



## Book of Abstracts

## FALF 2015 Conference

10-12 June 2015



# Abstracts Falf 2015-06-01

**Petra Ahnlund & Eva Wikström**

## **Arbetslinjen i fokus. En analys av flyktings- och etableringspolitiken.**

I december 2010 sjösattes en ny reform för flyktingmottagandet i Sverige: Lagen om etableringsinsatser för vissa nyanlända (2009/10:197). Ett övergripande syfte med flyktingpolitiken är att ingen ska hamna i utanförskap, och därför fokuseras i reformen snabb arbetsmarknadsetablering genom betoningen på aktivering. Denna aktiveringspolitik återfinns i stora delar av Europa och inbegriper 'Welfare to work', ett skifte från en passiv välfärdslogik till en aktiv sådan för att förhindra beroende och passivitet främst för grupper som anses stå långt ifrån arbetsmarknaden. Den svenska versionen av en aktiv arbetsmarknadspolitik brukar benämnas som "arbetslinje" och har ett tydligt fokus på att genom olika strategier stimulera alla med arbetsförmåga till sysselsättning. Dessa strategier kan handla om att öka anställbarhet men kan också innefatta villkorade ersättningar eller olika slags prestationsbelönande system.

Syftet med presentationen är att beskriva hur etableringsinsatser för nyanlända legitimerar en arbetslinje i integrationen av flyktingar och deras anhöriga och hur flyktingen som subjekt konstrueras som en aktiv arbetare. Två centrala dokument, SOU 2008:58 och Regeringens proposition 2009/10:60, i vilken den nya lagen ingår, har analyserats med inspiration av kritisk diskursanalys och Bacchis problemdefinition (1999). Genom att ställa frågor om vad som utgör problemet, vilka dess orsaker är och hur lösningar konstrueras, med fokus på flyktingen, framkommer argumenten för flyktingpolitiken och dess inramning.

Resultat från diskursanalysen visar bl.a. att lagen vilar på en princip om att snabbt komma till någon form av sysselsättning ses som en överordnat mål för att förebygga ett möjligt utanförskap och bidragsberoende. Det finns idag en tydlig markering i dokumenten att individen måste anpassa sig till arbetsmarknadens krav och efterfrågan, ta ansvar för sitt deltagande och sin försörjning. Våra analyser visar en tydlig förskjutning från att betrakta "flyktingen" som kategori grundat i ett humanrättsligt erkännande med ett visst behov av särskilda stödsatser, till att ses som en arbetssökande där arbete är en rättighet såväl som en skyldighet.

**Monica Andersson Bäck & Linda Lane**

## **Middle-mangers' as implementer of HRM and performance management – interactions of complexity and contradictions**

Middle managers in Swedish human service organisations are responsible for implementing the many goals and visions of government as formulated in policy. Since the 1980s, there is a growing expectation that these goals should be materialized through Human Resource Management (HRM) strategies. In the wake of New Public Management (NPM), HRM has become significant in human service organisations as expressed in the proliferation in number and specialization of managers in organisations. Further, there is a growing expectation that managers should be instrumental in achieving organisational goals through participation in the development of management rhetoric and particularly by investing in managerial tools developed for use in the exercising middle managers in the line. However, interactions between the intentions of NPM as practiced in Swedish human service organisations and HRM and first-line managers are not simple. The complexity and contradiction embodied in these relations as middle managers as 'implementors' of HRM strategies are confronted with a managerial logic based on performance management in contrast to the simultaneous logic of professionals. This paper reports on the contradictory positions that arise for middle managers, in human service organizations where HRM is integral part of managerial repertory. The aim is to examine how the role of middle manager is impacted as a result of this increasing organizational complexity and governance. As part of the middle-layer, middle managers must balance the various aspects of their work from a weak power base, and act as a buffer between their staff and their seniors. As a result, inconsistencies between the expectations of the organization, its HRM strategy and the individual employees they manage create tensions, conflicts and feelings of power as well as powerlessness.

**Lisa Andersson och Maria Johansson**

## **”Jämställdhet som självklarhet”. Berättelser från den svenska gruv- och skogsnäringen**

Med utgångspunkt i den svenska gruv- och skogsnäringen undersöker vi i detta paper hur jämställdhet och jämställdhetsarbete förstås och görs i två mansdominerade industrier. Gruv- och skogsnäringen är två centrala aktörer i svensk basindustri och bidrar till stora exportintäkter och betydande sysselsättning, särskilt i den norra glesbygden i Sverige. Båda dessa branscher är i dag högteknologiska och kunskapsintensiva och i de båda branscherna finns idag en uttalad ambition för ökad jämställdhet. Andelen kvinnor har visserligen successivt ökat under de senaste åren men att förändra genusrelationer har visats sig vara svårare än att förändra tekniska eller organisatoriska villkor. Den svenska skogssektorn sysselsätter cirka 100 000 personer och 84 procent av dessa är män (Skogsstyrelsen 2012). Liknande siffror gäller även för gruvindustrin, där 85 procent av de anställda i produktionen är män (Bergsverksstatistik 2013). Tidigare forskning indikerar även att dessa organisationer inte enbart är numerärt obalanserade utan också präglas av traditionellt ’maskulint kodade’ normer, arbetsplatskulturer och yrkesideal. Vår övergripande frågeställning lyder: Hur konstrueras och vad innehåller jämställdhet och jämställdhetsarbete i dessa mansdominerade organisatoriska kontexter? Vilka konsekvenser får det för det faktiska jämställdhetsarbetet i organisationerna? Materialet består av åtta semi-strukturerade intervjuer med personer med kunskap och ansvar för organisationernas arbete med jämställdhet. Vårt teoretiska ramverk tar sin utgångspunkt i feministisk teori och diskursanalytiska premisser där språket inte neutralt beskriver en verklighet utan aktivt skapar såväl problem som lösningar som är reella social, samhälleliga och politiska konsekvenser. De preliminära fynden indikerar att jämställdhet antas handla om kvinnor, både som problem och lösning i relation till o)jämställdheten i svensk gruv- och skogsnäring.

Mot bakgrund av denna motsättning och de empiriska mönster vi funnit gör vi två typer av teoretiska revideringar av Lysgaards teori. Den ena är att dela upp begreppet ”det teknisk/ekonomiska systemet” i sina beståndsdelar och därmed tala om dels ett tekniskt, dels ett ekonomiskt system på arbetsplatsen. Vi betraktar relationen mellan dem som en form av relativ autonomi, eftersom vi annars skulle hamna i den teoretiska fällan att antingen det ekonomiska systemet bestämmer det tekniska (ekonomisk determinism) eller det tekniska determinerar det ekonomiska (teknisk determinism). Det andra steget är att i likhet med Bergman tilldela arbetarkollektivet en mer aktiv roll än att bara vara ett försvarssystem genom att det faktiskt historiskt har infiltrerat det tekniska systemet. Samtidigt har vi inga empiriska indikationer på att kollektivet försöker infiltrera det ekonomiska systemet.

**Markus Arvidson & Jonas Axelsson**

## **Att teoretisera lojalisering – reflektioner om lojalitet som process**

I tidigare arbeten om lojalitet har vi teoretiserat lojalitet som social form med inspiration från bland andra Georg Simmel och Josiah Royce. I detta paper vill vi däremot utveckla begrepp kring lojalitet som process, och även fortsättningsvis hämta inspiration från Simmel. Lojalitet som process kommer benämnas ”lojalisering”. Termen ”lojalisering” tycks redan finnas perifert i viss forskning, men vi bedömer att det inte tidigare har skett en genuin utveckling av detta begrepp. Metodmässigt tar vi avstamp i Richard Swedbergs resonemang om ”theorizing” där det processuella betonas även i teorigenereringen. Ett konkret tips från Swedberg angående analysarbete är för övrigt att man kan tänka mer i verb där man av gammal vana tänker substantiv. Det är precis detta som sker när vi övergår från att fokusera lojalitet till att studera lojalisering.

I våra tidigare arbeten om lojalitet har lojalitetskonflikter framträtt som ett centralt och fruktbart område att forska vidare på. För att förstå dynamiken, och att förstå precis vad som händer i lojalitetskonflikternas centrum, så förefaller det som ett större fokus på det processuella är viktigt. Här bedömer vi att begreppet lojalisering kan bidra till ökad klarhet. I den vardagliga interaktionen pågår ständigt motstridiga lojaliseringar. Jag kan till exempel uppleva en lojalisering som innebär krav på att vara lojal mot arbetsgruppen när jag umgås med mina arbetskamrater, samtidigt som jag kan uppleva en annan lojalisering i samtal med min chef. Som ett extremfall på motstridiga lojaliseringar kan vi tänka på visseblåsaren som ofta upplever dessa motstridigheter som ett kraftigt ”korstryck”.

Simmel menar att människan är en ständigt aktiv varelse som alltid ”väver” med sociala trådar. Detta sker även i det som kan se ut som triviala situationer, som till exempel när vi fikar med arbetskamrater. I linje med detta menar vi att lojaliseringsen ständigt görs av människor. Lojaliteten är ständigt i rörelse och lojalitetskrav kan skifta på ett ögonblick i den sociala interaktionen. I vårt paper använder vi Simmel-uttolkaren Birgitta Nedelmanns uppdelning i fyra processer som det går att ta hänsyn till vid analyser av till exempel lojalitet i en organisationskontext: (1) Ideologi i samhället som uttrycks i lagstiftning, till exempel lojalitetsplikten. (2) Institutioner där lojalitetsplikten kan skifta inom offentlig och privat verksamhet (3) vardaglig interaktion där samspel mellan den anställda och arbetsgivaren påverkar synen på lojalitet samt (4) interaktion som en ”lekform” vilket i det här sammanhanget kan ses som informella samspel som påverkar interaktionen på en arbetsplats, exempelvis fikaraster och informella samtal. I vårt paper ger vi exempel på, och diskuterar, alla fyra aspekterna av interaktion, och kopplar dessa till begreppet lojalisering.

**Jonas Axelsson, Jan Ch Karlsson & Egil J. Skorstad**

### **Arbetarkollektivet infiltrerar det tekniska systemet – en utveckling av Lysgaards teori**

Sverre Lysgaards teori om arbetarkollektivet är en verklig klassiker i Skandinavien. Fortfarande refereras den flitigt till och har tillämpats i många undersökningar. Inom detta geografiska område är den också den enda utvecklade teorin om anställdas motstånd på arbetsplatsen. Samtidigt har det inte skett någon större utveckling av teorin, utan den har använts så att säga i befintligt skick. Vi föreslår emellertid att den kan utvecklas på ett par väsentliga punkter.

Studien bakom teorin genomfördes i slutet av 1950-talet på pappers- och massafabriken Peterson & Søn i Moss i Norge och vi har återvänt dit för att undersöka om arbetarkollektivet finns kvar. Förutom Lysgaards beskrivningar har vi tillgång till intervjuer från 1980-talet med pensionerade arbetare som var anställda på fabriken på Lysgaards tid, intervjuer, observationer och dokument från 1980-talet och samma typ av data från 2010-talet. Vi kan således följa utvecklingen av produktionsprocess, arbetsvillkor och arbetarkollektivets tillstånd genom dessa tre nedslag under nästan 60 år.

I Lysgaards teori utgör företaget och dess mål ett tekniskt/ekonomiskt system. I teorin ingår att detta system kan infiltrera kollektivsystemet genom att tränga in på områden som det ligger i kollektivets intresse att ha kontroll över. Lysgaard diskuterar utförligt hur sådan infiltration kan gå till, men den omvända processen att kollektivet skulle kunna infiltrera det teknisk-ekonomiska systemet är utesluten enligt teorin. En sådan infiltration skulle bara stärka det teknisk-ekonomiska systemet på arbetarkollektivets bekostnad. Paavo Bergman har emellertid i sin avhandling hävdats att i visst processarbete kan arbetarna ta ett sådant produktionsansvar att de i praktiken tar över en del av detta system.

Vi står således inför en teoretisk motsättning: Bergman driver tesen att arbetarkollektivet faktiskt infiltrerar det teknisk-ekonomiska systemet, medan Lysgaard säger att något sådant är uteslutet. Hur ska vi förstå denna motsättning? Kan vi lösa upp den på något sätt? En iakttagelse är att både Bergman och Lysgaard resonerar utifrån begreppet ”tekniskt-ekonomiskt system”. Bergmans argumentation berör dock egentligen bara det tekniska systemet med det ekonomiska orört och i full funktion. Och granskar vi Lysgaards argumentation närmare finner vi att han egentligen bara berör det ekonomiska systemet med det tekniska orört och i full funktion.

**Eva Bejerot, Maria Gustavsson, Tina Forsberg Kankkunen, Hans Hasselbladh,  
Kerstin Ekberg**

### **Akutmottagningarnas konstanta kaos: styrning, det oförutsedda och motstånd**

Under många år har det funnits ett brett missnöje med långa väntetider på akutmottagningarna på svenska sjukhus. Media har skrivit mycket om detta område, politiker och huvudmän har introducerat en rad interventioner och myndigheter har inspekterat, mätt och jämfört för att stimulera ”best practice”. Men resultatet av allt detta är negativt – väntetiderna på akutmottagningarna har ökat under senare år! Vad kan detta bero på? Kan orsaken vara att styrformerna varit felaktigt utformade, att det under perioden skett andra förändringar vars effekter beslutsfattarna inte förutsåg, eller kan det vara läkargruppens motstånd till effektiviserande åtgärder som ligger bakom uteblivna förbättringar? I denna studie beskrivs dels de politiska initiativ och interventioner som gjorts på nationell nivå för att komma tillrätta med väntetiderna under 2010-talet, dels utfallet av dessa insatser så som de uppfattas av läkare som arbetar på akutmottagningar. I analysen intresserar vi oss särskilt

för läkarnas inflytande och eventuella motstånd till förändringar.

Initialt gjordes intervjuer med 14 läkare som arbetar på akutmottagningar på fyra sjukhus. De tillhör både den nya specialiteten akutmottagningssjukvårdsläkare och andra specialiteter som är "gästdoktorer" på akuten. Intervjuerna gjordes för att få kunskap inför en enkätundersökning, och har för detta arbete analyserats tematiskt med fokus på styrning, förändringar och dilemman i arbetet. Efter analysen av intervjuerna och identifiering av de styrformer som respondenterna tog upp, studerades de rapporter och beslut som låg bakom dessa styrformer. Vilken kunskap baserades de på? Vilka hade inflytande på utformningen av förändringarna? Hur har styrningen anpassats över tid i relation till de svårigheter som akutmottagningarna har att klar av att möta målen?

Den styrning som de intervjuade läkarna tar upp som kontraproduktiv är relaterad till överorganisatoriska direktiv och mål som är kopplade till prestationsmätningar av olika slag. Ett par exempel: För akutmottagningarna finns landstingsspecifika mål att i stort sett alla patienter på akuten ska vara färdigbehandlade inom fyra timmar. Det är ett mål som ständigt fallerar, som medför negativa ekonomiska konsekvenser för kliniken, men framför allt ger en känsla av misslyckande. På vissa enheter har styrningen lett till att man organiserat om arbetet för att förbättra mätresultaten – inte vården. Andra förändringar handlar om ett nationellt förändringsprogram för att med stöd av lean effektivisera arbets sättet, det vill säga hur arbetsuppgifterna organiseras på mottagningarna. Även här beskriver respondenterna problem avseende arbetsmiljö och vårdkvalitet.

Analysen indikerar att styrformerna utmanar den professionella identiteten och skapar nya dilemman. Men det finns i praktiken inga möjligheter för läkarna att göra motstånd; man kan föra fram synpunkter, men de beaktas inte, man kan på individnivå strunta i något delmoment, men det är i det lilla. Resultaten diskuteras i termer av makt och motstånd. I förlängningen bör denna studie utvidgas med intervjuer av chefer och beslutsfattare.

## **Lars Berggren**

### **Metall och arbetsmiljöfrågorna 1975–2005**

Under 1970-talet genomfördes en rad förändringar i lagar och avtal som berörde arbetsmiljöns område. Ett arbetsmiljöavtal slöts mellan LO, SAF och PTK 1976. Skyddsombudens ställning stärktes 1973 genom förändringar i arbetarskyddslagen, och under 1978 infördes en helt ny arbetsmiljölag med ett vidgat arbetsmiljöbegrepp som även inkluderade den psykosociala arbetsmiljön. Året dessförinnan kom en ny lag om arbetsskadeförsäkring.

På 1990-talet ändrades villkoren. SAF sade upp arbetsmiljöavtalet 1991 och två år senare slopades de statliga bidragen till företagshälsovården.

Även arbetsmiljölagstiftningen ändrades 1991 med föreskrifter om att arbetsgivarna skulle utöva internkontroll. Två år senare ändrades arbetsskadeförsäkringen och ersättningsnivån sänktes samtidigt som en karensdag infördes. Stora förhoppningar ställdes till den 1991 inrättade arbetslivsfonden som skulle avsätta medel till arbetsmiljöarbete och rehabilitering. Fondens verksamhet avvecklades under 1995, men en del av den fördes in i Arbetslivsinstitutet (ALI) som bildades samma år. Även Arbetsmiljöinstitutet och Institutet för arbetslivsforskning gick upp i ALI. Det nya institutet ägnade sig åt en rad forskningsuppgifter om arbetslivet, men i direktiven ingick också att de skulle innefatta frågor om hälsa och ohälsa. Hösten 2006 drev den nyttillträdda borgerliga regeringen igenom att ALI skulle läggas ned, ett beslut som möttes med stark kritik. Alla dessa förändringar har påverkat villkoren för det fackliga arbetet på arbetsmiljöns område. Under perioden har också arbetsmarknaden förändrats genom bland annat bemanningsbranschens framväxt, outsourcing, downsizing, just-in-time och lean production. Till detta kommer konsekvenserna av EU-inträdet. Den fackliga reaktionen kan sammanfattas med ett citat från en före detta arbetsmiljöombudsman på Metall:

”Nu står vi här, med en drastiskt ändrad maktbalans på arbetsmiljöområdet, med försämrade avtalsförsäkring, demonterad företagshälsovård, nästan inget förebyggande arbetsmiljöarbete, uppsagt arbetsmiljöavtal, avlövd arbetsmiljöforskning och en arbetsskadeförsäkring som är ett hån mot alla arbetsskadade”. (Rolf Ählberg, Arbetarskydd 2001:4).

Syftet med detta paper är att diskutera hur ovanstående förändringar påverkat Svenska Metallindustriarbetareförbundets arbete med arbetsmiljöfrågorna. Jag kommer bland annat att redogöra för vad de betytt för arbetsmiljöarbetets organisation. Jag kommer också att särskilt uppmärksamma kampanjen för det Goda Arbetet och förbundets åtgärder när det gäller problemet med belastningsskadorna.

Empiriskt bygger bidraget på omfattande studier i Metalls arkiv, intervjuer med centrala ombudsmän etc. En utvidgad text kommer att publiceras i Svenska Metallindustriarbetareförbundets historik 1982–2005.

## **Bergvall & Kårebom**

### **Experiences of working time: a qualitative study of IT workers**

How working time is experienced fundamentally shapes working lives. Despite evidence to suggest that the average number of weekly working hours has been reducing, working time remains an area of contestation between management and labour (Adam 2003; Hassard 1991; Thompson 1983). A key source of tension in the employment relationship rests in opposing perceptions: management view time as objective and aim to maximise productivity from workers; workers subjective experiences are endured in various ways so that time can pass quickly or slowly, be varied or monotonous, and is often tolerated in order to survive the working day. The aim of the paper is to explore the various ways in which working time is experienced, utilised, and managed within the IT sector. IT workers are seen to symbolise 'gold collar' knowledge workers who work at the forefront of a leading-edge industry where innovation and creativity are seen to be pivotal. Yet this industry is in a state of flux, facing continuous restructuring on the back of the fallout from the dot com crash, the offshoring of work to low-cost locations, and a general thinning out of the industry. Consequently, many employees find it difficult to rely on their employer and become increasingly entrepreneurial, taking individual responsibility for the crafting of their own career. As a result, many IT workers perform above and beyond their job description, performing 'venture labour' (Neff 2012), one element of which is associated with long working hours, dealing with a barrage of demands, and with an invasion of personal time. In order to investigate how this plays out in practice, qualitative research has been carried out in Sweden, the UK and the US among two fairly distinct occupational categories within the sector. These categories include (1) developers creating mobile apps for Apple and Google platforms and (2) IT support services operating within large public sector organisations. The findings will be used to help elucidate the patterns of working hours and provide insight into experiences of time between different occupational categories working within the same sector.

#### REFERENCES

- Adam B (2003) When time is money: contested rationalities of time in the theory and practice of work, *Theoria: A Journal of Social and Political Theory*, 102, 94-125.
- Hassard J (1991) Aspects of time in organisation, *Human Relations*, 44: 2, 105-125.
- Neff G (2012) *Venture Labor*, MIT Press, Cambridge MA.
- Thompson P (1983) *The Nature of Work*, MacMillan

## **Ulf Ericsson, Sören Augustinsson & Jessica Karlsson**

### **Samtalsgrupper som ledarskapsutveckling för komplexa verksamheter**

Syftet med detta paper är att förstå och förklara chefers erfarenheter av samtalsgrupper inom ramen för en chefsutvecklingsutbildning samt att analysera det diskuterade innehållet i dessa grupper. Deltagarna i grupperna har varit chefer inom skola och förskola (Rektorer och förskolechefer) som läste en akademisk ledarskapsutbildning under 3 år. Utbildningen har sin bakgrund i ett riksdagsbeslut från 2007, som inbegrep obligatorisk rektorsutbildning och skulle omfatta samtliga nya rektorer i hela landet. I utbildningen deltar även förskolechefer.

Tesen vi driver är att en formell akademisk ledarskapsutbildning bör ha sin utgångspunkt i den faktiska praktiken och paradoxen kontinuitet och förändring. Detta kan ses som motpol till en normativ ansats i avseende hur vi önskar att ledarskap bör se ut eller genomföras. Vi anser inte heller att det är tillräckligt med den akademiska kritiska analysen med hjälp av litteratur och begrepp (Cunliffe, 2002). Vi stödjer oss här på den ledarskapsforskning som har kommit att kallas för "the practice turn" (Alvesson & Sveningsson, 2003; Holmberg, 2010; Nicolini, 2013; Scherp H-Å, 2007; Sundin Brude, 2009).



Över 1000 rektorer/förskolechefer genomgår/har genomgått utbildningen. Utbildningsupplägget har bestått av traditionella föreläsningar och seminarier samt samtalsgrupper bestående av 5-7 deltagare, som har träffats vid 6 tillfällen under en tre-årsperiod. Studien fokuserar detta sistnämnda moment i utbildningen. Varje tillfälle för samtalsgrupperna hade ett konkret tema, exempelvis konflikthantering, skolinspektionen, förändringsarbete eller skollagstiftning.

7 fokusgrupper (n=42) har genomförts. Varje fokusgrupp har bestått av samma personer som en samtalsgrupp. Fokusgrupperna har spelats in och har i tid tagit mellan 2-3 timmar. Intervjuer med samtliga samtalsgruppledarna har genomförts (gruppledarna har varit lärarpersonal på utbildningen). Vidare har en av författarna (Karlsson), som varit gruppledare sedan 2010, löpande fört anteckningar om händelser i samtalsgrupperna. Materialet har, i linje med "the practice turn", analyserats utifrån en narrativ ansats.

Cheferna har uttryckt hur betydelsefulla samtalsgrupperna har varit och att detta sätt att hantera praktiska dilemman, dvs. genom bildbyte, har tillgodosett ett konkret behov. Ett behov som varken den övriga delen av utbildningen eller deras arbetsplats har tillgodosett. Berättelserna från chefernas respektive praktik handlade om situationer som uppstår och som direkt måste hanteras parallellt med mer långsiktiga frågor som alltid ligger på chefsbordet. Problem och dilemman från praktiken hanterades konkret i samtalsgrupperna. Tips och idéer utbyttes mellan deltagarna och samtalsgruppledarna. Tips och idéer som de därefter tog med sig "hem" och testade i sin verksamhet, vid nästa samtalsgruppsstillfälle återgav man vad som faktiskt hände (Argyris, 2003; Dewey, 1934/2005; Forslin och Thulestedt, 1993). Deltagarna berättade om hur dessa processer också bidrog till att skapa ny förståelse som också har haft positiva effekter på hälsa och välbefinnande (Ericsson, 2010).

Det finns således både ett bruksvärde, nytta till praktiken, såväl som ett emotionellt positivt värde i det som sker i basgrupperna. Sådana värden framträder sällan i traditionell akademisk ledarskapsutbildning. Vi argumenterar, med stöd i vår analys att, utbildningar av denna typ behöver både den akademiska kritiska begreppsutvecklingen och denna typ av grupper som sociala arenor för att bearbeta, tillsammans med "kollegor", sina emotionellt laddade praktiker där kontinuitet och förändring är grundprocesser som de har att hantera.

#### Referenser

- Alvesson, M., & Sveningsson, S. 2003. Managers doing leadership: The extra-ordinarization of the mundane. *Human Relations*, 56(12): 1435-1459.
- Argyris, C. 2003. A Life Full of Learning. *Organization Studies*, 24(7): 1178-1192
- Augustinsson, S., Ericsson, U & Pettersson, P. 2012. On the organisation of sustainable prerequisites for the subjective well-being and growth of individuals. *Vulnerable Groups & Inclusion*, 3(2012): 15.
- Cunliffe, A. L. 2002. Reflexive Dialogical Practice in Management Learning. *Management Learning*, 33(1): 35-61.
- Dewey, J. 1934/2005. *Art as Experience*. New York: PERIGEE
- Ericsson, U. 2010. Om organisering av det regenerativa arbetet: Samtal om roll, process och interaktivt meningskapande. KTH, Stockholm.
- Forslin, J. Thulestedt, B-M. 1993. *Lärande organisation. Att utvecklas tillsammans*. Stockholm: Publica
- FA-Rådet Fritze.
- Holmberg, I & Tyrstrup, M. 2010. Well then - What now? An everyday approach to managerial leadership. *Leadership*, Nov 2010 6(4): 353-372.
- Nicolini, D. 2013. *Practice Theory, Work, & Organization. An introduction*. Oxford: Oxford University Press.
- Scherp H-Å & Scherp G-B. 2007. *Lärande och skolutveckling; ledarskap för demokrati och meningskapande*. Karlstad: Karlstad universitet.
- Sundin Brude, J. 2009. *Vad gör rektorer hela dagarna?* Lund: Studentlitteratur.

## **Rebecka Forssell**

### **Cybermobbing i arbetslivet**

Då alltmer av vår kommunikation sker genom digitala medier har fenomenet som cybermobbing aktualiserats. Cybermobbing refererar till mobbing via digitala kanaler och inkluderar kränkande handlingar via e-mail, SMS, och sociala medier som Facebook, Twitter, LinkedIn, websidor och bloggar. Medan barn och ungdomars exponering för cybermobbing är relativt välutforskat är det hittills få studier som fokuserat på vuxnas utsatthet i arbetslivet.

Befintlig forskning om cybermobbing har identifierat intressanta olikheter med traditionella former av mobbing. Dels är cybermobbing inte begränsat i tid och rum, vilket gör att mobbingen kan ske på andra platser än arbetsplatsen och under andra tider än arbetstider. Dels gör den digitala kommunikationen att avsändaren inte kan se mottagarens reaktioner vilket kan leda till minskade känslor av empati för den utsatte. Medan forskning baserad på barn och ungdomars utsatthet ger en generell förståelse för fenomenet tar den inte hänsyn till de sociala relationer och maktrelationer som förekommer i arbetslivet.

Syftet med föreliggande studie var att undersöka cybermobbing i arbetslivet som fenomen. Studien avsåg att identifiera hur vanligt förekommande cybermobbing är, hur det tar sig uttryck samt dess likheter och skillnader med traditionell mobbing. Tidigare studier tyder på att mobbing handlar om makt i termer av underordning, överordning och kontroll, där man kan skönja skillnader mellan kvinnor och män vad gäller förekomst och typ av handlingar. Även denna studie har ett makt och genusperspektiv.

Resultatet av studien grundar sig på en enkätundersökning som genomfördes våren 2014. Enkäten skickades ut via e-mail och riktade sig till ett representativt urval av respondenter mellan 25 och 65 år. 3371 respondenter besvarade enkäten vilket gav en svarsfrekvens på 40,4 %. Cybermobbing studerades dels genom att fråga respondenten direkt om han eller hon blivit utsatt för nätmobbing i arbetslivet de senaste sex månaderna, dels genom en skala (Onaq) bestående av 20 exempel på negativa handlingar som på olika relaterar till cybermobbing.

Resultatet av studien visar att chefer i högre grad än personer utan arbetsledande funktioner är utsatta för cybermobbing. Studien visar även att fler män än kvinnor är utsatta för negativa beteenden på nätet. Passiva och exkluderande handlingar som att upprepat och övertid inte få e-mail besvarade samt att information undanhålls genom exempelvis bli utesluten från e-mail sändlistor, var mer vanligt förekommande än aktiva och direkta handlingar såsom att få kränkande foton eller video av sig själv upplagda på nätet.

## **Per Gustafson, Per Johansson & Jonas Borell**

### **Säkerhet på jobbet i ett psykosocialt perspektiv**

Säkerhet på jobbet fokuserar ofta på att skydda de anställda från fysiskt våld, utfört av externa personer som inte har någon relation till arbetsplatsen. Det är lättare att peka mot "de andra", de som inte hör hemma på arbetsplatsen än att komma tillrätta med arbetsplatsens interna problem. Säkerhet på jobbet i ett psykosocialt perspektiv kan därför upplevas som besvärligt att hantera och riskerar därför att ignoreras.

Många arbetsplatser kännetecknas av oenighet, motsättningar och konflikter, där både förövaren och den utsatta personen är anställda. Förövarens intention kan vara att skada och uppnå makt, men det kan också saknas intention och i dessa fall är förövaren omedveten om det egna beteendets effekter för andra (Arbetsmiljöverket, 2011). Effekterna av denna omedvetenhet medför stort lidande för många människor och mycket stora kostnader för organisationer och samhälle, men problemet hanteras sällan på ett bra sätt. Det finns således ett behov av att utveckla arbetsätt som ökar medvetenheten. Exempel på förekommande beteende är, orättfärdigt ledarskap, bristande respekt, ohövlighet, förolämpande beteende (vilka kan benämnas så som "mentalt våld") eller marginaliserande, minimerande, etc. ("tyst våld"). Orsaker till psykosociala arbetsmiljöproblem kan vara brister i ledning, otydliga organisationsformer och låga grader av förtroende och tillit som ger upphov till vantrivsel och mindre del effektivt arbete. För att nå god produktivitet med hög grad av effektiv arbetstid måste resurser läggas på trivselstärkande aktiviteter och stärka organisationskulturen. Ett problem är ofta organisationskulturen i sig, den kan behöva förändras för att människor ska börja kommunicera på ett bättre sätt (Arbetsmiljöverket, 2011).



De psykologiska och fysiologiska effekterna på offren vet forskarvärlden en hel del om. Däremot vet man inte så mycket om de psykologiska och fysiologiska effekterna på vare sig förövarna eller de personer i omgivningen som bevittnar dessa skeenden. Vem är den och vad händer hos den som utsätter och vem är den och vad händer hos den som bevittnar när någon utsätts för mentalt eller tyst våld?

Vi ställde ovan frågeställningar till ett tjugotal deltagare vid en samtalskonferens (Gilla Jobbet 2014) samt vid ett fortbildningstillfälle på Lunds universitet där ett fyrtiotal administratörer deltog. Vid bägge tillfällena fick deltagarna diskutera två och två. På samtalskonferensen genomfördes en muntlig redovisning och vid fortbildningstillfället kunde vi däremot samla in skriftliga svar. Vid det sista tillfället prövades även värderingsuppfattning gällande två scenarier om mentalt och tyst våld.

Flertalet av svaren avseende frågan, Vem är den som utsätter någon för mentalt eller tyst våld pekade på att det hos dessa personer råder en osäkerhet hos dem själva kring det egna beteendet. Osäkerheten ansågs även vara kopplad till den position som personerna innehar i en organisation. Denna osäkerhetsaspekt sågs som en fråga om makt. En makt som då missbrukas genom att personen anser sig ha rätt och ett ansvar att agera, kanske utan intention att skada och med en tillåtande organisationskultur.

Referenser

Gilla Jobbet, Arbetslivets mötesplats, Knytkonferens, 2014-10-22

Arbetsmiljöverket. (2011). Psykologiska perspektiv på hot och våld i arbetslivet. Kunskapsöversikt RAP 2011\_07, Stockholm: Arbetsmiljöverket.

## **Kristoffer Holm, Eva Torkelson & Martin Bäckström** **Ohövlighet som en social process i det svenska arbetslivet**

Bakgrund

Ohövlighet (Workplace incivility), en subtil form av interpersonella negativa beteenden, handlar om att bryta mot normer om ömsesidig respekt. Det kan gälla att ta åt sig äran av andras insatser, sprida rykten om kollegor osv, vilket påverkar både dem som deltar aktivt i processen, blir utsatta och dem som endast observerar (Pearson, Andersson & Porath, 2005). Fenomenet har nyligen uppmärksamats som ett aktuellt problem som lyfts fram i forskning gällande dagens arbetsliv (Cortina, 2008, Lim & Lee, 2011). Snabba förändringar, hårt nedbantade organisationer, högt tempo, osäkra anställningsförhållanden och stress är några av faktorerna som diskuteras i sammanhanget (Pearson et al., 2005).

Göransson, Näswall och Sverke (2011), påpekar att forskningen i Skandinavien och Europa främst har fokuserat på tydligare former av missförhållanden i arbetslivet, såsom trakasserier och mobbning. Målet med den föreliggande studien var att undersöka vilka grupper (kön, etnicitet och ålder) som är mest utsatta för ohövlighet i en svensk population, vilka som är mest benägna att agera ohövligt, och hur vanligt beteendet (upplevt, bevittnat och utövat) är i Sverige.

Procedur

En webbenkät distribuerades av SIFO till ett stratifierat urval, vars komposition var identisk med den yrkesverksamma populationen i Sverige, mellan åldrarna 19 och 67 år. Urvalet bestod av 3001 personer (1461 män och 1540 kvinnor) och medelåldern bland deltagarna var 43.7 år (SD = 12.3). En modifierad version av the Workplace Incivility Scale (Cortina et al., 2001) användes för att mäta upplevd och bevittnad ohövlighet från chef och kollegor, samt utövad ohövlighet under det senaste året.

Analys och resultat

Resultaten visade att kvinnor och yngre arbetare är mer utsatta för ohövlighet från kollegor. Det fanns inga köns- eller åldersskillnader när det gällde att bli utsatt av chefen. Etnicitet spelade inte roll för upplevd ohövlighet varken från kollega eller från chef. Utöver detta visade resultaten att fler män, chefer och yngre anställda rapporterade att de hade betett sig ohövligt under det senaste året. Nästan 73 % av deltagarna hade blivit utsatta för ohövlighet från kollegor, och 52 % rapporterade att de blivit utsatta av ohövlighet från chef minst 1-2 gånger det gångna året. Resultaten visade också på att 75 % hade bevittnat kollegor, och 58 % hade bevittnat chefen vara ohövliga mot andra. Det mest förekommande beteendet bland både upplevd och bevittnad ohövlighet, var att chef eller kollega fäste lite vikt vid deltagarens, eller andras åsikter. Sextiosex procent erkände att de själva hade betett sig ohövligt mot andra minst 1-2 gånger under det senaste året. Det vanligaste utövade beteendet var att ifrågasätta andras omdöme.

## Slutsats

Kvinnor och yngre anställda är mest utsatta för ohövlighet på arbetsplatsen, och män, chefer och yngre anställda är mest benägna att vara ohövlighet mot andra. Man kan även dra slutsatsen att ohövlighet är ett relativt vanligt fenomen.

## Implikationer

Resultaten av denna studie kan utgöra en bas för framtida forskning, och ligga till grund för att utveckla ett hållbart arbetsliv i Sverige.

## Acknowledgement

Projektet är finansierat av FORTE (Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd, dnr 2012-0138).

## **Katarina Horn af Rantzen**

### **Förekomst av hot och våld i samband med kommunal livsmedelskontroll**

Ansvar för den offentliga livsmedelskontrollen i Sverige delas av kommuner, länsstyrelser och livsmedelsverket (Livsmedelsverket, 2014). Den svenska livsmedelslagstiftningen är med några få undantag gemensam för länderna inom EU. I Sverige är en stor del av ansvaret för livsmedelskontrollen decentraliserad till lokal nivå dvs. till kommunerna (Riksrevisionen, 2014). Kommunernas livsmedelsinspektörer utför kontroller av bland annat restauranger, kaféer, livsmedelsbutiker, kök inom skola och omsorg. Det förekommer att livsmedelsinspektörer blir utsatta för hot och våld i samband med livsmedelskontrollen. Dock är få studier gjorda som belyser dessa problem. Intresset har främst funnits från fackligt håll (Naturvetarna, 2013). Syftet med den här studien är att undersöka förekomst av hot och våld i samband med kommunal livsmedelskontroll. Studien bygger på en webbenkät genomförd 2013. Uppskattningsvis finns det drygt 800 tjänstemän som heltid eller deltid arbetar som kommunal livsmedelsinspektör. Webbenkäten skickades till 800 livsmedelsinspektörer och 505 svar kom in vilket innebär en svarsfrekvens 63 %. Ett tema (bland flera teman) i enkäten handlade om hot och våld. Av totalt 477 svar angav 44.8 % av livsmedelsinspektörerna att de någon gång i sitt arbete ute på fältet (t ex vid kontrollbesök på en restaurang) varit utsatta för hot och/eller våld i tjänsten. Av dessa angav 11.5 % att de själva betecknade händelsen som allvarlig eller mycket allvarlig. Drygt 3 % angav att de hade blivit fysiskt angripna i tjänsten. Det förekommer också att konflikter från det yttre arbetsfältet ”spiller över” in på kontoret, 15 % av livsmedelsinspektörerna uppger att de har varit utsatta för hot och/eller våld på kontoret från besökande allmänhet eller från företag. Det förekommer att livsmedelsinspektörer blir fasthållna, instängda t ex i förråd, frysrum, blir förföljda på fritiden eller att familjen drabbas av hot. Indirekta hot från arga klienter t ex om tillgång till vapen förekommer eller att kockar i restaurangkök ”viftar” med kniven under kontrollbesöket. Stöd som arbetsgivaren kan erbjuda kan bestå i att livsmedelsinspektörer får ta med en kollega om misstanke finns att ett kontrollbesök kan bli hotfullt. Personlarm uppger 21 % att de kan få tillgång till i tjänsten om behov finns. Ca 80 % av livsmedelsinspektörerna har fått instruktioner från arbetsgivaren om risker med hot och våld. Professionell samtalshjälp anger 51 % att de kan få tillgång till om de skulle behöva i samband med hot i tjänsten. Fördelningen mellan könen bland kommunala livsmedelsinspektörer består av 73.2 % kvinnor och 26.8 % män. Fördjupande forskning behöver göras för att synliggöra inspektörernas arbetssituation som ett underlag för förebyggande åtgärder mot hot och våld.

Nyckelord: livsmedelsinspektör, livsmedelskontroll, arbetsmiljö, offentlig sektor

## Referenser:

Livsmedelsverket (2014): Stora variationer i Sveriges livsmedelskontroll. <http://www.slv.se/sv/grupp3/Pressrum/Nyheter/Pressmeddelanden/Stora-variationer-i-livsmedelskontrollen>, ur nyhetsarkivet 2014-06-18

Naturvetarna (2013): Inspektörernas arbetsmiljö i fokus – en ohållbar situation. Kristofer Jerving, SA-CO-Naturvetarna, Stockholm

Riksrevisionen (2014): Livsmedelskontrollen – tar staten sitt ansvar? RIR 2014:12. En granskningsrapport från Riksrevisionen. Riksdagens internttryckeri, Stockholm

**Katja Hörnsted, Kerstin Nilsson & Carita Håkansson**

## **Employers' attitudes towards older workers and a sustainable working life in a public geriatric care and in private building and manufacturing companies, in Sweden.**

Abstract/Introduction:

In most of the industrialized world, the proportion of older and retired people in the population is increasing. The active working part of the population must in a short future fund the not working and ageing population. There is research going on in Scandinavia to obtain knowledge about older workers' work and life situation in association with their planning and decision to retire from working life. One of the results has shown that employers' attitudes towards ageing workers play a major role in the decision-making to work beyond normative retirement age or not. If it is desirable for society that the active workforce extend their working life it is important to provide a supporting environment inside working life. This requires a focus on organizations and employers' attitudes towards ageing workers in order to provide incentives that keep older workers in the work force.

This thesis will form part of a larger research project on the Institution of occupational and environmental medicine at Lund University. Future studies in this project aim to develop proposals on actions, interventions and recommendations regarding age adaptation/management.

Aim and Method:

A qualitative study of employers' attitudes (HR managers and first line managers) towards older workers, including knowledge and experience from age management. Data have been collected from focus groups with semi-structured questions and are analyzed by content analysis. The focus groups (7 at numbers) consisted of 3-8 participants from public geriatric care and from private building and manufacturing companies. This to include both blue- and white-collar working craft and men and women.

Results:

Data collection is finished. Data analysis is ongoing and this Master's thesis is due to be presented before June 2015.

**Tommy Isidorsson & Kristina Håkansson**

## **Användningen av inhyrd arbetskraft i Sverige**

Inhyrning av arbetskraft är en aktuell men omtvistad fråga. Sedan 1993 är privat uthyrning av personal i vinstsyfte tillåten (Berg, 2008; SFS 1993:440). Bemanningföretagets affärsidé är att hyra ut personal till företag och organisationer, dvs kundföretag, för en viss tid. Kundföretagen kan ha helt olika motiv till att hyra in personal och inhyrningstiden kan variera mellan ett par timmar och flera år. Idag är inhyrning ett institutionaliserat bemanningsalternativ på den svenska arbetsmarknaden (Bergström m fl 2007) men också en omdebatterad bemanningsstrategi som parterna betraktar på olika sätt. Detta blev särskilt tydligt efter den djupa lågkonjunkturen 2008-2009 (Håkansson och Isidorsson 2011). Av den anledningen är det särskilt viktigt med forskning som belyser hur inhyrningen faktiskt ser ut och som förklarar hur inhyrningen påverkar arbetsmarknaden. I denna artikel studeras arbetsgivares användning av inhyrd personal. Syftet är att beskriva och förklara utvecklingen av inhyrningen på den svenska arbetsmarknaden åren 2002 och 2012.

För att få jämförbara data över svenska arbetsplatsers användning av hyresarbetskraft 2002 och 2012 har vi använt samma enkätinstrument vid båda tillfällena benämnt Bemanningenkäten. Vid båda tillfällena samdistriberades vår Bemanningenkät med SCBs utskick av Kortperiodisk sysselsättningsstatistik (KS) och Konjunkturstatistik över vakanser (KV). Bemanningenkäten består av ett 15-tal frågor om inhyrning och kan kopplas till informationen från KS och KV. Urvalet 2012 bestod av 5 708 arbetsställen i privat sektor och 520 i offentlig sektor, svarsfrekvensen är 63% respektive 78%.

Studien visar att andelen arbetsplatser som använt hyresarbetskraft ökat från 12 procent av alla arbetsställen till 21 procent. Störst är ökningen på arbetsställen med 10-19 anställda där det är tre gånger vanligare att arbetsställena använder hyresarbetskraft 2012 jämfört med 2002. Tre branscher utmärker sig med högst andel arbetsplatser som använder inhyrda 2012: El/gas/vatten, Offentlig förvaltning samt Tillverkning. I den

allmänna debatten framställs ofta inhyrning som en flexibilitetsstrategi. Vår studie bekräftar den bilden, det vanligaste motivet för att använda inhyrda är flexibilitet. Två tredjedelar av alla arbetsplatser använder inhyrda för att uppnå flexibilitet i bemanningen. Det näst vanligaste motivet är stabilitet, det uppges av 58 procent. Ett annat intressant resultat är att de båda motiven buffert och rekryteringssvårigheter ökat markant, dock från en lägre nivå. Buffert anges av 19% av alla arbetsplatser vilket är en ökning med 70%. Rekryteringssvårigheter uppges av var tionde arbetsplats vilket är en kraftig ökning från 2002.

## **Gerd Johansson, Johanna Persson, Elin Olander och Gudbjög Erlingsdóttir Lotta Löfqvist och Catarina Nordander Den enes arbetsplats den andres hem**

Allt fler personer har sin arbetsplats placerad i någon annan persons hem. Detta gäller inte minst personer som arbetar med olika typer av omsorg och vård t.ex. anställda i hemtjänsten och hemsjukvården och personliga assistenter. Hemmiljön är således både personalens arbetsplats och samtidigt ett hem för vårdtagaren och hans/hennes anhöriga och en miljö där allt mer avancerad vård och teknik flyttar in. Det är idag en utmaning att uppnå rimliga arbetsförhållanden och god säkerhet för alla parter samtidigt som personerna som bor där inte vill att deras hem förvandlas till ett sjukhus. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar och arbetslivslagstiftningen gäller naturligtvis även i ett hem men det finns stora svårigheter att få till stånd de förändringar som behövs för att skapa en god arbetsmiljö. Ännu större problem blir det när det gäller personliga assistenter där arbetslivslagstiftningen ställs mot lagstiftningen kring assistans, vilken garanterar personer med assistans en stor grad av självbestämmande.

I ett pågående AFA-projekt (Den enes arbetsplats den andres hem) studerar vi tillsammans med hemvården och hemsjukvården i Landskrona kommun den fysiska utformningen av inredning och utrustning i hemmet. Syftet är att utveckla och utvärdera förslag på hur fungerande och flexibla lösningar ska utformas så att de ger en god arbetsmiljö (säkerhet, ergonomi etc.), fungerar i en hemmiljö (estetik, rengöring etc.) och ger en säker och effektiv vård/omsorg. I nuvarande fas av projektet studerar vi genom intervjuer, skuggning av olika personalgrupper och genom fokusgruppintervjuer hur problemet ser ut vad gäller inredning och utrustning. Exempel på om den som identifierats och som vi avser att arbeta vidare med är bättre möjlighet till förvaring, förbättrad ergonomi för att undvika belastningsskador t.ex. vid såromläggning, tillräcklig belysning och förbättrad hygien.

I nästa steg av projektet kommer vi dra nytta av våra studenter inom Industridesign, Teknisk design och Maskinkonstruktion vid Lunds Tekniska Högskola som i olika arbeten kommer att ta fram olika idéer på design och konstruktion av olika produkter, som kan lösa de olika problemen som identifieras. Studenterna genomför sina projekt i kontakt med både framtida användare och möjliga företag. Några av de mest lovande förslagen kommer att utvecklas till mer färdiga prototyper och utvärderas i såväl laboratoriemiljö som i verkliga hemmiljöer.

## **Kristina Johansson Handelsarbetets materialitet**

Detaljhandelns arbetsplatser är underforskade (Daunfeldt 2007; Grugulis och Bozkurt 2011). Med tanke på att branschen är en stor arbetsgivare, framförallt för kvinnor och unga är detta anmärkningsvärt. Merparten av handelsforskning har istället en kund – och företagsekonomisk fokus. När exempelvis införandet av ny teknik eller nya sätt att organisera arbetet har studerats har det framförallt gjorts med utgångspunkten i kunderna, deras preferenser och beteende (se ex. Burell et al 2010; Dean 2008; Marzocchi och Zammit, 2006), snarare än de anställda och det arbete som de utför (undantag Johansson kommande; Kvist 2006; Sundin 2001). Av den anledningen finns det ett behov att bidra med ett arbetsplatsperspektiv till befintlig handelsforskning samt ett handelsperspektiv till befintlig arbetslivsforskning.

Bristen på forskning gör vidare att handelsarbetet framförallt har studerats som del av servicesektorn och med utgångspunkten i interaktionen mellan kund och anställd. På så sätt har arbetets emotionella liksom (mer sentida) estetiska karaktär placerats i förgrunden i förståelsen av handelsarbete (Nickson mfl 2001; Hutzell och Lundberg 2011). Den allt mer utvidgade självserveringsprincipen i handeln gör dock att den direkta servicen till kunder minskar till förmån för den indirekta service där de anställda ordnar butiken och dess varor på ett sådant sätt att kunderna själva kan handla (jfr. Pettinger 2006). När de anställda därmed hanterar varor snarare än kunder gör det att fokuset på relationen mellan kund och anställd riskerar att ge en delvis förenklad av det arbete som utförs i handeln.

I avhandlingen "Könade gränsdragningar på dagligvaruhandelns arbetsplatser" (Johansson, kommande) har jag, som ett av undersökningens bidrag, sökt att betona handelsarbetets materialitet. Inspirerad av Pettinger (2006) och Price (2011) (se också Warhurst 2006 samt Bélanger och Edwards, 2013), synliggör jag hur varuhanteringen formades inte bara av den symboliska mening som varorna tillskrevs utan också dess materiella egenskaper. Genom att fokusera på arbetets organisering inplacerar jag handelsarbetet i relation mellan arbetsgivare och arbetstagare, snarare än något som i huvudsak sker mellan kund och anställd. Genom att också väva in betydelse av rumslighet, så har jag sökt förankra det tillsynes "immateriella" och ogripbara i sociala relationer i ett materiellt rum, vars utformning på ett konkret sätt bidrar till att forma det som där är möjligt.

Syftet med denna presentation är att fortsätta undersökandet av handelsarbetets materialitet. Med utgångspunkten i den pågående diskussionen om "sociomateriality" i teknik- och organisationsstudier (se ex Orlikowski och Scott 2007; Leonardi 2013; Mutch 2013) samt några nedslag i mitt avhandlingsprojekt hoppas jag kunna fördjupa den teoretiska såväl som den empiriska förståelsen för hur aspekter av det materiella kan vidga kunskapen om handelsarbete. Jag avslutar med att presentera möjliga frågeställningar till den fortsatta forskningen.

## **Isabelle Jonsson & Mikael Blomé**

### **Health Promotion Management – supporting health among employees in the Swedish working environment with good strategic results**

Healthy and motivated employees are desirable and essential to a company's development and financial success. However, a focus on short-sighted financial results without considering health among the employees is dangerous. It could result in a stagnating company without innovation capability to compete on a global market and also an increase of sickness leave. The development of sickness leave is increasing in the society today with negative effects on social economy and the business community.

During the year of 2013 the cost due to sickness leave in the Swedish society will increase to 23,9 billions Swedish crowns and for the year of 2014 this figure will reach 26 billions Swedish crowns, according to a new forecast made by The Swedish Social Insurance Agency.

Stress and psychological illnesses are the two biggest issues behind this increase and companies are facing a great challenge to manage this increasing problem.

A successful health promotion management approach would create a sustainable win-win situation for the employee, the company and the society as a whole. Such approach should involve managers and employees on all company levels. Managers are obliged to support a healthy working environment and are also struggling to produce good financial results. But a successful management are not blinded by pressure of obligations or need to struggle against resistance; instead their actions should harmonies with individual and organisational needs resulting in a sustainable and innovative health promotion culture.

This study focuses on what actions lead towards healthy and motivated employees and stronger financial results in the long run. Five problem areas are of fundamental interest:

How is the corporate strategy and culture connected to the level of health promotion?

How can you as a leader work and inspire to a healthier working place?

What methods are used and how effective are they concerning financial incentives?

What are the most effective ways of communicating the importance of health promotion to both employees and senior managers?

How and in what way will a strategy of health promotion pay off?

The purpose of the study was to examine and analyse the concept of health promotion management. There is a strong focus on the financial incentives, as the financial aspects of decisions are becoming more and more important. The results are based on case studies at major Swedish companies and have a focus on issues related to psychosocial disorders and stress. The results of this study show how health promotion management becomes successful with actions to support health among employees in the Swedish working environment with good strategic results.

**Karin Kilhammar**

### **Implementering av en medarbetaridé i en kommunal förvaltning (pågående forskningsprojekt)**

I organisationer finns en strävan att skapa gemensamma förhållningssätt hos medarbetare och chefer för att åstadkomma en fungerande verksamhet. Ofta uttrycks de i policydokument som arbetets fram inom organisationen. Ett sådant arbete har genomförts i en större kommun, där resultatet sammanfattas i en "medarbetaridé". Medarbetaridén kretsar kring nyckelkomponenterna medarbetarskap, ledarskap, samverkan och kommunikation och förmedlar det förhållningssätt som förväntas prägla arbetsplatserna i kommunen. En plan för implementeringen har upprättats, där intentionen är att väva in medarbetaridén i det som pågår i organisationen, i stället för att skapa särskilda strukturer för implementeringen. Planen omfattar både informationsinsatser och stödjande åtgärder för implementeringen vid lokala enheter. Som forskare följer jag implementeringsprocessen ur ett helhetsperspektiv. Det innefattar intentioner och planering av implementeringen på ett övergripande plan, men också studier av de implementeringsåtgärder och de processer som ingår samt vad de leder till. Forskningen kan karaktäriseras som interaktiv forskning eller följeforskning med en kvalitativ ansats. Det övergripande syftet med forskningsprojektet är att öka kunskapen kring förutsättningar för implementering av personalpolitiska värderingar med fokus på medarbetarskap och ledarskap i organisationer, specifikt i de komplexa organisationer som kommuner utgör.

Delstudien jag avser att presentera genomförs vid två enheter inom socialförvaltningen, ett äldreboende och en enhet inom funktionshinderomsorgen. Socialförvaltningen driver ett omfattande kvalitetsarbete med inspiration av lean production, vilket de studerade enheterna berörs av. Cheferna har ansvar för att informera om innehållet i medarbetaridén, påbörja arbetet med förverkligandet av dess intentioner och att hålla den vid liv, ett arbete som var i startfasen vid de utvalda enheterna när studien påbörjades. Syftet med delstudien är för det första att följa hur medarbetaridén tas emot och översätts i ord och handling vid enheterna. För det andra att undersöka huruvida det pågående arbetet med kvalitetsutveckling främjar att intentionen i medarbetaridén uppnås. Studien baseras på observationer av personalmöten, dokumentstudier samt återkommande intervjuer med chef och fyra medarbetare under ett halvår. Därefter görs en återkoppling som också förväntas ge kompletterande data.

Den teoretiska referensramen utgörs av teorier kring implementering och lärande i arbetslivet, kombinerat med nyinstitutionell teori i skandinavisk tappning, där översättningsperspektivet är centralt. Översättningsperspektivet förutsätter att när en idé möter en kontext, förändras både idén och de som möter den. För att en idé ska leva vidare är den beroende av människor som tar till sig idén, översätter den till sitt sammanhang och låter den leva vidare. En ömsesidig anpassning förväntas ske mellan de idéer som sprids och det sammanhang och de människor som möter dem.

Studien vid äldreomsorgen avslutas under tidig vår och studien vid funktionshinderomsorgen pågår fram till sommaren. I paperet och presentationen redovisas främst resultaten från studien vid äldreomsorgen, men också resultat från studien vid funktionshinderomsorgen, även om den inte är avslutad helt när paperet skrivs. En jämförande analys ingår i slutresultatet. Resultatet av delstudierna sätts i relation till det övergripande arbetet och intentionerna med implementeringen av medarbetaridén i kommunen som helhet.

Nyckelord: Medarbetarskap, ledarskap, samverkan, översättning, implementering

**Jean-Charles E. Languilaire**

**Integrating or Segmenting work and non-work? That is the question**

**Making sense of the duality of the work-life discourse in working life**

In 1996, Nippert-Eng defined segmentation and integration as opposite while introducing the segmentation-integration continuum in the work-life research. This view affected largely how the relationships between work and non-work have so far been addressed in organisations. On the one side HR policies may favour "segmentation" between work and non-work and on the side policies may favour "integration". Looking at the development of HR policies, it becomes evident that the industrial time favoured the first and that post-industrialisation favoured the second. Nowadays however HR policies combined with the organisational as well as societal discourses jeopardise this simplistic-twoalternative view. On the one hand, general media, political discourse but also in several research (see; Kossek, 2003, Wilson, et al. , 2004; Kylin, 2008) insist on the necessity for employees to "find" energy while leaving their work behind and not be always in "work" mode. On the other hand, organisations create flexibility and used IT devices so that work concretely becomes portable (Valcour & Hunter, 2010) and so that "working from home" becomes one organisational norm. The Shakespearian question is thus "to integrate or to segment" and the answer may be for individual: "how do I know, I get both signals".

As a matter of fact, the quality of work/non-work management and its consequences for individual's well-being is depends foremost on individuals' perception and interpretation of their contexts.

Contexts matter as underlined by Kossek and Lambert (2006), Poelmans (2005), Ollier-Malaterre (2009) as well Languilaire (2009). Three levels of context are generally described in the work-life literature. First, the individual context, where individual's characteristics as well as family and personal contexts are discussed. Research on the "couple" is an illustration of the individual context research (see Denker & Dougherty, 2013). Second, the organisational context, where the roles of organisational policy and culture are in focused (Ollier-Malaterre, 2009). Third, the societal context where the role of national (den Dulk et al., 2013) as well as international context are discussed (see Poelmans 2005). Hence a fit between the individuals' work/non-work preferences for segmentation or integration and their individual, organisational and societal contexts should ease boundary management. In work-life domains, this refers to the person-environment fit framework (see Edwards & Rothbard, 1999) where a fit should result in a higher degree of satisfaction and well-being. For Edwards and Rothbard (1999), Kossek et al. (1999), Desrochers and Sargent (2003) a misfit implies that individuals are dissatisfied and are perpetually searching for ways to make things better. Such ongoing quest process can be stressful and thus have negative effects on individual's wellbeing.

As today's working life de facto is composed of a "dual" work-life discourse at diverse levels, individuals' understanding and sense-making is central for their well-being This paper ought thus to discuss how individuals are coping with the complexity and duality of the "work-life discourse" that is de facto part of working life.

**Göran Larsson & Jan Johansson**

**Att arbeta i Cyberspace.**

Industrie 4.0 beskrivs som nästa stora industriella revolution. Genom att integrera industriell mjukvara i produktframtagning och produktion ska den virtuella och den fysiska världen sammanlänkas. Det revolutionerande består i en framtida implementering av "Internet of Things and Services" där hela utvecklings- och produktionsprocessen innefattas i internetbaserade nätverk som förvandlar fabriker till smarta fabriker. Detta beskrivs som Cyber-Physical (CPS) där smarta maskiner, lagersystem och övriga system i fabriker kontinuerligt utbyter information med varandra. Ändringar i en operation kan automatiskt uppdateras till alla delar av fabriken utan att störa produktionen. Processparametrar för maskiner och produkter kan lagras digitalt så förebyggande underhåll kan utföras i tid. Fabriken och de producerade produkterna kan representeras via digitala modeller som mänskliga operatörer kan interagera med. Systemets förespråkare menar att de smarta fabriker kommer att ställa helt nya krav på personalen. Ett ökat fokus på realtidsorienterad kontroll av processer kommer att förändra både arbetsuppgifter och arbetsmiljö. För att bäst kunna hantera denna förändring rekommenderas ett sociotekniskt arbetssätt med ökat ansvar och större möjlighet till personlig utveckling. Systemets kritiker har ännu inte kommit till tals. I vårt paper ska vi belysa konceptet utifrån ett arbetslivs- och arbetsplatsperspektiv och göra ett första försök att formulera ett mer nyanserad bild av arbetet i Cyberspace.



## **Per Lindberg, Thomas Karlsson, Annika Strömberg, Susanne Gustafsson & Ingrid Anderzén "GodA-metoden" och dess inflytande på kommunikationsförmågan på arbetet**

Trots en progressiv arbetsmiljölöslösning, 10 år av arbetsmiljöinspektioner och ansträngningar från tusentals arbetsmiljöaktörer rapportera 24% av den arbetande befolkningen i Sverige att de haft arbetsrelaterade besvär under senaste året (1). Även om eliminationsstrategin delvis varit framgångsrik är den otillräcklig eller inadekvat i dagens arbetsliv där nyckelfaktorer för framgång är motivation, samarbete och kreativitet (2). För att nå ett hållbart arbetsliv är det troligt att det behövs strategier och åtgärder från andra och nya utgångspunkter. Begreppet "frisk arbetsplats" har definierats som en organisation/företag som maximerar integrationen av arbetstagarnas mål med företagets mål (2). PATH-modellen (4) visar genom en syntes av forskning från olika discipliner hur en frisk arbetsplats kan uppnås. För att, enligt modellen, nå verksamhetseffekter av olika personalfrämjande åtgärder är det nödvändigt med en väl utvecklad kommunikation mellan anställda och ledning. Det pågående GodA-projektet syftar till att undersöka om arbetsplatstrategier i linje med PATH-modellen leder till bättre hälsa och välbefinnande bland de anställda så väl som organisatoriska förbättringar. Föreliggande delstudie undersöker i vilken grad den s.k. "GodA-metoden" för bearbetning av medarbetarundersökningar kan påverka kommunikationsförmågan i företaget.

### **Metod**

GodA-projektet är en 2-årig kohortstudie med en survey-feedback design på tre företag med både tjänstemän och arbetare. Ett av företagen är "interventions-företag", de två andra kontroller. Projektet startade 2012 med ett intervjustudie för att utröna hur arbetstagare och chefer i de tre företagen beskriver begreppen god arbetsmiljö och vad som bidrar till deras välbefinnande i arbetet. I början av 2013 besvarades en baslinjeenkät som innehöll frågor som a) baserades på intervjustudien och b) var väl etablerade frågor kring hälsa och arbetsmiljö. Resultaten rapporterades tillbaks till företagen. Kontrollföretagen fick arbeta med dessa efter eget val. På interventionsföretaget utvecklades "GodA-metoden" som arbetsmetod. Våren 2015 görs en uppföljningsenkät. Parallellt samlas data kring företagets nyckeltal och interna utvecklingsarbete in.

Baslinjerresultatet visade att medarbetarna ansåg god kommunikation som den viktigaste faktorn för välbefinnande på arbetet, men att den inte hade den nivå man önskade. Mot bakgrund av att PATH-modellen betonar en utvecklad kommunikation som nödvändig för en frisk arbetsplats, designades interventionen för att just utveckla kommunikationsförmågan på interventionsföretaget. En arbetsmetod för att processa resultaten från baslinjeundersökningen och träna kommunikation arbetades fram i nära samarbete med interventionsföretaget. Arbetsmetoden går ut på att varje arbetsgrupps enkätresultat delas in i 9 tema. Varje tema är tillräcklig begränsat för att kunna avhandlas under den månatliga arbetsplatsträffen. Först diskuterar arbetstagarna utan sin chef dagens tema och beslutar om en konkret förbättringsåtgärd de vill genomföra, sedan förs diskussionen med chefen, handlingsplan upprättas, ansvarig utses och tidsram sätts. Efter mötet gör chefen en enkel processutvärdering (enkät) som skickas till forskarna, vilka också genomför löpande gruppintervjuer med anställda och chefer kring arbetsmetoden.

### **Resultat**

Preliminära analyser visar att processen fungerar olika i de olika grupperna. Olikheterna tycks vara associerade med om det är tjänstemanna- eller arbetargrupper, där de förra är mer talföra. Det rapporteras dock att successivt har "tysta arbetstagare" börjat ta mer aktiv del i diskussionerna. Eftersom uppföljningsundersökningen sker under mars kommer kvantitativa data att kunna presenteras först under konferensen.

### **References**

1. Swedish Work Environment Authority and Statistics Sweden. Work-related disorders 2014. Report 2014:4. Stockholm, Sweden.
2. Sauter S, Lim S, Murphy L. Organizational health: A new paradigm for occupational stress research at NIOSH. Japanese Journal of Occupational Mental Health. 1996;4:248-54.

# Per Lindberg, Thomas Karlsson & Eva Vingård

## Determinanter för psykisk hälsa och välbefinnande på arbetet – en litteraturöversikt

### Introduktion

Det har konstaterats att det generellt är fördelaktigt för hälsan att vara i arbete och att det finns stark evidens att arbete, trots sina risker, reducerar risken att drabbas av depression liksom förbättrar generell psykisk hälsa(1, 2). Psykisk hälsa är ett icke-kontextuellt begrepp vilket kan definieras som ett tillstånd då individen är fri från psykisk ohälsa, utvecklas och mår bra (flourish) med höga nivåer av emotionellt, psykologiskt och socialt välbefinnande(3). Begreppet välbefinnande i arbetet är allomfattande, det relaterar till den fysiska miljön, arbetsrelaterade risker, organisering av arbete och arbetsuppgifter, relationer med kollegor, personlig hälsa och arbetsförmåga och även familjrelaterade påfrestningar(4). Det kan dessutom ses som en viktig determinant av produktivitet på individ-, företags- och samhällsnivå(5).

“Friskfaktorer” för psykisk hälsa på arbetet är faktorer och omständigheter på arbetet som kan ha en preventiv och främjande effekt på arbetstagarna psykiska hälsa och välbefinnande. Dessa faktorer kan vara inverterade riskfaktorer och fungera som buffrare mot negativa konsekvenser av riskfaktorer. De kan också vara faktorer som av sig själva ger positiva hälsovinsten för individ och arbetsplats. En kunskapsöversikt över indikatorer för en god arbetsmiljö har nyligen gjorts(6), men till vår kännedom saknas en översikt som berör psykisk hälsa på arbetet. Således, var syftet med föreliggande studie att fastställa kunskapsläget vad gäller determinanter för psykisk hälsa och välbefinnande på arbetet.

### Metod

Litteratursökningar gjordes i databaserna EBSCO (inkluderar Academic Search Elite, Cinahl, PsycINFO och PsycARTICLES), Emerald, PubMed, Scopus och Web of Science efter relevanta artiklar publicerade 2000 till October 2014, skrivna på engelska, tyska eller skandinaviska språken.

### Söktermer:

work OR workplace OR "healthy workplace" OR "healthy work" OR "healthy work\* environment" OR "good work\* environment"

### AND

"depressive disorder" OR depression OR "behavioral symptoms" OR "anxiety disorders" OR "stress, psychological" OR "common mental disorders" OR "mental health" OR "sustainable mental health" OR "mental well-being" OR "mental well-being" OR "job wellbeing" OR "job well-being" OR "positive mental health" OR "good mental health" OR "positive mental wellbeing" OR "positive mental well-being" AND prevention OR promotion.

Av ursprungliga 7421 funna publikationerna inkluderades 27, 7 översikts-, 12 kohort-, 5 tvärsnitts- och 3 kvalitativa studier.

### Resultat

Den mest frekvent undersökta faktorn som karaktäriserar en frisk arbetsplats med avseende på psykisk hälsa och välbefinnande var ledarskapet. Man har funnit att bra ledarskap (rättvist, stödjande och bemyndigande [empowering]) gav positiva hälsoförändringar(7), och ökat välbefinnande(8, 9), att

ökad kvalitet i ett personalorienterat ledarskap reducerade sjukskrivningarna i företaget(10); samt att inkluderande ledarskap ökade psykologiskt välbefinnande och arbetstillfredsställelse hos arbetstagarna(11).

Förbättrad psykisk hälsa predicerades också av kontroll i arbetet gärna i kombination med psykologisk flexibilitet(12). Hög kontroll var associerat med välbefinnande(8) och hade en buffrande effekt mot höga krav, vilket medförde att den psykologiska stressen inte ökade i sådana situationer(13). Stress reducerades också av att ha ökad tidskontroll så att arbetslivet inte inkräktade på privatlivet(11, 14).

Andra faktorer i arbetet som befanns viktiga för individens psykiska hälsa och välbefinnande var en rimlig arbetsbelastning(8, 9, 15); balans mellan arbetsinsats och belöning(16); positivt socialt klimat(15); möjlighet till medinflytande och utbildning(9); tydliga mål för organisationen(15); anställningstrygghet(9); samt bra fysisk arbetsmiljö(17).

### References

1. Waddell G, Burton K. Is work good for your health and well-being? London: Department for Work and Pensions, 2006.
2. van der Noordt M, IJzelenberg H, Droomers M, Proper KI. Health effects of employment: a systematic review of prospective studies. Occupational and Environmental Medicine. 2014 October 1, 2014;71(10):730-6.

3. Keyes CLM. Mental Illness and/or Mental Health? Investigating Axioms of the Complete State Model of Health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 2005;73(3):539-48.
4. Suomaa L, Yrjänheikki E, Savolainen H, Jokiluoma H. Excellence in risk assessment and well-being at work. *Healthy workplaces - A European Campaign on Safe Maintenance*. 2011.
5. Schulte P, Vainio H. Well-being at work - overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*. 2010;36(5):422-9.
6. Lindberg P, Vingård E. Indicators of healthy work environments – a systematic review. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*. 2012;41(0):3032-8.
7. Lohela M, Björklund C, Vingård E, Hagberg J, Jensen I. Does a Change in Psychosocial Work Factors Lead to a Change in Employee Health? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2009;51(2):195-203
8. Stansfeld SA, Shipley MJ, Head J, Fuhrer R, Kivimaki M. Work Characteristics and Personal Social Support as Determinants of Subjective Well-Being. *PLoS ONE*. 2013;8(11):e81115.
9. Tuomi K, Vanhala S, Nykyri E, Janhonen M. Organizational practices, work demands and the well-being of employees: a follow-up study in the metal industry and retail trade. *Occupational Medicine*. 2004;54(2):115-21.
10. Munir F, Burr H, Hansen JV, Rugulies R, Nielsen K. Do positive psychosocial work factors protect against 2-year incidence of long-term sickness absence among employees with and those without depressive symptoms? A prospective study. *Journal of Psychosomatic Research*. 2011;70(1):3-9.
11. Munir F, Nielsen K, Garde AH, Albertsen K, Carneiro IG. Mediating the effects of work–life conflict between transformational leadership and health-care workers' job satisfaction and psychological wellbeing. *Journal of Nursing Management*. 2012;20(4):512-21.
12. Bond FW, Flaxman PE. The Ability of Psychological Flexibility and Job Control to Predict Learning, Job Performance, and Mental Health. *Journal of Organizational Behavior Management*. 2006;26(1-2):113-30.
13. Dalgard OS, Sörensen T, Sandanger I, Nygård JF, Svensson E, Reas DL. Job demands, job control, and mental health in an 11-year follow-up study: Normal and reversed relationships. *Work & Stress*. 2009;23(3):284-96.
14. Moen P, Kelly EL, Lam J. Healthy work revisited: Do changes in time strain predict well-being? *Journal of Occupational Health Psychology*. 2013;18(2):157-72.
15. Arnetz B, Blomkvist V. Leadership, mental health, and organizational efficacy in health care organizations. Psychosocial predictors of healthy organizational development based on prospective data from four different organizations. *Psychotherapy and psychosomatics*. 2007;76(4):242-8.
16. Buddeberg-Fischer B, Stamm M, Buddeberg C, Bauer G, Hammig O, Klaghofer R. Work stress, health and satisfaction of life in young doctors. Results of a longitudinal study in Switzerland. [Arbeitsstress, Gesundheit und Lebenszufriedenheit junger Ärztinnen und Ärzte. Ergebnisse einer Schweizer Longitudinalstudie]. *Dtsch Med Wochenschr*. 2008 Nov;133(47):2441-7. .
17. Ybema JF, Evers MS, van Scheppingen AR. A Longitudinal Study on the Effects of Health Policy in Organizations on Job Satisfaction, Burnout, and Sickness Absence. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2011;53(11):1251-7.
18. Bolin M. The importance of organizational characteristics for psychosocial working conditions and health [Doctoral thesis]. Umeå: Umeå University; 2009.
19. Hasson D. Stress management interventions and predictors of long-term health [Doctoral thesis]. Uppsala: Uppsala University; 2005.

## **Carin Lindskog**

### **Projektledares upplevda utmaningar i mångkulturella projekt**

I den traditionella projektledningslitteraturen finns en uppfattning om att projektledning är en allmän teori som främst handlar om teknik och/eller verktyg som används för planering, budgetering och styrning. Denna uppfattning har på senare tid ifrågasatts eftersom det inte ger en komplett bild av vad en projektledare egentligen gör i sitt dagliga arbete. Genom att inkludera andra färdigheter, som exempelvis färdigheter att kommunicera, färdigheter att bygga upp team och leda team, kan en mer fullständig bild av projektledningsrollen beskrivas. Projektledningsforskningen behöver fler studier från projektledare från olika verksamheter om vad deras roll som projektledare egentligen innebär. Syftet med studien är att kartlägga vilka utmaningar

tre projektledare upplever att de har eller har haft i rollen som projektledare i mångkulturella projekt. Artikeln är baserad på en kvalitativ analys av tre semistrukturerade intervjuer samt en deltagande observation. Respondenterna har flera års erfarenhet av att arbeta i mångkulturella projekt. Utifrån de transkriberade intervjuerna har utmaningar listats under kategorierna; utbildning, språk-kommunikation, ledarskap och teamutveckling. Utmaningarna har först presenterats ur projektledarnas perspektiv för att sedan kopplats till olika teoretiska förklaringsmodeller, exempelvis Hofstedes kulturdimensionsteori. Exempel på kopplingar som gjorts är: Interkulturell utbildning och andra typer av förberedelser behövs inför en mångkulturell projektstart. Språkförbistring och kommunikationsproblem är några av hindren i en mångkulturell grupp jämfört med en monokulturell grupp.

En muntlig kommunikation bör balanseras med en tydlig dokumentation för att undvika missförstånd. Ledarstilar och ledarstrategier som är byggda på monokulturella upplevelser i olika miljöer, är i många fall inte lika lämpliga för mångkulturella situationer.

Delade arbetssätt och en teknisk infrastruktur är ett måste för att man ska kunna samarbeta och kommunicera, framförallt i team som arbetar på distans.

Men det förekommer ofta generaliseringar i kulturskillnader, och kulturskillnader i sig har en låg förklaringsgrund. Exempelvis tar inte generaliseringarna i Hofstedes kulturdimensionsteori hänsyn till unika situationer och enskilda individers egenskaper och erfarenheter. Det finns andra individuella faktorer (exempelvis personlighet, erfarenhet och känsloliv) som påverkar våra normer mer än att vi är bärare av olika kulturer.

## **Kerstin Nilsson**

### **Vad medverkar till att en del arbetar efter 65 år, medan andra lämnar arbetslivet tidigt?**

Andelen äldre i befolkningen ökar i nästan alla länder (1). Flera länder har därför redan eller planerar att senarelägga ålderspensionsåldern. Fler äldre medarbetare, åldersanpassad arbetsmiljö och en utmaning för framtidens arbetsliv är därför hur man skapar hållbara arbetssituationer där fler klarar av att arbeta till en högre ålder (2). Saken är dock komplex, tvärvetenskaplig och involverar många olika forskningsområden (3).

Faktorer som exempelvis hälsa, arbetsmiljö, ledarskap, organisation och politik samverkar och påverkar möjligheten att arbeta till hög ålder. Mental och fysisk arbetsmiljö, arbetstakt och kompetens medverkar till om äldre arbetstagare kan vara en del av ett förlängt arbetsliv (4). Om individen upplever arbete som en viktig del av livet, vilka arbetstiderna är eller hur företagets/organisationens inställning är till äldre arbetstagare bidrar också till om individen vill arbeta efter 65 års ålder (4). Vissa studier visade att personer som deltar i arbetslivet till en högre ålder upplever en bättre psykisk och fysisk hälsa, men detta är samtidigt beroende av kraven i arbetslivet, arbetstillfredsställelse och arbets kvalitet (5;6). Ekonomiska incitament exempelvis från lönen eller i pensionskuvertet påverkar också pensionsbeslutet (7). Även familjesituationen påverkar pensionsbeslutet, exempelvis om den äldre arbetstagaren planerar att gå i ålderspension samtidigt med sin partner (8). Det som går att skönja från tidigare forskning är framför allt att planeringen om att arbeta till en hög ålder eller gå i tidig ålderspension är multifaktoriell (3). Att bli pensionär är dock en stor livsomvälvning på samma sätt som det en gång var att ta steget in i arbetslivet i sena tonåren. För att skapa hållbara arbetssituationer för äldre medarbetare är det intressant att försöka förstå samspelet mellan arbetsliv och steget in i pensionslivet, dvs. vad individer väger in i beslutet att lämna arbetskraftsdeltagandets epok för att träda in i livets senare skeden.

Syfte: Det övergripande syftet med studien var att undersöka och förstå beslutet att lämna arbetslivet före 65 års ålder, och beslutet att arbeta efter 65 år i ett förlängt arbetsliv. Syfte var även att konstruera en modell över beslutsfattandet vid ålderspensionering utifrån informanternas beskrivningar, tidigare forskning och teorier.

Metod: De som deltog i studien var 22 män (63-71 år), av vilka elva fortfarande arbetade efter 65 år och elva hade slutat arbeta före 65 år. Empirin samlades in genom semistrukturerade intervjuer, och gjordes till föremål för en diskursanalys.

Resultat: Informanterna beskrev att de i sitt pensionsbeslut hade strävat efter att få ett så bra liv som möjligt. Detta uppnådde de antingen genom att lämna arbetslivet tidigt eller genom att arbeta efter 65 år. De inkluderade både sin arbetssituation och sitt liv utanför arbetet i beskrivningarna av sin pensionsplanering och sitt pensionsbeslut. De viktigaste huvudfrågorna var i prioriteringsordningen: (i) deras personliga hälsa och välbefinnande; (ii) deras privatekonomi; (iii) deras möjligheter till social integration och att ingå i ett socialt

sammanhang; samt (iv) möjligheter till självförverkligande genom för dem meningsfulla aktiviteter. Slutsats: De som hade beslutat att arbeta till en högre ålder beskrev att de hade möjlighet att hantera sitt funktionella åldrande och hälsosituationen på ett bra sätt i förhållande till sitt arbete. En del mådde som bäst då de arbetade. De hade sitt främsta eller ett gott sociala sammanhang genom arbetet, kände sig uppskattade och blev socialt inkluderade på arbetsplatsen. Dessa informanter beskrev även att deras uppgifter i arbetet upplevdes som intressanta och relativt meningsfulla, samt att deras kompetens efterfrågades. De som hade lämnat arbetslivet före 65 års ålder beskrev att de hade bättre möjligheter att uppnå dessa förhållanden, dvs. en god hälsa och ett gott välbefinnande, en god social gemenskap samt meningsfulla aktiviteter, utanför arbetslivet och genom fritidsaktiviteter, föreningsliv eller familj. De hade därför beslutat att lämna arbetslivet när deras ekonomi tillät dem att leva på ålderspensionsavkastningen.

Referenser:

1. OECD. (2011) Social Indicator. Old age support rate. [http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/society-at-a-glance-2011/old-age-support-rate\\_soc\\_glance-2011-10-en](http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/society-at-a-glance-2011/old-age-support-rate_soc_glance-2011-10-en)
2. Eurostat, European Commission. (2010) Work session on demographic projections. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
3. Nilsson K. (2013) To work or not to work in an extended working life? Factors in working and retirement decisions. Doctoral Dissertation Series 2013:4. Faculty of Medicine, Lund University.
4. Nilsson K. Rignell Hydbom A. Rylander L. (2011) Factors influencing the decision to extend working life or to retire. *Scand J Work Environ Health*, 37:473-486.
5. Takashi M. (2003) Health Status and Lifestyles of Elderly Japanese Workers: In Kumashiro M (eds) *Aging and Work*. London, Taylor & Francis.
6. Westerlund H. Kivimäki K. Sing-Manoux A. et al. (2009) Self-rated health before and after retirement in France (GAZEL): a cohort study. *Lancet*, 374:1889-1896.
7. Jokela M. Ferrie JE. Gimeno D. et al. (2010) From Midlife to early Old Age. Health trajectories Associated With Retirement. *Epidemiology*, 21(3):284-290.
8. Cobb-Clark DA. Stillman S. (2009) The Retirement Expectations of Middle-aged Australians. *The Economic Record*, 85(269):146-163.

## **Lena Nord Nilsson & Annika Vänje**

### **Kollegor eller konkurrenter? Samverkan i nätverk mellan arbetsmiljöingenjörer och ergonomer från olika företagshälsovårder samt forskare**

#### **Bakgrund**

Företagshälsovården (FHV) i Sverige har haft stora utmaningar de senaste 20 åren. Sedan branschens statsbidrag upphörde 1993 har andelen anställda som har tillgång till FHV minskat. Aktörerna konkurrerar i större utsträckning än tidigare och antalet anställda inom branschen har minskat kraftigt.

En framtida utmaning är de FHV-anställdas höga medelålder. Branschföreningen Sveriges företagshälsor beräknar att 55 % av antalet arbetsmiljöingenjörer behöver nyrekryteras inom en treårsperiod, bland annat beroende på pensionsavgångar. Att bibehålla den branschspecifika arbetsmiljökompetensen och kunna erbjuda kundföretag spetskompetens är sannolikt en viktig faktor för FHV-företagens framtida utveckling.

I detta paper presenteras SAM-verket som är ett lärande nätverk för arbetsmiljöingenjörer och ergonomer verksamma inom verkstadsindustrin. Det har initierats av KTH och är en del i ett treårigt forskningsprojekt som syftar till att utveckla metoder för kunskapsspridning till FHV. SAM-verkets mål är att anställda på olika FHV-företag ska ha möjlighet att knyta kontakter och utveckla kunskap, trots att de konkurrerar inom samma sektor. Syftet i ett längre perspektiv är att bidra till att stärka FHV och den branschspecifika kunskapen om arbetsmiljö.

#### **Metod**

Vid initieringen och genomförande av nätverket tillämpas metoden co-operative inquiry Heron & Reason (2006). Metoden innebär att forskare och praktiker möts på lika villkor och samverkar i forskningen. Upplägget som är cykliskt syftar till att dela och utveckla kunskap. Som komplement till nätverksträffarna för deltagarna anteckningar med reflektioner om sitt dagliga arbete.

## Resultat

Rekryteringen av aktörer till nätverket syftade till att skapa spridning när det gäller FHV:s organisationsform, yrkeskategorier, ålder samt kön. Gemensam nämnare för samtliga aktörer är att de har verkstadsföretag som kunder. Nätverket består av 12 medforskare, som till professionen är arbetsmiljöingenjörer, ergonomer eller forskare.

Vid initieringen av nätverket fördes dialog om möjligheter som SAM-verket kan bidra till, samt även eventuella farhågor med ett deltagande. Aspekter som bland annat lyftes var att nätverket ses som forum för nya kontakter med kollegor och forskare samt förhoppningar om kunskapsspridning in i den egna organisationen och en förbättrad omvärldsbild när det gäller den egna yrkesutövningen.

Samtidigt framfördes att den tid det tar att delta måste uppvägas av nyttan för den egna verksamheten. Konkurrensfaktorn är ytterligare en farhåga, då de är verksamma inom samma bransch.

Vad gäller önskemål om innehåll på nätverksträffarna urskiljdes fyra teman; (i) arbetsmiljö, produktivitet, kvalitet och ekonomi, (ii) kunskapsutbyten, (iii) framtidens arbetsliv, (iv) relationen FHV – kund.

## **Mikael Nordenmark and Stig Vinberg**

### **Subjective well-being among self-employed in Europe – the role of macro economy, gender and immigrant status**

Self-employed individuals and their enterprises are regarded as important to the economy for their contribution to economic development. However, less focus has been placed on the well-being consequences and outcomes of self-employment. The self-employed have been infrequently studied compared to the large number of studies on employees when it comes to health related outcomes such as health and subjective well-being. Studies have generally found a positive relationship between self-employment and subjective well-being, although some studies have also found no differences or even worse subjective well-being among groups of self-employed. Extensive research shows that self-employed experience a higher job satisfaction compared to regular employees. However, knowledge about subjective well-being among self-employed and differences between various groups of self-employed as well as the potential influence of contextual factors is limited.

The purpose of the present paper is to increase our knowledge about self-employed individual's subjective well-being by taking macro-economic conditions, gender and immigrant status into consideration. Comparisons between groups of self-employed, employees and supervisors are made by using data from the European Social Survey (ESS) (wave 1-5) consisting of representative samples from 21 European countries including 148 243 respondents. The results show that self-employment is positively related to subjective well-being, but there are also clear differences between different groups of self-employed; self-employed with employees report a higher level of life satisfaction than self-employed without employees. Economic growth is of more importance for the level of life satisfaction among self-employed than among employees. The analyses also point to different patterns for female and male self-employed without employees: only women experience a higher level of life satisfaction compared to employees. In terms of immigrant status the results show that self-employed with employees is associated with having particularly high levels of life satisfaction among both first and second generation immigrants.

The preliminary results of this study confirm the importance of considering differences between groups of self-employed when developing policies and measures for increased life satisfaction and other health-related outcomes at a societal and organizational level. For policy makers it is important to consider the found differences between self-employed with and without employees, self-employed men and women, and different immigrant groups. When stimulating self-employment, training programs should address different kind of demands and conditions for helping new and prospective self-employed to realistically address the conditions associated with starting up their business and identify strategies for dealing with possible negative factors relevant for the individual.

Keywords: Self-employment, Subjective well-being, Economic growth, Immigrant status, Gender, Europe.

Maria Norstedt

Dolda funktionshinder i arbetslivet – att berätta eller inte berätta.

Fysisk och mental hälsa tas för givet på de flesta arbetsplatser och friska, autonoma kroppar är grundläggande för vår syn på aktörskap (Priesley, 2003, Beatty, 2012). Så vad händer om en person har ett funktionshinder som ibland innebär nedsatt arbetsförmåga? Denna fråga måste förstås mot bakgrund av ett förändrat arbetsliv och en förändrad välfärdsstat. Globala förändringar, både demografiska och framväxten av en global ekonomi har kommit att innebära nya utmaningar för välfärdsstaten men även nya anställningsformer och nya produktionsätt (Esping-Andersen, 2003). Dessa förändringar bidrar till nya normer och villkor i arbetslivet som är viktiga att ta hänsyn till när arbete och funktionshinder diskuteras. Det faller mer än tidigare på individen att göra sig anställningsbar genom att vara flexibel och kunna delta i ett livslångt lärande (Garsten & Jacobsson, 2004). Detta kan vara svårt för individer utan funktionshinder men om man ett funktionshinder med nedsatt arbetsförmåga är det än svårare att bevisa sin anställningsbarhet (Norstedt, 2011).

Denna studie (finansierad av AFA försäkringar, 2013-2015) problematiserar hur personers berättande om sina funktionshinder omges av normativa antaganden. Den normativa diskursen som finns kring ”att komma ut” om sitt funktionshinder kan ses t ex i projekt som Hjärnkoll: ”Hjärnkoll är en nationell kampanj som arbetar för ökad öppenhet kring psykisk ohälsa med målet att alla ska ha samma rättigheter och möjligheter oavsett psykiskt funktionsätt. Motorn i kampanjen är över 300 personer som berättar om sina egna erfarenheter av psykisk ohälsa” (<http://www.hjarnkoll.se/Om-kampanjen/Om-hjarnkoll/>). Ökad öppenhet tycks i denna framställning alltså vara en förutsättning för samma rättigheter och möjligheter för personer med funktionshinder – men behöver det vara så? Syftet i den här studien är inte att ta ställning för eller emot ”öppenhet”. Syftet är snarare att förstå processer i arbetslivet som hindrar alternativt uppmuntrar till att personer berättar om sina dolda funktionshinder och vad de upplever att de tjänar respektive förlorar på att berätta på sin arbetsplats.

De forskningsfrågor som ställs i denna studie rör sig mellan individuella erfarenheter, interaktioner mellan människor och praktiker i organisationer för att identifiera och analysera hur erfarenheter av att tvingas förhålla sig till spänningen mellan att berätta/inte berätta om dolda funktionshinder påverkas av institutionella processer på arbetsplatser. I min presentation kommer jag att presentera några nedslag av min pågående analys utifrån begreppen normalitet och produktivitet.

## **Linnea Olsson & Eva Schömer**

### **I skärningspunkten av socialrätt och arbetsmiljörätt**

På vilket sätt påverkas den enskilda utförarens arbetsmiljö och villkor av formen för ”arbetet” i hemtjänst eller personlig assistans? I projektet belyser vi fyra olika kategorier s.k. utförare: arbetstagare inom kommunal hemtjänst eller personlig assistans, arbetstagare inom privat hemtjänst eller personlig assistans, arbetstagare inom personlig assistans direkt anställda av brukare samt uppdragstagare/egenföretagare. Arbetsvillkoren och arbetsmiljön för de fyra grupperna kan däremot komma att skilja sig åt markant. Den tidigare dominerande utförarkategorin, som utgörs av traditionella arbetstagare inom kommunal hemtjänst och personlig assistans, omfattas av ett förhållandevis starkt skydd i form av anställningsskyddsregler, facklig förhandlingsrätt och kollektivavtal, arbetsmiljölagen med aktuella föreskrifter (exempelvis AFS 1990:18 och AFS 2009:2) och personliga anställningsavtal. I kölvattnet av den ökade konkurrensen i form av privata utförare har arbetstagare inom den kommunala hemtjänsten och personliga assistansen emellertid även sagts upp för att därefter söka anställning i motsvarande privat verksamhet. Eftersom de fortfarande är arbetstagare, omfattas de även i fortsättningen av i grunden samma regelverk som tidigare, men med en stor skillnad när det kommer till anställningsskyddet i lagen om anställningsskydd (LAS). Om det mellan en brukare och en arbetstagare uppstår konflikter exempelvis om hur risker eller brister i arbetsmiljön ska hanteras och arbetstagaren inte kan fullgöra sitt uppdrag, är arbetsgivaren enligt 7 § 2 st. LAS skyldig att försöka omplacera arbetstagaren i verksamheten innan denna kan sägas upp, under förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. För kommunens del handlar det därför om en mycket omfattande omplaceringskyldighet inom ett flertal förvaltningar. De privata utförarföretagen har emellertid väsentligen svårare att omplacera arbetstagare, eftersom de arbetsplatserna ofta är små med få eller inga möjligheter att flytta personalen emellan. Den trygghet som kommunala arbetstagare har, är därmed begränsad för arbetstagare i privata företag. Än



mer begränsad blir tryggheten hos en personlig assistent som är direkt anställd av brukare, där möjligheten till omplacering blir obefintlig. Vidare har, mot bakgrund av de senaste årens politiska strävande mot ett utökat småföretagande, möjligheten öppnats att starta ett eget företag med inriktning på hemtjänst eller personlig assistans. Dessa uppdragstagare faller utanför arbetsrättens och kollektivavtalens tillämpningsområde. En uppdragstagare ansvarar i stället ensam för att faktorer av betydelse för arbetsmiljön regleras i avtalet i enlighet med allmänna avtalsrättsliga principer och avtalslagen (AvtL). Följden av detta är att en uppdragstagare i vissa fall kan arbeta under sämre villkor än en motsvarande arbetstagare, om han eller hon har pressats att sänka sina krav för att få till stånd avtalet med brukaren. Även uppdragstagare omfattas av arbetsmiljölagen och föreskrifterna, men det rättsliga skyddet av dessa blir i praktiken svagt, eftersom regelverken ålägger just arbetsgivare ansvar arbetsvillkor och arbetsmiljön. Uppdragstagare är emellertid "sin egen arbetsgivare", och kan i en situation av utsatthet (otrygga levnadsvillkor) komma att förhandla med sig själv om de krav som ställs på arbetsmiljön. Formerna kring arbetsmiljön blir på så sätt flytande och mindre möjlig att reglera.

## **Anna-Lisa Osvalder**

### **Utformning av helhetslösningar för framtidens operationsmiljöer med fokus på effektivitet, säkerhet och välbefinnande**

Det är viktigt att ha helhetssyn på arbete i en säkerhetskritisk teknikintensiv miljö och inte fokusera på enskilda komponenter i arbetssituationen. Vid utformning av arbetsuppgifter, arbetsmiljöer och arbetsredskap måste man ta hänsyn till användarnas fysiska, kognitiva och psykosociala förmågor och begränsningar. Fokus ska inte ligga på att enbart utforma effektiva människa - maskinsystem med hög säkerhet utan också på välbefinnande i form av komfort, trivsel och kreativitet hos de individer som ska vistas i systemet och utföra uppgifterna på ett korrekt sätt. Operationsmiljön är en kritisk vårdmiljö där experter arbetar med komplex teknik och utför avancerade arbetsuppgifter med höga prestationskrav som kräver bibehållen uppmärksamhet och koncentration under lång tid. Arbetet medför alltid en risk för att oförutsedda problem uppkommer och behöver ibland utföras under stor tidspress och stress. En osäkerhet finns alltid på hur det slutliga utfallet ska bli. Att utforma en arbetsmiljö som bidrar till välbefinnande i form av trygghet och uppskattning för det arbete som genomförs kan få goda effekter på prestation och säkerhet. Miljöfaktorer som ljud, ljus och klimat påverkar prestationen, såväl som den arkitektoniska och ergonomiska utformningen av lokalen. Dessa faktorer kan påverka den fysiska komforten såväl positivt som negativt. Möjlighet till flexibilitet vad gäller ljus, ljud och klimatfaktorer samt möjlighet till individuell injustering och placering av möbler och utrustning är viktigt. Arbetsställningarna ska medföra naturliga och varierande belastningar på kroppen och man ska kunna undvika snedbelastningar som orsakas av att det är trångt eller man inte kan nå eller se på ett bra sätt. Den mänskliga prestationen ökar och risken för felhandlingar minskar om systemet erbjuder en arbetsmiljö med användaranpassade tekniska system som är enkla att förstå och hantera och medför liten risk för felhandlingar. Stress och osäkerhet kring hur tekniken fungerar påverkar prestationen negativt. Teknikens utformning kan påverka den mentala komfortupplevelsen av hanteringen såväl positivt som negativt.

## **Mikael Ottosson**

### **Arbete och moralisk ekonomi**

Under det sena 1900-talet började allt fler arbetsorganisationer bygga in förtroendebaserade element i sin styrning av produktionen vad gäller arbetets tid och förläggning. Denna utveckling har accentuerats i takt med att digital informations- och kommunikationsteknologi har förbättrat möjligheterna till distansarbete och nya rumslösningar. I forskningen på området ses denna utveckling oftast utifrån sin potential att skapa en mer flexibel produktion och som en företeelse som växer fram under slutet av 1900-talet. Det görs då många gånger en koppling till exempelvis digitalisering, globalisering, ett ökat kunskapsinslag i produktionen, ökade krav på kreativitet och engagemang. Utan att invända mot denna forskning utgår dock denna artikel från att det på den svenska arbetsmarknaden finns en betydligt längre tradition av förtroende och lojalitet mellan tjänstemän och arbetsgivare och att denna tradition har betydelse även i dag.

Studien, och artikeln, som ska presenteras syftar därmed till att ge ett historiskt perspektiv på normstyrning i arbetslivet och vilken roll denna spelat på den svenska arbetsmarknaden. Teoretiskt tar artikeln sin utgångs-

punkt i teoribildning kring arbetsnormer samt begreppen moralisk ekonomi, förtroende och lojalitet. Studien behandlar frågan om hur tjänstemannarörelsen förhållit sig till normstyrning och den bygger på en undersökning av TCO:s medlemstidning, Tjänstemannarörelsen 1947-1955) och TCO-tidningen (1955-2014), perioden 1950-2010.

Valet av TCO som studieobjekt motiveras av att tjänstemän traditionellt har haft ett större mått av förtroende än arbetare. Tjänstemännen har också haft en särskild förtroendeställning, har i många fall haft en högre grad av kontroll av det egna arbetet och var fram till 1970-talet generellt undantagna från arbetstidslagets tillämpning.

**Johanna Overud, Erika Sörensson & Elin Kvist**

### **From state governance to private entrepreneurship? The restructuring of labour market policy and its effects on women in sparsely populated areas.**

We would like to present a project about women's livelihood strategies in northern sparsely populated areas. By analysing local and regional labour markets in northern sparsely populated areas, we want to illustrate how a shift from employment to entrepreneurship has effected women's employment and living patterns in these areas. We believe these conditions differ markedly from the situation in urban areas. In more sparsely populated areas, public welfare services are contracted, which also entails that employees are increasingly seen as entrepreneurs.

By drawing upon examples from different locations in the county of Västerbotten, we wish to emphasize that temporal as well as spatial context matters. The approach in our study differs from previous studies by applying a comprehensive historical and geographical perspective on Swedish activation policy in relation to integrating foreign-born people on the Swedish labour market. Thai women are currently the largest national group of foreign-born people that has immigrated to rural areas in Sweden. This project will analyse this as an effect of globalization and population movements that connect Swedish northern rural areas to rural areas of northern Thailand.

What impact did 1960- and 70s strong state labour market policy have on women's labour in the Norrland interior? What impact have the efforts in 1990's and 2000s, such as RUT and LOV reforms, had on working and living patterns among Swedish-born and foreign-born women in the northern rural counties? How has the changed direction of state governing and policy, enabled or limited women's participation, integration and democratic rights in northern rural areas?

This study brings into focus how labour market programmes have influenced opportunities and strategies for women in rural areas to find employment. By understanding the conditions and the background of the political decisions that surrounded the activation policy, we can provide insights about the legitimacy of the authorities at central and local levels have had over time, and how the conditions for state control have changed. This project shows how power relations were formulated, reproduced and changed over time. A study of regional and local practices in relation to global migration can generate explanations beyond the economic ones, that complicate the picture of segregation on the basis of gender, class and ethnicity, but also gives a deeper understanding of local labour market conditions. This project will demonstrate how globalization and transnational migration to the Swedish rural areas in recent decades have transformed and changed these regions labour markets. We suggest that we are witnessing a somewhat global phenomenon, a connection between sparsely populated areas in northern Sweden with rural areas in northern Thailand.

**Mats Persson**

### **Support and opposition in attempted higher education mergers**

Merger as a policy issue has received a great deal of scholarly attention, a significant reason being the way national governments have used mergers to initiate systemic restructuring of higher education. Although mergers in the higher education sector are common, not least in the Scandinavian countries, several merger initiatives have resulted in a decision not to merge. In one such initiative in 2009, for example, three university colleges in Norway initiated a merger process. Two and a half years later, only weeks before the boards of directors were supposed to make the final decision regarding merging or not, a press release was sent out stating that the merger was called off due to substantial resistance from one of the university colleges. Initially, the college opposing

the merger had a predominantly positive attitude towards the merger. However, during the process this attitude shifted and became increasingly more negative.

In this case study I investigated how support and opposition was described and constructed by the three merger partners. I also studied how a change from supporting the merger to opposing it can be explained. In my analysis I used a conceptual framework comprising the terms support, opposition, idea and operationalisation. The idea behind the merger answered the question why there should be a merger, and the operationalisation of the merger answered the question how the new merged organisation should be organised. The conceptual framework was used to analyse support for both idea and operationalisation, opposition to both idea and opposition, and support for the idea but not the operationalisation.

I have found that support was based on a discourse of competition in an education market where a merger in order to achieve university status was necessary to be competitive for staff, students and research funds. It was also based on the notion of “academic drift” being positive. Academic drift is when non-university higher education institutions become more like universities. The support discourse’ focus on competition in an education market was challenged by the opposition who focused on competition between the merger-partners instead of competition in a market. Opposition also challenged the notion of academic drift being positive, arguing for keeping the traditional binary system, separating the university sector from the non-university sector. In addition, the support discourse put most weight on the idea, while in the opposition discourse most weight was on the operationalisation. The two discourses of support and opposition were incommensurable and thus conditioning the termination of the merger.

The study adds to the existing research on mergers in higher education by developing theory of how support and opposition is constructed and how change from support to opposition can be explained.

**Lena Petersson**

## **Patienter som söker medicinsk information på Internet – en utveckling inom e-hälsoområdet som förändrar arbetsmiljön för professionerna inom hälso- och sjukvården.**

### Introduktion

Hälsa har blivit ett av de mest centrala begreppen i välfärdssamhället och den digitalisering som sker ställer både nya krav och öppnar nya möjligheter för den enskilde individen, hälso- och sjukvården samt övriga aktörer i samhället. Den tekniska utvecklingen beskrivs som ett paradigmskifte inom hälso- och sjukvården (Socialdepartementet, 2010 & Cehis, 2013). Hur kommer dessa förändringar att påverka vårdprofessionernas arbetsmiljö?

I både vardagliga och kliniska sammanhang ökar förväntningarna på att människor ska kunna fatta självständiga beslut inom hälsoområdet, med stöd av teknik som är ansluten till Internet. EU-kommissionen har antagit eHealth som en paraplyterm för tillämpningar av digital teknik för att förbättra och utveckla hälsa på både individ och samhällsnivå (EU, 2014). Det finns ett ökat intresse från individer att söka information och att bli delaktiga i frågor som rör den egna och anhörigas hälsa, vilket aktualiserar begreppet eHealth literacy. eHealth literacy avser individens förmåga att leta, hitta, förstå och bedöma hälsoinformation i digitala medier och omsätta dessa kunskaper till sin egen situation (Norman & Skinner, 2006). Hälso- och sjukvården står inför stora förändringar i och med införandet av nya e- hälsotjänster (SKL, Sveriges Kommuner och Landsting, 2010). Förändringar inom hälso- och sjukvården innebär att vårdprofessionernas arbete kommer att förändras. En viktig aspekt vid vårdarbete är förtroende och tillit till de professionella och deras kompetens. Fransson (2012) menar att förtroende är riktat mot system och organisation och att tillit är en relation mellan enskilda människor.

Syftet med detta paper är att beskriva och analysera i vilken utsträckning Vårdförbundets medlemmar upplever att patienter hämtar medicinsk information själva via Internet samt att analysera vilka konsekvenser denna utveckling kan få för professionernas arbetsmiljö.

## Metod

Respondenterna i denna undersökning är medlemmar i Vårdförbundet. Populationen är 84 640 yrkesverk-samma sjuksköterskor och barnmorskor. Urvalet är 8464 slumpvis utvalda medlemmar i hela landet som har e-postadresser i Vårdförbundets medlemsregister. Datainsamlingen skedde mellan den 7 mars-5 april 2014. 8464 webbenkäter skickades, 356 respondenter var inte kontaktbara. 2867 respondenter svarade, vilket ger en svarsfrekvens på 35,4 %.

## Resultat

Vårdpersonal möter ofta patienter som har sökt information på Internet. Fritextsvaren vittnar om att patienter missförstår och feltolkar den information de har tagit del av på olika Internetsajter, vilket kan påverka förtroendet och tilliten för hälso- och sjukvården och dess professioner. Resultatet av studien visar att det behövs mer kunskap om hur patienters eHealth literacy och informationssökning på internet förändrar och påverkar vårdpersonalens arbetsmiljö.

## Referenser

- Cehis (2013) Handlingsplan 2013-2018. Landstings, regioners och kommuners samarbete inom eHälsoområdet, Centrum för eHälsa i samverkan. [http://www.inera.se/Documents/OM\\_OSS/handlingsplan\\_2013\\_2018.pdf](http://www.inera.se/Documents/OM_OSS/handlingsplan_2013_2018.pdf)
- Fransson, O. (2012). Förtroende för professioner. I C. Björngren Cuadra & O. Fransson (red.), Tillit och förtroende. Ständiga utmaningar för professionella (s 11-24). Malmö: Gleerups.
- EU (2014). Policy för e-hälsa. [http://ec.europa.eu/health/ehealth/policy/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/health/ehealth/policy/index_en.htm)
- Norman, D.C. & Skinner, A.H. (2006). eHealth Literacy. Essential skills for consumer health in a networked world. *Journal of Medical Internet Research*, 8(2), e9.
- SKL, Sveriges Kommuner och Landsting (2010). Från sjukhussäng till e-hälsa. Utvecklingstendenser inom Hälso- och sjukvården. [www.skl.se](http://www.skl.se)
- Socialdepartementet (2010). Nationell eHälsa – strategin för tillgänglig och säker information inom vård och omsorg. <http://www.nationellehalsa.se/Content/Cms/img/temp/b38c1b84.pdf>

## Leif W Rydstedt

### **The relation between post-work activities and evening rumination over work-related issues**

**Purpose:** Several previous studies have shown that while work-related activities during off-work hours is related to increased need for recovery from work, social and physical activities contributes to psychological detachment. Ruminative thoughts about work have been found to interfere with detachment from work. The purpose of the present study was to analyze whether off-work activities related to post-work ruminative thinking about work.

**Design:** Post-work diary data collected hourly 6PM -10PM over a full week was used for sample of 76 British white-collar job holders (24 females, 52 males; mean age 42 years). Time spent on various types (work-related, household, low effort, physical social) of activities were recorded hourly as were repetitive/intrusive thoughts about work. Linear regression was used for the analysis.

**Results:** Off-work activities were significantly associated with work-related rumination ( $R^2=.497$ ;  $F(5,69) =13,66$   $p<.001$ ). While work-related activities were positively correlated with post-work rumination ( $b=.495$ ;  $p<.001$ ), social ( $b=-.322$ ;  $p<.001$ ) and physical activities ( $b=-.189$ ;  $p<.05$ ) associated negatively.

**Limitations:** Since the data is cross-sectional no conclusions on causality can be drawn and reversed causation cannot be excluded.

**Research/Practical Implications:** The findings of the study further illuminate the critical role of free-time activities for psychological recovery and wellbeing.

**Originality/Value:** Rumination has been identified as a moderating precursor for impeded recovery from work, these finding suggest that intrusive thoughts about work is also related to off-work activities. Future studies should aim to further define the role of rumination in the recovery process.

**Elinor Schad, Roger Persson & Per Johnsson**

## **En fokusgruppstudie med teman kommunikation, hållbart yrkesliv och professionell utveckling**

### **Bakgrund**

Nya rapporter om lärares arbetsvillkor är oroväckande. Som grupp rapporterar lärarna att arbetsbelastning och krav har ökat jämfört med för tio år sedan (Fromm & Hagström, 2011). Lärare rapporterar också en högre grad av sömnproblem och stress jämfört med andra yrkesgrupper, och i en facklig rapport redovisas att 40 % av lärarna överväger att lämna yrket (Fromm & Hagström, 2011). De vanligaste skälen bakom detta anges vara: dålig lön, administrativ börda, dålig psykosocial arbetsmiljö, samt bristande ledarskap och pedagogiskt stöd. Arbetsmiljön i skolan präglas både av överordnade juridiska och regulatoriska ramar (t.ex. decentralisering (huvudmannaskap), betygsreformer och finansiering) samt lokala omständigheter (t.ex. kommunernas ekonomi och geografiska placering, lärarstab och elevunderlag). I ljuset av ny forskning betonas vikten av goda arbetsrelationer för hälsa och trivsel (Freeney & Fellenz, 2013), och det tycks viktigt att lärare har en god medvetenhet och förmåga att hantera organisatoriska frågor som berör socialt arbetsklimat och kommunikationsmönster på arbetsplatsen (Pearson & Porath, 2005).

Begränsad budget, resultatkrav och krav på kontinuerlig effektivisering skapar inte sällan situationer där olika agendor och viljor ställs motvarandra och därmed sätter mänskliga interaktioner och relationer på prov. I bästa fall kan goda rutiner och en fungerande kommunikation bidra till goda lösningar eller minska risken för negativa konsekvenser av konkurrerande agendor och viljor. Motsatt kan bristfälliga rutiner och dålig kommunikation skapa missförstånd och förvärra konflikter samt leda till ett dåligt socialt klimat, karakteriserat av negativa handlingar. Det är troligt att förmågan att kommunicera hos medarbetarna har en långsiktig påverkan på såväl organisationens funktion som människorna i den.

Sammantaget kan det sägas att den lokala arbetsmiljön med de förutsättningar som skapas har betydelse för den enskilde lärarens arbetsengagemang, välbefinnande samt professionella utveckling.

### **Syfte och vetenskapliga frågeställningar**

Studien syftar till att förbättra kunskapsbasen om de mönster av social interaktion och kommunikation som är vanligt förekommande mellan lärare. Specifikt beskrivs och undersöks mönster av social interaktion och kommunikation samt möjligheter till återhämtning och professionell utveckling.

Nyckelord: projektledning, projektledarroll, ledarskap, Hofstedes kulturdimensionsteori, empiriska undersökningar, mångkulturella projekt.

### **Per Sederblad**

## **Green Lean - ett integrerat perspektiv utifrån sociotekniska modeller, skandinavisk lean och hållbarhet**

Syftet med detta paper är att presentera ett nytt helhetsperspektiv på arbetsorganisation, där hållbarhet även när det gäller miljöpåvekan ingår. De sociotekniska modellerna betraktades som bästa praxis för arbetsorganisation under en period på 70/80-talet, men var begränsade till mikronivå. De lyckades aldrig matcha de nya japanska/Lean Production modellerna, som inkluderade alla nivåer. Nu är det angeläget att utveckla socio-tekniken till att innefatta organisationens alla nivåer – och även dess påverkan på omgivningen och miljön! En möjlig väg kan vara att integrera delar av lean, där ”eliminering av slöseri” är en viktig grundläggande värdering.

Genomförandet av lean har ofta inneburit en ökad intensifiering och styrning av arbetet, men i Skandinavien finns det flera exempel på implementering av lean där fackföreningarna har varit inblandade, och där mer hållbara koncept har tagits fram.

Den skandinaviska modellen av lean kan preliminärt sammanfattas på följande sätt:

- Arbetsorganisation utifrån team med betydande självständighet
- Fackföreningars intresse och inflytande på arbetsorganisation accepteras av företagen
- Forskare deltar i förändringsprojekt och bidrar till arbetsorganisationens utveckling

(Abrahamsson, L & Sederblad, P(2013):” Avslutning” i Sederblad, P (red) Lean i arbetslivet, Stockholm: Liber)

Scandinavisk lean bygger också på transformativt ledarskap och engagemang från chefer och fackföreningar, de anställda och statligt stöd för att utveckla verksamheten. Om arbetsorganisation ska vara hållbar måste arbetsvillkoren för de anställda vara rimliga och ge tid för innovationer och förbättringar av produktionen. Anställningsförhållanden måste vara stabila eller förhandlingsbara. Denna form av lean benämner jag ”Green Lean”, eftersom den har en inriktning mot hållbarhet både när det gäller de anställda och deras arbetsförhållanden, och även när det gäller miljöpåverkan.

Nu har sambandet mellan Lean och Green även tagits fram inom byggnadsindustrin. Ekostaden Augustenborg i Malmö har sedan 1998 genomgått omfattande satsningar för att bli ett mer socialt, ekonomiskt och ekologiskt hållbart bostadsområde, och ombyggnaden har utgått från lean-konceptet. Det är MKB, Malmö kommunala bostadsbolag, som äger och utvecklar bostadsområdet. Det är ett testområde för nya miljölösningar och har utvecklats med hjälp av boende i området.

I detta paper vill jag alltså föra analysen vidare, och undersöka möjligheterna att utveckla ett koncept för organisationsutveckling där flera nivåer och aspekter integreras och där byggnadsbranschen kan bli en föregångare.

## **John Sjöström**

### **Arbetsmiljöarbete för anställda i bemanningsföretag**

Ansvar för att driva ett arbetsmiljöarbete för anställda i bemanningsföretag är delat mellan bemanningsföretaget och det inhyrande företaget. Detta delade ansvar innebär en utmaning för de inblandade parterna, eftersom traditionella former för arbetsmiljöarbete kan vara svåra att tillämpa när flera organisationer är involverade. IVL har i detta projekt haft ambitionen att undersöka hur ett arbetsmiljöarbete kan konstrueras som uppfyller föreskrifternas intention att identifiera risker och förebygga ohälsa/olyckor för bemanningsanställda. Projektet har haft en tillämpad karaktär i så mening att det haft som syfte att ta fram ett underlag för arbetsmiljöarbete för de inblandade parterna, utifrån projektets resultat.

Projektet genomfördes med kvalitativa metoder i flera steg. Projektets första och mest omfattande del bestod av intervjuer med 38 arbetsskadade bemanningsanställda om deras arbetsolyckor. I ett andra steg intervjuades företrädare för fyra bemanningsföretag som bedömdes ha fungerande arbetsmiljöarbete, samt två kundföretag. Intervjuerna gav sammantaget kunskap om svaga punkter i det komplexa arbetsmiljöarbetet liksom om framgångsrika sätt att hantera dessa. Preliminära resultat utifrån dessa intervjuer diskuterades i ett tredje steg vid en workshop med fokus på arbetssätt för fungerande arbetsmiljöarbete i samarbete mellan bemanningsföretag och inhyrande företag. Vid workshopen deltog representanter för aktörer som på olika sätt är involverade i arbetsmiljöarbetet för anställda i bemanningsföretag, såväl arbetsgivar- som arbetstagarparter.

Med denna utgångspunkt utvecklades ett underlag för arbetsmiljöarbetet som visar hur olika aktörer i bemanningsföretag och i inhyrande företag kan bidra till ett effektivt arbetsmiljöarbete för inhyrda konsulter. Fokus lades på sådana insatser som är kostnadseffektiva och vars resultat också bidrar till affärsnytta och därmed är rimliga att införa i praktiken. Resultatet karaktäriseras av redundans, dvs. att samma område måste hanteras av flera aktörer. Detta för att arbetsmiljöarbetet ska fortsätta fungera även om någon aktör inte skulle fullgöra sina skyldigheter. Underlaget visar en rad insatser som aktörer i bemanningsföretag och inhyrande företag, exempelvis ledningen, chefer och arbetsledare, konsulten samt skyddsombud, kan bidra med för att säkerställa en god arbetsmiljö. Insatserna är uppdelade i faser: inför, under och efter anlitande av bemanningsföretag, samt om en arbetsskada eller ett tillbud inträffar. Viktiga delar i arbetsmiljöarbetet är policies och värderingar i bemannings- och inhyrande företag och hur dessa implementeras i det dagliga arbetet i verksamheten. En viktig fråga är var gränsen går för att bemanningsföretag ska välja att inte hyra ut konsulter på grund av risker och brister i arbetsmiljön.

**Linn Spross**

## **Välfärdstat och fritid – Arbetstidsförkortning som problem och lösning**

Under 1900-talet har arbetstiden förkortats avsevärt. Utökad semester såväl som generella arbetstidsförkortningar har reglerats i lag från och med lagstiftandet av 48 timmars arbetsvecka 1919 till och med införandet av fem veckors semester 1976.

Lagstiftandet har föregåtts av ett omfattande utredningsarbete och det har skrivits mängder med statliga offentliga utredningar som behandlar arbetstidsförkortningsfrågan. Det stora antalet utredningar implicerar behovet för staten att producera ett vetande kring arbetstidsförkortning och formulera och omformulera arbetstidsfrågan. Den statliga formuleringen av en arbetstidsfråga är en del av ett socialpolitiskt projekt om välfärd. I dessa utredningar formuleras arbetstidsförkortning som ett problem såväl som en lösning på olika välfärdspolitiska frågor. Syftet med detta papper är att undersöka hur arbetstidsförkortning på olika sätt i dessa statliga utredningar har formulerats som en möjlig och omöjlig välfärdstatlig politik. Mer specifikt kommer jag att undersöka hur arbetstidsförkortning har formulerats som en lösning på arbetskonflikter, som ett sätt att förbättra arbetsmiljö, samt hur arbetstidsförkortning har formulerats som ett hot mot välfärden i stort.

Denna undersökning utgår från teoretiska utgångspunkter om välfärdstatens uppgift att reproducera arbetskraften. Detta utgår i sin tur från att kapitalismen skapar behov hos de arbetande som den i sig inte kan möta, varför välfärdstatens uppgift blir att möta dessa behov. De tre områdena som detta papper avser att behandla visar hur denna uppgift formuleras sker på tre olika sätt och hur fritid kan ses som både en lösning men också ett problem för arbetskraftens reproduktion. Min huvudsakliga frågeställning lyder enligt följande: på vilket sätt ha fritiden formulerats som ett problem och en lösning på utifrån föreställningar om arbete?

Arbetsmiljöproblem och arbetarskydd kan förstås som ett sätt att med statliga regleringar söka att förbättra arbetet, för att arbetaren ska kunna fortsätta existera som arbetskraft, men även som en statlig intervention som ska skydda arbetaren från kapitalismens destruktivitet. Huruvida arbetstidsförkortning har sett som en lösning på arbetskonflikter visar på hur klasskonflikt kan förhandlas. Slutligen rör omöjligheten att genomdriva lagstifta arbetstidsförkortningar fördelningspolitik samt föreställningar om reformutrymme. Pappret avser således att behandla vilka problem i arbetet som statliga regleringar av arbetstiden har ansetts kunna lösa, men också hur frågan har varit problematisk för staten att formulera.

**Elisabeth Sundin**

## **The importance of entrepreneurship and self-employment for old individuals on the Swedish labor market.**

There is general agreement about the importance of age in working life. Hence, old age is often considered to be a problem for individuals. There are many proofs of discrimination against elderly although the definitions of “elderly” and “old” are always negotiated and constantly constructed.

Entrepreneurship is today presented as a solution for individuals and groups, and therefore also for society. Seniors as entrepreneurs and self-employed are on the political agenda of these reasons. Entrepreneurship is sometimes presented as a strategy to avoid age-discrimination in working life for individuals and for society to keep individuals on the market as long as possible..

We want to present empirical findings from Sweden on entrepreneurship and self-employment for old individuals. Through a database we can get information on how all individuals in Sweden earn their living and what they are doing. From that we can confirm the importance of self-employment for older on the market. The importance increase with increasing age as the shares increase although the numbers decrease. Lines of business differs between age-cohorts.

In the paper we present some of these changes. A starting point is the business focus for all owner-managers older than 50 years. The age 50 is chosen as it is an often used limit for the definition of seniors on the labor market. A decomposition of the group on the basis of the official age for retirement gives two groups with some similarities but also with striking differences. The differences are discussed with references to theories concerning age discrimination and work, age, occupations and professions and identity.



## **Maria Udén, Maria Andersson Marchesoni & Anna Berg Jansson**

### **Vård- och omsorgspersonal medverkar i teknikutveckling – en analysmodell**

Användarmedverkan i teknikutveckling kan både ses utifrån demokratiska potentialer och som ett sätt att förkorta ledtid från idé till produkt eller, exempelvis, som ett sätt att kvalitetssäkra en utvecklingsprocess. Inom vård och omsorg involveras idag patienter och personal i en "eHealth-boom" som kan förväntas sträcka sig över ett antal år innan branschen stabiliserats. Inom denna boom har – med offentliga aktörer som påskyn-dare – "användarmedverkan" från personalens sida närmast institutionaliserats. Frågan är, i tidens vurm för bottom-upprocesser, hur "användarens" intressen tillvaratas när deltagande blir en arbetsuppgift. Metodologin inom interaktiv forskning innehåller instruktioner för förhållningssätt men, kriterierna för att tillämpa dem är inte med nödvändighet uppfyllda i den stora gruppen projekt. Med (semi)institutionaliseringen flyttar den springande punkten från att röra forsknings- och utvecklingsmetod till arbetsorganisation, specifikt hur vård/omsorgspersonalens deltagande organiseras och vilka funktioner (i vård/omsorgsarbetet) personalens medverkan gäller.

Författarna föreslår en modell för att undersöka hur "medverkan" i teknikutveckling inom vård och omsorg hanteras – och bör hanteras – om man ser till vård/omsorgspersonalens intressen. Modellen tar upp flera trådar från debatt och forskning. Genom att knyta an till den arbetsvetenskapliga forskningstraditionen vill vi skapa kontinuitet med långsiktiga debatter kring teknik och arbetets innehåll, så som Blauner vs. Braverman, och Zuboffs digitaliseringsforskning (Berg Jansson, 2009). Modellen behöver även hantera en kvalitetsfaktor som regelbundet påtalas från vårddyrkena: IT-systemens och verktygens utformning i relation till vårdens logiker, som grundas i omsorgsrationalitet, där empati, närvaro, flexibilitet och snabbt skiftande behov är förgivettaget (Andersson Marchesoni et al, 2014). Vi vill också anknyta till de idéer kring kunskapssamhälle och tillväxt, som driver på ett brett FoU-deltagande bland medborgarna (Lindberg & Udén, 2010). Vår modell får därmed tre dimensioner:

Integration i kunskapssamhället: Finns rutiner för dessa grupper som kan sägas svara mot förväntade vinster från FoU-medverkan? Möjliga signaler kan vara till exempel del i patent och att medverkan tillgodoräknas i löneutveckling och karriärmöjligheter.

Anpassning till omsorgens och omvårdnadens logiker: Är de faktorer som deltagarna erbjuds att påverka de som fundamentalt avgör användarvänligheten sett till yrkesrollen? Kriterier kan sammanställas från professionskoder och forskning.

Frigörelse eller kontroll? Leder användarmedverkan till ökad kontroll, engagemang och "frigörelse"/uppluckring av hierarkier, eller blir (den ironiska) kontentan ökad kontroll och förstärkning av etablerade hierarkier och strukturer?

I FoU-processerna kan med stor säkerhet den könsarbetsdelning som finns på samhällsnivå antas ha ett genomslag – det handlar om dels IT-sektorn och dels vård/omsorg. Bland annat av den här anledningen finns det orsak att knyta an till genusvetenskaplig teori och empiri i samtliga tre dimensioner.

#### Referenser

Andersson Marchesoni, M., Axelsson, K., & Lindberg, I. (2014). Digital support for medication administration: A means for reaching the goal of providing good care? *Journal of Health, Organization and Management*, 28(3), 327-343

Berg Jansson, A. (2009). I mötet mellan modern management och professionell praktik: ny organisering möter sjuksköterskeprofessionen. Luleå: Luleå tekniska universitet. (Doctoral thesis)

Lindberg, M., & Udén, M. (2010). Women, reindeer herding and the Internet: An innovative process in northern Sweden. *Innovation (Abingdon)*, 23(2), 169-177

## **Sofia Vikman**

### **Våld i arbetslivet - Utveckling, uppmärksamhet och åtgärder**

Syftet är att mot bakgrunden av att våld i arbetslivet enligt flera indikatorer framstått som ett allt större samhällsproblem utifrån ett kontextuellt konstruktivistiskt perspektiv svara på hur det enligt riskrepresentativa surveyundersökningar ökande våldet i arbetslivet kan förklaras. I fyra delstudier beskrivs och analyseras omfattningen och utvecklingen av utsatthet för våld i arbetslivet, enligt ULF (I), hur våld i arbetslivet som sam-

hällsproblem uppmärksammats i facklig press (II) och vilka åtgärder som förespråkas i facklig press (III) samt i arbetsskadeanmälningar av de utsatta själva (IV).

I den första studien visas att utsatthet för arbetsrelaterat hot och våld i de så kallade ULF-undersökningarna sedan 1980-talets början har ökat. När denna ökning sker ligger övrigt våld, enligt offerundersökningar, kvar på en stabil nivå. Ökningarna är störst för de kvinnodominerade jobben inom välfärdssektorerna vård, skola och omsorg. Studie II visar att uppmärksamheten för våld har ökat och att våld i arbetslivet sedan 1970-talet omfattar mycket mer än ”bara” bank- och butiksrån.

Sammantaget kan det ökade våldet inte bara förstås utifrån vidgade definitioner av vilka händelser som kan anses vara våld utan det är även nya grupper som uppmärksammas som offer och förövare. Arbetsförhållandena inom i synnerhet omsorgsyrkena har mycket oftare börjat beskrivas som våldsrelaterade. Det är rimligt att denna förändrade inställning till våld i arbetslivet fått återverkningar på problemets synlighet i olika typer av statistik, inklusive vad människor svarar i offerundersökningar.

Våld i arbetslivet har gått från att ses som ett problem som skall lösas internt på arbetsplatsen som en arbetsmiljöfråga till att allt oftare ses som ett problem som ska lösas externt med polis och rättsväsende. Resurser i form av tid och personal för att utföra arbetet efterfrågas gång på gång men den kunskap som finns hos personalen på de lokala arbetsplatserna uppmärksammas inte.

Genom att ”fel” åtgärder uppmärksammas kan detta bidra till en ytterligare ökad känsla av snävt handlingsutrymme för personal vilket kan göra att problem förvärras. Säkerhetsforskningen kan bidra med kunskapen om att ett problems åtgärder kan komma uppifrån, från politiskt håll eller nedifrån från gräsrotterna men också från ett inifrånperspektiv som förutsätter normalitet eller från ett utifrånperspektiv som konstruerar avvikelser.

## **Hans Wallengrem**

### **Truckerkultur på svenska. Presentation av en projektidé om den transnationella truckerkulturen och dess roll i en svensk kontext.**

Under 1970-talet blomstrade den s.k. truckerkulturen i USA. Det var en starkt utpräglad manlighetskultur som mytologiserade den ensamme lastbilschauffören i fjärrtrafik som cowboyens arvtagare, vägarnas fria hjälte och nationens blodomlopp. Genom den uttrycktes föreställt manliga egenskaper som kontroll, individualism, styrka och en strängt traditionell könsmaktsordning. Men truckerkulturen innefattade också föreställningar om att det var rätt bjuda motstånd mot myndigheter och byråkratiskt krångel, varibland även inkluderades fackföreningar. Dess främsta uttryck var den individuellt dekorerade – för det mesta dock inte egna – lastbilen, men den kommunicerades även via språk, klädstil och jargong. Inte minst spreds och populariserades truckerkulturen via populärkulturella yttringar som film, tv-serier, reklam, branschtidningar och en alldeles egen subgenre inom countrymusiken.

Mot slutet av 1970-talet hade truckerkulturen utvecklats till ett transnationellt fenomen med spridning även i Europa och Sverige. Hur spridningen gick till och varför truckerkulturen vann ankläng i Sverige är i stora stycken okänt. Två faktorer som brukar nämnas är filmen *Convoy* från 1978 med Kris Kristofferson i huvudrollen och bildandet av Svenska Cowboyklubben i slutet av 1970-talet. Den senare startades inom lastbilschaufförskretsar – osäkert vilka – och gav under ett par år i början av 1980-talet ut tidningen *Cowboymagasinet*. Enligt etnologen Eddy Nehls var man kritisk till svensk transportpolitik och försökte bl.a. att organisera konvojer som protest mot denna. Cowboyromantiken odlades även hårt i branschtidningen *Trailer* som grundades 1980 och som fortfarande kommer ut med en upplaga på 26 000 ex i månaden ([sverigestidskrifter.se](http://sverigestidskrifter.se)). Vägen av USA-inspirerad truckerkultur mattades så småningom av under loppet av 1980-talet. Cowboyklubben ombildades till en avdelning inom europeiska Truckers International Association (TIA), en alltjämt existerande sammanslutning av både anställda chaufförer och ensamåkare, som till en början även den omhuldade truckerkulturen, men som senare gjort insatser för att tvätta bort cowboystämpeln – kanske därför att den stod för ett egensinnigt outlaw-ideal som i grunden var oförenligt med den svenska arbetarkulturens skötsamhetsideal. Åtminstone inom fackliga kretsar har truckerkulturen och cowboyromantiken länge setts med oblida ögon. Att den inom bransch- och chaufförskretsar fortfarande är levande går dock lätt att konstatera genom att bläddra i tidningen *Trailer* eller genom att studera de stora branschmässornas hemsidor.

Den forskning som har gjorts internationellt och på svensk botten har främst varit inriktad på genusaspekten, dvs. på truckerkulturen i dess egenskap av manlighetskultur. I min konferenspresentation tänker jag bred-

da diskussionen genom att också problematisera en del andra aspekter. Framför allt vill jag problematisera truckerkulturens möte den svenska arbetarkulturens skötsamhetsideal, och också ta upp en tentativ diskussion om vilken roll den spelat i mötet mellan åkeribranschens partsorganisationer. Som bakgrund kommer jag dels att anföra det rent kulturhistoriska sammanhanget, men jag vill också relatera diskussionen till utvecklingen inom chaufförsyrke och åkeribransch samt till dagens uppmärksammade kris inom svensk och europeisk åkerinäring med bl.a. konkurrens från låglöneländer, social dumping och otillåten cabotagetrafik.