Foto: Per Holgersson

Book of abstracts

HELIX COMPETENCE CENTRE

Linköping University Electronic Press Workshop and Conference Collection, No. 1
ISBN: 978-91-7685-016-9

Book of abstracts, FALF konferens 2019: Hållbar utveckling i organisationer, 10-12 Juni, Arbetets museum, Norrköping är licensierad under en Creative Commons Erkännande-IckeKommersiell 4.0 Internationell licens.

Redaktör: Martina Berglund

Distribution:
Linköping University Press
Linköping University
SE-581 83 Linköping, Sweden
+46 13 28 10 00

FALF KONFERENS 2019

Hållbar utveckling i organisationer

Book-of-abstracts

HELIX COMPETENCE CENTRE

Välkommen till HELIX, Arbetets museum och FALF-konferensen 2019!

HELIX Competence Centre är ett forskningscenter vid Linköpings universitet med fokus på arbetslivets utmaningar. Särskild vikt läggs vid hållbar utveckling i organisationer där den röda tråden i forskningen är att utveckla kunskap om hur goda arbetsvillkor i termer av lärande, hälsa och jämställdhet kan kombineras med effektivitet och innovationsförmåga. HELIX verksamhet utgår från en interaktiv forskningmodell där partnerskap mellan arbetslivets olika sektorer spelar en nyckelroll för att identifiera viktiga samhällsutmaningar. Totalt fem sektorer medverkar i centret: universitet, industri, offentlig sektor, arbetsmarknadsorganisationer och civilsamhället. Forskningen bedrivs flervetenskapligt i ett 20-tal forskningsprojekt.

Det är med stor glädje som HELIX är värd för 2019 års konferens arrangerad av Forum för arbetslivsforskning, FALF. Vi är särskilt glada att göra detta tillsammans med Arbetets museum, som ger en fantastisk möjlighet att skapa en mötesplats som stimulerar till kreativa samtal och reflektion. Min förhoppning är att konferensen ska bidra till att vi får en ökad förståelse och ny kunskap att ta med oss hem för att fortsätta våra viktiga arbeten om arbetslivets utmaningar.

Jag ser fram emot spännande, värdefulla och trevliga dagar.

Mattias Elg, Föreståndare HELIX Competence Centre

Om FALF2019

Övergripande tema för konferensen är Hållbar utveckling i organisationer. Arbetslivet står idag inför flera förändringar, bland annat ökad digitalisering, förändrade arbetsvillkor och ökad konkurrens, vilket medför krav på utveckling. Hur kan vi verka för en hållbar utveckling? Detta kommer vi att lyfta från olika perspektiv och på olika sätt.

På FALF 2019 vill vi också skapa en mötesplats för forskare, praktiker och andra intressenter, en mötesplats där vi delar med oss av kunskap och erfarenheter från olika verksamheter. Vår förhoppning är att konferensen ska inspirera till fortsatt arbete för att möta arbetslivets utmaningar, bidra till att skapa nya samarbeten och tjäna som en brygga mellan forskning och praktik.

Under konferensen ser vi fram emot presentationer av såväl pågående som avslutade forsknings- och utvecklingsprojekt samt exempel på goda satsningar i arbetslivet.

Nu ser vi fram emot att träffa er alla i det spännande Arbetets museum mitt i det vackra, anrika industrilandskapet!

Organisationskommittén för FALF 2019

För ytterligare information, se https://liu.se/forskning/falf-2019

Organisation

Organisationskommitté

Martina Berglund, universitetslektor, projektledare
Jörgen Eklund, professor
Mattias Elg, professor
Marinette Fogde, forskningschef Arbetets museum
Henrik Kock, seniorprofessor
Madeleine Nyberg, administratör
Christian Ståhl, biträdande professor

Vetenskapligt råd

Richard Berglund, seniorforskare, RISE AB
Maria Gustavsson, professor
Magnus Klofsten, professor
Malin Tillmar, professor
Andreas Wallo, biträdande professor

Referensgrupp – FALFs styrelse

Lotta Dellve, Göteborgs universitet
Carin Håkansta, Arbetsmiljöverket
Camilla Kylin, Karlstads universitet
Susanna Toivanen, Mälardalens högskola
Per Lindberg, Högskolan i Gävle
Christofer Rydenfält, Lunds universitet
Leif Berglund, Luleå tekniska universitet
Monica Kaltenbrunner, doktorandrepresentant

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. Detta gäller dock inte översiktsbilder med större grupper av deltagare.

Innehållet i book of abstract – en översikt

Denna book of abstract är indelad efter programmet för konferensen. Inledningsvis presenteras keynote-föreläsarna följt av symposierna. Därefter presenteras abstracts för respektive session och tema.

För information om tider, lokaler och övriga konferensaktiviteter hänvisas till separat detaljerad programbeskrivning.

FALF 2019 PROGRAM				
MÅNDAG 10 JUNI				
	KEYNOTE: Ellen MacEachen			
Session A	**Symposium: Frederick Taylors livsverk i olika perspektiv**	**Tema: Innovation inom offentlig verksamhet (I)**	**Tema: Bokpresentationer**	**Tema: Inkluderande arbetsliv – arbetsmarknad för alla (I)**
	KEYNOTE: Mikael Rostila			
TISDAG 11 JUNI				
	KEYNOTE: Staffan Laestadius			
Session B	**Tema: Hållbara utvecklingsprocesser i produktions- och tjänsteverksamhet (I)**	**Tema: Genus och arbetsmiljö (I)**	**Tema: Kompetens och identitet**	
Session C	**Symposium: Samverkan för attraktiv arbetsmiljö, innovation och konkurrenskraft**	**Tema: Den digitaliserade arbetsmarknaden (I)**	**Tema: Arbetsmiljö och utveckling i SME (I)**	
	KEYNOTE: Gunnel Hensing			
Session D	**Symposium?: Delta i Horizon - hur och varför**	**Tema: Genus och arbetsmiljö (II)**	**Workshop: Karriärkunskap och karriärhälsa**	**Tema: Innovation i offentlig verksamhet (II)**
Session E	**Symposium: Arbetsmiljön i utveckling - ledarskap och förändringskompetens för framtiden**	**Tema: Ledarskap inom vården**	**Tema: Interaktiv forskning**	
ONSDAG 12 JUNI				
Session G	**Symposium: Arbetets framtid i Europa 2030 - policyutveckling och forskningsbehov**	**Tema: Arbetsmiljö och utveckling i SME (II)**	**Tema: Hållbara utvecklingsprocesser i produktions- och tjänsteverksamhet (II)**	
	KEYNOTE: Per-Erik Ellström			
Sesson H	**Symposium: Förutsättningar för framgångsrik interaktiv forskning?**	**Tema: Den digitaliserade arbetsmarknaden (II)**	**Tema: Inkluderande arbetsliv – arbetmarknad för alla (II)**	**Tema: Chefskap och arbetsmiljö**

Keynotes

Ellen MacEachen: The Peer-To-Peer Digital Economy: What's Really in it for Workers and Consumers?

Mikael Rostila: Arbete, arbetsmiljö och hälsa bland personer med utländsk bakgrund

Staffan Laestadius: Det postfossila arbetslivet – omställning och utmaning

Gunnel Hensing: Psykisk hälsa i arbetslivet

Per-Erik Ellström: Interaktiv forskning – konsten att gå på två ben

Ellen MacEachen, PhD., Associate Professor and Associate Director, School of Public Health and Health Systems, University of Waterloo, Canada

The Peer-To-Peer Digital Economy: What's Really in it for Workers and Consumers?

Apps that enable quick and easy commercial exchanges amongst peers offer a new and quickly expanding terrain for commerce. The promises are tantalising: people can share their under-utilised resources, such as their home, car or kitchens, and make a little extra money for themselves. The temporary work agency industry began on the same premise: "Kelly Girls" were cast as women who took odd jobs to earn a little extra money for their family, while not resorting to the distraction of a proper job. These scenarios have been seen as a win-win situation for everyone.

In this presentation, I will lift the veil on work and health in the peer-to-peer digital economy and also place it in historical context. I will address questions of, "What's really going on?" and "How did we get here?" Drawing on my own studies of Uber ride-sharing, Air BnB, an pop-up 'gig restaurants' as well as related work, I will discuss how workers benefit (or not) from these arrangements and what they mean to consumers. The ultimate goal of this presentation is to discuss the direction of the digital peer-to-peer economy and to consider implications for employment and social security policy.

Mikael Rostila, professor i folkhälsovetenskap, docent i sociologi och prefekt vid institutionen för folkhälsovetenskap vid Stockholms universitet

Arbete, arbetsmiljö och hälsa bland personer med utländsk bakgrund

Personer med utländsk bakgrund har högre arbetslöshet, sämre arbetsmiljö och får i mindre utsträckning arbeten som matchar deras utbildningsnivå. Under föredraget kommer forskningsresultat presenteras från studier som undersökt hur sådana faktorer på arbetsmarknaden påverkar dödlighet, psykisk ohälsa och självskattade hälsobesvär bland personer med utländsk bakgrund i Sverige.

Mikael leder bland annat det FORTE-finansierade forskningsprogrammet "Sociala determinanter för hälsa hos individer med utländsk bakgrund: Samhälleliga och individuella perspektiv". Mikaels forskning handlar brett om ojämlikhet i hälsa och hälsans sociala bestämningsfaktorer. Han har bland annat publicerat en populär bok tillsammans med Susanna Toivanen, Den Orättvisa Hälsan – Om socioekonomiska skillnader i hälsa och livslängd (Liber). Han har även skrivit en bok om hur socialt kapital påverkar hälsa och ojämlikhet i hälsa i Europeiska välfärdsstater, Social capital and health inequality in European Welfare States (Palgrave MacMillan).

Staffan Laestadius, professor emeritus i industriell utveckling vid KTH

Det postfossila arbetslivet – omställning och utmaning

I det postfossila samhället måste fossilbaserade produktionsmetoder avvecklas, så också alla aktiviteter som direkt eller indirekt är förknippade med eller ger upphov till växthusgasutsläpp. Denna omställning – som måste ske mycket snabbt – kommer få stor inverkan på hur vi utformar arbetsliv och produktion.

Staffan Laestadius är professor emeritus i industriell utveckling vid KTH i Stockholm och senior rådgivare vid den oberoende tankesmedjan Global Utmaning. Han har givit ut böckerna Klimatet och omställningen (Borea bokförlag, 2018) samt Klimatet och Välfärden (Borea bokförlag, 2013).

Gunnel Hensing, professor i socialmedicin, Göteborgs universitet

Psykisk hälsa i arbetslivet

Gunnel Hensing är professor i socialmedicin vid Göteborgs universitet. Hon forskar om psykisk hälsa i arbetslivet och leder forskningsprogrammet New Ways. Programmets syfte är att utveckla kunskap om hur personer med vanliga psykiska sjukdomar, som depression, ångest och utmattning, kan vara kvar i arbete och hur man kan underlätta återgång i arbete för de som blir sjukskrivna.

Programmet fokuserar på primärvårdens och arbetsgivarens roller och möjligheter i förebyggande och rehabiliterande arbete men också på arbetstagarens möjligheter att hantera hälsoproblem. Gunnel Hensing kommer att presentera aktuella resultat från kvantitativa och kvalitativa studier från några av projekten i programmet.

Per-Erik Ellström, seniorprofessor i pedagogik, Linköpings universitet

Interaktiv forskning - konsten att gå på två ben

Interaktiv forskning kan ses som ett svar på behovet att finna nya former för samverkan mellan akademi och arbetsliv. Detta bland annat för att öka forskningens relevans och underlätta nyttiggörande av dess resultat. Men vad innebär interaktiv forskning? Hur skiljer sig den från till exempel aktionsforskning? Hur kan interaktiv forskning bidra både till ny vetenskaplig kunskap och till praktisk utveckling – det vill säga gå på två ben?

Per-Erik Ellström är seniorprofessor i pedagogik vid Linköpings universitet (LiU), och tidigare föreståndare för Centrum för studier av människa, teknik och organisation (CMTO) och HELIX Excellence Centre vid samma universitet. Han är en av flera HELIX-forskare som står bakom boken: Sustainable Development in Organizations. Studies on Innovative Practices (Edward Elgar Publishing, 2015).

Symposier

- Frederick Taylors livsverk i olika perspektiv
- Samverkan för attraktiv arbetsmiljö, innovation och konkurrenskraft
- Delta i Horizon – hur och varför?
- Arbetsmiljön i utveckling – ledarskap och förändringskompetens för framtiden
- Arbetets framtid i Europa 2030 – policyutveckling och forskningsbehov
- Förutsättningar för framgångsrik forskning?

Symposium: Frederick Taylors livsverk i olika perspektiv

Gunnela Westlander[1], Lena Abrahamsson[2], Mattias Elg[3]
[1]Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, [2]Arbetsvetenskap, Luleå Tekniska Universitet, [3]HELIX Competence Centre och Logistik och kvalitetsutveckling, IEI, Linköpings universitet

Bakgrund och syfte

Symposiet kretsar kring Frederick Taylor (1856 – 1915), en av de mest kända och av eftervärlden åberopade personer inom arbetsvetenskaperna. Dokumentation om och av honom omfattar hans egna skrifter, andras omnämnanden i artiklar och böcker, några omfattande biografier och ett ansenligt arkivmaterial för forskningsändamål, placerat i Stevens Institute of Technology där Taylor tog sin maskiningenjörsexamen.

Taylors syfte är visionärt. Han ville åstadkomma högre produktivitet och lönsamhet genom en kombination av högre avlöningar (till arbetarnas fördel) och minskade tillverkningskostnader (till arbetsgivarnas fördel). Denna på den tiden häpnadsväckande idé väckte blandade känslor: kritik, avståndstagande, nyfikenhet eller till och med sympati.

Frederick Taylor fick det inte lätt. Motståndet kom från hans eget yrkeskollektiv, maskiningenjörerna, från fackliga organisationer och från höga chefer som ansåg honom för självrådig. Närmare beskrivningar av omgivningens motstånd påträffas i stora biografier över Taylor som utkom efter hans bortgång. Dessa har utgjort källor för en nyutkommen bok, Westlander, G. *Frederick Taylor och hans omgivning. Hur Scientific Management slog igenom,* som även omfattar ett kapitel om Sverige, hur ”återanvändningen” av *Principles of Scientific Management* kom att se ut i vårt land under de tre årtiondena efter det att skriften kommit ut på svenska.

Om och hur Frederick Taylors idéer har satt spår i modernt tänkande om hållbara organisationslösningar är samtalsämnet för detta symposium.

Upplägg

Tre forskare (Gunnela Westlander, Lena Abrahamsson och Mattias Elg) inleder symposiet med att ge olika perspektiv, arbetssociologiska, arbetspsykologiska, produktionstekniskt/ professionella, arbetsmiljöpolitiska på Taylors omformning av arbetsorganisatoriska förhållanden. Deltagarna inbjuds delta i samtalet.

Utdelas till deltagarna för orientering

Gunnela Westlander: Taylors karriär i maskiningenjörernas krets. Delade meningar om arbetsledning.

Frederick Taylors karriär i maskiningenjörens krets

Delade meningar om arbetsledning

Gunnela Westlander
Psykologiska institutionen, Stockholms universitet

Viktigt för Frederick Taylor var hans egen yrkessammanslutning, *American Society of Mechanical Engineers (ASME)*. Det var en intresseorganisation för maskiningenjörer, grundad 1880 av en liten grupp tongivande industriledare inom maskinkonstruktion och teknisk innovation. Målsättningen var att med erfarenhet från bristfälliga anläggningar utveckla kvalitetskrav och standards för maskin-utrustningar av olika slag. I denna organisation fördes Taylor samman med oliktänkande, med medlemmar som blev hans motståndare eller hans sympatisörer och som i mycket kom att avgöra vilken roll han själv kunde spela.

30 år gammal, år 1886, väljs han in i *ASME som* då hade cirka 150 medlemmar. Han deltog i heta debatter. Han författade flera uppsatser som diskuterades vid *ASME*:s möten. En del publicerades i föreningens tidskrift *Transactions*.

37 år gammal, 1893 föredrog han uppsatsen ”Notes on Belting” inför *ASME*-medlemmar vid ett möte i New York. Detta var hans första offentliga fram-trädande. I föredraget presenterade han sina experiment med remtygen. Problemet gällde hur man skulle kunna få spänningen i remmarna så konstant som möjligt för att hålla jämnhet i produktionen och undvika maskinstopp. Själva skrivandet blev mödosamt. Han fogade sig dock i föreningens skrivregler.

39 år gammal, 1895, var han färdig att leverera sin andra uppsats, ”A Piece Rate system. A Step toward Partial Solution of the Labor Problem”. Där redovisar han sitt eget konstruerade ackordssystem, baserat på *bästa tänkbara* arbetsprestation framräknad genom tidsstudier. Denna avlöningsmodell blev starkt kritiserad bland *ASMEs* medlemmar.

47 år gammal föreläste Taylor vid *ASME*:s årsmöte 1903 över ämnet verkstadsledning. Han vidareutvecklar där hur tidsstudietekniken bör praktiseras. Lyssnare var 350 medlemmar. Det var det mest omfattande bidraget han hittills levererat till *ASME* i skriftlig form, – 120 sidor. Det blev också publicerat i deras tidskrift *Transactions* med titeln ”Shop Management” och kom slutligen, omarbetat, ut i bokform 1911 med samma titel *Shop Management*.

49 år gammal, får Taylor ett brev från American Society of Mechanical Engineers (*ASME*). Nomineringskommittén hör sig för om han kunde acceptera att få sitt namn överst på listan av kandidater till den prestigefulla posten som *ASME*:s preses (eng. president) för året 1906. Erbjudandet kom som en total överraskning för honom; efter betänketid svarade han ja under förutsättning att man kunde överse med två brister: hans oerfarenhet som offentlig talare och hans svårigheter att komma ihåg namn.

50 år gammal valdes han till preses (president) för året 1906. Några progressiva medlemmar hade gått i bräschen för valet av Taylor. Antalet medlemmar i *ASME* hade då växt till 550. Då hela *ASME* stod villrådiga inför en sådan situation var det viktigt att få någon som var insatt i hur man omorganiserar en verksamhet. Taylor genomskådade

godmodigt ett sådant skäl till att valet föll på honom. Han insåg att uppdraget skulle bli gigantiskt och rekryterade därför en medhjälpare, Morris Cooke, som kom att stå vid hans sida hela året 1906 och ytterligare några månader. Cooke skulle analysera föreningens funktioner, utveckla standards, och indexera dem, beräkna kostnader för tryckning och distribution av alla alster som utgick från ASME, - med andra ord, tillämpa Taylors ledningsprinciper på denna föreningsverksamhet. Rätt man på rätt plats blev också rättesnöret för vilka personer som anställdes för de olika föreningsuppgifterna. Överkvalificerade personer byttes ut för att hindra slöseri med deras tid. Åtgärder av detta slag sågs dock inte med blida ögon.

Taylor fortsatte att arbeta med *ASME*:s omorganisation efter sitt år som preses. Han blev ordförande i en standardiseringskommitté som upprättades och verkade i denna fram till 1910. Han lade upp föreningens administration efter strikta regler Detta medförde initialt ökade kostnader, något som Taylor fick kritik för. Han försvarade sig med att kvalificerade medlemmar inte skulle använda sin tid till rutinjobb. Dessa skulle skötas av avlönade kontorister med lägre utbild-ning. Taylor hade framsynt räknat med en ökning av medlemsantalet till tio tusen personer, något som visade sig också bli infriat. Från de närmare fyra tusen medlemmar kring 1910 blev ökningen det dubbla kring år 1915 och över tretton tusen kring 1920.

Efter Taylors år som preses för *ASME* växte fram en motrörelse som sökte underkänna vad han åstadkommit. Motrörelsen verkade i det tysta och motarbe-tade främst spridning av de medlemmars uppsatser som betonade vikten av att maskiningenjören engagerade sig även i hur arbetsledningen skulle vara orga-niserad.

Vad säger Taylor om arbetsledning?

Utförligaste svar finns att läsa i skriften *Shop Management* som Taylor hade skrivit för ingenjörer som vill tillämpa hans effektivitetsmetoder. Även i den mer populärvetenskapliga skriften *The Principles of Scientific Management* nämner han sina förslag.

Shop Management består av tio kapitel. Taylor inleder med frågan ”vad är god arbetsledning” och svarar kort och koncist att det handlar om att åstadkomma höga avlöningar och låga tillverkningskostnader i kombination. För att komma dithän gäller det att utnyttja personalens potential, placera rätt man på rätt plats och sätta lön därefter. Stötestenen är arbetarnas maskningsbeteende, inte så mycket det oavsiktliga som det avsiktliga och hur man ska kunna förhindra detta. En lösning är att först göra arbetsanalyser in i minsta detalj, mäta tidsåtgång, använda tidsstudieprotokoll och stoppur och fastställa storlek på arbetsbeting för varje arbetare. Utgångpunkten är den tid på vilken ett arbete snabbast kan utföras (den s.k. normaltiden). Alternativa avlöningssystem diskuteras därefter.

Från och med sjätte kapitlet övergår Taylor till ämnet arbetsledning. Han förkastar den militära befälshierarkin med verkmästare och under dem förmän i olika grader. I stället lanserar han en *funktionell arbetsledning*, vars närmare drag han utvecklar. Han behandlar först de ”funktionella förmännen”. Från dem mottar arbetaren order och hjälp icke såsom i förra fallet från en enda utan från olika slags förmän, var och en av dem med sin speciella funktion. Taylor tänker sig åtta kategorier. Ute i verkstaden placeras lagförmän (gang bosses), arbetsinstruktörer (speed bosses), avsynare (inspectors) och reparationsförmän (repair bosses). På en planeringsavdelning verkar arbetsplaneraren (route clerk), instruktions-utlämnaren (instruction card clerk), kalkylatorn (the time and cost clerk) samt personalföreståndaren (the shop disciplinarian). Omläggningen till ett

sådant förmanssystem gör att verkmästarbefattningen med sin allt-i-allo funktion kan elimineras. Den ersätts alltså av en flerfaldig specialisering av förmän.

På relativt kort tid går det enligt Taylor att utbilda personer i dessa specifika förmansfunktioner och detta till en mindre kostnad. Men det gäller att de åtta kategorierna förmän samverkar smidigt. Taylor ger en lång lista med deras åligganden.

Allt tankearbete som under det gamla systemet förrättades av arbetaren såsom ett resultat av hans personliga erfarenhet, måste alltså under det nya systemet utföras av arbetsledningen i överensstämmelse med vetenskapliga lagar. Ty även om arbetaren vore i stånd att utveckla och använda ett vetenskapligt system skulle det vara honom fysiskt omöjligt att arbeta samtidigt vid maskinen och skrivbordet. Det är alltså naturligt att i de flesta fall en särskild person måste på förhand utföra tankearbetet och att helt andra människor böra användas till att utföra det fysiska arbetet. Detta krav upphöjs till en av Taylors fyra grundsatser.

Taylor är säker på att företagets självkostnader minskas, om man vid arbetets planering så långt möjligt ålägger förmännen tankearbetet och ger det med utförandet förenade kroppsarbetet till arbetarna.

Taylor vänder sig slutligen till företagets ledande män och ber dem anlita sakkunnig heltidshjälp och ej låta företagsledaren sköta det hela. De måste acceptera att övergången kostar pengar. Det krävs till exempel dubbelt så många förmän. Vidare måste man inse att övergången måste få ta lång tid, två till fyra år. Man måste också räkna med indignerade protester från äldre betrodda anställda. Att det faktiskt handlar om att åvägabringa ett verkligt gott förhållande mellan arbetsgivare och arbetare, så att de senare ”med ny energi, ny kraft och nytt intresse ägna sig åt arbetet och, dels på grund av sin förändrade sinnesstämning, dels på grund av genomförda förbättringar i verkstadstekniken, uppvisa i många fall två till tre gånger så höga produktionsresultat som tillförne”.

Så långt Taylor i Shop Management

Antipatier mot Taylor

En växande kritik mot Taylor sägs i mycket ha bottnat i att *ASME*:s medlemmar tyckte illa om honom som person. De önskade rubba förtroendet för den industriella omvandling som han sökte leda och framförallt ogillade de att han förde in ledningsfrågor i deras tekniska ansvar. Överallt väckte hans personlighet starka känslor antingen av attraktion eller avsky.

Mer specifika orsaker:

Många tyckte illa om honom för att hans dominerande sätt framkallade fruktan.

Folk var rädda att han skulle ”taylorisera” hela samhället.

Andra gillade inte den intensiva hängivelse han framkallade hos andra.

Professorer gillade inte att han använde ordet vetenskap (science) i samband med sina metoder.

”Vanliga” ingenjörer begrep sig inte på hans betoning på människan i verkstadsmiljön.

Representanter för stora företag kände som sin plikt att kväva alla slags yttringar som orsakades av Taylor.

Alla ingenjörer behövde enligt Taylor läsa *Shop Management* för att kunna införa hans system. Trots debatterna som Taylors idéer utlöste räknade han med att *ASME* utan invändning skulle publicera i bokform en något omarbetad version av *Shop Management*. Så blev dock icke fallet. Båda hans skrifter utgavs av förlaget Harper and Brothers.

Utbrytning av sympatisörer

Taylor fick reda på att ett missnöje spritt sig bland *ASME*:s medlemmar som var hans anhängare över att det upphört inkomma några uppsatser om arbetsledning. Som en reaktion på detta hade en rad ledamöter brutit sig ur och bildat en egen sammanslutning, ”The Society to Promote the Science of Management”. Frederick Taylor utnämndes till hedersmedlem. Efter Taylors död, 1915, byttes namnet till The Taylor Society.

Referens

Westlander, G. 2018. *Frederick Taylor och hans omgivning. Hur Scientific management slog igenom*. Stockholm: GML förlag. ISBN 978-91-88851-19-2.

Kontaktinformation: gunnela.westlander@mailbox.tele2.se

Symposium: Samverkan för attraktiv arbetsmiljö, innovation och konkurrenskraft

Göran Johnsson[1], Nader Ahmadi[2], Ulrika Harlin[1,3], Martina Berglund[1,4]
[1]Nätverket AFoU, Arbetsplatsnära FoU för hållbart arbetsliv, [2]Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Mynak, [3]RISE,[4]HELIX Competence Centre och Logistik och kvalitetsutveckling, Linköpings universitet

Bakgrund och syfte

Det finns många nätverk, myndigheter, organisationer och andra i Sverige som bidrar till utveckling av god arbetsmiljö, ett hållbart arbetsliv, attraktiva arbetsplatser och konkurrenskraftiga organisationer. Genom aktiv samverkan öppnas unika synergieffekter där vi tillsammans kan bygga upp kunskap för framtidens hållbara och attraktiva arbetsplatser. Nätverket AFoU, Arbetsplatsnära FoU för hållbart arbetsliv, och Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Mynak, inbjuder till detta symposium för att diskutera potential för samverkan och en idéskiss för att skapa upp en samverkansmodell som kan byggas på med samverkan med fler intresserade nätverk och intressenter.

Upplägg

Symposiet inleds med en presentation av en första idéskiss för samverkansmodell för attraktiv arbetsmiljö och konkurrenskraft följt av en inblick om aktuella och framtida satsningar vid Mynak. Därefter diskuteras utveckling av framtidens attraktiva arbeten och arbetsplatser och möjligheter genom samverkan i nya former i en paneldiskussion med följande medverkande:

Bodil Mellblom	Svenskt Näringsliv
Malin Wreder	LO
Magnus Skagerfält	Sveriges Ingenjörer/Saco
Lotta Dellve	Göteborgs universitet, FALF
Richard Berglund	RISE, ProduktionsLyftet
Carin Håkansta	KI, SWOSH
Mattias Elg	Linköpings universitet/HELIX Competence Centre
Nader Ahmadi	Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Mynak

Symposiet modereras av Göran Johnsson, ordförande för nätverket AFoU och tidigare förbundsordförande för IF Metall.

Kontaktinformation: ulrika.harlin@ri.se, martina.berglund@liu.se

Symposium: Delta i Horizon – hur och varför?

Carin Håkansta
SWOSH

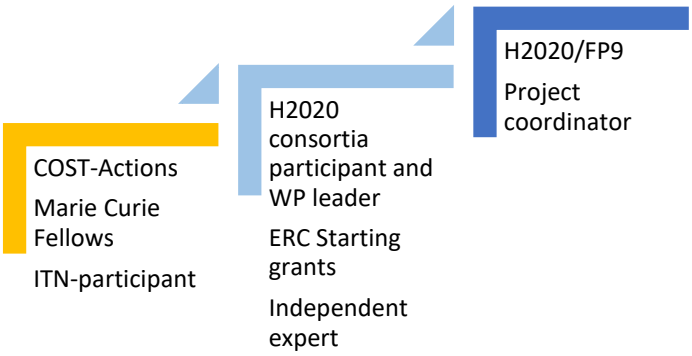
Bakgrund och syfte

Svensk arbetslivsforskning har mycket att vinna på ett ökat deltagande i EU:s ramprogram för forskning. Komparativ forskning är nödvändig för att nå lösningar på stora samhällsutmaningar. Det finns betydande resurser och en bred flora av olika finansieringsformer inom EU:s olika forskningssatsningar. Horizon 2020 avslutas nästa år och efterträds av Horizon Europe med en total budget på runt 10 miljarder euro.

Sustainable Work: Swedes in Horizon (SWOSH) är ett Vinnovafinansierat projekt som syftar till att öka svenskt deltagande i EU:s ramprogram www.swosh.eu. Projektet leds av Karolinska Institutet under 2019-2021 och är en fortsättning på den tidigare påverkansplattformen Sustainable Work H2020 https://sustainablework2020.se/.

Syftet med SWOSH är att underlätta för forskare genom att informera om utlysningar som arbetslivsforskare kan söka, stärka svensk medverkan i internationella forskarnätverk och skapa möjligheter för utländska och svenska forskare att hitta varandra. Karriärtrappan nedan illustrerar att det finns olika sätt att delta i ramprogrammen som passar forskare och forskargrupper i olika faser av sin karriär och kapacitet.

Early stage researcher → → → Professor



Upplägg

Presentation av SWOSH: Carin Håkansta, SWOSH.

Forskare som deltar eller har deltagit i EU:s ramprogram berättar varför de deltog samt erfarenheter och följder av deltagandet:

- COST Actions: Martina Berglund, Linköpings universitet.
- Marie Skłodowska-Curie actions
  a. Marie Curie fellowship: Feng Weng, Linköpings universitet.
  b. Innovative Training Networks: Magnus Klofsten, Linköpings universitet.
- Projekt: Jan Johansson, Luleå tekniska universitet.
- ERC starting grant: Feng Wang, Linköpings universitet.

- Expert i utvärderingsprocessen: Lena Abrahamsson, Luleå tekniska universitet.

Avslutande diskussion med deltagare och publik om hur SWOSH kan bidra till ökat svenskt deltagande i EU:s ramprogram

Kontaktinformation: carin.hakansta@ki.se

Symposium: Arbetsmiljön i utveckling – ledarskap och förändringskompetens för framtiden

Jörgen Eklund, Henrik Kock, Andreas Wallo, Cathrine Reineholm, Daniel Lundqvist
Linköpings universitet, HELIX Competence Centre

Bakgrund och syfte

Mynak, den statliga myndigheten för arbetsmiljökunskap har uppgiften att skapa förutsättningar för ett friskt, glädjefyllt och hållbart arbetsliv genom att vara ett nationellt kunskapscentrum för frågor om arbetsmiljö. Två av Mynaks uppdrag från regeringen är att genomföra kunskapssammanställningar inom områdena *Friska och välmående arbetsplatser* respektive *Framtidens arbetsmiljö i Sverige*. Under 2019/2020 genomförs inom ramen för dessa två områden ett antal översikter som syftar till att granska litteratur och tidigare forskning. Forskare från HELIX Competence Centre är involverade i tre sådana översikter och vid detta symposium redogörs för det pågående arbetet i respektive översikt.

Upplägg

Symposiet består av en inledning där bakgrunden till de tre översikterna presenteras. Därefter presenteras forskarna upplägget och metodiken i arbetet med respektive översikt. Symposiet avslutas med en diskussion kring förutsättningar för friska och välmående arbetsplatser och framtidens arbetsmiljöer samt vilken kunskap som saknas inom dessa områden.

Kontaktinformation: Jörgen Eklund, jorekl@kth.se, Henrik Kock, henrik.kock@liu.se, Andreas Wallo, andreas.wallo@liu.se

Arbetsmiljötrender – en återkoppling från ett FALF symposium

Ann Bergman[1], Calle Rosengren[2], Kristina Palm[1,3,4], Gunnar Aronsson[5], Jörgen Eklund[3, 6]
[1]Karlstads universitetet,[2]Lunds universitet, [3]Kungliga Tekniska Högskolan, [4]Karolinska Institutet, [5]Stockholms universitet, [6]Linköpings universitet

Bakgrund

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har givit uppdrag åt sex forskargrupper att under 2019 ta fram litteraturöversikter inom arbetsmiljöområdet. I samband med FALF konferensen 2019 anordnades ett symposium med titeln ”Arbetsmiljön i utveckling – ledarskap och förändringskompetens för framtiden”, där tre av översikterna presenterades. Författarna till denna artikel arbetar med en av dessa litteraturöversikter som behandlar arbetsmiljötrender i Sverige med fokus på framtidens arbetsmiljö. Som en del av symposiet ombads deltagarna i symposiet att på Post It lappar skriva ner viktiga arbetsmiljötrender som de hade identifierat, och denna artikel utgör således en återkoppling av resultatet.

Syfte

Syftet med denna artikel är att återkoppla resultatet från FALF-symposiet där deltagarna identifierade arbetsmiljötrender.

Metod

Deltagarna i symposiet skrev enskilt ner de arbetsmiljötrender de ansåg vara viktiga på Post It lappar. Dessa insamlades och några av lapparna diskuterades kort som avslutning på symposiet. Därefter klustrades Post It lapparna till huvudgrupper. Huvudgrupperna och exempel på de punkter som sorterats in under respektive huvudgrupp presenterades.

Resultat

Klustringen resulterade i 21 huvudgrupper. Dessa huvudgrupper och exemplen på vilka trender som sorterats in därunder listas här.

Digitalisering
AI, robotar, E-handel & transporter, beroende av att IT fungerar, ökad övervakning med teknik, dåligt anpassade IT-system, farliga jobb automatiseras bort.

Ledarskap & Management
Nya managementmodeller i nya kontexter, strategiskt ledarskap för kompetensutvecklingsbehov, ökad press mellanchefer inåt/utåt, chefen som robot, nya modeller för externt stöd som företagshälsa, att leda på distans, ointresse för arbetsmiljö, liten kompetensförsörjning inom området, arbetsmiljöansvar i nätverk.

Polarisering
Ökande klyftor mellan lön och arbetsvillkor.

Globalisering
Ökad migration, mångfald på arbetsplatser, språk, jobb som flyttar.

Arbetskraft som kännetecknas av mångfald

Fler äldre i arbetet, fokus på yngre, jämnare könsfördelning, JML-integrering, demografiska förändringar.

Sociala relationer
Människa – robot, ensamarbete, färre möten IRL/videomöten, global kollegialitet, nya samarbetsplattformar, nya sätt att samarbeta på.

Individualisering av arbetet
Individuella ansvaret, personligt varumärke, multitalang, ökade krav, livslångt lärande.

Kontroll och tillit
Internalisering av kontroll, tillit till IT-miljön – ett problem, integritetsfrågor.

Den fysiska arbetsplatsen
Aktivitetsbaserade kontor, rörliga möten (inne och ute), nya kemikalier, nya fysiska arbetsmiljörisker.

Stress & återhämtning
Skogsbad, nya friskfaktorer.

Nya maktrelationer
Medias betydelse, sociala media, kollektivt handlande minskar, minskad facklig anslutning, få skyddsombud.

Klimat
Klimatförändringar, luftföroreningar, färre papper, stormar.

Förändring
Omorganisering, avreglering, kontinuerlig teknik/systemutveckling, chefsturbulens, fortsatt och ökad byråkratisering.

Flexibilitet
24/7 arbete.

Ökade kognitiva belastningar
Multitasking.

Diskussion och slutsatser

Klustringen skulle kunnat göras på flera olika sätt, men resulterade här i 21 huvudgrupper. Dessa speglar ändå relativt väl de punkter som deltagarna lyft fram. Det finns i materialet både positiva och negativa trender, och flera av megatrenderna i samhället har lyfts upp som påverkansfaktorer för arbetsmiljön. Slutligen kan det konstateras att det är en komplex bild som kommer fram. Ett stort antal samhällsförändringar bidrar till förändringar av flera olika arbetsmiljöfaktorer, och var och en av dessa arbetsmiljöfaktorer kan påverkas på olika sätt. Denna typ av trendspaning kan bidra till att öka beredskapen kring vilka åtgärder som är angelägna för att kunna förbättra arbetsmiljön.

Kontaktinformation: ann.bergman@kau.se

Symposium: Arbetets framtid i Europa 2030 – policyutveckling och forskningsbehov

Kenneth Abrahamsson[1,2], Elisabeth Lagerlöf[1,3]
[1]SWOSH, [2]Luelå tekniska universitet, [3]Info2You

Bakgrund och syfte

Hur kommer framtidens arbetsliv att se ut? De frågor man ställer sig är bl a

- Räcker jobben till alla – inte bara i Sverige utan i Europa?
- Hur kommer arbetet att ändras i det digitaliserade arbetslivet?
- Vilka hänger med i den permanenta omställningen (”two speed labour markets”)
- ”Elefanten i rummet” – kommer du att kunna försörja dig i framtiden?

Arbetets framtid lyfts fram i FN agendan för hållbar utveckling 2030, och det betonas i ILO 100 års-jubileum 2019. EU:s Sociala Pelare, som presenterades vid EU mötet i Göteborg 2017, har tre huvudområden och tjugo delområden med tonvikt på att främja inkluderande tillväxt, trygga jobb och främja lika möjligheter för kvinnor och män.

ILO har fokuserat begreppet *decent work*, EU talar om *quality of work* och i Sverige har begrepp som *det goda* arbetet, det *utvecklande arbetet* och det *hållbara arbetet* lyfts fram som mål.

Andra rapporter av intresse är European Trade Union Institute (forskningsdelen av European Trade Union Confederation), nyligen utgivna rapporten *Benchmarking Working Europe 2018* https://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2019.

Andra aktuella rapporter är t ex Eurofounds *The future of Manufacturing in Europe* https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/fomeef18002en1.pdf och EU:s Arbetsmiljöagenturs *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025* https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks/view.

Ett annat underlag är EU-rapporten *AI. The Future of Work. Work of the Future* https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/future-work-work-future. Policy-dialogen inom EU fortsätter på temat The Future of Work – Beyond the Social Pillar, där Allan Larsson, rådgivare åt EU Kommissionens ordförande Jean-Claude Juncker, engagerat sig. Ska pelaren vara en vägledande värdegrund eller kan den leda till ökad lagstiftning? Hur kan den nordiska kollektivavtalsmodellen tryggas i skiftet till den nya EU Kommissionen och de nya kommissionärer som tillträder hösten 2019. 2021 lanseras också ett nytt forskningsprogram för EU samtidigt som en ny period i EU:s politik för framtidens arbetsliv och en tryggare välfärd inleds. Vilka policystrategier främjar goda arbetsförhållanden och ett utvecklande arbetsliv? Vilken roll spelar EU, staten och arbetsmarknadens parter för att skapa förändring med trygghet? Vilka forskningscentra inom Europa engagerar sig i dessa frågor?

Sessionen syftar till att:

- Ge en lägesbild av centra, nätverk och tidskrifter för arbetslivsforskning i Europa

- Lyfta fram några tendenser i synen på framtidens arbete i Europa och inom EU
- Identifiera frågor och strategier som är centrala för den framtida utvecklingen av arbetslivet i Europa

Upplägg

Sessionen inleds av Kenneth Abrahamsson, SWOSH/Luleå tekniska universitet och Elisabeth Lagerlöf, SWOSH/Info2You. Ann Bergman, arbetsvetenskap, Karlstads universitet och Maths Isacson, ekonomisk historia, Uppsala universitet ger sina kommentarer om arbetets framtid och framtida forskningsbehov.

Kontaktinformation: kenneth.abrahamsson1@gmail.com, elisabeth.lagerlof@gmail.com

Symposium: Förutsättningar för framgångsrik interaktiv forskning?

Andreas Wallo
Linköpings universitet, HELIX Competence Centre

Bakgrund och syfte

I HELIX Competence Centre arbetar vi utifrån en metod som kallas interaktiv forskning vilken bygger på tanken att kunskap skapas i samverkan mellan aktivt deltagande praktiker ute i organisationer och forskare från universiteten. I interaktiv forskning är det dock viktigt att forskare och praktiker har olika roller. Forskarna arbetar med problemformuleringar, teorier, datainsamling och analyser. Praktikerna arbetar med att hitta kunskap och metoder för att lösa problem i sina respektive organisationer. I den interaktiva processen skapas också möjligheter för systemen att regelbundet mötas i gemensamma diskussioner och tolkningar, som sen återförs som input för nästa praktik- och forskningscykel. Detta gör att forskare och praktiker träffas oftare och under andra former än vad som tidigare varit det normala. I jämförelse med mer traditionell forskning kan denna typ av samverkansbaserad forskning antas ställa andra krav på forskarnas och praktikernas kompetenser samt på de omgivande organisatoriska faktorer som villkorar forskningen. I symposiet vill vi därför, med utgångspunkt i två presentationer, diskutera förutsättningar för framgångsrik interaktiv forskning.

Upplägg

Symposiet består av en inledning där bakgrunden till interaktiv forskning presenteras. Därefter presenteras två forskningspaper om interaktiv forskning. Symposiet avslutas med en diskussion kring förutsättningar för interaktiv forskning och vilken kunskap som saknas inom detta område.

Moment	**Ansvarig**	**Tid**
Inledning – vad är interaktiv forskning	Andreas Wallo, Linköpings universitet	10 min
Presentation 1: Interaktiva forskares kompetenser	Andreas Wallo, Linköpings universitet	15 min, 5 min frågor
Presentation 2: Interaktiv forskning och organisatoriskt lärande	Kristina Säfsten, Jönköping University Martina Berglund, Linköpings universitet Ulrika Harlin, RISE IVF	15 min, 5 min frågor
Gemensam diskussion	Exempel på frågor: - Vilka kompetenser krävs hos praktiker som medverkar i interaktiv forskning? - Hur tas forskningen om hand i organisationerna? - Finns det kompetensutvecklingsbehov hos forskarna?	20 min

Kontaktinformation: andreas.wallo@liu.se

The competences of interactive researchers

Peter E Johansson[1], Andreas Wallo[2]

[1] The School of Innovation, Design and Engineering, Mälardalen University, Sweden,
[2]Department of Behavioural Science and Learning, HELIX Competence Centre, Linköping University, Sweden

Background

In Scandinavian organisational research, there is a strong tradition of conducting research in close cooperation between researchers and practitioners. In comparison to more traditional methodologies, it is reasonable to believe that collaboration with actors outside of an academic context requires different sets of skills and competences on behalf of the involved researchers. However, there is still limited empirical evidence concerning how collaborative research is conducted in practice and what challenges this brings for the involved researchers in terms of their competences. In this article, the focus is on a specific type of collaborative research called interactive research, which in recent years has emerged as an elaboration of the action research approach.

Aim

The aim of the article is to provide insight into what constitutes competence in interactive research, which is a continuation and elaboration of action research. The following research questions guide the paper: What characterises the competence requirements in tasks related to interactive research? What characterises the individual aspects of competence when conducting tasks related to interactive research?

Method

The paper is based on a literature review covering previous empirical articles utilizing interactive research methodology and data from a qualitative study. The empirical study is based on two sources of data – focus group interviews and a survey using open-ended questions. The respondents were researchers with varying degrees of experience in using interactive research.

Results

The findings provide illustrations of an additional set of activities that go beyond traditional research activities. Some activities are relatively easy to describe, while others are placed in the gaps between other activities – e.g. boundary spanning – and are harder to explicitly define in terms of implications for the involved researchers' competence. The activities and tasks reaching outside of the traditional research boundaries are implicit and are not a common shared practice. From a competence point of view, this implies that the competence requirements for these implicit tasks of interactive research become individually carried. Based on these findings, a number of individual aspects of what is required in terms of actual competence are suggested.

Contact information: peter.e.johansson@mdh.se

Interaktiv forskning och organisatoriskt lärande

Kristina Säfsten[1], Martina Berglund[2], Ulrika Harlin[1]
[1]Tekniska högskolan, Jönköping University, [2]HELIX Competence Centre och Logistik och kvalitetsutveckling, Linköpings universitet, [3]RISE IVF

Bakgrund och syfte

Forskning inom området driftsorganisation (*operations management*) har i många år kritiserats för att åstadkomma resultat som endast i begränsad omfattning är relevanta för praktiker (Karlsson, 2016). För att råda bot på detta har olika samverkande forskningsansatser börjat användas, däribland interaktiv forskning. En fördel med interaktiv forskning är den rollfördelning som finns mellan praktiker och forskare. Deltagande parter har tydliga roller, uppgifter och drivkrafter för att delta (Svensson, Ellström, & Brulin, 2007), men det finns också arenor där de bägge kunskapssystemen möts för att gemensamt utveckla ny kunskap (Ellström, 2006). För att belysa den potential som finns med interaktiv forskning att bidra till relevanta resultat görs i denna artikel en analys av de tecken på lärande på olika nivåer hos industriella företag som deltagit i forskningsprojekt där interaktiva forskning använts.

Syftet med denna presentation är att analysera och reflektera över hur interaktiv forskning kan bidra till lärande på olika nivåer hos deltagande parter. Fokus är på det lärande som sker i det deltagande praktikersystemet.

Metod

Som underlag för den analys och reflektion som presenteras (i artikeln) används fallstudier från två olika forskningsprojekt. Vi har valt fallstudier som haft likvärdiga upplägg inom samma område. De forskningsprojekt som fallstudierna varit del av har bägge genomförts med en interaktiv forskningsansats. Fallstudierna har fokuserat på industrialisering och upprampning av produktion, där vi med industrialisering avser de aktiviteter som genomförs för att anpassa produkt och produktionssystem till varandra, och därmed möjliggöra en smidig produktionsstart.

Utgångspunkten för analysen av det organisatoriska lärandet hos deltagande parter har varit en modell över lärande på tre nivåer som föreslagits av Crossan, Lane, and White (1999). Lärande har givits en bred definition och har ansetts inkludera ny förståelse, identitetsutveckling, förändrad praktik och institutionell utveckling (Akkerman & Bakker, 2011).

Resultat och implikationer

Som resultat av analysen av totalt tre fallstudier har indikatorer på lärande på individnivå, gruppnivå och organisatorisk nivå identifierats, se tabell 1.

Tabell 1. Exempel på indikatorer på lärande på tre nivåer

Nivå	Indikator
Individ	• ökad medvetenhet om hur industrialisering kan hanteras • bättre klarhet i den egna rollen • förändrat synsätt • ökade behov av information
Grupp	• mer systematisk nyttjande av kunskap och kompetens • ökad dialog • checklistor • kommunikation rörande arbetsprocesser
Organisation	• förändringar i organisation och arbetssätt • utvecklat system för att utbilda operatörer • nya rutiner och arbetssätt • förändrad projektmodell med beaktande av frågorrörande industrialisering

Analysen av de tre fallstudierna indikerar att interaktiv forskning kan bidra till lärande på individ-, grupp-och organisationsnivå. Vilket resultat som uppnås beror på hur de interaktiva inslagen genomförts, men också på deltagarnas vilja och förmåga att förändra. Genom att analysera och reflektera kring vilka effekter i form av lärande som kan uppnås med ett interaktiv forskningsprojekt skapas förutsättningar för att forskningsmetoder kan utvecklas vilka stödjer såväl industriell som akademisk relevans.

Anmärkning

En tidigare version av denna analys har tidigare presenterats i Berglund, Harlin, and Säfsten (2018).

Referenser

Akkerman, S. F., & Bakker, A. (2011). Boundary Crossing and Boundary Objects. *Review of Educational Research, 81*(2), 132-169. doi:doi:10.3102/0034654311404435
Berglund, M., Harlin, U., & Säfsten, K. (2018). *Interactive research in production start-up*. Paper presented at the PIN-C, Eskilstuna, Sweden.
Crossan, M. M., Lane, H. W., & White, R. E. (1999). An organizational learning framework: From intuition to institution. *Academy of management Review, 24*(3), 522-537.
Ellström, P.-E. (2006). Two logics of learning. In P. J. E.Antaqnacopoulou, V. Andersen, B. Elkjaer, & S. Hoyrup (Ed.), *Learning, Working and Living. Mapping the terrain of Working Life Learning*. London: Palgrave Macmillan.
Karlsson, C. (2016). Research Methods for Operations Management: Routledge.
Svensson, L., Ellström, P.-E., & Brulin, G. (2007). Introduction – in interactive research. *International Journal of Action Research, 3*(3), 233-249.

Kontaktinformation: kristina.safsten@ju.se; martina.berglund@liu.se; ulrika.harlin@ri.se

Session A

Tema: Innovation inom offentlig verksamhet (I)

Nya innovativa former för kompetensförsörjning inom offentlig sektor – exemplet Magnetmodellen
Maria Gustavsson, Peter Nilsson

The character of interventions funded by a political initiative to decrease sick-leave rates in the public sector in Sweden
Jonathan Severin, Anne-Marie Hultberg

Organizing Organizational Innovation
Agneta Halvarsson Lundkvist, Anna Fogelberg Eriksson

Nya innovativa former för kompetensförsörjning inom offentlig sektor – exemplet Magnetmodellen

Maria Gustavsson[1, 2], Peter Nilsson[1, 2]
[1]Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet, [2]HELIX Competence Centre, Linköpings universitet

Bakgrund

Kompetensförsörjning är för närvarande en av de mest diskuterade arbetslivsfrågorna. Dagligen kan vi höra, läsa eller se nyheter om de kometensförsörjningsutmaningar som Sverige som nation och enskilda arbetsgivare står inför. En sådan utmaning är bristen på kompetent personal inom olika yrkesområden. Speciellt allvarsam verkar personalbristen vara för de offentliga välfärdsorganisationer som har viktiga samhällsuppdrag att genomföra, såsom sjukvård, polis och skola. Där talas det om kris och utmaningarna är flera, exempelvis:

- Det utbildas inte tillräckligt många sjuksköterskor, poliser, lärare etc.
- Organisationerna har svårt att attrahera sökande till lediga tjänster.
- Möjligheterna till god lön och karriär upplevs som begränsade.
- Personalrörligheten är hög, många lämnar yrket eller går till andra arbetsgivare.

En arbetsgivare som aktivt tagit sig an utmaningen med att attrahera, rekrytera och behålla olika yrkesgrupper på ett innovativt sätt är Region Östergötland (RÖ). Ett led i deras kompetensförsörjningsstrategi har varit att satsa och implementera en s.k. magnetmodell. Magnetmodellen kan beskrivas som en managementidé för att råda bot på personalbrist, där tanken är att ett sjukhus likt en ”magnet” kan dra till sig, det vill säga attrahera, och sedan behålla viktiga yrkesgrupper även vid arbetskraftsbrist. Idén om magnetmodellen har sitt ursprung i USA, där man främst fokuserat på gruppen sjuksköterskor, och det finns en del forskning om ”magnet hospitals” (Kramer & Schmalenberg, 2005; McClure & Hinshaw, 2002). I Sverige sprids idén om magnetmodellen tydligast av Svensk sjuksköterskeförening (2015). I denna studie undersöks RÖ:s variant av magnetmodellen som inkluderar flera yrkesgrupper. Fokus ligger på fyra så kallade magnetområden: 1) engagerat ledarskap; 2) struktur för professionell utveckling och auktoritet; 3) excellent utförd vård; och 4) ny kunskap, innovationer och förbättringar.

Syfte

Syftet i detta forskningsprojekt är att undersöka RÖ:s implementering av denna nya (innovativa) magnetmodell för kompetensförsörjning genom att följa det ledningsdrivna och organisationsövergripande samt det arbetsplatsnära utvecklingsarbetet. Projektet har följande frågeställningar:

- Hur organiseras utvecklingsarbetet och utformning av RÖ:s version av magnetmodellen?
- Vilka magnetområden prioriteras inom verksamheter i RÖ?
- Vilka förutsättningar finns för att driva förbättrings- och utvecklingsarbete inom magnetområdena i det dagliga arbetet?

Metod

Forskningsprojektet baseras på en interaktiv forskningsansats och omfattar två delstudier under 2018–2020. Den första delstudien fokuserar det ledningsdrivna och organisations-övergripande arbetet med magnetmodellen. Det empiriska materialet utgörs av mötesanteckningar från arbetsgrupper, vilka haft till uppgift att identifiera och organisationsanpassa de fyra magnetområdena (se ovan). Intervjuer har genomförts med 10 nyckelpersoner (HR och verksamhetsutvecklare) med fokus på organisering av förändringsarbetet och införande av magnetmodellen. I delstudie två följs utvecklingsarbetet lokalt på tre olika arbetsplatser för att följa och analysera hur implementerings- och förbättringsarbetet i praktiken bedrivs, dess förutsättningar och på vilket sätt magnetområden integreras med det dagliga arbetet. Även i delstudie två samlas empiri in genom observationer av möten samt intervjuer med chefer och representanter för olika yrkesgrupper.

Resultat

Detta paper presenterar några resultat från den första delstudien. Resultatet fokuserar:

- Utmaningen att implementera en kompetensförsörjningsmodell som har två olika målbilder; att attrahera och behålla personal och att förbättra vårdkvaliteten.

- Utmaningen att driva ett lednings- och organisationsövergripande styrt förändringsarbete i en decentraliserad organisation; balansakten mellan att detaljstyra och stödja verksamheter att omsätta modellen och magnetområden i det dagliga arbetet.

- Utmaningen att på arbetsplatsnivå implementera och genomföra magnetarbetet inom ramen för befintliga resurser i verksamheter och på olika arbetsplatser.

- Utmaningen att involvera samtliga personalgrupper inom en kompetensförsörjnings-modell som uteslutande har haft fokus på sjuksköterskor; hur anpassa utvecklingsarbetet till verksamheters olika förutsättningar samt till olika professionsgruppers preferenser.

Kontaktinformation: maria.gustavsson@liu.se och peter.nilssson@liu.se

The character of interventions funded by a political initiative to decrease sick-leave rates in the public sector in Sweden

Jonathan Severin[1], Magnus Åkerström[1,2], Ingibjörg H. Jonsdottir[1], Linda Corin[1], Lisa Björk[1]
[1]*Institutet för stressmedicin, Västra Götalandsregionen, Sweden*
[2]*Chalmers University of Technology, Gothenburg, Sweden*

Background

The Swedish regulations on organisational and social work environment (AFS 2015:4) emphasise the importance of including the organisational level when preventing occupational ill-health. However, interventions aimed at reducing sick-leave rates and promote occupational health commonly involve lifestyle activities rather than group and/or organisational level activities. During 2017 and 2018 the public health sector, Region Västra Götaland (VGR) in western Sweden allocated additional funding to promote good work environment and decrease sick-leave rates. Work-places were invited to apply for funding to conduct interventions that were expected to improve work environment and reduce sick-leave rates.

Aim

The aim of this study is to explore how HR and managers in public sector organisations articulate and frame the problem of high sick-leave rates.

Method

In total there was 154 applications for funding from the initiative, with a total of 209 activities, were a total of 146 activities were granted funds. The majority of the workplaces that applied were health care units (73%), mostly hospitals. Other units were administration (16%), management (3%) or service units (8%). A qualitative approach was used to first analyse the character of the activities regarding 1) the level at target (individual, group and/or organisational) and 2) the perspective at target (rehabilitation, prevention and/or promotion). These analyses were based on selected criteria. Secondly, the congruence between the problem descriptions and proposed activities was analysed. Both analyses were independently done by two persons and the similarity of the result was compared, where 15 % of the analysis differed. Where differences occurred, the applications were examined again by both persons and consensus was reached after discussion.

Results

The result of the first analysis show that the organisations that applied for funding suggested mostly preventive activities, while rehabilitative and promotive activities were less commonly proposed. Individual level activities were suggested in almost half of the applications; around one fourth of the applications considered group level and one third organisational level interventions. Examples of suggested activities proposed in the applications were teambuilding, education for the staff, coaching or support for managers, medical examination, physical activities or working environment analysis.

The results of the analysis show a clear discrepancy between how managers and their HR partners articulate, interpret and frame the problem of high sick-leave rates, and their suggestions about how to tackle the problem. Almost all applications describe organisational problems, while a little more than half of the applications doesn't have an analyze of the cause of the described problems.

Discussion

While new work environmental regulations in Sweden point to the organisational level as an important arena for interventions, the literature on promotive and preventive workplace actions has shown that employers often fail to target this level. In this study of 154 applications of workplace interventions in the public sector, we show that employers associate high sick-leave rates to factors within the organisational work environment, however they tend to seek individual level solutions. These results imply that occupational health services and HR partners have an important role to play when it comes to supporting the employer to better understand how workplace interventions can be used to tackle sick-leave and other undesired outcomes of a poor work environment.

Contact information: jonathan.severin@vgregion.se

Organizing Organizational Innovation – Innovation processes in two municipalities

Anna Fogelberg Eriksson[1, 2], Agneta Halvarsson Lundkvist[1, 2]
[1]Department of Behavioural Sciences and Learning, Linköping University, [2]Helix Competence Centre, Linköping University

Background

The paper presents a study based on ongoing empirical research of innovation processes in two Swedish municipalities. Both municipalities are in the middle of innovation processes and they aim for the implementation of an organizational innovation, that is, the implementation of new ways of organizing or performing work activities that are beneficial for the organization.

Historically, studies on innovation have focused on technological or product innovation, mainly in industrial settings. However, there are considerably fewer studies concerning other types of innovation, such as service or organizational innovations (Crossan & Apaydin, 2010; Gallouj & Savona, 2009. Furthermore, innovation in the public sector is relatively unexplored and research is scattered across various disciplines (De Vries *et al.,* 2016). More studies on conditions that enable or restrict innovation in public organizations have been called for (Fagerberg, Mowery & Nelson, 2005). In existing literature, various aspects of innovation in the public sector are discussed. However, it is not always clear whether a study concerns the innovation process as such, support provided during the process or the result of the process – or all of the mentioned (Nählinder & Fogelberg Eriksson, 2019). Hence, there is a need for more knowledge about conditions that enable or restrict innovation processes in public organizations.

Our study takes its theoretical stance in the research field of workplace learning in which learning and innovation are seen as closely connected to each other (Ellström, 2010; Høyrup, 2010). Furthermore, we see learning as an integral social and participatory process embedded in work activities. Multiple conditions contribute to shaping the learning and work environments in which employees in public organizations learn. Such conditions include time and resources to participate in innovation processes. Learning environments that enable learning may be seen as expansive environments in that they promote learning and innovation or they may be seen as restrictive if the conditions for learning are less favourable (Fuller & Unwin, 2004). Nevertheless, learning environments may be designed or organized to promote learning and innovation (Ellström, 2006; Fuller & Unwin, 2004; Gustavsson, 2009).

Aim

The aim of the paper is to investigate the conditions that enabled or constrained innovation processes in two Swedish municipalities. The study empirically focuses the first steps of innovation processes, in which employees participated and contributed with ideas, and shared knowledge about their work practice in order to develop new ways of organizing administrative support for managers, i.e. the organizational innovation.

Method

The study has a qualitative multiple case-study design. 20 interviews have been conducted in two Swedish municipalities of similar size. Data also consists of notes from two seminars with interviewees and field notes from observations of meetings in the municipalities. A qualitative

content analysis consisting of multiple steps is currently underway. The last step is guided by Fuller and Unwin's (2004) concept of expansive/restrictive learning environments.

Results

The initial analysis reveals that, although the initiative came from the top of the organizations, the two municipalities took on the innovation process in different ways. As an example, the process started with first-line managers' participation in a workshop in one municipality, while the other municipality started with a workshop for the administrative staff. Nevertheless, similar organizational conditions seem to have slowed down the initial innovation process in both municipalities, while other similar conditions enabled learning and thus also the innovation process.

We will discuss the conditions that enabled or constrained the initial steps of the innovation processes, in light of our conceptual framework. The knowledge contribution is to make visible the organizational conditions that are crucial to have in place during the initial stages of an organizational innovation process in the public sector.

Contact information: anna.fogelberg.eriksson@liu.se, agneta.halvarsson.lundqvist@liu.se

Session A

Tema: Bokpresentationer

Antologin "Vi drack vårt kaffe på toaletten "
Andreas Nilsson

"HR – att ta tillvara mänskliga resurser"
Helene Ahl

Vi drack vårt kaffe på toaletten (Redaktör: Andreas Nilsson)

Andreas Nilsson
Avdelningen för forskning och dokumentation, Arbetets museum

Bakgrund

Arbetets museum är ett nationellt samtidsmuseum som samlar på människors minnen från arbete och vardagsliv. De personliga erfarenheterna blir röster i utställningar, publiceras i skrifter och antologier eller utgör underlag för museets projekt kring arbetets villkor och utveckling. Berättelserna bevaras även för framtiden i museets arkiv. Antologin *Vi drack vårt kaffe på toaletten* baseras på ett urval av personliga berättelser från Arbetets museums senaste minnesinsamling om Gamla och Nya yrken.

Om boken

”Att dricka kaffe på arbetstid var inte tillåtet, men vi löste problemet på vårt eget sätt. Varje förmiddag gick vi en efter en in på damtoaletten, där vi plockade fram våra termosar och gurksmörgåsar. Vi var lite rädda att någon skulle upptäcka oss men trodde knappast att cheferna, som ju alla var karlar, skulle titta in.”

Monika Mobergs minnen från tiden som skrivbiträde på 1950-talet är en av texterna som skildrar yrken vi minns men som inte längre finns. Boken ger inblickar i arbetslivet för bland annat bleckslagare, hemsömmerskor, fjärdingsmän och spritkassörskor. Berättelserna sträcker sig hela vägen fram till i dag, med texter om nya yrkesgrupper som arbetar med 3D-skrivare, drönare och genetisk information i sjukvården.

Sammantaget innehåller boken personliga erfarenheter med minnen från yrkeslivet kring allt från tekniska omställningar till ojämlika villkor. Berättelserna ger även en övergripande bild av samhällets och arbetsmarknadens hisnande utveckling under hundra år.

Kontaktinformation: andreas.nilsson@arbetetsmuseum.se

HR – Att ta tillvara mänskliga resurser (Red: Helene Ahl, Ingela Bergmo-Prvulovic, Karin Kilhammar)

Helene Ahl[1],[2]
[1]Högskolan för lärande och kommunikation, Jönköping University, [2]Gästprofessor, HELIX Competence Centre, Linköpings universitet

Dagens arbetsliv präglas i hög grad av strikt ekonomiska perspektiv där konkurrenskraft, kostnadseffektivitet och tillväxt är ledorden. Även HR-funktionen tenderar att anamma det perspektivet och arbeta i den riktningen, ibland på bekostnad av de individer som bär upp organisationen och därmed på organisationens långsiktiga överlevnad. Den här boken syftar till att belysa HR:s roll i att värna om de mänskliga resurserna i organisationen, där en balans kan skapas mellan humana och ekonomiska värden. En balans som medför fördelar för både individen och organisationen och som är nödvändig för ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Boken ger ett samlat grepp på HR:s strategiska roll i arbetet att lyfta fram människor som resurs i organisationen, i synnerhet i förhållande till dagens föränderliga arbetsliv.

Boken består av sexton kapitel skrivna av forskare vid svenska universitet och högskolor som alla forskar om och undervisar i HR och ledarskap. Boken syftar till att stimulera till reflektion och diskussion och ge handfasta tips till såväl blivande som yrkesverksamma HR-specialister, ledare och arbetsgrupper med intresse för de frågor och områden som tas upp.

Innehållet i boken har strukturerats med hjälp av en tematisk indelning i två delar. Bokens första del behandlar *generella aspekter i HR-arbetet* och ger perspektiv på in- och utflödet av mänskliga resurser, utveckling och lärande. Områden som behandlas är bland annat kompetensförsörjning, medarbetarskap, karriär och samspel i organisationer, det vill säga den typ av frågor som i många avseenden kännetecknar det dagliga HR-arbetet men som också ständigt behöver belysas i förhållande till samtidens trender och utmaningar. Andra ämnen som behandlas är organisering för kunskap och lärande, hur man stimulerar kreativitet på arbetsplatsen, och varför man bör undvika att använda personlighetstester vid rekryteringar.

Bokens andra del tar upp frågor om *att ta tillvara mångfalden i organisationer, vikten av inkludering och att undvika diskriminering*. Där behandlas frågor som kommit att bli alltmer aktuella i samband med både demografiska förändringar och ett rörligt, föränderligt arbetsliv. Där synliggörs vilka effekter förändringar för med sig för olika grupper och vad det får för betydelse för HR-arbetet i organisationer. Kapitlen berör bland annat jämställdhet, queer, åldersdiskriminering, och funktionsnedsättningar. Ett kapitel handlar om hur man tar tillvara invandrares kompetens och ett annat hur man bäst använder de särskilt begåvade medarbetarna. I slutkapitlet formuleras tre stora utmaningar som HR står inför: *i)* att värna om ett medvetet och kritiskt förhållningssätt till samtidens trender och villkor, *ii)* att värna om ett relationellt och holistiskt perspektiv på HR-arbete, och *iii)* att värna en god människosyn och ett etiskt förhållningssätt. Kapitlet diskuterar den kompetens som HR behöver för att hantera dessa utmaningar i den dagliga verksamheten.

Kontaktinformation: helene.ahl@ju.se

Session A

Tema: Inkluderande arbetsliv – arbetsmarknad för alla (I)

Gränsöverskridande samverkan: En studie av organisering för välfärd
Malin Tillmar, Maria Gustavsson, Lena Högberg, Erik Rosell, Louise Svensson

Könssegregering och hållbara arbetsmarknadskarriärer – ett longitudinellt perspektiv
Lena Gonäs

Samverkan inom arbetsmarknadsinkludering
Lena Strindlund, Christian Ståhl, Madeleine Abrandt-Dahlgren

Sektorsöverskridande samverkan: En studie av organisering för välfärd

Malin Tillmar[1,2], Maria Gustavsson[2], Lena Högberg[2], Erik Rosell[2], Louise Svensson[2]
[1]Linnéuniversitetet, [2]Linköpings Universitet, HELIX Competence Centre

Bakgrund

Projektet och dess publikationer fokuserar på organisering och samverkan över sektorsgränser mellan det offentliga, det privata och civilsamhället. Den samverkan som studeras sker för att hantera välfärdsutmaningar. Sektorerna fyller olika funktioner i vårt samhälle, men samhällskontraktet är statt i förändring. Allt fler tjänster inom välfärdsområdet har under de senaste decennierna utförts av privata företag. Nu vänder sig allt fler till civilsamhället för att hitta lösningar för att hantera välfärdsutmaningarna. Samverkan över sektorsgränser för att lösa utmaningarna kan ses om en del i en större förändringsprocess som rör samhällskontraktet.

Syfte

Syftet är att diskutera processer och förutsättningar som främjar respektive hindrar sektorsöverskridande samverkan i praktiken. Frågeställningarna lyder; Hur beskriver och uppfattar de involverade aktörerna organisering och samverkan mellan de tre sektorerna? Vilka förutsättningar främjar respektive hindrar samverkan mellan sektorerna? Vilka organisatoriska utmaningar finns vid samverkan mellan sektorer; och hur hanteras utmaningar?

Metod

Frågorna belyses och diskuteras med hjälp av tre fallstudier, kallade *Kooperativet, Projektet* och *Partnerskapet*. Forskningen har en så kallad explorativ fallstudiedesign, och vi har genomfört individuella intervjuer och dialoger med aktörer från de tre sektorerna – det offentliga, företagen och civilsamhällets organisationer i de tre fallen. Totalt har cirka 30 intervjuer och ett antal informella dialoger genomförts. Vi har också studerat dokument, och genomfört återföringsdialoger med representanter för de tre samverkansinitiativen.

Resultat

De studerade fallen speglar en tid då den offentliga sektorn i landet är i omvandling. Den här rapporten har dokumenterat välfärdsorganisering där nätverkande och marknadslika relationer snarare än byråkratiska principer är avgörande för den verksamhet som sker. Samtliga fall illustrerar betydelsen av nyckelpersoner med förankring i flera sektorer, sk gränsgångare. Dessa personer behöver också besitta det vi kallar intersektoriell kompetens, dvs kunskaper om och erfarenheter av andra sektorer, samt nätverkskompetens. Sådan kompetens kräver tid och resurser att bygga och utveckla, och tidshorisonten för samverkan behöver därför vara lång. Själva samverkan är också tids- och resurskrävande samt förknippad med en hög grad av komplexitet. Våra studier ger genom framförallt i två av fallen visst stöd till de varnande röster som lyfter fram risken att privat sektorslogik tenderar att bli alltmer styrande på samhällets alla områden. Samtidigt ser vi att fruktbar sektorsöverskridande samverkan är möjlig under vissa förutsättningar, vilka vi sammanfattar i termer av fem K:

Kompetens – Det krävs drivande gränsgångare som har det vi vill kalla för ”intersektoriell kompetens” och ett starkt engagemang för målgruppen (gränsobjektet).

Kontakt – Gränsgångarna måste ha kontakt med andra gränsgångare, med politiker, (andra) tjänstemän samt med gränsobjektet (målgruppen och den samhällsfråga de är en del av).

Kapital – Det krävs finansiellt kapital, även från det offentliga. Privat kapital och ideellt arbete kan bidra, men förslår inte i de studerade fallen.

Kontinuitet – När förändringar inom organisationerna eller i de externa förut-sättningarna blir omfattande, tappar samverkan fart eller blir en omöjlig uppgift. Det behövs en lång tidshorisont.

Kontext – Olika organisatoriska lösningar för samverkan fungerar olika bra i olika sammanhang och under olika finansiella förutsättningar. Valet beror av sammanhanget.

Från de tre studerade fallen kan också lärdomar dras för samverkande aktörer från samtliga tre sektorer. Ett framgångskoncept för alla förefaller vara – att hitta personer i en annan sektor som har samma eller liknande inställning till den aktuella samhällsfrågan och/eller målgruppen – att vara öppen för att lära sig mer om hur de andra sektorerna fungerar – att i möjligaste mån försöka anpassa tempo och rytm till andra samverkande organisationer.

Kontaktinformation: malin.tillmar@lnu.se

Gender Segregation and Sustainable Employment – a longitudinal perspective

Lena Gonäs
Division of Insurance Medicine, Department of Clinical Neuroscience, Karolinska Institutet, SE-171 77 Stockholm, Sweden

Background

The occupational gender segregation in the Swedish labour market is decreasing. But still, in an international perspective, it is high. This paper summarizes the results from a longitudinal study on sustainable employment and gender segregation. Theoretically the project is based on gender studies in social science and in public health. To be in a minority situation (Kanter, 1993) at a work place or in an occupation have different meanings for women and men, both when it comes to duration of employment and the incident of sickness benefit or disability pension. The application of the ideal worker concept can illustrate some of the problems women encounter in an extremely male dominated situation (Acker 2011) (Acker, 2011). Men seem to stay in to a much larger extent in extremely female-dominated occupations than women do in extremely male-dominated. Higher education is a tool for changing the gender composition in male dominated occupations (Goldin, 2006). The exit rates from gender a-typical occupations explains to a large extent the re-segregation patterns that prevail (Abrahamsson & Gonäs, 2014). Different mobility flows in the labour market outreach other with the result that it seems as if nothing has changed, which is totally wrong. There are both desegregating and re-segregation processes going on simultaneously.

Aim

The aim of the project was to analyze the associations between the gender composition of the occupational structure and changes in the labour market attachment for women and men over time. One question was if women and men in gender integrated occupations have a more stable attachment to the labour market compared to those in gender segregated. And are outcomes like unemployment, sickness absence or disability pension more common in segregated occupations than in integrated?

Method

A cross sectional approach was used to compute occupational gender-segregation categories in 2003 and 2011, respectively for age groups 20-64 years (Gonäs et al in press), based on annual microdata from Statistics Sweden's nationwide Longitudinal Integration Database for Health Insurance and Labour Market Studies (LISA). Using the same database, a second study consisted of a population based cohort analysis of all people working in Sweden in 2003 (Gonäs et al 2018), including all individuals with information on their type of occupation and sex, who were aged 20 – 56 years in 2003 and employed, not long-term (> 6 months) sickness absent or having disability pension (n=3,239989). Their occupation in 2003 were categorized according to numerical gender segregation, and they were followed up eight years later with regard to labour market position and main source of income. In the third study, three population based cohorts of all people living in Sweden, with a registered occupation, and aged 20-56 years at inclusion in 1985 (n= 3,183549), 1990 (n= 3,372152), or 2003 (n= 3,565579), respectively were followed prospectively for eight years each (Gonäs et al nr 3 submitted). Both a descriptive calculation was made of employment and sickness absence/disability pension at follow-up and an analysis of differences between birth cohorts were estimated within each of the periods 1985-1993, 1990-1998 and 2003-2011 using mean polish analysis. The fourth study

analysed the occupational mobility between different categories of gender segregation. All individuals registered as living in Sweden 1999 with a registered occupation at the age of 20 to 54 in 2003 were followed up in 2013 in a prospective cohort analysis. Multiple logistic regression and multivariate multinomial analysis, stratified by gender were performed and odds ratios (OR) and 95% confidence intervals were calculated (Gonäs et al nr 4 submitted).

Results

The desegregation process continued during our period of study, year 2003 to 2011. There was a slight increase in the proportion of women in extremely male-dominated (<10% women) and of men in female-dominated occupations (≥60 - <90% women). Women also increased their proportion in integrated (≥40 - <60% women), and in high-skilled professional occupations in the male-dominated category (≥10 - <40% women). Measured by the DI and IP indexes the gender segregation of occupations was lower in 2011 than in 2003. These changes are in line with other studies in the Scandinavian countries, both survey studies and a population based study. Considering the sustainability in employment among women and men in different gender segregation categories we found the highest employment levels at follow up in 2011 for both women and men in the extremely female-dominated occupations. When adjusting for age and level of education the highest odds ratios (ORs) for women of not being employed, or being absent due to sickness or disability pension at follow up were found in the extremely male-dominated occupations, while for men the highest ORs of not being in employment or being absent due to sickness or disability pension at follow up were in female-dominated occupations. The minority situation seemed to play a role.

The age-, period-, and cohort analysis showed that women and men in gender-segregated occupations differed in relation to future employment rates and SA/DP. However, these differences decreased over time. Furthermore, there was a birth-cohort effect; those born in 1943-1956 remained in employment to a higher extent, and also had lower rates of SA/DP than all other birth cohorts. Differences between people in the five categories of gender-segregated occupations decreased over time. Over time the chance to remain in employment seemed to be higher for those initially working in a gender segregated occupation. This trend was more pronounced for women than for men. Age and period are important when explaining the outcome, and also birth-cohort effects.

Finally, the mobility between different categories of occupational gender segregation was analyzed using a ten-year follow-up. The largest difference between 2003 and 2013 was found for women in extremely male-dominated occupations and for the men in female-dominated occupations. The occupational gender segregation is upheld and recreated by the occupational mobility of both women and men. Belonging to a gender minority group in a sex-atypical occupation meant high ORs of exit, in most cases to sex-typical occupations a result of push-mechanisms out of sex-atypical occupations. The minority situation acted as a source for recreating occupational segregation. Higher education contributed to sex-atypical mobility patterns for both women and men.

References

Abrahamsson, L., & Gonäs, L. (2014). Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet *SOU 2014:30* (Vol. Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet). Stockholm: Statens offenliga utredningar, Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet.

Acker, J. (2011). *Why Such Persistent Gender Gaps in Working Life? A Short History of Theorizing Gender Inequality in Work* Paper presented at the Paper prepared for the Symposium on Conditions for Egalitarian and Sustainable Growth, Karlstad University, Sweden Sept 30, 2011.

Goldin, C. (2006). The rising (and then declining) significance of gender. In F. Blau, M. Brinton & D. Grusky (Eds.), *The Declining significance of gender* (pp. 67-101). New York: Russel Sage.

Gonas, L., Wikman, A., Vaez, M., Alexanderson, K., & Gustafsson, K. (2018). Gender segregation of occupations and sustainable employment: A prospective population-based cohort study. *Scand J Public Health*, 1403494818785255. doi: 10.1177/1403494818785255

Kanter, R. M. (1993). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

Contact information: lena.gonas@ki.se

Samverkan inom arbetsmarknadsinkludering: En etnografisk fallstudie av ett samverkansprojekt för att stödja långtidsarbetslösa ungdomar

Lena Strindlund, Christian Ståhl, Madeleine Abrandt-Dahlgren
Avdelningen för samhällsmedicin, Institutionen för medicin och hälsa, Linköpings universitet

Bakgrund

Arbetslösheten varierar mellan olika sociala grupper. En grupp som är särskilt sårbar och utsatt är långtidsarbetslösa ungdomar med behov av samverkande insatser för att komma ut i egen försörjning. Välfärdsaktörerna inom arbetsmarknadspolitiken strävar efter att minska antalet individer i offentlig försörjning genom ökad arbetsmarknadsinkludering. Olika former av samverkansstrategier används för integrera dessa olika tjänster för att förbättra resultaten för både utsatta grupper med komplexa behov och för att undvika fragmentering och bättre utnyttja tillgängliga offentliga resurser. Forskning kring samverkan inom arbetsmarknadsinkludering är begränsad och belyser behovet av ökad kunskap om innehållet och effekterna av olika samverkansstrategier. Framförallt finns det behov av fördjupad kunskap om vilka förhållanden som påverkar den interorganisatoriska samverkan i olika faser under ett projekts uppbyggnad, genomförande och nedläggning.

Syfte

Syftet med studien var att studera den interaktiva dynamiken bakom interorganisatorisk samverkan i ett lokalt arbetsmarknadsprojekt över tid, med fokus på hur dessa dynamiska processer uppstår och antas under uppstart, genomförande och nedläggning.

Metod

Projektet studerades genom etnografiska metoder under uppstart-, genomförande- och nedläggningsfas över en tvåårsperiod (2015-2017). Den metodologiska processen inspirerades av praktikteori och följde Nicolinis toolkit (2012) Data analyserades i relation till tre fokusområden: Spänningar mellan kreativitet och normativitet, Legitimitets- och stabilitetsprocesser samt Samverkansstruktur.

Resultat

Resultaten visade hur bristande samsyn och förekomst av två motsatta rationaliteter, en samordningsorienterad rationalitet och en empowermentorienterad rationalitet, inom projektorganisationen hade stort inflytande på projektets uppstart, utveckling och nedläggning. Studien drar slutsatsen att det vid organisering av samverkansprojekt är väsentligt att möjliggöra att samsyn kan utvecklas bland deltagande aktörer. Detta kan göras genom att ta hänsyn till fyra centrala förutsättningar: 1) att verka för öppen och tydlig kommunikation, 2) att skapa en tydlig struktur för projektet och klargöra uppdrag och roller i projektorganisationen, 3) att bygga tillitsfulla relationer inom projektorganisationen och gentemot samverkande aktörer, samt 4) prioritera styrning och uppföljning i samverkansprojekt för att undvika att projektet avviker från sitt syfte.

Referens

Nicolini D., (2012) Practice Theory, Work, and Organization- An Introduction. Oxford University Press.

Kontaktinformation: lena.strindlund@linkoping.se

Session B

Tema: Hållbara utvecklingsprocesser i produktions- och tjänsteverksamhet (I)

Enabled and perceived factors for implementing improvements in health care in order to achieve patient centered care, a case report from Sweden
Katarina Wijk, Fredrik Åberg Jönsson, Maria Lindberg

Kan vi samarbeta?
Håkan Sandberg

Organisational sustainability in Swedish farming sector through collaboration and constellation-based business models
Dzamila Bienkowska, Charlotte Norrman, Per Frankelius, Lars Witell

Enabled and perceived factors for implementing improvements in health care in order to achieve patient centered care, a case report from Sweden

Katarina Wijk[1,2,3], Fredrik Åberg Jönsson[1], Maria Lindberg[1,2,4]
[1]Centre for Research and Development, Region Gavleborg/Uppsala University, Gävle, Sweden, [2]Department of Public Health and Caring Sciences, Uppsala University, Uppsala, Sweden, [3]Faculty of Health and Occupational Studies, Department of Occupational Health Sciences and Psychology, University of Gävle, Sweden, [4]Faculty of Health and Occupational Studies, Department of Health and Caring Sciences, University of Gavle, Sweden

Background

More knowledge is needed about the complexity of factors, as well as the perceptions that enable the implementation of change. This study examined perceived and enabling factors for the implementation of an intervention to achieve patient centered care in a healthcare region.

Successful implementation of improvements in health care is affected by barriers and facilitating factors. Nutting[1] and Pelzang[2] among others identify key factors, barriers and facilitating factors that are important for a sustainable positive outcome in the implementation of patient centered care (PCC). PCC is about placing patients' needs at the center of the healthcare system, and this requires interventions that organize personnel and services around the needs of the patient. Nutting's and Pelzang's[1-2] key factors are consistent with the factors for implementing change in health care described by Grol et al[3] and The National Board of Health and Welfare[4]. Previous research shows the importance of using strategies when implementing change[5-7]. Baiardini et al[5], Gagliardi and Brouwers[6] and Barosi[7] for example describe differences in successful implementation, and show nevertheless that there is something more than strategies and key factors that contribute to the success of the implementation. More knowledge is needed about the complexity and variety of factors, as well as the perceptions that enable the implementation of change in health care.

Aim

This study aimed to examine the enabling and perceived factors for implementing improvements in health care in order to achieve person centered care. In addition, to study if there was a correlation in the extent the improvements were perceived to be implemented and the preconditions that were considered to affect them.

Method

Data was gathered from healthcare personnel, clinic managers and first-line managers. It was assessed using a mixed method design based on the framework for Promoting Action on Research Implementation in Health Services (PARiHS).

A stratified and systematic sample was used to collect data through a questionnaire and individual face-to-face interviews. A total of 165 questionnaires were collected through e-mail; 70 were answered by healthcare personnel, 18 by clinic managers and 77 by first-line managers. Twelve informants were approached by telephone by an experienced interviewer (FÅJ) who also conducted the interviews at a setting chosen by the informant, mostly at their own clinic. Of the twelve interviews, three were conducted with healthcare personnel, four with clinic

managers and five with first-line managers. Data collection occurred during the autumn 2017 and spring 2018.

Results

To achieve patient centered care, a high level of involvement, knowledge and adequate resources were considered important to achieve joint responsibility for the implementation. Leadership and management need to be explicit and promote continuous follow-up and feedback. All seven measured preconditions for improvement had a linear correlation with the perceived level of implementation.

The PARiHS framework was appropriate to use since the three components of evidence, context and facilitation present different important preconditions in the implementation process. Evidence was the highest rated contributor since evidence-based practices in health care are necessary. It is vital that the important role of the context and facilitators is acknowledged in the implementation process to enable the implementation of change. There is a need to incorporate a clear strategy involving all levels in the organization. Furthermore, leaders have an important role to facilitate the implementation through communication, support and having trust in facilitators and healthcare personnel. We believe these results are applicable to other interventions implementing change in health care.

Contact information: katarina.wijk@regiongavleborg.se

Kan vi samarbeta? Analys och reflektion

Håkan Sandberg
Forskargruppen HAL, Hållbart arbetsliv, Mälardalens högskola

Bakgrund

Teamarbete har de senaste decennierna kommit att värderas som nödvändigt för att på ett hållbart sätt öka produktivitet och effektivitet inom arbetlivet. Teamarbete har fått en stark position inom industriellt arbete, i välfärden samt inom tjänste- och servicesektorn. Det finns en stark *teamdiskurs* i dagens arbetsliv. I tidigare studier (1995-2017) använder författaren referensramen *Det organisatoriska sammanhanget* för analys av teamarbete i termer av förutsättningar, processer och konsekvenser.

Som utbildare, utvecklingsstöd och forskare sedan 1980-talet, har jag noterat att den idealiserade bilden av teamarbete som socialt stöd och effektiv arbetsform hotas av olika samhällsförhållanden, organisatoriska förhållanden och av vissa konsekvenser teamarbete kan ha. Samhället är starkt individualiserat, vilket bl.a. tar sig uttryck i individuella prestationer och belöningar psykosocialt och materiellt, t.ex. genom hela utbildningssystemet. Digitalisering tillsammans med frihet att arbeta var och när som helst utgör också en utmaning för synen på teamarbete. Vi kan alltså säga att den rådande teamdiskursen utmanas av olika *teamantagonistiska inflytanden*.

Med referens till det spänningsförhållande som kan finnas mellan den individuella teammedlemmen och teamet som arbetsform, är det angeläget att fördjupa studiet av *individernas förutsättningar* för teamarbete.

Syfte

Syftet med detta paper och denna föreläsning är att beskriva resultatet från analys och syntes av teamforskning och med detta som grund diskutera individers möjligheter till samarbete i arbetslivet, särskilt teamarbete.

Metod

Arbetssättet utgörs av en *meta-analys*. Tidigare teamforskning har granskats. Denna forskning är huvudsakligen genomförd i svensk och europeisk kontext från 1980-talet och framåt. Författarens avhandlingsarbete (1995) med sin beskrivning och analys av hindrande och underlättande förhållanden i teamarbete har varit en startpunkt. Meta-analysen utgör en grundläggande beskrivande del av resultatet. Den efterföljande reflektionen, syntesen, söker ett generellt svar på frågan *Vad skapar individernas samarbete?* Metoden har sitt fokus på individuella teammedlemmens möjligheter till samarbete.

Med utgångspunkt i detta blir det möjligt att nyanserat diskutera den övergripande frågan om människors förmåga till samarbete i arbetslivet. Detta skapar också perspektiv på den framgång eller brist på framgång teamarbete har. På detta sätt kan också teamarbete värderas relativt skiftande kontexter.

Resultat

Resultatet av genomgången av teamforskning och populärvetenskaplig litteratur med anknytning till teamarbete sammanfattas här i *tre grundläggande dimensioner*. Avslutningsvis berörs frågan om ideologisk påverkan inom området samt vad detta resultat kan ha för tillämpning inom arbetslivet.

Relativt *Det organisatoriska sammanhanget* har kunskapsintresset förskjutits från ett allmänt organisationsperspektiv rörande förutsättningar, teamprocesser och konsekvenser till frågan om vilka möjligheter enskilda teammedlemmarna har till värdeskapande samarbete i teamet. *Människan i teamet* har fokuserats mer än tidigare. (En bok med denna titel ges ut sommaren 2019, Studentlitteratur).

När människans möjligheter ses som en avgörande faktor i teamarbetet, kommer *kunskap om människan* som samarbetsvarelse att framstå som central. Detta är ett socialpsykologiskt kunskapsområde som samtidigt överlappas av biologi, psykologi, sociologi, pedagogik m.fl. Det finns gränser för människors förmåga att samarbeta, som sammanhänger med biologiska förutsättningar. Det handlar om en några hundra tusen år gammal hjärna, vilken är anpassad till en helt annan verklighet av samarbete än den vi ställs för många gånger idag, inte minst i arbetslivets teamarbete. Detta för ***ramar*** för mänskligt samarbete. Här finns ett starkt stöd i stress- och informationsforskning liksom i medicinsk forskning.

Vi lär oss grundläggande sociala förmågor från livets start. Psykodynamiska och etologiska perspektiv pekar på hur vår sociala förmåga grundläggs tidigt. Sociokulturella perspektiv pekar mot att vår sociala förmåga också utvecklas genom hela livet. Det ena motsäger inte det andra. Denna grundläggande sociala förmåga är också något av betydelse för vår förmåga till samarbete. Vi har på detta sätt fått en ***disposition*** till samarbete.

Den tredje och sista dimension är de faktiska förhållanden under vilka vi arbetar. Hit hör arbetsmängd, ledarskap, kompetens, teamets organisering m.m. Detta är den ***kontext*** där samarbetet sker.

Med dessa tre dimensioner har vi rört oss tidsmässigt från ”urtid” (människa) via ”dåtid” (tidigare erfarenheter) till ”nu” (den aktuella kontexten). Det sker också ett kontinuerligt samspel mellan dessa tre dimensioner liksom ett inflöde från synen på team och samarbete, teamdiskursen. Denna studie gör det möjligt att nyanserat svara på frågan om människors samarbetsförmåga och därigenom bidra till bättre förutsättningar för samarbetsvinster. Utifrån detta framstår det också som viktigt att aktörer i arbetlivet återkommande lyfter frågor i dessa tre dimensioner. Utan kunskap om vad och hur olika faktorer i dimensionerna ramar, disposition och kontext påverkar individer i samarbete, har teamarbete svårt att lyckas fullt ut.

Kontakt: hakan.sandberg@mdh.se

Organisational sustainability in Swedish farming sector through collaboration and constellation-based business models

Charlotte Norrman, Dzamila Bienkowska, Per Frankelius, Lars Witell
Linköping university, Department for management and engineering

Background

In this abstract we focus on cooperation between actors, i.e. on what can be named a constellation-based business model. The concept ”business model” as such has been used in the literature for long time (cf. Cook 1968). During the dot.com-boom around the millennial shift, the literature treating business model as concept raised and the number of papers trying to define the concept increased dramatically (Zott et al 2011). The bulk of papers on business models have in common that the unit of analysis is *the firm*. It is about the firms' customer proposition, their markets, their organisations and operations, their strategies and their business logics.

Within this scope of constellation-based business models, the number of academic contributions is scarce (Mazzarol et al 2018). Selberherr & Grimschield (2012) focus on subcontractor relationships and Bankvall et al (2017), studied industrial networks. The literature on open innovation (e.g. Chesbrough & Schwarz 2007) give some information, especially regarding how to work with partners. Many papers focus on larger incumbent firms – not upon the context of smaller and often family driven firms found at the country side. If the context is narrowed down to farming and agriculture specifically, the number of contributions is even fewer. There are some papers present on wine cooperatives (Medina-Albaladejo & Menzani (2018) and on sustainability-related issues (Ray & Mondal 2017), furthermore there are literature on cooperatives in rural economies, however none of these address the context of this paper.

The agricultural industry is, all over the world, under transformation. Two main trends can be observed; one towards increased efficiency (cf Foley et al, 2011) and one towards development of increased value per unit (Reinert, 2015; Hertel, 2015). The transformation of the ag-tech industry is revolutionary and permeates the whole industry at all levels. New technologies such as sensors, artificial intelligence, organic electronics, internet of things and unmanned systems are already in commercial use at farms (cf. Frankelius et al, 2017). This development has also called for change in both marketing and business. Internationalisation of the market in case of e.g. international trade on stock exchanges has been present for long time. However, food trends, issues of sustainability and the above described areas of ag-tech innovation, have opened for exploitation of niche markets and thereby also for new business models. Farming is also a capital-intensive industry, in which small firms (farms) with less than a handful of employees annually make investments in the same size as SMEs with ten times the number of employees. This implies high exposure to risk, which in turn may inhibit the development. At the same time, Agriculture – or food production – is essential for mankind, hence this sector has been important and will have future potential to continue stay important.

Aim

The aim of this study is to investigate how farmers can cooperate to be able to stay competitive in their core business areas and to be able to exploit niche markets. We identify ways of cooperating and illustrate these with examples.

Method

This study is based on three types of empirical material. Firstly, we have used case studies to explore the subject and create an inventory over cooperation or constellation-based businesses within Swedish farming sector (26 cases). Secondly, a survey of farming businesses in selected regions of Sweden was conducted (731 responses). Thirdly, interviews with farmers at the trade fair Elmia Lantbruk 2018 (16 respondents) were carried out. Besides the empirical material, a rigorous investigation of literature on different aspects of collaboration and business models has been undertaken. This have helped us to generate a theoretical base for analysis.

Results

The main result of this study is a typology of collaborations within the Swedish farming sector where we have identified six principal types of collaboration-based business models. These are:

The informal collaboration could best be described as traditional collaboration – i.e. farmers helping each other's and exchanging services. One drives the harvester for both and one takes care of the pesticide spreading for both. It could also be the farmer that helps the bee-keepra and in return get pollination of the crops.

The ring is a model where farmers go together and co-owns resources such as a bull with valuable breading merits or an expensive machine such as a harvester.

The formalized joint venture is when two or more farmers starts out a jointly owned company to run either a niche business or the core business within. As example of the first could be mentioned three farmers that exploits the opportunity of wind milling in a co-owned firm while an example of the latter is when a couple of farmers starts out a firm in which the farming is run and where their farms rented in and the equipment and machinery is owned by the joint firm.

The classical cooperative is run as an economic association lead by a principal and a number of members.

The production chain is a way of specialisation where the partners become specialists of their link in a production chain. This is common in chicken production. One partner produce fertile eggs, one hatch and leverage chickens, one breed chickens and one take care of slaughter and distribution to retailers.

The partnership model is recognized by a main partner that bring in partners to realize the business, i.e. a Zoo that gives the restaurants to one exclusive partner, the real-estate to another and the sponsorship of the tigers to a third.

The interviews with farmers have confirmed that the identified types are relevant and that collaboration is viewed by many farmers as a necessary part of their operations which helps them to increase organisational sustainability through mechanisms such as: economies of scale, negotiating strength, more efficient operations through investment in machinery, ability to reach out to customers directly without middlemen, or sharing of resources that are difficult for a single entity to obtain.

Contact information: charlotte.norrman@liu.se, dzamila.bienkowska@liu.se

Session B

Tema: Genus och arbetsmiljö (I)

Genusmedvetet arbetsmiljöarbete – lärande nätverk i kommunal sektor
Karin Sjöberg Forssberg, Annika Vänje

Women's businesses for rural economic growth and gender equality – data from a welfare state
Malin Tillmar, Helene Ahl, Birgitta Sköld, Karin Berglund, Katarina Pettersson

Becoming the bad guys: masculinities and sales work in a changing organizational context
Elias Andersson

Genusmedvetet arbetsmiljöarbete – lärande nätverk i kommunal sektor

Karin Sjöberg Forssberg, Annika Vänje
Avdelningen för ergonomi, Kungliga tekniska högskolan (KTH), Stockholm

Bakgrund

På den könsuppdelade arbetsmarknaden utsätts kvinnor och män för olika risker. Kvinnor blir oftare sjuka av sitt arbete medan män råkar ut för fler olyckor på arbetsplatsen. Sedan 1980-talet är kvinnors sjukfrånvaro högre än männens. Fler kvinnor än män tvingas också lämna sina arbeten på grund av hälsoskäl. Obalans i arbetsvillkor och arbetsmiljö är en av flera faktorer som bidragit till denna negativa utveckling. Arbetsmiljöverket konstaterar i sin ”Vitbok om kvinnors arbetsmiljö” (Rapport 2017:6) att de höga sjuktalen inte endast grundar sig i brister i den fysiska arbetsmiljön utan även organisatoriska och sociala faktorer i arbetsmiljön har en stor påverkan på arbetshälsan. För att kunna skapa mer hållbara organisationer och arbeten behöver vi därmed förflytta oss från rena individperspektiv till att förstå vilka betydelser organisatoriska perspektiv och frågor om jämställdhet samt genus har för arbetsmiljön.

Det saknas idag forskning med genuskritiska analyser inom forskningsområdet arbetshälsa, samtidigt som forskningen om organisation och ledning med genusperspektiv är väl etablerad i Sverige och nationellt (Sandström, 2013). Det innebär att de flesta studier som genomförts inom området arbetshälsa om kön har haft ett kvantitativt perspektiv och utgått från en uppdelning av kvinnor och män. För att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden behöver dock arbetet bedrivas utifrån en medvetenhet om hur såväl den organisatoriska och sociala arbetsmiljö som genus ständigt ”görs” och vilka betydelser dessa processer skapar.

Den aktuella studien ingår i ett pågående AFA-finansierat forskningsprojekt, ”Genusmedvetet arbetsmiljöarbete – lärande nätverk för kommunal sektor” och är ett samarbete mellan två kommuner (med verksamheterna hemtjänst och teknisk förvaltning) och Arbetsmiljöverket där alla parter har ett gemensamt intresse av att bidra med kunskap om villkor och förutsättningar för goda jämställda arbetsmiljöer och ett hållbart arbetsliv. Fokus är på förändringar på arbetsplatsen och av arbetets organisering och ledning som kan leda till jämställda och genusmedvetna arbetsmiljöer. För att uppnå detta blir det viktigt att belysa frågor som makt, villkor, förutsättningar, status och ledningsstrukturer i de aktuella arbetsorganisationerna (se föreskriften Organisatorisk och social arbetsmiljö 2015:4).

Syfte

Projektet genomförs utifrån en interaktiv forskningsansats där de två kommunerna, Arbetsmiljöverket och forskarna bildar ett lärande nätverk i syfte att:

1. identifiera organisatoriska villkor och förutsättningar som främjar god organisatorisk och social arbetsmiljö för såväl kvinnor som män samt öka medvetenheten om vilken betydelse jämställdhet och genus har för arbetsmiljön

2. skapa lärande i och mellan deltagande parter inom ovanstående områden.

Den teoretiska basen bygger vidare på befintlig forskning om kön/genus, organisation, arbetsplatslärande och förändringsarbete. Vi ser organisationer som föränderliga, ständigt pågående processer snarare än rationella system (Acker 2000). Vi utgår från kön som något som ständigt konstrueras (”görs”) och använder teorier om ”doing gender” för att synliggöra könsstrukturer i arbetsmiljöerna. Utifrån detta synsätt blir de könsskapande processerna i arbetsmiljön något som både kan studeras och förändras. Eftersom ett genusmedvetet arbetsmiljöarbete innebär en förändring av rådande ordning förstår vi arbetsmiljöarbetet som ett förändrings- och utvecklingsarbete, där lärande behöver utgöra en viktig del. I studien används teorier om lärande som betonar lärandets sociala och relationella perspektiv där lärande och arbete ses som integrerade processer där arbetet kan skapa potentialer för lärande och utveckling i det dagliga arbetet (Engeström 1987; Gustavsson 2000).

I projektet har vi valt att se till vilka villkor och förutsättningar medarbetarna i de två förvaltningarna har i sina dagliga arbeten. Genom att göra detta och aktivt involvera medarbetarna kan vi skapa en djupare förståelse för och ett lärande om den aktuella kontextens arbetsmiljö (Høyrup, 2010), vilket i sin tur ger en bas till att genom kritisk reflektion utveckla lokala kunskaper om vilka betydelser kön har i respektive verksamhet (Andersson, Berglund, Gunnarsson, & Sundin 2012).

Metod

Forskningsansatsen är interaktiv och det empiriska underlaget utgörs av dialogseminarier, kvalitativa intervjuer och analysseminarier. Den processinriktade ansatsen bygger på ett lärande i olika delar och på olika nivåer. Ambitionen är att forskningen ska stödja och stimulera det organisatoriska lärandet inom kommunerna så att dessa kan utveckla genusmedvetna arbetsmiljöer. Motsvarande lärprocess sker inom Arbetsmiljöverket där kommunernas lärdomar från det praktiska arbetet tas tillvara och blir en del av myndighetens lärprocess när det gäller att utveckla genusmedvetna inspektioner. I den interaktiva forskarrollen ingår att bidra med teoretiska kunskaper, koordinera och hålla samman projektet där forskarna utgör en länk mellan kommunnätverket och myndigheten.

Resultat

Datainsamling och analyser är delvis genomförda och preliminära resultat kommer att presenteras på konferensen. Resultaten pekar på såväl likheter som skillnader i de båda förvaltningarnas arbetsmiljöer. Det finns inom samma ”profession” delvis olika förväntningar på vad kvinnor och män kan och bör utföra i arbetet, samtidigt som vi ser en tendens till obalans mellan värderingar på arbetsplatsen och i det privata. Vi ser också att fokus på den fysiska arbetsmiljön och begränsade möjligheter till organisatoriskt lärande försvårar ett förebyggande arbetsmiljöarbete där också jämställdhetsfrågan har en tydlig plats. För de deltagande kommunerna har arbetet i projektet hittills bidragit till (i) ökad medvetenhet om hur kön görs och hur normer och värderingar som till exempel jargong påverkar arbetsmiljön men även till (ii) praktiska förändringar, som bland annat förbättring av framförallt hemtjänstpersonalens arbetsmiljö.

Referenser

Acker, J. (2000). Gendered Contradictions in Organiszational Equity Projects. *Organization 7 (4)*.
Andersson, S., Berglund, K., Gunnarsson, E., & Sundin, E. (2012). *Promoting innovation: Policies, practices and procedures*: Vinnova.
Engeström, Y.(1987). Learning by expanding: An activity-theoretical approach to Developmental Research. Helsinki: Orienta-Konsultit.

Gustavsson, M. (2000). Potentialer för lärande i processoperatörers arbete: en studie av operatörers lärande och arbete inom högautomatiserad processindustri. Akademisk avhandling. Linköping: Linköpings universitet.
Høyrup, S. (2010). Employee-driven innovation and workplace learning: basic concepts, approaches and themes. *Transfer: European Review of Labour and Research, 16*(2), 143-154. doi:10.1177/1024258910364102
Sandström, U. (2013). Bibliometrisk rapport. Internationell forskning med genusperspektiv på arbetshälsa och arbetsmiljö in Vänje, A . Under luppen - Genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation
Vänje, A. (2013). Under luppen - Genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation. Arbetsmiljöverket, rapport 2013:1

Kontaktinformation: karinsf@kth.se, annivn@kth.se

Women's businesses for rural economic growth and gender equality – data from a welfare state

Malin Tillmar[1,2], Helene Ahl[3], Birgitta Sköld[2] , Karin Berglund[4], Katarina Pettersson[5]
[1]Linnéuniversitetet, [2]Linköpings Universitet, [3]Jönköping University, [4]Stockholms Universitet, [5] Sveriges Lantbruksuniversietet

Background

In contemporary public and academic debate, there is an increased focus on the rural-urban divine, both on the global scale and in Sweden (Tidholm, 2018, Syssner, 2018). Rural areas in Sweden as in many other places in Europe face demographic challenges, including an ageing population (Westholm & Waldenström, 2008). Young people, and women more than men, move to the larger cities for education and employment, and do not return. This results in depopulation and a smaller tax base in rural areas, with resulting difficulties in maintaining social services, such as healthcare, or child care. In Sweden, the development has been accentuated by the closure of traditional manufacturing industries in small towns and in rural areas (Hedlund and Lundholm, 2015). The public sector is withdrawing services such as common transport, post services and schools in the local areas (Tidholm, 2018).

In want of job opportunities in traditional manufacturing industries or agriculture, there is now significant hope for entrepreneurship to contribute to rural development (Stathopoulou, Psaltopoulos and Skuras, 2004), to transform depleted communities (Johnstone and Lionais, 2004) and to change the identity of outmoded industrial rural areas (Berglund, Gaddefors and Lindgren, 2016). Hopes have been placed in the "unused potential" of women's rural entrepreneurship. However, extant academic knowledge does not suffice to judge whether these hopes are realistic. On the one hand, many of the new businesses in rural areas are female gendered. On the other hand, entrepreneurship is still largely perceived as a male phenomenon (Ahl, 2006), and gendered obstacles are often strong in rural areas. Knowledge on women's entrepreneurship in rural areas are scattered in research fields which do not have much communication. Furthermore, from neither of the fields do we know very much about the extent, orientation, profitability or development potential for women's entrepreneurship in rural areas. Hence, a first step on a research agenda of exploring women's rural entrepreneurship is a quantitative overview, which is what this paper provides.

Aim

The overall aim of the study is to investigate the role of women's entrepreneurship for rural economic growth in a developed welfare state. More specifically, we ask what role variables on the individual-, the industry and the local/municipal level play for women's rural entrepreneurship.

Method

We use a census study to investigate the extent, orientation and profitability of women's rural entrepreneurship in rural Sweden. Data on the national level is used for the purpose of an overview. In order to make a detailed analysis, and break down the results on industry- as well as municipal levels, we made a detailed study in one region. We selected the region of Småland (the Emilia-Romagna of Sweden) known for entrepreneurship (Berggren, Brulin & Gustafsson, 1998; Wigren, 2003; Johannisson & Wigren, 2006), but also for having a traditional and conservative gender order (Pettersson, 2002; Saarinen, 2002). We used the individual-based database LISA, made available by Statistics Sweden (SCB). We used the latest data available at

the time for the study, which was data for 2012. The database consists of integrated registers from the labour market, civil registers and taxation registers (Statistics Sweden, 2016). The population of this current pilot-study included every Sweden-registered individual aged 16 up to 74 years, who was employed the year 2012.

Results

Our empirical results show that unlike what is portrayed within rural studies, women rural entrepreneurs are active in a broad range of industries. However, entrepreneurship in rural Sweden is heavily gendered. Industry variables impact income more than individual variables, and the profitable industries are the male gender coded one's, where few women owned businesses are found. On this basis, we argue that due to the prevailing gender order, rural development is unlikely to be solved by women's entrepreneurship. This has nothing to do with the 'underperformance hypothesis', as our results support the rejection of that hypothesis. What is needed for prosperous rural development in economic terms seem to be gender equality – which can be enabled by a welfare system in combination with larger employers.

Contact information: malin.tillmar@lnu.se

Becoming the bad guys: masculinities and sales work in a changing organizational context

Elias Andersson[1], Kristina Johansson[2], Maria Johansson[2]
[1]*Swedish University of Agricultural Sciences,* [2]*Luleå University of Technology*

Background

In research, the revised focus of the new economy on various forms of embodied labour (e.g. aesthetic and emotional), sale has been increasingly entangled and interweaved with service work. This both highlights the specific gendered processes of different sectors, the multiple character of the sale process inclusion practices of consumption and service. It emphasis how the gendering process of sale is interrelated with the product market; i.e. both the product sold and the perceived customer. The increased customer-orientation in the competitive terrain of capitalism has also driven the dual logics of quantitative and qualitative competition into the control of the labour process - something that pose specific challenges to traditional management and work identities.

The literature scrutinizing male dominated industries often finds that gender equality interventions in this context tend to result in a depoliticized focus on women inside and outside the organization. This study adds insights to when problems of gender inequality instead is placed among a specific group of men and how masculinities are negotiated and structured within/through the discourse of gender equality in relation to work identities of sales. In previous studies in male-dominated industries, age has been a central characteristic in the construction and association of gender inequalities. By referring to old men as the nexus of the problem, it was possible for the remaining men, as well as the organizational structures and norms, to escape the pressure to transform. While understanding the processes and practices that make such meaning-makings possible becomes an important step for scholars and policy-makers interested in reducing inequalities, the empirical examples provided in the literature remains limited.

Aim

The aim of this study is to analyse the meaning makings that contributed to the creation of the sales masculinity as the root to the gender inequality problems identified in the organization. We especially investigate meaning makings of the role and identity of sales work and its gendered characteristics as described and articulated by both the sales workers themselves and by others in the organization.

Method

Empirically drawing on a study of a large male dominated company within the Swedish base-industry, we combine qualitative interviews with a quantitative personnel survey (total). The interview data comprise 24 semi-structured interviews with men and women office staffs on different sites and levels of the organisation. The qualitative analysis of this empirical data was made thematically with a focus on discursive meaning-making, commonalities and contradictions in the negotiating practices of work identity, masculinities and gender equality.

Results

The findings illustrate the gendering of the sales identity and how it's being constructed in opposition to others identities (e.g. secretaries and administrative staff), tasks (e.g. administrative and bureaucratic) and places (e.g. the domestic sphere and the office) by emphasising specific (masculine) skills and characteristics and associating themselves with productive work, flexibility, autonomy and self-motivation. The results highlights the conflicts of traditional sales identity and managerial/organisational control. It also demonstrates how misogyny was only one among a number of ways that the sales workers, their identity and practice of sales were negotiated and simultaneously challenged in the organization. Isolating the problems of misogyny to individual sales persons prevented the masculine values embedded in the organizations and the sales identity to be addressed and altered. This emphasise both the fluidness and practice of workplace identities and its ongoing negotiation, as well as the characters, motives and functions of organisational change.

Contact information: elias.andersson@slu.se

Session B

Tema: Kompetens och identitet

Varför är facken viktiga för ett hållbart arbetsliv? Ett kompetensperspektiv
Anette Andersson

Organisatoriska förutsättningar för individuell job crafting
Ellen Jaldestad, Andrea Eriksson

Industrielevers upplevelser av att forma en yrkesidentitet
Lisa Ferm

Varför är facken viktiga för ett hållbart arbetsliv? Ett kompetensperspektiv

Anette Andersson
Unionen

Fackligt arbete är mycket mer än reaktiva insatser

”Varför är jag med i facket egentligen? Jag behöver ju ingen hjälp”. Citatet, som är från ett vardagligt möte med en främling på ett tåg, speglar en tämligen vanlig uppfattning jag som facklig företrädare möter i min vardag. Det tycks i vissa fall finnas en uppfattning att facklig verksamhet begränsas till reaktiva insatser när medlemmar drabbas negativt i arbetslivet. Därför behöver vi som är anställda eller förtroendevalda i fackförbunden bli bättre på att berätta om fackligt proaktivt arbete, och om dess betydelse för arbetslivets hållbarhet. Sådan hållbarhet har många aspekter. Allt ifrån arbetsmiljö till jämlikhet och kompetens behöver beaktas. I den här presentationen fokuseras det sistnämnda.

Exempel på proaktivt fackligt arbete[1]

På nationell nivå är facken delaktiga i utformning av system för yrkespraktik, och arbetsplatsförlagt lärande, vid utformning av utbildningar, vid bedömningar av kvalifikationer, vid formulering av policys och yrkesstandarder samt i arbete med att ta fram strategier. Utöver de nämnda insatserna, som beskriver fackligt proaktivt arbete generellt, arbetar Unionen också mycket med påverkansarbete, både gentemot politiken och gentemot arbetsgivare.

På branschnivå är fackförbund aktiva i partsgemensamma arbetsgrupper. Det kan handla om att delta i bedömningar av kompetensbehov, föreslå insatser, definiera yrkesprofiler, utveckla läroplaner, påverka och delta i beslut om utbildningsprogram och arbetsplatsförlagt lärande, övervaka kvalitet på yrkespraktik, godkänna praktikplaceringar på företag, handleda interna mentorer på företagen, deltagande i utformning av policys, yrkesstandarder, strategiformulering m.m.

Även på lokal nivå arbetar fackligt förtroendevalda med många olika insatser. Det kan handla om att vara proaktiva vid omorganisationer, så att medlemmarnas rätt till kompetensutveckling säkras. Lokalt fackligt arbete inkluderar också att främja en bra lärandekultur, att stärka medlemmars självkänsla och att öka insikten om kompetensutvecklingens betydelse för medlemmens trygghet i arbetslivet.

---

[1] Den som vill få en översikt rekommenderas att läsa: Trade union involvement in skills development: an international https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf eller Unions and Skills TUAC discussion paper on OECD strategies for skills,Jobs and the Digital Economy. https://tuac.org/wp-content/uploads/2018/06/1607t_unions-skills.pdf (2019-02-15)

Sammantaget arbetar fackliga organisationer med en mängd olika proaktiva insatser, men det betyder inte att allt är klart. Mer behöver göras.

Fackligt arbete i Sverige

I det svenska arbetslivet är fackligt arbete väl ansett, och det har stort inflytande på alla de tre nämnda nivåerna. Den svenska modellen där parterna tillsammans, och utan politiskt inflytande, bestämmer villkoren i arbetslivet, har haft många positiva effekter på allt ifrån goda arbetsvillkor för arbetstagare till arbetsfred för arbetsgivare. Ur ett kompetensperspektiv finns det dock mycket fackligt arbete som återstår att göra, för att arbetstagare ska ha anställningstrygghet, och för att det svenska arbetslivet ska kunna upprätthålla en stark konkurrenskraft genom en god kompetensförsörjning. I dagsläget är gapet mellan behövd och tillgänglig kompetens alarmerande. Sju av tio företag uppger att det varit svårt eller mycket svårt att rekrytera medarbetare.[2] Samtidigt visar Unionens undersökningar att det finns brister i tjänstemäns möjligheter att kompetensutveckla sig inom ramen för sitt arbete. Det finns också brister i systematik och strategi i det lokala kompetensutvecklingsarbete som genomförs.[3]

Utifrån det har facken i Sverige ett stort ansvar att bedriva påverkansarbete gentemot arbetsgivare att arbeta systematiskt och strategiskt med kompetensutveckling på företag och i organisationer. Unionen har tagit fram en modell för detta. Den är formulerad teoretiskt, och ska testas i praktiken genom piloter under 2019.

Arbetsplatsnära kompetensutvecklingsarbete kan fungera väsentligt bättre än i dagens svenska arbetsliv. I Storbritannien, som är ett gott exempel på det, finns ett fackligt styrt arbetsplatsfokuserat system för kompetensutveckling, där Trade Union Confederation (TUC)[4] samordnar arbetet, som stöds finansiellt av staten genom Union Learning Fund[5]. Arbetet med Union Learning representatives(ULR)[6] initierades 2006 av TUC. Sedan dess har det granskats av oberoende akademisk forskning, som har dokumenterat substantiella effekter av programmet. En utvärdering efter programmets första tio år visade att det hjälpt över två miljoner anställda på företag i deras lärande, och att det har utbildat 34 000 ULR. Det har blivit en etablerad part i Storbritanniens landskap för lärande. Programmet har stöttats med 160 miljoner pund från staten, de första tio åren. En oberoende bedömning som genomfördes av Leeds universitet drog slutsatsen att Unionen Learn har positiva effekter. Fackförbunden

---

[2] Svenskt Näringsliv (2018): ”Rekryteringsenkäten 2018. Jobbskaparna larmar! Kompetensbristen ökar” (s.4)

[3] Se exempelvis rapporten Tjänstemäns utveckling-en förbisedd kompetensresurs (2017). https://www.unionen.se/sites/default/files/files/tjanstemannens_utveckling_-_en_forbisedd_kompetensresur_2750-1_webb.pdf

[4] https://www.tuc.org.uk/

[5] https://www.unionlearn.org.uk/union-learning-fund

[6] https://www.unionlearn.org.uk/union-learning-reps-ulrs

har till stor del uppfyllt sina syften, och de har levererat vinster för personer som lärt sig, för arbetsgivare och för fackförbunden.[7]

Sammanfattning

”Varför är jag med i facket egentligen?” är en viktig fråga. Proaktivitet kan vara ett svar, men kanske finns det flera? Vid presentationen kommer en öppen fråga att ställas till deltagarna. ”Varför tror du att arbetstagare väljer att vara med i facket”?

Kontaktinformation: anette.andersson@unionen.se

[7] Unions and Skills TUAC discussion paper on OECD strategies for skills,Jobs and the Digital Economy (s.7)

Organisatoriska förutsättningar för individuell job crafting – en fallstudie inom vården

Ellen Jaldestad, Andrea Eriksson
Avdelningen för Ergonomi, KTH

Bakgrund

Vården är en arbetssektor som i många år har haft problem i form av t ex ökad sjukfrånvaro, nedskärningar och personalbrist. Det har gjort att kunskap om, och metoder för, hur arbetet kan organiseras på mer hälsofrämjande sätt är efterfrågade. Socialt kapital och innovativt lärandeklimat har i tidigare forskning visat sig vara viktiga för både verksamhetsrelaterade utfall och medarbetares hälsa. Möjligheter för medarbetare att på egen hand förändra sin arbetssituation, till exempel genom att be om andra arbetsuppgifter, utveckla sociala relationer, eller aktivt ändra sin inställning till arbetet (job crafting) har också visat sig ha en positiv inverkan på individers engagemang och hälsa. Vårdkontexten har traditionellt tydligt avgränsade och styrda arbetsuppgifter; något som kan tänkas minska möjligheten till egna initiativ och förändring av arbetssituationen. Det saknas också kunskap om förutsättningar och lärandeprocesser som bidrar till att medarbetare inom vården ska kunna ”job crafta” på hälsofrämjande sätt.

Syfte

Syftet med studien var att undersöka vilka förutsättningar på organisationsnivå som är bidragande till att medarbetare inom vården kan job crafta; det vill säga att skapa förändring och utveckla sitt arbete på hälsofrämjande sätt.

Metod

Två vårdavdelningar (en folktandvårdsklinik och en kirurgavdelning) som tidigare visat sig vara framgångsrika vad gäller hälsofrämjande arbetsmiljöutveckling, och där individuell job crafting hade visat sig förekomma, valdes ut som representativa case. Datainsamlingen genomfördes under hösten 2017 och våren 2018 och omfattade djupintervjuer med fyra medarbetare och tre chefer samt en heldagsobservation och två gruppintervjuer med totalt fem medarbetare. Intervjuerna och observationen fokuserade kritiska händelser relaterade till förutsättningar för, och förekomst av, individuell job crafting.

Resultat

Folktandvårdskliniken öppnade upp i ny regi för drygt fem år sedan, då arbetet skulle ske i självstyrande vårdteam. Delat ledarskap och stort engagemang för det nya arbetssättet, tillsammans med en mogen och ansvarstagande arbetsgrupp verkade vara grunden för gott samarbete inom och mellan teamen. Nya idéer och initiativ från medarbetarna uppmuntrades från både ledning och kollegor. Forum för erfarenhetsutbyte och utvecklingsarbete förkom på både arbetsgrupp- och arbetsplatsnivå.

På kirurgavdelningen skedde flera förändringar i och med att en ny chef tillträdde för ett par år sedan. Arbetsgruppen gavs mer ansvar och omvårdnadsteam infördes. Detta bidrog till mer engagemang, samarbete och utvecklingsmöjligheter, samt att stressen minskade. Arbetsgruppen hade förändrats under de senaste åren men en stabil kärna gjorde att det goda arbetet kunde fortsätta och nya medarbetare snabbt kunde komma in i gemenskapen. Ett

strukturerat ledarskap och engagemang i arbetsgruppen samt hög tillit till medarbetarna uppgavs som exempel på framgångsfaktorer.
På de båda avdelningarna tog sig job crafting uttryck i till exempel egna initiativ till förbättringar samt utökade ansvarsområden för individerna inom vårdteamen. Medarbetarna utvecklade sociala relationer och upplevde sig ha fått både kompetensutveckling och utökning av stimulerande arbetsuppgifter.

Preliminära resultat visar att ett engagerat och tillitsbaserat ledarskap, samt ett öppet och involverande klimat är potentiella organisatoriska förutsättningar för att individuell job crafting ska kunna ske.

Kontaktinformation: ellkar@kth.se

Industrielevers upplevelser av att forma en yrkesidentitet

Lisa Ferm
Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet

Bakgrund

Yrkesprogram lyfts ofta fram som en politisk lösning på problem med ungdomsarbetslöshet och avhopp från gymnasiestudier. Ett av målet med gymnasiala yrkesprogram är att eleverna ska forma en yrkesidentitet kopplad till den bransch de utbildar sig för. Gymnasiereformen som lanserades år 2011 lyfter fram vikten av arbetsplatsförlagt lärande och dess roll i att främja elevers bildande av en yrkesidentitet. Inom forskningen råder det delade meningar om relevansen av yrkesidentitet. Å ena sidan hamnar den i skymundan då fokus snarare läggs på livslångt lärande och allmänna, teoretiska kunskaper. Å andra sidan visar studier att yrkesidentitet fortfarande är ett relevant begrepp, till och med i tider av flexibilitet och osäkerhet på arbetsmarknaden. Denna studie fokuserar på yrkesidentiteten hos elever som går gymnasiets industritekniska program. Programmet har svårt att rekrytera elever trotts att industrins behov av arbetskraft är stort. En förutsättning för hållbarhet i industrin såväl som för industrieleverna själva är att de trivs inom branschen och identifierar sig med industriyrken.

Syfte

Syftet med studien som presenteras här är att undersöka industrielevers upplevelser av att forma en yrkesidentitet.

Metod

Studien bygger på semistrukturerade intervjuer med 28 elever på gymnasiets industritekniska program. Alla elever som intervjuades hade erfarenhet av arbetsplatsförlagt lärande och gick i årkurs 2 eller 3 på programmet, en majoritet av eleverna (22 stycken) var killar. Varje intervju varade i runt en timme och genomfördes ute på skolorna. Intervjuerna rörde elevernas bakgrund, exempelvis hur det kom sig att de sökt till det industritekniska programmet, deras nuvarande situation med fokus på hur de upplevde det arbetsplatsförlagda lärandet samt deras syn på framtiden och livet efter gymnasiet. En kvalitativ innehållsanalys genomfördes där elevernas svar kategoriserades efter bakgrund, syn på yrket och framtiden.

Resultat

Eleverna representeras här genom tre olika typer av lärbanor som relaterar till industriyrken.

De ”hängivna eleverna” tänkte sig en långsiktig framtid inom industrin och såg det arbetsplatsförlagda lärandet som sätt att få tillträde till ett yrke som de upplevde som avancerat och utmanande. De menade att industriyrket har låg status men hade själva en positiv bild av arbetet. I framtiden planerade de för en karriär som chefer eller specialister inom industribranschen.

”De flexibla eleverna” såg framför sig en mer tillfällig framtid inom industrin. De var positiva till yrket som de menade var komplext och lärorikt men planerade att så småningom vidareutbilda sig eller helt byta yrkesbana. De hade ofta upplevelser av att industrieleverna bemöttes nedlåtande av elever på högskoleförberedande program och beskrev en hierarki mellan gymnasieprogrammen.

En tredje studentgrupp, ”de ambivalenta eleverna,” hade en oklar eller dubbeltydig bild av industriyrken. De såg dem dels som krävande och svåra att lära sig fullt ut men beskrev dem samtidigt som bestående av slit i skitiga verkstäder. Dessa elever uttryckte ett väldigt lågt engagemang för yrket och reflekterade inte kring varken arbetet, dess status eller sin egen framtid i alls samma utsträckning som de andra eleverna.

En viktig slutsats är att yrkeselevers egna upplevelser bör få mer utrymme och tas på större allvar. De beskriver sitt identitetsskapande som en dynamisk, komplex och ibland motsägelsefull process. Resultaten tyder på att yrkesidentitet fortfarande spelar roll och att formandet av en yrkesidentitet hos industrieleverna är en process som relaterar till arbetsplatsförlagt lärande samt till reflektion över yrket och dess status.

Kontaktinformation: lisa.ferm@liu.se

Session C

Tema: Den digitaliserade arbetsmarknaden (I)

SUNI - Smart Unions for New Industry
Jan Johansson, Lena Abrahamsson

Kompetensbehov vid digitalisering
Bosse Jonsson

Införande av mobila tvärprofessionella hemsjukvårdsteam i praktiken
Christofer Rydenfält, Gudbjörg Erlingsdottir, Johanna Persson, Roger Larsson, Gerd Johansson

Digitalization and personal integrity at the workplace
Anna Spånt Enbuske

SUNI – Smart Unions for New Industry

Jan Johansson, Lena Abrahamsson
Luleå tekniska universitet

Bakgrund

SUNI är ett samarbete mellan IF Metall och Luleå tekniska universitet och motsvarande konstellationer i Italien, Tyskland och Spanien för att forma en handledning för hur man ska möte den fjärde industriella revolutionen - Industri 4.0. Syftet med detta projekt är att kritiskt analysera, men också att finna former för att interagera med och aktivt delta i att skapa, digitaliseringen av industriella arbetsplatser.

Vad är Industri 4.0?

Industrie 4.0 är ursprungligen ett koncept format av den tyska regeringen som fått efterföljare över hela världen. I Kina finner vi *Made in China* och i Japan *Society 5.0*. I USA har General Electric presenterar *Industrial Internet*. Liknande koncept finns under namnen *Integrated Industry* eller *Smart Manufacturing*. Inspirerad av sin tyska förebild har den svenska regeringen presenterat ett eget koncept, *Smart Industri*.

Industri 4.0 beskrivs av sina upphovsmän som nästa stora industriella revolution, den fjärde. Genom att den virtuella och den fysiska världen sammanlänkas till en kraftfull helhet kommer autonoma maskiner, fjärrstyrning, energiövervakning och optimering samt avancerad diagnosticering och förebyggande underhåll att utvecklas. Kagerman m.fl. (2013) utvecklar detta resonemang där revolutionen sägs innebära en implementering av ”Internet of Things and Services” där hela utvecklings- och produktionsprocessen innefattas i internet-baserade nätverk som förvandlar fabrikerna till smarta sådana. Detta beskrivs som cyber-fysiska system där smarta maskiner, lager och övriga system i fabriker kontinuerligt utbyter information med varandra och där beslutsfattandet överlåts till algoritmer. Perspektivet kan vidgas ytterligare till att också omfatta arbetsorganisation, affärsmodeller och tjänster i alla led.

I ett utbyggt Industri 4.0 ökar möjligheterna för operatörer att ha överblick och kontrollera de olika processerna. Lasi (2014) beskriver hur processparametrar för maskiner och produkter digitalt kan lagras och analyseras så att förebyggande underhåll kan utföras i god tid. Produktionsutrustningen och produkterna kan representeras via digitala dynamiska modeller som operatören enkelt kan interagera med. Kagerman m.fl. (2013) menar att de smarta fabrikerna kommer att ställa helt nya krav på personalen. Ett ökat fokus på realtidsorienterad kontroll av komplexa processer kommer att förändra både arbetsuppgifter och arbetsmiljö. För att kunna hantera de nya kraven rekommenderar Kagerman m.fl. en arbetsorganisation som bygger på ett sociotekniskt arbetssätt där individer får ökat ansvar och större möjlighet till personlig utveckling. Kagerman m.fl. menar att detta ställer krav på företagen att upprätthålla kontinuerlig utbildning för att upprätthålla kvalitén hos de anställda.

De tyska skaparna av Industri 4.0 räknar upp ett antal potentiella förbättringar som det nya systemet kan leda till:

- Större flexibilitet och kortare utvecklingsperioder
- Möjlighet att möta enskilda kunders krav
- Organisatoriska förbättringar

- Optimerad användning av maskinerna i fabrik

- Minskade arbetskostnader och bättre arbetsmiljö för de anställda

Den svenska visionen är, om möjligt, ännu mer positiv än dess tyska förebild. Utöver den förväntade effekten på tillväxt och välfärd menar den svenska visionen att Industri 4.0 skapar en innovativ och hållbar industriproduktion som är miljövänlig och ger förutsättningar för en attraktiv arbetsplats. I motsats till den tyska förebilden nämns inte det reducerade behovet av anställda, tvärtom understryker den skapandet av nya arbetstillfällen.

Hur ska metallarbetarna orientera sig i den nya kontexten?

Av ovanstående beskrivning får man lätt uppfattningen att Industri 4.0 leder rakt till ett *utopia* där välfärden ökar samtidigt nya intressanta arbetstillfällen skapas, men det finns också de som förutspår ett *dystopia* där robotar tar över och det som blir kvar åt oss är enkla maskinassisterande arbetsuppgifter. Det finns anledning att tänka sig för, om inte annat för att få social acceptans av den nya tekniken.

Vi ser dock att med Industrie 4.0 kan nya förutsättningar skapas för operatörer där de inte längre behöver befinna sig i samma rum som potentiellt hälsofarlig utrustning. Med digitala modeller av de olika systemen i fabriken skapas möjligheter där framtidens operatörer kan lägga majoriteten av sin tid till att lära, övervaka och styra produktionen på distans, avskilt från själva produktionen. Detta ger goda förutsättningar för en god arbetsmiljö utan fysiska risker med system anpassade efter människans behov och förutsättningar, istället för tvärtom.

Det kan också finnas potentiella risker för att en högre arbetstakt, kortare produktionstider och mer specialiserad kundorderstyrning kan leda till ökad arbetsbörda och ge upphov till stress. Förhoppningsvis innebär de allt smartare fabrikerna att de interna systemen och utrustningen får bära största delen av dessa förändringar.

Den smarta autonoma fabriken kommer på ett påtagligt sätt att förändra kvalifikations- och yrkesprofilen då arbeten går från att utföras manuellt till att vara mer tekniskt drivna. Optimisterna beskriver hur behovet av bred kompetens hos personal kommer att öka vilket kommer att gynna de välutbildade, som exempelvis civilingenjörer. Denna utveckling kan också vara en risk för personer med specialiserad kompetens, om denna står i fara att bli utdaterad.

Det är i denna sammansatta kontext måste som de europeiska metallarbetarnas fackföreningar måste orientera sig och välja vart man vill gå. I de bästa av världar tar maskinerna över de monotona arbetsmomenten och skapar möjligheter för mer givande arbeten för människan. Kanske kan detta också leda mot en utveckling med bättre arbetsvillkor och mer utvecklande arbeten. Men utvecklingen är inget som är på förhand bestämt, den är möjlig att påverka genom kloka och väl genomtänkta val. Det är dessa valsituationer som vi vill tydliggöra i vårt projekt genom att föra samman erfarenheter från fyra europeiska länder.

Syfte

Syftet med vårt projekt är att försöka forma en gemensam vägledning för hur fackliga funktionärer ska möta den fjärde industriella revolutionen.

Metod

Studien bygger på fyra komponenter:

- Studier av den nationella dokument som behandlar Industri 4.0

- Nationella workshops med fackliga funktionärer där frågan diskuteras
- Studiebesök till Tyskland för att studera konceptets vagga.
- Skrivande av en gemensam vägledning baserad på de erfarenheter vi samlat,

Resultat

Vid seminarier kommer framför allt problemformuleringen att diskuteras.

Referenser

Kagerman, H., Wahlster, W. & Helbig, J. (2013). Recommendations for implementing the strategic initiative Industry 4.0. Acatech, München.

Lasi, H., Fettke, P. D. P., Kemper, H. G., Feld, D. I. T. & Hoffmann, D. H. M. (2014). Industry 4.0. Business & Information Systems Engineering, 6(4), 239-242

Kontaktinformation: jan.johansson@ltu.se

Kompetensbehov vid digitalisering i industrin

Bosse Jonsson
Mälardalens Högskola

Kompetens 4.0

2017 genomförde 8 forskare vid Mälardalens Högskola (MDH) en studie, finansierad av Vinnova, "Digitalisering i arbete och organisering" (DAO) för att undersöka utmaningar och möjligheter vid digitalisering i stålindustrin med avseende på ledarskap, organisation och kompetensförsörjning (bl a Jonsson, 2017; Launberg, 2017;). Observationer av produktionen och intervjuer med operatörer och ledare på olika nivåer genomfördes på 8 stålföretag i Sverige. Här presenteras främst förmodade konsekvenser av digitalisering för kompetensförsörjning och rekrytering. En slutsats är att i de förändringsarbeten som krävs för att utnyttja och ta till vara digitaliseringen är olika former av delaktighet en central förutsättning. Även förändrade kompetensbehov, som i högre grad framstår som informella än formella, måste tillgodoses.

2018 fick fyra av dem som genomförde DAO (Ildikó Asztalos Morell, Marie Mörndal och Bosse Jonsson vid MDH samt Janet Johansson, Linnéuniversitetet) medel från Vinnova för att sprida resultatet av DAO till två av de åtta företagen som deltog i DAO. I projektet Kompetens 4.0 genomfördes workshops, där citat från DAO användes för reflexion, med ledningsgrupper på företagen. Vidare producerades en film för att sprida resultatet och erfarenheterna av Kompetens 4.0 utanför de medverkande företagen (Mälardalens Högskola, 2019).

Syfte

Syftet är att bidra med kunskap om kompetensbehov vid digitalisering i industrin.

Metod

I DAO genomfördes observationer i produktionen och intervjuer med totalt 124 informanter (operatörer, fackliga företrädare, HR och ledare på olika nivåer på 8 stålföretag i Sverige). Ett preliminärt resultat återkopplades till respektive företag. I DAO och Kompetens 4.0 redovisades resultatet av respektive projekt vid workshops på Jernkontoret, som är stålindustrins branschorganisation, i januari 2018 och januari 2019. Här redovisas resultat av Kompetens 4.0. med betoning på ett av företagen.

Resultat

De behov av kompetens som vi fann att digitalisering ställer, kategoriseras här som analytisk kompetens och förändringskompetens.
A*nalytisk kompetens* är en kompetens där behovet upplevs öka och betraktas som en märkbar konsekvens av digitalisering. Den anses vanligen som en kompetens som nås i formell utbildning. Då benämns den i regel som "ingenjörskompetens". Analytisk kompetens nås emellertid också genom operatörers beprövade erfarenheter. Det framgår även av intervjuer med operatörer. Då kopplas det dock sällan uttryckligen till kompetensbehov. Det är då att analysera signaler och data för att kunna bedöma och fatta beslut om vilka åtgärder som ska vidtas. Kompetensen handlar om att kunna resonera logiskt och urskilja mönster för att komma fram till vad signalerna indikerar. Vad säger de signaler som man uppfattar med sina sinnen om det de signalerar, d.v.s. något som man inte utan vidare kan se eller höra? Då det

råder en generell brist i det här avseendet ser att man behöver stärka den interna utbildningen och samverka mer med externa partners. Operatörers erfarenheter av att informellt i det dagliga arbetet skaffa sig analytisk kompetens bör man kunna utnyttja när den interna kompetensförsörjningen byggs upp. En närliggande fråga är hur digitalisering förändrar operatörers kompetens, yrkesskicklighet och yrkesidentitet. Kommer man att betrakta ”digital hantverksskicklighet” som ett exempel på analytisk kompetens?

En uttalad uppfattning är att digitalisering kräver att de anställda har *förändringskompetens*. Kompetensen är främst informell genom att den kan vara en följd av formell kompetens snarare än att den i sig skulle vara formell. Hur och i vilken omfattning produktionen förändras är oklart. En uppfattning är att så länge företaget har existerat, har det befunnit sig i förändring. Därför skulle det inte vara uppenbart vilken form av förändringskompetens som digitalisering för med sig. Ett annat perspektiv är att digitalisering ställer andra och mer komplexa krav på förmåga att delta i och bidra till förändring än vad förändring generellt gör. Att kunna och vilja vara delaktig är en sådan förmåga. Det vill säga att veta hur produktionen sker och är organiserad, s.k. ”konkret delaktighet”, och även varför den ser ut som den gör, s.k. ”abstrakt delaktighet”. Vidare inbegriper kompetensen en förmåga att se sin och andras roll i produktionen som helhet. Därutöver är förmåga att se hur förändringar i omvärlden påverkar produktionen betydelsefull.

På workshoparna visade det sig att svårigheten att rekrytera personer med formell yrkeskompetens har medfört att man i större utsträckning har anställt personer utan formell kompetens, för att sedan låta dem lära sig yrket under sin anställning. Så går man även till väga när det gäller att finna dem som har eller kan utveckla förändringskompetens. En utmaning är då att pröva former för att utveckla metoder och rutiner för nya rekryteringsbehov. Då framstår mångfald som en förhållandevis enkel fråga. Man anställer dem man har behov av oavsett kön, etnicitet eller yrke. Det betonas att mångfald och utveckling gynnar varandra.

Sammanfattningsvis konstaterar en ledare att en organisation i förändring måste vara en lärande organisation. Bristen på formell kompetens och det ökade behovet av förändringskompetens med sin informella och något obestämda karaktär har hög relevans för tillvägagångssätt vid rekrytering. Personer med mindre formell kompetens anställs i större utsträckning. Dels för att behovet minskar, dels för att behovet av kompetens att förändra och bidra till förändring ökar. Det medför i sin tur en längre i skolning.

Referenser

Jonsson, B. (2017) Utmaningar och möjligheter för digitaliserat arbete och organisering - delstudie 4.
Launberg, A. (2017) Digitalisering i organisation och arbete. Nya förutsättningar för svenska företag inom Metalliska material.

Mälardalens Högskola (2019). *Kompetens 4.0*. [Videofilm]. Hämtad från https://youtu.be/OysoPTjF7z0

Kontaktinformation: bosse.jonsson@mdh.se

Införande av mobila tvärprofessionella hemsjukvårdsteam i praktiken: Några preliminära reflektioner på resultat och framgångsfaktorer

Christofer Rydenfält, Gudbjörg Erlingsdottir, Johanna Persson, Roger Larsson, Gerd Johansson
Ergonomi och aerosolteknologi, Lunds universitet

Bakgrund

Eftersom regionerna och landstingen ansvarar för specialist- och primärvården samtidigt som kommuner ansvarar för hemsjukvården behöver hemsjukvårdssköterskor samverka med läkare som tillhör en annan organisation. Den kommunala hemsjukvården har ansvar för många äldre patienter med stora och komplexa vårdbehov, vilket ställer höga krav på välfungerande samverkan mellan olika aktörer i vårdsystemet. För att underlätta sådan samverkan har en av de svenska regionerna valt att skapa mobila tvärprofessionella hemsjukvårdsteam bestående av läkare från regionen och sjuksköterskor från kommunerna. En organisationsförändring som innebär både nya möjligheter och nya utmaningar för hemsjukvårdspersonalen. Parallellt pågår digitaliseringen av hemsjukvården som t.ex. använder olika typer av digitala system för journalföring och dokumentation, men som framöver förväntas arbeta med mer mobila och avancerade digitala stödverktyg (Rydenfält, Persson, Erlingsdottir, & Johansson, 2019).

För att undersöka hur dessa förändringar påverkar arbetsmiljön i hemsjukvården samt ta fram konceptuella förslag på digitala och organisatoriska lösningar som, dels, tillfredsställer de kommunikations- och stödkompetensbehov som finns i och med det tvärprofessionella arbetssättet, dels, skapar förutsättningar för en förbättrad arbetsmiljö, har vi initierat det AFA-finansierade projektet ”*Mobila tvärprofessionella hemsjukvårdsteam: påverkan på arbetsmiljön för hemsjukvårds- och hemtjänstpersonal och utformning av digitalt stöd*”. I projektet arbetar vi tillsammans med fyra olika kommuner i samma region. Projektet består av olika delar, en förstudie, en kartläggning av hur arbetet förändras samt en del som syftar till att ta fram behov och koncept i form av digitala stöd och alternativa sätt att organisera arbetet.

Syfte

Vårt syfte med detta konferensbidrag är att presentera och diskutera några preliminära resultat från den ovan nämnda förstudien. Specifikt kommer vi att beskriva hur långt de fyra kommunerna har kommit med implementeringen av mobila tvärprofessionella team, hur de ser på implementeringsansvaret och organisationsformen, samt diskutera detta i relation till framgångsfaktorer man identifierat i andra kommuner som arbetat med tvärprofessionella team längre.

Metod

Förstudien bestod av en intervjustudie kompletterad med dokumentstudier. Tretton personer intervjuades från de fyra deltagande kommunerna. Alla intervjuer spelades in och transkriberades. Vi har också genomfört intervjuer med representanter för organisationer som kan ses som föregångare och förebilder med avseende på utveckling av mobila tvär-professionella team med personal både från region eller landsting och kommuner. Vid dessa intervjuer togs antingen anteckningar eller så spelades de in.

Resultat

Det nya arbetssättet innebär att primärvårdsläkare skall finnas tillgängliga för konsultation och eventuella hembesök om en hemsjuksköterska gör bedömningen att läkarinsats behövs för de patienter som är inskrivna i det mobila teamet. För att bli inskriven måste patienten uppfylla ett antal kriterier och inskrivningen utförs som en gemensam aktivitet mellan den kommunala hemsjukvården och den regionala primärvården. Det blev dock tydligt att redan själva inskrivningen fungerat på olika sätt i de olika kommunerna. En kommun hade inte varit involverad i inskrivningsprocessen alls utan primärvården hade skött den helt och hållet. I denna kommun visste personalen mao inte ens vilka av de egna patienterna som var inskrivna i det mobila teamet utan fick fråga vårdcentralen. En annan kommun hade å andra sidan ambitionen att arbeta med inskrivningen såsom det var tänkt, men misslyckats i vissa fall då de rent praktiskt haft svårt att samla alla inblandade personer som skall träffas vid samma tidpunkt.

En viktig aspekt är också att arbetssätten i kommunerna, som är med i projektet, redan från början ser relativt olika ut. En kommun anger att de redan innan det initierade arbetet med mobila team självmant har arbetat i team med läkare från vårdcentraler runt sina patienter under dagtid. För andra kommuner har det inte alls funnits ett sådant uttalat teamarbete med andra professioner. Där har man dock integrerat det nya arbetssättet i sin nuvarande organisation utan att förändra strukturen på deras befintliga organisationer. Det betyder således att ingen av de kommuner vi träffat har ändrat särskilt mycket i sina respektive organisationer av arbetsgrupper i och med införandet av de mobila teamen. Respektive vårdcentral har stor påverkan på hur utvecklingen av de mobila teamen fungerar. I en del fall finns goda samarbetsformer med specifika vårdcentralsläkare och i dessa fall är förutsättningarna för att arbeta enligt planen för de mobila teamen bättre. I princip säger dock majoriteten av vårdcentralerna att de ej har tillräckligt med resurser för att uppfylla sin del av avtalet. De tvärprofessionella team som vi intervjuat i rollen som föregångare, påpekade vikten av ”kulturarbetet”, dvs. att uppmuntra en kultur som nedtonar betydelsen av organisatorisk hemvist, till förmån för teamet. En annan framgångsfaktor för dessa verkar vara spatial närhet mellan teammedlemmar, till exempel att vårdcentralsläkare placerats ute hos hemsjukvården för att främja kommunikation och integrering i teamet.

Sammanfattningsvis har införandet av mobila tvärprofessionella hemsjukvårdsteam utförts på olika sätt i de kommuner vi studerat. Ingen av kommunerna har ännu mobila team som fungerar såsom det var tänkt i ursprungsplanen, vilket till stor del beror på att vårdcentralerna ej har tillräckliga resurser för att uppfylla sin del av avtalet, oavsett om kommunen arbetat hårt för att införa de mobila teamen på rätt sätt eller ej. Jämfört med de etablerade tvärprofessionella teamen så är det också tydligt att de fyra kommunerna i vår studie samt motsvarande region/landsting har en bit kvar vad gäller ”kulturarbetet”. Ingen av dem har heller samlokaliserat läkaren med hemsjukvårdssköterskorna. En fara vi ser med teaminterventioner generellt är att det finns en risk att betydelsen av gemensamma förväntningar underskattas, inte minst med avseende på hur man förstår vad ett team är (Rydenfält, Borell, & Erlingsdottir, 2018).

Referenser

Rydenfält, C., Borell, J., & Erlingsdottir, G. (2018). What do doctors mean when they talk about teamwork? possible implications for interprofessional care. *Journal of Interprofessional Care, Online first*, 1-10. doi:10.1080/13561820.2018.1538943

Rydenfält, C., Persson, J., Erlingsdottir, G., & Johansson, G. (2019). eHealth Services in the Near and Distant Future in Swedish Home Care Nursing. *CIN: Computers, Informatics, Nursing* (Accepted).

Kontaktinformation: christofer.rydenfalt@design.lth.se

Digitalization and personal integrity at the workplace

Anna Spånt Enbuske
Kommunal, Research officer

In tech we trust

Facing a strong digitalization drive there is a need to safeguard the workers' personal integrity under the Swedish labor laws and collective agreements. The employers are today obliged to follow the Swedish Work Environment Act and negotiate according to the Act on Co-determination at Work (MBL). Also, when it comes to installing applications on smart phones or cameras and GPS-devices they often need the workers' consent.

The question is in what way Kommunal[8], one of Sweden's largest trade unions, can use the general principles in the General Data Protection Regulation (GPDR) to both safeguard the workers' personal integrity and strengthening the trade union's safety organization at the workplace?

In the coming decade the Swedish welfare sector is facing major challenges due to the ageing population and a shrinking labor force, which results in reduced tax revenues. When looking at the demand side, the welfare services need to recruit a total of 500 000 new employees; almost 200 000 employees to compensate for the demographic change and more than 300 000 employees because of retirement, according to The Swedish Association of Local Authorities and Regions.[9] The results are coherent with the skills forecast by the European Center for the Development of Vocational Education and Training (Cedefop).[10]

Seen from the supply side, Statistics Sweden estimates a growing labor shortage among welfare professionals.[11] Also, due to bad working conditions within elderly care, about 25 per cent of Kommunal's members consider changing occupation.[12] In this situation digitalization is looked upon as one important solution on the labor shortage. Consequently the SKL hopes the technological development will replace more than 70 000 employees due to improved efficiency within the services.[13]

---

[8] Kommunal is one of Sweden's largest trade unions with more than 500,000 members working in more than 200 different occupations within 13 fields, for example elderly care and disability care; schools and daycare centers; health and medical care; parks, maintenance and road construction; and rescue services.

[9] The Swedish Association of Local Authorities and Regions (2018), Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden, Rekryteringsrapport 2018, p. 23.

[10] Cedefop (2017), Skills forecast Sweden 2018-2030, http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/skills-forecast

[11] Statistics Sweden (2017), Trends and Forecasts 2017, p. 44.

[12] Kommunal (2018), Personal som stannar – en rapport om arbetsmiljön inom äldreomsorgen, p. 4.

[13] The Swedish Association of Local Authorities and Regions (2018), Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden, Rekryteringsrapport 2018, p. 35.

Digitalization at the workplaces – method and material

The increase in the use of digital systems and surveillance technique has raised Kommunal's concerns in connection with the workers' working environment.

New EU regulations are implemented on national level to safeguard workers' personal integrity. At the same time as the transformation of work due to digitalization continues, involving many occupations and members of Kommunal, there are rarely any analyses on the impact of the working environment.

To get a better picture of the situation and to learn more about the challenges at the workplaces, Kommunal designed a survey focusing on digitalization and personal integrity at the workplace. The population was set to all senior safety representatives with either a registered mobile or email and all regional safety representatives with a registered email.

In August 2018 Kommunal's 13 regional offices received information about the survey and two weeks later almost 1 400 senior safety representatives (public and/or large private employers) received a text message and about 140 regional safety representatives (small private employers) received an email with a link to the web survey. Two weeks later a reminder was sent by email to 1 280 senior safety representatives and about 140 regional safety representatives. A total of 832 completed the survey, which results in a response rate of 57 per cent.

Outcomes

The safety representatives express a situation characterized by i) an extensive exclusion of work environmental questions when introducing digital techniques; ii) an absence of impact assessments in connection with the introduction and implementation of digital systems at the workplace; iii) a lack of knowledge about the impact of surveillance in connection with personal integrity among the safety representatives; iv) a variation of experiences of surveillance across fields; v) a need of empowering the workers and limit the employers' monitoring of work.

Introducing digital systems can also be seen as an opportunity for developing bargaining structures, agreements on how to tackle key issues concerning new working methods and the transformation of work.

Contact information: anna.spant-enbuske@kommunal.se

Session C

Tema: Arbetsmiljö och utveckling i SME (I)

Byggindustrins säkerhetspark – ett program för säkerhetskultur
Leif Berglund, Magnus Nygren, Magnus Stenberg, Jan Johansson, Maria Johansson, Björn Samuelsson

Byggbranschens behov av externa arbetsmiljötjänster
Maria Johansson, Leif Berglund

Sustainable development of small and new firms in rural areas
Magnus Klofsten, Charlotte Norrman, Eduardo Cadorin, Hans Löfsten

Sickness presenteeism among self-employed in Europe
Stig Vinberg, Mikael Nordenmark, Emma Hagqvist, Susanna Toivanen

Byggindustrins säkerhetspark – ett program för en säkerhetskultur

Stenberg Magnus, Johansson Maria, Nygren Magnus, Johansson Jan, Berglund Leif, Samuelson Björn
Luleå tekniska universitet

Bakgrund

Byggindustrin i Sverige är sedan lång tid känd som en olycksbenägen bransch. Branschen initierar också ofta satsningar i syfte att eliminera riskerna och öka säkerheten ute på arbetsplatserna. Sveriges Byggindustrier, byggindustrins arbetsgivarorganisation, har nu tagit initiativet till att bygga en nationell branschgemensam säkerhetspark. I säkerhetsparken kommer man att bygga upp tränings- och demonstrationsmiljöer där personer verksamma inom byggindustrin både ”kan prova på och utvärdera befintliga och nya arbetssätt, metoder, produkter och utrustning” (Sveriges Byggindustrier, 2019). Säkerhetsparken kommer samtidigt fungera som en mötesplats där nya rutiner kan utvecklas och prövas i en realistisk miljö. Inspirationen till säkerhetsparken är hämtad från Finland som redan har tre parker. Denna säkerhetspark blir den första i Sverige och kommer att anläggas på Arlandaområdet vilket skapar en god nationell tillgänglighet.

Syfte

I den *ansökan* som vi gjort till AFA ämnar vi i huvudsak undersöka hur säkerhetskultur kan integreras i säkerhetsparkens aktiviteter. Målet är att skapa mervärde för de träningsinsatser som görs och skapa förutsättningar för att de lärdomar som deltagarna drar kan förankras vidare ute på arbetsplatserna.

Metod

I det första steget kommer en kartläggning av internationell forskning inom området säkerhetskultur, säkerhetsarbete och säkerhetsträning göras. I ett andra steg kommer vi att kartlägga och karaktärisera vilka säkerhetsinitiativ och säkerhetskulturer som finns hos Sveriges byggindustriers medlemsföretag. Det tredje steget är att implementera dessa säkerhetskulturella överväganden i alla delar av säkerhetsparkens verksamheter. Till projektet kopplas även ett fjärde steg där vi avser att följa upp resultatet av träningen.

Resultat

Projektet syftar till en förbättrad säkerhetskultur ute på byggarbetsplatser. Det förväntas även leda till en mer samstämmig branschövergripande syn på fenomenet säkerhetskultur genom samordnad säkerhetsträning i den kommande säkerhetsparken. Det är inte bara de som deltar i utbildningarna som påverkas positivt då deltagarna även kommer att ta med sina erfarenheter ut i företagen för vidare spridning. Insatser som syftar till att förbättra säkerheten kommer således inte att fungera i önskad utsträckning om hänsyn inte tas till de normer, värderingar och den sociala struktur som finns i byggbranschen. Byggarbetare sätter stor tillit till sunt förnuft eftersom de måste ta många beslut gällande säkerhet varje dag och det sker även ett informellt lärande i säkerhetsfrågor där de yngre lär sig av de äldre (Wadick, 2010). I skapandet av en god säkerhetskultur är det viktigt att ledningen är engagerad i säkerhetsfrågor, att säkerhet har hög prioritering genom hela byggprojektet, att det finns en väl fungerande kommunikation mellan olika funktioner samt att det finns gemensamma värderingar om att

säkerhet är viktigt (Biggs m.fl., 2013; Törner & Pousette, 2009). Salo och Lindén (Arbetsmiljöverket, 2015) pekar också på vikten av ha en organisatorisk helhetssyn på riskperception för att uppnå en god säkerhetskultur på arbetsplatserna.

Kontaktinformation: magnus.stenberg@ltu.se, maria.4.johansson@ltu.se, magnus.nygren@ltu.se, jan.johansson@ltu.se, leif.berglund@ltu.se, bjorn.samuelson@sverigesbyggindustrier.se

Byggbranschens behov av externa arbetsmiljötjänster

Maria Johansson, Leif Berglund
Arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet

Bakgrund

Byggbranschen beskrivs som en bransch med stora utmaningar gällande arbetsmiljö, hälsa och säkerhet vilket exempelvis ses genom att branschen ligger högt upp i statistiken gällande både arbetsolyckor och arbetssjukdomar (AFA 2017). Från 1968-1993 fanns Bygghälsan vilket var en Företagshälsovård som upparbetade kunskap och kompetens inom just byggbranschen. Genom verksamheten skapades ett omfattande datamaterial vilket branschen använde som underlag för att ta flera viktiga beslut angående buller, belastning, eksem och användningen av asbest. I nuläget har de olika större Företagshälsorna ofta generell kompetens inom flera branscher vilket medför förändrade förutsättningar för samarbetet mellan Företagshälsovård och byggföretagen. Dessutom har fler aktörer inträtt på marknaden då arbetsmiljökonsultföretag erbjuder olika tjänster och utbildningar inom samma område. Utmaningarna blir därmed flera dels med tanke på branschens kända behov av ett förbättrat arbetsmiljö-, hälso- och säkerhetsarbete, dels med tanke på en mer differentierad och oklar bild av det utbud av tjänster som kan möta byggbranschens behov inom dessa områden.

Syfte

Syftet med projektet är både att undersöka byggbranschens behov av externt stöd gällande arbetsmiljö, hälsa och säkerhet, samt att undersöka det utbud av tjänster samt kompetens som idag erbjuds till byggbranschen av Företagshälsovård, primärvård och arbetsmiljökonsultföretag.

Forskningsprojektet finansieras av AFA Försäkring och pågår från 2015-2019. Projektledare är Leif Berglund, universitetslektor i arbetsvetenskap vid Luleå tekniska universitet.

Metod

Studien genomförs genom litteraturstudier och semistrukturerade intervjuer där separata intervjuguider utarbetats utifrån intervjupersonernas olika funktioner och perspektiv. Guiderna innehåller därför till viss del olika frågor samtidigt som de omfattas av gemensamma övergripande teman (jfr Kvale 2009). Ett 30-tal intervjuer har genomförts med intervjupersoner som på olika sätt är kopplade till arbetsmiljöarbetet inom byggbranschen alternativt till Företagshälsovård eller arbetsmiljökonsultverksamhet. För att undersöka byggbranschens behov av tjänster har representanter från Byggnads och Sveriges Byggindustrier samt arbetsmiljöansvariga på byggföretag, HR-chef, platschefer och hantverkare (inklusive skyddsombud) intervjuats. Vidare har Företagshälsovårdspersonal, tidigare anställda på Bygghälsan, en representant från Sveriges Företagshälsor samt arbetsmiljökonsulter intervjuats för att få en bild av det tjänsteutbud och den kompetens som erbjuds till byggbranschen. Därtill har en arbetsmiljöinspektör från Arbetsmiljöverket samt en forskare inom forskningsområdet intervjuats.

Intervjuerna har spelats in och transkriberats ordagrant för att sedan analyseras tematiskt i syfte att identifiera mönster i utsagorna (jfr Flick 2014).

Resultat

De preliminära resultaten av den pågående studien pekar mot att:

Byggbranschen tenderar att inrikta sig på riskhantering gällande arbetsmiljö, hälsa och säkerhet där beteendebaserad säkerhet har högt fokus. De största arbetsmiljöriskerna som lyfts fram under intervjuerna avser den dynamiska fysiska arbetsmiljön på byggarbetsplatser med bland annat risker för fall samt risker i samband med tunga lyft. Därtill lyfts även sociala- och organisatoriska arbetsmiljörisker kopplade till stress och tidspress fram.

Hälsoundersökningar beskrivs vara den vanligaste tjänsten som säljs av Företagshälsor till företag inom byggbranschen. Övriga tjänster som säljs till byggföretag av Företagshälsor och arbetsmiljökonsulter innefattar främst rehabilitering och olika former av utbildningar riktade främst till chefer och skyddsombud såsom BAM, SAM och hjärt- och lungräddning. Därtill erbjuds även sjukvårdsbehandlingar, funktionsbedömningar, krishantering och hälsoinspirationsföreläsningar. Företagshälsorna i studien skulle vilja sälja fler branschkartläggningstjänster samt riskbedömningar till byggföretagen.

En skillnad mellan ”byggbransch”-intervjupersonernas beskrivningar av Företagshälsor jämfört med deras beskrivningar av anlitade arbetsmiljökonsulter är att Företagshälsorna beskrivs som generalister med en allmän kunskap om arbetsmiljöområdet medan arbetsmiljökonsulter beskrivs som specialister gällande arbetsmiljön inom byggbranschen specifikt.

Resultatet pekar preliminärt på att företag inom byggbranschen främst har behov av stöd gällande; social- och organisatorisk arbetsmiljö, tolkning av föreskrifter och regelverk, kompetensutveckling för att bättre kunna upphandla arbetsmiljötjänster, arbetsmiljöutbildning inklusive ergonomisk lyftteknik samt att små företag beskrivs behöva stöd vid sjukskrivningar och hjälp av en arbetsmiljöingenjör som kommer ut till arbetsplatsen och praktiskt visar på bra sätt att arbeta.

Kontaktinformation: maria.4.johansson@ltu.se

Sustainable development of small and new firms in rural areas

Magnus Klofsten[1], Charlotte Norrman[1], Eduardo Cadorin[1], Hans Löfsten[2]
[1]*Department of Management and Engineering, Linköping University, Sweden*
[2]*Division of Innovation and R&D Management, Chalmers University of Technology, Sweden*

Since the 1970s, small businesses have been recognised as playing important roles in employment and social development (Birch, 1979). "Small business", however, is a heterogeneous group. Stage of maturity, business orientation, innovation level, and growth ambitions all differ (Storey, 1994). Additionally, small businesses differ from medium-sized and large businesses, not least concerning resources and prerequisites for market introduction. This imbalance has spawned numerous policy initiatives with the common goal of promoting sustainable start-up and development processes of small businesses as a stepping stone to future growth companies (Lundström and Stevenson, 2005). However, despite growth potential, it is not at all certain that a small business wishes to grow (North and Smallbone, 2006). Their contribution may simply be a regional dynamic through greater local employment opportunities, a more extensive selection of locally produced goods and services, and not least, as a role model for others who may be considering starting and running a rural business.

Rural entrepreneurship draws on the innate (natural, cultural, historical, human, social and financial) resources of a place which the firm needs to support its development (Jack and Anderson) identify two ideal types of starting and running rural businesses: entrepreneurship in the rural and rural entrepreneurship. The first concept represents entrepreneurial activities with limited embeddedness enacting a profit-oriented and mobile logic of space. The second concept illustrates entrepreneurial activities that leverage local resources to re-connect place to space. According to Korsgaard et al. (2015), the concept of rural entrepreneurship proposes that it is entrepreneurship and then something more: a "value-added" that has to do with the socio-spatial category of the rural. Kalantaridis and Bika (2006) propose that rural entrepreneurship can be defined as all forms of entrepreneurship that take place in areas represented by large open spaces and small population settlements relative to the national context. Kitchen and Marsden (2009) underline that entrepreneurship as a function is compatible with qualitative and holistic ideas of regional and rural development, which implies that entrepreneurial exercises are central of any development in rural areas regardless of whether or not it involves opportunistic industrialisation of farming (Van Der Ploeg et al., 2000). Various government programmes are created to develop the entrepreneurship in rural areas in order to create economic and employment growth, and one of the crucial components of local economic development strategies is rural entrepreneurship (Frazier et al., 2012, Fuller-Love et al., 2006). However, according to Salleh and Sidek (2011), there is a gap in the research literature on rural entrepreneurs.

In this presentation, we focus on running sustainable entrepreneurial businesses outside of metropolitan areas – what we call rural entrepreneurship. Rural businesses have other prerequisites than businesses in metropolitan areas, in no small part due to less developed rural innovation systems. In general, rural areas often have a scarcity of supplementary actors, which means that essential entrepreneurial competencies are often lacking or inaccessible. Distances between contact points, or between nodes, are longer, both geographically and mentally, which makes it more difficult for the like-minded to find each other and meet. Under these circumstances, the presence and contribution of each and every actor is important, and sometimes it is impossible to reach a critical mass of entrepreneurs, businesses, support actors, customers, and other social resources, which impedes development (Klofsten et al. 2015). For these reasons, we think it is unreasonable to expect the start-up of large numbers of innovative

growth businesses in rural areas. We are not saying that innovation does not occur in this context. Especially not if innovation is taken to mean the development of, in principle, new, original business ideas with the potential to change the world (Frankelius et al. 2017). Thus, as McKelvey and Zaring (2016) argue so well, entrepreneurship – which entails exposure to great risk – is not the most powerful tool for developing rural areas. Instead, we think rural business development is a matter of making it easier for new and established small businesses to access available knowledge and skills (OECD/Eurostat, 2005).

For this reason, skills development and technique transfer are important tools for strengthening rural businesses. Understanding and taking advantage of digitalisation, automation, servitization, and the possibilities afforded by globalisation are some of the new skills that may be needed. Many times, businesses may need to develop new markets and new ways of doing business, rather than develop new innovative products or fast-growing firms. This paper focuses on sustainable development issues on small business entrepreneurialism in rural areas and its special conditions and needs. Our aim is to present examples of and suggestions for how to encourage firm start-ups and the continuation, possibly also the development and growth of existing sustainable firms.

A Swedish version of this abstract has been accepted for publication in a forthcoming anthology aimed for the Family Kamprad's Foundation edited by professors Karl Wennberg and Anna Öhrwall Rönnbäck.

Contact information: magnus.klofsten@liu.se

Sickness presenteeism among self-employed in Europe

Stig Vinberg[1], Mikael Nordenmark[1], Emma Hagqvist[2] , Susanna Toivanen[2, 3]
[1]Mid Sweden University, [2]Stockholm University, [3]Mälardalen University

Background

Health incidents often result in sickness absenteeism, i.e. the failure to report for work as scheduled. However, there is increasing evidence that workers more and more decide for another option: sickness presenteeism, defined as attending work while ill. This can be problematic for the individual and presenteeism creates costs for organizations and the society as well. European policymakers encourage individuals to become self-employed because it is a way to promote innovation and job-creation. The proportion of self-employed individuals in the employed labour force in Europe is around 15 percent. Most of the self-employed choose to become self-employed and have good working conditions and job quality. However, around 20 percent of the self-employed report that they have no alternative for work and they have lower levels of job quality and worse well-being compared to the former group of self-employed. In addition, earlier studies have indicated that self-employed have a high working pace and work many and irregular hours, indicating that it can be problematic and frustrating to stay at home because of illness. It can be assumed that health and well-being among self-employed and managers in small-scale enterprises is particularly crucial in this enterprise group due to that the smallness make them vulnerable. Self-employed is an interesting category when it comes to the phenomenon of sickness presenteeism. To our knowledge, there are few studies of sickness presenteeism among self-employed.

Aim

The aim of this paper is to study the occurrence of sickness presence among different groups of self-employed in relation to employees, and to analyze if possible differences between the groups can be explained by different psychosocial working conditions related to work demands and time pressure.

Method

This study is based on the fifth European survey on working conditions (EWCS) 2015, which has become an established source of information on working conditions and employment in EU Member States. The independent variable – employment type consists of the categories self-employed (with and without employees) and employees. The main independent variable is sickness presence and is measured by the following question: Over the past 12 months did you work when you were sick (1=Yes, 0=No). Several indicators of work demands, time pressure and background variables are used in the description and regression analysis.

Results

Results show that self-employed report a higher level of sickness presenteeism than employed; 52.4 verses 43.6 percent. The mean number of working hours is 43.5 among self-employed and 35.4 among employed. Self-employed have worked in the evenings on average nearly 7 days a month, which is more than twice as many times as for employees. It is also twice as usual that self-employed have worked on a Sunday compared to employees. Self-employed have on average worked in the free time once or twice a month and employees have on average worked on their free time less often. All the differences between self-employed and employed are

clearly significant and indicate a higher level of sickness presenteeism and time pressure among self-employed. The results show that self-employed have a significant higher risk for reporting sickness presence than employed have. This difference is explained by the variables measuring time pressure, which indicates that the self-employed have a higher risk of reporting sickness presenteeism because they experience more time pressure. Other results are that sickness presenteeism differ between groups of self-employed related to gender, company size, motives for self-employment and country groups.

Contact information: stig.vinberg@miun.se

Session D

Tema: Genus och arbetsmiljö (II)

Jämställd administration
David Öborn Regin

Genus och jämställdhet i organisationer. Om en kurs för chefer.
Sarah Ljungquist, Åsa Carlson, Kajsa Svaleryd

Jämställd administration

David Öborn Regin
Doktorand, Arbetsvetenskap, Karlstad Universitet

Bakgrund – förändrad administration

Det här delprojektet intresserar sig för administration i offentliga verksamheter och de förändringar som ägt rum de senaste decennierna. I samband med nedskärningarna i början av 1990-talet drogs framförallt resurser bort från de administrativa funktionerna. Mer av de vardagliga administrativa sysslorna flyttades istället över till personer i kärnverksamheten (läkaren fick i högre grad skriva in anteckningar i journaler, professorn redovisa sina kvitton, polisen dela ut sin egen internpost etcetera). Det har fört med sig att de administrativa sysslorna på vissa sätt ”amatöriserats” – alla gör det lite halvdant vid sidan av sitt professionsområde. Detta leder till en avprofessionalisering av kärnverksamheten då de måste lägga tid på annat än det de är experter på. Samtidigt sker en ökning av administratörer i andra delar av organisationerna, men av en ny typ av administratörer. Högutbildade specialister som ofta inte kallas administratörer – kommunikatörer, strateger, controllers, managers - kommer in i organisationerna med en egen profession och en expertis att sköta sitt arbete med. Styrningen och administrationen av verksamheten tenderar då att kunna hamna i en konflikt med tidigare varande professioner i verksamhetens produktiva kärna/uppgift.

Högskolevärlden är ett område som formats av administrationssamhällets karaktärsdrag och där olika professioner tenderar att överlappa varandra. Gränserna mellan dem kan bli suddiga och det bildas nya områden där akademiska och andra professioner blandas. Detta kan bidra till att arbetsuppgifter blir ”hängande i luften” och ansvarsfördelningar inte blir ordentligt utredda. Samtidigt finns det kvar föreställningar och förväntningar kopplade till den ”gamla” skolans administration. Där finns motstridigheter kopplat till rollen utifrån de formella beskrivningarna och ibland kvardröjande informella förväntningar.

Medan de ”klassiska” administratörerna hade låga utbildningskrav och utförde rutinmässiga vardagsärenden relaterat till personer i kärnverksamheten återfinns de idag i andra positioner och roller i organisationen, i alla fall formellt. Administratören hade tidigare en roll som generellt socialt stöd eller kanske snarare som ett socialt klister i organisationen, en person som fanns på plats och var tillgänglig. Rollen var inte uttalad utan formades över tid och genom löpande kontakter i små ärenden. Men när de praktiska förutsättningarna förändras, förändras också den rollen. Det blir i stället upp till var och en att bygga upp egna nya relationer för praktiskt (och socialt) stöd och avlastning, alternativt så försvinner den sociala funktionen bort ur det organisatoriska sammanhanget.

Det finns också oklarheter kring vad det administrativa stödet består i och vem som får tillgång till vilket stöd. Tillgången till administrativt stöd pekas ofta ut som en viktig aspekt kring förutsättningarna för ledarskap i organisationer. Det finns utforskade och påtalade skillnader i tillgången till stödresurser utifrån verksamheters könsmärkning. Det finns däremot lite skrivet om hur administrativt stöd efterfrågas och fördelas inom en och samma organisation, och vilka mönster som går att se där.

Syfte

Detta projekt syftar till att undersöka hur administrativt stöd efterfrågas och ges inom ett universitet. Vilka olika förväntningar som finns och hur de ibland motstridiga kraven hanteras.

Metod

Presentationen bygger på kvantitativt och kvalitativt material. Den bygger dels på kvalitativa intervjuer kopplade till förväntningar och hanterandet av motstridiga krav. Den bygger också på en enkätundersökning genomförd inom en rad olika administrativa enheter inom ett lärosäte. Det material från enkäten som presenteras här kretsar främst kring hur stöd upplevs efterfrågas på olika vis utifrån akademiska titlar och kön.

Resultat

Såväl det kvantitativa som det kvalitativa materialet pekar på att arbetets innehåll är löst reglerat och bestäms till stor del av informella lokala överenskommelser eller från fall till fall. En stor del av arbetet går ut på att hantera de förfrågningar och förväntningar som ställs från forskare, undervisande personal, studenter och kollegor inom de administrativa enheterna. Motstridiga förväntningar och förfrågningar är en del av vardagen och hanteras löpande.

Det finns motstridigheter i rollen där å ena sidan den professionella sidan framhålls, samtidigt som det på vissa ställen i organisationen lever kvar en annan bild av vad administratörerna ska vara behjälpliga med, i enkätsvar uttryckt som ”De med högre titlar vill gärna ha stöd med struntsaker och passopp. De ser administrativt stöd som gammeldags sekreterare”.

Det verkar också finnas vissa skillnader i vilken typ av stöd som upplevs efterfrågas, och på vilket sätt. Respondenter i de yngre ålderskategorierna upplever i högre grad skillnader i fråga om vilket stöd de förväntas ge och på vilket sätt de får förfrågningar, både utifrån akademisk titel och kön på den som efterfrågar. Kvinnor upplever i högre grad könsskillnader hos de som efterfrågar stöd, medan män i högre grad än kvinnor upplever att stöd efterfrågas på olika vis utifrån akademiska titlar.

Kontaktinformation: david.oborn@kau.se

Genus och jämställdhet i organisationer: Om en kurs för chefer

Sarah Ljungquist, Åsa Carlson, Kajsa Svaleryd
[1]Akademin för utbildning och ekonomi, AUE, Högskolan i Gävle, [2]Högskolans gemensamma administration, HGA, Högskolan i Gävle

Bakgrund och problem

Forskning om jämställdhetsintegrering av organisationer visar på betydelsen av att ledningen initierar arbetet utifrån kunskap och medvetenhet om vad arbetet handlar om (Wittbom 2009).

Som ett led i regeringsuppdraget att jämställdhetsintegrera universitet och högskolor i Sverige 2016-2019 har cheferna på Högskolan i Gävle under kalenderåret 2018 genomgått en poängbelagd genusvetenskaplig utbildning, *Genus och jämställdhet i organisationer*, 4 hp. Syftet med utbildningen var att ge cheferna tillräckligt med kunskap samt att ge dem bättre verktyg för att kunna planera och fatta beslut som leder till ökad jämställdhet. Utbildningen som bestod av fyra utbildningstillfällen (fem heldagar) avslutades i december 2018 med att deltagarna redovisade de handlingsplaner för jämställdhetsintegrering av den egna verksamheten som de utarbetat under utbildningens gång.

Det övergripande syftet med presentation av kursen *Genus och jämställdhet i organisationer 4 hp* är att beskriva ett effektivt sätt att stärka jämställdhetsarbetet i en organisation genom att börja uppifrån och utbilda chefer i genus och jämställdhet. I enlighet med detta fokuserar presentationen, på den mer detaljerade nivån, till att belysa hur arbetet med jämställdhetsintegrering kräver kunskap om kön, genus och normer kopplade till organisationen. Detta för att långsiktigt förändra maktstrukturer som skapar ojämställdhet. Genom att samtidigt utbilda alla chefer i organisationen skapas förutsättningar för att kunna genomföra analyser som fokuserar på makt och hierarkier, analyser som kan leda till motsättningar om inte förändringsarbetet ägs av organisationen. Detta för att arbetet med jämställdhetsintegrering ska leda till förverkligande av de jämställdhetspolitiska målen och inte enbart reduceras till kvantifierbara övningar inom rådande system (Callerstig 2014). Det övergripande målet med jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Arbetet med jämställdhetsintegrering av organisationen handlar om att organisationen ska nå de jämställdhetspolitiska målen. För akademins del handlar arbetet lika mycket om att ge lärare och forskare jämställda förutsättningar att genomföra sitt arbete och att göra akademisk karriär, som om att säkerställa att studenterna erbjuds en jämställd utbildning.

Aktiviteter

Kursen *Genus och jämställdhet i organisationer* 4 hp genomförs under kalenderåret 2018 med ett första utbildningstillfälle i januari, ett andra i juni, ett tredje i september och ett fjärde avslutande i december. Till tre av fyra utbildningstillfällen är föreläsare inbjudna. Det första utbildningstillfället (två heldagar) inleds med en föreläsning av högskolans rektor Ylva Fältholm (”Min genusresa och organisationen”). Under samma utbildningstillfälle föreläser också organisationspsykolog Lars Einar Engström (”En sexists funderingar: bekännelser, karriär och våld”) samt organisationsforskare Hanna Kusterer, Högskolan i Gävle (”Genus och chefskap i organisationen”). Vid det andra utbildningstillfället föreläser statsvetaren Renée Andersson från Örebro universitet (”Genus och organisation”) och vid det tredje utbildningstillfället föreläser pedagog Susanne Andersson från Stockholms universitet (”Genusmedvetna chefer som ett villkor för ett genusmedvetet universitet”).

Inför det andra utbildningstillfället får deltagarna i uppgift att genomföra observationer av genusmönster i den egna verksamheten. Resultaten som redovisas i samband med utbildningstillfället utgör en grund för probleminventeringen som handlar om att ta fram relevanta fakta om tillståndet på varje avdelning (till exempel könsuppdelad statistik) inom organisationen. Utifrån resultatet av probleminventeringen får grupperna diskutera hur man skulle komma till rätta med den brist på jämställdhet som uppdagats. Små och stora problem, kortsiktigt såväl som långsiktigt, till exempel att locka fler studenter som är män till kvinnodominerade utbildningar och tvärt om, lyfts fram och diskuteras. I samband med detta synliggörs maktstrukturer som ger könsdiskriminerande effekter vilket leder till en diskussion om hur dessa kan utmanas och förändras.

Samtliga föreläsningar följs upp av diskussioner där föreläsningens tema knyts till den aktuella organisationen och situationen på Högskolan i Gävle. Föreläsningarna tillsammans med kurslitteraturen (cirka 800 sidor med fokus på chefskap, organisation och kön) fungerar som inspiration till det största arbetet i kursen: det arbete som sker i mindre, avdelningsvisa grupper (beskrivet ovan).

I januari 2019 bedöms och analyseras de handlingsplaner för jämställdhetsintegrering av den egna verksamheten, vilka utgör utbildningens examinationsuppgift, av kursledningen.

Resultat

Resultatet av den genomförda utbildningen i genus och jämställdhet för chefer vid Högskolan i Gävle visar att samtliga deltagare har fått större kunskap och medvetenhet om hur genus konstrueras och omförhandlas i organisationer och det omgivande samhället och hur detta påverkar den egna organisationen och det egna ledarskapet. De handlingsplaner för jämställdhetsintegrering som deltagare utarbetat under utbildningens gång (utbildningens examinationsuppgift) visar att deltagarna uppnått olika mått av färdighet och förmåga. I några fall mycket hög, i andra fall god, i några få fall mindre god. En analys av särskilt det senaste är att utbildningen med fördel hade kunnat vara längre.

Ett ytterligare resultat av utbildningen är deltagarnas förändrade inställning till möjligheten att på ett naturligt sätt integrera ett genus- och jämställdhetsperspektiv i de ordinarie arbetsuppgifterna.

Litteratur

Wittbom, Eva, *Att spränga normer. Om målstyrningsprocesser för jämställdhets-integrering*. Diss, Stockholms universitet, 2009.

Callerstig, *Making equality work: Ambiguities, conflicts and change agents in the implementation of equality in public sector organisations*. Diss, Linköpings universitet, 2014.

Kontaktinformation: asacan@hig.se, slt@hig.se, kajsa.svaleryd@hig.se

Session D

Workshop

Karriärkunskap och karriärhälsa – nycklar till ekonomi och hälsa för individ och samhälle

Torild Carlsson

Karriärkunskap och karriärhälsa – nycklar till ekonomi och hälsa för individ och samhälle

Torild Carlsson
Ibility Institute for Labour Market Research and Development

Bakgrund och syfte

Förenklat kan man säga att individer i snitt investerar 15 år i skolbänken med att samla resurser inför arbetslivet och därefter har 15 minuter med en studie- och yrkesvägledare för att lära sig förvalta denna investering. Vilka konsekvenser kan detta ha för arbetsmarknadens funktion? För produktivitet? För ett hälsosamt arbetsliv? Vad skulle hända om 15 % av studietiden ägnades åt förvaltandet? Eller om stöd att förvalta sina förmågor alltid fanns tillgängligt för alla medborgare – även de i arbete?

Utifrån snart 20 års arbete med att utveckla, testa och implementera tjänster inom arbetsliv och arbetsmarknad presenteras flera erfarenheter som tyder på en underutnyttjad potential i enskilda individers klokare beslut i strävan efter produktivitet och hälsa på arbetsmarknaden. Det kan handla om att på ett år halvera ungdomsarbetslösheten i en kommun genom att ge drop-outs förutsättning att ta vara på resurser de redan hade. Eller om att bidra till en halvering av antalet sjukskrivningar för ett av Sveriges största försäkringskollektiv genom förebyggande insatser som ger individer bättre förutsättningar att fatta kloka egna beslut.

Denna workshop knyter främst an till temat ”Inkluderande arbetsliv – arbetsmarknad för alla” men även till ”Innovation inom offentlig verksamhet”. Den är en inbjudan till att upptäcka möjligheter som framträder då man närmar sig frågor om matchning och hälsa ur individens beslutshorisont. Vidare betonas betydelsen av att skilja på beslutshorisont och ansvar. Att erbjuda tjänster som fokuserar på individens beslutshorisont betyder inte att ansvar flyttas till individen – bara att unika möjligheter öppnas för henne.

Två teser kommer att utforskas:

- Visionen om en kunskapsnation kommer att halta så länge inte investeringar i utbildning åtföljs av investering i att förvalta kunskaper.

- En nyckel till ett mer hälsosamt arbetsliv på individ- och samhällsnivå är individers förmåga att fatta unika kloka beslut om sin personliga arbetsmarknad.

Syftet med workshopen är att utforska länkar mellan discipliner som är involverade i kunskapssökande kring arbetsliv och arbetsmarknad, att dela idéer för bättre hävstång på fortsatt forskning samt bygga relationer till andra som intresserar sig för liknande frågor.

Upplägg

Tid: Totalt 60 minuter disponerat enligt nedan

30 minuter. Föreläsning som bland annat försöker överbrygga det gap mellan mikro- och makroförståelse kring matchning och hälsa som återfinns inom flera av de discipliner som är involverade i studiet av arbetsliv och arbetsmarknad. Vidare presenteras preliminära fynd från en studie på förebyggande tjänster inom karriärhälsa som syftar till att minska sjukskrivningar och preliminära erfarenheter av att ha karriärkunskap och karriärhälsa som en 50-timmars kurs i gymnasiet.

10 minuter. Workshop-deltagarna får testa några verktyg som synliggör några av de logiker kring arbete och hälsa som ligger till grund för erfarenheterna.

20 minuter. Frågor och diskussion för att utmana erfarenheterna och dra upp vägar till vidare kunskapsutveckling.

Kontaktinformation: torild@ibility.se

Session D

Tema: Innovation i offentlig verksamhet (II)

Comparing Swedish and German Social service's work and organisation
Monica Andersson Bäck, Manuela Sjöström, Linda Lane

Medarbetardrivet innovationsarbete förutsätter tillit i hela organisationen – erfarenheter från implementering i den kommunala omsorgen
Helena Håkansson

Norrängsskolan 2.0 – Om klassmentorer som avlastande profession i skolan
Maria Nordin

Comparison of Swedish and German social service's work and organisation

Monica Andersson Bäck[1], Manuela Sjöström[2] Linda Lane[2]
[1]Dept of Sociology and Work Science, University of Gothenburg, [2]Dept of Social Work, University of Gothenburg

Background

The paper strives to shed new light on a highly demanding yet simultaneously challenging working life in contemporary social service and the mechanisms behind. Previous research illustrates the critical issues of social service in both Sweden and Germany: deteriorating psycho-social working conditions, high levels of sick leave and staff turnover. Previous research also reveals that little is known about similarities and differences concerning use of standards, principles, documentation, and performance control for management steering, i.e. New Public Management (NPM) between Sweden and Germany. A few comparisons between these countries are made (e.g. Pollitt and Bouckaert 2000; 2004 and to some extent 2017), but more needs to be known from the perspective of social service work: Germany is a decentralised corporative welfare state , where large self-administered welfare organizations work side-by-side with municipal authorities, whereas Sweden has a tradition of a being centralised with a state regulated public sector and has lately opening up for private actors (Pollit & Bouckeart 2003) However both share similarities concerning a developed welfare state, highly professionalised work as well as working conditions, but they have chosen different paths concerning NPM. In terms of NPM Germany is considered a late and reluctant implementer, whereas Sweden is considered a radical and early implementer of NPM (Ferlie 2018).

Aim

The aim of paper was to compare how work at social services are regulated, managed and organized in Sweden and Germany. We described and analysed similarities and differences and how to understand their meaning.

Method

The paper's comparative approach is based on analyses of Swedish, German and English literature. We draw on educational material from university courses, public authorities and field studies in social service work regarding child protection in Sweden and Germany.

Results

The paper compares main characteristics of importance for professional practice and management in social service work in the two welfare states. The social service work for children is described within the contexts of the two welfare states with focus on the organisation, main actors in charge and their professional education as well as ideal and on-going practice. The result outline some major principles for management, decision-making, and value considerations. The analyses show similarities as well as differences in order to problematize their meaning.

Contact information: monica.andersson.back@gu.se

Medarbetardrivet innovationsarbete förutsätter tillit i hela organisationen

-Erfarenheter från implementering i den kommunala omsorgen

Helena Håkansson
Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs Universitet

Bakgrund

Kommuner runt om i Sverige har problem med att både rekrytera och behålla personal inom äldreomsorgen. Samtidigt visar prognoser för framtiden en situation med både lägre skatteinkomster och ett behov av fler arbetstagare inom omsorgen. I verksamheter talar man om ett behov av att ”arbeta smartare” och mer innovativt. Tidigare forskning visar att innovationer som drivs från operativa nivåer har mer förutsättningar att skapa engagemang i utvecklingsarbete bland medarbetare. Detta är också i linje med slutsatser från Tillitsdelegationens slutrapport om arbetssätt i en framtida styrning av välfärden.

Idag provas dels olika arbetssätt för innovations och utvecklingsarbeten, och dels olika sätt att implementera dessa i äldreomsorgen. ”Medarbetardriven innovation” är ett arbetssätt som har implementeras genom att ge kunskapsstöd till chefer. Innovationsarbetet drivs i mindre skala på arbetsplatser utifrån PDSA-metoden (Plan-Do-Study-Act). En bakomliggande tanke är att ett sådant medarbetarstyrt utvecklingsarbete har potential att kanalisera både behovet av att arbeta smartare och önskemålen om en mer tillitsbaserad styrning. Vid en stadsdel i Göteborg har arbetssättet testats under en projekttid mellan 2017-2018 med förhoppningen om att arbetssättet sedan skulle fortplanta sig från de medverkande enheterna. Vid Göteborgs Universitet har det bedrivits följeforskning på projektet. I detta paper lyfts några av de mer generella resultaten kring införandet av innovationsbaserade arbetssätt på medarbetarnivå.

Syfte

Syftet är att undersöka hinder och möjligheter vid implementering av arbetssätt för innovationsarbete som drivs av medarbetare inom kommunala omsorgsverksamheter.

Metod

Studien är en kvalitativ studie baserad på intervjuer och observationer i samband med implementering av medarbetardriven innovation i en stadsdel i Göteborgs stad. Studien baseras på 6 intervjuer med enhetschefer, 6 intervjuer med HR/verksamhetsutvecklare och 9 intervjuer med medarbetare samt 5 observationer i medarbetargrupper. Enhetscheferna är kopplade till äldreomsorg och funktionshinder där speciellt fokus har legat på verksamheter där arbetet sker i brukarnas vardag. HR/verksamhetsutvecklarna är kopplade till äldreomsorg men befinner sig på olika nivåer på både stadsdels och staden-nivå. Medarbetarna arbetar vid tre olika enheter som ingår i projektet. Fyra av observationerna har skett vid innovationsgruppsmöten med medarbetare och en observation gjordes på en arbetsplatsträff (APT).

Resultat

Ett stort hinder för implementering av ett arbetssätt för innovation bland medarbetarna inom omsorgsverksamheter var bristande budgetmässiga resurser och bemanningsproblematik. En

central resurs för implementering var tillit till medarbetarna och att delegera både problemformuleringsprocesser och lösningsförslag. Genom involvering av alla medarbetare och inte bara några skapas mandat för innovationsarbetet på arbetsplatsen, oavsett hur många som rent praktiskt deltar i det. Det gör implementeringen mindre sårbar för personalomsättning eller sjukfrånvaro. Men för att upprätthålla en kontinuitet behöver det skapas tid och utrymme för att kunna arbeta med innovationsarbete.

I brukarstyrda verksamheter där man arbetar med brukare i deras vardag var det betydligt svårare att upprätthålla strukturer för innovationsarbete. Men också mentala hinder i form av ett upplevt motstånd från chefskollegor och ett ointresse från högre chefer påverkade enhetscheferna vid införandet av arbetssättet vilket pekar på vikten av att alla aktörer inom området är införstådda i innovationsarbetet även om det ska bedrivas på medarbetarnivå. En följdeffekt vid kontinuerligt innovationsarbete var att medarbetarna började ta mer initiativ till lösningar istället för att fokusera på problem.

Studien visar på stora nivåskillnader mellan den strategiska och operativa nivån. Det fanns ett förtroendegap mellan de mer strategiska funktionerna å ena sida och enhetscheferna och deras medarbetare å andra sidan. Bland HR/verksamhetsutvecklarna sågs medarbetarna nästintill som ett hinder för arbetssättet och det fanns en oro att medarbetarna skulle använda arbetssättet för att skapa fördelar för sig själva snarare än för brukarna. En obefogad oro då brukaranpassade innovationer och omtanke om brukarna var framträdande i både intervjuer, innovationsgrupper och vid arbetsplatsträffar. Då medarbetargrupperna arbetar i brukarnas vardag är det istället troligt att innovationer som underlättar för brukare och medarbetare hänger ihop.

HR/verksamhetsutvecklarna saknade förståelse för enhetschefernas budget- och bemanningsmässiga bryderier. Ett tydligt exempel på det gick att se i olika uppfattningar kring förutsättningarna för projektet. Enhetscheferna hade uppfattat det som att de skulle få tid och resurser för att kunna delta (vilket står i projektbeskrivningen) medan HR-funktionerna hävdade att enhetscheferna istället lovat att avsätta tid och resurser. Tillitsglapp och olika synsätt på mellan olika nivåer är troligtvis inte ovanligt. Det kan dock vara ett hinder för både implementeringen av ett medarbetardrivet innovationsarbete och mer tillitsbaserade styrformer överlag.

Om framtidens utmaningar ska mötas genom engagerade medarbetare och tillit behöver det finnas tillit mellan alla nivåer. Utbildningssatsningar behöver vara tydligt kopplade till det operativa arbetet för att få bästa möjliga resultat. Men det behöver också finnas resurser för att skapa utrymme för implementering av nya sätt att tänka på så att de inte bleknar bort efter att projekttiden är slut.

Kontaktinformation: helena.hakansson@socav.gu.se

Norrängsskolan 2.0 – Om klassmentorer som avlastande profession i skolan

Maria Nordin, Anita Pettersson-Strömbäck
Institutionen för psykologi, Umeå universitet

Bakgrund

Norrängsskolan (F-6) i Lycksele hade stora problem med personalomsättning och sjukskrivningar under 2016. Dessutom bidrog lärarkrisen till att det var mycket svårt, för att inte säga omöjligt, att rekrytera lärare. Tillsammans med lärarna utarbetade rektorn vid skolan en omorganisering som innebar att varje klass fick en klassmentor. Detta gjordes genom en omfördelning av befintliga resurser.

Klassmentorernas uppgift är att ta hand om det psykosociala i klassrummet så att lärarna ska kunna fokusera på undervisningen. Klassmentorerna följer sin klass hela dagen och är med på alla lektioner (även på fritids för lågstadiet).

Omorganiseringen genomfördes inför läsåret 2017/2018 och kommer att pågå som projekt t o m läsåret 2019/2020. Därefter tas beslut om huruvida organisationsformen ska permanentas eller inte.

Syfte

Vi forskare, följer Norrängsskolans omorganisering för att studera både dess effekter på lärarnas arbetsmiljö och hälsa samt hur lärarna och klassmentorerna upplever att den nya organisationen fungerar. Vi kommer också att studera vilka hinder och möjligheter som fanns vid implementeringsarbetet samt hur arbetsmiljön och hälsan förändras, både i jämförelse med en annan jämförbar skola och över tid. Projektet är pågående.

Metod

Norrängsskolans omorganisering följs genom en enkät som består av Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) och frågor om egenupplevd produktivitet. Enkäten skickas ut i elektroniskt format och skickades ut första gången i juni 2017 (baseline) och en andra gång i juni 2018. En liknande skola i Lycksele har fått fylla i samma enkät vid samma tidpunkter för att tjäna som jämförelseskola. En tredje enkät planeras till juni 2019. Enkätdata har så här långt analyserats med hjälp av t-test och effektstorlekar (Cohen's d) har räknats ut. Även regressionsanalyser har genomförts för att studera huruvida förändringar i arbetsmiljön predicerar förändringar i hälsa.

Dessutom har fokusgruppsintervjuer genomförts med både lärare och klassmentorer för att kunna besvara hur lärarna och klassmentorerna upplever sin situation och vilka hinder och möjligheter det finns med den nya organisationen. Intervjuer har också genomförts med fackrepresentanter på skolan. Fler intervjuer planeras under läsåret 2019/2020. Intervjudata har i de flesta fall analyserats med hjälp av tematisk analys.

Resultat

I jämförelse med jämförelseskolan skattade Norrängsskolan högre på enkätfrågorna vid båda mätningarna (2017 och 2018). Således skattade Norrängsskolan sin arbetsmiljö vara bättre än

jämförelseskolans. Jämförelseskolan hade ledningsproblem vid första mätningen, vilket rättades till inför mätningen 2018. Norrängsskolan skattade ändå sin arbetsmiljö vara bättre än jämförelseskolans vid denna andra mätning.

Över tid syntes höga positiva effekter på arbetsfaktorerna förutsägbarhet (*d*=1,32), rollklarhet (*d*=1,02), kvantitativa krav (*d*=0,99), produktivitet (*d*=0,92) och stöd från arbetskamrater (*d*=0,82), liksom på de individuella hälsofaktorerna stress (*d*=1,83), utbrändhet (*d*=0,96) och arbete- familjekonflikt (*d*=0,88). Det ligger nära till hands att tänka att arbetsfaktorerna har påverkat de individuella faktorerna. Detta kunde dock inte påvisas i regressionsanalyserna.

I intervjuerna framgår det att lärarna känner sig avlastade och upplever sig vara mer produktiva. De upplever att de aldrig har fått så mycket gjort trots att de arbetar mindre. Fokus upplevs nu ligga på undervisningen och inte på det som pågår runt omkring i klassrummet. Man säger att sjuknärvaron och sjukfrånvaron har minskat och att man kan vara sjuk när man är sjuk och ledig när man ska vara ledig. Dock är lärarna oroliga för klassmentorernas arbetsmiljö, då de ser att de ibland har svårt att ta rast.

Intervjuerna med klassmentorerna visar att de känner sig behövda och upplever sig vara viktiga. Deras arbetsuppgifter handlar mycket om konfliktlösning men också att de ser eleverna och kan hjälpa dem att komma vidare i klassrummet så att det inte finns någon tid för eleverna att bli oroliga eller stökiga. De uppger att de får en mycket god bild av hur eleverna fungerar i olika sammanhang och berättar att vissa elever med neuropsykiatriska problem fungerar mycket bättre i klasserna nu eftersom dessa har blivit lugnare. De bekräftar dock bilden av att det kan vara svårt att hinna med att ta rast ibland.

Intervjuer med fackrepresentanter på skolan visade att det lokala facket hade varit emot omorganiseringen eftersom skolan inte anställde lärare. Fackrepresentanterna vid skolan upplevde det lokala fackets krav som omöjliga att uppnå, givet den rådande situationen med lärarbrist och var glada att man hade gått emot dem. Fackrepresentanterna menade att både de och det lokala facket värnade medarbetarna, men på olika sätt.

Vi drar slutsatsen att omorganiseringen att införa klassmentorer i varje klass på Norrängsskolan är lyckad så här långt. Detta tror vi beror på att lärarna var delaktiga i utformningen av omorganiseringen, att de blev avlastade av klassmentorerna och att man har åstadkommit en arbetsdelning som har givit en klarare och tydligare roll och bättre förutsägbarhet vilket har bidragit till en högre upplevd produktivitet. Dessutom har stödet från arbetskamrater ökat och hälsan och livsbalansen har förbättrats. Vi spekulerar i att det faktiskt var klokt att införa en annan personalkategori i skolan, det lokala fackets protester till trots, eftersom detta förmodligen minskade konkurrensen om undervisningsutrymmet.

Kontaktinformation: maria.nordin@umu.se

Session E

Tema: Ledarskap inom vården

Det händelsestyrda och oförutsägbara: om första-linjechefers arbete och möjligheter till lärande inom äldreomsorgen
Karin Wastesson

Kartläggning av patientsäkerhets engagemang, baslinjemätning som grund för planering av intervention på arbetsplats med syfte att ge hälso- och sjukvårdsanställda förutsättningar för säkrare vård
Maria Lindberg, Eva Sving, Katarina Wijk

Mot en visare organisering av äldreomsorgen: distribuerat ledarskap och lärandeklimat
Lotta Dellve, Gunnar Gillberg

Det händelsestyrda och oförutsägbara – om första-linjechefers arbete och möjligheter till lärande inom äldreomsorgen

Karin Wastesson
Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings Universitet

Bakgrund

Inom äldreomsorgen är första-linjechefens insats en viktig förutsättning för medarbetares arbetsprestationer och möjligheter att tillgodose äldre människors omsorgsbehov. Forskning pekar emellertid på en allt mer krävande arbetssituation för chefer inom den svenska äldreomsorgen och problem med att rekrytera och behålla chefer inom yrket. Vidare framhålls också vikten av att skapa ett hållbart arbetsliv för chefer inom äldreomsorgen genom att bland annat förbättra arbetsvillkoren för att förmå fler chefer att stanna kvar och utvecklas i sin yrkesroll.

Chefers arbete beskrivs ofta som mångfacetterat och fragmenterat. Studier visar att arbetet ofta är reaktionärt och händelsestyrt, vilket skiljer sig från idealbilden av den pro-aktiva och strategiska ledaren. Därtill beskrivs chefsarbetet generellt som komplext, vilket är speciellt kännbart för chefer inom politiskt styrda och människobehandlande organisationer. Komplexiteten i äldreomsorgen härleds bland annat till arbetets relationella karaktär, att det finns flera (ibland motstridiga) styr- och managementlogiker samt ett påtagligt inslag av oförutsedda händelser i det dagliga arbetet.

Trots att chefer inom äldreomsorgen utför både viktigt och kvalificerat arbete finns få högskoleutbildningar utformade för just denna yrkesroll, vilket tyder på att chefer till stora delar lär sig yrket på jobbet. Det finns dock ett begränsat antal studier om chefers arbete utifrån ett lärperspektiv i såväl svensk som internationell litteratur.

Syfte

Syftet är att undersöka chefers arbete inom äldreomsorgen med fokus på oförutsedda händelser i det dagliga arbetet utifrån ett lärperspektiv.

Metod

Forskningsresultaten som presenteras kommer från ett pågående forskningsprojekt om chefers lärande inom äldreomsorgen (CLiO). Resultaten baseras på 40 kvalitativa intervjuer med första linjechefer för hemtjänst och särskilt boende från privat och kommunal sektor.

Resultat

Resultatet visar att chefernas beskrivningar av sin arbetssituation till stora delar bekräftar tidigare studier av chefsarbete, det vill säga att det är fragmenterat, relationellt, komplext och varierande. Därtill beskriver cheferna utmaningar kopplade äldreomsorgen som sektor och verksamhetsområde som exempelvis rör klagomålshanteringar från anhöriga samt anpassning till lokala och nationella politiska riktlinjer. På grund av att arbetet karaktäriseras av avbrott, oförutsedda händelser och ”brandkårs-utryckningar” beskrivs arbetet mer som reaktivt än proaktivt. Detta som ofta framhålls i tidigare forskning som störande och inskränkande, beskriver cheferna också som en av tjusningarna med yrket. De oförutsedda och komplexa

inslagen är krävande och stundtals påfrestande, men upplevs också som omväxlande och stimulerande.

Chefernas arbete består till stor del av administrativa arbetsuppgifter och de använder flera olika digitala system för kontroll och styrning. Men en annan aspekt av chefernas arbete är oreglerat och kräver snarare kreativitet och initiativtagande. Detta härleds ofta till faktumet att cheferna verkar i en komplex organisation och att deras arbete till största del är relationellt. Ingen brukare eller medarbetare är den andra lik, vilket resulterar i att cheferna ofta ställs inför situationer där det inte finns någon enkel lösning. Dessa situationer kräver tolkning, nya angreppsätt eller annorlunda tillämpning av arbetsmetoder. Cheferna beskriver både hinder som möjligheter att utnyttja lärpotentialen i dessa situationer. Till exempel beskriver erfarna chefer att de varit med om det mesta och att det oförutsedda upplevs som mindre avvikande och främmande. De lär sig att förvänta det oförväntade. Med erfarenhet kommer också ett större självförtroende, vilket också hjälper när det gäller att hantera komplexa situationer eftersom de har klarat av det tidigare.

Slutsatser som kan dras från studien är att chefsarbetet erbjuder möjligheter till lärande och utveckling. En implikation att dra från studien är följaktligen att närmare undersöka lärpotentialen i det händelsestyrda och oförutsedda inslagen i arbetet, snarare än att uppmana chefer att stärka sina proaktiva och strategiska förmågor.

Kontaktinformation: karin.wastesson@liu.se

Kartläggning av patientsäkerhets engagemang, baslinjemätning som grund för planering av intervention på arbetsplats med syfte att ge hälso- och sjukvårdsanställda förutsättningar för säkrare vård

Maria Lindberg[1,2,4] , Eva Sving[1,2], Katarina Wijk[1,2,3]
[1]Centre for Research and Development, Region Gavleborg/Uppsala University, Gävle, Swedn, [2]Department of Public Health and Caring Sciences, Uppsala University, Uppsala, Sweden, [3]Faculty of Health and Occupational Studies, Department of Occupational Health Sciences and Psychology, University of Gävle, Sweden, [4]Faculty of Health and Occupational Studies, Department of Health and Caring Sciences, University of Gavle, Sweden.

Bakgrund

Vid planering av interventioner på arbetsplatser bör utgångspunkt tas i anställdas uppfattningar om arbetsmiljö och arbetsklimat. Centralt för arbete med säker vård på arbetsplatser inom hälso- och sjukvården är anställdas uppfattningar om säkerhets engagemang. Säkerhets engagemang handlar om attityder och förhållningssätt till patientsäkerhet samt hur förändring på arbetsplatsen kan implementeras för att uppnå ökad patientsäkerhet. Andra utgångspunkter vid intervention på arbetsplats, som även beskrivs i ramverket Promoting Action on Research Implementation in Health Services (PARiHS), är de tre komponenterna ”Facilitering”, ”Kontext” och ”Evidens”, vilka kan ha en inverkan på förutsättningar för att lyckas med implementering. Då arbetsplatser är komplexa bör utgångspunkten för planering av intervention tas i anställdas uppfattningar, men också relateras till kontextuella faktorer och aspekter som kunskap och beteende hos vårdpersonal. Mot den bakgrunden har en kartläggning av säkerhets engagemang hos anställda (chefer och medarbetare) inom Hälso- och sjukvård genomförts. Föreliggande studie presenterar första delen, baslinjemätning, av en pågående intervention.

Syfte

Syftet var att kartlägga säkerhets engagemang hos anställda inom hälso- och sjukvården. Kartläggningen utgör en baslinjemätning som sedermera används i planering av en arbetsplatsintervention för att ge hälso- och sjukvårdsanställda förutsättningar att genomföra förbättringsarbeten som leder till att minska andelen vårdrelaterade infektioner.

Metod

Ett formulär som avsåg mäta hållbart säkerhets engagemang (HSE) framtagen och validerad av Sveriges Kommuner och Landsting användes för att mäta HSE bland anställda inom hälso- och sjukvården. Formuläret omfattar 11 påståenden angående patientsäkerhet som är centralt för arbete med säker vård. Påståendena handlar om upplevelser av arbetsklimat, förutsättningar, bemötande och engagemang som besvarades utifrån en fem-gradig skala (stämmer mycket dåligt-stämmer mycket bra). Samtliga chefer och medarbetare (n=434) inom ett verksamhetsområde på två sjukhus tillfrågades att besvara formuläret. Datainsamling avslutas i maj 2019. Insamlad data analyseras med deskriptiv statistik och medelvärdesindex beräknas. De svar som respondenterna lämnat kommer i nästa steg att relateras till anställdas svar på en annan arbetsmiljöenkät bestående av frågor om motivation, ledarskap och styrning.

Resultat

Resultatet visar att respondenterna upplever att de i hög utsträckning anser att chefer ger förutsättningar för att bedriva säker vård. Resultatet visar också att respondenterna tar ansvar och påtalar när något är fel och lär av misstag. Med utgångspunkt i kartläggningen planeras och presenteras en arbetaplatsintervention som avser att ge personal förutsättningar att arbeta med förbättringar för att minska förekomsten av vårdrelaterade infektioner. En utbildningsintervention planerades i fem steg vilka följs med vetenskaplig metod och de tre komponenterna i det teoretiska ramverket PARIHS utgör grunden för kommande steg i studien.

Kontaktinformation: maria.lindberg@regiongavleborg.se

Mot en visare organisering av äldreomsorgen: distribuerat ledarskap och lärandeklimat

Lotta Dellve, Gunnar Gillberg
Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs Universitet

Bakgrund

Äldreomsorgen står inför en rad utmaningar och resursproblematiker. Dessa rör bland annat en ökande äldre befolkning i behov av vård och omsorg i relation till antalet arbetsföra individer som kan arbeta i äldreomsorgen. Flera olika satsningar för att utveckla organiseringen av äldreomsorgen har prövats – och prövas – i Sverige, till exempel med mål att skapa ökad delaktighet, förändrade lednings- och styrningspraktiker, ägarförhållanden, teknikanvändning, brukar- och anhörigmedverkan samt värdebaserad ledning av vård och omsorg. Andra satsningar för att utveckla organiseringen av äldreomsorgen riktar sig till personalen, med fokus på stabil bemanning, attraktivitet för att välja arbetet som undersköterska eller hållbara arbetsförhållanden för att kunna stanna kvar i yrket.

Kompetensutveckling, ett utvecklat lärandeklimat, bottom-up-driven utveckling och det operativa ledarskapet har i studier på senare tid lyfts som centralt för genomslag och hållbarhet vid mer komplexa utvecklingsarbeten. Dock finns få goda exempel beskrivna. Istället har flera satsningar haft stora svårigheter att implementeras i det praktiska arbetet och om så sker – har de haft utmaningar avseende hållbarhet. Tydligt hindrande förhållanden har i tidigare studier varit chefers överbelastning, att medarbetare saknade goda arbetsförhållanden eller reflekterande möten, att det finns gruppdynamiska problem eller att styrningen från övergripande organisationsnivå är av mer kontrollerande slag eller begränsar mandatet för den verksamhetsnära utvecklingen. Ett projekt som kan beskrivas som mer lyckat är ”Den visa organisationen” som under 2016-2018 genomförde stora förändringar för att etablera tillitsorganisering och handlingsklokhet på verksamhetsnära nivåer.

Syfte

Syftet är att analysera chefsrollen under implementeringsprocessen samt identifiera faktorer som varit viktiga i för att utveckla organisering och ett hållbart arbete i äldreomsorgen – i praktiken.

Metod

Analysarbetet bygger på upprepade intervjuer med chefer på olika organisationsnivåer under 2018 och 2019. Intervjuerna startade med en fokusgruppintervju med enhetschefer. Därefter har chefer på olika nivåer intervjuats individuellt. I analysen av intervjuer har upplevelser av chefsrollen under implementeringsprocessen tematiserats liksom kontextuella faktorer som på olika sätt framträtt som viktiga.

Resultat

Intervjuerna visade att en process för distribuerande av ledningsansvaret hade skett i praktiken genom utveckling av medarbetarnas arbetsroller. I denna process var chefernas stärkta kompetens och frigörelse av kontroll betydelsefull. Av central betydelse var också att tid för utveckling avsattes genom schemaorganiserad tid och planering, att utveckla arbetsformer som baserades på dialog, att erbjuda utbildning och skapa ansvarsområden samt

utveckla verksamhetsnära ledningsgrupper. Ett långsiktigt lärande i handlingsklokhet hade startat genom att stärka kompetens att arbeta strategiskt verksamhetsnära och att bygga tillit och relationer.

Humana och sociala resurser för hållbarhet stärktes genom: (a) ett lärandeklimat som vilade på utvecklad ledarutbildning och kontinuerligt ledningsstöd i gemensamt ansvar för ledningsarbetet, utvecklade former för lärandeklimat i arbetet med fokus på medarbetares utveckling och ledarskap, (b) utvecklade former för delaktighet i praktiken som gav ett distribuerat ledarskap i det verksamhetsnära arbetet och dess beslutsprocesser, (c) utvecklade arbetsformer för att möta brukares självbestämmande. Följande aspekter kan försvaga hållbarhet: (a) begränsade arbetsförhållanden för att mötas i praktiken, (b) bristande förankringsarbete till den sammanhängande organisatoriska helheten i en politiskt styrd organisation och förvaltning.

Våra slutsatser är att reell maktförskjutning kan komma till stånd genom utvecklad ledarutbildning som tydliggör mandat för delegering och distribuering av ledarskap samt genom verksamhetsnära ledningsgrupper och utvecklade ansvarsområden och samordnarfunktioner för undersköterskor. För hållbarhet i utvecklade arbetsformer behövs dock utveckling av tillitsorganiseringen ske på fler organisatoriska nivåer samt kontinuerlig kompetensutveckling av verksamhetsnära personal.

Kontaktinformation: lotta.dellve@socav.gu.se; gunnar.gillberg@socav.gu.se

Session E

Tema: Interaktiv forskning

Utveckling av arbetsgivarstöd för att förebygga sjukskrivning
Isa Moldvik, Christian Ståhl

Vilja stanna kvar
Marie Gunnarsson, Karin Kilhammar

Outdoor Office Work
Charlotte Petersson, Susanna Toivanen, Ebba Lisberg Jensen, Cecilia Stenfors, Fredrika Mårtensson, Eva Hoff, Christina Bodin Danielsson

Utveckling av arbetsgivarstöd för att förebygga sjukskrivning

Isa Moldvik, Christian Ståhl
Avdelningen för Samhällsmedicin, Linköpings universitet

Bakgrund

Sjukfrånvaro är ett vanligt problem i dagens samhälle, varje år blir många tillfälligt eller permanent arbetsoförmögna. Förutom att det kan innebära negativa konsekvenser för individen innebär det även ökade kostnader för arbetsgivaren relaterade till sjuklön, personalomsättning och produktionsbortfall. Riskfaktorer på arbetsplatsen består bland annat av höga krav, låg möjlighet att påverka sitt arbete, obalans mellan ansträngning och belöning, konflikter och trakasserier, fysiskt krävande arbeten och skiftarbete. Individuella insatser har oftast endast en kortvarig effekt, i kombination med organisatoriska åtgärder kan effekten bli mer långvarig och bestående. Forskning visar på arbetsplatsen som en central arena för att förebygga sjukskrivning, genom att fokusera på goda arbetsvillkor och systematiskt arbetsmiljöarbete. Särskilt betonas betydelsen av kunniga chefer, rutiner och organisatoriska förutsättningar för anpassning av arbete. Det finns en stark koppling mellan arbetsplatsen och hälsoutfall, både gällande rehabilitering och prevention. Trots det är det rehabiliterande och det preventiva arbetet ofta två separata processer, som faller under olika ansvarsområden inom organisationen.

Syfte

Syftet med projektet är att utveckla ett arbetsgivarstöd för att förebygga sjukskrivning samt förbättra och integrera det rehabiliterande och det förebyggande arbete på arbetsplatser. Målet är att bidra till att skapa mer hållbara arbetsplatser och minska produktionsbortfall genom att stödja arbetsgivare i att implementera bästa tillgängliga kunskap i deras ledningssystem.

Metod

Den första fasen i projektet består av kvalitativa fallstudier med en interaktiv design. Syfte och frågeställningar har utvecklats i ett nära samarbete med representanter från deltagande kommuner, region Östergötland, Försäkringskassan och privata företag. Den första fasen genomförs i tre kommuner och består av intervjuer med centrala aktörer så som verksamhetschefer, HR-strateger, fackliga representanter och skyddsombud. Detta för att belysa olika aktörers perspektiv och få en så bred förståelse för verksamheternas rutiner och riktlinjer som möjligt. Fokus under intervjuerna är på organisatoriska faktorer och processer för att hantera och förebygga sjukskrivning. Intervjuguiden omfattar områden gällande hur lokal praxis förhåller sig till de policydokument som finns tillgängliga? Vad har de olika aktörerna för perspektiv och erfarenheter? Vilka resurser finns för att anpassa strategierna till bästa tillgängliga kunskap, i form av exempelvis kunskap, tid och ekonomiska medel? Analysen undersöker lokal praxis i relation till vad tidigare forskning har identifierat som viktiga faktorer.

Resultat

Preliminära resultat tyder på att fokus fram för allt ligger på den individuella medarbetaren i sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen och inte på arbetsmiljö eller organisering av arbetet, både vad det gäller insatser och orsaker till sjukskrivning. Arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö beskrivs som svårt. Aspekter kring hur man tar kontakt med medarbetare lyfts fram som något problematiskt, vilket ansvar har man som chef och vilka krav

kan ställas på medarbetarna? Det systematiska arbetsmiljöarbetet varierar mycket mellan arbetsplatserna och ses ofta som en checklista. Arbetet med så väl förebyggande-, rehabiliterande- och arbetsmiljöarbete varierar kraftigt beroende på arbetsplats och verkar i stor utsträckning bero på intresse och prioriteringar hos cheferna. Andra faktorer som tycks spela in är kunskap och tid. Möjligheterna att anpassa arbetsuppgifterna för medarbetare tycks vara begränsade och det verkar finns flera svårigheter med att göra anpassningar i verksamheterna.

Kontaktinformation: isa.moldvik@liu.se

Vilja stanna kvar - samskapande av en modell för att medarbetare inom kommunal skola och omsorg ska vilja stanna kvar i organisationen

Marie Gunnarsson[1], Karin Kilhammar[2]
[1]Institutionen för pedagogik och lärande, Linnéuniversitetet, [2]Institutionen för pedagogik och lärande, Linnéuniversitetet

Bakgrund

Sverige står inför stora demografiska utmaningar, utmaningar som medför ökat tryck på kommunerna för att tillhandahålla välfärdstjänster, särskilt inom skola och äldreomsorg. Denna ökning av efterfrågan på välfärdstjänster innebär enligt Sveriges Kommuner och Landsting att kommunala organisationer måste rekrytera 390 000 nya arbetstagare (mellan åren 2017 och 2026) (SKL 2017). Två välfärdsområden med det största behovet av rekrytering är skolan (+ 26%) och äldreomsorgen (+ 24%). Det finns redan idag en brist på kvalificerade arbetstagare inom dessa områden, särskilt på landsbygden. Sjukskrivningstalen är höga i dessa yrkesgrupper och många lämnar yrket för andra arbeten (SKL 2017, SCB 2017, Arbetsförmedlingen 2017).

Den enorma utmaning det innebär att rekrytera så många arbetstagare inom skola och äldreomsorg kunde reduceras om fler arbetstagare valde att stanna kvar hos sin arbetsgivare istället för att sluta, om fler arbetade heltid eller arbetade högre upp i åldrarna. Om kommunerna kunde motverka personalomsättningen inom skola och äldreomsorg skulle det innebära att man sparar tid och pengar för att rekrytera ny personal, och undviker bristande kontinuitet och kvalitet på grund av vakanser i organisationen.

Denna text är en presentation av en planerad studie som syftar till att utveckla en empiriskt grundad modell för att främja att skolpersonal och omsorgspersonal stannar kvar i kommunal verksamhet. Med grund i tidigare forskning (se t ex Bogler & Nir 2012; Ertürk & Vurgan 2014; Watkins, Hart, Mareno 2016; Brown et al 2013; Blankenship & Slate 2016) ligger ett särskilt fokus i studien på att medarbetarnas erfarenheter av bemyndigande (empowerment) i sitt vardagliga arbete. Medarbetarnas upplevelse av bemyndigande ses som en förutsättning för att fler ska välja stanna kvar hos sin arbetsgivare. Med ett interaktivt tillvägagångssätt (se t ex Ellström 2008) är ambitionen inte bara att producera vetenskaplig kunskap, utan också att främja lärande och utveckling i den specifika verksamheten, samt att stötta den i att ta lokala initiativ för att säkra den kompetens och den arbetskraft man behöver. Att modellen utvecklas tillsammans med organisationen ökar möjligheten för att resultaten verkligen ska bli användbara för verksamheten.

Syfte

Syftet med studien är att i samverkan med tre kommuner med olika förutsättningar utforma en modell för att behålla personal inom skola och äldreomsorg, och därmed minska behovet av extern rekrytering. Modellen baseras på medarbetares exempel på upplevelser av bemyndigande i arbetet och förväntas ge verktyg för att utveckla konkreta strategier för att stärka medarbetares känsla av bemyndigande, och på så sätt också främja att de stannar kvar i yrket och i organisationen.

Följande frågeställningar är vägledande:

Vilka exempel ger personal inom äldreomsorg och skola, på situationer där de upplevt bemyndigande i det dagliga arbetet?

Hur kan dessa exempel på bemyndigande i arbetet utgöra ett ramverk som - genom interaktion mellan forskare och personal i kommunerna - kan utvecklas till en relevant och tillämplig modell för att minska personalomsättningen inom kommunal skola och äldreomsorg?

Metod

Genom fokusgrupper med personal inom skola och omsorg i tre kommuner av olika karaktär – en glesbygdskommun, en medelstor kommun och en större kommun – närstuderas medarbetares exempel på upplevelser av bemyndigande som ett första steg i studien. Med grund i resultatet från fokusgruppintervjuerna, fortsätter forskningsprocessen med en interaktiv del, där vi forskare tillsammans med chefer på olika nivåer i de olika förvaltningarna i kommunerna, samt representanter med HR-funktionen, skapar en modell med relevans för det lokala sammanhanget. Arbetet kommer att ske genom ett antal workshops inom ett tidsperspektiv på drygt ett halvår.

För att den lokala förankringen ska finnas och modellen ska vara anpassad till respektive kommun, utformas initialt tre separata modeller. Modellen förväntas kunna implementeras av organisationerna och bidra till att medarbetare stannar kvar i arbetet i större utsträckning än idag.

I slutfasen av forskningsprojektet genomförs en övergripande analys, med syfte att identifiera generella drag utifrån de tre lokala modellerna, som kan användas för utformande av en generell rammodell, tillämpbar för kommuner och andra organisationer som möter liknande utmaningar.

Resultat

Studien förväntas ge kunskap om hur organisationer kan främja upplevelsen av bemyndigande i det dagliga arbetet för personal inom skola och äldreomsorg. Denna kunskap förväntas kunna formuleras i tre lokala modeller som var och en är applicerbar för respektive deltagande kommun. Modellerna förväntas implementeras av organisationerna efter att studien är genomförd. Utifrån de tre modellerna kommer en mer generell modell, som kan användas av fler kommuner och andra organisationer som möter liknande utmaningar, att formuleras.

Kontaktinformation: marie.gunnarsson@lnu.se, karin.kilhammar@lnu.se

Outdoor Office Work – hur funkar det?

Charlotte Petersson[1], Susanna Toivanen[2], Cecilia Stenfors[3], Christina Bodin Danielsson[4,] Fredrika Mårtensson[5], Eva Hoff[6], Ebba Lisberg Jensen[1]
[1]Malmö universitet, [2]Mälardalens högskola, [3]Karolinska institutet, [4]Kungliga tekniska högskolan, [5]Sveriges lantbruksuniversitet i Alnarp, [6]Lunds universitet

Bakgrund

Arbetslivet flexibiliseras och blir allt mer gränslöst, en utveckling som innebär såväl möjligheter som utmaningar. Inte minst arbetets fysiska rum är statt i förändring då allt fler arbetsplatser organiseras utifrån aktivitetsbaserade kontorslösningar. Det blir även allt vanligare att kontorsanställda arbetar från alternativa platser, såsom i hemmet, på caféer, tåg och bussar. Ökad flexibilisering och gränslöshet till trots tycks dock tröskeln mellan inne och ute fortfarande vara hög när det kommer till kontorsarbete och -arbetsplatser. Dessutom lever allt fler i städer och tillbringar merparten av tiden inomhus, mer separerade från naturen än någonsin. Forskningen om naturens positiva effekter på människors hälsa och välbefinnande har exploderat de senaste åren. Denna forskning undersöker exempelvis effekter av utomhusvistelse på tillstånd som stress, kliniska depressioner och utbrändhet, men även återhämtning, koncentration, lärande och livskvalitet. Utifrån de utmaningar som finns i arbetslivet, inte minst den utbredda psykiska ohälsan, finns behov av att utveckla ett mer reflekterat förhållningssätt till hur vi ser på och organiserar arbete, där möjligheter till återhämtning tillgodoses, även under arbetsdagen. Då alltfler arbetar med vad som kan kallas kunskapsintensivt tjänstearbete står denna typ av arbete i fokus för vår studie. I detta projekt, det interaktiva forskningsprojektet 'StickUt Malmö', utforskas möjliga former för att bedriva kontorsarbete utomhus.

Syfte

Inom ramen för 'StickUt Malmö' utforskas arbetets former och normer med fokus på den urbana utemiljöns potential att bidra till ett mer innovativt och hållbart arbetsliv. De övergripande forskningsfrågorna handlar om att identifiera vilka olika typiska arbetsaktiviteter som kan utföras utomhus, samt undersöka hur de upplevs, samt att förstå förutsättningarna – vad som hindrar, respektive möjliggör, att arbetet utförs utomhus.

Metod

Utforskandet bedrivs i form av en kollaborativ lärprocess baserad på kvalitativa metoder som par-intervjuer och gruppsamtal, samt inrapporteringen via en mobil-app. Cirka femtio tjänstemän från fem förvaltningar inom Malmö stad (Stadsbyggnadskontoret, Kulturförvaltningen, Miljöförvaltningen, Fastighets- och gatukontoret och HR-strategiska avdelningen) deltar aktivt i en process med att testa olika former för att arbeta utomhus under en femtonmånadersperiod. Deltagarnas upplevelser och reflektioner står i centrum för lärprocessen, vilken är uppbyggd kring sju lärmoduler (halvdagar med respektive deltagargrupp), varvid deltagarnas erfarenheter följs upp vid gruppsamtalen och par-intervjuerna, som dokumenteras och kodas i enlighet med kvalitativa metoder. Deltagarna är delaktiga under hela lärprocessen och bidrar till analysen och en djupare förståelse av de resultat som genereras undervägs. StickUt Malmö drivs av och utgör grunden för Peterssons pågående avhandlingsarbete och övriga medförfattare utgör projektets vetenskapliga råd. Lisberg Jensen och Toivanen är även handledare. I samband med att StickUt Malmö går mot sitt slut (31/8-2019) håller de initiala, empiriska, resultaten på att sammanställas.

Resultat

Det empiriska materialet visar att det är möjligt såväl som givande att utföra flera olika arbetsaktiviteter utomhus. Formerna för att arbeta utomhus rymmer såväl individuella- som gruppaktiviteter. Det som ligger närmast till hands för deltagarna är de mindre, informella mötena. Även större utemöten förekommer, men mer sällan då de kräver mer planering och förutsättningar i utemiljön. De individuella formerna rymmer allt från inspirations- och reflektionspromenader, till att sitta ute, ofta på arbetsplatsens innergård. Läsning lämpar sig utmärkt för att ta med ut, medan att jobba vid datorn upplevs välfungerande för somliga och av andra inte. Deltagarna upplever sig bli pigga, glada, produktiva och kreativa, och även lugna, avstressade och reflexiva. Några framträdande teman är en stark känsla av att kunna tänka respektive andas. En annan genomgående aspekt rör en positiv känsla av frihet; att få bestämma själv. Ytterligare en återkommande dimension rör relationer och samtal – att de upplevs bli annorlunda, mer öppna och jämlika, när de förs (i synnerhet gående) utomhus. Till utomhusarbetets utmaningar och förutsättningar hör en del praktiska saker som behöver finnas på plats, framförallt om det ska fungera väl att sitta och arbeta och i synnerhet om det är flera personer som ska mötas, som behov av vind- och solskydd, flera, samlade sittplatser och dylikt. När det gäller gående former av utearbete rör de främst tillgång till och kunskap om var gröna och tillräckligt lugna promenadstråk finns. De största hindren tycks dock vara av mindre praktisk karaktär, då deltagarnas främsta problem har varit att få utomhusarbetet att bli av, det vill säga att förändra sina vanor. Det spelade även en stor roll hur deltagarna uppfattade sina chefers, och i viss mån kollegors, inställning till att ’vara på plats’. Det största hindret för utomhusarbete tycks bo i rådande normer kring arbete, då det ofta upplevs som mindre legitimt att arbeta utomhus. Deltagarna gav uttryck för skuldkänslor, såsom att de kände sig busiga, skyldiga och som att de smet ifrån, och reflekterade över att detta gällde trots att de gjorde samma sak som de annars skulle ha gjort inomhus, nämligen arbetade.

De preliminära resultaten visar alltså att det framstår som fullt möjligt att bedriva diverse arbetsaktiviteter utomhus och att deltagarna ger uttryck för flera positiva upplevelser, inte minst på välbefinnandet i stort och mer specifikt på förmågan att tänka och samtala. För att potentialen i utevistelsen ska tillvaratas och på sikt bidra till ett mer hållbart och innovativt arbetsliv behöver dock kunskapen om förutsättningarna fördjupas. Individuella behov och preferenser måste beaktas, inte minst vad gäller funktionsvariationer av olika slag, men även gränssättningsstrategier, organisatoriska och ledningsmässiga förhållanden. Även aspekter i den fysiska utemiljön måste tas i beaktande, inte minst möjligheterna att exponeras för naturelement såsom grönska, vatten, vind och fågelkvitter. Det flexibla arbetslivet innebär såväl utmaningar och problem som möjligheter. Efter att projektet går mot sitt slut i augusti 2019 behandlas det stora insamlade empiriska materialet vidare för vetenskaplig publicering.

Session F

Tema: Arbetsmiljö och utveckling i SME (II)

Ålder – individers ålder – en indikator på organisatorisk hållbarhet
Elisabeth Sundin

Med stallet som arbetsplats
Åsa Bergman Bruhn, Alexis Rydell, Ing-Marie Andersson, Cecilia Lind

En utvecklande och motiverande arbetsmiljö
Richard Berglund

Ålder – individers ålder - en indikator på organisatorisk hållbarhet

Elisabeth Sundin
HELIX/IEI, Linköpings universitet

Bakgrund

Bakgrunden till detta bidrag är två projekt med deltagare från företagsekonomi, äldre forskning och socialt arbete. Det empiriska arbetet inriktas på gruppen ”äldre som företagare”. Genom studierna har det blivit tydligt att företagandet kan ses både som proaktivt och reaktivt relativt samhälleliga och organisatoriska propåer och beslut.

Syfte

Syftet med konferensbidraget är att genom äldre företagare belysa och problematisera organisatorisk hållbarhet.

Metod

Bakgrunden till bidraget är studier av äldre som företagare som bedrivits med både kvantitativa och kvalitativa metoder. En central metodfråga är definitionen och avgränsningen av och bestämningen av ”äldre”. I de kvantitativa delarna som bygger på existerande SCB-register används, som regel, 50 år och uppåt beroende på frågeställning. I de kvalitativa delarna är bestämningen och innebörden av ”äldre” en central diskussionsfråga.

I de delar som berör den samhälleliga nivån, främst politikens utformning används offentliga utredningar som ökat i antal med åldersfrågans politiska kraft. Underlag till den organisatoriska nivån hämtas främst från forskningsrapporter men också från de intervjuade personernas berättelser. Ingen avstämning har gjort av personernas utsagor med företrädare för de refererade organisationerna. Som framgått utgörs individnivån av intervjuade personer som betecknas som äldre och so är företagare dva aktiva på arbetsmarknaden i egen regi utan en huvudarbetsgivare.

Resultat

På den samhälleliga nivån finns ett uttalat intresse av att äldre ska vara aktiva på arbetsmarknaden. En höjd pensionsålder har aviserats och uppmaningar till äldre att fortsätta i arbetslivet uttalas ofta. Skälen är av olika slag – inaktiva äldre ses som en ekonomisk belastning för yngre men också en mera positiv grundton där äldre erfarenhet och kompetens betonas och att det är angeläget att ta den tillvara.

För att dessa politiska intentioner och förhoppningar om ett ökat antal och en ökad andel äldre i arbetet på marknaden krävs att både organisationer och individer agerar adekvat. Avseende den organisatoriska nivån är erfarenheterna av den förhärskade praktiken ofta negativa. Äldre tillskrivs ofta en rad negativa egenskaper såsom föråldrade kunskaper, ovilja att lära nytt, svårigheter med att lära nytt, kroppsliga förändringar som negativt påverkar arbetsförmogan osv – i korthet ”älder tillskrivs en rad negativa associationer”. Associationerna är inte alltid grundande i praktiken utan har karaktären av stereoptypisering som givits beteckningen ålderism och bland annat yttrar sig i åldersdiskriminering. Sammantaget så är organisationernas efterfrågan av äldre tveksam. Detsamma kan ofta sägas om äldre individers utbud av arbetskraft. Det som nämnds tidigare i stycket förekommer och därtill kommer att

äldre inte vill vara på arbetsplatser där de inte känner sig efterfrågande och välkomna. Det krävs alltså förändringar på både utbuds- och efterfrågesidan om politikens förhoppnings om ett hållbart arbetsliv i bemärkelsen om ett ökat antal äldre på arbetsmarknaden ska förverkligas.

Eget företagande kan ses som ett tecken på att utbudet av äldre på arbetsmarknaden förverkligas genom äldres egna beslut. Det kan, i goda fall, ses som ett ökat företagande som ofta efterfrågas och betonas på den politiska nivån vare sig den är nationell, regional eller lokal. Innebörden på den organisatoriska nivån kan tolkas på både positiva och negativa sätt vad gäller hållbarhet och förnyelse. Dessa motsägelsefulla tolkningsperspektiv finns för allt företagande men tydliggörs då åldersdimensionen förs in i presentation och diskussion.

Kontaktinformation: elisabeth.sundin@liu.se

Med stallet som arbetsplats - en studie om upplevelsen av attraktivt arbete på ridskolor

Åsa Bergman Bruhn[1], Alexis Rydell[1], Ing-Marie Andersson[1] och Cecilia Lindahl[2]
[1]Arbetsvetenskap, Högskolan Dalarna, [2]Jordbruk och livsmedel, RISE Research Institutes of Sweden

Bakgrund

Hästnäringen utgör en inte försumbar del av svensk ekonomi och skapar cirka 38 000 arbeten (Ridsport, 2018). Näringen är komplex och omfattar många olika aktiviteter, sport, spel och fritidsaktiviteter, alla med sin egen kultur och identitet. Majoriteten av de som arbetar inom branschen är anställda i ett mindre företag eller av en förening (Fyrberg, 2012). Tidigare forskning, rapporter och erfarenheter från hästnäringen har emellertid indikerat vissa brister och utmaningar i arbetsmiljön (Lövqvist, 2012; Arbetsmiljöverket, 2015; Dagens Nyheter, 2017). Att skapa ett attraktivt arbete är en viktig aspekt för att kunna rekrytera, behålla och engagera anställda. Denna studie ingår som en del i ett större forskningsprojekt där syftet är att tillsammans med hästnäringen utveckla metoder och verktyg för ett kontinuerligt arbetsmiljöarbete, med ett särskilt fokus på egenskaper som skapar motivation och engagemang.

Syfte

Syftet med den här studien är att få en djupare förståelse för vilka aspekter som är viktiga för att skapa en attraktiv arbetsplats på ridskolor. Studien avser att besvara följande frågeställningar: Hur upplever anställda sitt nuvarande arbete? Vilka faktorer är viktiga för att arbetet ska upplevas som attraktivt? Finns det några likheter och skillnader mellan hur nuvarande arbete upplevs i förhållande till de anställdas idealbild av ett attraktivt arbete?

Metod

Modellen attraktivt arbete (Åteg et al., 2004) representerar en helhetssyn på vad som gör ett arbete attraktivt. Modellen bygger på främjande faktorer och innehåller tre kategorier – arbetstillfredsställelse, arbetsinnehåll och arbetsförhållande – och inkluderar sammantaget 22 dimensioner och omkring 80 kvalitéer. Utifrån modellen har ett frågeformulär utformats vilket har använts i studien. Frågeformuläret innehåller 88 påståenden om attraktivt arbete där respondenterna tar ställning till dels hur viktigt påståendet är för att ett arbete ska vara attraktivt och dels hur väl det stämmer med deras nuvarande arbete. Svaren angavs på en 5-gradig skala från ”inte alls” till ”helt och hållet”.

Totalt har 90 anställda på 30 slumpmässigt utvalda ridskolor i Uppland, Dalarna och Västra Götaland svarat på frågeformuläret. Datan analyserades deskriptivt i form av medelvärden och standardavvikelser och skillnaden mellan upplevelsen av det nuvarande arbete och idealbilden av ett attraktivt arbete analyserades med t-test.

Av de anställda som svarade på frågeformuläret var 94 % kvinnor. 34 % av de anställda var 30 år eller yngre, 42 % mellan 30 och 50 år och 22 % var äldre än 50 år. Vidare hade 71 % en tillsvidareanställning och nästan hälften hade varit anställda i mer än fem år. Vad gäller utbildningsnivå så hade 84 % av de anställda en gymnasieutbildning och nästan hälften även utbildning på högskole- eller universitetsnivå. Dessutom hade 32 % någon form av personalansvar.

Resultat

Den främsta anledningen till att de anställda på ridskolorna arbetade var försörjning och överlevnad (47%) följt av självförverkligande och livskvalité (28%) samt materiella framsteg och hög standard (15%). Majoriteten av de anställda upplevde att arbete var en av de viktigaste sakerna i deras liv samt att deras arbete redan var förhållandevis attraktivt (83% respektive 70% angav fyra eller fem på en femgradig skala).

Resultaten visade att dimensionerna ledarskap, lojalitet, relationer, eftertraktad och stimulans bedömdes som mest viktiga för att arbetet ska upplevas som attraktivt och att lojalitet och relationer tillsammans med förtrogenhet, fysisk aktivitet och resultat redan skattades som attraktiva i det nuvarande arbetet.

Resultaten visade även att det inom hälften av de 22 dimensionerna fanns signifikanta skillnader ($p<0.001$) mellan hur de anställdas upplevde sitt nuvarande arbete i förhållande till idealbilden av ett attraktivt arbete och de dimensionerna var: arbetstid, fysisk arbetsmiljö, adekvat utrustning, företaget, ledarskap, relationer, lön, arbetstakt, variation, stimulans och erkänsla.

Kontaktinformation: asa.bruhn@du.se

En utvecklande och motiverande arbetsmiljö
Erfarenheter från 12 år och 260 företag i Produktionslyftet

Richard Berglund
RISE IVF och Produktionslyftet

Bakgrund och problem

Produktionslyftet är ett nationellt program initierat 2006 av tillverkningsindustrins arbetsmarknadsparter Teknikföretagen och IF Metall. Syftet är att öka förmåga och vilja till förnyelse och förbättring i svensk industri och därigenom stärka konkurrenskraften för produktion i Sverige. Huvudaktiviteten är ett 18 månaders ambitiöst utvecklingsprogram som hittills genomförts i cirka 260 företag. Programmet drivs genom ett trettiotal ”coacher” enligt en ganska väl standardiserad metod, till stor del inriktad på bred involvering och att bygga företagens egen förmåga. Resultaten erkänns som anmärkningsvärt goda från såväl arbetsgivar- och arbetstagarsidan som från myndigheter, utvärderare och oberoende parter.

Aktiviteter

Vid uppsummeringsmöten efter de 18 månaderna har samtliga av de 60 senaste företagen angivit större eller mindre förbättring i såväl säkerhet, fysisk som psykosocial arbetsmiljö. Vid uppföljande besök hösten 2018 i 23 företag som avslutade sina program tre-fyra tidigare angav 94 % av företagen viss eller stor förbättring i av sin arbetsmiljö och säkerhet, och 84 % förbättring av trivsel i arbetet. Man angav även generellt positiva effekter för samverkan, lärande, förändringsförmåga och många andra parametrar. Man ska dock ta hänsyn till relativt stort bortfall i denna uppföljning.

Resultat

De viktigaste framgångsfaktorerna bedöms av deltagande företag vara den använda metodiken, inställning hos företagsledning, chefer, ägare och medarbetare i stort, samspel och kommunikation i företaget, goda exempel i det som åstadkommes samt gemensam förståelse av utmaningar och mål. Produktionslyftet har etablerat sju vägledande principer för sitt arbete och tillämpar en intressentmodell där man verkar för lösningar som är positiva för alla fyra huvudintressenter till deltagande företag: Kunderna, medarbetarna, ägarna och det omgivande samhället. Detta tillsammans med den breda involveringen ses inom programmet som avgörande framgångsfaktorer.

Att Produktionslyftet verkar för en bra arbetsmiljö och situation för medarbetarna beror inte på filantropi. Inriktningen bygger på tesen att en god arbetsmiljö, i bred mening, är nödvändig för att medarbetarna uthålligt ska vilja och kunna prestera efter sin potential. Det handlar både om att garantera säkerhet och hälsa, vilket är att anse som hygienfaktorer, och om motivationsfaktorer som lärande, utveckling, kommunikation, lagspel och ledarskap.

Kontaktinformation: richard.berglund@ri.se

Session F

Tema: Hållbara utvecklingsprocesser i produktions- och tjänsteverksamhet (II)

Organising for clinical placement in healthcare
Ann-Charlotte Bivall, Maria Gustavsson, Annika Lindh Falk, Madeleine Abrandt Dahlgren, Malin Tillmar

Sustainable organisation towards an attractive home care
Maria Wolmesjö

Erfarenheter av medicinska kontroller vid handintensivt arbete.
Kristina Eliasson, Teresia Nyman

Organising for clinical placement in healthcare: A study of conditions for collaboration between healthcare education and healthcare providers

Ann-Charlotte Bivall[1], Maria Gustavsson[1], Annika Lindh Falk[2], Madeleine Abrandt Dahlgren[3], Malin Tillmar[4]
[1]Linköping university, Department of Behavioural Sciences and Learning, [2]Linköping university, Department of Social and Welfare Studies, [3]Linköping university, Department of Medical and Health Sciences, [4]Linnaeus university, Department of Organisation and Entrepreneurship

Background

Currently, the healthcare sector is challenged by a number of elements effecting the everyday accomplishment of patient care. Lack of trained staff in certain professions, limited financial resources, the adoption of more advanced technical and medical equipment, a greater focus on patient centred care and so on are some of the changes that are acknowledged in today's healthcare institutions. New forms of working, collaborating and learning are thus called for to deal with changed conditions in healthcare practices, which, consequently, need to be reflected in the education of the future healthcare professionals.

The clinical placements ("verksamhetsförlagd utbildning") for students in higher healthcare educations can be seen as one way of preparing students for their coming profession as they are given opportunity to implement theoretical knowledge from educational courses into practical hands-on situations by guidance of professionals in practice. Previous studies have, for example, focused on quality issues, the role of supervisors and employability from, primarily, a student or educational institutions' perspective. Although informative regarding the carrying through and outcomes of clinical placements, there is a shortage of research focusing the relations between educational institutions and the organisations that arrange for and receive students. The commitment between educational institutions and health care organizations is regulated in agreements. Beyond the contracts however, ongoing collaborative work is performed on different levels in more or less formalised forms. Collaborative activities between educational institutions and working life organizations can be divided in three areas: collaboration about planning, formation and development of educational content, collaboration around the execution of educational tasks and collaboration regarding the transition from education to working life. In the everchanging landscape of the healthcare sector, the collaboration between healthcare education and healthcare providers compose an important object of study to further the understanding of enabling and constraining aspects in the organising of sustainable healthcare and education.

Aim

The aim of this paper is to explore conditions for collaboration between healthcare education and healthcare providers involved in organising clinical placements for students in healthcare educations.

Method

The research underpinning the paper is based on semi-structured interviews with nine representatives from healthcare education and healthcare providers holding central positions in organising clinical placements. This pre-study forms part of a larger research project with

an interactive research approach where one healthcare education institution and three healthcare providers participate. This implies that the research addresses issues that is not the sole outcome of theoretical work but rather stems from questions asked by participating organizations during initiating workshops between them and the research group.

Results

The findings show a number of difficulties and opportunities for collaboration between the educational institution and the healthcare organisations working with and developing clinical placements. The long-term planning was hampered by extended organizational decision processes and the interlinkage between the educational institution and the healthcare organisations affected the possibilities for collaboration. Staff reduction in the healthcare settings and logistical problems related to the placements of students complicated the collaboration between the educational institution and the healthcare organisations. The question of placement of students also seemed to be related to the fact that the need of supervision increased the workload within healthcare units. Engaged managers were seen as beneficial resources facilitating the organising of clinical placements. The clinical placements were seen as a resource for shaping the future competent employees and a way of attracting students after their graduation.

In sum, the findings point to a high level of complexity concerning the organising of clinical placements. Collaborative activities were ongoing in more institutionalised forums as well as in incubatory forms under development. Foremost, collaboration concerned the possibilities for carrying out clinical placements. Specific organizational framings such as reorganizations and staff changes were aired as concerns for the possibility for and success of the execution of clinical placements. Also transitions between education and working life were acknowledged as important in terms of employee resourcing thus directing the vision towards the future.

The contribution of this paper lies in its input into ongoing discussions of the need to find alternative ways of organising and collaborating across organisational boundaries within healthcare and create sustainability in the system by preparing students for upcoming changes.

Contact information: ann-charlotte.bivall@liu.se

Sustainable organization towards an attractive home care

Maria Wolmesjö
Faculty of Caring Science, Work Life and Social Science, University of Borås, Sweden

Background

This paper present the final results from a study on *Sustainable organization towards an attractive home care,* which is a collaboration between the University of Borås and the City of Gothenburg, Sweden. Financed by AFA Försäkring 2016-2019.

Background of this study is, the HRM of Gothenburg city noticed the sick leave and turnover rate was increasing in the care sector. The work-situation of care assistants in home help care was physical, organizational and social demanding. Together with difficulties to find, recruit and keep care assistants, nurses and managers there was a need to support and change the situation. This challenge is common in several organizations for different professions in the welfare sector. In the city of Gothenburg, a comprehensive plan of action for the work environment was developed, focusing on the staff's health to secure future eldercare. Two home care districts where chosen for this study together with two control groups.

Aim

Aim of study was to follow, support and evaluate the implementation of the action plan 2016-2019 focusing on 1) a new program for schedule/care planning and 2) physical activity on paid work time. Further on aim is to follow the interventions, which were suggested as a result of involving the staff members in the process in Future workshops. Main research questions were: How can we develop (organize and lead) a sustainable healthy work environment with physical training during paid work time? What preconditions is needed for managers to balance organizational objectives/good care and employee needs with quality and cost effectiveness?

Method

The study has an activity theoretical based design, where both qualitative and quantitative methods as questionnaires, health profiles, individual interviews, focus groups interviews and creative workshops/Future workshops have been used. Al together more than 300 nurse assistants and nurses participated in the questionnaire and health profiles, made in the beginning and then repeated in the end of the project. Five future workshops where made with all together 80 persons. Interviews where made with 16 managers and health coordinators and all together 20 nursing assistants participated in six different focus groups.

Results

Results point out a high awareness among the care assistants of the importance of organizational and psychosocial factors and working with team building. By involving staff members in the process, 16 new innovative plans of actions were developed. This allowed them to come up with solutions, the suggested changes were viewed positively and had sustain during this project. Staff members took part in changing their own situation, which resulted in decreased sick leave and lower turnover rate. Digitalization of care planning visualized "trix and fix" which, was part of the daily work to make the puzzle of providing care work. Further research is needed on how to "lead digitalized" thou. It can be stated, physical training is needed to keep up with the tasks, which are required in care giving, but there are some organizational challenges, which has to be solved to create a well-being conductive work

environment. How managers chosen to support this work, led to different effects. Most sustainable was the case study where managers had the opportunity to share their leadership. Conclusion is organizing for teambuilding, possibilities to deeper competence in specific areas, developing communication skills, interprofessional and external collaboration and coproduction contribute to staff's well-being are found to be important factors for a sustainable, as well as a transformative home care organization.

Contact information: maria.wolmesjo@hb.se

Erfarenheter av medicinska kontroller vid handintensivt arbete. –Ett arbetsgivarperspektiv

Kristina Eliasson, Teresia Nyman
Institutionen för medicinska vetenskaper, Arbets- och Miljömedicin, Uppsala Universitet och Akademiska sjukhuset, Uppsala, Sverige

Bakgrund

Ett hållbart arbetsliv är en av de största utmaningarna för den svenska arbetsmarknaden och såväl forskare som praktiker vittnar om att god arbetsmiljö kan minska ohälsa och sjukskrivningar, öka produktivitet och kvalitet [1, 2]. Att identifiera riskfyllda arbetsmiljöer är av stor vikt för att sätta in relevanta åtgärder och undvika att arbetstagare blir drabbade av ohälsa. Vid exponering för handintensivt arbete är risken hög att drabbas av muskuloskeletala besvär i hand, arm och nacke [3-8]. En diagnos som är kopplad till handintensivt arbete är karpaltunnelbesvär vilken är associerad till repetitivt och kraftkrävande arbete med händerna [9]. I Sverige, är just karpaltunnelbesvär en vanlig diagnos till sjukskrivning, 2009 var det den näst vanligaste diagnosen i rörelseorganen som orsakade sjukskrivning för kvinnor [10]. Lagstadgade medicinska kontroller (MKA) syftar till att upptäcka tidiga tecken av besvär och att identifiera riskfulla arbetsmiljöer. Föreskriften; AFS 2005:6 Medicinska kontroller i arbetslivet, reglerar vilka kontroller som skall genomföras och hur dessa ska ske [11]. Arbetsmiljöverket reviderar nu den nuvarande föreskriften och överväger att lägga till en medicinsk kontroll för arbetstagare som exponeras för handintensivt arbete. Det råder bristande kunskap om hur nuvarande MKAs utförs och dess koppling till förändringsarbete avseende arbetsmiljö.

En processmodell för MKA vid handintensivt arbete har tagits fram. Modellen innehåller följande delar; screening, riskbedömning, medicinsk kontroll (bestående av hälsoundersökning och sambandsbedömning), återrapportering och åtgärder. Detta projekt syftar till att utvärdera hur chefer upplever modellen och genomförandeprocessen för medicinska kontroller vid handintensivt arbete.

Metod

Tio fallföretag från olika branscher (Ex. lokalvård, montering, matberedning, målning) ingick i studien. Varje företag representerades av minst en chef och ofta av ett skyddsombud samt en arbetsgrupp (bestående av ca 10 personer) som exponerades för handintensivt arbete. Till varje företag deltog även en ergonom från företagets kontrakterade företagshälsa.

Modellen och dess genomförande

Figur 1 visar modellen för MKA vid handintensivt arbete. Ergonomen utförde riskbedömningar, MKA och återrapporterade till företaget.

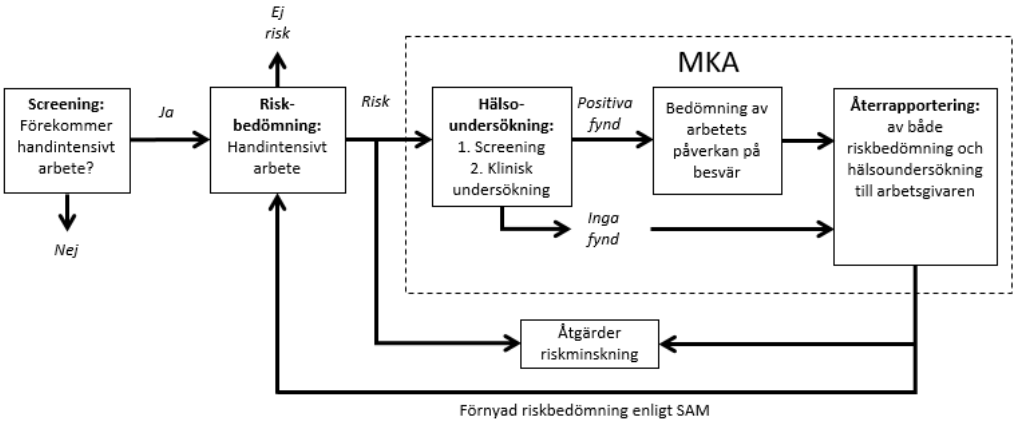


Fig 1. Modell för genomförandet av medicinska kontroller vid handintensivt arbete.

Metod för utvärdering

Resultatet från denna delstudie är baserad på intervjuer som utfördes vid två tillfällen. Individuella intervjuer som gjordes direkt efter genomförandet av riskbedömningar, MKA och återrapportering, samt en gruppintervju med varje fallföretag ca 6 månader efter genomförandet. Intervjuerna tog mellan 15-90 minuter, de spelades in och transkriberades. Intervjuerna analyserades baserat på innehållsanalys [12] med ett manifest fokus.

Resultat

Analys av data är pågående, vilket innebär att nedanstående resultat är preliminära. Resultat presenterat utifrån de övergripande kategorierna ”Modellen” och ”Processen” med underkategorier.

Modellen

Innehållet i modellen

Flera respondenter upplever en osäkerhet kring screeningen, de saknar tydliga definitioner och vägledning för detta steg. Riskbedömningen har upplevts vara en mycket givande del och det beskrivs att det är extra positivt att den görs av en extern person med expertis inom belastningsergonomi, eftersom andra risker identifieras och riskbedömningen blir mer komplex. I flera fall har ergonomens bedömning av riskfylld exponering inte överensstämt med chefernas förväntningar (antingen högre eller lägre risk). Det upplevs också vara värdefullt att en och samma person utför riskbedömningen och MKA, en respondent utrycker detta:

> *”…det blev en klar och tydlig bild när man har samma person som gör riskbedömning som hälsoundersökningen för då ser man att dom, ja men dom får en helhetsbild…” (Företag M2)*

Den medicinska kontrollen har i de flesta fall skett ute på arbetsplatsen och medarbetarna har kunnat lämna sina arbetsstationer och gå till undersökningen på ett löpande schema. Detta upplägg har upplevts som positivt utifrån att det bland annat varit tidseffektivt och smidigt. Varken riskbedömning eller MKA har erfarits påverka produktionen på nämnvärt sätt.

Avseende återkoppling så beskriver företagen det som positivt när återkopplingen presenterats muntligt av den kontrakterade ergonomen men även att detta möte föregåtts av en sammanfattande rapport. Faktorer som främst uppskattats är korta och koncisa rapporter, med fokus på vad som bör åtgärdas.

Värdet av att genomföra MKA vid handintensivt arbete

Respondenterna beskriver att genomförandet av riskbedömningar och MKA har bidragit till en ökad medvetenhet både bland chefer och bland medarbetare avseende vilka risker de har med handintensivt arbete och också vilka följder dessa risker kan leda till för medarbetarna. Ett ytterligare värde för cheferna är att det i några fall beskrivs tillfredsställande att de genom riskbedömningar och MKA uppmärksammar medarbetarnas arbetsmiljö och hälsa.

> *"..medvetenheten är jätteviktig tycker jag och den belyses här. Inte bara att det är en riskbedömning som man gör. För det är medvetenhet som också skall finnas med hela tiden, hos mig, hos verksamheten och hos medarbetarna, den är jättejätteviktig". (Företag AC1)*

Processen

Främjande faktorer för en smidig process

Främjande faktorer för en smidig process har bland annat varit en tydlig roll- och ansvarsfördelning samt ett väl fungerande samarbete mellan den kontrakterade ergonomen och fallföretaget. Ett väl fungerade samarbete karaktäriseras i dessa fall av kontinuerliga avstämningar och bra kommunikation mellan inblandade parter (ergonom, chefer och medarbetare). Ytterligare främjande faktorer var engagerade medarbetare samt att fallföretaget tidigare arbetat med riskbedömningar på ett strukturerat och systematiskt sätt.

Diskussion

Genom denna process- och modellutvärdering baserad på chefernas erfarenheter, har olika utvecklingsområden identifieras för att ge ett bättre stöd i genomförandet av MKA. Bland annat underlättas processen om det finns en tydlig vägledning för genomförandet av de olika aktiviteterna i modellen. Det har även framkommit vikten av en tydlig roll- och ansvarsstruktur, vilket bland annat omfattar att det finns en processledare som har det övergripande ansvaret för att driva processen. Denna roll bör innehas av en arbetsgivarrepresentant på grund av arbetsgivarens lagstadgade arbetsmiljöansvar. Modellen kommer att omarbetas utifrån resultatet.

Avseende vilka åtgärder som framkommit och implementerats i fallföretagen så kommer det att utvärderas i kommande studier.

Referenser

1. Brännmark, M., et al., Belastningsergonomiska studier utifrån ett produktions- och systemperspektiv: In Kunskapsöversikter, 2012:1. 2012. Arbetsmiljöverket: Stockholm.
2. Axelsson, J.R.C., *Quality and ergonomics – towards successful integration*, Linköping studies in science and technology, Dissertation. 2000, Linköping University: Linköping.
3. Nordander, C., et al., Exposure-response relationships in work-related musculoskeletal disorders in elbows and hands - A synthesis of group-level data on exposure and response obtained using uniform methods of data collection. Appl Ergon, 2013. **44**(2): p. 241-53.
4. Nordander, C., et al., Risk of musculoskeletal disorders among females and males in repetitive/constrained work. Ergonomics, 2009. **52**(10): p. 1226-39.

5. Palmer, K.T. and J. Smedley, *Work relatedness of chronic neck pain with physical findings--a systematic review*. Scand J Work Environ Health, 2007. **33**(3): p. 165-91.
6. van Rijn, R.M., et al., Associations between work-related factors and specific disorders of the shoulder--a systematic review of the literature. Scand J Work Environ Health, 2010. **36**(3): p. 189-201.
7. van Rijn, R.M., et al., Associations between work-related factors and specific disorders at the elbow: a systematic literature review. Rheumatology (Oxford), 2009. **48**(5): p. 528-36.
8. Violante, F.S., et al., Carpal tunnel syndrome and manual work: the OCTOPUS cohort, results of a ten-year longitudinal study. Scand J Work Environ Health, 2016. **42**(4): p. 280-90.
9. Kozak, A., et al., Association between work-related biomechanical risk factors and the occurrence of carpal tunnel syndrome: an overview of systematic reviews and a meta-analysis of current research. BMC Musculoskelet Disord, 2015. **16**: p. 231.
10. Marie, M., Sjukskrivningsdiagnoser i olika yrken. Startade sjukskrivningar (>14 dagar) per diagnos bland anställda i olika yrken år 2009.,in Socialförsäkringsrapport 2011:17. 2011. Försäkringskassan: Stockholm.
11. AFS, *Medicinska kontroller i arbetslivet* 2005:6, Arbetsmiljöverket: Stockholm.
12. Graneheim, U.H. and B. Lundman, Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. Nurse Education Today, 2004. **24**(2): p. 105-112.

Kontaktinformation: kristina.eliasson@medsci.uu.se

Session G

Tema: Den digitaliserade arbetsmarknaden (II)

Parallella språk och hotad privatsfär
Mona Blåsjö, Carla Jonsson, Sofia Johansson

Arbete och organisation i framtidens digitaliserade industri
Felix Lundmark

Hållbara arbetsvillkor i en tillväxtbransch
Malin Espersson, Mikael Bergmasth

Parallella språk och hotad privatsfär – kommunikation på kommersiella företag

Mona Blåsjö[1], Carla Jonsson[2] och Sofia Johansson[1]
[1]Institutionen för svenska och flerspråkighet, Stockholms universitet, [2]Centrum för tvåspråkighetsforskning, Stockholms universitet

Bakgrund

Dagens arbetsliv har blivit alltmer komplext. Människor som talar olika språk arbetar tillsammans, ofta via digitala medier. I så kallade skrivbordsyrken saknar många anställa och chefer eget skrivbord, och arbetar i stället mobilt med hjälp av bärbar dator och mobiltelefon. Projektorganisation och globala affärer gör att personal förväntas byta arbetsgrupp ofta, resa mycket och ha kontakt med människor i andra delar av världen på obekväm arbetstid. Chefer och anställda gör många saker samtidigt: skriver sms medan de reser, reviderar ett dokument under ett Skype-möte och skriver på engelska medan de talar ett annat språk. Inom projektet *Professional Communication and Digital Media: Complexity, Mobility and Multilingualism in the Global Workplace* (2016–2019) har vi studerat dessa förutsättningar på tre företag.

Projektet är språkvetenskapligt och kvalitativt. Den kommunikation vi har studerat är den vardagliga kommunikationen främst inom företagen mellan anställda i skrivbordsyrken, men även deras kommunikation med externa parter.

Syfte

Syftet är att bidra med nya kunskaper om kommunikation i det moderna arbetslivet, med fokus på digitala redskap, flerspråkighet och skrivbordsyrken i kommersiella företag.

Metod

Projektet genomfördes med etnografiska metoder, vilket innebär att vi som forskare tillbringade mycket tid ute på företagen för att kunna se olika delar av verksamheten. Vi deltog i och observerade möten, kontorsarbete, informella samtal mellan kollegor, luncher och kaffepauser. Dessutom intervjuade vi anställda med olika roller på företaget. Vi fotade även skyltar och diverse anslag på arbetsplatserna och samlade in olika typer av skriftligt material, t.ex. mejl, Word-dokument, anteckningar och trycksaker.

Resultat

Resultaten visar att den kommunikativa vardagen för medarbetare är komplex på olika sätt. Några resultat från projektet redovisas i punkterna nedan:

1. Olika språk, främst svenska och engelska, används parallellt och ibland integrerat. Att snabbt kunna växla, och t.ex. vid ett möte kunna hålla en presentation på ett annat språk än planerat, är en kompetens som förutsätts.

2. Ofta skrivs texter på engelska trots att alla primära läsare förstår svenska, eftersom sekundära läsare, längre fram, kanske inte gör det. Det är en viktig kompetens att kunna förutse vilka sekundära mottagare som en text kan nå – en kompetens som kräver stor erfarenhet av den specifika verksamheten.

3. Gränsen mellan privatliv och arbete utmanas av digital kommunikation som t.ex. mejlande utanför kontorstid och delad kalender. Anställda använder egna strategier för att skydda sin privata sfär.

4. Även höga chefer kan använda mycket tid åt till synes enkla digitala processer som t.ex. att ”klippa och klistra”. En anledning kan vara ett fåtal individer har de specifika kunskaper som krävs för att hitta, välja och bearbeta relevanta texter för att utföra en viss åtgärd.

Som ett led i projektet vill vi även bidra till hållbar utveckling både på de enskilda företagen och på arbetsmarknaden i stort. Några exempel på åtgärder som vi föreslår är att:

- införa policy för mejlande och användning av delad kalender, t.ex. att man inte kan vänta sig svar på mejl utanför kontorstid och att man inte behöver visa privata bokningar i kalendern

- anlita eller helst anställa en engelsk språkkonsult som känner till verksamheten och som kan språkgranska och bistå i textproduktion samt inför muntliga presentationer på engelska (dvs. inte bara skicka de viktigaste texterna på språkgranskning eller översättning, utan helst anlita någon som känner till verksamheten och hjälper till med all produktion på engelska)

- anställa fler administratörer som kan utföra vardagliga digitala arbetsmoment

- vid rekrytering efterfråga och kontrollera att personer inte bara har kompetenser i vissa språk, utan även den generella kompetensen att snabbt kunna växla mellan språk

- påverka utbildningar på olika nivåer att inse att parallell och integrerad språkanvändning är efterfrågad i arbetslivet.

Kontaktinformation: mona.blasjo@su.se

Arbete och organisation i framtidens digitaliserade industri

Felix Lundmark
Avdelningen för människa och teknik, Luleå tekniska universitet

Bakgrund

År 2013 publicerade den tyska regeringen Industrie 4.0 som deras nationella strategi för att realisera den fjärde industriella revolutionen. Sedan dess har Industri 4.0 etablerats som ett välkänt begrepp och ett flertal andra länder, däribland Sverige, har presenterat sina egna snarlika nationella strategier. Industri 4.0 beskrivs i den tyska strategin som höglöneländernas möjlighet att konkurrera inom produktion, utan sänkta löner. Industri 4.0 som produktionskoncept är relativt nyetablerat och beskrivs ofta på ett visionärt och oproblematiskt sätt ur ett tekniskt perspektiv.

Syfte

Syftet har varit att öka förståelsen av Industri 4.0 på en övergripande nivå. Målet har varit att med ett arbetsvetenskapligt perspektiv beskriva vad Industri 4.0 är, hur det kan komma att påverka arbetet och organisationer i framtiden samt positionera detta koncept i en större kontext av nationella strategier och organisationsmodeller.

Metod

Denna studie är en explorativ litteraturstudie som tar sin utgångspunkt i den tyska strategin Industrie 4.0. Från denna utgångspunkt diskuteras ett antal andra nationella strategier samt några av de mest kända organisationsmodellerna. Litteratur har samlats in från två sökningar genomförda i Scopus för att få en bild över hur Industri 4.0 förväntas påverka framtidens operatörer samt deras arbete och arbetsmiljö.

Resultat

Industri 4.0 har konstaterats att vara ett tekniskt drivet koncept som främst kan karaktäriseras av Internet of Things (IoT), cyber-fysiska system (CPS) och smarta fabriker. På en övergripande nivå kan Industri 4.0 beskrivas som en digitalisering där produkter, maskiner och hela fabriker blir uppkopplade. De cyber-fysiska systemen möjliggörs genom tre olika typer av integrering; vertikal integrering, horisontell integrering och end-to-end-integrering. Det konstateras i rapporten att Industri 4.0 inte är en organisationsmodell, även om Industri 4.0 indirekt kan resultera i att redan kända organisationsmodeller delvis implementeras.

Inom Industri 4.0 väntas framtidens arbete att skifta från rutinarbete till en friare roll. Med ökad komplexitet väntas även arbetet kunna karaktäriseras i större grad som mentalt arbete. En risk som identifierats är en polarisering av arbetskraften, där vissa arbeten berikas och andra utarmas. Visionen om en Operatör 4.0 har etablerats inom litteraturen för Industri 4.0. I denna vision beskrivs operatören som en integrerad komponent i det komplexa system som Industri 4.0 utgörs av. Integreringen av operatörer står däremot inför utmaningar gällande integritet, då Operatör 4.0 ställer krav på insamling av data från individer.

I de komplexa och abstrakta system som Industri 4.0 kräver kommer det bli svårare för människan att hantera de situationer där tekniken, trots allt, inte fungerar. Tekniska lösningar såsom smarta kognitiva stödverktyg och smart personlig skyddsutrustning kan ses som möjliga åtgärder för framtida arbetsmiljöproblem. Risken finns däremot att ett allt för stort tekniskt

fokus kan leda till att tekniska lösningar prioriteras över förändringar i den arbetsmiljö som i grunden utgör orsaken till problemen. Den decentralisering som ofta benämns inom Industri 4.0 kan resultera i både positiva och negativa förändringar. De-centralisering kan bidra till en ökad frihet i hur och var arbetet utförs, men kan samtidigt öka krav på tillgänglighet och medföra otydligheter i vem som bär ansvaret för arbetsmiljön. Sannolikt kommer Industri 4.0 att resultera i nya arbetsmiljöproblem likväl som gamla problem i en ny kontext. Givet en digitalisering av industrin kan även den digitala arbetsmiljön väntas ta en större plats i framtiden.

Beskrivningar av Industri 4.0 tenderar till att visionärt beskriva konceptet i en positiv anda. Vid första anblick kan Industri 4.0 framstå som oproblematiskt och enfaldigt positivt. Innan Industri 4.0 kan bli verklighet så måste de vetenskapliga, tekniska, ekonomiska, sociala och politiska utmaningarna mötas. Slutsatsen har dragits att ett helomfattande fokus, där teknik implementeras på människans villkor, kommer att vara nödvändigt för att Industri 4.0 ska kunna realiseras framgångsrikt.

Kontaktinformation: felix.lundmark@ltu.se

Hållbara arbetsvillkor i en tillväxtbransch: arbetstagares situation i dataspelsutvecklingsbranschen

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

Bakgrund

Spelutvecklingsbranschen är på stark tillväxt i Sverige och under 2017 ökade antalet anställda i branschen med ca 25 procent, vilket motsvarar ca 1 000 personer. Branschen har stora utmaningar med sin kompetensförsörjning, som en konsekvens av den snabba tillväxten. I Nordamerika där branschen etablerades tidigare än i Sverige har en del studier gjorts på spelutvecklares arbetsvillkor. Flera av dessa studier pekar på en arbetsintensiv bransch, där utvecklarnas egna intresse i dataspel används som ett argument för långa arbetsdagar och en förväntad hängivenhet åt pågående projekt. Allt mer ansvar läggs på individerna själva att reglera sin arbetssituation, något som många upplever svårt då de känner en stor lojalitet till sina kollegor och till projektet. Forskning om arbetsförhållanden i svenska spelutvecklingsbranschen är begränsad. En studie från 2008 visar på en hög grad av flexibla anställningsförhållanden i branschen. Det framgår ur studien att det skedde stora fluktuationer i antalet anställda hos svenska företag i början av millenniet, vilket ledde till åsidosättande av turordningsreglerna. Dessa undantag gjordes med svenska fackförbunds godkännande, vilket kan tolkas som att dessa hade ett begränsat inflytande. Fackförbunden har även idag en svag ställning inom branschen, då endast ett av de tio största spelutvecklingsbolagen har tecknat kollektivavtal.

Det är oklart hur arbetssituationen ser ut för anställda i den svenska dataspelsutvecklingsbranschen, eftersom det har gjorts få studier. De nordamerikanska studier som har gjorts är inte representativa för svenska förhållanden, då lagar och regleringar på de olika arbetsmarknaderna skiljer sig åt. Utifrån ovanstående ser vi att det kan finnas ett antal olika spänningar i branschen vad gäller de anställdas arbetssituation utifrån ett socialt hållbart perspektiv. De frågor vi ställer oss är:

Hur ser de anställdas möjlighet ut för att skapa en god arbetsmiljö? Utifrån ovanstående finns det fog för att förstå en god arbetsmiljö som en rimlig arbetsbelastning, trygga anställningsvillkor och inflytande över arbetsprocessen. Å ena sidan antas de anställda ha en god förhandlingsposition på grund av kompetensbrist men å andra sidan är de kollektiva möjligheterna till förhandlingar svaga på grund av avsaknaden av kollektivavtal.

Vad är konsekvenserna av kompetensbristen i branschen? Den kan till exempel bidra till en stressfylld arbetssituation när enskilda arbetstagare får göra flera arbetsuppgifter, men den kan också leda till yrkesstolthet och utvecklingsmöjligheter.

Branschen karaktäriseras också av kreativitet som kan antas skapa en ökad motivation till att genomföra arbetsuppgifterna. **Hur påverkar denna individualisering av ansvaret för sitt egen arbetssituation arbetsmiljön?** Kanske används denna motivation av arbetsgivare för att hålla tillbaka arbetsförmåner och pressa sina anställda hårdare. Arbetstagaren kan nöja sig med lägre lön och långa arbetsdagar då denne finner en glädje och tillfredställelse med sitt arbete.

Vi har visat att det finns många potentiella utmaningar i denna bransch som har tydliga karaktärsdrag av ett mer individualiserat samhälle där allt mer ansvar läggs på individen att själv reglera sin arbetssituation. Det finns många likheter mellan spelutvecklares arbetsvillkor

och hur Standing beskriver prekariatet. Spelutvecklarna är välutbildade och eftertraktade samtidigt som de saknar uttalade förhandlingsmöjligheter gentemot sina arbetsgivare och det kan därmed ifrågasättas om deras arbetsvillkor är rimliga. **Mot bakgrund av detta vill vi i vår föreslagna studie undersöka hur denna utveckling möjliggör eller försvårar för arbetstagare att skapa socialt hållbara arbetsvillkor.**

Syfte

Syftet med den föreslagna studien är att ur ett socialt hållbarhetsperspektiv analysera hur arbetsvillkoren för anställda formas i den svenska dataspelsutvecklingsbranschen som kännetecknas av kraftig tillväxt, kompetensbrist och prekära anställningsvillkor.

Metod

Vi är inspirerade av institutionell etnografi, vilket mycket förenklat innebär att utgå från människors erfarenheter för att därefter koppla dessa erfarenheter till en större historisk kontext för att förstå hur relationer utanför deras vardag har betydelse för deras upplevelser (jämför Smith 1987). Vi kommer därför att genomföra en intervjustudie med arbetstagare och arbetsgivare samt representanter för fackförbund och branschorganisationer. Vi börjar med att intervjua de anställda för att låta deras bild av arbetssituationen sätta agendan för de därpå följande intervjuerna med arbetsgivare. Det finns goda möjligheter att få tillträde till relevanta organisationer och intervjupersoner då branschen själva har pekat på flera av de utmaningar som vi har målat upp. I likhet med annan samhällsvetenskaplig hållbarhetsforskning, finns det härmed goda möjligheter att kombinera kritisk teori med normativ problemlösning.

Resultat

Det förväntade resultatet med studien är att utveckla forskningsområdet social hållbarhet på arbetsplatser genom en ökad förståelse för arbetstagares situation i expansiva digitaliseringsbranscher. Med hjälp av resultaten vill vi även bidra till en lösningsorienterad analys av arbetsgivares analys av möjligheter och hinder för att skapa en social hållbar arbetsmiljö i en kontext som kännetecknas av många utmaningar kopplade till en process av förändrade anställningsvillkor som kännetecknar ett samhälle där ansvaret för den egna livssituationen individualiseras på många olika plan.

Kontaktinformation: malin.espersson@ism.lu.se

Session G

Tema: Inkluderande arbetsliv – arbetsliv för alla (II)

Arbetsgivarens organisatoriska ansvar – i rätten och i praktiken
Johan Holm, Anita Pettersson-Strömbäck

Ett hållbart arbetsliv för unga vuxna inom handeln
Erika Wall, Sven Svensson, Anna Berg Jansson

Rättsökning – en bortglömd aspekt av problemlösning inom arbetsliv och arbetsmarknad
Torild Carlsson

Arbetsgivarens organisatoriska ansvar – i rätten och i praktiken

Johan Holm[1], Anita Pettersson Strömbäck[2]
[1]*Juridiska institutionen, Umeå universitet,* [2]*Institutionen för psykologi, Umeå universitet*

Bakgrund

Sjukfrånvaron på den svenska arbetsmarknaden beskrivs dels som ett problem för individ, arbetsgivare, vård och samhälle, dels som en genusrelaterad fråga. Kvinnors sjukfrånvaro är betydligt högre än mäns, något som antas bero på att kvinnors arbetsmiljörisker inte synliggörs och åtgärdas på ett tillfredsställande sätt samt att arbetsmarknaden är starkt könssegregerad. Det finns indikatorer på att män och kvinnor inom kvinnligt genusmärkta verksamheter (vård, omsorg och skola) uppvisar samma grad av ohälsa, vilket torde innebära att det inte är individens biologiska kön som förklarar utfallet utan kontextuella faktorer. Även skillnader mellan privat och offentlig sektor har uppmärksammats. Offentligt anställda löper en högre risk att påbörja ett sjukfall, oaktat faktorer som ålder, utbildning, yrke och inkomst, framför allt bland män, jämfört med anställda i privat sektor. Andra förklaringsmodeller till sjukfrånvaron är arbetslivets föränderlighet, ökade krav på flexibilitet i arbete och arbetsmiljö samt slimmade miljöer i ekonomiskt hårt pressade organisationer.

I debatten om sjukfrånvaron lyfts bland annat arbetsgivares juridiska ansvar för arbetsmiljöfrågorna, vilket är reglerat i en mängd olika regelsystem som vuxit fram under de senaste 30 åren. Regleringen kan beskrivas som fragmentiserad och otydlig och arbetsgivarens ansvar varierar mellan vad som ska, bör eller får göras, vilket kan ge konsekvenser i det faktiska handlandet för vad arbetsgivare uppfattar som nödvändiga eller tillräckliga åtgärder.

Syfte

I den här artikeln avgränsas diskussionen till arbetsgivares juridiska ansvar för arbetstagares arbetsbelastning ur arbetsmiljörättsligt perspektiv. En empirisk undersökning belyser om, och i så fall hur, arbetsgivare uppfyller det juridiska ansvaret inom såväl manligt och kvinnligt dominerade arbetsplatser som inom privat och offentlig verksamhet. Med arbetsbelastning avses arbetsmängd, arbetstidens längd och förläggning, samt arbetsuppgifternas innehåll.

Metod

Studien genomförs med hjälp av metoder från både rättsvetenskap och samhällsvetenskap. Arbetsgivarens rättsliga ansvar har studerats via textanalyser av rättskällor; framförallt lagar, föreskrifter, domar och beslut. För att fastställa juridikens innebörd – gällande rätt – sker en tolkning av rättskällorna enligt den hierarki som råder mellan dessa.

Arbetsgivarens uppfattning och tillämpning av det rättsliga ansvaret för att förebygga ohälsa och rehabilitera har hittills studeras genom intervjuer med arbetsgivare och arbetstagarparter i såväl offentlig och privat verksamhet samt företagshälsovård. Intervjustudien genomförs med hjälp av semi-strukturerade intervjuer och urvalet har utgått från arbetsgivare och företagshälsovård från vilka ska representera kvinnligt respektive manligt genusmärkta verksamheter inom både privat och kommunal verksamhet. Inom företagshälsovården har urvalet skett utifrån motsvarande aspekter. Intervjuerna har skett med personer i beslutsfattande ställning, i första hand med HR- eller personalchefer eller personer i motsvarande ställning, samt med företrädare för de huvudsakliga arbetstagarorganisationerna

och arbetsmiljöombud i de olika verksamheterna. Vid företagshälsovården har högsta ansvarig person eller rehabiliteringssamordnarna intervjuats. Intervjuerna har transkriberats och det utskrivna materialet har sedan analyserats med hjälp av tematisk analys utifrån kategorierna arbetsmängd, arbetstidens längd och förläggning, samt arbetsuppgifternas innehåll.

Resultat

Den rättsliga analysen visar att det finns möjligheter att ställa krav på arbetsgivare för att begränsa arbetsbelastningen för arbetstagarna. Möjligheterna begränsas dock av att kraven måste vara tydligt grundade i rättsreglerna, tillräcklig precisa och tydliga samt proportionerliga i förhållande till andra intressen.

Textanalyserna av föreskrifterna från Arbetsmiljöverket indikerar att bestämmelserna har gått från att vara tämligen specifika och gälla för en viss typ av arbete till att bli mer generella i sin tillämpning. Det har sina fördelar i det att de krav som ställs kan appliceras på många olika arbeten och situationer som innehåller en viss typ av arbetsmiljörisk. Nackdelen är att det blir mer otydligt och därmed mer komplicerat för arbetsgivarna att veta vad som gäller i deras aktuella kontext.

Arbetsmiljöverket kan också uppleva svårigheter att ställa krav på arbetsgivarna då det inte är lika tydligt vilka regler som gäller för en viss arbetsuppgift. En generell föreskrift kan inte alltid ligga till grund för ett föreläggande då den inte är tillräckligt tydlig och precis. Exempelvis underkände Högsta förvaltningsdomstolen ett föreläggande om att en arbetsgivare i hemtjänstverksamhet skulle tillhandahålla eller tvätta arbetstagarnas arbetskläder på grund av att de generella föreskrifterna om smittspridning inte ansågs vara tillräckligt specifika för att kunna ligga till grund för ett sådant föreläggande. Det hade varit möjligt att ställa sådana krav om det hade funnits specifika föreskrifter om arbetskläder i hemtjänsten.

För att sammanfatta intervjumaterialet tyder resultaten på att ansvaret för den organisatoriska arbetsmiljön och problem med arbetsbelastning ner i organisationen skjuts ner av högre arbetsgivarrepresentanter till första linjens chef. Det verkar inte vara lika frekvent i privat sektor. Resultaten tyder också på att arbetsgivaren i privat kvinnlig sektor har en möjlighet till en mjukare anpassning i verksamheten av administrativa beslut som fattas på kommunal nivå. Vidare tyder resultaten på att tjänstemän som arbetar med att producera information (det som benämns som symbolyrken) i privat sektor, manligt genusmärkt, är karaktäriseras av hög arbetsbelastning i form av arbetsmängd och hur arbetstiden förläggs.

Sammantaget indikerar resultaten en intersektionalitet, där genusmärkning och arbetets beskaffenhet samverkar. Man kan argumentera för att arbetsmiljöregleringen inte är uppdaterad för att motverka problem i särskilt den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön.

Kontaktinformation: johan.holm@umu.se, anita.pettersson.stromback@umu.se

Ett hållbart arbetsliv för unga vuxna inom handeln

Erika Wall[1], Sven Svensson[2], Anna Berg Jansson
[1]Rehabiliteringsvetenskap, Mittuniversitetet i Östersund, [2]Arbetshälsovetenskap, Högskolan i Gävle, [3]Arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet

Bakgrund

Unga vuxna befinner sig på en osäker arbetsmarknad och i en osäker tillvaro som del av vuxenblivandet. Den nya professionella rollen innebär också en situation karaktäriserad av osäkerhet på vad som förväntas i arbetslivet och vi menar att kunskap och kompetens kan bidra till att reducera sådan osäkerhet. I dessa processer har chefer, genom sitt ledarskap, en central roll. För att lyckas med det arbetet behöver chefer kunskap om vilken typ av ledarskap som unga vuxna önskar och förväntar sig.

För att särskilt lyfta fram de anställdas perspektiv och förutsättningar för ett hållbart arbetsliv fokuseras här de unga vuxnas upplevelser av ledarskap, både utifrån hur det ser ut arbetsplatsen idag, och med fokus på vilket ledarskap de anställda önskar. Detta gör det möjligt att analysera hur ledare kan arbeta hälsofrämjande och stötta unga vuxna i deras inträde i arbetslivet.

Syfte

Avsikten är att presentera och diskutera det nyligen påbörjade forskningsprojektet ”Ett hållbart arbetsliv för unga vuxna: Hur handelsanställda unga kvinnor och män upplever de första yrkesverksamma åren”. Projektet syftar till att beskriva och analysera de förväntningar som unga vuxna inom handeln har på ledarskap, lärande och utveckling i arbetet och hur dessa aspekter kan förstås utifrån ett hälsofrämjande perspektiv. Målet är att, utifrån ett hälsofrämjande perspektiv, bidra med ny kunskap om vilken typ av ledarskap som unga vuxna önskar, på vilket sätt ledarskapet ingår i hur individen upplevelser osäkerheter i arbetet och den lärandemiljö som skapas.

Metod

Projektet avgränsas till unga vuxna yrkesverksamma inom handeln. Många unga vuxna möter arbetslivet inom handeln som är en av de största näringsgrenarna på den svenska arbetsmarknaden och den näring inom vilken flest unga arbetar. Genom fokusgruppsintervjuer och djupintervjuer avser projektet att besvara frågor om vilka förväntningar unga vuxna handeln har på ledarskap och hur upplevt och förväntat ledarskap kan förstås i relation till förväntningar på arbetsliv och vuxenblivande, lärandevillkor i arbetet och hälsofrämjande processer i arbetslivet.

Resultat

Projektet förväntas ge ökad kunskap om ungas arbetsliv och avser att bidra med förslag till konkreta åtgärder och insatser som avser att bidra till att unga får en god och hälsosam start i arbetslivet samt ett hållbart arbetsliv.

Kontaktinformation: erika.wall@miun.se

Rättsökning – en underskattad aspekt av problemlösning inom arbetsliv och arbetsmarknad

Torild Carlsson
Ibility Institute for Labour Market Research and Development

Bakgrund och problem

Under snart 20 år har jag utvecklat, testat och implementerat tjänster för tiotusentals individer som står inför utmaningar i sitt arbetsliv eller på arbetsmarknaden. Under de senaste 10 åren har jag i ökad grad försökt jämföra mina erfarenheter från denna aktionsforskning med befintliga teorier inom flera discipliner men också med hur dessa teorier kommer till uttryck i ramar och stödsystem för arbetsliv och arbetsmarknad.

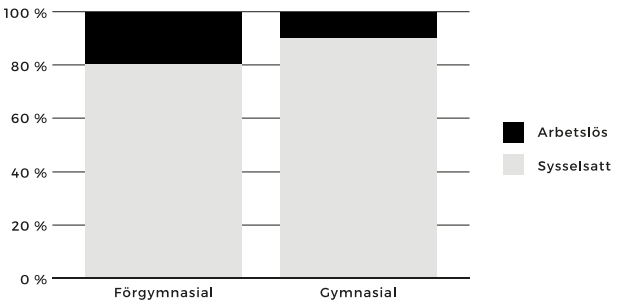
Mina jämförelser har resulterat i en serie frågeställningar som hoppas att jag och andra kan studera ytterligare. Jag har valt ut en av dem för detta abstract. Det handlar om en modell för problemlösning som, explicit eller implicit, verkar ligga till grund för en betydande del av de initiativ som tas i syfte att förbättra arbetsliv och arbetsmarknad. Modellen är att studera hur en identifierad problemgrupp skiljer sig från en normgrupp. Och att i nästa steg forma insatser med syftet att rätta eller kompensera för denna avvikelse.

Min hypotes är att det finns en övertro på denna problemlösningsmodell och jag menar att det är viktigt att testa hypotesen. Om den stämmer innebär det att mycket forskning och många insatser missar och kanske avleder uppmärksamhet från andra viktiga frågeställningar och därmed från delar av lösningsmängden – till skada för individ och samhälle. Det skulle krävas förändringar av såväl praxis som forskning. Så långt jag känner till är frågan föga studerad.

Aktiviteter

Mitt yrkesliv har främst syftat till att utveckla stödtjänster till arbetslösa och sjukskrivna samt till att förebyggande sjukskrivningar. I denna roll möter jag forskning, forskningsfinansering, upphandlingar och offentliga verksamheter som genom prioriteringar, instruktioner och organisering signalerar hur man menar att olika målgruppers utmaningar bäst hanteras.

Låt oss för en stund begränsa resonemanget till en specifik situation – arbetslöshet. Målgruppen kan exempelvis vara språksvaga, unga funktionshindrade eller de utan gymnasieexamen. En, för stunden, ofta diskuterad målgrupp är den sistnämnda. En skissartad statistik över gruppens elativa arbetslöshet kan se ut enligt figur 1.



Figur 1. Skissartad statistik över relativ arbetslöshet

De med endast förgymnasial utbildning har enligt grafen dubbelt så hög arbetslöshet som de med gymnasial utbildning. I debatten återspeglas detta i resonemang av typen ”20 procent av de utan gymnasieexamen är arbetslösa medan bara 10 procent av de med gymnasieexamen är arbetslösa. Vi måste se till att fler tar sin examen för att inte riskera livslångt utanförskap.”

Det statistiska felslutet här är att man förväxlar samvariation med orsakssamband. Men det som fått mig att ifrågasätta resonemanget är inte min statistikkunskap utan att det skaver mot min praktiska erfarenhet av att utveckla stöd till sysselsättning för personer utan gymnasieexamen. De stödinsatser som fungerat väl för många är inte de som modellen, att rätta eller kompensera för en normavvikelse, pekar ut.

Finns det ett statistiskt korrekt sätt att se på grafen som bättre stämmer överens med dessa erfarenheter? Tittar vi en gång till på grafen ser vi att gymnasieexamen inte fungerade som recept för 10 procent. Vi ser också att 80 procent av dem utan examen är sysselsatta och således verkar ha ett fungerande recept. Felslutet ovan är kopplat till att det i debatt och annan tolkning av denna typ av statistik ofta görs ett implicit antagande om ”allt annat lika”. Men detta är ett nära nog ouppnåeligt ideal inom mycket av social- och samhällsvetenskap.

Vad händer om de utan examen ställer sig frågan: Hur gjorde de 80 procent som saknar gymnasieexamen men är sysselsatta? Eller mer generellt: Hur har andra, med förutsättningar som liknar mina, lyckats göra det jag vill göra. Svaren som då växer fram visar sig ha mer med människors ”rätt” än ”fel” att göra. Jag har valt att kalla processen där individen identifierar sina resurser samt de recept som fungerat för andra med liknande förutsättningar för ”rättsökning” (Carlsson, 2018, s. 182). Vi breddar samtidigt frågans fokus från att endast studera tillstånd till att studera tanke och handling. Datafångst av tillstånd är ofta enklare än datafångst av tankar och handlingar, vilket kan bidra till att problemlösningen stannar där.

Om vi återvänder till hypotesen om fokus på att rätta eller kompensera för normavvikelse så behöver jag eller andra studera om detta verkligen är dominant som problemlösningsmodell inom arbetsliv och arbetsmarknad. Man bör då skilja på forskning, forskningsfinansiering, upphandlingar och organisering av insatser. Det jag för stunden kan säga är att majoriteten av de utvecklingsuppdrag jag mött hänvisar till normavvikelser – unga funktionshindrade, långtidssjukskrivna, drop-outs, utlandsfödda etcetera. Vidare hänvisar förfrågningsunderlag ofta till statistik och resonemang enligt ovan.

Resultat

Det utvecklingsarbete jag leder görs ofta i samarbete med kommuner, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. I samtliga samarbeten har rättsökning vuxit fram som en central och tidigare underskattad faktor. I en kommun där vi införde ett rättsökande arbetssätt gick ungdomsarbetslösheten på ett år från nästan 17 till 9 procent samtidigt som den steg i kringliggande kommuner. I ett samarbete med Arbetsförmedling och Försäkringskassa sammanföll införandet av ett rättsökande arbetssätt med en fördubbling av andelen som återgick till arbete efter långtidssjukskrivning. Det känns angeläget att med vetenskaplig metod undersöka om dessa observationer håller.

Vi vet att de som jobbar inte är felfria. Men framförallt är min erfarenhet från ett systematiskt utvecklingsarbete (Carlsson, 2018, s. 207) att människor inte främst hindras från att få jobb för att de har brister utan för att de saknar förståelse för vad de har att erbjuda och var detta är användbart (Carlsson, 2018, s. 227). De hindras av dålig marknadsföring. Marknadsföring är i sin ursprungliga betydelse att föra något, eller i detta fall någon, till en marknad. Individen behöver veta 1) vad hon för till marknaden, 2) vilka på marknaden som eftertraktar just detta, 3) hur just hon kan få deras uppmärksamhet. Centralt för alla tre moment är rättsökning.

Det är alltså marknadsföringsarbete av hög kvalitet som är basen för att övervinna hinder, snarare än ett fokus på hindret i sig. Problemlösningens nycklar ligger i individens resurser

snarare än i hennes brister. I rättsökning snarare än felsökning. I att ta reda på precis vems problem just denna individen är en lösning på.

Detta innebär att vi på arbetsmarknaden bör hantera en missad examen, ryggskada eller språkbegränsning på olika sätt beroende på vilka resurser just denna individ har till förfogande. Och att effektiva insatser inte byggs så som vi kanske föreställer oss dem i vården – där en kollektivt identifierbar brist avgör vilken insats som kan lösa problemet. Istället är det individers unika resurser som på olika sätt löser problem som gäller många. Jämförelsen med vård är en förenkling som tidigare beskrivits mer i detalj (Carlsson, 2018, s.182).

Vård	**Arbetsmarknad**
Medicinen tillsätts utifrån, ...	Medicinen sitter i individen, ...
... väljs utifrån brister/fel ...	... väljs utifrån resurser/rätt ...
... och passar många.	... och är unik för individen.

Stämmer abstractets hypotes så är vi fel ute när vi söker svar som bygger på att vi ska göra individer med ett visst problem mer som ett statistiskt snitt av de som inte har detta problem. Istället krävs ett förstärkt fokus på individens beslutshorisont och på hennes resurser. Min erfarenhet säger att denna alternativa problemlösningsmodell är lättare att införa och kan användas i stor skala och med högre avkastning än de där människors hinder och brister står i centrum.

För att undvika missförstånd vill jag avslutningsvis synliggöra två saker:

- Det är viktigt att skilja på beslutshorisont och ansvar. Att erbjuda tjänster som fokuserar på individens beslutshorisont betyder inte att ansvar flyttas till individen – bara att unika möjligheter öppnas för henne. Samhället kan, och jag menar bör, ta ansvar för att ge förutsättningar för denna individualiserade analys.

- En rättsökande problemlösning kräver beprövade verktyg, en tränad profession och ändamålsenliga organisation i lika hög grad som dagens problemlösning. Att identifiera resurserna hos en 18-årig drop-out är ett lika krävande hantverk som att exempelvis sätta sig in i hennes sociala problem. Denna profession saknas idag.

Referenser

Carlsson, T. (2006) *Äntligen måndag – myter och möjligheter i arbetslivet*. Femte tryckning. Stockholm: Bokförlaget Langenskiöld

Carlsson, T. (2018) *Äntligen måndag – arbetsmarknad för alla*. Första tryckning. Stockholm: Bokförlaget Langenskiöld.

Kontaktinformation: torild@ibility.se

Session G

Tema: Chefskap och arbetsmiljö

Chefers preventiva arbete för att förebygga vanlig psykisk sjukdom och dess determinanter – en tvärsnittsstudie bland svenska chefer.
Iris van der Voort, Angelique de Rijk, Gunnel Hensing, Monica Bertilsson

Att rustas för högre chefskap: organisatoriska förutsättningar för chefer i offentlig sektor
Robert Larsson

Chefers förhållningssätt till hållbart ledarskap på hög nivå i offentlig sektor
Carina Loeb, Robert Larsson

Chefers preventiva arbete för att förebygga vanlig psykisk sjukdom och dess determinanter – en tvärsnittsstudie bland svenska chefer

van de Voort Iris[1], de Rijk Angelique[1], Hensing Gunnel[2], Bertilsson Monica[2]
[1]Department of Social Medicine, Care and Public Health Institute, Faculty of Health, Medicine and Life Sciences, Maastricht University, Maastricht, the Netherlands,
[2]Institutionen för medicin, Socialmedicin och epidemiologi, Sahlgrenska Akademin, Göteborgs Universitet, Sverige

Bakgrund

Vanlig psykisk sjukdom utgör den vanligaste orsaken till sjukskrivning i Sverige. Enligt Arbetsmiljölagen har chefen ansvar för de anställdas hälsa och säkerhet, att förebygga ohälsa och även ett långtgående ansvar vid rehabilitering. Trots detta har få studier undersökt chefers preventiva arbete (CPA) för att förebygga vanlig psykisk sjukdom hos sina medarbetare. Samtidigt, psykisk sjukdom är omgärdat av stigma, vilket i studier visat sig vara en försvårande faktor på arbetsplatsen för medarbetare med vanlig psykisk sjukdom. Vi har i projektet Chefens perspektiv – en missad pusselbit undersökt organisationers och chefers insatser när det gäller medarbetare och vanlig psykisk sjukdom.

Syfte

Att undersöka chefers användning av två olika preventiva åtgärder för att förebygga vanlig psykisk sjukdom (CMD), samt, via tvärsnittsdata undersöka determinanter för dessa åtgärder. Den första åtgärden avser chefers översyn av medarbetares arbetsuppgifter och arbetssituation för att förebygga depression och ångest (CPA-översyn), den andra åtgärden avser hur chefer tagit initiativ till att tala om depression och ångest på arbetsplatsen för att öka förståelsen för psykisk ohälsa (CPA-samtal). Vi har undersökt två frågeställningar:

1) Frekvensen av CPA-översyn och CPA-samtal, och 2) i vilken utsträckning frekvensen av dessa åtgärder samvarierar med arbetsrelaterade, kompetensrelaterade och personrelaterade karaktäristika hos chefer.

Metod

Vi har genomfört en web-baserad enkät till 4737 svenska chefer, hösten 2017. Deltagare rekryterades via Medborgarpanelen hos Laboratory of Opinion Research, Göteborgs Universitet samt Helix Competence Center (HELIX) vid Linköpings universitet. För att identifiera chefer i Medborgarpanelen, användes två identifieringsfrågor till panelen i juni 2017, av dessa inkluderade vi slumpmässigt 5000 deltagare. HELIX är ett partnerskap mellan cirka 20 olika organisationer, samtliga tillfrågades om deltagande, varav 8 partners accepterade att delta och tillhandahöll e-mailadresser till 556 chefer. I enkäten ingick en initial identifieringsfråga för att ytterligare säkerställa att deltagaren var chef, vilket resulterade i en urvalsram om 4737. Totalt svarade 3358 deltagare på enkäten (svarfrekvens 71%). I denna studie har vi inkluderat individer som besvarat de två frågorna om preventiva åtgärder, samt exkluderat de deltagare som angett 0 underställd personal, n=2921.

Som beroende variabler använde vi de två frågorna om preventiva åtgärder, beskrivna ovan. Båda frågorna relaterade till de senaste två åren. CPA-översyn dikotomiserades till ”ja, 1-2 gånger/3 gånger eller fler” och ”nej, aldrig”. För CPA-samtal fanns fyra svarsalternativ varav tre beskrev olika typer av tillvägagångssätt (i enskilda medarbetarsamtal, enstaka tillfällen i

arbetsgruppen, vid flertal tillfällen i arbetsgruppen), dessa dikotomiserades till ”minst ett tillvägagångssätt” och ”aldrig”.

Oberoende variabler (determinanter) för frågeställning 2 grupperades i tre områden av karaktäristika, dessa var arbetsrelaterade faktorer (arbetssektor; chefsposition; arbetsmiljöansvar samt tre variabler om generella insatser i organisationen: föreläsningar om stress i arbetslivet, föreläsningar om depression/ångest i arbetslivet och stressrådgivning för medarbetare), kompetensrelaterade faktorer (antal år som chef; gått chefsutbildning som inkluderade information om depression/ångestsjukdom) samt personrelaterade faktorer (kön och utbildning).

För analyser har vi i frågeställning 1 beräknat frekvenser (n-tal, och procent). I frågeställning 2 har vi beräknat oddskvoter (OR) multivariat logistisk regression med 95% konfidensintervall (CI). Vi har i dessa regressioner justerat för personlig erfarenhet (erfarenhet av medarbetare med CMD; egen erfarenhet av CMD eller hos nära anhörig/vän; vårdat patienter med CMD) och storlek på organisation (antal anställda). I den slutgiltiga multivariata regressionen har vi inkluderat samtliga oberoende variabler och justeringsvariabler samtidigt.

Resultat

Av de svarande, har 50% sett över medarbetares arbetsuppgifter och arbetssituation i syfte att förebygga depression och ångest hos sina medarbetare (CPA-översyn) och, 57% har initierat samtal om depression och ångest på arbetsplatsen i syfte att öka förståelsen för psykisk ohälsa på arbetsplatsen (CPA-samtal). Detta gjordes framförallt i enskilda medarbetarsamtal (45%), i arbetsgruppen har 19% initierat samtal vid enstaka tillfälle och 9% vid flertal tillfällen.

I den slutgiltiga multivariata regressionen fann vi bland arbetsrelaterade faktorer att chefer med arbetsmiljöansvar hade högre sannolikhet för både CPA-översyn (OR 1.42, 95% CI: 1.15-1.74) och CPA-samtal (OR 1.44, 95% CI:1.16-1.79) jämfört med chefer utan arbetsmiljöansvar. Chefer som arbetade i organisationer som erbjöd stressrådgivning eller föreläsningar om depression/ångest hade också högre sannolikhet för både CPA-översyn (OR 1.79, 95% CI: 1.46-2.20 respektive OR 1.36, 95% CI: 1.01-1.83 resp.) och CPA-samtal (OR 1.53, 95% CI: 1.22-1.91 respektive OR 1.84, 95% CI: 1.30-2.60)

Bland kompetensrelaterade faktorer fann vi att chefer som gått chefsutbildning som inkluderat information om depression/ångest hade högre sannolikhet för både CPA-översyn (OR 1.56, 95% CI: 1.27-1.93) och CPA-samtal (OR 1.61, 95% CI:1.28-2.03) jämfört med chefer utan sådan utbildning. För CPA-samtal fann vi också att antal år som chef (≥10 år) hade betydelse (OR 1.23, 95% CI: 1.01-1.50). Bland personrelaterade faktorer fann vi att kvinnliga chefer hade en högre sannolikhet för både CPA-översyn (OR 1.42, 95% CI: 1.17-1.73) och CPA-samtal (OR 1.33, 95% CI:1.08-1.64) jämfört med manliga chefer.

Sammanfattningsvis fann vi att chefer som arbetar i organisationer med generella preventiva eller informativa åtgärder, eller som erhållit kunskap om depression och ångest via chefsutbildning hade högst OR för att initiera både CPA-översyn och CPA-samtal.

Kontaktinformation: monica.bertilsson@socmed.gu.se

Accepterad i Journal of Occupational and Environmental Medicine (JOEM)

Att rustas för högre chefskap: organisatoriska förutsättningar för chefer i offentlig sektor

Robert Larsson och Carina Loeb
Akademin för hälsa, vård och välfärd, Mälardalens högskola, Eskilstuna/Västerås

Bakgrund

Att vara chef i offentlig sektor beskrivs ofta som både utmanande och komplext. Tidigare forskning visar också på obalanser mellan krav och resurser i chefsarbetet, något som exempelvis kan ta sig utryck som chefsansvar för många medarbetare. Dessutom innebär chefsarbete i offentliga sektor även krav på sig att hantera olika intressenters krav och att bedriva en kostnadseffektiv och i övrigt väl fungerande verksamhet. Detta medför också krav på öppenhet mot media och medborgare avseende en effektiv användning av skattemedel. När det gäller högre chefskap i offentlig sektor så finns det behov av fördjupad kunskap om förutsättningarna att kunna utöva ett sådant chefskap. Detta kunskapsbehov innefattar bland annat förståelse för högre chefskap bland befintliga chefer som har ambitioner att i framtiden ta sig an ett högre chefsuppdrag i en offentlig organisation. Utöver personliga egenskaper och individuella förhållningssätt till ledarskap är det betydelsefullt att forskningen även belyser organisatoriska villkor och förutsättningar för högre chefer i offentliga organisationer, vilka bland annat har att hantera skilda styrlogiker såsom byråkrati, marknad och politik.

Syfte

Syftet med studien är att fördjupa kunskapen om chefers förståelse och uppfattningar om organisatoriska förutsättningars betydelse för högre chefskap i offentliga organisationer.

Metod

Denna studie ingår i ett projekt som följer genomförandet av ett chefsprogram med det övergripande målet att säkra chefsförsörjningen på direktörs-, förvaltnings- eller verksamhetsnivå i fyra samverkande offentliga organisationer (två kommuner och två regioner). I projektet genomförs två delstudier där den ena fokuserar på organisatoriska förutsättningar för chefskap i offentlig sektor, och där den andra fokuserar på chefers individuella förhållningssätt till hållbart ledarskap. I detta konferensbidrag presenteras resultat från delstudien som fokuserar på organisatoriska förutsättningar.

Studien är en fallstudie av chefsprogrammet avsett för chefer från de samverkande organisationerna. Chefsprogrammet består av fem moduler med olika teman (t.ex. *Ledarskap i vardagen*, *Utmaningar, ledning och tillit* och *Ledarskap på tvären*) och pågick under knappt ett års tid (2017/2018). Till programmet rekryterades befintliga chefer från de samverkande organisationerna utifrån kriteriet att cheferna skulle ha ”potential” att ta sig an ett högre chefsuppdrag (n=21). Datainsamlingen baseras på semistrukturerade intervjuer med chefer som deltagit i programmet och intervjuer med två nyckelpersoner från respektive organisation (HR-strateger och HR-chefer). De deltagande cheferna och nyckelpersonerna har intervjuats vid två tillfällen, det vill säga både i början och i slutet av programmet (n=21 x 2; n=8 x 2). Därtill har skriftliga reflektioner om programmets olika teman samlats in i anslutning till varje programmodul. Efter programmets slut har även enkätdata samlats in. Analysen som presenteras nedan baseras huvudsakligen på data från intervjuerna med de deltagande

cheferna. Intervjumaterialet har analyserats genom en teoretisk tematisk analys baserad på Bolman och Deals (1991/1992) ramverk för förståelse av organisation och ledarskap i form av fyra perspektiv: *strukturellt*, *human resources (HR)*, *politiskt* och *symboliskt*.

Resultat

Resultaten från den pågående analysen visar att det *strukturella perspektivet* är påtagligt i chefernas förståelse av organisatoriska förutsättningar. Det strukturella perspektivet betonar betydelsen av mål, samordning, tydlig rollfördelning och effektivitet i en organisation. När det gäller organisatoriska förutsättningar så lyfter de intervjuade cheferna fram vikten av välfungerande stödfunktioner. Cheferna vittnar om omfattande administration och rapporteringsskyldigheter, likväl som bristande samordning mellan olika stödfunktioner i organisationerna. Bättre samordning lyfts fram som ett förbättringsområde och att stödet bör uppfattas som ”stödjande snarare än störande”. I intervjuerna framkommer också förståelse för att högre chefskap inte enbart innebär arbete med strategiska frågor (t.ex. mål och visioner) utan att operativa frågor också är högst påtagliga i chefsarbetet även på högre positioner. *HR-perspektivet* handlar om att fokusera på mänskliga behov och om att värdesätta relationer. En särskilt betydelsefull relation och förutsättning i chefsarbetet som lyfts fram av de intervjuade cheferna är stödet från den egna chefen. Cheferna beskriver att bristande stöd från den egna chefen oftast tar sig uttryck som bristande återkoppling på ledarskap och prestationer. Det *politiska perspektivet* utgår huvudsakligen ifrån att organisationer är en arena för konkurrens om begränsade resurser. I intervjuerna med cheferna framkommer, föga förvånande, att den politiska styrningen och inflytandet från nämnder och styrelser ständigt finns närvarande som en organisatorisk förutsättning. Dock så varierar förståelsen för det politiska inflytandet där chefer på lägre nivåer i organisationerna efterlyser ett tydligare programinnehåll som handlar om samspelet med politiker. Däremot beskriver chefer som redan har en högre chefsposition att de tycker sig ha en god förståelse för samspelet med politiker eftersom det utgör en tydligare del av deras vardag som chefer. Mer ”internpolitiska” förhållanden beskrivs i mindre utsträckning i intervjuerna, även om de sannolikt också utgör betydelsefulla organisatoriska förutsättningar för chefer med tanke på de resursbehov som finns inom kommuner och regioner sett i ljuset av den demografiska och ekonomiska utvecklingen i Sverige. Det *symboliska perspektivet* handlar om hur mening, förutsägbarhet och organisationskultur (inklusive värderingar och normer) skapas och formar organisatoriska sammanhang. I intervjuerna med cheferna är inte detta perspektiv särskilt framträdande, men ett exempel är ”symbolvärdet” av att den högsta ledningen (kommundirektörer och regiondirektörer) medverkar i chefsprogrammet. Att den högsta ledningen medverkar upplevs som betydelsefullt i sig, men de intervjuade cheferna beskriver också betydelsen av vad dessa direktörer säger och vilka personliga och organisatoriska värderingar som de förmedlar. Ovanstående resultat indikerar att cheferna i större utsträckning beskriver organisatoriska förutsättningar för högre chefskap i relation till det strukturella och politiska perspektivet, och i mindre utsträckning i HR- och symboliska termer. I likhet med tidigare studier, baserade på samma teoretiska ramverk, tycks det vara sällsynt att chefer använder samtliga fyra perspektiv i lika hög grad för att begripliggöra organisatoriska företeelser.

Kontaktinformation: robert.larsson@mdh.se

Chefers förhållningssätt till hållbart ledarskap på hög nivå i offentlig sektor

Carina Loeb, Robert Larsson
Akademin för hälsa, vård och välfärd, Mälardalens högskola, Eskilstuna/Västerås

Bakgrund

Chefer inom offentlig verksamhet kommer ställas inför utmaningar i framtiden som bland annat omfattar; automatisering och robotisering, en ytterligare tilltagande internationalisering med ökat utbyte och migration över nationella gränser, demografiska förändringar med dess konsekvenser för samhällsuppdraget, effektiv användning av skattemedel samt de klimatåtaganden som behöver ske på många nivåer. Tidigare forskning visar på obalanser mellan krav och resurser i chefsarbetet, något som exempelvis kan ta sig utryck i chefsansvar för många anställda med begränsade medel vilket i sin tur kan bidra till en känsla av otillräcklighet. När det gäller högre chefskap i offentlig verksamhet så finns det behov av fördjupad kunskap om organisatoriska villkor och förutsättningar att kunna utöva ett sådant chefskap. Utöver organisatoriska faktorer är det även betydelsefullt att forskningen innefattar studier av chefers individuella förhållningssätt. Hur ser befintliga chefer, som har ambitioner att i framtiden ta sig an ett högre chefsuppdrag, på ett hållbart ledarskap i offentlig verksamhet?

Syfte

Syftet med studien är att fördjupa kunskapen om chefers förhållningssätt till ett hållbart ledarskap på högre nivå i offentlig verksamhet.

Metod

Studien ingår i ett projekt som följer genomföra programmets olika teman samlats in i anslutning till samtliga fem programmoduler. Efter programmets slut samlades även enkätdata in. Analysen i denna studie baseras på data från reflekterande texter och intervjuer med deltagande chefer genom en teoretisk tematisk analys baserad på Bolman och Deals (1991/1992) ramverk för förståelse av organisation och ledarskap utifrån fyra perspektiv:, human resources (HR), symbolisk, strukturellt och politiskt.

Resultat

Resultaten från den pågående analysen visar att ett HR-perspektiv är väsentligt för chefernas förståelse av ledarskap på hög nivå. HR-perspektivet handlar om att fokusera på mänskliga behov och att relationer värdesätts. En viktig målsättning med att låta cheferna inom de offentliga verksamheterna gå chefsprogrammet var att säkra kompetensförsörjningen på högre nivåer. Det framgår i reflektionerna att cheferna känner sig utvalda och speciella genom att få gå utbildningen. Detta bidrar till att förstärka upplevelsen av personliga resurser som exempelvis tilltron till den egna förmågan (self-efficacy). Flera chefer nämner betydelsen av återkoppling och uppföljning exempelvis i form av en individuell karriärplan för att bibehålla den positiva inställningen till att stanna kvar inom den egna organisationen och att ta ett kliv upp. En annan betydelsefull relationell förutsättning i chefsarbetet som lyfts fram är betydelsen av att kunna använda befintliga stödfunktioner för att kunna nå ett hållbart chefskap. Det symboliska perspektivet fokuserar på hur anställda och chefer skapar mening och begriplighet för sammanhanget i sin organisation. Ett tydligt exempel på symbolism i

studien är att cheferna genom deltagandet i programmet själva har utvecklat ett symbolspråk, exempelvis är det vanligt att cheferna använder termer som ”organisatoriska mellanrum”, ”vilda och tama problem” och liknade symbolik för att beskriva sitt ledarskap. Utvecklingen av dessa termer kan tolkas som att cheferna formerat ett symbolspråk som hjälper dem att sätta ord på företeelser som de möter i sin chefsvardag, men som de tidigare haft svårt att beskriva för andra. I intervjuerna framkommer också en förståelse för att högre chefskap inte enbart innebär arbete med strategiska frågor utan att operativa frågor också är högst påtagliga i chefsarbetet även på högre positioner. Detta kan kopplas till det strukturella perspektivet. Cheferna beskriver den hållbarhet och uthållighet som behövs för att kunna hantera framtidens alltmer komplexa strukturella frågor med behov av olika typer av samverkan både inom och utanför de egna organisatoriska gränserna. Cheferna ger uttryck för att strukturerna behöver förändras för att kunna stödja samordning exempelvis lateralt mellan olika avdelningar och enheter, men även vertikalt mellan olika nivåer. Något som också framkommer i datamaterialet är att den politiska styrningen och inflytandet från nämnder och styrelser i flera fall inverkar på chefernas förhållningssätt till sitt ledarskap. Genom att beroendeförhållandet till den politiska nivån påverkar både befogenhetsramar och resurser är det politiska perspektivet högst påtagligt i datamaterialet. Chefer på lite lägre nivåer efterfrågar mer kunskap och förståelse för det politiska inflytandet medan chefer på högre nivåer beskriver en vardag som redan rymmer ett tydligt samspel med politiker. Några av cheferna beskriver också ”internpolitiska” förhållanden som påverkar det individuella förhållningssättet. Det politiska spelet med både uttalade och outtalade förväntningar kan tolkas i termer av psykologiska kontrakt. En och samma situation kan observeras och förstås utifrån ett oräkneligt antal perspektiv och studier visar att det som kännetecknar ett gott och hållbart ledarskap är förmågan att använda sig av olika perspektiv i olika situationer. Resultatet från både intervjuer och reflektioner i denna studie gick tydligt att relatera till alla Bolman och Deals fyra perspektiv. Men även om många av cheferna använder flera perspektiv i beskrivningarna av sitt förhållningssätt till ett hållbart ledarskap på högre nivå i offentlig verksamhet finns en tyngdpunkt i HR- och symboliska termer.

Kontaktinformation: carina.loeb@mdh.se