfte

Syftet med studien var att öka kunskapen om faktorer som påverkar tiden för pension bland verkstadsanställda i ett globalt industriföretag. Baserat på resultaten föreslogs en strategisk plan för age management interventioner utifrån ett systemperspektiv.

Metod

Urvalet bestod av 116 verkstadsanställda som arbetade med olika former av verkstadsarbete (t ex montering och logistik) eller som nyligen gått i pension. Studien genomfördes vid sex olika produktionsanläggningar i fyra olika europeiska länder. Individuella semistrukturerade intervjuer genomfördes. Intervjuerna innefattade bland annat ämnena arbetsmiljöfaktorer, attityder till pension, samt förutsättningar för att vara en äldre arbetare.

Resultat

Bland riskfaktorerna för tidig pensionsavgång fanns obalans mellan krav och kontroll i arbetet, arbetsrelaterad stress, brist på stöd från chefer samt arbetsskiftens utformning. Motiverande faktorer för ett förlängt arbetsliv var bland annat socialt stöd och ett positivt socialt arbetsklimat, liksom att kunna använda sin kompetens. Nattskift uppgavs vara särskilt slitsamt, och även om skiftarbete nämndes som en källa till positiv variation, efterfrågades dagarbete, kortare arbetstid och minskad mängd fysisk belastning. Det fanns även önskemål om utveckling och lärande i form av stöd inför kommande livsförändringar, att fungera som mentor till nyanställda, samt att cheferna skulle visa mer respekt för de utmaningar äldre arbetare utsätts för.

Slutsats

Företaget agerar på en global marknad, med produktionsanläggningar i flera länder med olika kulturer och strukturer (t ex olika lokala och nationella pensionssystem) och resultaten visar att både orsaker till tidig pensionsavgång, och faktorer som möjliggör ett förlängt arbetsliv, ligger på flera olika nivåer. En systemmodell som inkluderar både

Session B:3

Individuella presentationer: Hållbart arbetsliv - verksamhetsstyrning

individ-, arbetsplats-, och organisationsnivå samt ett makroperspektiv hjälper till att fånga relevanta aspekter. Det kan bli ett verktyg för att ytterligare förstå och förbättra arbetssituationen för äldre verkstadsanställda när man planerar för, och genomför, age management interventioner.

Exploring the organizational preconditions and climate for successfully managing older workers in the Swedish health care sector

Robin Jonsson¹, Agneta Lindegård-Andersson², Lisa Björk³, Jonas Borell⁴, Mikael Widell Blomé⁴ och Kerstin Nilsson⁵

¹ *Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs Universitet* ² *Institutet för stressmedicin, Institutionen för medicin, Avdelningen för samhällsmedicin och folkhälsa, Enheten för socialmedicin och epidemiologi* ³ *Institutet för stressmedicin* ⁴ *Avdelningen för ergonomi och aerosolteknologi, Institutionen för designvetenskaper, Lunds tekniska högskola, Lunds universitet* ⁵ *Avdelningen för arbets- och miljömedicin, Lunds universitet*

Background

Swedish health care organization are facing current and future recruitment needs. A prolonged working life has been proposed as one solution to this problem. The objective of this study is to enhance knowledge about the challenges and possibilities line-managers and HR staff face when they try to implement age management strategies into health care organizations. How can they create working conditions so that the physical and psychosocial workability of older employees within health care cares can be improved, or at least sustained over time?

Methods

This is an interview study of 7 line-managers and 11 HR staff within the health care sector that participated in an intervention. The intervention consisted of six meetings in Gothenburg and six meetings in the Skåne Region. The participants had the opportunity to suggest themes for each meeting, depending on their current knowledge gaps and problems faced. An academic or non-academic expert was invited to present and discuss the selected topic at each meeting. Six months after the final meeting, follow-up interviews with the participants was conducted. The interviews and the meeting minutes were transcribed and analyzed with thematic analysis.

Results

Results show that there are generally few or no targeted age-management measures in place that encourage older workers to retain their ability and motivation to continue working to and beyond retirement age. HR staff and line-managers lack sufficient knowledge, experience, and organizational support (e.g. time, financial resources, priority, policies) to focus on age management strategies. In addition, current recruitment needs within the organizations are consuming a considerable amount of time for the line-managers, often at the expense of the managers' possibilities to develop a strategic and long-term agenda to face these issues. Participating line-managers experienced that they had few tools to target their older employees, and that a general "one size fits all" approach to work environment issues was at times problematic for the older employees and their ability to meet the job requirements. According to the line-managers and HR staff, the most important work-related factors to retain older employees were for example good relation between co-workers, mentorship, high adjustment latitude and adjustments to the physical work environment.

Conclusion

The results indicate that the line-managers and HR staff lack sufficient tools, incentives, motivation and support from the health care organizations to engage in age-management activities for their older employees.

Att trivas, stanna eller lämna? En studie om socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd

Helena Håkansson

Department of Sociology and Work Science, Gothenburg University, Sweden

Bakgrund

Det finns ingen brist på socionomer men av olika anledningar verkar de inte vilja arbeta med myndighetsutövning, och speciellt inte med ekonomiskt bistånd. Att arbeta med samhällets mest utsatta är ett genomgångsycke är inte en eftersträvansvärd situation. Trots det finns det väldigt lite forskning på själva arbetet med ekonomiskt bistånd och vad som påverkar viljan att stanna eller lämna arbetet. Genom att rikta fokus på faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse och intentioner att lämna yrket bland socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd är förhoppningen att bidra till mer kunskap kring frågan så att arbetet blir mindre av ett genomgångsycke och mer av ett yrke som både lockar till sig och behåller socialsekreterare.

Syfte

Att undersöka hur upplevelser av arbetet och organisatoriska faktorer kopplade till stöd och resurser påverkar arbetstillfredsställelse och intentioner att stanna eller lämna arbetsplatsen hos socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd.

Metod

En kvantitativ enkätundersökning till alla socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd i Göteborgsregionen (n=148). Det teoretiska ramverket utgår från Jobb-krav-resursmodellen. Utöver utfallsmåtten intention att lämna och arbetstillfredsställelse undersöks krav och resurser samt faktorer som påverkar motivation och hållbarhet. Förklaringsvariablerna baseras på frågor från COPSOQ och QPS nordic och rör organisatoriskt stöd, tidskonflikter, personalorientering och attraktiv arbetsplats. Index konstruerades för de tre senare medan organisatoriskt stöd mättes genom fem frågor kring olika typer av stöd på arbetsplatsen. Materialet analyserades genom linjära regressionsanalyser.

Resultat

Studien visade att trots att hälften hade intentionen att lämna ville de flesta arbeta med ekonomiskt bistånd om ett år vilket indikerar att det inte är arbetet med myndighetsutövning i sig som påverkar viljan att lämna. Det huvudsakliga resultatet visade att arbetet karakteriseras av tidskonflikter men att personalorientering, upplevelsen av en attraktiv arbetsplats och att organisatoriskt stöd i form av ett välfungerande digitalt ärendehanteringssystem kan motverka negativa effekter av tidskonflikter, samt leda till en ökad arbetstillfredsställelse och en minskad intention att lämna arbetet.

Studien visade att det finns en stor potential att motverka intentioner att lämna genom att se över förutsättningarna för arbetet, men också genom att ta bättre vara på sin personal genom relativt enkla saker som uppskattning, information och utvecklingsmöjligheter. Då socialtjänsten är något av en stuprörsorganisation framstår det som viktigt att också högre nivåer än enhetsnivån signalerar att arbetet är värdefullt genom att tillhandahålla så bra strukturer som möjligt för arbetet.

Hållbar socialtjänst – en fallstudie om relationen mellan arbetsmiljö och verksamhetsstyrning

Robert Larsson, Wanja Astvik och Jonas Welander

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

Bakgrund

Flera studier, gjorda under senare år, visar att socialtjänsten framträder som särskilt problematisk vad gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön med bland annat hög arbetsbelastning, rollkonflikter, låg grad av personalorientering liksom bristande öppenhet och dialog i organisationerna. Arbetsmiljöproblemen i socialtjänsten visar sig också genom hög personalomsättning, stressrelaterad ohälsa och sjukfrånvaro, vilket också får betydelse för socialtjänstens förmåga att tillhandahålla välfärdstjänster av hög kvalitet. Mot denna bakgrund är det motiverat att studera hur en mer hållbar organisatorisk och social arbetsmiljö i socialtjänsten kan åstadkommas.

Syfte

Syftet med studien är att undersöka relationen mellan styrsystem och arbetsmiljöarbete med fokus på hur verksamhetsstyrningen bättre kan harmoniera med och integrera arbetsmiljöfrågor.

Metod

Studien är en kvalitativ fallstudie av individ- och familjeomsorgen i en kommun i Stockholm-Mälardalenregionen. Valet av fall gjordes utifrån forskningsprojektets avsikt att identifiera goda exempel på socialtjänstverksamheter som strävar efter att skapa goda arbetsvillkor och en hållbar arbetsmiljö. Datainsamlingen baseras på semistrukturerade intervjuer med kommunpolitiker, chefer på olika nivåer, socialsekreterare, fackliga företrädare och personer som arbetar med verksamhetsstöd såsom personalarbete (HR) och verksamhetsutveckling. Sammantaget har 18 personer intervjuats. Policy- och styrdokument (t.ex. verksamhetsplaner) och olika typer av personal- och arbetsmiljöstatistik används som kompletterade data. Intervjumaterialet har analyserats genom en tematisk analys.

Resultat

Resultaten visar att styrningen och ledningen av socialtjänsten har ett tydligt fokus på verksamhetens syfte och brukarnas behov, vilket innebär att socialtjänstlagen och andra lagar som reglerar verksamheten ges en framträdande plats i verksamhetsstyrningen. I resultaten framkommer också betydelsen av att kunna utföra ett ”gott socialt arbete” och verksamhetens förmåga att kunna leverera en god kvalitet i sina välfärdstjänster. En god kvalitet är också något som relateras till socialarbetarnas villkor och förutsättningar att kunna utföra ett professionellt socialt arbete. I detta sammanhang beskrivs även betydelsen av en god organisatorisk och social arbetsmiljö. Resultaten visar således att det, generellt sett, finns god medvetenhet bland politiker, chefer och socialarbetare om relationen mellan kvalitet och arbetsmiljö. Öppenhet och dialog i organisationen framträder här som särskilt betydelsefullt, vilket kan exemplifieras av att det görs kvalitativa dialogbaserade uppföljningar inom socialtjänsten där både verksamhetskvalitet och arbetsmiljöfrågor kopplas ihop, diskuteras och kan bli föremål för konkreta förbättringar (t.ex. resursförstärkning). Samtidigt som detta görs på verksamhetsnivå indikerar resultaten att det fortfarande finns ”stuprörstänkande” på högre nivåer i kommunen där personal- och

Session B:3

Individuella presentationer: Hållbart arbetsliv - verksamhetsstyrning

verksamhetsfrågor separeras och hanteras av olika politiska nämnder och organisatoriska enheter.

Session B:4

Work ability, well-being and return-to-work among women in Gävleborg on sick leave due to long-term pain in the neck/shoulders and/or back

Mamunur Rashid¹, Marja-Leena Kristofferzon^{2,3} och Marina Heiden¹ och Annika Nilsson^{2,3}

¹ Centre for Musculoskeletal Research, Department of Occupational and Public Health Sciences, Faculty of Health and Occupational Studies, University of Gävle, Sweden ² Department of Health and Caring Sciences, Faculty of Health and Occupational Studies, University of Gävle, Sweden ³ Department of Public Health and Caring Sciences, Faculty of Medicine, Uppsala University, Sweden

Background

Sickness absence due to long-term musculoskeletal pain (MSP) is a common phenomenon in Sweden as well as in other European countries. Sick leave due to MSP (i.e. pain in the neck/shoulders and/or back) is higher among women than among men; therefore, women can be considered as a vulnerable group.

Aim

The overall aim is to identify factors of importance for work ability, well-being and return to work among women of working age who are on sick leave due to long-term pain in the neck/shoulders and/or back. The project includes three empirical studies.

Methods

The project was a result of a joint collaboration between the University of Gävle and the Swedish Social Insurance Agency in Gävleborg. Initially, a postal survey was sent to 600 women in Gävleborg who were receiving time-loss benefits during spring 2016. The inclusion criteria were: women aged 18-65 years, $\geq 50\%$ sick leave from service, sick leave ≥ 1 month due to pain in the neck/shoulders and/or back (≥ 3 months) and understanding the Swedish language. The exclusion criteria were: rheumatoid arthritis, multiple sclerosis, stroke, cancer, Parkinson, bipolar disease, schizophrenia and pregnancy. After 12 months, a follow-up survey was sent to the 208 women who answered the survey at baseline, and 141 responded.

Results

Study-I aimed to identify factors associated with work ability and well-being among women on sick leave. The results showed that beliefs to be back at the same work, pain intensity and job strain correlated with work ability. Self-efficacy and depression correlated with well-being. Study-II aimed to compare work ability and well-being over time, among women who returned to work (RTW) versus women who remained on sick leave in one year. The findings indicated that out of 141 women, 94 did RTW and 47 remained on sick leave. The group that RTW improved in work ability as well as well-being over time, whereas the group that remained on sick leave tended to decline over time in well-being. Study-III aims to identify predictors of RTW among women on sick leave. The analysis is under way. This project highlights factors that should be considered by health care professionals and policy-makers to guide attempts to reduce sick leave in this vulnerable group.

Trends of sick-leave: explained by psychosocial safety climate and managers organizing of work environment?

Lotta Dellve

Department of Sociology and Work Science, Gothenburg University, Sweden

Background

Systematic occupational health and safety management (SOHSM) (Saksvik and Quinlan, 2003) and Psychosocial safety culture (PSC) (Dollard & Bakker 2010) is two theoretical concepts focusing on the prevention of occupational disorders and the promotion of health-related sustainability of workers.

Both concepts is concerned with practices and procedures in organizations, e.g. what managers and organizations actually do when managing and organizing work environment issues. However, there are challenges in the assessment of SOHSM and PSC and its implications for health conditions. A more defined and functional SOHSM have been associated with the 5-year prevalence of work attendance among health care workers (Dellve, et al 2008; Sahlin, 2017). However, managerial conditions and managers work overload have had impact on their abilities to fulfill managerial work requirements regarding SOHSM (Larsson Fallman, 2017; Annerstedt, 2017). Thus, this point to the need to the more comprehensive view of leading and organizing work environment, i.e. PSC. The concept includes senior management support and commitment to the prevention of ill-health; the priority management gives to psychological health and safety vs productivity goals; organizational communication in relation to psychological health and safety; the extent of involvement by major stakeholders in relation to psychological health and safety. Thus it is connected to processes of commitments and involvements of leaders at several level and would reasonable have greater impact on overall trends, e.g. on sick leave, through strengthen of a balance between work demands and resources.

Aim

To develop a comprehensive assessments of PSC and assess the importance for sick-leave trends.

Material and methods

Two hospital organization were studied. The assessment of PSC was made through yearly questionnaire to all managers during three years (n=200). Items were theoretically and statistically grouped into index according to PSC dimensions. Register-based data of sick leave among employees (physicians, nurses, ass. nurses) connected to these managers was gained from the employer during a 4-year period. Sick leave was grouped into long-term (>30 days per year) and balanced work attendance (0-7 days per year).

Results

Significant but rather weak general associations was found between PSC and trends of sick leave, e.g. regarding economic resources to fulfill managerial assignment of psychosocial work environment, supportive standards (policy, clarity in responsibilities), managers strategies and priority of their employees work situation, extent of employee responsibility and involvement in decisions of importance for work situation and senior management support and commitment to the prevention of ill-health. Stronger associations were found in the stratified analysis by professions. For example, nurses trends of long-term sick leave

Session B:4

Individuella presentationer: Ohälsa i arbetslivet

were more stronger associated with senior managements support and commitment to promotion of health and working conditions as well as with flow of communication in the organization. The analyses continues but are completed and presented in June.

Insatser via företagshälsovården för att minska eller förebygga psykisk ohälsa i arbetslivet: En kartläggning av forskningen – uppdatering 2018

Elisabeth Björk Brämberg^{1, 2}, Iben Axén¹, Carl Strömberg¹ och **Gunnar Bergström**^{1, 3, 4}

¹ Institutet för Miljömedicin, Enheten för interventioner och implementeringsforskning inom arbetshälsa, Karolinska Institutet, Stockholm ² Institutionen för medicin, Enheten för allmänmedicin, Göteborgs universitet ³ Akademin för hälsa och arbetsliv, Avdelningen för arbets- och folkhälsovetenskap, Högskolan i Gävle ⁴ Centrum för Arbets- och Miljömedicin, Stockholms läns landsting, Stockholm

Uppdateringen möjliggjordes genom ett uppdrag från Folkhälsomyndigheten, Solna.

Bakgrund

Psykisk ohälsa är en vanlig orsak till lidande och försämrad arbetsförmåga både i Sverige och internationellt. Effektiva insatser för att förebygga eller minska psykisk ohälsa är därför av stor betydelse för både folkhälsa och arbetshälsa. Företagshälsovården (FHV) är en viktig aktör på svenska arbetsplatser då majoriteten av alla anställda har tillgång till denna tjänst. Kunskapen är dock begränsad vad gäller effekter av de förebyggande eller rehabiliterande insatser som ges av FHV kring psykisk ohälsa. Denna litteratur-genomgång publicerades först 2015 och har nu uppdaterats med studier publicerade fram t.o.m. maj 2017.

Syfte

Att genomföra en systematisk kartläggning av nationell och internationell forskning där insatserna getts av företagshälsovården för att förebygga eller minska psykisk ohälsa i arbetslivet.

Metod

Litteratursökningar gjordes i fyra databaser och det vetenskapliga underlaget kom att utgöras av 33 studier varav 12 är nytillkomna i denna uppdatering. Prospektiva studier med eller utan jämförelsegrupp inkluderades. Urval av studier och kvalitetsgranskning gjordes av två oberoende forskare.

Resultat

I 18 av studierna utvärderades rehabiliterande insatser som riktade sig till anställda sjukskrivna p.g.a. psykisk ohälsa, i elva studier insatser till anställda i risk för psykisk ohälsa och i 4 studier utvärderades förebyggande insatser. Drygt hälften av de inkluderade studierna (17 studier) var från Nederländerna. Tjugoen av 33 studier bedömdes ha medelhög eller hög kvalitet.

För rehabiliterande insatser som ges till anställda sjukskrivna för psykisk ohälsa indikerar det vetenskapliga underlaget att problemlösningsbaserad metod och KBT med arbetsplatsinriktning minskar sjukskrivning och/eller påskyndar arbetsåtergång jämfört med sedvanlig insats. Effekten är oklar för övriga rehabiliterande insatser.

Kunskapsläget är oklart gällande effekter av förebyggande insatser och effekter av insatser som ges till anställda i risk för psykisk ohälsa. Några av studierna tyder på positiva effekter men insatserna som utvärderats är olika och det är viktigt att försök till replikering görs av

Session B:4

Individuella presentationer: Ohälsa i arbetslivet

dessa utvärderingar. Det finns ett behov av att förebyggande insatser utvärderas med ett forskningsupplägg som ökar möjligheterna att dra slutsatser om effekter.

Flera studier indikerar också att det inte finns en tydlig relation mellan omfattning av symtom och arbetsåtergång. Detta understryker vikten av att vid insatser aktualisera arbetsåtergång tidigt i processen och att erbjuda metoder för samtidig symtomhantering och arbetsåtergång.

Sammantaget indikerar resultaten att arbetsplatsinriktade insatser med KBT eller problemlösningsbaserad metod som ges via FHV kan förkorta tid till arbetsåtergång bland anställda sjukskrivna för psykisk ohälsa och att särskilt förebyggande insatser behöver utvecklas och utvärderas ytterligare.

Nätbaserad stressprevention med individfokus: resultat från en pilotstudie

Petra Lindfors¹, Caroline Johansson¹ och Victoria Blom²

¹ *Psykologiska institutionen, Stockholms universitet* ² *Enheten för fysisk aktivitet och hälsa, Gymnastik- och idrottshögskolan*

Bakgrund

Då stressrelaterad ohälsa visat sig vara förenad med kostnader på olika nivåer är det angeläget att utveckla och utvärdera lättillgängliga, utbildande och förebyggande insatser avseende stresshantering. Sådana insatser kan rikta sig till individer i en specifik kontext på en arbetsplats eller inom en organisation, eller till yrkesarbetande i samhället generellt. Tidigare forskning har visat att interventioner som levereras via informations- och kommunikationstekniska hjälpmedel har god effekt och kan minska stress. Det här innebär att förebyggande insatser som levereras med hjälp av informations- och kommunikationsteknik har potential att nå många till en förhållandevis låg kostnad och att dessa insatser också kan vara effektiva.

Syfte

Föreliggande pilotstudie syftade till att undersöka genomförbarhet och effekt hos ett nätbaserat förebyggande stresshanteringsprogram bland yrkesarbetande kvinnor och män.

Metod

Totalt slumpades ett bekvämlighetsurval av 138 personer med tjänstemannayrken till en aktiv grupp eller till en väntelistegrupp. Individerna i den aktiva gruppen fick så snart de besvarat en webbenkät tillgång det nätbaserade stresshanteringsprogrammet (n = 58). Självskattningar avseende stress och stressrelaterade besvär samlades in vid två tidpunkter: 1) innan stresshanteringsprogrammet påbörjades samt 2) efter att det avslutades. Vid det andra mättillfället ombads de personer som genomgått stresshanteringsprogrammet (n=25) också besvara frågor om möjligheter och hinder för sitt genomförande av programmet. Stresshanteringsprogrammet som användes omfattar sju avsnitt där varje avsnitt tar ungefär en vecka. Programmet fungerar som en självinstruerande distansutbildning och innehåller ljud- och bildfiler samt övningsuppgifter.

Resultat

När det handlar om genomförbarhet framkom att följsamheten i den aktiva gruppen var låg. Det kan hänga samman med tekniska lösningar i stresshanteringsprogrammet visavi individers egna preferenser för användning av programmet. Analysen av självskattningar i enkät visade inga statistiskt säkerställda effekter för något av utfallsmåtten. Däremot framkom en huvudeffekt av tid som visade att upplevd stress och stressrelaterade besvär minskade över tid. Det här resultatet kan hänga samman med den förhållandevis låga följsamheten i den aktiva gruppen men också vara relaterat till att knappt hälften av individerna i den aktiva gruppen fullföljde den eftermätning som gjordes. Säsongs-variationer i stressbelastning i och utanför arbetet liksom möjligheter och hinder för att avsätta egen tid utanför arbetet för att genomgå ett stresshanteringsprogram kan också vara exempel på faktorer som hänger samman med resultatet. Framtida studier bör efter-sträva en ökad följsamhet, exempelvis genom att undersöka om det är möjligt att utvär-dera stresshanteringsprogram inom ramen för en tydlig organisatorisk kontext.

Session C:1

Hur länge orkar vi jobba – de äldre som risk och resurs på arbetsmarknaden

Maria Albin¹, Elisabeth Lagerlöf², Emilia Liljefrost³ och Marianne Parmasund¹

¹Enheten för arbetsmedicin, Institutet för miljömedicin, Karolinska institutet, ²Senior consultant at Info2you, ³Svenska ESF-Rådet

Trots sjunkande arbetslöshetssiffror och den starka efterfrågan på arbetskraft finns fortfarande stora grupper som hamnar utan arbetsmarknaden. För de som saknar gymnasieutbildning, som har en funktionsvariation, som är födda utanför Europa eller som är 55 år eller äldre och som drabbats av arbetslöshet så verkar avståndet snarare öka än krympa. Syftet med denna session är att fördjupa diskussionen om den äldre arbetskraften. Det är en fråga som har stor aktualitet i ljuset av den av regeringen utsedda pensionsgruppen. Tanken är att ska belysa både ett svenskt och ett europeiskt perspektiv utifrån två aktuella rapporter.

I rapporten Äldre i arbetslivet, – en omvärldsanalys som tagits fram på uppdrag av Svenska ESF-Rådet belyser Maria Albin, Emilia Liljefrost, Marianne Parmasund och Eskil Wadensjö forskningen om vad det innebär att åldras i arbetslivet. Rapporten utgår både från ett bredare arbetsmarknadsperspektiv med utbud och efterfrågan på äldre arbetskrav och ett medicinskt och socialt perspektiv om arbete, hälsa och arbetsförmåga hos äldre anställda. Vidare finns lärande exempel på utvecklingsinsatser som sker, förslag på konkreta insatser, samt beskriver vilken plats målgruppen äldre och frågan om ett hållbart arbetsliv har i socialfondsprogrammet. I rapporten belyses kognitiva förändringar, effekt-erna av tungt fysiskt arbete, ökande socio-ekonomiska och utbildningsmässiga skillnader, olika förutsättningar vad gäller utbildning och kompetensutveckling samt också åldersdiskriminering. Finns det en risk att ojämlikheten i samhället ökar om vissa grupper kan arbeta längre och andra tvingas sluta före pension?

Frågorna har också behandlats i två aktuella rapporter från Eurofound; European Working Conditions Survey 2015. Working Conditions of Workers of Different Ages och Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies. Där betonas det att i takt med den demografiska utvecklingen förändras arbetslivet inom EU; en ökande efterfrågan och en minskande tillgång på arbetskraft för att tillgodose de sociala behoven hos den åldrande befolkningen har lett till högre sysselsättningsnivåer för äldre arbetstagare och längre arbetsliv. Politiska reformer är – på det hela taget – inriktade på att höja den obligatoriska pensionsåldern och att ge finansiella incitament för äldre arbetstagare att stanna kvar i arbete efter pensionsåldern. Det finns enligt studien många andra faktorer som också har betydelse; bland annat hälsa och välbefinnande samt arbetsvillkor och arbetsmiljö. I den första rapporten från Eurofound analyseras dessa faktorer djupgående för de 28 EU-medlemsstaterna, baserat på uppgifter från den senaste europeiska undersökningen om arbetsvillkor (EWCS 2015) mot bakgrund av Eurofound's koncept för hållbart arbete genom hela livet.

I denna session presenteras rapporterna och annan relevant forskning om äldres villkor i arbetslivet. Diskussionen kommer att handla om förutsättningarna för omställning och livslångt lärande för den äldre arbetskraften; i detta fall 55 plus. Uppmärksamhet ägnas också åt möjligheter att påverka attityder hos fackliga organisationer och arbetsgivare samt att motverka diskriminering och fördomar. En annan fråga är behovet av ett åldersmedvetet ledarskap i arbetslivet.

Session C:2

Återhämtning och ledarskap i flexibla arbeten: resultat från ett forskningsprojekt på Trafikverket

Helena Jahncke, Johanna Edvinsson, **Sofie Bjärntoft**, David Hallman, Svend Erik Mathiassen, **Johan Larsson**, **Camilla Zetterberg**

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

Introduktion

Den stressrelaterade ohälsan ökar i samhället i stort och det är möjligt att bristande återhämtning kan vara bidragande. Det finns dock ännu inte några tydliga svar på hur ett gynnsamt mönster av arbete och återhämtning bör se ut. Frågan om balansen mellan krav i arbetet och möjligheter till återhämtning är särskilt aktuell i yrken där digital teknik möjliggör flexibelt arbete, dvs. ett arbete där de anställda till stor del själva kan styra över sin arbetstid, sitt arbetsställe och/eller sitt arbetssätt. Möjligheten att arbeta flexibelt kan innebära både för- och nackdelar för såväl individen som organisationen och medföra nya utmaningar för chefer när det gäller hur de ska leda sina medarbetare på ett hälsofrämjande sätt. Samtidigt kan flexibiliteten underlätta för medarbetare att få ihop livspusslet och att anpassa arbetsinsatsen utifrån arbetstoppar, vilket kan gynna organisationens produktivitet. Risker är dock att den stressrelaterade ohälsan ökar om balansen mellan arbete och återhämtning rubbas genom t.ex. övertidsarbete och ständig tillgänglighet till arbetet på ogynnsamma tider.

Det här symposiet presenterar resultat från ett forskningsprojekt som undersökt flexibelt arbete på Trafikverket. I ett första steg genomfördes en kartläggning av arbetsvillkor, återhämtning och hälsa med hjälp av en webbaserad enkät till 4926 anställda. Resultaten från kartläggningen har sedan legat till grund för fokusgruppsdiskussioner med chefer och medarbetare, där åtgärdsförslag har tagits fram i syfte att förstärka fördelarna och reducera riskerna med flexibelt arbete. Även åtgärdsförslagen från fokusgrupperna kommer att presenteras vid symposiet.

Bidrag

1. *Flexibelt arbete och återhämtning*
Helena Jahncke, Johanna Edvinsson, Sofie Bjärntoft, David Hallman, Svend Erik Mathiassen, Johan Larsson, Camilla Zetterberg
2. *Ledarskap vid flexibelt arbete*
Johan Larsson, Camilla Zetterberg, Sofie Bjärntoft, Johanna Edvinsson, David Hallman, Svend Erik Mathiassen, Helena Jahncke
3. *Bestämningfaktorer i flexibelt arbete som bidrar till upplevd balans mellan arbete och fritid*
Sofie Bjärntoft, David Hallman, Svend Erik Mathiassen, Johan Larsson, Johanna Edvinsson, Camilla Zetterberg, Helena Jahncke
4. *Åtgärder för att främja god arbetsmiljö och hälsa vid flexibelt arbete*
Camilla Zetterberg, Sofie Bjärntoft, Johan Larsson, Johanna Edvinsson, Helena Jahncke

Session C:3

Vart är arbetslivsforskningen på väg? En trendanalys av 222 doktorsavhandlingar från 1975-2017

Torsten Björkman¹ och Karin Lundqvist²

¹Försvvarshögskolan, ²Castor Analys AB

Till den kommande boken "Arbete och välfärd – personal, ledning och organisationsmodeller i Sverige" (red. Åke Sandberg) har gjorts en sammanställning av 222 avhandlingar i samhällsvetenskaplig arbetslivsforskning, en sammanställning som är refereebedömd. (Observera att arbetsmedicinsk forskning inte ingår i denna sammanställning.) Genom att stanna vid 222 vill vi markera den preliminära karaktären av vårt urval. Listan kan säkerligen kompletteras, men vi tror att vi fått med tillräckligt många av avhandlingarna för att ge en bild av ämnets omfång och inriktning. Arbetslivsforskning återfinns inte som institutionsnamn. Det finns ingen institution för arbetslivsforskning, men arbetslivsforskning är heller inte identiskt med arbetsvetenskap. I sammanställningen finns med andra ord ett stort antal discipliner representerade förutom arbetsvetenskap; sociologi, psykologi, pedagogik, företagsekonomi, kulturgeografi, genus med flera.

I takt med att vi fått allt fler lärosäten med rätt att bedriva forskarutbildning så har arbetslivsforskningen regionaliserats, mätt med var man doktorerar. Det har skett en remarkabel förändring av könsfördelningen bland de forskare som disputerar på avhandlingar som kan klassas som arbetslivsforskning, från nästan enbart män till en viss övervikt för kvinnor. Det har vidare skett förskjutningar i ämnesstrukturen, sociologi har behållit en stark ställning men i synnerhet arbetsvetenskap har ökat sin andel betydligt.

Artikeln utgör i första hand en granskning av doktorsavhandlingarnas titlar med stöd av de bakgrundsvariabler som antytts ovan; år då disputationen ägde rum, vid vilken institution geografiskt och ämnesmässigt och de doktorerandes kön.

Vår preliminära analys visar att "arbetslivsforskningen" 1996-2017 innehållsligt skiljer sig på ett slående sätt från den arbetslivsforskning som präglade "guldåldern" i arbetslivsforskningens historia, 1975-1995. Till exempel kan vi iaktta ett minskat fokus på industriarbete och ett ökat fokus på tjänstesektorn, i synnerhet vård och omsorg och en stark ökning av avhandlingar med genusrelaterade titlar. En viktig frågeställning vid jämförelse mellan perioderna är om föreställningen om en guldålder är välgrundad, kanske är det nu som vi är med om en guldålder.

Det goda arbetet i ett ekologiskt sunt samhälle

Sten Gellerstedt

Människa och teknik, Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle, Luleå Tekniska universitet

Människans historia är historien om ekologiska kollapser. Tidigare var de regionala. Nu finns en global kapitalism med en global skapande förstörelse.

På 1700-talet hade många regioner slagit i det ekologiska taket, bland annat England och delar av Kina. Kol och olja lättade sedan vårt beroende av årligt fångad solenergi. Sedan dess har enorma mängder naturresurser blivit nyttiga produkter och miljarder människor fått drägliga liv. Men baksidan är vi åter slår i det ekologiska taket med folkomflyttning och krig som följd.

Förhoppningar finns sedan minst 100 år om att demokrati ska optimera arbete så att vi kan nå ett socialt sunt samhälle. Sedan 1970-talet har den ekologiska dimensionen blivit påtaglig, men är ännu marginell när det gäller utformning av arbete.

Väl känt är att företag sitter i saxen att vinna eller försvinna och inte själva kan hantera motsättningar mellan vinst och andra intressen, t ex global uppvärmning. Förhoppningar knyts då till att nationella och internationella organ ska skapa regler som ställer om produktionen. Men omställning skapar motstånd. Verksamheter som inte håller måttet ska ju slås ut. Samtidigt kräver ny hållbar verksamhet enorma mängder kapital och utbildad arbetskraft.

Syftet med denna studie är att diskutera ett ökat medbestämmande för löntagarna som ett bidrag till att nå ett socialt och ekologiskt sunt samhälle. Detta är också ett inspel till LO:s kongress år 2020 om Det goda arbetet.

Metoden i studien tar avstamp i termodynamik och i ekologisk forskning om relationer mellan processer. En analogi görs mellan ekologiska systems strävan efter att använda mer information/effekt (W) och sociala innovationer såsom demokrati med samma syfte. En uppdaterad version av R. Meidners med fleras modell över arbetslivet används för att analysera makt och möjligheter.

En kort historik görs över medbestämmande för löntagarna, som bygger på idén att inflytande ger mer engagemang i arbetet. Vi har i Norden en hållbar teoretiskt och i praktik vedertagen samverkan mellan arbetsmarknadens parter med många tillämpningar av principer i Det goda arbetet.

Resultatet av studien är förslag på principer för Det goda arbetet 2020 parad med idéer om riktad kapitalbildning med som gagnar en hållbar omställning. Med en reell industri-ell demokrati skapas goda förutsättningar för en effektiv dialog med övriga samhället om en solidarisk fördelning av nödvändiga risker. För att nå dit behöver parterna på arbetsmarknaden enas om grundläggande principer för sund rationalisering. Ett första utkast kommer att demonstreras.

Attraktiva arbetsplatser i framtidens gruvindustri

Jan Johansson, Magnus Nygren och Joel Lööv

Arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet

Bakgrund

Projektet är en del av ett större EU-finansierat projekt; SIMS, Sustainable Intelligent Mining System. Projektet som helhet handlar om att utveckla ny teknik för morgon-dagens gruvor. Det handlar tex om att ersätta diesel med batteridrift, nya kommunika-tionssystem (5G) och olika typer av automation. På seminariet kommer vi att begränsa oss till att diskutera sex rekommendationer som vi försöker implementera i projektet.

Syfte

Vår del i projektet är att bevaka arbetsmiljöfrågorna och se till att vi utvecklar attraktiva och intressanta arbetsplatser som kan locka ungdomar att söka sig till morgondagens gruvindustri. Detta gör vi i ett delprojekt som heter Attraktiva arbetsplatser.

Metod

Vår metod är att delta nära i de olika utvecklingsprojekten och ställa frågor som normalt inte ställs tidigt i utvecklingsarbete. Som en input har vi formulerat sex rekommendationer för hur man kan arbeta med arbetsmiljöfrågor vid teknikutveckling. Dessa håller vi nu på att utveckla till en handbok som ska fungera som inspiration för det fortsatta arbetet.

Resultat

Som ett resultat av vår tidigare forskning har vi formulerat följande sex rekommendationer för hur företagen ska arbeta med arbetsmiljöfrågor vid teknikutveckling:

- Health and safety at work must have top priority. Mechanization, remote control, and automation are efficient preventive safety measures, but are also appropriate for reducing workload to avoid musculoskeletal injuries and allow for recovery periods. Improved safety is also a matter of a developed safety climate in the form of relevant education, rules and effective leadership where safety clearly is prioritized in the day-to-day-work.
- A work organization based on groups as an operative unit where all employees have control over their own work cycle. This very concrete demand guarantees a variety at work while also providing meaningful autonomy. The demand can also be combined with a Lean approach.
- Competence development and learning at work are important to guarantee flexibility for the company and development in one's professional role. It is also a question about changing into a workplace culture that follows the developments in the industry, such as new production techniques, new products, and new quality demands.
- Gender equality is essential for the mining industry to being viewed as a modern employer. The industry must break away from its macho-masculine image.
- The mining companies must more actively demonstrate their social responsibility. Employees want to feel proud to work in the company, so issues such as vision, mission and core values are important.
- Focus should be placed on the benefits as well as the potential problems that may come with having a workforce consisting of both in-house personnel and contractors. This includes an emphasis on strengthening both the formal (e.g. implementing joint safety management practices) and informal (e.g. communication and interaction on a workplace level) relations on the emerging multi-employer worksites.

Session C:4

Maskulinitet, risk och säkerhet vid ett svenskt kärnkraftverk

Fredrik Sjögren

Avdelningen människa och teknik, Luleå tekniska universitet

Utifrån vetenskapen om den ökade risken för män att råka ut för allvarliga olyckor (se Arbetsmiljöverket, 2017) har ett forskningsfält växt fram vilket fokuserar genus/maskulinitet och säkerhet inom högriskyrken (Stergiou-Kita et al., 2015; Jensen, 2014). Här visas att ”säkerhetskultur” ofta står i relation till maskulinitetsnormer (Jensen et al, 2014; jfr. Wilpert & Itoigawa, 2001); risktagande har av flera forskare identifierats som en central aspekt av maskulinitet i arbetsorganisationer (se t.ex. Andersson, 2012; Abrahamsson & Somerville, 2007; Nielsen, 2012; Jensen, 2014).

Eftersom kärnkraftsbranschen både är mansdominerad och en högriskbransch tycks det finnas anledning att titta närmare på relationen genus-risk-säkerhet även i denna bransch. Detta har gjorts genom att studera ett svenskt kärnkraftverk utifrån forskningsfrågorna: Hur förhåller sig anställda på det studerade kärnkraftverket till risk och säkerhet? Hur kan dessa förhållningssätt förstås utifrån ett genusperspektiv?

Tolv anställda vid kärnkraftverket intervjuades och genom en tematisk analys framträdde resultat som i viss mån pekar i annan riktning än den gängse bilden av hur maskulinitet och risktagande hänger ihop (jfr. Stergiou-Kita et al., 2015; Stergiou-Kita et al., 2017).

Det finns ingenting i resultatet som pekar mot att en så kallad maskulinitetskultur som inverkar negativt på det direkta säkerhetsarbetet råder. De normer som ofta förknippas med maskulinitet (heroism, förakt för svaghet och föreskrifter osv.) och som ofta beskrivs i litteraturen (se Jensen, 2014; Stergiou-Kita, 2015; Ek & Olofsdotter, 2017) tycks inte vara starka på det studerade kärnkraftverket. Där tycks helt enkelt inte normer gällande maskulinitet innebära ett ökat risktagande, snarare tvärt om. Till exempel framkommer det att skriftliga föreskrifter och rutiner inte nödvändigtvis krockar med ”den erfarenhetsbaserade maskulina yrkesidentiteten” (jfr. Ek & Olofsdotter, 2017).

Samtidigt finns det i resultatet mycket som pekar på att det trots ovanstående råder en maskulinitetskultur vilken kan antas påverka säkerheten på kärnkraftverket. Det som påverkas negativt av maskulinitetskulturen är inte hur säkerhet och risktagande värderas utan hur sammanhållning, trivsel och jargong (re)produceras och hur detta i sin tur riskerar att få kvinnor (och säkerligen vissa män) att känna sig mindre välkomna.

Det som utmärker kärnkraftverket tycks vara den starka ”säkerhetskultur” som skulle kunna beskrivas som i symbios med de lokala maskulina normerna; normerna tycks närmast gödas av säkerhetskulturen. Detta kan sannolikt åtminstone delvis förklaras med de mycket starka ekonomiska incitament för säkerhet inom kärnkraftbranschen. Så kanske risktagande kopplat till maskulinitet främst är organisationens ansvar, inte de anställdas, och orsaker till risktagande inte enkelt stavas ”maskulinitet”?

Challenged mining masculinities – the curse of lagging behind?

Lena Abrahamsson

Arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet

The purpose of this paper is to reflect on how changes in technology and organisation engender change in the work environment and how this may in turn affect gender norms in work life; especially blue-collar masculinity. The discussion is formed around a constructed 'case' based on material from a number of studies of an underground iron ore mine ('Mountain Ltd.') in a town in the north of Sweden. In this context modern technologies such as the internet of things and fully autonomous production units and organisational concepts such as Lean mining, are challenging the manifest stable blue-collar masculinity that has long characterised the mining industry. The recalcitrance within the mining context acts to make the changes, as well as the resistance of those changes, transparent and visible. One effect that advances in technology has is that numerous work tasks that were once performed in the dark, dirty and dangerous underground areas of the mine are now performed in a modern control room above ground. People that work in mines, predominantly men, find themselves in a context of change: as they move into a high-tech, and what might be conceptualised as a form of white-collar, work environment they must abandon embedded blue-collar worker roles. The type of macho behaviour of the past becomes obsolete and therefore challenged. A consequence of this is that the traditional workers collective system is being challenged and new ways of forming identities and gender will emerge.

Rekrytering och befordring av professorer i Sverige: Betydelser av kön, etnicitet och bedömningskriteriers sociala konstruktioner

Hanna Li Kusterer¹, Paula Mählcck^{1,2} och Henry Montgomery^{1,3}

¹Akademien för hälsa och arbetsliv, Högskolan i Gävle; ²Institutionen för pedagogik och didaktik, Stockholms universitet; ³Psykologiska institutionen, Stockholms universitet

Akademien och forskningens villkor undergår en mängd granskningar, och ett fokus på genus och jämställdhet har varit närvarande i denna forskning under en längre tid. Dock har andra maktordningar, så som etnicitet, klass eller funktionsvariation, lämnats utanför dessa granskningar, vilket är särskilt tydligt gällande forskningen som bedrivs i Sverige och studiet av den svenska akademien. Det är av stor vikt att undersöka dessa processer i strävan mot ett inkluderande och hållbart arbetsliv. Rekryteringsprocesser och tilldelning av forskningsmedel har ofta visat sig missgynna kvinnor och minoriteter. Samtidigt ses erhållandet av forskningsmedel som en kvalitetsstämpel. Likaså poängteras betydelsen av antalet publikationer i vetenskapliga tidskrifter och citeringsmått, dvs. hur frekvent artiklarna är refererade till. Vilka bedömningskriterier som används, och hur dessa konstrueras och tillämpas, har visat sig vara både svårartikulerat och variera mellan forskningsdiscipliner, samt mellan och inom specifika kontexter, så som inom en professorsrekrytering eller granskning av en ansökan om befordran till professor.

Syfte: Inom ramen för ett projekt som utforskar hur forskningsmeriter för kvinnor och män med eller utan utländsk bakgrund konstrueras och värderas i sakkunnigprocesser, fokuseras i denna presentation på bedömningskriterier för rekrytering och befordring av professorer.

Metod: Sakkunnigutlåtanden och rekryteringsgruppers protokoll från samtliga 50 professorsrekryteringar (drygt 370 sökande) under en femårsperiod från ett av Sveriges ledande universitet har granskats, och tillämpningen av olika bedömningskriterier har kodats genom en innehållsanalys. Jämförelser har gjorts mellan olika vetenskapsområden, och betydelsen av sökandes kön och etnicitet (vilken del av världen sökande kommer ifrån) har utforskats. En annan studie har fokuserat på betydelsen av antalet publikationer för individers möjlighet till professorsbefordran inom fyra olika ämnesområden (inkl. psykologi, nationalekonomi, delar av biologi respektive fysik). Även här undersöks betydelsen av sökandes kön och etnicitet.

Resultat: Resultaten pekar på olikheter i vilka bedömningskriterier som betonas i sakkunnigutlåtandena, och hur skiftande dessa kriterier konstrueras (ibland explicit formulerat av sakkunniga, men oftare för-givet-tagna tolkningar). Det är en stor variation i hur enskilda sakkunniga (inom och mellan de olika utlysningarna) konstruerar exemp-elvis kärnområdet för en utlysning, hur vetenskapliga publikationer eller doktorand-handledning värderas samt betydelsen av pedagogisk meritering. Relevanta meriter, så som de formulerats i utlysningstexten, belyses inte alltid systematiskt och likvärdigt. Det finns vissa tecken på att sökande från utlandet kan bedömas annorlunda än sökande med starkare anknytning till Sverige, och särskilt universitetet i fråga. Detta kommer att undersökas vidare i kommande analyser. Resultat från studien som undersöker betydelsen av antalet publikationer för professorbefordran väntas bli klart inom kort, och kan belysa hur just detta bedömningskriterium används.

Organise for a Gender Equal Work Environment

Minke Wersäll och Ruth Carlsson

Department of Regulation, Swedish Work Environment Authority

Introduction

The Swedish Work Environment Authority was commissioned by the Swedish government to work with Women's Work Environment 2011-2016¹. A lesson learnt was that the work environment differs in female coded and male coded organisations. Both men and women have to have the possibility to prolong working life without risks for ill-health. There are huge problems in sectors were mainly women work taking care of other people, in these sectors male and female are affected. There is a need to work in a gender sensitive way². An employer can enhance the quality of systematic work environment management. A tool to visualize, compare and reflect on prerequisites in female and male coded organizations was developed and will be presented.

Objectives

The objective is to present the test for a gender perspective on the working conditions of female and male coded organisations. Our inspections have revealed that risks for ill-health and accidents are not always the same for men and women at workplaces. From different perspectives of relevance to inequality, such as organisational structures, physical workloads and social factors should be visualised. Gender patterns in working life are the same as in the society: women's work is valued less and the systematic work environment management needs to have a gender perspective.

Methods

This tool has been developed by Professor Annika Härenstam³ in cooperation with the Swedish Work Environment Authority⁴. The aim is to visualise, compare and reflect on prerequisites in a male coded and female coded organization in order to find solutions to prevent and protect workers from ill-health. Questions are asked regarding

- Mission
- Employees working conditions
- Communication and management
- Demands and resources

Results support a gender perspective in systematic work environment management and need to be addressed to the level in the organization were the measures can be discussed and taken care of.

Conclusions

Organisations need take into account what gender means for management of health and safety and focus on importance of organisational factors. A learning organisation has to

¹ Arbetsmiljöverket (2015). Women's work Environment 2011-2014. Report 2015:06Eng. Stockholm.

² Arbetsmiljöverket (2017). A white paper for womens' work environment, Stockholm.

³ Härenstam, A. Psychology dept. Stockholm University.

⁴ Arbetsmiljöverket (2017). <https://www.av.se/test-jamstalld-arbetsmiljo/>

Session C:4

Individuella presentationer: Kön, genus och arbete

visualise, compare and reflect in order to take effective preventive measures for a sustainable work environment.

Session D:1

Arbetets organisering – forskning, praktik, framtid

Raimo Pärssinen¹, Gunnela Westlander², Malin Bolin³, Ann Bergman⁴, Karin Lundqvist⁵, Åke Sandberg⁶

¹ Riksdagen, ordförande i arbetsmarknadsutskottet, ² Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, ³ Avdelningen för Samhällsvetenskap (SHV), Mittuniversitetet, ⁴ Arbetsvetenskap, Handelshögskolan, Karlstads universitet, ⁵ Castor analys AB, ⁶ Sociologiska institutionen, Stockholms universitet

Med arbetslivsforskning menar vi forskning där de arbetande är subjekt. Den arbetar med värden och perspektiv som betonar goda och produktiva arbeten, hälsa, kvalifikationer, värdighet och mening, inflytande individuellt och kollektivt. Vi skiljer på arbetslivsforskning och managementforskning där den senare handlar om styrning av arbete. Men att undersöka hur till exempel chefer och företagsledare arbetar är en del i arbetslivsforskningen, liksom studier av hur nya former för styrning och ledning påverkar de arbetande.

Inläggen belyser framtida problem och kunskapsbehov i arbetslivet, och särskilt arbetets organisation, samt forskningens bidrag till praktiken, till insikt och förändring. Aktörerna finns på alla nivåer, från regering och riksdag, via partsorganisationer till arbetsplatser. Vi vill särskilt betona forskningens samspel med arbetsplatserna, som hamnat på undantag de senaste åren.

En tidigare bok om forskning och politik på arbetslivsområdet ger en viss bakgrund: På jakt efter framtidens arbete – utmaningar i arbetets organisering och forskning. Den kan laddas ner fritt här <http://bit.ly/pa-jakt> (Tiden nov 2016). Flera av paneldeltagarna medverkar i en bok som kommer i höst, Arbete & Välfärd.

Bidrag:

1. Arbetsorganisation avgör arbetsmiljön. Så länge som de organisatoriska frågorna inte tas på allvar kommer människor att bli sjuka, rehabiliteras och komma tillbaka till samma arbetsorganisation som gjort dem sjuka. Därför är arbetets organisering viktig för arbetsmiljön och vi behöver forskning. **Raimo Pärssinen**
2. Organisationspsykologisk forskning under femtio år – lärdomar för praktiksamverkan framöver. Sett i ett längre tidsperspektiv växlar formerna för praktiksamverkan över tid. Några jämförelser mellan 60-tal och senare årtionden. **Gunnela Westlander**
3. Arbetsmiljön framöver – vilken styrning och vilken forskning behövs för att åstadkomma förbättringar för olika grupper? **Malin Bolin**
4. Lågkvalificerat servicearbete visar få tecken på att minska, snarare tvärtom. För vissa är dessa genomgångsyren, för andra mer permanenta. Arbetsvillkoren tär både fysiskt och psykiskt och socialt. Hur organisera för ett hållbart servicearbete i framtiden? **Ann Bergman**
5. Analys av 222 avhandlingar i arbetslivsforskning 1975 och framåt: Är inriktningen relevant med hänsyn till framtidens arbetsliv. Genussystemet belyses i allt fler avhandlingar, men sällan klass och intersektionalitet. Få avhandlingar handlar om vad som formar framtidens arbetsliv; globalisering, nya organisationskoncept, digitalisering och AI. **Karin Lundqvist**
6. Arbetslivsforskningen i Sverige, dess omvandling fram till idag - och sen då? En skiss av dess förhistoria och dess utveckling i fem perioder från 1940 till idag. Mot den bakgrunden frågas vad arbetslivet och dess forskning är betjänt av idag i fråga om inriktning och organisering. (Baserat på ett samarbete med professor Torsten Björkman, Försvarshögskolan) **Åke Sandberg**

Session D:2

Utveckling av arbetsmiljöutbildning på yrkesgymnasium för förebyggande av belastningsbesvär och främjandet av ett hållbart arbetsliv för installationselektriker: En förberedande fallstudie

Mats Djupsjöbacka¹, Hasse Nordlöf¹ och Erika Björklund²

¹ *Akademien för hälsa och arbetsliv, Avdelningen för arbets- och folkhälsovetenskap, Högskolan i Gävle* ² *Akademien för utbildning och ekonomi, Avdelningen för utbildningsvetenskap, Högskolan i Gävle*

Bakgrund och syfte

Många yrkesprogram på gymnasiet utbildar för yrken där vi vet att anställda ofta drabbas av belastningsrelaterad ohälsa. Exempelvis visar data från Arbetsmiljöverket att 9–12% av alla installationselektriker och elmontörer rapporterar besvär orsakade av påfrestande arbetsställningar och att de rapporterar en ettårsprevalens på 6–10% för besvär i nacke, axlar, arm och rygg till följd av arbetet som varit så svåra att det påverkat arbetsförmågan. Forskning har även visat att elever på elteknikprogram löper särskilt hög risk att drabbas av arbetsskada relativt andra utbildningar. Redan under utbildningen bör åtgärder sättas in för att minska dessa risker.

En genomgång av litteraturen visar dock att det finns tydliga brister i hur yrkesprogram förbereder eleverna för ett kommande arbetsliv vad gäller arbetsmiljökunskap och att orsakerna till dessa brister troligen finns inom undervisningens innehåll och utformning, lärares kompetens och samverkan med yrkeslivet under utbildningen. Vidare kan elevernas attityder till arbetsmiljöundervisning utgöra ett hinder. Sammantaget förefaller hindren för en bra arbetsmiljöutbildning på yrkesprogram inom gymnasiet vara komplexa och multifaktoriella.

Innan åtgärder sätts in för att utveckla undervisningen finns därför stort behov av att kartlägga de komplexa orsakssambanden bakom brister inom utbildningen och utifrån det utforma förbättringsåtgärder.

I vår studie avser vi att svara på forskningsfrågan: Hur anser olika intressenter att olika faktorer inom såväl utbildningen som framtida yrkeskontext interagerar och bidrar till uppkomsten av belastningsbesvär hos installationselektriker?

Metod och resultat

Studien har en fallstudiedesign där fokusgrupper och problemträdsanalys används. Problemträdsanalys är en metod för att kartlägga komplexa orsakssamband och att klargöra grundläggande orsaker. Analysen kan därmed säkra att aktiviteter och insatser inte väljs och påbörjas utan att man först har kartlagt kärnproblemets ofta komplexa orsaker grundligt.

Som underlag till problemträdsanalysen kommer fokusgruppsintervjuer att genomföras där personer från samma kategori intressenter separat samtalar om kärnproblemet. Vi kommer genomföra intervjuer separat med elever, lärare, skolledning och representanter från arbetslivet. Problemträdsanalysen genomförs sedan vid ett tillfälle där 2–3 personer från varje intressent; elever, lärare, skolledningen, representanter från arbetslivet och forskare från projektgruppen deltar. Inför sessionen kommer vi att delge deltagarna underlag baserat på resultaten från fokusgruppsintervjuerna och vår litteratursökning så att de kan ta del av

Session D:2

Individuella presentationer: Fysiskt arbetsliv

vad andra intressegrupper/källor identifierat som möjliga orsaksfaktorer. Efter framtagande av problemträd kommer tänkbara lösningar att formuleras i samverkan med alla intressenter för att skapa ett lösningsträd, vilket kommer att utgöra grund för kommande utvecklingsarbete inom utbildningen.

Datainsamling och analyser genomförs under våren 2018 och preliminära resultat kommer att presenteras på konferensen.

Rörelseutrymme: fokus på fysisk rörelse vid utformning av digitala verktyg för en hållbar digital arbetsmiljö

Helena Tobiasson¹, Jan Gulliksen¹ och Fredrik Nilbrink²

¹ Medieteknik och Interaktionsdesign ² RISE Interactive, RISE

Bakgrund

Datorer, läsplattor och smarta telefoner är centrala verktyg på många arbetsplatser. De används till exempel vid individuellt arbete och vid olika typer av möten. Utformningen av dessa mobila verktyg skapar möjligheter och förväntningar att, på gott och ont, bära tekniken med sig och vara redo att ta hand om arbetsuppgifter på resande fot, i hemmet och på andra platser. Mobilitet är en aspekt men den fysiska rörelsen som dessa verktyg skapar är inte så fysiskt aktiv.

Trots att tekniken definieras som mobil och kan ge intryck av att användarna är ständigt på språng och i rörelse visar forskningsresultat att den fysiska rörelsen både vid enskilt arbete och vid möten är av monoton och stillasittande karaktär. Långvarigt stillasittande ökar risken för en rad hälsorelaterade problem och att kompensera detta genom en ökad grad av separat motionerande är svårt.

Syfte

Syftet är att utforska, generera kunskap och genom framtagande av design-koncept visa exempel på hur interaktionen mellan människor och mobil teknik samt miljön runt denna, kan utformas med hänsyn till människans behov av en växelverkan mellan fysiska belastning och avlastning. Syftet är även att verka för en tvärvetenskaplig dialog och en reflekterande diskussion om vilka rörelsemönster som är vanligt förekommande vid en digital arbetsmiljö.

Metod

Genom samverkan mellan forskare, praktiker i en design-orienterad fall-studie har vi utforskat möten ur ett performativt perspektiv - vad görs och vem gör vad under ett möte? Tillsammans med olika användare har vi utvecklat och utvärderat koncept och prototyper med syfte att integrera fysisk aktivitet med arbetsmöten. Prototype i form av teknikstöd för gå-möten har utvecklats, testats i nära samarbete med ett kommunkontor, ett skol-administration och ett föreningskansli.

Resultat

Resultat är användarerfarenhet och digitalt stöd för gå-möten som innebär att du kan ta med dig kollegor på promenadmöte där ni tar anteckningar genom ett knapp-tryck på den Flic du håller i handen (<https://flic.io>) vilket aktiverar speech-to-text-funktion på den smart-phone som ligger i fickan. Det som sägs tas upp av den microphone/de hörlurar som placerats vid kragen. Turn-taking sker som en naturlig dialog och ni ”anteckning/talar in” det som anses vara centrala delar av mötet och som bör ingå i mötesanteckningarna. Väl åter på kontoret eller arbetsplatsen kan mötesdeltagarna ta del av anteckningarna nu i form av text. Där det är markerat vid vilken tidpunkt ni gjorde anteckningen och vem som gjorde den. I nuvarande version räknar systemet även steg samt loggar geografiskt den valda promenadmötesvägen.

Kustnära yrkesfiske i omvandling

Malin Andersson

Institutionen för service management och tjänstvetenskap, Lunds universitet

Bakgrund

En eftermiddag i juli 2011 besökte jag yrkesfiskaren Nils i hamnen. Vi talade länge om hur han kommit att börja med yrkesfiske och om hans dröm som nyligen blivit verklighet, att sälja fångsten från en egen fiskvagn i hamnen. Han hade även många idéer om hur fisket kunde utvecklas samtidigt som framtidsbilden var dystopisk. I en ekonomi där yrkesfisket har minskat med åttio procent på nittio år, men där istället turismen tilltar liksom efterfrågan på naturupplevelser, väcks frågor om arbetsvillkoren för traditionella småföretagare. Till grund för denna abstract ligger en till stora delar färdigställd doktorsavhandling om vad arbetet med småföretagande värdskap innebär för några av de yrkesfiskare som vänder sig till turister längs den svenska västkusten.

Syfte

Syftet är att undersöka hur värdskap i fiskerinäringen påverkar fiskares vardagspraktiker och hur värdskap i yrkesfisket görs, utifrån en diskursteoretisk förståelse av deras praktik.

Metod

Fältarbetet på nitton platser längs Sveriges västkust mellan 2011 - 2015, innebar bland annat att jag deltog i fisket, besökte och samtalade med yrkesfiskare och fiskeförvaltare. Etnografiska metoder har genererat ett blandat empiriskt material av observationer, fotografier och intervjuer, men även texter från myndigheternas dokument och yrkesfiskarorganisationens media. Analysmetoden, som fokuserar på diskursiv praktik, synliggör normer och föreställningar med betydelse för den kustnära fiskenäringens samtida arbetsvillkor. Begreppet positionering, men även metaforer och arbetslivs-berättelser, hör till den diskursteoretiska utgångspunkten för studien.

Resultat

Värdskap i yrkesfisket innebär att yrkesfiskare får en möjlighet att lära besökare om fisk och om fisket. De arrangerar festivaler, svarar på besökares frågor vid båten, arrangerar hummersafaris och säljer nyfångad fisk direkt i hamnen. Värdskapet blir också ett tillfälle att kommunicera vissa positioner som yrkesfiskare intar. Yrkesfiskarna gör även insikter om kunder och besökare, som handlar om att inta en position som mer kunniga. Positioneringen handlar om att forma det kustnära yrkesfisket som en pedagogisk och kulturbärande näring, som kan förmedla traditionell och ekologisk kunskap. Värdskap i yrkesfisket förefaller också bidra till konkurrens i kustsamhällena, där mer konventionella yrkesfiskare intar positioner som ”riktiga” fiskare medan de turismföretagande yrkesfiskarna själva intar en position som kvalitetsmedvetna entreprenörer. Trots den negativa trenden med allt färre och äldre yrkesfiskare, försöker utövarna i denna traditionella- och ifrågasatta näring infoga sig i den tjänsteinriktade ekonomin genom att i sitt värdskap interagera med en liten skara nyfikna besökare med en position som ekologiskt kunniga och hållbara fiskare.

A comparison of mental and visual loads resulting from semi-automated and conventional forest harvesting: an experimental machine simulation study

Hans O. Richter, Dmitry Domkin, Guilherme H. Elcadi, Helena W. Anderson, Hans Högberg, Mikael Forsman, och Martin Englund

¹Centre for Musculoskeletal Research, Department of Occupational and Public Health Sciences, Faculty of Health and Occupational Studies, University of Gävle, Sweden. ²Department of Health and Caring sciences, Faculty of Health and Occupational Studies, University of Gävle, Sweden.

³Skogforsk, the forestry research institute of Sweden, Uppsala, Sweden. ⁴Institute of Environmental Medicine, Karolinska Institutet, Stockholm, Sweden.

This study is concerned with a new method for partly automating forestry harvesting work. Work-related injuries and constant demands for a higher productivity are two of the many arguments for why forestry work must be improved. Forestry work places great mental demands on the driver because they must continuously evaluate and act on relevant parts in a heavy visual information flow. Against this background the purpose of the present study was to extend the knowledge of functional linkages between visual and mental fatigue, performance, and prefrontal cortex activity, during semi-automated and conventional forestry harvesting work. Eleven healthy participants, range 21–51 years old, with a minimum of 1-year work experience, carried out the task of loading logs along a standardized path in a machine simulator during two counterbalanced 45-min periods: (i) conventional forest harvesting, and; (ii) semi-automated forest harvesting. Equal emphasizes was put on accuracy and speed. During manual forest harvesting the driver controlled the crane arm, used to load logs into the load space of the forest vehicle (“forwarder”), by manually operating the joysticks and so guide the crane to the location of the log and then back to the load space. During semi-automatic forest harvesting the driver moved the crane with the press of a button to a pre-programmed location near the log and then, after another button press, to a pre-programmed location within the load space. The following joystick usage parameters were considered for the statistical analysis: *Sequential work cycle number*, *work phase* (1-loading in basket, 2-movement to log, 3-picking up log, 4-movement to load space), *number of simultaneously used controls across samples of one phase*, *number of direction changes of joystick movements per phase*. Mental load was assessed by quantification of oxygenated hemoglobin (HbO₂) concentration changes over the right dorsolateral prefrontal cortex (dlPFC) via non-invasive functional near infrared spectrometry (fNIRS: PortaLite mini, Artinis Medical Systems, Zetten, the Netherlands). The frequency and duration of horizontal amplitudes of eye/head/neck angles was assessed continuously with 8 SmartEye cameras and used as a measure of visual load. NASA-TLX and Borg CRS was used to assess perceived mental and physical fatigue. Linear Mixed Model will be used to test and to analyze the effect of the duration of work, joystick usage, work type (manual or semi-automated) and perceived mental and physical effort on the outcome of oxygenated hemoglobin concentration. This study contributes with new knowledge of the consequences of the current increase in automation. The 4th industrial revolution can have tremendous implications on how we perceive and organize work in the future, but little is still known about the impact on human body and brain.

Session E:1

Hållbart arbetsliv i framtidens Europa – lägesrapport och utmaningar inför nästa EU ramprogram FP9

Maria Albin¹, Kenneth Abrahamsson², Elisabeth Lagerlöf³ och Svend Erik Mathiassen⁴

¹Enheten för arbetsmedicin, Institutet för miljömedicin, Karolinska institutet, ²Arbetsvetenskap, Avdelningen för Människa och teknik, Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle, Luleå tekniska universitet, ³Senior consultant at Info2you, ⁴Centrum för belastningsskadeforskning, Avdelningen för arbets- och folkhälsovetenskap, Högskolan i Gävle

Under senaste året har det inom EU pågått ett rådslag om en europeisk pelare för sociala rättigheter som syftar till ett fungerande samspel mellan social trygghet och ekonomisk förändring. Ett toppmöte för rättvisa jobb och tillväxt ägde rum i Göteborg hösten 2017, som fokuserade på hur man kan främja inkluderande tillväxt, skapa rättvisa jobb och främja lika möjligheter för alla kvinnor och män. Vid mötet redovisades också erfarenheter av arbetslivspolitik och praktiska insatser från olika EU länder.

Uppmärksamhet ägnades också områden som nya arbetsformer, förutsättningar för flexibilitet och trygghet, samspelet mellan löner, arbetsförhållanden, arbetsmiljö. Vidare berördes balansen mellan social trygghet och socialt skydd å ena sidan och produktivitet, ekonomisk utveckling och tillväxt å den andra. De bestående skillnaderna mellan män och kvinnor avseende anställning, arbetsförhållanden, karriärmöjligheter, lön och pension uppmärksammades också. Effekter av att befolkningen åldras eller av automatisering och digitalisering var ett annat policyområde. Sammantaget lyfte toppmötet fram strategiska frågor för den framtida arbetslivsforskningen på europeiskt plan – i denna utmaning ligger också att öka samspelet mellan forskning i Sverige och forskning i Europa.

Svensk arbetslivsforskning behöver synas mer i ett europeiskt sammanhang och europeisk forskning och kunskapsutveckling bör bättre tas tillvara i Sverige. Med stöd av VINNOVA startades år 2013 en påverkansplattform för att lyfta fram hållbart arbetsliv som ett centralt och övergripande område i EU:s åttonde ramprogram för forskning, Horisont 2020. Motiven därtill är uppenbara; digitalisering, globalisering och en ny demografi med ökad livslängd och migration. Vi lever också i en tid med snabbare om-ställning i arbetslivet och där de traditionella arbetsmarknadsrelationerna tenderar att luckras upp.

Syftet med denna session är dels att rapportera vad som gjorts i det Vinnova-finansierade projektet om hållbart arbetsliv i EU som nu avslutas under 2018, dels lyfta och dryfta idéer och förslag om vilken roll hållbart arbetsliv kan spela inom FP 9 – det nästa ramprogrammet som startar 2021. När det gäller det första syftet handlar det om att utveckla kontakter med EU:s institutioner som DG research, Eurofound och EU_OSHA, liksom med de europeiska arbetsmiljöforskningsinstitutionerna via PEROSH, samt forskarnätverk och parter i Europa. En annan metod har varit att ge förslag på områden som borde lyftas fram i kommande utlysningar, vilket har skett genom workshops i Bryssel och annorstädes. Vi har också verkat för att svenska forskare i ökad utsträckning kan medverka i EU-finansierade projekt, exempelvis genom att ta initiativ till forsknings-program eller delta som partner i nätverk som koordineras av forskare på europeiskt plan. Sedan något år tillbaka har en diskussion startats om FP9 – EU:s nionde ramprogram för forskning. Diskussionen utgår från professor Mariana Mazzucatos rapport Mission Oriented Research & Innovations in the European Union: A problem-solving approach to fuel innovation-led growth. Vid seminariet ges också en lägesbild om vad som är på gång i detta sammanhang både via formella och informella kanaler. Sessionen bygger vidare på en workshop som projektet genomförde i Stockholm i början av november 2017 – se:

Session E:1

Symposium: Hållbart arbetsliv i framtidens Europa

- www.sustainablework220.se
- https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/mazzucato_report_2018.pdf

Session E:2

Arbete, individ och nacksmärta

Forskning vid Forte-centret "Kroppen i arbete – från problem till potential"

David Hallman, Svend Erik Mathiassen, Marina Heiden, Marie Birk Jørgensen, Andreas Holtermann, **Thomas Rudolfsson**, **Martin Björklund**, Åsa Svedmark, Mats Djupsjöbacka, **Fredrik Hellström**, Tina Rönnlund Borg, Charlotte Häger, Johan Sommar, Jens Wahlström
Centrum för belastningsskadeforskning, Avdelningen för arbets- och folkhälsovetenskap, Högskolan i Gävle

Introduktion

Besvär ifrån kroppens muskler och leder såsom nack- och ryggbesvär är fortfarande ett stort problem inom arbetslivet. Muskuloskeletal diagnos är den vanligaste orsaken till lång sjukfrånvaro inom privat sektor och näst vanligast inom kommuner och landsting. Orsakerna till dessa besvär kan vara relaterade till exponering både under arbete och på fritid, men även till individfaktorer. Vår forskargrupp har en bred ansats för att fylla kunskapsluckor inom detta område och kommer att presentera resultat från flera forskningsprojekt i symposiet Arbete, individ och nacksmärta.

Långvarigt sittande har blivit alltmer vanligt förekommande i många yrkesgrupper. Långvarigt sittande och låg fysisk aktivitet har också uppmärksammats som ett betydande hälsoproblem i dagens arbetsliv och även som en möjlig riskfaktor för smärta i nacke-skuldra. Men forskningen om betydelsen av långvarigt sittande för smärta i nacke-skuldra är fortfarande begränsad. Likaså är det oklart om huvudets hållning vid sittandet och nackens funktion, exempelvis nackens rörelsefunktion och styrka, har betydelse för besvärsutveckling. Statiskt arbete med nacken i vridna och böjda positioner misstänks vara en riskfaktor för nack-skuldern smärta i yrken såsom tandläkare, men det är oklart varför vissa exponerade individer drabbas medan andra inte får ont. För de med långvarig smärta krävs ofta rehabiliterande åtgärder, och hur väl dessa åtgärder lyckas kan även det vara beroende av individens fysiska och psykosociala arbetsmiljö. Individens arbetsmiljö påverkar således inte bara risken för om man får besvär utan kan också ha betydelse för hur rehabiliteringen av besvären lyckas.

Syftet med detta symposium är att presentera studier från Centrum för belastningsskadeforskning som handlar om nacksmärta i arbetslivet, sammanfatta kunskapsläget inom området och diskutera hur arbetet kan utformas för att bli hållbart och inkluderande. De forskningsexempel som presenteras berör stillasittande och hållning i arbetslivet och dess tänkbara konsekvenser för nacksmärta och hälsa, riskfaktorer för nacksmärta i tandläkaryrket och arbetsmiljöns betydelse för resultatet av rehabilitering vid nacksmärta. Symposiet avslutas med en frågestund och gemensam diskussion.

Bidrag

1. *Stillasittande och nackbesvär i yrken med manuellt arbete*

David Hallman, Svend Erik Mathiassen, Marina Heiden, Marie Birk Jørgensen, Andreas Holtermann

2. *Har personer med nacksmärta dålig hållning – kan detta vara av betydelse för besvärsutvecklingen?*

Thomas Rudolfsson, Martin Björklund, Åsa Svedmark, Mats Djupsjöbacka

3. *Riskfaktorer bakom nacksmärta i tandläkaryrket*

Fredrik Hellström, Tina Rönnlund Borg, Mats Djupsjöbacka, Martin Björklund

4. *Påverkar arbetsmiljön rehabiliteringsresultatet? En longitudinell uppföljning av kvinnor med nacksmärta.*

Martin Björklund, Åsa Svedmark, Charlotte Häger, Johan Sommar, Jens Wahlström

Session E:3

Att lära 'on the move' - möjligheter och hinder? Exemplet bemanningssjuksköterskan

Anna Berg Jansson

Avdelningen för människa & teknik, Luleå tekniska universitet

Under senare år har bemanningsbranschen i Sverige, precis som i många andra länder, inte enbart vuxit i omfattning utan också blivit bredare då även välfärdsprofessionella yrkesgrupper som t ex socionomer och sjuksköterskor anslutit i större utsträckning. Detta speglar också hur inhyrning av s.k. bemanningssjuksköterskor ökat relativt drastiskt i en majoritet av de svenska landstingen/regionerna och hur alltfler sjuksköterskor idag, helt eller delvis, väljer att lämna mer traditionella arbetsgivare (landsting/region och kommun) och istället ta anställning hos ett bemanningsföretag. Ovanstående speglar även mer övergripande förändringar i samhället och på arbetsmarknaden som i korta drag innebär att dagens arbetsliv präglas av en större grad av rörlighet, mer varierande anställnings-former och flyktiga förhållanden mellan individ och organisation än tidigare; att individen i allt större utsträckning, mer eller mindre frivilligt, rör sig mellan olika organisationer/arbetsplatser, arbetsgrupper osv. Sannolikt innebär detta både möjligheter och hinder för lärande och kompetensutveckling.

Till skillnad från många andra grupper av bemanningsanställda tillhör sjuksköterskan en profession för vilken lärande och utveckling beskrivs som avgörande. Att utveckla professionell omvårdnadskompetens är en lång process och vid sidan av utbildning och erfarenhet spelar därför de villkor som präglar det dagliga arbetet en avgörande roll för sjuksköterskans professionella utveckling. Även intra-professionella relationer (dvs i detta fall relationen till andra sjuksköterskor) beskrivs som avgörande för utveckling av professionell identitet, kunskap och kompetens. Utöver dessa professionsspecifika aspekter utgör lärande och socialt stöd också en buffert mot höga krav i arbetet dvs betraktas som betydelsefulla ingredienser i en hållbar arbetsmiljö.

Med utgångspunkt i ovanstående är syftet med detta paper att beskriva och diskutera bemanningssjuksköterskors lärandevillkor med fokus på möjligheter och hinder. Papret baseras på kvantitativa och kvalitativa studier som genomförts inom ramen för projektet "Boost eller broms? Villkor för lärande och utveckling i samband med inhyrning i svensk sjukvård" (som finansieras av FORTE och pågår under 2017-2020).

Måltidsproduktion på restaurang - dagliga praktiker och professionella ideal

Lotta Wellton

Restaurang- och hotellhögskolan, Örebro Universitet

Tack vare de senaste tjugo årens gastronomiska uppsving i Norden så kan restaurangbranschen, som vuxit avsevärt, attrahera nya och bredare grupper av arbetskraften. Men trots mediabilder av kulinarisk kreativitet och framgångsrika krögare bär restaurangbranschen på föreställningar om slitsamma arbetsvillkor, långa arbetsdagar och låga löner som hindrar tillkommande och befintliga arbetsplatser att anställa och behålla sin personal. Det finns därför ett stort behov av kunskap om de faktorer som påverkar arbete och utveckling i branschen för att kunna skapa och upprätthålla bra arbetsmiljöer som bidrar till att välutbildad och kunnig arbetskraft lockas till och stannar kvar i branschen.

Avhandlingens syfte är att fördjupa och utvidga kunskapen om måltidsgörande på restauranger och hur professionalism uttrycks och skapas inom branschen, samt stödja en diskussion om utveckling av restaurangbranschen genom konceptualisering av arbetsinnehåll, kunskapsöverföring och ledarskap.

De metoder som använts är kvalitativa: semi- strukturerade intervjuer med ägare och chefer i små restaurangföretag, samt ingående observationer på arbetsplatserna där även samtal med ägarna/cheferna och deras personal ingick. Materialet har analyserats med hjälp av praktikteori samt måltidskunskapens ramverk FAMM.

Det är anmärkningsvärt hur tid används som en oändlig resurs i restaurangarbete. Man jobbar till att är klart, oavsett hur många timmar som måste läggas ner. Man förbereder sig noga i det dagliga arbetet men är mycket mindre benägen att planera på lång sikt och utvärdera resultat, praktiska såväl som finansiella. I de uppfattningar om professionalism som skapas och upprätthålls inom restaurangbranschen, framhålls speciellt hantverkskunskapen och den långa erfarenheten som oundgänglig. Absolut fokus på service och gästmötet och förmåga att överblicka stundens utmaningar, samt ett förhållningssätt som präglas av lojalitet med både gäster och arbetskamrater anses också som proffsigt. Genom studiet av dagliga arbetspraktiker på restaurangerna framkom även att den kunskapsöverföring som sker på plats, mästare-lärling förhållandet, bidrar till det hierarkiska ledarskap som fortfarande lever kvar i branschen.

Restaurangbranschens möjligheter att utvecklas gällande främst tidsanvändning kräver nytänkande. Dessutom behövs nya metoder för lärande och kunskapsutveckling för att attrahera och behålla personal i branschen. Även de fysiska förhållandena i det dagliga restaurangarbetet behöver utforskas ytterligare samt inte minst att närmare studera ledarskap i denna typ av serviceinriktade hantverksbranscher. Avhandlingens begrepp om professionalism i restaurangbranschen går att använda i en vidare diskussion om högre utbildning och utveckling i servicesektorn. Ur ett samhällsperspektiv kan restaurangbranschen ha nytta av denna forskning för att utvecklas mot mer attraktiva arbetsplatser vilket är viktigt eftersom sektorn behöver utveckla och förbättra sin sociala hållbarhet.

Risikfaktorer för icke-trafikrelaterade arbetsolyckor bland distributionsförare: en intervjustudie

Annika Lindahl Norberg^{1,2}, Arto Reiman³, Ingela Måhlqvist², Marianne Parmund² och Mikael Forsman^{1,2}

¹ Arbetsmedicin, Institutet för Miljömedicin (IMM), Karolinska Institutet ² Centrum för arbets- och miljömedicin, Stockholms läns landsting ³ Industrial Engineering and Management Unit, University of Oulu

Distributionsförares arbete omfattar en mängd olika arbetsuppgifter, där själva framförandet av fordonet kan utgöra en förhållandevis liten del. Syftet med den aktuella studien var att identifiera faktorer och kombinationer av faktorer som kan bidra till distributionsförares arbetsolyckor under arbete i olika typer av icke trafikrelaterade arbetsmiljöer. Studiens datamaterial, totalt 74 olyckor, samlades in med critical incident technique via telefonintervjuer med distributionsförare och analyserades med riktad kvalitativ innehållsanalys. För drygt hälften av olyckorna kunde endast en enskild riskfaktor identifieras, medan beskrivningen av övriga olyckor innehöll en kombination av flera olika faktorer. Resultatet gav 14 kategorier av faktorer, som kunde samlas i fyra huvud-kategorier: "Gods och utrustning", "Lastning/lossning", "Lastplats" och "Organisatoriska faktorer". Resultatet ger en inblick i de komplexa kombinationer av riskfaktorer som ofta bidrar till olyckor i transportbranschen. En slutsats är att flera olika intressenter behöver samverka för att öka säkerheten i yrkesförarens arbetsmiljö. Förutom själva transportföretaget gäller det avsändare och mottagare av gods samt designers och tillverkare av teknik.

Teachers' personal work-identity predicts emotional exhaustion and work motivation: A mediating role of job demands and resources

Ola Nordhall^{1,2}, Igor Knez² och Fredrik Saboonchi³

¹ Department of Occupational and Public Health Sciences, University of Gävle

² Department of Social Work and Psychology, University of Gävle ³ Department of Medicine and Public Health, Swedish Red Cross University College

Background

Teachers' psychological job demands (large class sizes, low social support, and expectations to care for pupils, parents and colleagues) are positively related to their emotional exhaustion. Teachers' psychological job resources (autonomy, mastery of skills, and experiences of their work as incentive and interesting) are positively related to work motivation and engagement, which can be defined as the positive antipode of emotional exhaustion. In addition, job demands and resources may, in general terms, explain the relationships between the employee and different work motivation- and mental illness outcomes.

Furthermore, teachers' personal work-identity comprises cognitive- (coherence, correspondence, mental time, reflection, agency) and emotional- (attachment, belongingness, closeness) components, differently associated with various work-related out-comes. Our previous results show that the cognitive component positively relates to emotional exhaustion, and the emotional one positively relates to self-determined work motivation. These relationships have up to date not been theoretically and practically related to organizational/job characteristic factors, such as, job demands and resources.

Aims

Firstly, we investigated if a positive relationship between teachers' cognitive personal work-identity and emotional exhaustion was mediated by psychological job demands. Secondly, we checked for if a positive relationship between teachers' emotional personal work-identity and self-determined work motivation was mediated by psychological job resources.

Methods

768 members, representing eleven different local teachers' trade unions, working in the south and middle part of Sweden replied to a digitized questionnaire measuring cognitive- and emotional components of personal work identity, job demands (prosocial extra-role performances) and resources (educational inspirations), emotional exhaustion and self-determined work motivation. Two mediation analyzes were performed by PROCESS macro for SPSS (version 2.16.3), model 4.

Results

A positive relationship between teachers' cognitive personal work- identity and emotional exhaustion was mediated by psychological job demands: completely standardized indirect effects: $\beta = .04$, 95% CI [.0180, .0650].

Session E:4

Digitaliserad och isolerad: vardagspraktiken i ett ambulerande yrke

Carin Håkansta^{1,2} och Ann Bergman²

¹ Arbetsmiljöverket ²Arbetsvetenskap, Handelshögskolan, Karlstads universitet

Arbete på distans ökar i många länder (Felstead, Henseke 2017) och detta gäller inte minst i Sverige (Vilhelmson, Thulin 2016). Bidragande faktorer är den möjliggörande tekniken och allt positivare inställning till distansarbete bland arbetsgivare i kombination med stigande förväntningar bland arbetstagare och allmänheten att kunna arbeta flexibelt i tid och rum (Felstead, Henseke 2017). Trenden mot ökad rumslig och tidlig flexibilitet manifesteras på en rad olika sätt vilket gör det viktigt att studera distansarbete i olika yrkesgrupper och på olika slags arbetsplatser. De tidigaste studierna gjordes nästa uteslutande inom olika typer av tjänstemannayrken i den privata sektorn men under senare år har det tillkommit studier i den offentliga sektorn (t.ex. Collins, 2016, Grant, 2013), t.ex. av utlokaliserade socialarbetare (Milton, 2016). I denna studie fokuseras digitaliseringens effekter på arbetsmiljöinspektörer, vilken är en av många yrkesgrupper vars villkor och former för arbetet genomgår tämligen stora förändringar.

Syftet med studien är att undersöka hur arbetsmiljöinspektörer påverkas av digital teknik och ökad digital uppkoppling. Det empiriska materialet består av ostrukturerade inter-vjuer med elva anställda på Arbetsmiljöverkets regionkontor i Stockholm, Örebro, Göteborg och Malmö, varav nio var inspektörer. Intervjuerna genomfördes under juni månad 2017.

Våra preliminära resultat pekar på att arbetsmiljöinspektörerna i hög grad upplever samma effekter av digitaliseringen som uppmärksammats i andra branscher. Till exempel framhålls å ena sidan upplevelser av stress över system som fungerar dåligt och å andra sidan en tillfredsställelse/glädje över den flexibilitet som internet, mobiltelefoner och bärbara datorer för med sig. I samband med intervjuerna och analysen av data fann vi en angelägenhet hos inspektörerna som knyter an till en diskussion om isolering. Visserligen har arbetsmiljöinspektörerna de senaste 100 åren utfört stora delar av sin arbetsdag utanför kontoret, vilket innebär att social och yrkesmässig ensamarbete eller isolering inte är något nytt fenomen för dem. Genom sin ambulerande yrkesroll har de i hög grad, även innan digitaliseringen, befunnit sig på avstånd från kollegor och chefer. Dock visar våra preliminära resultat att digitaliseringen påverkat organiseringen av arbetet och yrkespraktiken på ett sådant sätt att en tidigare hanterbar ambulerande och, i förhållande till kollegorna, rumsligt isolerad yrkespraktik idag blir allt mer isolerad. Resultaten väcker därmed frågor kring hur organisationen kan hantera både arbetstagarnas behov av rumslig och tidlig flexibilitet samt deras behov av närhet till och kontakt med kollegor och chefer. Det senare är avgörande för grundläggande psykosociala faktorer som tex socialt stöd, inflytande och kontroll samt möjlighet till lärande och utveckling hos de anställda.

”Stallet är min mobilfria zon. Har mobilen med mig, men den ligger i sadelkammaren” - Teknikstrategier och arbetslivets gränser

Calle Rosengren¹, Kristina Palm² och Ann Bergman³

¹ Arbetsmiljöhögskolan, Lunds universitet ² Lärande, Informatik, Etik och Management (LIME), Karolinska Institutet ³ Arbetsvetenskap, Karlstads universitet

Samtidigt som bärbara datorer och smarta telefoner har kommit att utmana arbetets traditionella gränser visar tidigare forskning att tekniken kan användas aktivt för att upprätthålla gränser. Detta genom t ex att konsekvent dela upp sfärerna familj/fritid och arbete på olika enheter (Fleck et al 2015), aktivt hänvisa viss teknik till att användas enbart på specifika platser såsom hem kontra arbetsplats (sedentarization) samt att integrera gränser i tekniken (olika epostkonton, ringsignaler etc) (Battard & Mangematin 2011). Genom dessa olika teknikpraktiker formar den enskilde individen hur den interagerar med sin omgivning. I relation till ovan kommer vi att presentera en pågående explorativ aktivitetsdagboks- och intervjustudie som genomförs i nära samarbete med tre globala företag. Syftet är att utveckla riktlinjer för hur organisationer kan arbeta för ett hållbart digitalt arbetsliv med särskilt fokus på att kvinnor och män i olika livsfaser ges goda förutsättningar att förena arbete och övrigt liv. I analysen av aktivitetsdagböckerna har vi identifierat en stor variation mellan olika teknikpraktiker; en variation som i sin tur kan relateras till preferenser vad gäller integrering alt separering av sfärerna, kontextuella faktorer såsom arbetsbelastning och hemsituation. Baserat på individers digitala praktiker och gränshanteringsstrategier har vi i studien identifierat sju personas: Totalinsepareraren, Tidssepareraren, Platssepareraren, Arbetslivsintegreraren, Privatlivsintegreraren, Totalintegreraren samt Inkonsekventen. Vi har även identifierat teknikpraktiker och strategier som inte på ett enkelt sätt går att hänvisa till den något trubbiga uppdelning i hem och arbetsplats som tidigare forskning tenderar att fokusera (Battard & Mangematin 2011). Våra kvalitativa resultat visar att teknikpraktikerna är betydligt mer differentierade. T ex att ta med arbetstelefon/-dator med hem men att hänvisa tekniken till ett specifikt rum i hemmet (micro-sedentarization) eller att vara delvis tillgänglig i meningen att ha med sig arbetsmobil men att ha ljudet avstängt och endast i begränsad omfattning ”kolla av” telefonen för missade samtal. Tillgängligheten genom teknik för privatlivet i arbetet är också partiell och många gånger situationsberoende. T ex hänvisas barnen att sms:a föräldern istället för att ringa när man är upptagen i ett möte, eller man passar på att chatta med partnern när man väntar på att datasystemet uppdateras eller är på rast.

Referenser

Battard, N., & Mangematin, V. (2013). Idiosyncratic distances: Impact of mobile technology practices on role segmentation and integration. *Technological Forecasting and Social Change*, 80(2), 231-242.

Fleck, R., Cox, A. L., & Robison, R. A. (2015, April). Balancing boundaries: Using multiple devices to manage work-life balance. In *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 3985-3988). ACM.

Lean i primärvården - en bild av hur Lean tillämpas

Monica Kaltenbruner¹, Svend Erik Mathiassen¹, Lars Bengtsson² och Maria Engström^{1,3,4}

¹ Akademin för hälsa och arbetsliv, Högskolan i Gävle, Gävle, Sverige ² Akademin för teknik och miljö, Högskolan i Gävle, Gävle, Sverige ³ Institutionen för folkhälso- och vårdvetenskap, Uppsala Universitet, Uppsala, Sverige ⁴ Nursing Department, Medicine and Health College, Lishui University, China

Bakgrund

Lean har sitt ursprung i bilindustrin och har spridits till andra sektorer såsom hälso- och sjukvård. Implementering av Lean syftar vanligtvis till att öka vårdkvaliteten. Vid utvärderingar av Lean saknas ofta en beskrivning av vilka principer av Lean som implementeras och i vilken utsträckning. Föreliggande studie utgår från Likers beskrivning av Lean. Liker beskriver Lean i fyra övergripande grupper kallad 4P modellen; philosophy, processes, people and partners, och problem-solving (filosofi, processer, anställda och partners, och problemlösning), som består av ett antal principer. Att implementera alla principer och involvera alla medarbetare är ovanlig, vilket Liker menar är avgörande om organisationen ska nå de mål de satt med att införa Lean.

Syfte

Syftet med studien var att illustrera hur Lean praktiseras inom primärvården.

Metod

Studien utgår från ett större forskningsprojekt där både privata och landstingsägda primärvårdsenheter deltog. All personal vid enheterna fick 2016 besvara en enkät om Lean-principer, svarsfrekvens 35% (298 medarbetare vid 45 enheter). Höga Lean skattningar indikerade hög mognad av Lean vilket innebar att medarbetarna var kunniga rörande den efterfrågade Lean-principen; låg mognad av Lean innebar att man helt saknade principen på sin arbetsplats eller hade implementerat den i liten utsträckning av ett fåtal medarbetare. Baserat på enkätsvaren valdes fyra enheter ut för observationer, två med hög mognad av Lean och två med låg mognad. Observationerna inkluderade inter-vjuer och fältanteckningar som illustrerade hur 4P-modellen praktiserades på enheterna. Hälso- och sjukvårdspersonal med olika professioner deltog (n=28).

Resultat

Rörande filosofi ansåg medarbetarna vid alla fyra enheter att den närmaste chefen, återkommande men i varierande utsträckning, kommunicerade gemensamma mål. Patienternas behov styrde planeringen av vården. Processer kunde innefatta att medarbetarna baserade sin planering av vården på statistik. För vissa patientgrupper eller symtom fanns generella ordinationer, d.v.s. utan kontakt med läkare, t.ex. på vilka prover som skulle tas. Rörande anställda och partners var det vanligt att arbeta i team både inom och utanför sin enhet. Men det framkom även att medarbetarna inte arbetade tillsammans fast de borde det. Problemlösning förekom men ofta ostrukturerat med brister på uppföljning. En enhet hade påbörjat utvecklande av problemlösning genom dagliga möten och strullistor att dokumentera problemen på.

Session E:4

Individuella presentationer: Två trender – lean respektive digitalisering

Konklusion

Tillämpning av Lean varierar i stor utsträckning mellan vårdcentralerna. Ett par enheter hade implementerat Lean i större utsträckning och dessa enheter var mer strukturerade rörande t.ex. problemlösning och teamarbete.

Intervention för ökad produktivitet och minskad sjukskrivning vid ett svenskt stålföretag

Bengt Halling^{1,2}, Mikael Bergman³ och Katarina Wijk^{4,5}

¹ Industriell ekonomi och Centrum för Logistik och Innovativ Produktion, Högskolan i Gävle ² Ergonomi, KTH ³ Fagersta Stainless ⁴ Centrum för forskning och utveckling, Region Gävleborg ⁵ Akademin för Hälsa och arbetsliv, Högskolan i Gävle

Bakgrund

Vid Fagersta stainless produktionsenhet för dragen tråd vidareförädlas rostfri valsad tråd till dragen tråd som sedan kan användas för tillverkning av olika produkter. Vid produktionsenhet för dragen tråd hade de under en längre tid haft lönsamhetsproblem och hög sjukfrånvaro och företagets ledning ansåg att något måste göras för att ändra detta. En ny produktionschef och tre produktionsledare anställdes med uppdraget att vända den negativa situationen. Beslut togs om en intervention som påbörjades år 2015.

Interventionen

Samtlig personal vid produktionsenheten (n=46, inkluderande en produktionschef, tre produktions-ledare samt operatörer) genomgick utbildning under våren 2015 vid Human Lean Center, Högskolan i Gävle. Utbildningen bestod av en teoretisk och en praktisk del. Utbildningens teoretiska del handlade om hälsa och hälsofrämjande samt Lean filosofi. Utbildningens praktiska del innebar att montera trampbilar vid taktad monteringslina med hjälp av Lean metoder och ett hälsofrämjande perspektiv utgående från att arbete skall vara meningsfullt, begripligt och hanterbart. Kunskapen från utbildningen omsattes sedan vid Fagersta stainless produktionsenhet för dragen tråd genom att fyra förändringar genomfördes. 1. Skapa möjlighet för arbetsledarna att tillbringa tid på produktionsgolvet för att stödja produktionspersonalen. 2. Introduktion av "whiteboardmöten" för information vid början av alla skift. 3. Byggandet av gemensam lunchplats. 4. Standardiserat arbets-sätt vid avvikelser.

Metod

Resultatet av interventionen mättes av Fagersta stainless med företagets system för uppföljning av produktivitet mätt i producerat ton stål per arbetare och sjukskrivningar mätta i procent av förlorad arbetstid i förhållande till möjlig arbetstid. Mätningar gjordes för år 2014, året före interventionen och för åren 2015-2017.

Resultat

Resultatet efter interventionen visar att Produktivitet per arbetare ökade för åren 2015-2017. År 2014 som var året före interventionen var produktiviteten per arbetare 158,3 ton. År 2015 ökade den med 24,9%, 2016 ökade produktiviteten per arbetare med 3,6% och för 2017 var ökningen 11,4%. Under samma tid åren 2015-2017 som produktiviteten ökade så minskade sjukskrivningar. 2014 året före interventionen uppgick sjukskrivningarna till 15% av total möjlig tid för arbete (100%). År 2015 sjönk sjukskrivningarna till 7% och 2016 sjönk de till 3% för att 2017 sjunka ytterligare till 2,5%.

Slutsats

Genom att kombinera hälsofrämjande teorier och Lean filosofi som delar i en utbildning med teoretiska och praktiska moment kan en kunskapsgrund läggas för en kontextanpassad intervention som kan resultera i ökad produktivitet per arbetare samtidigt som

Session E:4

Individuella presentationer: Två trender – lean respektive digitalisering

sjukskrivningar kan minska. Verksamheter som vill öka produktivitet och samtidigt minska sjukskrivningar bör överväga att kombinera Lean filosofi med hälsofrämjande teori som strategi.

Rundabordssamtal

Jämställd arbetshälsa? Genus, arbetsorganisation och fysisk belastning inom detaljhandeln

Elin Johansson¹, Svend Erik Mathiassen¹, Malin Bolin² och Gunilla Olofsdotter²

¹Avdelningen för arbets- och folkhälsovetenskap, Högskolan i Gävle; ²Avdelningen för Samhällsvetenskap, Mittuniversitetet

Bakgrund

Det har länge varit känt att kvinnor har betydligt sämre arbetshälsa än män. En viktig orsak är att kvinnor och män till stor del befinner sig i olika branscher, men forskning tyder på att arbetshälsan är ojämnställd även inom t.ex. städbranschen, monteringsyrken och detaljhandel. Kvinnor och män i dessa yrken har ofta olika arbetsuppgifter och kvinnornas uppgifter är överlag mer enahanda och repetitiva än männens. Kvinnor tros också ha en högre biomekanisk belastning än män när de utför samma arbetsuppgift, möjligen därför att arbetsstationer och verktyg ofta anpassats utifrån mannen som norm. Könnssegregeringen på arbetsmarknaden och inom organisationer verkar alltså vara en viktig orsak till bristande jämställdhet i belastningsrelaterad arbetshälsa inom vissa yrken. Kunskapen om hur arbetsroller och arbetsvillkor påverkar belastningar hos kvinnor och män är i stora delar åldersdigen och inte anpassad till svenska förhållanden. Dessutom saknas studier av könsskillnader i fysisk belastning i relation till hur arbetet organiseras på enskilda arbetsplatser. Detaljhandeln är en lämplig bransch att studera då den sysselsätter män och kvinnor i någorlunda likartad omfattning och förekomsten av belastningsbesvär är hög. Dessutom har forskning visat att de arbetsuppgifter som förekommer i detaljhandeln har en stor spännvidd i fysisk belastning och att de olika arbetsuppgifterna är genuskodade, dvs ses som ”kvinnliga” eller ”manliga”.

Syfte

Att undersöka kvinnors och mäns arbetsuppgifter, arbetsbelastningar, arbetsvillkor och belastningsbesvär inom en organisation i detaljhandeln, och förklara organisatoriska orsaker till könsskillnader och -likheter. Syftet är också att ta reda på hur dessa förhållanden ändras över tid.

Metod

Två matvarubutiker inom samma koncern med vardera ca 50 anställda studeras. I varje butik samlas data in vid två tillfällen med ett års mellanrum. Kvantitativa och kvalitativa metoder används: Semi-strukturerade intervjuer med chefer för att kartlägga organisation och bemanning; enkät till de anställda med frågor om arbetssituation, muskuloskeletal besvär mm; fokusgruppsintervjuer med ett urval anställda för fördjupad insikt i arbetsroller, arbetsvillkor och arbetsmiljö; mätning av arbetsställningar, arbetsrörelser och puls på ca hälften av de anställda. Under mätperioden dokumenteras olika arbetsuppgifter i en dagbok och under en dag videofilmas den anställde under arbete. Datainsamling påbörjas i mars 2018 och preliminära resultat väntas tillgängliga under våren. Studien finansieras av Arbetsmiljöverket och Högskolan i Gävle.

Några 80-talisternas inställning till arbete

Birgit Lindgren Ödén

Avdelningen för humaniora, Högskolan i Gävle

Bakgrund

I avhandlingen *Från ung till vuxen i omställningens tid*, undersöker jag sex åttitalisters grundläggande värderingar under perioden 1999–2012 i ljuset av Ronald Ingleharts teori om den tysta revolutionen. Teorin grundas på ett antagande om en gradvis förändring av västvärldens värderingssystem i takt med generationsskiften. I de grundläggande värderingarna finns bl.a temat synen på arbetslivets villkor. I temat har jag undersökt respondenternas förutsättningar för ett inträde i arbetslivet med dess förändrade villkor. Den arbetsrättsliga förändringen i Sverige påverkar i hög grad mina respondenter och klyftan mellan de som har och de som inte har arbete och med allt som följer med en tryggad inkomst, vidgas. Den som har rätt utbildning vid rätt tillfälle kan få sin utkomst säkrad medan den som inte lyckats med detta kan hamna utanför. Konsekvenser som börjar synas är att lojaliteten mellan arbetstagare och arbetsgivare mattas av och en kultur av ömsesidig likgiltighet smyger sig sakta in i arbetslivet. Ungdomsstyrelsens undersökningar visar också att yngre i ökande grad har en instrumentell inställning till arbete.

Metod

Med återkommande intervjuer under åren 1999 - 2012 har jag undersökt om respondenternas inställning till arbetslivet förändrats över tid. För att kategorisera synen på arbete har jag utifrån Ingleharts kategorier materialism, -både och, och postmaterialism använt Goldthorpes m.fl klassificering instrumentell, byråkratisk och solidarisk inställning och Theanderssons indelning instrumentell – icke instrumentell inställning.

Resultat

Respondenternas inställning till arbete är i stort sett oförändrad mellan åren 1999 - 2012. Två av dem (man och kvinna) är materialister och är etablerade på arbetsmarknaden som löntagare/arbetstagare. De har goda inkomster jämfört med övriga arbetstagare i samma åldersgrupp och kön. En annan respondent (kvinna) som också enligt teorin är materialist har svårt att finna vägar in i yrkeslivet och flyttas runt i olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Hon kan, enligt utvecklingskonomen Guy Standings definition, tillhöra den växande skaran av yngre groaners, dvs den grupp inom det så kallade prekariatet som inte lyckas att, i konkurrens med andra ta sig in på arbetsmarknaden. En annan respondent (kvinna) som inte kan kategoriseras som endera materialist/postmaterialist (både och) varvar anställning, studier, entreprenörskap och mammaledighet. En respondent (kvinna) är postmaterialist och gör medvetna val i riktning mot livskvalitet och självförverkligande, hon väljer bort arbeten som inte ger arbetstillfredsställelse. Den sista respondenten (man) är också postmaterialist och har inte arbetslinjen som norm. Via ett antal olika praktikplatser har det egna politiska intresset utmynnat i möjlighet att påverka var han hamnar.

Inglehart beskriver värderingsförändringar utgående från ett samhälles ekonomiska utveckling och sociala och kulturella system. Från 1990-talet sker en förändring i Sverige då ökande ekonomiska klyftor börjar uppmärksammas. Den svenska välfärden börjar krackelera och skapar olika villkor för individer. Hur denna förändring kommer att påverka olika individers möjligheter för etablering i arbetslivet är ett uppslag för vidare forskning.

Industrielevers yrkesidentitet och lärande

Lisa Ferm

Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings Universitet

Gymnasiala yrkesutbildningar är tänkta att svara upp mot behovet av arbetskraft inom olika sektorer och samtidigt fungera som lösningar på politiska problem gällande ungdomsarbetslöshet och avhopp. Yrkesutbildningar har generellt sett lägre status än högskoleförberedande sådana och just det industritekniska programmet är särskilt drabbat då det kännetecknas av sina låga intagningspoäng och av att attrahera elever som är omotiverade till studier. Samtidigt som denna låga status präglar programmet är stora delar av industribranschen i stort behov av kompetent arbetskraft.

Det finns ett växande forskningsintresse för yrkesutbildning men arbetsplatsen som lärandemiljö inom yrkesutbildningen är fortfarande ett relativt outforskat område, särskilt när det gäller fokus på elevernas egna upplevelser. Mitt avhandlingsprojekt behandlar just industrielevers lärande och utvecklande av en yrkesidentitet, med särskilt intresse för det arbetsplatsförlagda lärandet. Kvalitativa semistrukturerade intervjuer har genomförts med elever på industriprogram, vilka ligger till grund för detta projekt. Hittills har en artikel publicerats inom projektet, den har haft fokus på elevers strategier för att lära sig en yrkesidentitet som industriarbetare, en andra artikel är under pågående arbete, den behandlar elevernas syn på sin yrkesmässiga framtid kopplade till deras personliga lärbanor.

Elevernas strategier för att lära sig sina yrkesidentiteter präglas till stor del av de sociala aspekterna på arbetsplatsen, exempelvis när det gäller att visa sig kompetent och ansvarstagande i gruppen för att vinna acceptans, att behärska den rådande jargongen bland kollegorna och att finna informella förebilder. Strategierna som upptäckts handlar om att:

- Ta eget ansvar
- Ställa frågor
- Söka efter acceptans och förebilder i arbetsgemenskapen
- Positionera sig själv som en resurs
- Förstå och använda jargong

Elevernas lärbanor och tankar om sin framtid inom yrkeslivet berör aspekter av synen på arbetet som har att göra med status, karaktär och intresse av helhetsförståelse. Familjebakgrund kopplat till habitusbegreppet blir framträdande i förståelsen av elevernas upplevelser. Allmänt kan konstateras att sociala aspekter av lärandet framträder som centrala i industrielevernas lärande av en ny yrkesidentitet.

Att förebygga våld i skolan – en jämförelse mellan säkerhetsarbete i svenska och amerikanska skolor

Sofia Wikman

Akademien för Hälsa och Arbetsliv, Högskolan i Gävle

Projektet syftar till att öka kunskapen om hur man kan förebygga hot och våld i skolmiljöer i Sverige och USA. Forskningsfrågorna inriktar sig på hur skolor *skapar kunskap* om hur hot och våld kan förebyggas. En jämförelse görs mellan USA med relativt mycket grovt våld och Sverige med relativt lite lindrigt våld i skolorna.

Syfte

- Hur skapas kunskap i skolor om hur de kan förebygga hot och våld mot elever och personal?
- Hur kan resiliens- och säkerhetsforskningen bidra till för att våld i skolan kan förebyggas?
- Vilka strategier och policydokument följer skolor vid hot och våldssituationer? Finns det svårigheter i implementeringen av dessa strategier och policydokument?
- Vilka situationer bedöms som våld och hot?

Metod

För att undersöka hur kunskap skapas i säkerhetsarbetet mot hot och våld i skolor har vi genomfört intervjuer med rektorer/skyddsombud tre skolor i USA respektive Sverige. Vi använder två perspektiv hämtade från fältet ”resilience-engineering” för att analysera hur säkerhetsarbetet implementeras.

Resultat

Projektet kommer att bidra till att utveckla förståelsen för bättre risk- och sårbarhetsanalyser i skolan. Avsikten med att fokusera på säkerhetsforskning är att lättare kunna förutse, förebygga och hantera risker i skolan. En ökad kunskap och medvetenhet om de risker som finns i skolan kan påverka hur olika handlingar värderas och vilka åtgärder kan sättas in preventivt. Denna kunskap kan också ha betydelse för tolerans och anmälningsbenägenhet. Att hitta metoder att förebygga våld och hot och på så sätt minska skador och kanske till och med rädda liv är angeläget. Skolans resurser ska heller inte i onödan användas till åtgärder som är kostsamma och samtidigt inte har någon effekt eller är kontraproduktiva.

Att arbeta på distans – möjligheter och konsekvenser för universitetslärare

Linda Richardsson¹, Birgitta Wiitavaara¹, Marina Heiden¹ och Eva Boman²

¹*Avdelningen för arbets- och folkhälsovetenskap, Akademin för hälsa och arbetsliv, Högskolan i Gävle,* ²*Avdelningen för socialt arbete och psykologi, Akademin för hälsa och arbetsliv, Högskolan i Gävle*

Bakgrund

Universitets- och högskoleväsendet har under de senaste årtiondena genomgått stora förändringar. Den teknologiska utvecklingen och ökade konkurrensen nationellt och internationellt har lett till högre krav på effektivitet, produktivitet och tillgänglighet av personal oavsett vart de befinner sig. Arbetsituationen inom universitet- och högskoleväsendet har på detta sätt blivit mer krävande. Universitetslärare är en yrkesgrupp som i allt större utsträckning har möjlighet att arbeta på distans, och nyttjar den möjligheten regelbundet både inom och utanför ordinarie arbetstid. Trots detta är det få studier som undersökt hur undervisande och forskande personal inom högskolesektorn upplever och påverkas av distansarbete.

Syfte

Att undersöka hur distansarbete praktiseras av, och påverkar universitetslärare, samt att undersöka första linjens chefers upplevelser av att leda en personalgrupp som i varierande omfattning arbetar på distans.

Metod

Projektet innehåller fyra delstudier. Delstudie I består av en web-baserad enkätundersökning av hälsa, stress, återhämtning, balans mellan arbete och privatliv, arbetsmotivation, och förekomst av distansarbete bland universitetslärare vid svenska högskolor och universitet. Datainsamlingen pågår och förväntas vara avslutad i slutet av VT-18. I delstudie II kommer universitetslärare att följas under en arbetsvecka med mätningar av rörelsemönster, hjärtfrekvens och stresshormon. Mätningarna kommer att förläggas till en vecka då läraren arbetar minst en dag på ordinarie arbetsplats och minst en dag på annan plats, så att jämförelser av exponering kan göras inom person. Datainsamling för delprojekt III genomförs genom semistrukturerade intervjuer med universitetslärare för att undersöka deras upplevelser av att arbeta på, respektive utanför, ordinarie arbetsplats och vad som motiverar dem att arbeta på distans. I delprojekt IV undersöks upplevelser av att leda en personalgrupp som i varierande omfattning arbetar på distans, genom semistrukturerade intervjuer med universitetsanställda med en första linjens chefsposition.

Resultat

Projektet förväntas bidra med fördjupad kunskap om hur distansarbete inom universitets- och högskolesektorn relaterar till olika aspekter av hälsa och välbefinnande bland universitetslärare, och vilka effekter det får för individen att ta med sig arbetet från den ordinarie arbetsplatsen. Projektet förväntas även generera kunskap om hur universitetsanställda med en personalledande funktion upplever att leda anställda som arbetar på distans. Denna kunskap kommer att bidra till utvecklandet av rekommendationer för en hållbar arbetsmiljö, i lärarkåren och hos universitetsanställda med en personalledande funktion.

Ark – modell för att systematiskt arbeta med hållbart arbetsliv inom universitet och högskola (UoH)

Monica Eriksson¹, Pia Alsén¹, Liselott Lycke², Ingrid Tano², Gunnar Aronsson³

¹Institutionen för hälsovetenskap, Högskolan Väst; ²Institutionen för ingenjörsvetenskap, Högskolan Väst; ³Psykologiska institutionen, Stockholms universitet

Bakgrund

Hållbart arbetsliv är idag ledord för arbetslivets förändrade villkor. Inom UoH i Sverige fanns i slutet av 2017 omkring 75 000 anställda varav ca 35 000 inom forskning och undervisning (UKÄ, 2017). Det är en sektor med stor betydelse för samhällsutvecklingen i Sverige. Arbetsmiljön inom sektorn ställer särskilda krav på personalen. Förvånansvärt få studier har gjorts i Sverige om arbetsmiljön för personal inom UoH. Med förebild från Norge implementeras nu för första gången i Sverige en forskningsbaserad (krav-resursmodellen) och sektorsspecifik ny modell för att systematiskt arbeta med arbetsmiljön, den s.k. Ark-modellen (arbetsmiljö- och klimaundersökelse, se figur) vid Högskolan Väst. Arbetsmiljöverkets föreskrift 2015:4 betonar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, vilket väl tillgodoses i denna modell.

Syfte

Att systematiskt och långsiktigt arbeta med arbetsmiljön ur ett främjande, förebyggande och rehabiliterande perspektiv på såväl individ- som organisatorisk nivå för att utveckla förhållanden som bidrar till ett hållbart arbetsliv.

Metod

Genom KIWEST (Knowledge Intensive Work Environment Survey Target) kartläggs arbetsmiljön utifrån 28 olika dimensioner. Kategorier som belyses är t.ex. sociala, uppgiftsbaserade och organisatoriska resurser samt jobbkrav och tillhörighet till jobbet. Organisatoriska förhållanden mäts med FaktaARK 1 medan genomförda insatser mäts med FaktaARK 2.

Resultat

KIWEST sändes till all personal med 20 % anställning eller mer. Utav 539 tillfrågade personer svarade 376, vilket ger en svarsfrekvens på 69,8 %. Resultatet visar att specifikt för sektorn är upplevelsen av tidspress samtidigt som arbetet upplevs som meningsfullt och viktigt. Nu följer analyser, planering, genomförande och utvärdering av insatser på olika nivåer inom högskolan. KIWEST-formuläret sänds till personalen med 3-års intervall. I förbättringsarbetet ingår även att granska och utvärdera genomförandet, därvid ingår även metodutveckling. Förbättringsarbetet sätts in i ett större organisatoriskt perspektiv och är en naturlig del i kvalitetssäkringsprocessen och ledningssystemet. ARK-processen förväntas bidra till teoriutveckling av krav- och resursmodellen samt öka kunskapen om arbetsmiljön inom UoH.

Vocational rehabilitation performed with multidisciplinary assessments and acceptance and commitment therapy to promote return to work and increased employability: a Swedish randomized controlled trial

Erik Berglund, Ingrid Anderzén, Åsa Andersén, Lars Carlsson, Catharina Gustavsson, Thorne Wallman and Per Lytsy

Department of Public Health and Caring Sciences, Uppsala University, Uppsala, Sweden

Objectives

This study evaluates the effects of two vocational rehabilitation programmes as compared to a control on return-to-work (RTW) or increased employability in patients on long-term sick leave due to mental illness and/or chronic pain.

Methods

In this randomized controlled study, 427 women and men were allocated to either (1) multidisciplinary team management, i.e. multidisciplinary assessments and individual rehabilitation management, or (2) acceptance and commitment therapy (ACT), or (3) control. A positive outcome was defined as RTW or increased employability. The outcome was considered negative if the (part-time) wage was reduced or ceased, or if there was an indication of decreased employability. The outcome was measured one year after entry in the project and analysed using binary and multinomial logistic regressions.

Results

Participants in the multidisciplinary team group reported having RTW OR 3.31 (95% CI 1.39-7.87) compared to the control group in adjusted models. Participants in the ACT group reported having increased employability OR 3.22 (95% CI 1.13-9.15) compared to the control group in adjusted models.

Conclusion

This study of vocational rehabilitation in men and women on long-term sick leave due to mental illness and/or chronic pain showed that multidisciplinary team assessments and individually adapted rehabilitation interventions increased RTW and employability. Sole ACT intervention increased employability.

IT-skyddsronder i teori och praktik. Preliminära resultat från en kvalitativ studie

Gerolf Nauwerck

Institutionen för informationsteknologi, Uppsala universitet

Arbetslivets digitalisering – den digitala transformationen – är tveeggad. Fördelarna är väl kända men det finns också en baksida. Denna behöver hanteras för att begränsa negativa konsekvenser på såväl arbetsmiljö som produktivitet. Teorier som teknostress, informationsergonomi och organisatorisk användbarhet belyser problematiken men lösningar är svårare att peka på.

En praktik som växt fram för att möta problemen på arbetsplatser är IT-skyddsronder (och det angränsande begreppet IT-rond). Gemensamt för dessa är att de syftar till att lokalt på arbetsplatsen identifiera IT-relaterade problem och föreslå konkreta åtgärder till förbättringar. IT-skyddsronden kan därmed förstås som en konkret lösning på problem som kan vara svåra att hantera ur ett strategiskt perspektiv. Det finns ett pågående samarbete mellan fackförbund, KTH och arbetsgivarorganisationer för utveckling av formerna för IT-skyddsronder. Aktuell statistik från Vision pekar på en allt större tillämpning av IT-skyddsronder men samtidigt är lite känt om hur de fungerar i praktiken. IT-skyddsronderna kan också sägas vara väldigt beroende av den nationella kontexten men kan behöva relateras till internationell teori och praktik för att utvecklas.

Den aktuella studien syftar till att förstå existerande praktik – framgångsfaktorer och svårigheter – samt till att sätta denna praktik i ett vidare teoretiskt sammanhang. Studien är en del av ett pågående avhandlingsarbete med fokus på fenomenet digital arbetsmiljö i allmänhet och möjligheterna att stärka användarnas inflytande i synnerhet.

Metoden för att belysa IT-skyddsronder är en kvalitativ studie där aktörer på olika nivåer intervjuas om sina erfarenheter kring IT-skyddsronder. Mer specifikt är det en triangulering av erfarenheter från centrala aktörer (primärt fackföreningar), lokala aktörer som tillämpat IT-skyddsronder och en fallstudie där olika parter med olika infallsvinklar och intressen får komma till tals.

Då studien är pågående finns i skrivande stund inga resultat att redovisa men förhoppningen är att det ska finnas preliminära resultat inom kort. Syftet med deltagandet i FALF är fördjupa empiriska frågeställningar men också att diskutera fenomenet kan kopplas till internationell forskning. De konkreta resultaten från studien bör kunna utgöra stöd i arbetet med att utveckla IT-skyddsronder som praktik och identifiera möjliga områden för fortsatt forskning.

Ett hållbart arbetsliv: Arbetsgivares rättsliga ansvar och faktiska åtgärder för förebyggande av ohälsa och rehabilitering

Johan Holm¹, Anita Petterson-Strömbäck², Örjan Edström¹, Ruth Mannelqvist¹,
¹Juridiska institutionen, Umeå universitet: ²Institutionen för psykologi, Umeå universitet

Bakgrund

Under senare år har problemen med hög sjukfrånvaro alltmer uppmärksammats. Sjukfrånvaron är dock olika hög i olika branscher och yrken. En faktor som lyfts fram som betydelsefull är arbetsgivarens arbete med arbetsmiljön. Detta gör det angeläget att undersöka arbetsgivarens arbetsmiljöansvar och hur detta ansvar tar sig uttryck i praktiken.

Syfte

I studien, som är ett Forte-finansierat projekt som löper över 3 år (påbörjat år 2017), studeras frågan om arbetsgivarens arbetsmiljöansvar ur rättsvetenskaplig och samhällsvetenskaplig synvinkel. Syftet med studien är att analysera, problematisera och jämföra rättsliga förutsättningar, ansvar och krav som åvilar arbetsgivaren med de faktiska åtgärder som företas för att genom hälsofrämjande insatser förebygga ohälsa och genomföra rehabilitering. Även frågan om det rättsliga ansvaret och de faktiska åtgärderna skiljer sig mellan kvinnligt respektive manligt genusmärka branscher studeras.

Metod

Studien genomförs med hjälp av metoder från både rättsvetenskap och samhällsvetenskap, genom systematiseringar och fördjupade analyser av den sammantagna regleringen som kan påverka, leda till eller har som målsättning att uppnå det goda arbetslivet. Arbetsgivarens rättsliga ansvar bestäms i en studie av gällande rätt. I rättsvetenskapen är fastställande av gällande rätt utifrån ett visst förutbestämt källmaterial centralt. Genom en textanalytisk metod går det att fastlägga juridikens innebörd baserat på en hierarki mellan källorna till rätten. Lagen är en central rättskälla, men utöver den finns även andra källor till rätten, som används som underlag och argument när rättens innehåll och innebörd tyds och tolkas. Dessa rättskällor utgörs exempelvis av propositioner, utredningar, vägledande domar, myndighetsföreskrifter, internationella överenskommelser, rättsvetenskaplig litteratur och kollektivavtal.

Arbetsgivarens uppfattning och praktiska tillämpning av det rättsliga ansvaret för att förebygga ohälsa och rehabilitera studeras genom dokumentanalyser av policydokument (såsom arbetsmiljö-, rehabiliterings- och kompetensutvecklingsplaner), delegationsordningar och rehabiliteringsärenden i de studerade verksamheterna, samt genom intervjuer med arbetsgivare och arbetstagarombud i såväl offentlig och privat verksamhet samt företagshälsovård.

Resultat

Studien är nyligen påbörjad och endast mycket preliminära resultat kan anges. Ett sådant resultat är att regleringen av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar innehåller fler tydliga, tvingande regler med sanktioner kopplade till reglerna inom manligt genusmärkta branscher än inom kvinnligt genusmärkta branscher. Vidare kan samspelet mellan de olika rättsregler som reglerar arbetsgivarens arbetsmiljöansvar beskrivas som problematiskt, då de olika rättsreglerna innehåller motverkande syften och funktionssätt. Den rättsliga

Bord 3: Yrkesrehabilitering - prevention

regleringen kan också i vissa delar anses baseras på en föråldrad syn på arbetslivet och stereotypa bilder av arbetstagare, där liten hänsyn tas till ett förändrat arbetsliv. Det arbetsmiljörättsliga systemet är helt enkelt inte konstruerat för att ta hand om nya arbetsmiljörisker såsom psykosocial problematik. Detta kan leda till att försök att reglera dessa frågor med samma medel som tidigare har använts för att reglera fysisk arbetsmiljö riskerar att bli verkningslösa.

Drömmen om Bygghälsan

Maria Johansson

Människa och teknik, Luleå tekniska universitet

”...på Bygghälsans tid hade man kunskap om branschen, man visste vilka åtgärder man skulle sätta in och hur man skulle möta olika problem och sådär, och man hade väldigt kunnig personal...”

”Den tiden skulle behöva komma tillbaka // jag tycker det fungerade väldigt väldigt bra.”

I en intervjustudie om företagshälsovård i byggbranschen beskrivs den nedlagda Bygghälsan väldigt positivt jämfört med hur dagens Företagshälsovård beskrivs. Varför var det så bra då?

Bygghälsan inrättades genom en överenskommelse mellan SAF, LO och PTK och var byggbranschens egen företagshälsa mellan 1968-1992 och (Bygghälsan, 1987). Dess uppgift var att medverka till skapandet av hälsosamma arbetsförhållanden samt identifiera samband mellan ohälsa och arbetsmiljö (Bygghälsans broschyr, 1989). Aktiviteterna inom Bygghälsan finansierades dels genom avgifter baserade på de anställdas arbetade timmar per år vilka betalades av företagen samt genom bidrag från staten och en viss del forskningsmedel (Bygghälsan, 1987). Bygghälsan hade en uppsökande verksamhet, med bussar, där byggarbetare erbjöds hälsoundersökningar med jämna mellanrum. Den medicinska personalen var experter på de påfrestningar och risker som fanns på en byggarbetsplats samt dess relation till olika ohälsotillstånd (Bygghälsan, 1987; Englund och Engholm, 2009).

Dagens Företagshälsor är marknadsorienterade och konkurrerar med varandra. Många av hälsorna riktar sig till ett flertal branscher och utvecklar generell kompetens om arbetsmiljöförhållanden inom dessa. Samarbetet med facket och skyddsombuden har minskat medan kontakt med ledningen och fokus på organisationen istället för på individen ökat (Johansson et al., 2004). Företagshälsorna arbetar för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt för att främja och utveckla hälsa. I likhet med Bygghälsan beskrivs den breda samlade kompetensen där olika professioner bidrar till en helhetssyn inom arbetsmiljöområdet som styrkan med Företagshälsovård (Kindenberg, 2004).

De positiva aspekterna som intervjupersonerna främst lyfter i samband med Bygghälsan var deras höga kompetens gällande de specifika arbetsförhållanden som fanns i byggbranschen, långsiktigheten i deras arbete och den samlade kompetensen med olika professioner (vilket även beskrivs som en positiv aspekt med dagens Företagshälsovård). En av skillnaderna som nämns är att Bygghälsan fokuserade på individuella exponeringar och personlig skyddsutrustning medan det numera fokuseras på gruppnivå med fokus på säkerhet och beteende. Kunskapsnivån beskrevs även vara lägre när det gällde fysiska arbetsmiljöfaktorer som exempelvis vibrationer och buller jämfört med idag, vilket innebar att Bygghälsan hade en unik kompetens. Det kan tolkas som att Bygghälsan fyllde ett behov med den unika kompetensen men att

Hann du äta?

En enkät och intervjustudie av arbetsmåltidens förutsättningar och betydelse för hälsa och välbefinnande vid skift- och schemalagt arbete med nattarbete

Maria Lennernäs Wiklund¹, Gunvor Gard², Per Lindberg¹, Niclas Olofsson³, Anitha Risberg⁴, Maria Sjölund¹, Mikaela Willmer¹

¹ Akademin för Hälsa och Arbetsliv, Högskolan i Gävle ² Hälsovetenskaper, Medicinska fakulteten Lunds Universitet ³ Region Västernorrland FoU ⁴ Institutionen för Hälsovetenskap, Luleå Tekniska Universitet

Bakgrund

Ohälsosamma matvanor och stress bidrar till sjukskrivningar och nedsatt arbetsförmåga genom övervikt, hjärtkärlsjukdom, diabetes typ 2 och psykisk ohälsa. Slimmade organisationer och flexibla arbetstider begränsar möjligheten att äta hälsosamt i samband med arbete. Särskilt utsatt är personal med skift- och schemalagt arbete. Att inte kunna påverka när man äter under arbetspasset kan öka stress och irritation, med risk för sänkt prestations- och koncentrationsförmåga. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) syftar till att främja en god arbetsmiljö och förebygga ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Det finns ingen lagstiftning angående matrastens längd eller utformningen av matrum. Arbetsgivaren har rätt att byta ut raster mot måltidsuppehåll, det senare innebär måltid om arbetsituationen medger det. Personal med ständigt larmberedskap kan arbeta en hel natt utan möjlighet att äta. Detta är tveksamt med hänsyn till hälsa, säkerhet och arbetsförmåga.

Syfte

Studiens syfte är 1) att få en bättre förståelse av de faktorer som påverkar möjligheten och formerna för att äta i samband med natt- och skiftarbete och de val anställda gör utifrån de förutsättningar som finns 2) att öka förståelsen av hur arbetsmåltiden påverkas av organisatoriska och psykosociala förhållanden, och måltidens betydelse för återhämtning, välbefinnande och hälsa.

Frågeställningar

Hur gestaltas arbetsmåltider för personal med skift- och schemalagt arbete? Vilka strategier och handlingsutrymmen har personalen för att planera sina arbetsmåltider? Vi kommer särskilt att uppmärksamma vad personalen äter, under vilka omständigheter de äter samt vilken betydelse måltiden har för välbefinnande och gemenskap.

Urval och metod

Enkät riktas till anställda med dag-, skift- och schemalagt arbete inom industri och hemtjänst. Intervjuer genomförs med chefer inom dessa verksamheter.

Resultat

Studien startar våren 2018 med inledande intervjuer och test av enkät till målgrupper efter arbetsplatsbesök. Under konferensen kommer vi att kortfattat sammanfatta den forskning som finns inom ramen för våra frågeställningar samt att redovisa resultat från några intervjuer med chefer.

Genom vårt deltagande vill vi bidra till att sätta arbetsmåltiden på agendan inom arbetsmiljöforskning och diskutera med andra forskare hur de ser på arbetsmåltiden ur ett arbetsmiljöperspektiv.

Kultur på arbetet – En studie om upplevelser och effekter av kulturaktiviteter i arbetet ur ett medarbetarperspektiv

Lasse Magnell och **Camilla Kylin**

Karlstads universitet

Andelen individer som drabbas av psykisk ohälsa och stressrelaterad sjukdom har under de senaste decennierna ökat. Många av problemen härrör från arbetslivsvillkor, den sociala arbetsmiljön och brist på återhämtning. Återhämtning kan nås antingen när individerna upplever att de är frånkopplade från och har distans till kraven, men kan även nås via positiv distraktion såsom tex via kulturupplevelser. Ytterligare ett centralt område inom arbetsmiljöforskningen är socialt stöd som handlar om vikten av att uppleva stöd från kollegor, chefer och övriga närstående för individers förmåga att hantera en hög arbetsbelastning och stress. Ju mer stressfylld arbetssituationen är desto mer riskerar arbetsmiljön och det sociala stödet mellan kollegor att påverkas negativt. Då kulturella aktiviteter upplevs eller genomförs tillsammans i grupp torde de kunna bidra till upplevelser av gemenskap, sammanhållning och en form av socialt stöd (Kultur för hälsa, Folkhälsoinstitutet 2005). När det gäller kultur och hälsa kopplat till arbetslivet finns endast ett fåtal studier, varav en visade positiva effekter (Harzell och Theorell, 2009). Ytterligare studier behövs om processer och strategier för att skapa återhämtning, samt hur man främjar socialt stöd och en god arbetsmiljö. Frågan är således om kulturinslag under arbetet kan vara strategier för ett hållbart arbetsliv och livsmiljö?

Syftet med föreliggande studie var att undersöka upplevelser och erfarenheter av kulturaktiviteter ur ett medarbetarperspektiv inom två större organisationer, samt belysa effekter av kultur för individen och organisationen. Studien genomfördes inom en statlig myndighet (universitet) och ett industriföretag och intervjupersonerna rekryterades via ett tillgänglighetsurval. Som inklusionskriterier gällde att man ska vara yrkesverksam inom den aktuella organisationen samt att ha tagit del av någon typ kulturaktivitet med konstnärligt innehåll, exempelvis sång, musik, dans, teater, eller konst etc. som organiserats av arbetsplatsen under det senaste halvåret. Sammanlagt deltog 10 personer i denna kvalitativa intervjustudie, varav sju var kvinnor och tre var män. Resultatet visar dels sociala effekter såsom känslan av samhörighet och trivsel, samt god arbetsmiljö och välbefinnande kopplade till att delta i kulturaktiviteter tillsammans med sina arbetskamrater. Vidare beskrivs effekter genererade mer direkt av själva innehållet i kulturaktiviteter, med betoning på konstnärliga uttrycksformer, som fördjupade tankar och reflektioner, avslappning, kreativitet och ett innovativt klimat. Utifrån både sociala och innehållsmässiga upplevelser och erfarenheter av kultur uppstår olika former av samtal, kommunikation, relationer och samarbeten på arbetsplatsen som kan utgöra en central del i de värdeskapande processer som genereras av kultur kopplat till arbetet både för den enskilde individen och organisationen som helhet. Resultatet visar också att tid upplevs vara en avgörande faktor för hur kulturaktiviteter förmedlas och når ut till den enskilde medarbetaren inom organisationen.

En intervention om peer learning som riktar sig mot nyutexaminerade sjuksköterskor⁵

Ylva Pålsson^{1,2}, Maria Engström^{1,2}, Christine Leo Swenne^{2,3}, Gunilla Mårtensson^{1,2}

¹ Avdelningen för hälso- och vårdvetenskap, Högskolan i Gävle; ² Institutionen för folkhälso- och vårdvetenskap, Uppsala universitet; ³ Institutionen för kirurgiska vetenskaper, Uppsala universitet

Bakgrund

Studier har visat att nyutexaminerade sjuksköterskor som träffas, socialiseras och delar erfarenheter med varandra stödjer varandra i att hantera stress. Peer learning är en lärandestrategi där personer i liknande situation lär av och med varandra genom inter-aktion. Studier där nyutexaminerade sjuksköterskor använder peer learning i sin introduktion har inte hittats. När en ny intervention ska implementeras rekommenderar Medical Research Council att genomförbarhetsstudier genomförs för att minimera problem inför framtida större utvärderingsstudier.

Syfte

Att beskriva genomförbarheten av en intervention rörande peer learning som riktar sig mot nyutexaminerade sjuksköterskor. Genomförbarheten testades beträffande samstämmighet mellan den teoretiska beskrivningen av peer learning och empiriska fynd i den nya kontexten samt följsamhet och acceptans till interventionen.

Metod

Data samlades in från tio nyutexaminerade sjuksköterskor (fem par) från januari till mars 2015 genom upprepade semi-strukturerade intervjuer samt checklista för att se följsamheten till interventionen. Interventionens huvuddelar innefattade att ett par nyutexaminerade sjuksköterskor arbetade samma skift och hade ett gemensamt ansvar för en grupp patienter under tre veckor. Vidare innefattade interventionen att paret under tre månaders tid hade reflektion tillsammans.

Resultat

Den deduktiva dataanalysen visade att den teoretiska beskrivningen gällande peer learning och de empiriska fynden i de nyutexaminerade sjuksköterskornas intervjuer var samstämmiga. Guidad av teoretisk beskrivning av peer learning kodades de transkriberade intervjuerna in i fyra kategorier: (1) arbeta med andra – definierad som att paret delade upplevelser och känslor med varandra; (2) diskutera och kritiskt reflektera över uppfattningar – definierad som att paret lärde av och med varandra genom att dela och diskutera sina uppfattningar; (3) hantera sitt lärande – definierad som att lära genom att dela kunskap och kompetens med varandra; (4) bedöma sig själv och kamraten – definierad som att paret gav och fick återkoppling samt bekräftelse på varandras arbete.

I resultatet om följsamhet och acceptans till interventionen användes data från checklistor samt beskrivningar av följsamhet och acceptans från intervjuerna. Under interventionens tre första veckor beskrev alla fem paren att de hade delat ansvar för en grupp patienter, vissa nyutexaminerade sjuksköterskor delade upp så de hade ett större ansvar för några patienter var medans andra delade sysslor. På grund av sjukdom arbetade de inte alla

⁵ Pålsson Y, Engström M, Leo Swenne C, Mårtensson G. A peer learning intervention targeting newly graduated nurses: A feasibility study with a descriptive design based on the Medical Research Council framework. *J Adv Nurs*. 2017;00:1–12. <https://doi.org/10.1111/jan.13513>

Bord 4: Främjande arbetsplats

arbetsskift tillsammans. De tre första veckorna hade paren daglig reflektion, därefter tog paren sällan sig tid att reflektera tillsammans. Sammanfattningsvis kan sägas att interventionen gällande peer learning verkar genomförbar i den nya kontexten. Lärdomar som drogs angående studiens följsamhet och acceptans kommer att användas i framtida större studier.

SKA – en modell för systematiskt kompetensutvecklingsarbete

Anette Andersson

Unionen

Det svenska arbetslivet befinner sig i en digital transformation, där yrken försvinner och nya yrken uppstår. Förändrade kompetensbehov, och kompetensbrist, följer av den här utvecklingen. Arbetsgivare larmar om att det saknas kompetens, med konsekvensen att företagets tillväxt och konkurrenskraft hämmas.

Trots detta omfattande och välkända problem finns det stora brister i tjänstemäns möjligheter att kompetensutveckla sig systematiskt inom ramen för sin anställning. Fyra av tio tjänstemän genomförde ingen kompetensutveckling alls de senaste tolv månaderna, och av de som kompetensutvecklade sig saknade fyra av tio en plan för insatserna. Det visar Unionens senaste kompetensutvecklingsundersökning.

Brister i strategi och systematik för kompetensutveckling medför en risk att insatser genomförs ad hoc, med en möjlig följd att insatserna varken kommer den enskilde eller verksamheten till nytta.

Trots att det finns många modeller för kompetensutveckling, är det få (eller ingen?) av dessa som knyter ihop hela processen från början till nästa varv och som säkrar att påverkande faktorer, som exempelvis arbetsorganisation och storlek på företaget, anpassas inom ramen för systematiken.

Kompetensutveckling är komplext, och kan upplevas som svårt av både arbetsgivare och arbetstagare. För att möta de här svårigheterna ser Unionen ett behov av systematik för kompetensutveckling. Därför arbetar förbundet med att ta fram en modell för systematiskt kompetensutvecklingsarbete (SKA).

Syftet med den här presentationen är att beskriva en modell för Systematiskt KompetensutvecklingsArbete (SKA).

SKA-modellen är ett pussel av ramverket för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), empirisk och teoretisk forskning om arbetsplatsnära kompetensutveckling, samt beprövade workshopshandledningarna som tagits fram av Trygghetsrådet TRS.

Metod

Arbetet har grundats i ett internt undersöknings- och förankringsarbete parallellt med utvecklingen av själva modellen. Konkret har processen gått till på följande sätt:

En remiss har skickats ut till forskare och till Unionens regioner. Ansvariga för SKA-arbetet har genomfört interna och externa seminarier, med förtroendevalda, anställda, arbetsgivare, andra fackförbund, forskare samt med representanter för arbetsgivarorganisationer. Synpunkter och inspel har sammanställts och bidragit till att utveckla modellen. Unionen har också tagit fram en manual (levande dokument), som beskriver arbetets bakgrund, forskning, modellen och praktiska handledningarna.

Förväntat resultat

Det här är ett omfattande, pågående och långsiktigt arbete. Under 2018 ska pilotstudier genomföras, material och utbildningar utformas och modellen utvecklas. Ambitionen är

Bord 4: Främjande arbetsplats

också att etablera samverkansarenor med arbetsgivarparter, med andra fackförbund samt med övriga berörda aktörer, som forskare och politiker. Långsiktigt är ambitionen att förbättra förutsättningarna för systematisk verksamhets-integrerad kompetensutveckling i det svenska arbetslivet.

Organisering för hållbar utveckling

Håkan Nilsson

Industriell ekonomi, organisation och ledarskap: KTH

Bakgrund

Min studie befinner sig i fältet för organisatorisk utveckling, hur arbetsplatser kan organiseras och ledas för att uppnå goda resultat. Studien utmanar det nu för tiden vanliga arbetssättet implementering av, för andra, framgångsrika lösningar genom att uppvisa fördelar med att använda sig av den interna upparbetade kompetensen. En organisationsmodell som möjliggör tillvaratagandet av de lokala erfarenheterna bildar en plattform för utvecklingsarbetet hos den studerade arbetsplatsen. Andra organisationers framgångar ses här mer som inspiration och nytänkande men som odiskutabla sanningar som endast behöver kopieras och implementeras.

Syfte

Syftet med studien är att öka förståelsen för hur arvet från Taylorismen fortfarande påverkar moderna arbetsplatser, med lågt engagemang och avsaknad av arbetsglädje och hur en sådan arbetsplats kan ledas mot ett ökat ansvarstagande bland arbetsplatsens medlemmar och ett ökat fokus på den gemensamma arbetsuppgiften.

Metod

Studiens genomförande bygger på en övertygelse om att social kunskap med fördel skapas tillsammans vilket lett fram till att mitt förhållningssätt under studien är aktions-forskning. Under ett år deltog jag på en avdelning där en utveckling skett från att vara i det närmaste dysfunktionell med frånvarotal runt 20% och ett väl inarbetat infor-mellt system där den kollektiva strävan var att göra så lite som möjligt och ändå erhålla full lön till att bli en högpresterande arbetsplats där operatörsgrupperna uppvisade totalt ägarskap för den gemensamma uppgiften. Min roll som aktionsforskare var dubbel, dels att genom intervjuer försöka förstå hur avdelningens historia och vad de arbetat med som möjliggjort utvecklingen, dels att fungera som förändringsagent med reflektion som verktyg; ett utmärkt sätt att som forskare bidra till ett inkluderande och hållbart arbetsliv.

Resultat

Studien är i pågående och befinner sig i analyseringsfasen som spänner över flera nivåer och flera discipliner vilket är vanligt i aktionsforskning. Detta gör att resultatet inte är färdiganalyserat och framskrivet, trots det kan några viktiga mekanismer urskönjas för ett framgångsrikt utvecklingsarbete. *Dialogens betydelse*; dialog tas ibland för givet i organisationer, resultatet i den här studien visar att dialog är viktigt och att den behöver vara av en viss karaktär, väldigt lik den demokratiska dialogen (Gustavsen, 1990; 1992). *Medbestämmande* och delaktighet genom hela processen också i uttänkandet av organiseringen av utvecklingsarbetet (Räftegård, 1995) och inte bara inrätta sig i en färdigtänkt mall. *Organisering* av utvecklingsarbete är en annan del där min empiri visar upp viktiga praktiska exempel på *hur* en *utvecklingsorganisation* kan te sig i praktiken.

Tillit i hybrida organisationer – ett mångfacetterat fenomen

Danka Miscevic och Päivi Riestola

Akademin för vård, arbetsliv och välfärd, Högskolan i Borås,

Bakgrund

Tillit som fenomen har blivit något av en trend som återkommer i olika sammanhang som lösning på skilda organisatoriska problem.

Som exempel kan nämnas tillitsbaserad styrning som ett alternativ till New Public Management inom offentlig sektor. Den anses vara en styrmodell där professionerna ska ges ökat inflytande och beslutsutrymme över sitt arbete. En fråga som kan ställas är om det finns en risk för att den tillitsbaserade styrningen stannar på en diskursiv nivå och inte återspeglas i en praktik som motsvarar verksamhetens behov?

Syfte

Vårt fokus är dock att studera tillit som företeelse snarare än enbart hur tilliten gestaltas i form av en styrmodell eller trend. Syftet är att bidra till begreppsutvecklingen av tillit men också få en ökad förståelse för hur tillit kommer till uttryck i olika kontexter. Vi undersöker det generella i tillit som företeelse och det specifika i hur den tar sig uttryck i olika kontexter och på vilket sätt tilliten inbegrips för en hållbar livsmiljö.

Metod

Vår ansats är explorativ där vi betraktar tillit som ett i grunden relationellt begrepp. Mer specifikt tänker vi oss att tillit är en flerdimensionell kraft som dels har en rumslig dimension och dels är en dynamisk och föränderlig kraft som konstrueras och omformuleras i sociala relationer.

Vi har för avsikt att genomföra en kvalitativ förstudie med intervjuer och observationer som huvudsakliga metoder för att samla in empiri. Vi avgränsar vår studie till så kallade hybrida organisationer som ligger i spänningsfältet mellan avlönat och icke avlönat arbete. En ytterligare avgränsning görs genom att studera valda organisationer utifrån både ett lednings- och ett gräsrotsperspektiv.

Resultat

Ett förväntat resultat är att belysa tillit från olika perspektiv. Det kan handla om den innebörd som tillit ges, de former som tillit antar samt de dimensioner som tillit kan förstås utifrån. Genom en större förståelse för tillit som fenomen i skilda organisatoriska kontexter ökar förutsättningen att bidra till hållbara livsmiljöer.

Att indexera det hållbara teamet genom teamtest

Håkan Sandberg

Akademien för hälsa, vård och välfärd, Mälardalens högskola, Forskargruppen Hållbart arbetsliv(HAL)

Bakgrund

Ett resultat av Håkan Sandbergs teamforskning från 1985 är konceptualiseringen av begreppet *samarbetshälsa* (eng. *collaborative health*). Detta har bidragit till konstruktion av teamtestet *Det hållbara teamet*, som för närvarande valideras. Att uttrycka detta teamtest som ett index pekar mot att vi har att göra med en indirekt mätbar kvalitet hos teamet, nämligen dess hållbarhet (jfr Blalock, 1979). Det föreligger idag en brist på aktuella forskningsbaserade teamtest. Två av de mest spridda teamtesten, *The Belbin Team Inventory* och *The Myer-Briggs Personality Test*, kan trots sin popularitet betraktas som ovetenskapliga (Long 1992, Howes and Carskadon 1979, Dunning, 2010). Dunning (ibid. s. 3) betraktar dem som "conversation starters".

Syfte

Syftet med detta paper är att kortfattat beskriva och argumentera för teamtestet Det hållbara teamet – ett team index.⁶ Detta anknäver till den sociala dimension som ryms i samarbete.

Metod

Framtagandet av detta test med indexering för det hållbara teamet kan beskrivas i fyra övergripande steg som alla utgörs av team-forskning (Sandberg 1995, 1997, 2004a, 2004b). Kvalitativa verktyg som enkäter, intervjuer och styrdokument har använts för att beskriva och analysera teamarbete främst i syfte att klarlägga förutsättningar för framgångsrikt teamarbete. Detta har lett fram till konceptualisering och utveckling av begreppet *samarbetshälsa* (eng. *collaborative health*) (2004a, 2006, 2010) samt en empirisk prövning (2013). Efter denna forskning har en konstruktion av ett teamtest med en indexering avseende det hållbara teamet genomförts (2018). I testet med denna indexering ingår dimensionen *samarbetshälsa* tillsammans med de mer traditionella dimensionerna *struktur* och *kommunikation*.

Resultat och diskussion

Teamforskning med konceptualisering av begreppet *samarbetshälsa*, tillsammans med behovet av ett relevant, forskningsbaserat och aktuellt teamtest har skapat *Det Hållbara Teamet*®. Testets tre dimensioner struktur, kommunikation och *samarbetshälsa* uttrycks i trettio påståenden som värderas på skalan 1-10. Testet är i en fas av validering och tycks vara ett av verktygen i teamutveckling. Centralt i detta är den kontinuerliga *kontextualiseringen* av testet. Testet anpassas till aktuell organisation och team utan att frångå den teoretiska grunden.

⁶ En mer omfattande rapport, "Foundations of the sustainable team index - STI" (2018) med referenser till bakomliggande forskning och populärvetenskapliga referenser kan beställas från samabetsalsan@gmail.com

Hjälp att finna begrepp som fångar det jag vill uppmärksamma

Lisbeth Rydén

Centrum för bank och finans, Kungliga tekniska högskolan

Jag håller på med en avhandling där jag utforskar vad ett diskursivt perspektiv på organisation och organiserande kan bidra med för att förstå den organisatoriska arbetsmiljön. Arbetet har än så länge utmynnat i en metodik för att bedöma, hantera, förebygga och främja den organisatoriska arbetsmiljön (Rydén, 2015).

Genom utforskandet har det visat sig intressant att förstå vilken ”form” de organiserande diskurserna skapar åt organisationens medlemmar. Jag har, i brist på andra begrepp, hittills mestadels kallat det identitet och identitetsarbete, men då de begreppen sätter fokus på individen, vill jag helst undvika dem. Jag har också provat med begreppet alienation men det har samma problem som identitet. Jag är ute efter ett begrepp som mycket mera precist pekar på det som skapas genom organiserandet, oavsett hur respektive individ väljer att tolka och hantera konsekvenserna.

Just nu är jag inne på begreppet social karaktär (Fromm, 1943/1987), men även det har sina begränsningar. Fromm använder begreppet för att beteckna ”...kärnan i karaktärsstrukturen hos de flesta av medlemmarna [i gruppen], som utvecklats såsom ett resultat av de primära erfarenheter och livsföringar som är gemensamma för denna grupp.” (s. 206). Genom en sådan definition sätter även det här begreppet fokus på individen, om än i plural.

Ett alternativ som jag överväger är att benämna det jag vill peka på som ”den sociala idealkaraktären”. Jag tänker att det befriar begreppet från att peka på hur organiserandet påverkar eller förklarar individens agerande. Istället hamnar fokus på vilken idealtyp som organiserandet förutsätter/önskar/ bidrar till att skapa.

Jag vill således helt enkelt tillsammans med andra kunniga fundera kring och få förslag på potentiellt relevanta begrepp för att så precist som möjligt kunna uppmärksamma den organisatoriska ”formen”.

Referenser

Fromm E (1943/1987): *Flykten från friheten*. Stockholm: Natur och kultur.

Rydén L (2015): *Komma till tals, komma till sin rätt, komma till rätta med*. Dösjebro: EllErr Konsult

Organiseringen av Individ och Familjeomsorg påverkar förutsättningar för handlingsutrymmet bland socialarbetare inom socialtjänsten

Camilla Carpholt

FoU kommunförbundet Västernorrland

Personer med missbruk och komplexa behov är en utsatt grupp som ofta kräver olika insatser från socialtjänsten parallellt. En sammanhållen vård kan antas utgöra en förutsättning för individens förändringsprocess. Samtidigt blir de människobehandlande verksamheter inom offentlig sektor som möter dessa personer allt mer organisatoriskt specialiserade och fragmentiserade. Det innebär att organisationer har avgränsningar i form av verksamhetsområden, uppdrag och arbetsuppgifter. Individ- och familjeomsorgen (IFO) är inget undantag. Enheternas avgränsningar kan antas försvåra för långsiktiga samordnade insatser från flera olika enheter inom IFO och i förlängningen påverka socialarbetarens handlingsutrymme och förutsättningar att utföra sina arbetsuppgifter.

Syftet med presentationen är att belysa hinder och möjligheter för socialarbetare att utföra sina arbetsuppgifter inom verksamhetsområdet. Studien genomfördes i två olika former av organisatoriskt specialiserade IFO inom verksamhetsområdet missbruk i två kommuner i Västernorrland under hösten 2016. Studien genomfördes i form av minienkäter, djupintervjuer och fokusgruppsintervjuer. Kvalitativ innehållsanalys med induktiv ansats användes för att analysera resultatet.

Resultatet visar att kommunal missbruksvård kan betraktas som ett verksamhetsområde där flera olika enheters verksamhetslogiker återfinns. Dessa logiker skapar immateriella villkor och materiella faktorer som tillsammans påverkar varandra. De specialiserade enheter gör anspråk på och konkurrerar om de verksamhetsområden som återfinns inom verksamhetsområdet. Vidare visar resultatet att den specialiserade organiseringen har en påverkan på socialarbetarens handlingsutrymme och förutsättningar att utföra sina arbetsuppgifter, dels enskilt och dels när det kommer till att samordna insatser inom IFO.

IFO-organisationens struktur, dess konsekvenser och påverkan kan vara avgörande när det kommer till att utforma förutsättningar och handlingsutrymme för socialarbetare att skapa en sammanhållen vårdfläta inom kommunal missbruksvård. Det finns centrala villkor som skulle medverka till att skapa handlingsutrymme och förutsättningar för att en socialarbetare ska utföra sina enskilda och samordnade arbetsinsatser inom det intraorganisatoriska fältet. Ett villkor är att politiken och organisationens viljeinriktning inom verksamhetsområdet missbruk tydliggörs. Ett annat är att viljeinriktnings förankrings- och implementeringsarbete inom den egna organisationen bör inkludera både ledning och berörda socialsekreterare inom de specialiserade enheterna. Ett tredje villkor är att ledningen har en samsyn gällande hantering av gemensamma frågor och agerar utifrån den samsynen. På så sätt ökar socialarbetarens möjlighet att, oavsett organisatorisk specialisering, utforma förutsättningar för och handlingsutrymme i sitt arbete. Det ger även möjlighet att utarbeta gemensamma arbetssätt inom verksamhetsområdet, vilket gynnar arbetet med samordnade insatser.

Medarbetardriven förändring – förkortad arbetsplatsförlagd arbetstid, en motor för förändring.

Carolina Klockmo och Anna Jakobsson Lund
Kommunförbundet Västernorrland, FoU Västernorrland

I flera av landets kommuner har socialtjänsten hög personalomsättning bland socialsekreterare och tillika stora svårigheter att rekrytera dessa. Försämrade arbetsvillkor till följd av styrsystem i enlighet med NPM har identifierats som en orsak. Hög arbetsbelastning och otillräckliga resurser har haft till följd att det är svårt att utföra arbetsuppgifterna på ett tillfredställande sätt. Arbetet som socialsekreterare är både psykiskt påfrestande och ställer höga krav. I yrkesrollen möter socialsekreterare människor i olika former av utsatt-het; barn och deras föräldrar, personer med missbruk/beroende, personer med funktionsnedsättningar av olika slag, personer i ekonomisk utsatthet, äldre etc. Rollen kräver svåra ställningstaganden i beslut kring de människor de möter. Dessutom ska beslut fattas inom vissa tidsramar och ofta har socialsekreterarna många bollar i luften samtidigt.

Socialtjänsten i en kommun i mellersta Norrland hade under flera år problem med hög personalomsättning och trots flera försök att komma tillrätta med problematiken hade ingen förändring skett. Detta föranledde att pröva förkortad arbetsplatsförlagd tid på försök under ett år; sex timmars arbetsdag med bibehållen lön. 40 socialsekreterare på tre enheter inom Individ- och familjeomsorg (IFO) deltog i pilotprojektet som avslutades i september 2017. Under 2016 fick FoU Västernorrland i uppdrag att följa projektet. Syftet med uppdraget var att studera hur socialsekreterarna i projektet upplevde den förkortade arbetstiden och vad den inneburit för deras arbetsvillkor.

Under våren 2017 genomfördes tre fokusgruppsintervjuer med 4-6 deltagare/fokusgrupp inom de berörda enheterna. Dessutom genomfördes fyra individuella intervjuer med chefer på olika nivåer samt facklig representant. Kvalitativ innehållsanalys användes för att analysera materialet.

Resultatet visade att projektet inneburit mer än att enbart förkorta arbetstiden. Det medförde även förändrade arbetssätt. Socialsekreterarna på de tre enheterna fick mandat av ledningen att genomföra förändringar utifrån de behov som de själva identifierade. Gemensamt för enheterna var att socialsekreterarna ökade sin medvetenhet om hur tiden på arbetet disponerades vilket ledde till förändringar, bl.a. genom att införa telefontider, förändra strukturen för möten, minska resandet genom att använda telefon/videomöten och att samla in mer information i vissa akuta ärenden innan agerande. Att genomföra dessa förändringar i en inarbetad kultur upplevdes som utmanande då de fick brottas med både sina egna föreställningar kring hur arbetet bör utföras, och med ifrågasättanden från andra enheter och aktörer. Den förkortade arbetsplatsförlagda tiden hade också gett socialsekreterarna tid för återhämtning och reflektion. De kände sig mer harmoniska, lugna och mindre stressade. Detta bidrog till att de orkade mer under såväl arbetsdagen som på sin fritid, där de upplevde sig mer aktiva. Socialsekreterarna upplevde även att stämningen på arbetsplatsen förbättrades och en ökad arbetstillfredsställelse. Det blev stabilitet i personalgrupperna genom minskad personalomsättning i de tre enheterna, de som lämnade arbetsplatsen under projekttiden gjorde det av naturliga skäl.

Gruppbostad på entreprenad: Vad innebär upprepade byten av huvudman för vårdpersonalen?

Sven Trygged

Avdelningen för socialt arbete och psykologi, Högskolan i Gävle

Sedan 1990-talet har det blivit vanligt att olika vårdverksamheter läggs ut på entreprenad. Trots det är området lite beforskat och det är oklart vad marknadsiering och outsourcing innebär för vårdpersonalen. I fokus för undersökningen står en gruppbostad för personer med intellektuella funktionsnedsättningar som genom upphandlingar har bytt huvudman fem gånger under åren 1999-2015. Intervjuer har genomförts med fyra personer som arbetat under minst fyra olika huvudmän. Därutöver har information insamlats via kommunala dokument och informationsintervjuer med kommunala tjänstemän. Undersökningen är en fallstudie och de frågor som ställs till vårdpersonalen rör på vilket sätt personalens arbetsinnehåll, utvecklingsmöjligheter, relation till arbetskamrater och relation till brukarna påverkas av upphandlingarna och därmed av byten av huvudman.

Intervjusvaren visar att chefsbyten som kan följa av en upphandling spelar roll för vårdpersonalen liksom förhållanden som rör arbetstider, ersättningar vid jourtjänstgöring och möjligheten att sätta in vikarier. Studien visar att chefsrollen stegvis ändrats med åren. Från att i början av 2000-talet ha varit en person i arbetslaget med vissa ledningsuppgifter är chefen idag en person med ansvar för många boenden med begränsad närvaro på den enskilda arbetsplatsen och högst begränsat deltagande i de praktiska rutinerna med brukarna. Vid den studerade gruppboستaden tycks detta ha lett till ett "vacuum" där personal ibland sett sig övergiven med mer slitningar i personalgruppen som följd. Eftersom studien skildrar förändringar under en 16-årsperiod går det inte alltid att säga vad som är knutet till generella förändringar som t ex ökade krav på utbildad personal och vad som beror på respektive företags policy och kompetens. Men upphandlingssystemet kan bidra till att chefen byts, olika administrativa rutiner måste läggas om, anhöriga och personal måste delge information om brukarna osv varje gång byten sker, vilket kan innebära en belastning för vårdpersonalen. Förutom att detta är försummade aspekter som har betydelse för såväl personal som brukare kan det ses som en "transaktionskostnad" som inte tas med i beräkningen när olika verksamheter upphandlas.

Key words: marknadsiering, vårdpersonal, gruppbostad, chefsbyte, brukare

Chef inom äldreomsorgen – arbetsvillkor och möjligheter till lärande

Karin Wastesson

Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings Universitet

Arbetsmarknadsprognoser visar att äldreomsorgen kommer att ha svårt att tillgodose behovet av arbetskraft i takt med pensionsavgångar och den växande andelen äldre i befolkningen. Äldre med sammansatt sjukdomsbild blir fler samtidigt som kraven på individanpassad omsorg förväntas öka, vilket kommer medföra utmaningar för omsorgen om äldre framöver. Detta har lett till att frågor rörande kompetensförsörjning- och utveckling har aktualiserats. Det finns stort behov av chefer som kan driva arbetet och anpassa verksamheten efter dessa förändringar, samt att de är villiga att stanna kvar och utvecklas i sin profession. Arbetsvillkoren för cheferna inom vård och omsorg framstår dock som sämre än i många andra branscher: studier har visat att de har lägre tillgång till resurser och större personalgrupper. Sju av tio chefer inom äldreboenden och sex av tio inom hemtjänsten ansvarar för fler än 30 direktrapporterande medarbetare, vilket överskrider Socialstyrelsens rekommendationsgräns om 30 medarbetare per chef.

Mot denna bakgrund är huvudsyftet att studera chefers arbete och möjligheter till lärande inom äldreomsorgen. Studien som presenteras är utförd inom ramen för CLiO-projektet, och baseras på kvalitativa intervjuer samt tidsdagböcker med första linjechefer från hemtjänst och särskilt boende. Deltagarna har olika yrkes- och utbildningsbakgrund som ”ingång” till chefsarbetet. Eftersom det inte finns någon specifik högskoleutbildning för att bli chef inom äldreomsorgen, betyder det att de till stor del behöver lära sig yrket i sitt dagliga arbete.

Likt andra studier av chefers arbete, visar resultatet på ett varierat och fragmenterat yrke där tidsbrist och oförutsedda händelser hör till vanligheten. Trots att de beskriver vikten av lärande för att kunna utföra arbetet på ett bra sätt har cheferna mycket lite tid avsatt för läraaktiviteter. Så hur lär man sig chefsyrket? Resultatet visar på följande möjligheter till lärande i det dagliga arbetet:

- Relationernas betydelse: definiera arbetet, stöd i arbetet, diskussion och utbyte av erfarenheter.
- Arbetet i sig erbjuder variation: ingen situation är den andra lik, varje brukare och medarbetare är unik.
- Formell utbildning och kurser: nya insikter, inspiration, motivation, möjlighet att bilda nätverk.
- ”Learning by doing”: prova sig fram och göra misstag.
- Problemlösning: hantera komplexa ärenden och anpassa sig till nya förutsättningar.

Resultatet av studien visar på betydelsen av lärande i arbetet för att kunna hantera de krav och utmaningar som chefer inom äldreomsorgen står inför idag och i framtiden.

Manliga första-linjens chefers upplevelser av sin arbetssituation i äldreomsorgen – med utgångspunkt i empowerment.*

Heidi Hagerman^{1,2}, Maria Engström^{1,2}, Elisabeth Häggström^{1,2}, Barbro Wadensten², Bernice Skytt^{1,2}

¹Avdelningen för hälso- och vårdvetenskap, Högskolan i Gävle; ²Institutionen för folkhälso- och vårdvetenskap, Uppsala universitet

Bakgrund

Den svenska äldreomsorgen blir allt mer ansträngande att arbeta inom. Stora organisatoriska förändringar har lett till att arbetet upplevs som oroligt och stressfullt. Den administrativa rollen har ökat och första-linjens chefers möjligheter att delta i det dagliga arbetet har minskat. För att klara av de allt högre krav som ställs är det viktigt att cheferna känner att de har goda strukturella förutsättningar (empowerment), handlingsutrymme och känner att de har kontroll över sitt arbete.

Syfte

Att beskriva manliga första-linjens chefers upplevelser av sin arbetssituation i äldreomsorgen.

Metod

Semi-strukturerade intervjuer gjordes med fjorton manliga första-linjens chefer i äldreomsorgen i Sverige från hösten 2010 till våren 2011. Intervjuguiden var inspirerad av teorier om empowerment. Tolv chefer arbetade inom kommunal äldreomsorg och två chefer inom privat äldreomsorg. Deltagarna valdes utifrån ett ändamålsenligt urval med förhoppningen om att ge en variation i sina skildringar. De hade arbetat som chefer mellan 0.5-35 år. Intervjuerna varade mellan 1-2.5 timmar och materialet analyserades med kvalitativ innehållsanalys. Två teman och fem subteman skapades.

Resultat

Det första temat handlade om när organisatoriska krav var i balans med chefernas upplevda chefsansvar och strukturella förutsättningar. Där beskrevs upplevelserna av att vara ensam men inte utelämnad, att ha frihet inom givna ramar samt en känsla av tillfredsställelse och stimulans i arbetet. Det andra temat handlade om när organisatoriska krav var i obalans med chefernas upplevda chefsansvar och strukturella förutsättningar. Detta tema beskrev chefernas känsla av frustration och en känsla av uppgivenhet. Sammantaget upplevde de manliga första-linjens cheferna att arbetssituationen var både utmanande, komplex och föränderlig. Cheferna behövde bättre tillgång till strukturella förutsättningar, speciellt i form av resurser, stöd och information. Utmaningarna sågs dock som en ständig drivkraft för cheferna. De beskrev att deras arbete var ”mödan värt” även om de ibland upplevde arbetssituationen som negativ. Slutsatsen i studien var att cheferna upplevde sitt arbete som en positiv utmaning även om de beskrev brister i sitt stöd.

Managers' working hours and time allocation in effective SMEs – an organizational health perspective

Elena Ahmadi, Gloria Macassa, Johan Larsson

Department of occupational and public health sciences, University of Gävle

Background

There is an increased global interest in occupational health across small businesses as they represent a large share of employers in many societies. In the model of healthy work organisations, employee health is a prerequisite for higher productivity and profitability and management practices are considered as determinants of organisational health. A better understanding of how managers in effective companies use their time can offer a better understanding of how this can affect employees' well-being and business effectiveness. Managers' long working hours and share of time spent on Management by Walking Around (MBWA) are considered important characteristics of managers' work that might have consequences for employees' and managers' own health outcomes, as well as for organisational effectiveness. MBWA is a management technique common for successful companies in regard to their effectiveness; providing an opportunity for a spontaneous manager-subordinate interaction that might be important for employee health and wellbeing. Studies of managerial work have to some extent not clearly placed managers' time use in the broad context of leadership, often missing to link it with leadership behaviour theories, health and effectiveness.

Objective

The objective of this study was to explore, on the one hand, the total amount of working hours that managers spent, and on the other, their patterns of time allocation to different activities in effective SMEs. Research questions were: 1) What patterns regarding managers' working hours can be identified across socio-demographic variables, leadership experience factors and leadership profiles in effective SMEs? 2) What patterns regarding proportions of total working hours spent on MBWA can be identified across socio-demographic variables, leadership experience factors and leadership profiles in effective SMEs?

Method

The study used data collected within the project, "Successful Companies in Gästrikland". Annually the project nominates 120 companies for the award based on companies' financial indicators. The study employed a cross-sectional design and analysed responses to questionnaires collected within the project during years 2014-2018. The inclusion criteria were small and medium sized companies (more than four and less than 250 subordinates), high-level managers having subordinates. Data analysis were carried out using descriptive statistics and regression analysis.

Results

The results section is being processed and will be reported on the conference.

Presentation av Human Lean Center

Bengt Halling^{1,2}, Mikael Bergman³ och Gunnar Herdin¹

¹ Industriell ekonomi och Centrum för Logistik och Innovativ Produktion, Högskolan i Gävle, ² Ergonomi, KTH, ³ Fagersta Stainless.

Inledning

Human Lean började som ett samarbete mellan Bengt Halling och några produktionslinor hos Scania för att se om hälsoteorin Känsla av sammanhang (Kasam) kunde hjälpa cheferna vid dessa arbetsplatser att öka hälsoläget bland medarbetarna med bibehållande av den positiva utveckling av produktiviteten som företaget uppvisat. Lärdomar från samarbetet låg som grund för etablerandet av Human Lean Center (HLC) vid högskolan i Gävle. Human Lean kan beskrivas som ett koncept som kombinerar Kasam och Lean filosofi och där människan ses som central för produktivitet och kvalitet.

Syfte

Syfte med etablerande av HLC är att erbjuda organisationer en utbildning som kombinerar hälsoteori och Lean filosofi för långsiktigt uthållig och konkurrenskraftig verksamhet. HLC nyttjas numera även vid olika studentutbildningar.

Metod

Metod vid utbildningen vid HLC bygger på att kombinera teori och praktik. Teorin handlar om hälsoteori och hälsofrämjande kombinerat med beskrivning av Lean konceptets historiska framväxt och Lean filosofi. Den praktiska delen av utbildningen handlar om att montera trampbilar längs en taktad produktionslina med hjälp av Lean metoder och verktyg utgående från att människan är central för produktion, att hälsa är en resurs med påverkan på människans förmåga och det innebär att arbetsplatser bör utformas så att de stödjer tillgången till människors förmåga att göra sitt bästa varje dag på jobbet. Att skapa arbetsplatser som stöder människor genom ett hälsofrämjande perspektiv behöver en strategi på daglig basis i human Lean sker detta genom kombinationen Kasam och Lean filosofi. Med det menas att arbetsmiljön runt människor skall utformas med syftet skapa en känsla av att deras arbetssituation upplevs som meningsfull, begriplig och hanterbar.

Resultat

Resultat från de arbetsplatser där Human Lean konceptet prövats visar på positiva effekter på såväl hälsa som produktivitet och kvalitet. Fagersta stainless avdelning för dragen tråd var ett av de första att genomgå utbildning vid HLC. Mikael Bergman från Fagersta finns på plats vid presentationen för att berätta om hur utbildningen uppfattats av personal och företaget.

Slutsatser

Slutsatser utifrån erfarenheter från utvecklingen av Human Lean konceptet och Human Lean Centers verksamhet är att Human Lean konceptet genom kombinationen hälsoteori och Lean filosofi samt teori och praktisk träning kan ge positiva effekter på verksamhetens produktivitet och kvalitet samtidigt som hälsolivån bland medarbetare höjs i form av minskad sjukskrivning och minskat behov av rehabilitering

Publicerad av:
Gävle University Press
Högskolan i Gävle



**HÖGSKOLAN
I GÄVLE**

Postadress: 801 76 Gävle, Sweden

Besöksadress: Kungsbäcksvägen 47

Telefon: 026 64 85 00

www.hig.se