



Sveriges lantbruksuniversitet  
Swedish University of Agricultural Sciences

Arbetsvetenskap, Ekonomi, Miljöpsykologi  
Kompetenscentrum Företagsledning



# FALF KONFERENS 2017

13-15 JUNI 2017 ALNARP

*Arbetslivets utmaningar  
i staden och på landsbygden*

# ABSTRACTS



Sveriges lantbruksuniversitet  
Swedish University of Agricultural Sciences

Partnerskap Alnarp



UNTONEN

**FORTE:**

Forskningsrådet för  
hälsa, arbetsliv och välfärd

# SESSIONER

Onsdag 14 juni    Hus Agricum

<b>Session 1.</b>	<b>s. 8</b>
<b>Arbetslivet i glesbygd, landsbygd och städer (Plantan, Våning 2), 10.15 – 12.00</b>	
10.15 Östra Göinge i världens mitt Susanna Lundberg	s. 8
10.35 Arbetsplatsens geografiska läge och kompetensutveckling - forskning efterlyses Anette Andersson	s. 9
10.55 Platsens betydelse för ungas etablering - möjligheter och drömmar i en svensk småstad Hanna Uddbäck	s. 10
11.15 Reviewing social sustainability challenges in established mining communities Eugenia Segerstedt, Lena Abrahamsson	s. 11
11.35 Arbete i annans hem: Personlig assistans i möte med brukare och anhöriga Eva Schömer	s. 12
<b>Session 2.</b>	
<b>Personskador och personskadeprevention (Sunnan, Våning 3), 10.15 – 12.00</b>	<b>s. 13</b>
10.15 Risk och säkerhet i byggbranschen. En kunskapsöversikt baserad på internationell forskning Leif Berglund, Jan Johansson, Maria Johansson, Magnus Nygren, Kjell Rask, Björn Samuelson, Magnus Stenberg	s. 13
10.35 Bortom noll – En hälsofrämjande byggbransch Magnus Stenberg	s. 14
10.55 Säkerhet i svensk gruvindustri under 30 år Joel Löow, Magnus Nygren, Jan Johansson	s. 15
11.15 Säkerhetsprogram på gemensamma arbetsställen - exempel från gruvindustrin Magnus Nygren	s. 16
11.35 Olycksfall i jord- och skogsbruk 2013 Stefan Pinzke, Peter Lundqvist	s. 17

<b>Session 3.</b>	<b>s. 18</b>
<b>Ålders- och könsperspektiv på arbetslivet (Västan, Våning 3), 10.15 – 12.00</b>	
10.15 <b>Friska och hållbara arbetsplatser för alla åldrar</b>	s. 18
Kerstin Nilsson	
10.35 <b>Ökad arbetskraft genom erfarna medarbetare</b>	s. 19
Mikael Blomé, Jonas Borell, Gerd Johansson, Kerstin Nilsson	
10.55 <b>Arbetsbegreppets könade karaktär</b>	s. 20
Birgitta Jordansson, Linda Lane	
11.15 <b>Chefens kön och medarbetarens lön: Upplevelsen av individuell prestationsbaserad lönesättning</b>	s. 21
Sofia Malmrud, Helena Falkenberg, Johnny Hellgren, Magnus Sverke	
11.35 <b>Könsstereotypers inflytande på bedömningar av arbetsförmåga hos smärtpatienter</b>	s. 22
Marie Gustafsson Sendén, Hanna Bäck, Stina Melander, Emma Bäck	
<b>Session 4.</b>	
<b>Arbetsmarknadens parter, myndigheter och organisationer – roller och betydelse i dagens arbetsliv</b>	<b>s. 23</b>
<b>(Skörden, Våning 2), 10.15 – 12.00</b>	
10.15 <b>Arbetsvillkor- en certifiering för sjysta arbetsvillkor och trygga arbetsgivare</b>	s. 23
Christina Behm Velenik	
10.35 <b>The burden and costs of agricultural bureaucracy</b>	s. 24
Christina Lunner Kolstrup, Sara Bergström Nilsson, Helena Lans Strömblad	
10.55 <b>Att skapa kunskap för att förebygga hot och våld i statliga myndigheter. En jämförelse mellan två perspektiv på säkerhet</b>	s. 25
Sofia Wikman	
11.15 <b>Samverkan och gränsdragningar mellan professionella och frivilliga vid skogsbranden i Västmanland</b>	s. 26
Sofia Persson, Sara Uhnöo	
11.35 <b>En blogg och en strejk – om osynlighet och synlighet i arbetsplatsmotstånd</b>	s. 27
Paula Mulinari	
<b>Session 5.</b>	<b>s. 28</b>
<b>Hållbart arbetsliv – Seminarium</b>	
<b>(Myllan, Våning 1), 10.15 – 12.00</b>	
10.15 <b>Hållbart arbetsliv i EU Horisont 2020</b>	s. 28
Kenneth Abrahamsson, Bengt Järholm, Elisabeth Lagerlöf	
11.15 <b>På spaning efter framtiden arbete</b>	s. 29
Kenneth Abrahamsson, Ann Bergman, Per Lagerström	

<b>Session 6.</b>	<b>s. 30</b>
<b>Gröna miljöers betydelse för hälsan i arbetslivet- möjligheter och hinder (Myllan, Våning 1), 14.00 – 15.00</b>	
14.00 ”Jobba ute blir mer inne”	
– Utveckling av utomhuskontor för ökad hälsa och lärande i arbetslivet	s. 30
Susanna Toivanen, Charlotte Petersson	
14.20 Utmaningar och möjligheter med kommundoktorander inom hållbar stadsutveckling	s. 31
Natalie Coquand, Bengt Persson	
14.40 Växtplats Rosengård - nya samverkansmetoder för ökad inkludering och hållbar stadsutveckling i Malmö	s. 32
Anna María Pálsdóttir, Lena Friblick, Anna Geite, Azadeh Shahrad, Peter Lundqvist	
<b>Session 7.</b>	<b>s. 33</b>
<b>Belastningsergonomi och teknikutvecklingen (Sunnan, Våning 3), 14.00 – 15.00</b>	
14.00 A risk assessment method for visual ergonomics, VERAM	s. 33
Hillevi Hemphälä, Camilla Zetterberg, Per Lindberg, Marina Heiden, Per Nylén	
14.20 Screening of Work Environment, Health & Safety among Reindeer Herders	s. 34
Christina Lunner Kolstrup, Lilian Lavesson, Mozhgan Zachrison	
14.40 Physical workload focusing on reindeer herder’s manual work tasks	s. 35
Lillian Lavesson, Christina Lunner Kolstrup	
<b>Session 8.</b>	<b>s. 36</b>
<b>Stress och psykosociala faktorer (Västan, Våning 3), 14.00 – 15.00</b>	
14.00 Kan ett systematiskt arbete med psykosociala riskbedömningar påverka psykosocialt säkerhetsklimat?	s. 36
Rachael Berglund, Ulrika Hultgren, Tomas Backström	
14.20 Den sociala processen av ohövlighet i arbetslivet – mekanismer som förstärker eller försvagar sambandet mellan att se sina kollegor uppträda	s. 37
Kristoffer Holm, Torkelson, Bäckström	
14.40 Framing Injury – Blaming and Naming	s. 38
Antoinette Hetzler	
<b>Session 9.</b>	<b>s. 39</b>
<b>Små- och medelstora företags arbetsmiljö- och organisationsarbete (Skörden, Våning 2), 14.00 – 15.00</b>	
14.00 Integrering av arbetsmiljö i verksamhetsutveckling	s. 39
Kathe Nonås	
14.20 Både produktionseffektivitet och goda arbetsvillkor – Hur nå denna synergi i praktiken?	s. 40
Richard Berglund, Martin Melin	
14.40 Fly me to the mine! A labor process analysis of a Canadian uranium mine	s. 41
Johan Sandström, Tommy Jensen	

<b>Session 10.</b>	<b>s. 42</b>
<b>Utmaningar inom arbetslivsområdet (Plantan, Våning 2), 14.00 – 15.00</b>	
14.00 Möjligheter och utmaningar av att använda ”systematisk kvantitativ utvärdering” som metod för att skriva en litteraturöversikt Maria Johansson	s. 42
14.20 Utmaningar och möjligheter i svensk valideringspolitik Leif Berglund	s. 43
14.40 Från Rebell till Modell - om utmaningar, modell-översättning och etablering Fredrik Rakar, Ulf Ericsson	s. 44

---

Torsdag 15 juni    Hus Agricum

<b>Session 11.</b>	<b>s. 45</b>
<b>Digitalisering på gott och ont (Myllan, Våning 1), 10.15 – 12.00</b>	
10.15 Digitala motorvägar och stationära tjänstemän – Den digitala arbetsmiljön genom tiderna Per Dahl	s. 45
10.35 Work 4.0 - Hur kommer det att vara att arbeta i framtidens digitala industriella kontext Lena Abrahamsson, Jan Johansson	s. 46
10.55 Vägar mot ett hållbart digitalt arbetsliv Calle Rosengren, Ann Bergman, Kristina Palm	s. 47
11.15 Bullying in a digital working life Rebecka Cowen Forssell	s. 48
11.35 IT-skyddsronder, en metod att systematisera arbete för en god IT-arbetsmiljö Anette Andersson, Carola Löfstrand, Åke Walldius	s. 49
<b>Session 12.</b>	<b>s. 50</b>
<b>Nya &amp; gamla yrken och yrkesroller på arbetsmarknaden (Sunnan, Våning 3), 10.15 – 12.00</b>	
10.15 Att skapa en bättre arbetsmiljö i hemtjänsten: Hur arbeta med participativt förändringsarbete i praktiken? Christofer Rydenfält, Gerd Johansson, Inger Arvidsson, Charlotte Holgersson, Roger Persson, Britt Östlund	s. 50
10.35 Sammanhållen karriärplanering inom försvarsmakten Gunnar Gillberg, Jan Holmer, Roland Kadefors, Anders Östebo	s. 51
10.55 Byggnadssnickare, vibrationsskador och förebyggande arbetsmiljöarbete i byggföretag Karin Fisk, Eva Tekavec, Charlotta Löfqvist, Anna Larsson, Catarina Nordander, Åsa Ek	s. 52

<b>11.15 Självlojalitet i arbetslivet</b>	<b>s. 53</b>
Markus Arvidson, Jonas Axelsson	
<b>11.35 Lojalitet och tillit – hur är fenomenen relaterade till varandra?</b>	<b>s. 54</b>
Jonas Axelsson, Hans Christian Høyer	
<b>Session 13.</b>	<b>s. 55</b>
<b>Det nya arbetslivet</b>	
<b>(Västan, Våning 3), 10.15 – 12.00</b>	
<b>10.15 Förändringslaboratorier: verkar genom positiva skillnader i mikromiljöer</b>	<b>s. 55</b>
Hans Lindgren, Lotta Dellve, Pia Andersson	
<b>10.35 Innovativ inkludering i idéburet arbetsliv</b>	<b>s. 56</b>
Malin Lindberg, Cecilia Nahnfeldt	
<b>10.55 Vad händer med arbetsmiljön när man inom akademien flyttar från cellkontor till flexkontor?</b>	<b>s. 57</b>
Hanne Berthelsen, Tuija Muhonen, Susanna Toivanen	
<b>11.15 Constructing subjectivity and consuming forestry: challenging organizations, competences and norms</b>	<b>s. 58</b>
Elias Andersson, Carina Keskitalo, Kerstin Westin	
<b>11.35 Officials reflections about health promoting factors among newly arrivals – An introductory analysis</b>	<b>s. 59</b>
Heidi Carlerby, Mats Persson	
<b>Session 14.</b>	<b>s. 60</b>
<b>Arbetsmiljöfrågorna i ett företagsledningsperspektiv</b>	
<b>(Skörden Våning 2), 10.15 – 12.00</b>	
<b>10.15 Varför behövs ankrande, verksamhetstjänande styrning och ledning av stora komplexa organisationer idag?</b>	<b>s. 60</b>
Lotta Dellve	
<b>10.35 Regionala organisationsmodeller.</b>	
<b>Vad kan storstäder lära från regioner ute i landet?</b>	<b>s. 61</b>
Per Sederblad	
<b>10.55 Interdependence between rural and urban</b>	<b>s. 62</b>
Ruzena Svedelius	
<b>Short papers</b>	
<b>Östra Göinge i världens mitt</b>	<b>s. 63</b>
Susanna Lundberg	
<b>Professionella och frivilliga vid Västmanlandsbranden – i spänningen mellan olika logiker</b>	<b>s. 68</b>
Sofia Persson & Sara Uhnöo	
<b>Både produktionseffektivitet och goda arbetsvillkor – Hur nå denna synergi i praktiken?</b>	<b>s. 78</b>
Richard Berglund och Martin Melin	
<b>Byggnadssnickare, vibrationsskador och förebyggande arbetsmiljöarbete i byggföretag</b>	<b>s. 84</b>
Karin Fisk, Eva Tekavec, Charlotta Löfqvist, Anna Larsson, Catarina Nordander, Åsa Ek	
<b>Innovativ inkludering i idéburet arbetsliv</b>	<b>s. 87</b>
Malin Lindberg och Cecilia Nahnfeldt	

# Index

## A

Kenneth Abrahamsson 28, 29  
Lena Abrahamsson 11, 46  
Anette Andersson 9, 49  
Elias Andersson 58  
Pia Andersson 55  
Markus Arvidson 53  
Inger Arvidsson 50  
Jonas Axelsson 53, 54

## B

Tomas Backström 36  
Christina Behm Velenik 23  
Leif Berglund 13, 43  
Rachael Berglund 36  
Richard Berglund 40, 78  
Ann Bergman 29, 47  
Sara Bergström Nilsson 24  
Hanne Berthelsen 57  
Mikael Blomé 19  
Jonas Borell 19  
Emma Bäck 22  
Hanna Bäck 22  
Martin Bäckström 37

## C

Heidi Carlerby 59  
Natalie Coquand 31  
Rebecka Cowen Forssell 48

## D

Per Dahl 45  
Lotta Dellve 55, 60

## E

Åsa Ek 52, 84  
Ulf Ericsson 44

## F

Helena Falkenberg 21  
Karin Fisk 52, 84  
Lena Friblick 32

## G

Anna Geite 32  
Gunnar Gillberg 51  
Marie Gustafsson Sendén 22

## H

Marina Heiden 33  
Johnny Hellgren 21  
Hillevi Hemphälä 33  
Antoinette Hetzler 38  
Charlotte Holgersson 50  
Kristoffer Holm 37  
Jan Holmer 51  
Ulrika Hultgren 36  
Hans Christian Høyer 54

## J

Tommy Jensen 41  
Gerd Johansson 19, 50  
Jan Johansson 13, 46  
Maria Johansson 13, 42  
Birgitta Jordansson 20  
Bengt Järholm 28

## K

Roland Kadefors 51  
Carina Keskitalo 58

## L

Elisabeth Lagerlöf 28  
Per Lagerström 29  
Linda Lane 20  
Helena Lans Strömblad 24  
Anna Larsson 52, 84  
Lillian Lavesson 35  
Malin Lindberg 56, 87  
Per Lindberg 33  
Hans Lindgren 55  
Susanna Lundberg 8, 63  
Peter Lundqvist 17, 32  
Christina Lunner Kolstrup 24, 35  
Charlotta Löfqvist 52, 84  
Carola Löfstrand 49

## M

Sofia Malmrud 21  
Stina Melander 22  
Martin Melin 40, 78  
Tuija Muhonen 57  
Paula Mulinari 27

## N

Cecilia Nahnfeldt 56, 87  
Kerstin Nilsson 18, 19  
Kathe Nonås 39  
Catarina Nordander 52, 84  
Magnus Nygren 13, 16  
Per Nylén 33

## O

Anders Östebo 51  
Britt Östlund 50

## P

Kristina Palm 47  
Anna María Pálsdóttir 32  
Bengt Persson 31  
Mats Persson 59  
Roger Persson 50  
Sofia Persson 26, 68  
Charlotte Petersson 30  
Stefan Pinzke 17

## R

Fredrik Rakar 44  
Kjell Rask 13  
Calle Rosengren 47  
Christofer Rydenfält 50

## S

Björn Samuelson 13  
Johan Sandström 41  
Eva Schömer 12  
Per Sederblad 61  
Eugenia Segerstedt 11  
Azadeh Shahrads 32  
Magnus Stenberg 13, 14  
Ruzena Svedelius 62  
Magnus Sverke 21

## T

Eva Tekavec 52, 84  
Susanna Toivanen 30, 57  
Eva Torkelson 37

## U

Hanna Uddbäck 10  
Sara Uhnöo 26, 68

## W

Åke Walldius 49  
Kerstin Westin 58  
Sofia Wikman 25

## Z

Camilla Zetterberg 33

## Session 1

### Arbetslivet i glesbygd, landsbygd och städer

#### **Östra Göinge i världens mitt**

Susanna Lundberg

*För short paper, se sidan 63*

Under de senaste åren har många av de flyktingar som kommit till Sverige kommunplacerats i mindre orter runt om i landet. En av Skånes minsta och befolkningsglesaste kommuner, Östra Göinge, har tagit emot fler flyktingar i relation till kommunens folkmängd än många andra orter, och har genom detta vänt sin negativa befolknings- och åldersutveckling. Samtidigt är ortens arbetsmarknad väldigt svag, liksom stora delar av Europas mindre orter utanför storstadsregionerna. En betydande andel av den befolkning som är rotad och bofast i orten är fattig och geografiskt låst på grund av sitt begränsade sociala och ekonomiska kapital. Samtidigt ökar den organiserade rasismen i väljarandel både i kommunen och i riket i stort. Min avhandling i sociologi från Örebro universitet är placerad i en annan mindre ort nämligen Degerfors, i de sociala strukturer och nätverk som utgör ortens liv. Jag undersökte hur den kollektiva identiteten och de lokala berättelserna om orten inkluderade, rangordnade eller exkluderade grupper av ortsbor, och hur berättelserna påverkade människors tillgång till de ekonomiskt relevanta nätverken. Diskursiv inklusion visade sig vara nära kopplat till materiell inklusion, men sambandet är komplext. Genom olika sätt att markera distans eller närhet visar människor var de placerar sig själva och andra, och vilka människor som värderas högt eller lågt i det lokala.

Med bas i samma teoretiska ramverk vill jag undersöka vad som händer i en ort som Östra Göinge, både vad gäller arbetsmarknad och social integration. Vilka berättelser om orten etableras? Vilka personer, egenskaper och värderingar kommer att bli inkluderade i de lokala "vi":et? Kommunens ledning i Östra Göinge är aktivt drivande för att ta emot nyanlända, på de regionala och nationella politiska arenorna. Det är samtidigt viktigt att få en bredare bild av hur olika delar av samhället agerar – nyinflyttade och väl rotade, civila samhället och arbetsmarknadsaktörer, människor med olika klassposition och så vidare. Genom att undersöka både berättelser om orten och sociala strukturer med relevans för det lokala ekonomiska livet kan vi få en djupare bild av hur integration fungerar.

Detta tema är relevant för arbetslivsforskningen bland annat genom att frågan berör förhållandet mellan betalt och obetalt arbete och de sociala nätverkens betydelse för det betalda arbetet. Det berör också frågan om den lokala arbetsmarknadens förändrade relation till en regional och nationell arbetsmarknad, vare sig människor bor och arbetar på samma plats eller flyttar/pendlar. Konferenspresentationen är tänkt att närmare beskriva en kommande forskningsplan och –ansökan.

Publication of guidelines and practical training material will be developed based on the project results and a final workshop with representatives of reindeer herding society.



## Arbetslivet i glesbygd, landsbygd och städer

**Arbetsplatsens geografiska läge och kompetensutveckling- forskning efterlyses!**

Anette Andersson

Den snabba transformation digitaliseringen medför i arbetslivet gör högskoleutbildning idag till en färskvara. Utan systematisk och strategisk kompetensutveckling finns det risk att utbildningen efter en tid inte längre matchar behoven. Om det sker blir den i värsta fall oanvändbar, till förlust för både den enskilde och för samhället. Unionen anser att välriktad och kontinuerlig kompetensutveckling i arbetslivets vardag är avgörande för individen och för företagen. Det gäller för alla yrkesverksamma, oavsett var i landet man arbetar. Syftet med den här presentationen är att väcka diskussioner kring det geografiska lägets betydelse för kompetensutveckling. Vid en intervjustudie Unionen genomförde 2015 framkom att geografiskt läge kan ha betydelse. ”Sören”, som arbetar i Kiruna, menar att:

Här [i Malmfälten] är vi tvungna att kompetensutveckla om vi ska vara i samma nisch. [---] företaget gör det självmant. Det är deras överlevnad. De har förstått det. På frågan om det har med det geografiska läget att göra svarar Sören att: Visst har det med det att göra, alltså tillgång och efterfrågan. Du utbildar ju inte någon om det finns en färdigutbildad på andra sidan dörren [som det gör i städerna]. Geografiskt läge, ja självklart. Om vi ska kunna vara med och slåss med de övriga, då måste vi kunna det själv. Då måste företaget se till att vi har det. Utifrån Sörens beskrivning kan medarbetares kompetensutveckling gynnas av företagets placering i glesbygd. En chef på ett annat företag i Kiruna säger att: ”I [den här branschen] är det ju kö på folk som vill jobba gratis för att det vill in... inte här”. Å andra sidan, i glesbygd är tillgången till möjliga utbildningar begränsad. ”Maria” säger att: Jag känner ju själv att jag vill gå utbildningar här uppe. Jag vill inte åka ner till Stockholm för att gå utbildningar, men det är inte så många utbildningar som går här uppe. Det är jättesvårt det där.

För de här intervjupersonerna gynnar glesbygdsläget arbetsplatsnära kompetensutveckling, medan tillgång till externa utbildningar missgynnas. Intervjuerna ger exempel på att arbetsplatsens geografiska läge kan ha betydelse för kompetensutveckling, eftersom glesbygdsläget skapar tvingande omständigheter för arbetsgivaren att kompetensutveckla befintlig personal, på ett helt annat sätt än vad som är fallet i (större) städer. Samma problematik har uppmärksammats av Trygghetsrådet, som på sin hemsida skriver att: Vi lever också i en verklighet där vi går mot allt starkare urbanisering. Fler människor samlas på samma plats och då ökar konkurrensen om kompetens i storstäder samtidigt som den kan bli svår att rekrytera i glesbygd. Det vore intressant med forskning som jämför förutsättningarna för kompetensutveckling mellan stad och landsbygd och som, inom ramen för det arbetet, genomför teoretiskt underbyggda analyser av det empiriska materialet som skapas. Viktiga frågor att söka svar på är: varför, hur, när, för vem och i vilka sammanhang har det geografiska läget betydelse för kompetensutveckling? Hur kan digitaliseringen bidra till att jämna ut villkoren för kompetensutveckling mellan stad och landsbygd, och därmed verka för jämlika förutsättningar, oavsett var man arbetar?

## Session 1

### Arbetslivet i glesbygd, landsbygd och städer

#### **Platsens betydelse för ungas etablering – möjligheter och drömmar i en svensk småstad**

Hanna Uddbäck

Syftet med denna text är att diskutera vilken betydelse ett platsperspektiv kan ha i förståelsen av ungas etablering på arbetsmarknaden. Hur möjligheter och drömmar hos unga vuxna i en småstad påverkas av den lokala möjlighetsstrukturen. Forskning har visat att ungas möjligheter på arbetsmarknaden varierar beroende av sociala kategorier såsom kön, klass och etnicitet. Unga från resursstarkare miljöer klarar sig generellt sett bättre än de från resurssvagare. Däremot finns det mindre forskning om hur ungas arbetsliv påverkas av möjligheter kopplade till platsen där de bor och arbetar. Med tanke på att de strukturella omvandlingarna på arbetsmarknaden har stora regionala variationer är det ett viktigt perspektiv. Försvinner industrier från mindre orter finns inte en expanderande tjänstesektor som tar vid. Det nya arbetslivet har förändrat förutsättningarna för ungas vägar in på arbetsmarknaden. Etableringsprocessen har blivit allt mer osäker, differentierad och utdragen. De enklare jobben som tidigare fungerade som ett insteg på arbetsmarknaden för unga har kraftigt minskat och ändrat karaktär. Det finns högre krav på utbildning och de jobb som finns tillgängliga för unga är ofta av tillfällig karaktär. Hur upplever och hanterar unga vuxna i en småstad det nya förutsättningarna på arbetsmarknaden när exempelvis tillgång till högre utbildning ofta saknas i närområdet? Utöver faktiska möjligheter påverkar spänningen mellan centrum och periferi relationen till hemorten och genererar motstridiga känslor. Unga måste förhålla sig till den kulturella logik som säger att för att vara lyckade måste de flytta ifrån periferin. Det normala och naturliga för en ung människa är enligt denna logik att orientera sig mot det urbana medan att stanna kvar, bilda familj och börja arbeta tidigt betraktas som ett negativt och passivt livsval. Det empiriska materialet kommer från mitt pågående avhandlingsprojekt där jag undersöker hur platsen, en svensk småstad, inverkar på ungas etablering. Jag har hittills genomfört 19 intervjuer med unga vuxna mellan 22 och 28 år. De är samtliga uppvuxna och idag bosatta i eller runt småstaden. Med hjälp av preliminära analyser av detta empiriska material kommer jag i texten diskutera hur platsen både kan underlätta och försvåra etableringsprocessen beroende av bland annat tillgång till resurser såsom sociala nätverk.

**Reviewing social sustainability challenges in established mining communities**

Eugenia Segerstedt &amp; Lena Abrahamsson

The focus on social sustainability challenges for social life around an operating mine is present in research, but some aspects of it are less pronounced. Many examples of analysis of social life around an operating mine bring up the issues specific for remote rural areas with no communities, while established mining communities are not analyzed specifically. The reality of urban communities in sparsely populated areas influenced by mining operations is more complex than the approaches present in modern research. In order to identify the research gaps, research literature on social sustainability applicable to established mining communities is reviewed, discussing the understanding of social sustainability of such communities. Diversity of lifestyles is explored as an analytical lens to approach certain social sustainability challenges without essentializing the preferences of social groups. Literature search with such keywords as mining, work, organization, social, sustainability, community, town, city, area, cohesion, inclusion was conducted. Our data mainly comes from reviewing articles in international scientific journals, but we also reviewed research reports, national as well as international, and some conference papers. We focused on studies that could be interesting from a Swedish/Nordic context so the chosen articles are mainly from European countries, US, Canada and Australia. Some studies from South America, India and East Asia were also included in the reading scope. Results show the research gap between studies on mining companies level and on community level while there is a variety of scientific studies on each of those levels. The lack of knowledge on impact that the mining industry has and can have on the local community is especially underdeveloped if compared to economical or ecological impact, although this is slowly changing. Diversity of lifestyles can be seen as productive analytical tool to approach such aspects of social sustainability as social cohesion and inclusion, gender equality, migration, demographics and housing infrastructure. Further research is recommended to bridge the gap between studies on mining companies and mining communities from social sustainability perspective as well as further exploring of established mining communities using diversity of lifestyles to approach social sustainability analysis.

## Session 1

### Arbetslivet i glesbygd, landsbygd och städer

#### **Arbete i annans hem: Personlig assistans i möte med brukare och anhöriga**

Eva Schömer

Den som utför arbete i form av personlig assistans befinner sig mittemellan två rättsområden, som anses vara ”lika” beaktansvärda, nämligen arbetsrätten och socialrätten. Medan det arbetsrättsliga området omfattar den rättsliga reglering, som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, omfattar socialrätten de rättsregler som framför allt rör stöd och service till enskilda, men den omsluter även frågor om familj och boende.

Arbete inom ”personlig assistans” hamnar utanför de traditionella ramarna för vad som är att betrakta som förvärvsarbete, eftersom det å ena sidan är ett avlönat arbete som utförs åt andra i den offentliga sfären, men å andra sidan utförs inom den privata sfären (de enskilda brukarnas hem). I projektet diskuteras bl.a. hur personliga assistenter upplever att de kan påverka sin arbetsmiljö och hur brukare, brukares anhöriga och personliga assistenter ska kunna mötas när den enas hem är den andres arbetsplats. Syftet med detta projekt är dels att studera rättsliga villkor och arbetsmiljöer för personer, som utför arbete i andras hem i form av hemtjänst och/ personlig assistans, och dels att utveckla förståelsen för vad som händer vid dessa möten, då människor och juridik korsar varandra på ett arbetsrättsligt område, som i det närmsta verkar befinna sig i ett slags arbetsrättsligt ingenmansland.

Projektet är tänkt att ge kunskap och förståelse om hur arbetsvillkor förhandlas fram vid möten mellan personer, som utför arbete i form av hemtjänst och personlig assistans.

Å ena sidan står brukares behov av god omvårdnad/assistans å andra sidan har de som

Utför detta arbete rätt till goda och sunda arbetsförhållanden. Det är arbetsgivaren som bär ansvaret för arbetsmiljön och de anställdas hälsa, bland annat ska arbetsgivaren förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall samt ”beakta den särskilda risk för ohälsa och olycksfall, som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam” och att lokalerna är väl underhållna (3.2 AML). Det har visat sig vara sällan, som arbetsgivare inom personlig assistans besöker brukares bostäder (dvs. assistenternas arbetsplatser). Att en personlig assistent ska vara sin brukares ”händer och fötter, armar och ben” i kombination av att arbetet utförs på en arbetsplats där arbetsgivaren är frånvarande, har visat sig innebära att assistenter har svårt att avböja att genomföra en önskad insats, oavsett om önskan framförs av brukaren eller dennes anhöriga. Mot bakgrund av osäkra arbetsvillkor, såsom att uppsägningstiden endast utgör 14 dagar, beskriver många assistenter en rädsla för att ”passa in” och att brukaren, när som helst, kan meddela att förtroendet för assistenten är förbrukat, samtidigt som brukares anhöriga lever med en rädsla för att assistenterna ska lämna dem och brukaren i ”sticket”, är några av de problem som kommer att diskuteras.

**Risk och säkerhet i byggbranschen. En kunskapsöversikt baserad på internationell forskning**

Leif Berglund, Jan Johansson, Maria Johansson, Magnus Nygren, Kjell Rask, Björn Samuelson & Magnus Stenberg

Byggbranschen har under det senaste decenniet uppvisat en positiv trend då det gäller arbetso-lycksfall. Samtidigt måste vi konstatera att många fortfarande skadas i sitt arbete. Vid en jämförelse med andra industriverksamheter ligger branschen högt i skadestatistiken. Det finns olika uppfattningar om orsakerna till bristerna, vilket hindrat genomförandet av ett effektivt gemensamt åtgärdsprogram. Syftet med kunskapssammanställningen är att redovisa internationell forskning som belyser områdena riskfaktorer och riskprevention i byggbranschen samt peka på områden där det finns kunskapsbrister. Studien baseras på 401 artiklar som i huvudsak är hämtade från byggindustrin i Europa, Kanada, USA Australien och Japan. Man kan göra några övergripande reflektioner utifrån vår kunskapsinventering:

- Resultaten är inte så kontextberoende. Det finns vissa kulturella skillnader men i stort sett presenteras liknande resultat oavsett land.
- Det finns ingen universallösning färdig att implementera. Mycket som görs är bra och man måste fortsätta med det arbetet. Det som framträder är frågans komplexitet och behovet av integrerade lösningar.
- Tekniken utvecklas och med den kommer både nya möjligheter och nya problem att förhålla sig till.
- Det mesta av forskningen är kvantitativt inriktad vilket inte är så konstigt då utvärderingen oftast uttrycks i olika typer av olycksfallsfrekvenser.
- Branschen är dålig på att utnyttja forskning, det mesta verkar vara initierat av forskare eller myndigheter. En förklaring kan vara att vi enbart sökt i högkvalitativa vetenskapliga tidskrifter och att mer tillämpad forskning inte publiceras där.
- En intressant fråga är vilka fält som är lite beforskade eller där forskning saknas helt:
- Det råder stor brist på svensk forskning om risk och säkerhet i byggbranschen
- Det saknas forskning med ett genusperspektiv, de studier som finns skiljer på kvinnor och män men är överlag av bristande kvalitet. Det grundläggande problemet är kanske inte bristen på forskning utan snarare bristen på kvinnor i branschen.
- Det saknas forskning om lönedumpning med hjälp av svart och grå arbetskraft och hur det påverkar säkerheten och arbetsmiljön.
- Det saknas forskning om olycksfall i byggbranschen utgående från ett mer sociologiskt perspektiv.
- Det saknas tillämpad forskning om integrerade system som inkluderar underentreprenörer.
- Det finns ett behov av mer forskning om byggherrens och projektörernas roll i arbetsmiljöarbetet.
- Det saknas tillämpad forskning om god praxis i arbetsmiljöarbetet.

## Session 2

### Personskador och personskadeprevention

#### **Bortom noll – En hälsofrämjande byggbransch**

Magnus Stenberg

Svensk byggindustri betraktas internationellt sett i många avseenden som ett föredöme och ett framgångsexempel när det gäller arbetsmiljö och arbetsförhållanden. Trots det är branschen fortfarande drabbad av en stor andel allvarliga arbetsplatsolyckor som i flera fall per år leder till att den drabbade omkommer. Huvudsyftet med denna studie är att belysa bakomliggande orsaker till allvarliga arbetsolyckor inom branschen.

Studien bygger i huvudsak på två genomförda enkätundersökningar. Den första enkätundersökningen, som genomfördes under hösten 2011 och våren 2012, vände sig till medarbetare inom svensk byggindustri som någon gång under åren 2005, 2007, 2009 eller 2011 råkat ut för en allvarlig arbetsolycka. Den andra enkätundersökningen genomfördes under hösten 2013 i syfte att nå en referensgrupp av byggnadsarbetare som inte råkat ut för allvarliga arbetsplatsolyckor. Enkätundersökningarna föregicks av intervjuer med branschrepresentanter som också varit delaktiga i utformandet av enkäterna. Det insamlade datamaterialet har bearbetats och analyserats med hjälp av statistikprogrammet SPSS. Därefter har en kompletterande litteraturstudie genomförts i syfte att, där det varit möjligt, också belysa studiens resultat i en internationell kontext och visa på möjliga vägar för en fortsatt utveckling mot säkrare arbetsplatser.

Studiens resultat ger en komplex bild av bakomliggande orsaker till allvarliga arbetsolyckor inom branschen. Det är uppenbart att det finns individuella variationer som ålder, fysik, attityd etc, mellan och inom olika grupper av anställda som påverkar olycksfallsriskerna. Det är exempelvis tydligt att risken för allvarliga arbetsplatsolyckor ökar i de äldre åldersgrupperna. Pressade byggtider är ett välkänt begrepp inom branschen och stress upplevs av många olycksdrabbade som ett problem. Det finns ett klart samband mellan stress och olycksfall, ungefär hälften av respondenterna uppgav att de vid olyckstillfället var mycket eller till viss del stressade. Med en god planering av arbetet och ett väl fungerande förebyggande arbetet för hälsa och säkerhet minskar stressen. Här finns också en koppling till lönesystemets utformning då olycksdrabbade med tidlön inte upplevde arbetssituationen som stressig i samma omfattning som de som arbetade med ackordslön eller annan form av prestationslön. Den säkerhetskultur som råder på arbetsplatsen är också av stort intresse då faktorer som attityd och inställning till hälsa och säkerhet, främst bland yngre medarbetare med kort yrkeserfarenhet, påverkar olycksfallsriskerna. Arbetsledningen har här ett stort ansvar och måste gå i branschen och ge säkerhetsfrågorna högsta prioritet.

**Säkerhet i svensk gruvindustri under 30 år**

Joel Lööw, Magnus Nygren, Jan Johansson

Denna studie har undersökt olycksfallsutvecklingen och säkerhetsrelaterade initiativ inom den svenska gruvindustrin de senaste 30 åren, samt gett förslag på fokusområden för att ytterligare öka säkerheten, dvs. att skapa en färdplan för framtiden.

Studien delades upp i fyra delar. I den första delen redogjorde vi för tidigare internationell forskning med fokus på säkerhet i gruvindustrin generellt och olycksfall specifikt. Vi gjorde även en fördjupning i frågan om mätbarhet samt säkerhetsindikatorer. I den andra delen gjorde vi en analys av statistik som finns att tillgå via relevanta statistikleverantörer. Den tredje delen innehöll en intervjustudie med representanter från två svenska gruvföretag med fokus på vilka tekniska, organisatoriska och strukturella förändringar och initiativ som kan ha bidragit till den sjunkande olycksfallsfrekvensen de senaste 30 åren. I den fjärde delen analyserades resultaten och förslag har getts på vidare fokusområden lämpade för en huvudstudie. Vi ämnade i och med detta att lägga grunden för en färdplan för gruvindustrins framtida arbete i att ytterligare förbättra olycksfallsfrekvensen inom industrin för att sedermera ta fram ett förslag för ett fullskaligt innovationsprojekt, där dessa frågor utvecklas, konkretiseras och analyseras djupare. Vi har i studien tydliggjort vilka direkta såväl som indirekta åtgärder som två olika företag i den svenska gruvindustrin har genomfört i syfte att sänka olycksfallsfrekvenserna, genom såväl dokumentstudier som intervjuer med representanter från dessa två företag. Dessa studier har gett en god inblick i hur de direkta (exempelvis säkerhetskulturprogram) som indirekta (exempelvis automatisering) initiativen kan ha bidragit till att sänka olycksfallsfrekvenserna. En ytterligare aspekt som vi täckt in är hur svensk gruvindustrin beskrivs av publikt tillgänglig statistik, hur denna statistik kan användas för att till exempel utvärdera arbetsmiljö- och säkerhetsinitiativ i vidare studier, samt till vilken grad denna statistik kan användas som indikator för till exempel arbetsmiljö. Detta har undersökts genom att undersöka de största relevanta statistikleverantörerna: Arbetsmiljöverket, Statistiska centralbyrån, SveMin, AFA Försäkring och Sveriges geologiska undersökning. Resultaten visar på olycksfallsfrekvensen inom den svenska gruvindustrin har sjunkit påtagligt under de senaste 30 åren och att detta vanligen tillskrivs omfattande förändringar inom teknik samt krav på systematiskt arbetsmiljöarbete och nya organisationsformer. Detta gäller för båda undersökta företag. Branschen är dock fortfarande i behov av utvärdering av den relativa effekten av dessa förändringar, samt hur de olika faktorerna har påverkat varandra.

## Session 2

### Personskador och personskadeprevention

#### **Säkerhetsprogram på gemensamma arbetsställen – exempel från gruvindustrin**

Magnus Nygren

Detta paper presenterar resultat från en delstudie i ett projekt med fokus på säkerhet på gemensamma arbetsställen i gruvindustrin. Fokus i delstudien ligger på de åtgärder som ett gruvföretag, dvs. den part som råder över arbetsstället där flera arbetsgivare bedriver verksamhet, har infört för att förbättra samordningen av säkerhets- och arbetsmiljöfrågor. Det empiriska materialet har samlats in via intervjuer, dokumentstudier och observationer.

I gruvindustrin är outsourcing och olika former av entreprenad vanligt i den dagliga verksamheten. På vissa arbetsställen har extern arbetskraft utfört cirka 40 procent av totalt antal arbetade timmar de senaste åren enligt företagens egna uppskattningar. Entreprenörer anlitas i allt från projekt- och underhållsarbeten till löpande drift, och återfinns i såväl underjordsgruvorna som i förädlingsverken. Det förekommer även att entreprenörer ingår avtal med andra företag och bildar komplexa entreprenörskedjor, kanske framför allt i de omfattande byggprojekt som varit aktuella inom industrin under senare år.

Förfarandet att lägga ut arbete på entreprenad har dock inte varit problemfritt. Speciellt uppmärksammat har ökade olycksfallsrisker blivit, och redan på 1990-talet visade Blank m.fl. (1995) att entreprenörsanställda till synes råkade ut för fler och allvarigare skador jämfört med gruvföretagens egen personal. Problemet med olycksfall visar sig även i den arbetsmiljöstatistik som publiceras årligen av branschföreningen SveMin, där olycksfallsfrekvensen bland entreprenörer varit högre de senaste åren. Enligt branschrepresentanter handlar det sannolikt även om en betydande underrapportering av incidenter bland dessa grupper. Vad det gäller säkerhet mer generellt är övriga återkommande problem bland annat bristande kommunikation mellan olika företag, och oklar roll- och ansvarsfördelning på de gemensamma arbetsställena.

Ovanstående problematik har bidragit till att frågan om entreprenörers säkerhet har blivit ett viktigt fokusområde för gruvföretagen och ett antal initiativ har tagits för att exempelvis skapa förutsättningar för en mer effektiv samordning av gemensamma arbetsmiljöfrågor. I detta paper beskrivs och analyseras dessa initiativ, samt hur säkerheten för entreprenörer behandlats överlag inom ramen för ett gruvföretags strategiska säkerhetsprogram.



**Olycksfall i jord- och skogsbruk 2013**

Stefan Pinzke &amp; Peter Lundqvist

Syftet med studien var att SLU/AEM i samarbete med SCB genomföra en omfattande enkät- och intervjuundersökning om olycksfall i jord- och skogsbruk 2013 på motsvarande sätt som genomfördes 2004 och 1987 för att 1) få färsk och tillförlitlig statistik över inträffade olycksfall inom sektorn, 2) studera olycksutvecklingen genom att jämföra med resultat från de tidigare studierna och 3) få underlag för att kunna utvärdera den nationella kraftsamlingen som genomförts med syfte att förebygga skador inom sektorn. Studien genomfördes med en postenkät till ett stratifierat urval om 6000 lantbruksföretag från lantbruksregistret (63 000 företag) samt telefonintervjuer med de företag som redovisat olycksfall 2013. Postenkäten bestod av tre dubbelsidiga blad med totalt 21 frågor. Den viktigaste frågan gällde om det förekommit några olycksfall på företaget under 2013. Olycksfallen rapporterades per verksamhet, dvs. för jordbruk, trädgårdsodling, kombinerat jord- och skogsbruk samt för annan närliggande näringsverksamhet. Telefonintervjuerna avsåg ytterligare 11 frågor för respektive olycksfall på företaget. Totalt besvarade 3 379 företag (56%) postenkäten.

Resultaten uppräknades genom viktning och skattning av de svarande till hela populationen (63 000 företag) och alltså inte bara de svarande. Det beräknades inträffa ca 4400 olycksfall på jordbruksföretagen 2013 (varav 66% inom jordbruket, 18% på jordbruksföretag med skogsbruk och 14% i annan närliggande verksamhet). Detta är en minskning med ca 12% jämfört med studien 2004 då det inträffade ca 5000 olycksfall. Inom det ”renodlade” jordbruket beräknades minskningen vara 22%. Skillnaderna är inte statistiskt säkerställda men är ändå så pass stora att vi har relativt goda skäl att tro att det rör sig om en faktisk minskning. Tar man hänsyn till det minskade arbetsbehovet i jordbruket eller minskningen av antalet jordbruksföretag sedan 2004 så har antalet olycksfall inte minskat. Denna studie visar att mörkertalet för olyckor i jordbruket fortfarande är mycket stort då endast 7% av olycksfallen 2013 framkommer i den officiella arbetsskadestatistiken. Motsvarande för 2004 var 8%. Det är till stor del jordbruksföretag med djurproduktion som drabbas av olycksfall, 57% 2013 respektive 71% 2004. 2004 var andelen högst (30%) på företag med mjölkproduktion. 2013 hade motsvarande andel minskat till 18%. Detta innebär en statistisk säkerställd minskning av antal olycksfall på mjölkföretag från 1538 år 2004 till 738 år 2013. Samtidigt har antalet mjölkgårdar minskat vilket medförde att under 2013 drabbades 17% av alla kvarvarande gårdar med mjölkproduktion av ett eller flera olycksfall. Motsvarande för 2004 var 15%. 74% av olycksfallen år 2013 och 84% år 2004 drabbade män. Minskningen är inte signifikant. 55% av de olycksdrabbade 2013 var över 55 år gamla jämfört med 46% år 2004. 28% var 65 år eller äldre 2013 jämfört med 7% 2004. Ökningen är signifikant. Vanligaste skadehändelser 2013 och 2004 var djurrelaterade (djurspark mm) (27% vs. 30%) följt av fallolyckor (21% vs 25%), träffad av föremål i rörelse (15% vs. 10%) och maskin/fordonsolyckor (10% vs. 16%). 21% av de företag där det inträffat olycksfall 2013 har haft någon form av arbetsmiljörådgivning, främst genom ”Säkert Bondförnuft” (16%), medan 10% av de företag där det inte inträffat olycksfall har haft arbetsmiljörådgivning. 67% av de företag där det inträffat olycksfall 2013 har vidtagit förebyggande åtgärder under 2011, 2012 eller 2013, främst genom att ha åtgärdat någon brist (33%) samt ökad användning av skyddsutrustning (31%). Motsvarande har 53% av de företag där det inte inträffat olycksfall vidtagit förebyggande åtgärder, främst genom att ha använt skyddsutrustning (40%) och åtgärdat någon brist (18%). Studien har finansierats av Stiftelsen Lantbruksforskning.

## Session 3

### Ålders- och könsperspektiv på arbetslivet

#### **Friska och hållbara arbetsplatser för alla åldrar**

Kerstin Nilsson

Att medellåldern ökar i olika länder är glädjande, men det är också en samhällsutmaning. Medellivslängden är 80 år i 34 av världens länder i dag, jämfört med i 19 länder år 2005. I Sverige förväntas 30 % vara 60+ år 2050, jämfört med 20 % år 2000. Högre siffror visas i andra EU-länder. Tyvärr så har dock inte andelen friska levnadsår ökat i EU mellan år 2010 och 2014. Ålder har en inverkan på risken för skador och diagnostiserad ohälsa. OECD har i sin framtidsspaning och konsekvensanalys liknat länders demografiska förändring och ökat antal äldre vid en stor naturkatastrof. För att behålla välfärdssystemen trots det åldrande samhället behöver många länder öka antalet arbetstimmar i ekonomin och därför motivera folk att arbeta till en högre ålder. WHO, OECD, EU, Arbetsmiljöverket, m.fl. efterlyser förklaringsmodeller, strategier och konkreta åtgärder för att öka möjligheten till friskt och hållbart (arbets)liv för alla åldrar. Att skapa friska och hållbara arbetsplatser för alla åldrar är en komplex och mångdimensionell fråga som inkluderar många faktorer. swAge modellen är avsedd som ett verktyg och diskussionsunderlag för bland annat chefer och medarbetare i deras arbete för att göra arbetsplatser friska och hållbara. swAge modellen utgår från faktorer med betydelse för individers möjligheter till att kunna och vilja ingå i arbetslivet. Dessa kan delas in i nio olika områden: 1) diagnostiserad och självskattad hälsa; 2) fysisk arbetsmiljö; 3) mental arbetsmiljö; 4) arbetstid och arbetstakt; 5) ekonomiska incitament; 6) partner/familj, intressen och social miljö på fritiden; 7) chefsattityd och socialt stöd i arbetsgruppen; 8) kunskap, förmågor och möjlighet till kompetensutveckling; 9) arbetstillfredsställelse, arbetets kärna, stimulans och meningsfulla uppgifter. Områden vilka i sin tur relaterar till individers åldrande och deras övervägande för att lämna arbetslivet eller arbeta vidare. Möjligheten att arbeta beror dock inte enbart på individen själv, och därför tar modellen även upp andra hierarkiska nivåer. Chefer i organisationer och företag skapar förutsättningarna för medarbetarna på arbetsplatsen och i arbetsmiljön genom sina beslut och åtgärder. Det kan handla om bl.a. arbetsmiljöfrågor, arbetstider, tillgång till kompetensutveckling, arbetsklimat och organisationskultur. De yttre ramarna för individers möjlighet att fortsätta arbeta till en högre ålder skapas på samhällsnivån genom exempelvis lagar, regler, pensions- och socialförsäkrings-systemet.

## Ålders- och könsperspektiv på arbetslivet

**Ökad arbetskraft genom erfarna medarbetare**

Mikael Blomé, Jonas Borell, Gerd Johansson, Kerstin Nilsson

Allt fler verksamheter har behov av att behålla sina äldre arbetstagare för att kunna säkerställa kompetensförsörjning, kontinuitet och kvalitet. Arbetskraften åldras även generellt och det behövs därför ökad kunskap för att företag och organisationer ska kunna anpassa och utveckla sina verksamheter med hänsyn till äldre medarbetares drivkrafter och förutsättningar. Under hösten 2016 – våren 2017 genomfördes därför ett bildnings- och forskningsprojekt riktad till chefer och HR-ansvariga i olika företag och organisationer. Här träffades företagsrepresentanter, samhällsaktörer och forskare för att inspireras samt utveckla potentialen hos företag genom dess äldre och erfarna medarbetare. Projektet byggde på förstudien ”Ett längre arbetsliv” där olika organisationers attityder och konkreta strategier gentemot äldre medarbetare kartlades och analyserades. Resultaten visade på ett behov av att säkerställa kompetensförsörjningen för en verksamhet samt en vilja av att utveckla ett hållbart arbetsliv med stark konkurrenskraft. Förstudien visar på ett antal teman av speciellt intresse:

- Lagar och regler som hjälper eller hindrar
- Kunskapsöverföring och mentorskap
- Flexibla arbetstider och friskvård
- Tekniska hjälpmedel och innovationer

Forskningsprojektet Ökad arbetskraft genom erfarna medarbetare avser att utveckla dessa teman genom forskarledda träffar i form av sex forskarledda träffar under hösten 2016 och våren 2017. Träffarna bestod av föreläsningar av forskare och experter, varvat med diskussioner inom teman för dagen. Diskussionerna utgick ifrån deltagarnas egna perspektiv och deras verksamheters möjligheter och behov. Upplägget följde principer för aktionsforskning där forskare och deltagare tillsammans formulerar frågeställningar och söker konkreta arbetsplatsnära lösningar. Under projektets gång omsatte deltagarna sin nyvunna kunskap i sitt arbete och spred sina erfarenheter inom sin organisation och sina nätverk. Dessa effekter följdes upp av forskargruppen genom mötesanteckningar, enkäter och intervjuer. Interventionsstudien är en del av ett större forskningsprogram om äldre i arbetslivet, vilket bedrivs vid Lunds universitet och Göteborgs universitet med finansiering från FORTE. De forskarledda träffarna hade fem olika teman: Äldre i arbetslivet (Kerstin Nilsson, PhD), EU-fokus på långt och hållbart arbetsliv (Mats Ryderheim, Arbetsmiljöverket), Handlingsplan för minskad sjukfrånvaro och hälsofrämjande arbetsplats (Karin Ernhagen, Region Skåne), Försäkringskassan – arbetsplatsnära stöd (Kristina Svensson, Försäkringskassan), Från mental förtidspensionär till eftertraktad seniortalang (Rikard Larsson, Prof.). Den avslutande träffen ägnades åt utvärdering och planering av fortsatt samarbete. Intervjuerna med visade att deltagarna personligen hade utvecklat sin kompetens kring interventionsstudiens teman om ett längre arbetsliv, och även spridit detta vidare på sin arbetsplats och i sina nätverk. Här följer några belysande citat:

- ”Jag har lyft upp resultaten ur Kerstins studier om äldre i arbetslivet på firman, vilket har lett till diskussioner om ändrade arbetstider. Dessutom vill vi utveckla kunskaper och expertis, för att stärka företaget men även så man som anställd känner sig behövd.”

- ”Har för tillfället tre strukturerade möten i veckan där jag lägger in detta med erfarenheter ifrån arbetskraft.”

- ”Det ska bli spännande att se hur gruppen ska föra detta vidare. Dokumentera erfarenheterna för var man ska lägga tyngdpunkten för att gå vidare.”

Studien visade sig framgångsrikt i att lyfta konkreta frågeställningar och både sprida och utveckla kunskap för att förbättra möjligheterna till ett längre arbetsliv. Både forskningsgruppen och dess deltagare kommer arbeta vidare med spridning och fördjupat samarbete.

## Session 3

### Ålders- och könsperspektiv på arbetslivet

#### **Arbetsbegreppets könade karaktär**

Birgitta Jordansson & Linda Lane

Innebörden i sättet att definiera arbete samt villkoren i arbetet är beroende av den samhälleliga kontexten och vår utgångspunkt är att arbete som begrepp är en könad, kulturell och social konstruktion. Vårt bidrag kommer att ge en bakgrund till det arbetsbegrepp som gett lönearbete en överordnad status och som skapat en maktordning i förhållande till obetalt arbete i hemmen. En maktordning som sammanfaller med den genusordning som ger män en överordnad position i samhället. Sättet att definiera lönearbete som åttatimmars heltidsarbete går tillbaka till industrialiseringsprocessen när arbete kopplades till en marknad och till lön. Definitionen var väl förankrad i en genusordning som till en början byggde på att män var familjeförsörjare medan kvinnor sågs som ansvariga för hem och familj. När samhället förändrats och kvinnor återfinns i arbetskraften i nästan lika hög grad som män blir denna syn på normalarbetsdagen problematisk. Genusordningen är i otakt med de förväntningar som finns på att kvinnor och män har lika stor rätt till, och del av arbetslivet som män. Genom att kvinnor fortfarande i hög grad ses som huvudansvariga för hem och familj tvingas de anpassa sig till krav i arbetslivet som för män ter sig mera självklara. Den hierarki mellan lönearbete och obetalt arbete i hemmen som moderniserings- och industrialiseringsprocessen förde med sig leder även till att det obetalda arbetet osynliggjordes. Forskare har under lång tid försökt brygga över klyftan mellan lönearbete och det oavlönade arbetet i hem och familj, men eftersom de inte utmanar den syn på normalarbetstid som fastställts i en specifik historisk kontext kvarstår den hierarkiska ordningen. Oavsett om det har handlat om att lägga till eller om att försöka finna ett nytt begrepp som tar ett helhetsperspektiv på arbete kvarstår det faktum att det oavlönade arbetet underordnas och maktordningen mellan könen kvarstår.

Under senare år har work-life balance lyfts fram som ett sätt att på individnivå kombinera arbete och familj och finna en "lösning" på den till synes olösliga konflikten. Eftersom sättet att se på lönearbete inte ifrågasätts blir konsekvensen för främst kvinnor ständiga anpassningar till arbetslivets och arbetsgivarens krav. Både kvinnor och män ses visserligen som oberoende ekonomiska aktörer men förväntas utifrån individuella ansträngningar uppnå personlig tillfredsställelse både i arbetslivet och i privatlivet. Lösningarna privatiseras och blir därmed beroende av de ekonomiska förutsättningarna i familjen och klass blir en påtagligt viktig variabel. Vårt bidrag syftar således till att problematisera begreppet arbete men också till att lyfta fram en tänkbar väg mot ett jämställt samhälle där vare sig kvinnor eller män måste anpassa sig till förgivet tagna föreställningar.

**Chefens kön och medarbetarens lön: Upplevelsen av individuell prestationsbaserad lönesättning**

Sofia Malmrud, Helena Falkenberg, Johnny Hellgren &amp; Magnus Sverke

Den svenska lönebildningen har de senaste decennierna kommit att bli allt mer lokal och tillämpningen av individuella prestationsbaserade lönesystem ökar stadigt. Det grundläggande antagandet bland arbetsmarknadens parter är att löneökningar som baseras på arbetsutförande leder till ökad motivation och prestation hos de anställda. Evidensen gällande hur väl individuella och prestationsbaserade lönesystem lever upp till sitt grundantagande är tvetydig, men en förutsättning för att dessa lönesystem skall verka motiverande och prestationshöjande antas vara att lönesättningen upplevs som rättvis. Det är i de flesta fall den närmaste chefen som gör bedömningen av prestationen, vilket skulle kunna innebära att könsstereotyper får en inverkan vid prestationsbedömningen, och därmed löneökningen, för de anställda. Kunskapen är begränsad om vilken betydelse könet på den lönesättande chefen har för såväl anställdas upplevelser av lönesättningen som för löneutfallet. Kvinnor har generellt en lägre lön än män, även efter justering för individ- och arbetsrelaterade faktorer. Tidigare forskning har visat att skillnaden mellan kvinnor och mäns lön är större än skillnaden mellan kvinnor och mäns när det gäller bedömningar av deras arbetsprestation. De få studier som har undersökt anställdas upplevelser av rättvisa i lönesättningen indikerar att kvinnor upplever lönesättningen som mer rättvis än män. Denna studie syftar till att undersöka hur individuell och prestationsbaserad lönesättning upplevs av anställda på ett företag som 2014 introducerade ett nytt lönesystem. Genom att jämföra kvinnor och män, som har en kvinna respektive man som lönesättande chef, undersöks skillnader mellan dessa fyra grupper när det gäller (1) lönenivå och löneökning (i absolut och relativ nivå), (2) upplevelser av lönesättningen och erfarenheter av lönesystemet samt (3) bedömningar av upplevd rättvisa i lönesättningen. Resultatet indikerar att män generellt hade en högre lön och fick en högre lönehöjning i absolut nivå än kvinnor. Resultaten visar att män som var lönesättande chefer generellt gav en högre lön, både i absolut och relativ nivå, jämfört med kvinnor som var lönesättande chefer. Dessutom antyder resultatet att kvinnor som var lönesättande chefer tenderade att ge en högre lön till män. Trots detta rapporterade kvinnor generellt högre grad av upplevd rättvisa i lönesättningsprocessen, särskilt i upplevelser av tillgång till information samt hur proceduren för lönesättningen gått till, det fanns inga skillnader mellan grupperna när det gällde upplevelsen av distributiv rättvisa (fördelning av löne-medel) eller mellanmänsklig rättvisa (hur man behandlats av lönesättande chef). Sammantaget bidrar denna studie till en ökad förståelse av hur lönesättningen upplevs av kvinnor och män utifrån om de har en kvinna eller man som lönesättande chef. Medan det är ett välkänt faktum att kvinnor tenderar att ha lägre lön än män, reser denna studie också en mängd nya frågor, exempelvis varför kvinnliga chefer tenderar att ge högre lön till medarbetare som är män snarare än kvinnor och varför kvinnor trots lägre lönenivåer och lönepåslag tycks uppleva lönesättningen som mer rättvis. Genom att diskutera möjligheter till hur könsstereotyper kan inverka i lönesättningen bidrar studien med insikter i vilken utsträckning såväl den lönesättandechefens som den anställdes kön har betydelse för anställdas löneutfall och upplevelse av lönesättningen.

## Session 3

### Ålders- och könsperspektiv på arbetslivet

#### **Könsstereotypers inflytande på bedömningar av arbetsförmåga hos smärtpatienter**

Marie Gustafsson Sendén, Hanna Bäck, Stina Melander & Emma Bäck

Den aktuella studien syftar till att klargöra sambandet mellan sjukfrånvaro för smärtproblem och könsstereotyper. Smärta är en av de vanligaste orsakerna till frånvaro från arbetet och mer än 20% av svenska arbetstagare lider av smärta vid något tillfälle under sin livstid. Det är emellertid vanligare att kvinnor uppger att de har en smärtproblematik och de är oftare frånvarande från arbetet och under längre perioder jämfört med män. Orsakerna till dessa könsskillnader har dels förklarats med biologiska skillnader, som t ex hormonella skillnader, men könsstereotyper antas också ha betydelse. Tidigare forskning har visat att stereotypen för kvinnlighet är förknippad med känslighet, hemmet och ansvar för familj. Den manliga stereotypen å andra sidan är förknippad med att vara familjeförsörjare som är stark och okänslig. I relation till smärta och sjukskrivningar kan dessa stereotyper påverka på två sätt. Stereotyperna kan leda till att det är enklare att sjukskriva en kvinna eftersom hon antas ha ett större ansvar och fler uppgifter att utföra i hemmet, medan mannen antas behöva arbetet i större utsträckning för att försörja familjen. Den manliga stereotypen att vara stark och okänslig gör det också svårare för män att erkänna smärta vilket kan göra att de söker hjälp i mindre utsträckning. Vidare visar tidigare studier emellertid att manliga patienter bemöts mer seriöst än kvinnliga. Målet med den aktuella studien var att undersöka om kvinnliga och manliga patienter med smärtproblem bedöms olika vad gäller arbetsförmåga, trovärdighet och vilken roll hushållsarbete spelar för bedömningar av arbetsförmåga. För att kunna kontrollera för stereotypers inflytande på beslut genomfördes en vinjettstudie. Deltagarna läste en beskrivning av en smärtpatient där patientens medicinska historia togs upp. I två olika versioner av beskrivningen förmedlades patientens kön genom ett traditionellt kvinnligt eller manligt förnamn (Karin/Mats). Förutom skillnaden i namn var all annan information den samma, och texten utformades noggrant för att undvika andra referenser till genus. Efter beskrivningen fick deltagarna svara på frågor om patientens framtida arbetsförmåga, trovärdighet och hur mycket hushållsarbete de trodde att patienten utförde. Undersökningen genomfördes bland 134 läkarstudenter (kvinnor 44%; män = 54%, ingen information = 2%) vid universitetssjukhuset i Lund. Svaren analyserades med medelvärdesjämförelser och regression där arbetsförmåga var den beroende variabeln. Resultaten visade att läkarstudenternas bedömningar påverkades av patientens kön. Kvinnor och män bedömdes ha samma arbetsförmåga, men män ansågs mer trovärdiga i bedömningar av sin egen förmåga, medan kvinnor förväntades göra mer i hemmet. Dessutom visade det sig att kvinnors hemarbete bidrog till bedömningen av arbetsförmågan, på så sätt att kvinnor som gjorde mer hemma, bedömdes ha högre arbetsförmåga än kvinnor som antogs göra mindre hemma. Detta betyder att kvinnor som uppfyller den kvinnliga stereotypen bedöms ha ett mer positivt utfall, trots att det ökade hushållsarbetet rent fysiskt borde ha en negativ effekt på smärtpatienters rehabilitering. Eftersom fallbeskrivningarna var identiska betyder det att könsstereotyper påverkar bedömningar av smärtpatienter på ett sätt som både är riskabelt för den enskilda individen men som också riskerar att förstärka könsstereotyper.

Arbetsmarknadens parter, myndigheter och organisationer  
– roller och betydelse i dagens arbetsliv

**IP Arbetsvillkor- en certifiering för sjysta arbetsvillkor och trygga arbetsgivare**

Christina Behm Velenik

Frågeställningar: Varför fick Sigill Kvalitetssystem i uppdrag att ta fram en certifiering för sjysta arbetsvillkor och varför behövs denna certifiering? Vad innehåller den?

Information: IP Arbetsvillkor är en certifiering för företag som vill ha stöd och handledning för att uppfylla de krav som ställs på en arbetsgivare. Genom certifieringen kan arbetsgivaren visa att de uppfyller kriterierna för en god arbetsmiljö, goda arbetsvillkor och socialt ansvar. IP Arbetsvillkor är framtagen tillsammans med ledande experter och sakkunniga inom det arbetsrättsliga området och godkänd av Swedac. Certifieringen gör ingen skillnad på om personalen är anställd eller inhyrd, den omfattar all arbetskraft på företaget. För att bli certifierad ska specifika kriterier uppfyllas och företaget ska bli godkänt vid en revision. Kraven för en certifiering ligger i nivå med svensk lagstiftning och branschriktlinjer och omfattar bland annat:

- Ledning och organisation – introduktion av nyanställda, nödlägesberedskap.
- Systematiskt arbetsmiljöarbete – arbetsmiljöpolicy, hantering av olyckor och tillbud.
- Arbetsrättsliga regler – anställningsavtal, arbets- och uppehållstillstånd, löner, arbetstid, semester.
- Inhyrd arbetskraft – krav på och avtal med bemanningsföretag.
- Boende – hygien, vatten.

Certifieringen erbjuds av Sigill Kvalitetssystem AB och är en del av IP-standarderna.

## Session 4

### Arbetsmarknadens parter, myndigheter och organisationer

– roller och betydelse i dagens arbetsliv

#### **The burden and costs of agricultural bureaucracy**

Christina Lunner Kolstrup, Sara Bergström Nilsson & Helena Lans Strömblad

Research studies show that several farmers experience a high economical and mental stress caused by different legislative requirements and inspections. Swedish farmers and rural entrepreneurs are required to respond to extensive legislations and rules related to e.g. environmental issues, animal health and welfare, food security, land use, water protection, working environment and chemical use – and all these have an economic impact on the farmers and rural entrepreneurs, which constitute serious obstacles for development and growth in the sector. The purpose of the research project is to make transparent the time and cost of the various regulations that burden the Swedish agriculture and rural entrepreneurs. Indirectly, the project aims to reduce the burden on Swedish agriculture and rural areas which various governments and authorities impose and thereby increase the opportunity for improved profitability and competitiveness of our Swedish food producing companies.

The project comprise both quantitative (diary on a mobile app) and qualitative methods (interviews) with farmers and rural entrepreneurs, and review of literature and regulations. To assess data, diaries will be used where 60-80 farmers register time spent for collection, documentation and reporting of data and the cost of administration, supervision and authorization during a year. Deepened interviews with 15-20 farmers will be used in order to get a more profound knowledge and understanding of the comprehension of the regulatory burdens. The project is a collaborative interdisciplinary project with representatives from the academia and farmers' organization. The project will run over three years starting January 1st, 2016 and ending December 31st 2018 and is funded by The Swedish Farmers' Foundation for Agricultural Research (SLF). We also want to examine and highlight which regulations the farmers and rural entrepreneurs experience as the greatest obstacles and threat to their production/business, to what extent the regulatory requirements restrict the development of their production and businesses, how they mentally experience that the current regulations and inspections affect their daily work, how they would like the regulations and inspections to be altered in order to give the Swedish agriculture and rural areas a better position, conditions and opportunities to conduct, establish, develop and expand to competitive and profitable businesses and how farmers experience the communication with the regulatory authorities and how this communication and dialogue can be improved to reduce frustration and stress.

Keywords: Agriculture, farming, legislation, bureaucracy, time, costs, stress, mental strain, interdisciplinary methodology, quantitative and qualitative methods



## Arbetsmarknadens parter, myndigheter och organisationer – roller och betydelse i dagens arbetsliv

### **Att skapa kunskap för att förebygga hot och våld i statliga myndigheter En jämförelse mellan två perspektiv på säkerhet**

Sofia Wikman

År 2010 knivskars en kvinnlig vårdare till döds av en intagen klient på ett LVU-hem. Två chefer dömdes till i hovrätten till villkorlig dom för arbetsmiljöbrott genom vållande till annans död därför att rätten ansåg att cheferna inte gjort en tillräcklig riskbedömning (2010-B-2098). Det var inte knivdådet i sig som betraktades vara ett brott, utan straffbarheten låg i att arbetsgivaren inte har förebyggt risken i tillräckligt hög grad. Vissa samhällsfunktioner, till exempel förvaring och internering av klienter, kan inte fullgöras om inte arbetstagarna utsätts för vissa former av risker som kan leda till ohälsa eller olycksfall. Den verksamheten är inte kriminell i sig, förutsatt att riskbedömningar kontinuerligt genomförs och åtgärder vidtas i förebyggande syfte. Det som är straffbart enligt arbetsmiljölagen 8§ är att underlåta att göra en noggrann riskbedömning av verksamheten. Varje arbetsgivare har enligt alltså enligt arbetsmiljölagen (AFS 2001:1) ansvar att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. I det systematiska arbetsmiljöansvaret ingår att det ska finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena ska vara för att ”ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås” (5§). I Arbetsmiljöverkets allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna anges att en viktig utgångspunkt i arbetsmiljöpolicyen är de risker som finns i verksamheten. Fokus för den här studien är hur dessa risker identifieras i statliga myndigheter där krävande klientkontakter är vanligt förekommande.

I studien beskrivs två perspektiv på säkerhet, stabil och habil. Perspektiven används som verktyg för att analysera hur arbetsmiljölagen implementeras i statliga myndigheters arbete med att göra riskbedömningar för att förebygga våld och hot. Ett genomgående fokus för analysen är en eventuell närvaro av ett arbetstagarperspektiv i säkerhetsarbetet. Kännetecknande för det stabila perspektivet är standardisering av säkerhetsarbetet. Målsättningen är att arbetstagare ska avvika från rutiner i så liten utsträckning som möjligt. Inom det habila perspektivet är arbetstagarperspektivet centralt för att säkerhetsarbetet ska vara adekvat i relation till hur arbetet ser ut i praktiken. Först beskrivs arbetsmiljölagstiftningen som anger hur säkerhetsarbetet ska gå till. Därefter analyseras en gruppintervju med tio huvudskyddsombud från olika statliga myndigheter för att undersöka hur huvudskyddsombuden upplever att lagstiftningen fungerar i det dagliga arbetet. Analysen görs med riktad innehållsanalys. En genomgång av arbetsmiljölagstiftningen visar att arbetsgivare uppmanas att utnyttja arbetstagares kunskaper och erfarenheter. Huvudskyddsombuden vittnar dock om att arbetstagares möjligheter till input i säkerhetsarbetet saknas i praktiken och att arbetstagarnas faktiska möjlighet till deltagande i säkerhetsarbetet därmed inte motsvarar arbetsmiljölagens syfte. Orsakerna till detta härleds till organisatoriska aspekter samt till en konflikt mellan två olika styrningsideal.

## Session 4

### Arbetsmarknadens parter, myndigheter och organisationer

– roller och betydelse i dagens arbetsliv

#### **Samverkan och gränsdragningar mellan professionella och frivilliga vid skogsbranden i Västmanland**

Sofia Persson och Sara Uhnöo

*För short paper, se sidan 68*

Föreliggande paper behandlar samverkan mellan professionella organisationer och frivilliga aktörer vid hantering av kris- och katastrofsituationer. Det är skrivet inom ramen för ett forskningsprojekt som inriktar sig mer specifikt på att undersöka hur räddningstjänsten och olika typer av frivilliga aktörer samverkade i samband med den största skogsbranden i Sveriges moderna historia – branden i Västmanland sommaren 2014. Vid skogsbranden skedde vad som har kallats ”modern tids största samverkansinsats” i Sverige.

I efterhand har insatser från etablerade frivilligorganisationer, enskilda ditresta volontärer och lokalbefolkning samt materiella gåvor skänkta från allmänheten, lyfts fram som mycket värdefullt i räddningsarbetet och krishantering. Dessa insatser var av varierande karaktär och de aktörer som deltog var allt från etablerade frivilligorganisationer till enskilda medborgare som bodde i trakten, t.ex. lokala bönder, entreprenörer och privatpersoner. Insatserna bestod bland annat i bevattning och avverkning längs vägar, röjning av brandgator i skogen, nedgrävning av brandslangar, förflyttning av boskap och skydd av bebyggelse. Dessa insatser gjordes i vissa fall på de frivilligas eget initiativ och skedde då utan styrning från räddningsledningen. Förutom insatser från frivilliga av olika slag vid denna typ av händelser behövs också insatser från professionella organisationer med särskilda kunskaper, personella och materiella resurser, samt utarbetade handlingsstrategier för att hantera kriser och katastrofer. Historiskt har räddningstjänsten en bakgrund i professionalisering och institutionalisering av frivillig beredskap och insatser vid bränder.

I internationell forskning lyfts frivilliga medborgerliga krafter fram som centrala för en effektiv kris- och katastrofhantering, eftersom de tenderar att ha kännedom om behov hos de drabbade, ha tillgång till lokala resurser och sociala nätverk och vara snabbt på plats. För formellt ansvariga och professionella organisationer kan det emellertid utgöra en utmaning att samverka med frivilligorganisationer och andra volontärer i kris- och katastrofsituationer, de kan uppfattas som oförutsägbara och komplicerade samverkanspartners. Teoretiskt knyter projektet an till frågor om professionalism, samverkan, förtroende och gränsdragningar mellan professionella och frivilliga. Som empiriskt underlag används intervjuer med räddningstjänstpersonal och frivilliga, dokument samt material från sociala medier skrivna i samband med och efter insatserna vid skogsbranden.

Pappret behandlar de roller och insatser som frivilliga respektive professionella kan och bör ta vid en krissituation som skogsbranden i Västmanland: Vad kännetecknade de frivilligas särskilda bidrag vid insatserna, och vad kännetecknade räddningstjänstens professionella bidrag? Vilka möjligheter respektive begränsningar förelåg för samverkan? Frågorna analyseras och problematiseras bl.a. utifrån frivilliginsatsernas karaktär, de professionella organisationernas samverkan med och ansvar för frivilliga, samt gränsdragningar mellan professionella och frivilliga.

Arbetsmarknadens parter, myndigheter och organisationer  
– roller och betydelse i dagens arbetsliv

**En blogg och en strejk – om osynlighet och synlighet i arbetsplatsmotstånd**

Paula Mulinari

Under två veckor i juni 2014 strejkar lokförare och ombordpersonal på Öresundstågen i Skåne. Kärnfrågan i konflikten var frågor om anställningsvillkor, och strejken kom att få ett starkt stöd hos såväl hos resenärer som hos andra LO-förbund. Detta papper diskuterar skedet innan strejken, och bygger på ett empiriskt material av sex månaders fältarbete innan och under strejken. Fokus är på hur en blogg – Öresundsbloggen kom att forma och påverka samtalen på tåget och hur de möjliggjorde för andra former av diskussioner än vad som funnits tidigare. Teoretisk diskuterar texten hur vi kan förstå den roll som sociala medier kan ha på mobiliseringar och motstånd på arbetsplatser.

## Session 5

### Hållbart arbetsliv – seminarium

#### **Hållbart arbetsliv i Europa – en utmaning för EU Horisont 2020 och FP9**

Kenneth Abrahamsson, Elisabeth Lagerlöf & Bengt Järholm

Svensk arbetslivsforskning behöver synas mer i ett europeiskt sammanhang. Med stöd av VINNOVA startades år 2013 en påverkansplattform för att lyfta fram hållbart arbetsliv som ett centralt och övergripande område i EU:s åttonde ramprogram för forskning, Horisont 2020. Motiven därtill är uppenbara; digitalisering, globalisering och en ny demografi med ökad livslängd och migration. Vi lever också i en tid med snabbare omställning i arbetslivet och där de traditionella arbetsmarknadsrelationerna tenderar att luckras upp. Syftet med denna session är dels att lyfta fram hållbart arbetslivet som ett alltmer centralt policybegrepp i Sverige och Europa, dels att visa på hur vi arbetat i påverkansplattformen för att skapa ett större intresse för hållbart arbetsliv och arbetslivsforskning i vidare bemärkelse. Ett inslag i denna process har varit att utveckla kontakter med europeiska forskningsinstitut som Perosh, EU-OSHA och Eurofound samt forskarnätverk och parter i Europa. En annan metod har varit att ge förslag på områden som borde lyftas fram i kommande utlysningar, vilket har skett genom workshops i Bryssel och annorstädes. Dessutom vill vi verka för att svenska forskare i ökad utsträckning kan medverka i EU-finansierade projekt. Vår ambition är också stimulera svenska forskare att ta initiativ till forskningsprogram eller delta som partner i nätverk som koordineras av forskare på europeiskt plan. Vilka är möjligheterna för svenska arbetslivsforskare att söka EU-medel och hur kan det internationella utbytet stärkas? Vilka områden är viktiga att föra fram i EU-forskningen? Kommentarer och diskussion. Bakgrundsmaterial kommer att finnas tillgängligt. Forskningsprogrammet Horisont 2020 närmar sig nu sin andra halvlek från 2018 till 2020 och redan nu startar en diskussion om FP9 – det nionde ramprogrammet för forskning. Det är vår avsikt att påverka dess inriktning som en del av vårt arbete. Vi kommer att försöka ge en bild av förutsättningarna för denna påverkan och vilka initiativ som tagits av EU, regeringen och relevanta forskningsfinansiärer.

**Spaning efter framtidens arbete – en blick i kristalkulan**

Kenneth Abrahamsson, Ann Bergman, Per Lagerström

Vad vet vi om arbetets framtid? Vad betyder digitalisering och automation och nya anställningsrelationer i delningsekonominns kölvatten? Kommer hälften av jobben att försvinna inom två decennier? Är den fasta jobbet en parentes och allt fler individer har temporära anställningar eller olika former av självanställning? Hur kommer de nya jobben att organiseras vad gäller krav och innehåll och tid och plats i ett alltmer gränslöst arbetsliv? Nyligen redovisades två utredningar som berör frågor om arbetsliv och arbetsmiljö. Den första gäller frågan om ett nationellt centrum för kunskap om och utvärdering av arbetsmiljö (SOU 2017:28). Utredningen förespråkar en bred definition av arbetsmiljö med tillämpning på olika delar av arbetslivet. Vidare betonas en långsiktig inriktning och att verksamheten ska präglas av hög vetenskaplig kvalitet. Den andra utredningen har lagt fram betänkandet Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas arbetsmiljön (SOU 2017:24). Den har haft i uppdrag att kartlägga vilka trender och nya former för arbete som förekommer i Sverige i dag. Som en del av kartläggningen har även ingått att redovisa utmaningarna med dem, sett ur ett arbetsmiljöperspektiv och med fokus på ansvaret för arbetsmiljön. Tre begrepp blir centrala när man utreder hur arbetsmiljön kan regleras i det nya arbetslivet. Det är begreppen arbetstagare, arbetsgivare och arbetsställe. Hur hanteras frågan om vem som har ansvar för en hälsosam och utvecklande arbetsmiljö om arbetsgivaren är en algoritm, om arbetstagaren är en kombinator och om arbetsstället är en kedja av olika hofices och om teknikstödet för verksamheten finns i olika appar i en smartphone? Dessutom har regeringen har nyligen tillsatt en utredning rörande reglering av arbetstider för ett hållbart arbetsliv. Den ska inte bara belysa möjligheter till friår eller alterneringsår utan även rätt heltid, tryggare villkor för SMS-anställda, insatser mot hyvling och tanken om arbetstidsbanker. Vad händer med arbetstiden – ska vi jobba mer eller mindre? Hur kan och kommer arbetstiden fördelas mellan olika grupper? Ska vi dela på arbetstid och jobben för att öka folkhälsan och minska utanförskapet? Syftet med denna session är att redovisa och reflektera kring några olika studier, prediktioner och scenarier om arbetets framtid. Texten sammanfattar och bygger vidare på en rapport jag skrivit för TCO:s tankesmedja Futurion på temat Hållbart arbetsliv i Sverige 2030? Förutsättningar och hinder i en ny demografi och en rapport som bygger på den bredare studien med titeln Att förutsäga arbetets framtid – då nu och sedan. Både tidigare och nyare framtidsstudier inom arbetslivsområdet lyftes fram tillsammans med några scenarier om utvecklingen fram till 2030 eller 2040. Vems framtid som ska skildras? Inom EU lyfter man fram nya, smarta jobb och framtida färdigheter, men så kommer kanske inte jobben te sig för stora grupper på arbetsmarknaden. Hur skiljer sig framtidens arbete för etniska svenskar och för utlandsfödda? Hur ser den ut för olika generationer, ungdomar, människor mitt i livet eller 55+? Hur är arbetets framtid för lågutbildade, för människor med funktionsvariationer eller för människor som bor i olika delar av landet? För kvinnor och män? För arbetare och tjänstemän och för verksamma i olika sektorer inom arbetsmarknaden. Och hur utvecklas arbetsmarknadsrelationerna i framtiden – är lönearbetet en parentes? Kommer egenanställningen att öka? Och hur är trygghetssystemen anpassade till förändringarna i anställningsformer?

## Session 6

### Gröna miljöers betydelse för hälsan i arbetslivet

#### – möjligheter och hinder

#### **”Jobba ute blir mer inne” – Utveckling av utomhuskontor för ökad hälsa och lärande i arbetslivet**

Susanna Toivanen & Charlotte Petersson

På kontorsmarknaden råder en stark trend mot flexkontor där anställda inte har egna fasta arbetsstationer utan där tanken är att välja lämplig arbetsmiljö utifrån den uppgift som för tillfället ska utföras. Arbetstagarna förväntas vara fullt rörliga i det öppna flexibla kontorsrummet och byta arbetsstation flera gånger om dagen. Samtidigt visar kontorsforskningen att öppna kontor generellt är förknippade med undermålig ljudmiljö och brist på avskildhet som bidrar till belastning hos arbetstagarna och i förlängningen även till sämre arbetstillfredsställelse och högre sjuktalet än hos arbetstagare i cellkontor (eget rum). Forskningen om naturens effekter på hälsa visar å sin sida att naturvivelser är kopplade till ökad hälsa och välbefinnande, snabbare återhämtning, stimulerat lärande och kreativitet. Vi ställde oss frågan hur naturens hälsofrämjande effekter kan tillgodogöras på dagens flexibla kontorsarbetsplatser genom att införa nya sätt att arbeta där regelbundet kontorsarbete utomhus ingår. Vår presentation redogör för tre fallstudier om kontorsarbete utomhus och djupintervjuer med kontorsbranschens aktörer. Data samlades in genom tre mindre fallstudier där 1) kontorsarbete utomhus i urban närnatur, 2) arbete i mobilt utomhuskontor och 3) arbete i fast utomhuskontor undersöktes. Vi frågade om anställdas inställning till utomhuskontorsarbete, vilka arbetsuppgifter de genomför utomhus och på vilket sätt och var, samt vilka eventuella hjälpmedel behövs för att kunna kontorsarbeta utomhus. Sammanlagt svarade 155 personer på ett kort frågeformulär. Data samlades in även genom fyra djupintervjuer med fastighetsägare och arkitekt som etablerat oss veterligen det första fasta utomhuskontoret i Sverige. Resultaten från fallstudierna visar att drygt 10 % av de svarande redan utför kontorsarbete utomhus. Då sysslar de huvudsakligen med tankeverksamhet, ringer telefonsamtal, har fysiska möten och läser. Av dem som inte redan kontorsarbetar utomhus anger nästan 60 % att de skulle kunna tänka sig att utföra delar av sitt arbete utomhus. För att kunna kontorsarbeta utomhus på ett tillfredsställande sätt anger de flesta att de behöver WiFi nätverk, tillgång till el, skugga/tak/vindskydd, mötesmöjligheter, sköna stolar, organiserade arbetsytor, vägledning hur man kontorsarbetar utomhus och att arbetsgivaren uppmuntrar till detta, och särskilda låneytterkläder anpassade för kontorsarbete utomhus för att hålla sig varm.

Resultaten från djupintervjuerna beskriver ett begynnande paradigmskifte inom kontorsmarknaden där några fastighetsägare präglas av nyfikenhet för hur arbetslivet förändras. De vill erbjuda varierande arbetsmiljöer till sina hyresgäster. De väljer att sätta människan i centrum i sina fastigheter i stället för att se fastigheten som en transaktion eller ett värdepapper: ”I stället för att se byggnaden som en tegelsten så vill vi att det ska vara en bra arbetsplats där människor mår bra.” Sammantaget visar resultaten ett begynnande intresse för kontorsarbete utomhus. Mer forskning behövs om hur kontorsarbete utomhus kan utformas och om dess hälsoeffekter.

## Gröna miljöers betydelse för hälsan i arbetslivet – möjligheter och hinder

### **Utmaningar och möjligheter med kommundoktorander inom hållbar stadsutveckling**

Natalie Coquand & Bengt Persson

Samverkan mellan akademien och kommuner ses idag som en förutsättning för att nå en hållbar utveckling. Det är dock en utmaning att överföra forskning från universitet till praktiken. Komplexiteten i ämnet hållbar stadsutveckling försvårar denna överföring ytterligare. Under konferensen kommer vi presentera vårt treåriga, formas-finansierade projekt "När kommunerna sätter forskningsagendan" (NärKomm), där vi just nu testar kommundoktorander som metod för att implementera forskning i den kommunala praktiken. I projektet får fyra kommunala planerare inom hållbar samhällsbyggnad från olika kommuner möjlighet att forska på halvtid om strategiska utmaningar som är centrala för deras kommun, samtidigt som de behåller sin ordinarie tjänst på halvtid. Den viktigaste aspekten i projektet är det organisatoriska lärande som uppstår genom och runt kommundoktoranderna. Kommundoktoranderna har ett antal års yrkeserfarenhet och är väl förankrade i den kommunala organisation de arbetar i. Genom att lånas ut till forskningen på halvtid är tanken att de ska hämta hem så mycket som det bara går tillbaka till den kommunala verksamheten så att arbetet med den strategiska utmaningen utvecklas. Fördelarna är många, såväl som på organisation- som på individnivå: Kommunen blir en attraktivare arbetsgivare, blir mer kapabel att lösa sina strategiska utmaningar och hålla kvar kompetent personal. Kommundoktoranderna å andra sidan får möjlighet till kompetensutveckling inom sin tjänst. Samtidigt är det en stor utmaning för kommundoktoranderna att ha en fot i både akademien och i den kommunala praktiken. Utifrån resultatet av intervjuer genomförda med kommundoktoranderna i vårt projekt kommer vi, under konferensen, presentera ett antal faktorer som är viktiga att tänka på för att skapa en så god arbetsmiljö för kommundoktorander som möjligt. Kommundoktoranderna beskriver en stundtals påfrestande arbetssituation där man inte längre känner sig hemma i någon av "världarna". Doktoranderna känner sig dessutom ofta stressade av att lämna sitt vanliga arbete på kommunen för att forska, samtidigt som de ser arbetsberget växa för de andra kollegorna. En annan utmaning är att kommunerna måste hitta sätt att ta hand om planerarna när de disputerat, och att de då erbjuder intressanta utmaningar för den nya kompetens och kunskaper som planerarna har med sig när de kommer tillbaka. Här kommer vi att referera till en nyligen publicerad uppföljning av lärare som varit kommundoktorander, disputerat och nu är tillbaka i kommunen på heltid (Margareta Serder, 2016, Tillbaka i skolan som kommunlektor, Kommunförbundet Skåne). Detta ställer höga krav på arbetsplatsen och organisationen. Samverkan mellan kommun och akademi är viktigt – men långt ifrån friktionsfritt. Det finns mycket som tyder på att kommundoktorander som form för utveckling och utbildning kommer bli vanligare i framtiden. Regeringens senaste forskningsproposition "Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft" pekar ut forskningssamverkan som en av de främsta faktorerna att arbeta med framöver. Därmed blir även en ökad förståelse för kommundoktorandens roll med dess utmaningar och möjligheter ett viktigt ämne för framtiden.

## Session 6

### Gröna miljöers betydelse för hälsan i arbetslivet

#### – möjligheter och hinder

#### **Växtplats Rosengård - nya samverkansmetoder för ökad inkludering och hållbara stadsutveckling i Malmö**

Anna Maria Pálsdóttir, Lena Friblick, Anna Geite, Azadeh Shahrad & Peter Lundqvist

Skåne-regionen har en låg sysselsättningsgrad och som i övriga Sverige finns det stora grupper medborgare som står utanför arbetsmarknaden och lever i eller är på väg att hamna i utanförskap. Arbetslösheten har i vissa grupper skapat ett utanförskap som även går vidare i generationer. Vid en genomgång utförd av Sydsvenskan (februari 2016) framgår att endast 3 av 10 nyanlända har arbete efter tio år i Sverige. Idag finns allt större grupper där flera generationer i en familj aldrig haft arbete och i denna grupp ökar problemen med utanförskap och social segregering. I OECDs rapport (OECD Territorial reviews Skåne 2012) identifierades den höga ungdomsarbetslösheten, segregerade områden och utanförskapet som Skånes stora framtidsrisker. I rapporten uppmanas till aktiviteter som främjar utbildning, bidrar till matchning mellan arbetslösa och företag och som skapar ett samhälle där potentialen i mångfald utnyttjas. Projektet Växtplats Rosengård huvudsyfte är att erbjuda nyanlända som står långt ifrån arbetsmarknaden, arbetsträning inom gröna näringarna, bygg, fastighetsservice samt kök och restaurang för att skapa ett professionellt nätverk och kontaktytor på svenska arbetsmarknaden. Vidare, att bidra till minskad diskriminering på arbetsplatser igenom utbildning av personal samt förbättra arbetsplatskulturen och deras strategiska mångfald- och jämställdhetsarbete vilket får effekter för framtidens rekryteringar och arbetsplatskultur. Växtplats Rosengård är en aktör som arbetar för att främja matchning mellan nyanlända, eller de med utrikes bakgrund, som står långt ifrån arbetsmarknaden med företag med uttalat mål att anställa nya medarbetare. Inom projektet Växtplats Rosengård erbjuds deltagarna tio veckors arbetsträning hos Xenofilia i Botildensborg, därefter genomför deltagarna 12 veckors praktik på matchad arbetsplats. Vid slutet av praktiken görs en individuell handlingsplan. Om inte praktik leder direkt till arbete får varje deltagare omdöme och referenspersoner till kommande arbete. Växtplats Rosengård bidrar till att företagen får en bredare grupp av medarbetare från olika länder och bakgrunder vilket bidrar till integration på arbetsmarknaden. Totalt erbjudet projektet Växtplats Rosengård 120 deltagare arbetsträning och praktik, ger företagen totalt 350 utbildningsplatser för att motverka diskriminering, utbildar 80 handledare och utarbetar mångfald- och jämställdhetsstrategier för tio företag. Samtidigt bidrar projektet till hållbar stadsutveckling där behovet är som störst. Genom projektet utvecklas platsen Botildensborg i Rosengård till en mötesplats för nya svenskar och näringsliv där integration och nya arbetstillfällen skapas på riktigt. Projektets partners är; Arbetsförmedlingen Malmö/Lund/Trelleborg (Svedala/Vellinge/Skurup) Arbetsmarknads-, gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen, JobbMalmö, Malmö stad Stadsområdesförvaltning Öster Malmö BoKlok Prolog Victoria Park Veidekke Stiftelsen Botildensborg samt Sveriges lantbruksuniversitet i Alnarp. Arbetsförmedlingen vill vara med och hitta nya metoder för att matcha nyanlända med arbete. Uttalat mål från AF:s sida är att fortsätta med metoden efter projektets slut samt att kunna applicera metoden på andra platser och i andra städer i Sverige. Projektet medfinansieras av Europeiska socialfonden (ESF) som bidrar till utvecklingen av en unik metod med arbetsträning, praktik och kompetensutveckling som införlivas i Xenofilias fortsatta arbete för ökad inkludering och hållbar stadsutveckling i Malmö.



**A risk assessment method for visual ergonomics, VERAM**

Hillevi Hemphälä, Camilla Zetterberg, Per Lindberg, Marina Heiden & Per Nylén

A valid, reliable, practical and easy-to-use risk assessment method for visual ergonomics named VERAM (Visual Ergonomics Risk Analysis Method) has been developed. With this method, risk factors in the visual environment can be detected, and interventions implemented to reduce the prevalence of symptoms related to poor visual ergonomics among workers can be evaluated. The visual environment can affect our wellbeing in many ways. Glare from luminaires or windows within the visual field can cause disability glare or discomfort glare. Glare while performing computer tasks causes visual fatigue and leads to strabismus measured with fixation disparity (harder for the eyes to focus). Strabismus leads to eyestrain, and eyestrain can lead to musculoskeletal discomfort. Non-visual effects, such as flicker from luminaires can cause eyestrain or headache/migraine. Insufficient visual ability can lead to increased workload and contribute to eyestrain and musculoskeletal discomfort that in turn could lead to sick leave. As human beings, we need daylight to get a normal circadian rhythm. The visual environment needs to be designed to allow daylight entering, but have a possibility to prevent disturbing daylight. No method for evaluating the visual environment together with the individual's subjective strain has previously existed. Personnel from occupational health departments (75 individuals) have used the developed visual ergonomics risk analysis method at several work places. Before using the method they were given a course in visual ergonomics and taught how to use the method.

VERAM consists of two main parts. The first part is a subjective questionnaire with questions regarding the individual's problem such as eyestrain and headache, but also their rating of the visual environment.

The second objective part is performed by the assessors and consists of:

- measuring the illuminance and luminance
- rating of the visual environment and different risks (risk for glare, flicker, work task, daylight, work posture etc.)
- Feedback from the subjective part, the light measurements and the ratings
- Recommendations

To increase wellbeing at work and reduce sick leave, the visual environment needs to be good. This includes sufficient illuminance, a good luminance ratio, no glare from luminaires or windows, no flicker, and a good visibility of the work task. Education in risk analysis of the visual environment is essential for many different occupations such as lighting designers, ergonomists, working life inspectors, optometrists, to ensure a better understanding of the impact on wellbeing that the visual environment have. The main purposes of this study is to develop a visual environment risk analysis method and to increase the awareness and knowledge visual ergonomics. VERAM will be presented at FALF 2017.

## Session 7

### Belastningsergonomi och teknikutvecklingen

#### **Screening of Work Environment, Health & Safety among Reindeer Herders**

Christina Lunner Kolstrup, Lilian Lavesson, Mozghan Zachrisson

**Purpose:** The overall objective of the screening was to increase the knowledge of reindeer herders' work situation, health and safety. **Method:** A questionnaire was distributed to 1200 reindeer herders and their family members using SCB and SSR register and 295 reindeer herders returned complete answered questionnaires. **Results:** The sample comprised 87% male with a mean age of 52 years of age in Northern Sweden. Vibrations (62%), climate (61%) and motor fumes (53%) were the most predominant physical factors affecting the herders' health. The work comprised awkward work positions (66%), heavy lifting and muscle strain (64%). The most physical straining work task was driving ATV, MC and snowmobiles. Sixty percent of the herders had experienced an injury and half of these injuries were related to motor vehicles, which 95% used on a regular basis. Almost all the herders worked alone (85%) in the mountain and field areas. The herders reported aches, pains and discomfort (MSDs) mainly in the shoulders (72%), lower back (65%), neck (61%), hands/wrists (53%) and knees (51%). Publication of guidelines and practical training material will be developed based on the project results and a final workshop with representatives of reindeer herding society.

**Physical workload focusing on reindeer herder's manual work tasks**

Lillian Lavesson &amp; Christina Lunner Kolstrup

Purpose: To identify and quantify physical work load among reindeer herders working with calf-marking and separation. Method: Interviews, video recording and observations was used as assessment tools to estimate and quantify the work load of 12 reindeer herders working with two intensive work tasks: calf marking and reindeer separation. The methods used was ALBA, a computer-based system for calculating spine compression and the Swedish Work Environment ergonomic checklist, assessment of the workload and risk of harmful effects. Results: ALBA analysis of back compression (25 scenes) showed compression levels between 2500-2800 N. The calculation made of the flexion of the back but the load from back rotation (that often occurred) was not calculated by the program. The assessment from the ergonomic checklist showed that several herders risk having harmful effects of this work.

ALBA calculation was also made on the work, calf marking. Two different postures was used. Standing stooped respectively knee sitting. The back compression levels when standing bent forward were between 1 800 – 3 100 N (12 scenes were analyzed). The calculations showed that the deeper bending forward, the higher compression. When knee sitting, the back compressions levels were between 1 700 – 2 400 N. The results showed that the working method and the individual choice of the working position in the observed work situations had impact on the back strain. Exchange and develop the used working methods and the manual handling of the reindeer, could reduce the physical load and thereby the risk of persistent musculoskeletal disorders. Publication of guidelines and practical training material will be developed based on the project results and a final workshop with representatives of reindeer herding society.

## Session 8

### Stress och psykosociala faktorer

#### **Beskrivning av en pågående studie: Kan ett systematiskt arbete med psykosociala riskbedömningar påverka psykosocialt säkerhetsklimat?**

Rachael Berglund, Ulrika Hultgren & Tomas Backström

Stressrelaterad ohälsa i arbetslivet kostar Europa €617 miljard om året och påverkar 40 miljoner enligt International Labour Organisation (ILO). Det psykosociala säkerhetsklimatet (PSK) ligger till grund för hur en organisation eller arbetsgrupp verkligen mår. Enligt lagstiftningen idag i Europa ska alla arbetsplatser arbeta förebyggande för att eliminera eller minska identifierade riskfaktorer, vilket inkluderar psykosociala risker. Denna studie har som syfte att undersöka om ett systematiskt arbete med riskbedömningar av den psykosociala arbetsmiljön kan påverka det psykosociala säkerhetsklimatet, välbefinnande och arbetets effektivitet i arbetsgrupper. Två globala industriföretag i Sverige ingår i studien. Interventionen riktar sig mot ledare och förväntas påverka cirka 200 medarbetare per företag. Undersökningen har en kvasiexperimentell design med kontrollgrupp. Enkäter som mäter PSK, stressorer, välbefinnande och effektivitet används vid tre tidpunkter: en mätning före interventionen, en efter och en mätning efter ytterligare sex månader. Interventionen innefattar tre faser. Under fas 1 utbildas ledarna i psykosocial säkerhet, PSK, riskbedömningar och team-coaching. Vid fas 2 arbetar ledaren tillsammans med sin arbetsgrupp för att upprätta och följa en handlingsplan med syfte att eliminera eller minska arbetsgruppens prioriterade risker. Fas 3 överlappar delvis med fas 2 och innehåller fyra möten med fokus på psykosocial säkerhet där chefen träffar sina peers för chefsstöd och för att stärka coachningsbeteenden. Studien är unik eftersom PSK tidigare inte har används tillsammans med Health and Safety Executives's management standards och dessutom för att team coaching används i ett systematiskt arbete med psykosociala riskbedömningar.

Key words: Psykosocial riskbedömning, Psykosocial säkerhetsklimat, kvasiexperimentell design, longitudinell Acknowledgements: AFA försäkring som finansierar projektet. Diarienummer: 160088.

**Den sociala processen av ohövlighet i arbetslivet – mekanismer som förstärker eller försvagar sambandet mellan att se sina kollegor uppträda respektlöst och att själv ta efter beteendet**

Kristoffer Holm, Eva Torkelson &amp; Martin Bäckström

Ohövliga beteenden utgör en subtil form av negativa beteenden som bryter mot normer för ömsesidig respekt (Andersson & Pearson, 1999). Ohövliga beteenden kan förekomma med hög frekvens på arbetsplatsen, men är av lägre intensitet än de negativa beteenden som uppstår vid t ex arbetsplatsmobbing (Leiter, Peck & Gumuchian, 2015), vilket kan göra det svårt att upptäcka (Lim & Lee, 2011). Det kan röra sig om att inte visa respekt för andras åsikter, att exkludera dem från gemenskapen, eller att tala nedlåtande till andra (Pearson, Andersson & Porath, 2005; Holm, Torkelson & Bäckström, 2016). Ohövliga beteenden kan därför passera obemärkta förbi ledningen, medan en stämning av respektlöshet sprider sig på arbetsplatsen. I tidigare studier har fenomenet visat sig vara utbrett på den svenska arbetsmarknaden, då tre fjärdedelar rapporterar att de någon gång under det senaste året bevittnat en kollega uppträda ohövligt (Torkelson, Holm & Bäckström, 2016). Att bevittna ohövlighet från kollegor har visat sig vara relaterat till att själv utöva ohövliga beteenden (Holm, m. fl., 2015), medan att utsättas för ohövlighet har visat sig vara associerat med sänkt välbefinnande (Torkelson, m. fl., 2016). Ohövlighet har beskrivits i termer av en social process, då en negativ spiral av interpersonella konflikter riskerar att uppstå på arbetsplatsen, där den som utsätts eller bevittnar beteendet blir mer benägen att ta efter beteendet (Pearson m. fl., 2005). I tidigare studier har även relationen mellan att utsättas för ohövlighet och att själv ta efter beteendet visats vara starkare när individen samtidigt upplever att de har inflytande och socialt stöd på arbetsplatsen (Holm, m. fl., 2015). Forskning har efterfrågats kring vilka mekanismer som kan hämma eller förstärka relationen mellan att utsättas för ohövlighet och att ta efter beteendet (Schilpzand, De Pater & Erez, 2016), där faktorer som stress, arbetsotillfredsställelse (Robinson, Wang & Kiewetz, 2014) och förankring i organisationen (Burton, 2015) har lyfts fram specifikt. Med bakgrund av detta pågår en forskningsstudie som syftar till att undersöka vilka mekanismer som kan tjäna som hämmande eller förstärkande faktorer i ohövlighetsprocessen. Frågeställningarna i studien lyder: "Förstärker stress, arbetsotillfredsställelse och förankring i organisationen relationen mellan bevittnad och utövad ohövlighet?" samt "Dämpar socialt stöd och upplevt inflytande relationen mellan bevittnad och utövad ohövlighet?". För att undersöka detta har en nätbaserad enkät sänts ut till individer främst anställda inom välfärden, med frågor om bevittnad och utövad ohövlighet, stress, arbetsotillfredsställelse, förankring i organisationen, socialt stöd och inflytande. Genom samarbete med fackförbundet Vision har enkäten sänts till 5000 slumpmässigt valda individer ur deras medlemsregister. Enkätsvaren kommer under våren att analyseras med hjälp av statistiska metoder för att besvara studiens frågeställningar. Preliminära fynd från undersökningen kommer att presenteras baserat på över 600 enkätvar. Ambitionen med detta är att kunna generera djupare kunskap kring ohövlighetsprocessen, samt vilka psykosociala mekanismer som kan bidra till att förstärka eller hämma uppkomsten av beteendesmitta då ohövliga beteenden förekommit på arbetsplatsen.

## Session 8

### Stress och psykosociala faktorer

#### **Framing Injury - Blaming and Naming**

Antoinette Hetzler

Women in Sweden have more and longer sick leaves than men in similar occupations. This is especially obvious in countries with a highly segregated labor market. Increasing number of injuries and sicknesses are being reported as work related. As work in developed countries moves from physically dangerous to mentally exhausting, women are leaving the work place, cutting down on hours worked or going on sick leave. This paper looks at how women frame their injury in accounts given to work environment authorities when injury is seen as related to work. The paper examines particularly the situation of women in contact professions, particularly primary schools and health professions. The paper examines the similarities and differences in how women and men frame their situation in the same environment. The analysis of framing injuries throws a new light on work place environment and suggests why women flee work places dominated by women. By placing the cultural framing of injury within changes in the public sector, the paper reveals how cultural patterns are reproduced and interact with structural changes in the organization of work and the work place.

## Små- och medelstora företags arbetsmiljö och organisationsarbete

**Integrering av arbetsmiljö i verksamhetsutveckling**

Kathe Nonås

Med dagens förändringstakt, globala konkurrens och nya kompetenskrav är betydelsen av förändringsförmåga en förutsättning för företags utveckling. En hög förändringsförmåga kräver medverkan från många personer och förutsätter därmed en bred involvering av medarbetare. Många företag genomför förändringsprogram inspirerade av Lean, men sättet dessa genomförs skiljer sig avsevärt åt. Denna presentation kommer att beskriva ett sådant förändringsprogram i ett företag som ingår i den nationella satsningen Produktionslyftet, ett program som har till uppgift att hjälpa små och medelstora företag till stärkt förändringsförmåga och att utveckla produktionsprocesser i världsklass. Produktionslyftets metodik är inspirerad av Lean, men anpassad till svenska förhållanden och har samtidigt fokus på arbetsförhållanden och konkurrenskraft. Vid det aktuella företaget fanns en särskild ambition att stärka arbetsmiljöperspektivet i förändringsarbetet. Tidigt i förändringsresan genomfördes fokusgruppsintervjuer kring det systematiska arbetsmiljöarbetet, om fördelar med ett väl fungerande arbetsmiljöarbete och om vilka aspekter som är svårast att hantera. Fokusgruppsintervjuerna gav en nyanserad bild av företagets verksamhetsledningssystem. Styrkor och brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet fångades liksom utvecklingsbehov. Resultaten från fokusgruppsintervjuerna analyserades interaktivt i dialog med deltagarna. Vidare kompletterades beskrivningen av nuläget med en enkät om engagemang som riktades till samtliga i företaget. Resultatet av enkäten utgjorde ett dialogverktyg för ökat engagemang i företagets fortsatta utveckling. Företaget prioriterade fyra aspekter av enkätresultatet för utveckling. Sammantaget gav tillvägagångssätten en god bild av arbetsförhållanden på organisatorisk nivå samt av hur arbetsgivaransvar för arbetsmiljö hantades och utgjorde därmed en grund för prioriteringar. De konkreta förändringarna provades i två pilotgrupper. Pilotgrupperna utgjorde lärplattformar för förändringsarbetet. Deltagarna i pilotgrupperna beskrev sina arbetsuppgifter där varje arbetsuppgift värderades i omfattning (andel av arbetstiden), upplärningstid, bundenhet vid utrustning, belastning, monotonitet och om det var ensamarbete samt grad av upplevd meningsfullhet, självständighet och tillgång till information för att utföra uppgiften. Därefter besvarade deltagarna en enkät med sex teman som fångade arbetsinnehåll. Resultatet gav ett underlag för prioriteringar av insatser för arbetsmiljöintegrering på arbetsuppgifts- och arbetsinnehållsnivå. Längre fram i processen gjordes riktade insatser för ett mer närvarande och stödjande ledarskap för att skapa fortsatt engagemang kring Lean och goda arbetsförhållanden. Efter cirka 1½ år genomfördes en andra engagemangsenkät i hela företaget som visade att två av de fyra prioriterade aspekterna hade påverkats i önskad riktning.

#### **Både produktionseffektivitet och goda arbetsvillkor – Hur nå denna synergi i praktiken?**

Richard Berglund & Martin Melin

*För short paper, se sidan 78*

Produktionslyftet är en nationell satsning som pågått sedan 2007 för att öka förändringsförmågan i svenskan industriföretag. 240 företag har hittills medverkat i Produktionslyftets 18 månaders utvecklingsprogram och resultaten är anmärkningsvärda. Lean lantbruk är ett liknande satsning inom de gröna näringarna som pågått sedan 2011 och hittills involverat ett hundratal lantbruk. Resultaten från dessa initiativ är anmärkningsvärda, både i termer av effektivitet, ekonomi etc och i fråga om bättre arbete, involvering och utveckling av medarbetare. Produktionslyftet och Lean lantbruk involverar tillsammans närmare ett hundratal aktörer som coacher, utbildare, rådgivare, informatörer och organisatörer vid en lång rad högskolor, institut, teknikcentra, konsultföretag etcetera. Alla arbetar efter en gemensam metodik, en metodik som kontinuerligt förbättras och bygger på ett antal principer. Dessa principer överensstämmer i hög utsträckning med det budskap som förmedlas till företagen och lantbruken. En viktig förklaring till att medarbetare starkt upplever att arbetet blivit bättre och intressantare är den breda involvering som metodiken bygger på. Det gör å andra sidan att förändringar kommer långsammare, och företagsledare behöver inse vikten av tålmodighet, uthållighet och långsiktigt tänkande. Det som står i fokus är alltså inte en snabb effektivitetsökning, utan den bestående förmågan att ständigt arbeta med förbättringar och förnyelse. ”Hjälp till självhjälp” och att ”lära genom att göra” är två av de vägledande principerna för de bägge initiativen. Det har visat sig avgörande för bestående förbättring att idéer och förändringar verkligen drivs utifrån det som är viktigast för företaget eller lantbruket, och att det görs av egna krafter. Annars tenderar landvinningarna att klinga av och förändringsarbetet att upphöra när en konsult, rådgivare eller coach lämnar företaget. En annan princip handlar om att söka lösningar som är bra för alla intressenter till ett företag – kunder, medarbetare, ägare, leverantörer och samhället i stort. Lösningar som ger förbättringar för en part på bekostnad av en annan bygger in en konflikt som inte ens är bra för den gynnade parten. Vår erfarenhet visar att det nästan alltid går att hitta synergilösningar, och att dessa är överlägsna på sikt, även om det kan finnas snabbare vägar som kan ge större kortsiktiga effekter. Erfarenheter från de bägge programmen diskuteras, och de jämförs också inbördes. Det finns många gemensamma nämnare, vilka till stor del kan ses som framgångsfaktorer, men också skillnader i förutsättningar och upplägg. Vi vill också belysa vikten av samarbete mellan olika budbärare (”företagens vänner”) och att ta utmaningen att omsätta forskningsresultat till tillämpning på största allvar.



## Små- och medelstora företags arbetsmiljö och organisationsarbete

**Fly me to the mine! A labor process analysis of a Canadian uranium mine**

Johan Sandström &amp; Tommy Jensen

Labor processes in the mining industry, an industry dependent on rocks tied to a particular place, are becoming less place-bound as temporal and spatial conditions are changing. Less so in Sweden perhaps, at least for now, but times are a changing. In the Kiruna mine, for example, we know there is an increasing use of contractors (also foreign companies) and that there are miners who live on the coast, even abroad, commuting to work by car, train or plane (working 7/7 or 14/14). This impact not only life inside the gates to the mine, but also life outside the gates (families, communities, municipalities, indigenous people etc.). In other affluent countries, such as Australia and Canada, fly-in/fly-out (FIFO) based labor processes are *comme-il-faut* and societies are basically no longer built around mines. However, these processes are always appropriated differently locally and nationally. This paper is based on a qualitative case study of how people in a FIFO-based uranium mine in Saskatchewan, Canada, experience and make sense of these transformations and of life as a FIFO-worker. The study highlights a seeming contradiction: miners describe the workplace, life on-site, as a tightly knit community (a *gemeinschaft*), while stories about disruptions of identities and places spill into life at home, off-site. The paper illustrates how this can be understood with a more open-ended view of where the labor process begins and ends, and with a stronger recognition of those people drawn into the process as “labor agents”.

Keywords: labor, mining, fifo, case, Canada.

#### **Möjligheter och utmaningar av att använda "systematisk kvantitativ utvärdering" som metod för att skriva en litteraturöversikt**

Maria Johansson

För att skriva och publicera litteraturöversikter krävs ofta att forskaren har djup kunskap inom det forskningsområde som ska avhandlas. Doktorander och forskare som är nya i ett forskningsfält har ännu inte erhållit denna kunskap vilket komplicerar processen med skrivande av litteraturöversikter, samtidigt är litteraturöversikterna viktiga för att forskaren/doktoranden ska få en överblick över forskningsfältet (Pickering och Byrne, 2014). Pickering och Byrne (2014) har utvecklat en metod som de kallar "systematisk kvantitativ utvärdering" som är tänkt att passa forskare som är nya inom ett forskningsfält, exempelvis doktorander, som vill skriva och publicera en litteraturöversikt. Metoden är kvantitativ men översikten som produceras inkluderar både den kvantitativa och den kvalitativa forskningen inom forskningsfältet. De fördelar som lyfts fram av Pickering och Byrne (2014) är att metoden är systematisk, replikerbar och omfattande. Den kan användas för att hitta mönster i den befintliga forskningen samt för att identifiera både trender och forskningsgap inom ett forskningsfält. De begränsningar som lyfts är att metoden snarare fokuserar på bredd än på djup. Forskningen viktas heller inte utan alla artiklar behandlas som lika viktiga.

I detta paper vill jag berätta om mina erfarenheter av att använda denna metod vid skrivandet av en litteraturöversikt samt redogöra för resultatet av litteraturöversikten som handlar om säkerhet i byggbranschen. Skrivandet av en systematisk kvantitativ litteraturöversikt består av femton steg från syfte och forskningsfrågor fram till en färdig artikel. De första tio stegen innefattar kunskapsinsamlande och i de sista fem stegen produceras artikelns text. Jag använder metoden för att skriva en litteraturöversikt om hur det forskats kring att förbättra säkerheten inom byggbranschen specifikt genom att fokusera på attitydförändringar. Säkerhet inom byggbranschen är ett stort forskningsfält och det finns således många artiklar att välja ifrån. En första utmaning blev därför hitta en avgränsning som gav lagom många artiklar. De första fyra stegen handlar om att definiera syfte och forskningsfrågor för att sedan välja vilka databaser som ska användas och vilka nyckelord som är lämpliga för sökningarna. I steg fem och sex läses artiklar vilka sedan kategorieras i ett Excel-dokument. I steg sju till nio testas lämpliga kategoriseringar fram och resultatet sammanställs sedan i en tabell i steg tio. Steg elva till femton behandlar textproduktion vilket inleds med fokus på de viktigaste resultaten och slutsatserna och därifrån stegvis övergår till diskussionsavsnitt, inledning, abstrakt och referenser (Pickering och Byrne, 2014).

**Utmaningar och möjligheter i svensk valideringspolitik**

Leif Berglund

Validering definieras som ”en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats” (Utbildningsdepartementet, 2003:23). Validering har nu under en lång tid använts som ett viktigt verktyg till stöd vid utbildning och arbetsmarknadsetablering, främst inom den kommunala vuxenutbildningen oftast kopplat till formell utbildning men också gentemot olika yrkesbranschernas kompetenskriterier.

En aktuell och viktig utmaning, där validering har framhållits som ett viktigt verktyg, är att möta den stora gruppen av invandrare där många har kunskaper och kompetenser som behöver bli erkända och legitimerade, dels för att underlätta deras entré till arbetslivet, dels att möta arbetskraftsbrist på den svenska arbetsmarknaden. År 2015 initierade den nuvarande regeringen (än en gång) en Valideringsdelegation i syfte att aktivt driva utvecklingen av validering inom svensk utbildning och arbetsliv. På samma sätt som den tidigare Valideringsdelegationen (2004–2007) gavs uppdraget att dra upp riktlinjerna för en sammanhållen nationell struktur för validering. Från uppdragsgivarna uttrycktes ett uttalat önskemål att de olika valideringsprocesser som genomförs i landet i så hög grad som möjligt använder sig av kunskaps- och kompetenskriterier hämtade från formell utbildning eller yrkesspecifika branschkrav. Ett annat önskemål handlade om att tillförsäkra sig att de valideringsmetoder som används uppfyller demokratiska värderingar, som kvalitet, jämlikhet, legitimitet, tillgänglighet, öppenhet, osv. I den debatt som omgärdade starten av den nya Valideringsdelegationen pekade man från utbildnings- och arbetsmarknadsdepartementen på stora rekryteringsproblem och platsbrist inom olika sektorer på arbetsmarknaden. Det fanns också inom vissa branscher en stor matchningsproblematik, där många inte arbetar i de yrken de är kvalificerade för. Något man menade i hög grad kan gälla invandrare. Man hade tidigare också konstaterat att de valideringsmetoder som används runt om i landet saknar en sammanhållen struktur, något som betyder att det vara svårt för den enskilde individen att förstå hur man kan få sina kunskaper validerade. I detta paper vill jag diskutera förutsättningarna för validering i Sverige dels utifrån de krav på en nationell, sammanhållen struktur på validering, dels utifrån de krav på skyndsamma processer och en ökad flexibilitet, inte minst avseende validering av invandras kunskaper och kompetenser.

## Session 10

### Utmaningar inom arbetslivsområdet

#### **Från Rebell till Modell - om utmaningar, modellöversättning och etablering**

Fredrik Rakar & Ulf Ericsson

Trelleborgs kommun fick som första anhalt ta ett stort ansvar under 2015 års flyktingkris, kommunen hade emellertid redan innan dess inlett ett arbets- och förhållningssätt som väckt stort intresse bland andra kommuner runt om i Sverige. Sveriges kommuner står inför utmaningar som lett till att flera söker efter innovativa metoder och aktiviteter som skulle kunna skapa bättre förutsättningar för nyanlända att bli en del i det nya samhället, etablera sig och komma i arbete. En sådan modell som synliggjorts nationellt är Trelleborgs modell. Hittills i år har över 90 kommuner gjort studiebesök för att på plats få ta del av organisation, synsätt, metoder och resultat för att få etableringsinsatser att riktas mer mot arbetsmarknad (traditionellt statens ansvar) och egenförsörjning istället för mer omhändertagande socialpolitik (som faller inom kommunernas kompetensområde). Trelleborgs kommun har beviljats 1,3 miljoner kronor av VINNOVA för att i samarbete med Sveriges kommuner och landsting, sprida och införa Trelleborgs modell för arbete med arbetsmarknad, ekonomiskt bistånd och etablering av ensamkommande barn och unga. Vi vet emellertid att idéer inte färdas som genom ett vakuum, där en intention, modell eller plan är statisk efter det att den satts i rörelse. Snarare översätts idéer och i denna rörelse uppstår friktion, sker förändringar och det ena blir till något annat. Här konstrueras således ett antal frågor som bör problematiseras, fördjupas och förstås inom ramen för ett projekt där en kommuns modell för etablering ska materialiseras i andra kommuner. Som följeforskare kommer vi att studera hur modellen arbetats fram som en utmaning mot rådande offentliga system, för att sedan lyftas fram som modell för andra kommuners arbetssätt, vilket nu ska spridas på försök genom ett VINNOVA finansierat läroprojekt. Vad utgör modellen? Vad i modellen har lockat så många andra kommuner? Går den att översätta till andra kommuner? Hur går ett sådant lärande till? Hur sprids modellen på hemmaplan? Dessa och fler frågor hoppas vi kunna svara på genom ett följeforskningsprojekt, där deltagande observationer och en aktionsinriktad dialogbaserad ansats kommer utgöra nyckelkomponenter för att studera läroprojektet och modellens eventuella spridning till andra kommuner. Projektet kommer vara nästan halvvägs när FALF håller sin tionde konferens.

**Digitala motorvägar och stationära tjänstemän  
- den digitala arbetsmiljön genom tiderna**

Per Dahl

Den digitala tekniken finns idag överallt och utnyttjas i system, applikationer och maskiner på snart sagt alla arbetsplatser. Den stora majoriteten av Sveriges cirka 2,4 miljoner tjänstemän arbetar idag i en digital arbetsmiljö. Webbaserade system täcker in större delen av tillvaron på arbetsplatsen och även i privatlivet, och täckningsgraden ökar dessutom snabbt. Digitaliseringen sker på bred front inom alla samhällssektorer; vård, skola, industri, media, privat tjänstesektor och offentlig förvaltning påverkas och förändras. Samhället som helhet har gjort stora vinster på de effektiviseringar och rationaliseringar som möjliggjorts. Men arbetsmiljön påverkas också och förändras i hög grad av införande av digitala system, och även av den snabba utvecklingstakten hos befintliga system. Faktorer som brist på kontroll och inflytande skapar stress hos den enskilde, samtidigt som de digitala systemen i sig kan kontrollera och utvärdera arbetet på ett mycket mer omfattande och opersonligt sätt än som tidigare varit möjligt. Man talar om utarmade jobb och digital taylorism. Det är idag ett starkt fokus på dessa frågor, samtidigt som forskningen i viss mån är eftersatt. För att förbättra forskningens förutsättningar vill vi genom en serie intervjuer dokumentera den digitala arbetsmiljöns historia, samt genom registreringsarbeten och beståndsöversikter i våra medlemsförbunds arkiv göra det möjligt att bedriva forskning på ett idag svårtillgängligt källmaterial.

## Session 11

### Digitalisering på gott och ont

#### **Work 4.0 - Hur kommer det att vara att arbeta i framtidens digitala industriella kontext**

Lena Abrahamsson & Jan Johansson

Syftet med vårt paper är att kritiskt analysera den tyska strategin Industri 4.0 och den svenska motsvarigheten Smart industri. Bägge dessa strategier sätter stort hopp till en teknikutveckling där inbäddade och uppkopplade fabriker och produkter revolutionerar industrin. Det finns mycket positivt i denna utveckling, men det finns ett brådskande behov av att undersöka inte bara hur dessa tekniker är utformade, väljs och genomförs utan också deras (och deras diskursiva följeslagares) påverkan på arbete i industrin. Hur förhåller sig Industri 4.0 (och liknande) till ett hållbart arbetsliv? Är Industri 4.0 en diskurs, en organisationsmodell eller bara teknik? Vad händer med arbetarkollektivet och andra maktsystem? Öppnar Industri 4.0 upp för nya genusmönster? Vad händer med kompetens och lärande i Industri 4.0? Hur kommer den fysiska och psykosociala arbetsmiljön att påverkas? Hur är människans roll i ett digitaliserat produktionssystem? Dessa frågor kan kondenseras till: Hur kommer det att vara att arbeta i framtidens digitala industriella kontext?

**Vägar mot ett hållbart digitalt arbetsliv**

Calle Rosengren, Ann Bergman &amp; Kristina Palm

Bärbara datorer och smarta telefoner har kommit att utmana arbetets traditionella gränser och bidragit till nya former att kombinera arbete med övrigt liv. När arbete sker på bekostnad av engagemang i den privata sfären, leder det ofta till upplevelser av stress och rollkonflikter, sk ”spillover”. ”Spillover” är en riskfaktor för hälsa och välbefinnande, men forskningen har ännu luckor för hur denna risk kan hanteras av såväl enskilda individer som organisationer. Detta papper baseras på ett pågående AFA-finansierat forskningsprojekt där det övergripande syftet är att utveckla riktlinjer för hur organisationer kan arbeta för ett hållbart digitalt arbetsliv med särskilt fokus på att kvinnor och män i olika livsfaser ges goda förutsättningar att förena arbete och övrigt liv. I nära samarbete med två globala företag genomförs en explorativ loggboks- och intervjustudie med anställda, anställdas familjer samt chefer och HR om hur de hanterat det digitala arbetslivets utmaningar. Resultaten från projektet förväntas bidra till att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbete inklusive den arbetsmiljö och de arbetsvillkor som chefer normalt inte ser och har kontroll över, det vill säga utanför kontorets väggar och den normala arbetstiden, som ingår i Arbetsmiljöverkets nya föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö. I pappret presenteras preliminära resultat från loggboksstudien som genomförs på cirka 40-50 anställda med möjlighet att förlägga delar av sitt arbete utanför arbetsplatsen och utanför normal kontorsarbetstid. Respondenterna ska under en vecka föra en analog loggbok där de anger hur de 1) under normal kontorsarbetstid genomför privatrelaterade uppgifter (exempelvis talar i telefon med partner/barn eller bokar läkartid) och 2) utanför normal kontorsarbetstid genomför arbetsuppgifter (exempelvis läser och/eller svarar på mail i telefonen, förbereder ett möte i datorn). Loggboken innehåller vilken typ av uppgift som genomförts, med vilka digitala hjälpmedel den genomförts, hur lång tid den tagit, när och var den genomförts, vilka andra personer som varit närvarande i rummet när den genomförts, varför den genomförts och med vilken känsla den genomförts. Loggboksmaterialet analyseras utifrån dimensioner som kön, livsfas och upplevelser av relationen mellan arbetsliv och privatliv, samt arbetsvillkor och välbefinnande.

#### **Bullying in a digital working life**

Rebecka Cowen Forssell

With Facebook being used by more than half of the Swedish population, Social Network Sites have become a part of everyday life. Although Facebook are primarily used for private purposes (Findahl, 2013), 18 % of the Swedish employees who are members of Facebook include work relations in their social network (Findahl, 2012). One topic that has attracted attention lately is the growing awareness of cyberbullying behaviour. Cyberbullying behaviour is here defined as situations when individuals perceive themselves to be subjects of online aggressive, rude and harassing behaviour in their professional practice. In some crucial ways, cyberbullying differs from face-to-face bullying. Firstly, the geographic distance between the communicating parts make the perpetrator unaware of the physical reactions of the target. Not seeing facial and bodily responses is suggested to decrease feelings of empathy. Thus, faceless communication online may have a disinhibiting effect on the users. Secondly, electronic devices allow new geographies for work. When bullying behaviour is conducted via digital devices the target can be reached at other places than the workplace. Moreover, by communicating via digital devices the targeted individual can be reached at other times than during work hours. Contrary to bullying that is fixed to the workplace, cyberbullying may continue or even start firstly when the working day is over. The capacity of targeting an individual 24/7 have made cyberbullying to be described as a non-stop bullying that encompasses a high intensity that leaves the target individual with little room for resilience. While cyberbullying among children and adolescents is a well-investigate phenomeon, little research concerns cyberbullying among adults in working life. While interaction on Facebook has become a part of the everyday life for many adults, there is a need to understand how tension can arise on these sites and how it may affect relations at work. The aim of this study is to understand how work related cyberbullying behaviour can arise on Facebook, how it can be expressed and how it can evolve over time. Central for the study is also to understand what coping strategies the targeted individual perceive is at hand when trying to cope with cyberbullying behaviour. This study has been designed as a netnographic case study. Netnography is a qualitative research methodology designed to study cultures and communities online. In this study a multi-method approach has been applied that involves two steps; 1) observations of communication on Facebook around a specific post that triggered cyberbullying behaviour and involved individuals from the targets private and work-related spheres, 2) a qualitative in-depth interview with the targeted individual. Empirical data for the study was collected between Nov. 2016 – Jan. 2017 and will be analysed spring 2017. As the presented study is ongoing work there are no results and conclusions to be presented at the time of this abstract submission. By increasing the knowledge and understanding of the phenomenon of cyberbullying behavior the results of the study may be used as support and help for performing precautionary work in organisations.



### **IT-skyddsronder, en metod att systematisera arbete för en god IT-arbetsmiljö**

Anette Andersson, Carola Löfstrand & Åke Walldius

Vision och Unionen genomför årliga undersökningar av tjänstemäns IT-arbetsmiljö. I båda förbundens resultat framgår att mycket behöver förbättras när det gäller de här frågorna. Exempelvis framgår att tjänstemän i både offentlig- och privat sektor förlorar omkring 30 minuter per dag på grund av IT-strul. Det medför enorma onödiga kostnader. Det finns dock en annan aspekt av IT-strul som också måste lyftas fram. IT-strul är en arbetsmiljöfråga!

Syftet med den här presentationen är att beskriva och diskutera IT-skyddsronder som en metod att främja en god IT-arbetsmiljö. En bristfällig IT-arbetsmiljö leder till stress, frustration och låg känsla av kontroll. Därför måste IT-arbetsmiljön integreras som en självklar del av det lagstadda systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). På många svenska arbetsplatser finns inte den här synen idag, eller åtminstone saknas verktyg för att arbeta lika systematiskt med IT-arbetsmiljö som med andra arbetsmiljöfrågor.

Vi menar att det här är problematiskt och att det behöver förändras. För att underlätta denna förändringsprocess är det väsentligt att fackförbund och forskare stödjer arbetsgivare. En god IT-arbetsmiljö är ett partsgemensamt intresse, även om arbetsgivaren har det fulla ansvaret. Ett sätt att bidra till systematiska processer, som ger en god IT-arbetsmiljö, är att skapa konkreta verktyg som underlättar arbetet i praktiken. Tillsammans vill Vision, Unionen och KTH utveckla och empiriskt testa verktyget IT-skyddsronder.

Vid en IT-skydds rond studeras IT-systemen som ska utgöra ett stöd i verksamheten. Med denna metod ökas kontakten mellan verksamhetsansvariga, systemleverantörer och användare i en verksamhet. Berörda parter får en gemensam bild av hur IT-miljön fungerar i praktiken. En IT-skydds rond genomförs som en vanlig skydds rond, men med fokus på IT. Det rör allt ifrån praktiska problem till utbildning, mjukvara, hårdvara, haverirutiner med mera.

Vid förberedelserna utses personer som ska delta. Dessa ska ha mandat, intresse och kompetens för den här uppgiften. Det kan exempelvis vara verksamhetschef, IT-ansvarig lokalt, systemleverantör, användare och skyddsombud. Arbetet inleds med att personerna bokar tid för en IT-skydds rond samt tid för uppföljande möte. Vid förberedelserna bestäms också vilken verksamhet/process/lokal som ska granskas, samt vilka program/mjukvaror som ska ingå. De olika deltagarna förbereder sig utifrån sina kompetensområden, till exempel genom kartläggning av befintlig utrustning. Vid genomförandet finns ett antal olika aspekter som behöver bearbetas. Exempelvis granskas allt ifrån kringutrustning, till ljud- ljus och psykosocial arbetsmiljö, som exempelvis störningsmoment. Även aspekter som utbildning och rutiner vid haveri inkluderas i rondan. Resultaten protokollförs. Efter rondan genomförs identifierade förbättringsinsatser. Därefter utvärderas effekterna av insatserna.

Arbetet med IT-skyddsronder är under utveckling och behöver diskuteras. Frågor vi önskar få inspel på är:

- Vilka skillnader kan det finnas vad gäller förutsättningarna att genomföra IT-skyddsronder i små- och medelstora- respektive stora företag och organisationer?
- Hur ser förutsättningarna ut för företag i stad respektive landsbygd att arbeta med IT-skyddsronder?
- Vilka möjligheter och hinder kan det finnas för arbetsgivare att arbeta med IT-skyddsronder?
- Hur skulle staten kunna bidra till utvecklingen av väl fungerande IT-skyddsronder?
- Hur kan vi säkra att IT-skyddsronder genomförs, analyseras och följs upp på ett jämlikt- och jämställt sätt?

#### **Att skapa en bättre arbetsmiljö i hemtjänsten: Hur arbeta med participativt förändringsarbete i praktiken?**

Christofer Rydenfält, Gerd Johansson, Inger Arvidsson, Charlotte Holgersson, Roger Persson & Britt Östlund

I dag arbetar cirka 22 procent av de arbetande kvinnorna i Sverige i vård och omsorgssektorn. Vård och omsorg är en kvinnodominerad sektor som karaktäriseras av höga sjuktal, hög personalomsättning och rekryteringsproblem. Sveriges befolkning blir allt äldre samtidigt som vården av svårt sjuka patienter i allt högre grad flyttas ut från sjukhusen till hemmet. Detta utgör stora utmaningar för hemtjänsten och de personer som arbetar där. Allt pekar på att det kommer behövas mer personal inom hemtjänsten på sikt, vilket ställer de arbetsmiljöproblem och rekryteringsproblem som redan finns på sin spets. I ett försök att minska arbetsmiljöproblemen i hemtjänsten så arbetar vi med dessa frågor i Forte-projektet "Att skapa en bättre arbetsmiljö i hemtjänsten: participativt förändringsarbete i praktiken". Detta görs dels genom att sammanställa tidigare forskning samt inventera erfarenheter bland praktiker. Dessutom, kommer vi ta fram och utvärdera organisatoriska interventioner avsedda att tackla verkliga arbetsmiljöproblem i samverkan med 4 kommuner och en privat aktör. Upplägget i projektet är metodologiskt intressant av flera skäl: 1) Utöver genomförandet av en vanlig systematisk litteraturstudie, avser vi komplettera denna med en så kallad realist review. Realist review är en speciell metodik som är avsedd för studier av komplexa interventioner och syftar till att ta fram kunskap om de mekanismer som faktiskt får interventionerna att fungera. 2) Vi vet att det finns många lovande initiativ ute i kommunerna där resultaten dessvärre inte sprids och inga ordentliga utvärderingar görs. Därför avser vi identifiera sådana initiativ via olika kanaler, både formella och informella, och utvärdera dessa enligt realist review-metodiken. Vi kommer också att studera några utvalda initiativ närmare. 3) De interventioner som tas fram i projektet kommer att både utformas och implementeras i samverkan med praktiker med fokus på de problem som de deltagande organisationerna själva identifierar. Som forskare bidrar vi med input till denna process, men praktikerna äger frågan. Under hela processen kommer vi att använda den breda kompetens som finns i projektgruppen om t.ex. belastningsergonomi, genus, psykosocial arbetsmiljö, arbetsmiljöteknik och organisationsteori. Inte minst för att säkerställa att det genomförs grundliga och vetenskapligt sunda utvärderingar av de framtagna interventionerna.

Förutom ett antal relevanta och grundligt utvärderade interventioner och en översikt över det vetenskapliga kunskapsläget, kommer projektet att resultera i en databas över svenska organisatoriska förändringar med effekt på arbetsmiljön genomförda av praktiker. Det senare inkluderar svar på frågorna "hur?", "varför" och "i vilka sammanhang?" olika interventioner fungerar. Svar som är avgörande för den som själv avser testa att implementera interventioner som tagits fram i ett annat sammanhang.

Projektet är angeläget av många skäl. För det första är hemtjänstens arbetsmiljö underbeforskad, inte minst vad gäller interventionsprojekt. För det andra är hemtjänsten en bransch där väldigt många arbetar. För det tredje är det dokumenterat att branschen har stora arbetsmiljöproblem, främst belastningsskador och stressrelaterad psykisk ohälsa. Således förväntas den kunskap som skapas i projektet ha potential till att skapa en bättre arbetsmiljö och ett större välbefinnande för en stor grupp människor.

## Nya och gamla yrken och yrkesroller på arbetsmarknaden

**Sammanhållen karriärplanering inom försvarsmakten**

Gunnar Gillberg, Jan Holmer, Roland Kadefors &amp; Anders Östebo

Försvarsmakten är en viktig arbetsgivare på många av Sveriges garnisonsorter. Flera av dessa orter ligger utanför de expansiva storstadsområdena och de spelar där en relativt stor roll för den lokala ekonomin. Boden, Eksjö och Karlskrona är exempel på orter som präglats av den militära närvaron. Föreliggande projekt är en forskningsbaserad utvärdering av försvarsmaktens karrärplaneringsstöd, med särskilt fokus på de karriärval som görs av soldater och sjömän, anställda inom försvarsmakten. Försvarsmakten är, till följd av ett förändrat säkerhetsläge i Europa, inne i en expansiv fas där behovet av personal ökar. Beslut kommer med stor säkerhet att fattas om ett återinförande av en modifierad form av pliktförsvaret. Även om rekryteringen av ny personal kommer att vara en central fråga inför framtiden, har försvarsmakten även att hantera omständigheten att många soldater och sjömän som anställs (vanligtvis via 8-års kontrakt) lämnar sin tjänstgöring i förtid. Detta innebär bland annat stora kostnader, då de investeringar som gjorts i utbildning och träning inte betalar sig. För att motverka detta har försvarsmakten utvecklat en åtgärd som man kallar sammanhållen karriärplanering (SKP) och som bland annat innehåller ett livs- och karrärplaneringsstöd (LoK) som alla anställda har möjlighet att genomgå. I huvudsak syftar åtgärderna till att i högre grad behålla utbildad personal. I bakgrunden finns även en önskan att stärka försvarsmaktens varumärke och öka attraktivitetsgraden för yrket. Det aktuella utvärderingsprojektet syftar till att undersöka vilka effekter Sammanhållen karriärplanering har, med särskilt fokus på de interna och externa mekanismer som påverkar unga soldaters- och sjömäns karriärvägar och strategiska livsval. Detta förutsätter emellertid en grundläggande förståelse för de föreställningar om arbete och karriär som den aktuella personalen har, samt en förståelse av hur olika strategiska beslut påverkas av olika kontextuellt grundade mekanismer. Med andra ord; vad är det som får personalen att fatta de beslut den fattar? Minst 20 soldater och sjömän som erhållit livs- och karriärplaneringsstöd (LOK) kommer inledningsvis att intervjuas. Även Chefer, HR-personal och handledare/utbildare kommer inledningsvis att intervjuas. Därefter kommer en kohort om 20 soldater och sjömän att följas under tre år. Göteborgs universitet genomförde redan 2014-2015 en utvärdering av erfarenheterna av den specifika åtgärden LoK (livs- och karriärplanering) för att bedöma om intentionerna uppfylldes. Viktiga resultat av studien var att det förelåg en entydigt positiv bild av LoK-verktyget, men att värdet för Försvarsmakten ur ett behållarperspektiv var oklart. Föreliggande projekt kommer att gå vidare med fokus riktat mot försvarets samlade karriärplaneringsstöd och den forskande ansatsen är i första hand riktad mot att undersöka de olika mekanismer som får unga soldater och sjömän att fatta specifika beslut avseende karriär och framtid. Projektet kommer att presenteras under FALF-konferensen avseende resultat från tidigare studier, det aktuella projektets upplägg och mål, samt de första preliminära resultaten från den första intervjuomgången som äger rum under våren 2017.

#### **Byggnadssnickare, vibrationsskador och förebyggande arbetsmiljöarbete i byggföretag**

Karin Fisk, Eva Tekavec, Charlotta Löfqvist, Anna Larsson, Catarina Nordander & Åsa Ek

*För short paper, se sidan 84*

Byggbranschen är en riskfylld bransch. Byggnadsarbetare har dubbelt så stor risk att drabbas av olyckor och arbetssjukdomar jämfört med andra arbetstagare (Arbetsmiljöverket, 2017). Att arbeta för en god arbetsmiljö i byggbranschen innebär stora utmaningar då byggarbetsplatsernas förutsättningar hela tiden förändras. Detta ställer krav på att ha ett framgångsrikt förebyggande säkerhetsarbete. Vibrationsskador var 2015 den vanligaste godkända arbetssjukdomen hos AFA Försäkring. Skadorna drabbar oftast män och så många som 30% är under 45 år. Av ca 200 patienter utredda för vibrationsskada på Arbets- och miljömedicin Syd arbetade 43% inom byggbranschen och den vanligaste yrkesgruppen var byggnadssnickare. En stor del av dessa bedömdes ha en hög vibrationsexponering. En tredjedel låg över Arbetsmiljöverkets gränsvärde som inte får överskridas. Sedan 2005 finns en föreskrift om vibrationer (AFS 2005:15) vilken anger arbetsgivarens och arbetstagarens rättigheter och skyldigheter vid vibrationsexponering. För arbete med vibrerande verktyg ska det t ex finnas en riskbedömning. De anställda ska vara utbildade om vibrationer och så länge skaderisk föreligger ska man regelbundet erbjudas hälsokontroll av arbetsgivaren. Vid utredning av vibrationsskador konstateras dock ofta att det förebyggande arbetsmiljöarbetet inte har fungerat på patientens arbetsplats. I ett pågående forskningsprojekt är målet att få bättre kunskap om byggnadssnickares vibrationsexponering. Ett annat mål i projektet, och som är fokus i detta abstract, är att undersöka vad byggnadssnickare anser om arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen samt ledningens och medarbetares attityder till arbetsmiljö och säkerhet, vad gäller såväl vibrationer som övriga arbetsmiljörisiker. Ansatsen är också att undersöka byggföretagsledning och arbetsledares kunskaper och attityder gällande vibrationer i ett stort byggföretag och se om dessa förändras när företaget inför insatser inom vibrationsområdet. Hittills i projektet har 98 byggnadssnickare anställda i två byggföretag fått besvara en enkät innehållande frågor om bl.a. hur man i praktiken uppfattar företagets arbetsmiljöarbete och säkerhetskultur. Båda företagen är verksamma i södra Sverige. Längre fram i projektet planeras att genomföra intervjuer gällande förebyggande arbetsmiljöarbetet med personer på olika organisatoriska nivåer i ett stort byggföretag. Preliminära resultat från enkätstudien visar att 34% av snickarna sällan eller aldrig får den information de behöver om vibrationer och risken för skador. 79% anser att arbetet innebär en hög skaderisk. 78% tycker att ledningen uppmuntrar till säkert arbete. 85% upplever att arbetsledaren tycker att säkerhet är en del av det dagliga arbetet och 72% upplever att de kan påverka arbetsförhållandena i sitt arbete. De preliminära resultaten visar att en tredjedel av snickarna inte har fått den information om vibrationer som de har laglig rätt till. De anser dock att både ledning och arbetsledare tar arbetsmiljö och säkerhet på allvar.

I jämförelse med de olycksfallsrisker som arbetet på en byggarbetsplats förknippas med är risken för vibrationsskador mindre välkänd och inte lika omedelbart påverkande. Man behöver arbeta mot en ökad kunskap hos anställda och ledning i byggföretag vad gäller maskiners vibrationsnivåer och rekommenderade användningstider. Dock ses att en ökad medvetenhet om problematiken håller på att ske inom branschen.

## Nya och gamla yrken och yrkesroller på arbetsmarknaden

**Självlojalitet i arbetslivet**

Markus Arvidson &amp; Jonas Axelsson

I detta paper introduceras begreppet självlojalitet; begreppet utvecklas sedan i relation till centrala fenomen i arbetslivet. Begreppsutvecklingen sker med inspiration från Richard Swedbergs resonemang kring theorizing som en vetenskaplig metod i sig själv. Theorizing innebär bland annat att processen är viktig, inte bara det teoretiska slutresultatet. I linje med detta är vårt mål att uttrycka oss på ett essäistiskt och tankeväckande sätt som startar läsarens egna (och kanske också alternativa) resonemang om ämnet. I vårt paper bygger vi vidare på vår tidigare utveckling av lojalitetsbegreppet. Vi hämtar lojalitetsdefinitionen från Josiah Royce, och definierar lojalitet på detta sätt: ”den praktiska och genomgripande hängivenheten hos en person för en sak”. Vi menar att ”en sak” kan vara något som är tydligt anknutet till en enskild individ – till exempel ett livsprojekt, en karriär eller en hobby. Självlojalitet kan till exempel innebära att man på självdisciplinerat och metodiskt sätt strävar efter framtida, personliga mål i yrkeslivet. Även om självlojalitet är tydligt kopplat till en enskild individ rör det sig dock inte om något asocialt. Eftersom människor är sociala varelser präglas även relationerna till oss själva, som individer, av det sociala livet. I anslutning till självlojalitetens socialitet så ser vi självlojalitet som en social form i Georg Simmels mening. Vi bygger härmed vidare på vårt tidigare teoretiserande där vi har arbetat fram fyra sociala lojalitetsformer som är aktuella i interpersonella sammanhang (vertikal-ofrivillig; vertikal-frivillig; horisontell-ofrivillig; horisontell-frivillig). Självlojalitet kan inte buntas ihop med någon av dessa fyra utan bör ses som ett eget begrepp. Relationen mellan det horisontella och vertikala ser inte ut att vara relevant i samband med självlojalitet – däremot skillnaden mellan det frivilliga och det ofrivilliga. Således introduceras två grundformer av självlojalitet – frivillig självlojalitet och ofrivillig självlojalitet. När dessa grundformer utvecklas i vårt paper sker det i relation till fenomen i arbetslivet. Frivillig självlojalitet är när människor kan utveckla sina möjligheter ”inifrån och ut” i arbetslivet. Det kan till exempel vara när en individ kan försörja sig genom det som först var en hobby. Ofrivillig självlojalitet handlar om att människor pressas utifrån till att vara självlojala. Uttryckt med mer vedertagna begrepp så handlar det om att individer pressas till att ”förverkliga sig själva” och vara individualistiska. Vi menar att den ofrivilliga självlojaliteten är påfallande i vårt samhälle, och ett exempel på detta fenomen är Arbetsförmedlingens behandling av arbetslösa personer. I vårt paper förs också ett resonemang om självlojalitet som del i en vidare samhällstendens där olika ursprungligen interpersonella fenomen (till exempel lojalitet – men även något helt annat som fotografin) fått mer individualistiska varianter under senare decennier.

#### **Lojalitet och tillit – hur är fenomenen relaterade till varandra?**

Jonas Axelsson & Hans Christian Høyer

Tillit är ett mycket välutforskat fenomen och begrepp inom samhällsvetenskapen under de senaste decennierna. Såväl teoretiskt som empiriskt har många aspekter av tillit blivit belysta. Även lojalitet får betraktas som relativt utforskat, om än inte alls i lika hög grad som tillit. Både lojalitet och tillit berör djupgående men också förhållandevis implicita och svårfångade aspekter av den mänskliga samvaron. I detta paper vill vi utforska relationen mellan dessa fenomen. Även om sådana kopplingar redan har undersökts bedömer vi att mycket återstår att göra. Vi vill just ha ett fokus på själva fenomenen, snarare än begreppen. Bakomliggande finns här ett kritiskt realistiskt perspektiv på vetenskaplig verksamhet, där vi antar att det är samhällsvetenskapens roll att utforska fenomen på en ontologisk nivå snarare än en epistemologisk. Preliminärt kan vi konstatera att i en jämförelse mellan begreppen så framstår tillit som något mer fundamentalt än lojalitet. Tillit tycks exempelvis vara aktuellt i nästan alla mänskliga situationer, medan lojalitet inte är det. Tillit är exempelvis aktuellt redan när vi är små barn – något liknande kan inte sägas om lojalitet. Även om tillit tycks vara mer fundamental vill vi också lyfta fram hittills förhållandevis bortglömd teori om lojalitetens centrala plats i människans socialitet. En likhet vi iakttar är att båda fenomenen är integrerande till sin karaktär. Vi använder här Johan P Olsens begrepp ”politisk ordning” – och både lojalitet och tillit tycks vara centrala när det gäller att skapa en sådan ordning. En skillnad tycks gälla partiskhet. Lojalitet handlar om att vara partisk, att ta ställning för något (och åtminstone implicit ta avstånd från något annat). Tillit tycks inte präglas av en liknande partiskhet. Ytterligare en skillnad berör tidsdimensionen. Tillit tycks vara framtidsinriktad och fenomenet ligger nära ett annat välkänt fenomen – nämligen hopp. Lojalitet, däremot, tycks ha en påtaglig inriktning mot det förflutna. En lojal person är trogen mot tidigare gjorde överenskommelser, löften eller avtal.

Detta paper är en förstudie till en mindre empirisk studie om lojalitet och tillit bland tjänstemän i offentlig sektor i Norge och Sverige (tjänstemän i Hedmark och Värmland är aktuella). Studien skall vara jämförande och intervjuer skall göras med tjänstemän på tre olika nivåer – kommunal, regional och statlig nivå.

**Förändringslaboratorier: verkar genom positiva skillnader i mikromiljöer**

Hans Lindgren, Lotta Dellve &amp; Pia Andersson

Utvecklingen av vår modell för förändringslaboratorier har skett emergent och påbörjades 2005 i projekt Jämställdhet inifrån, där en modell för attitydförändring avseende jämställdhet togs fram. Resultatet av det projekt blev bl a märkbar positiv utveckling avseende deltagarnas syn på jämställdhet. Modellen har därefter prövats i ett antal situationer och verksamheter, till exempel vid ledarutveckling på universitet (ledarskapslaboratorier), attitydpåverkan avseende lärares syn på elever vid högskola samt vid ytterligare jämställdhetsprojekt. Kriminalvården har valt att använda arbetsformen för att arbeta med att synliggöra och sprida sk "tyst kunskap" (kompetenslaboratorier i projekt Livspondus). Arbetsformen med kompetenslaborationer är också på export till kriminalvården i Norge. Samtidigt har den internationella forskningen inom complexity science utvecklat teori och modeller för påverkan av organisationer utifrån arbete med mikromiljöer. Teorin säger att inkrementella inifrån verkande förändringar av det mindre sammanhanget ger påverkan av systemet i stort. Begreppet "Positive Deviance" innebär att regler för kollaboration kring arbetets utförande eller förändringsprojektets genomförande möjliggör utvecklandet av positiva normer, beteenden och ökad omfattning av aktivt mellanberoende mellan aktörerna i respektive sammanhang. Grundmodellen förändringslaboratorier går nu in i en ytterligare transformering då en mycket stor och komplex organisation vill etablera ett omfattande förändringsarbete. Organisationen har genom sin storlek haft betydande svårigheter att implementera verksamhetsutveckling som fått genomslag i mikromiljöer. Det finns istället en viss frustration, förändringströtthet och även misstänksamhet mot storskaliga implementeringar på operativa nivåer. Projektet syftar till att: under säkra och trygga former tillsammans utveckla och sprida dialogen i verksamheten. Projektet kallas Perspektivlaboratorier och bygger dels på den långa och emergenta utvecklingsprocessen kring förändringslaboratorier, dels på kunskap kring perspektivförståelse och vuxenutveckling, dels på kunskap och erfarenhet kring förändringsarbete av normcirklar i mikromiljöer, dels på forskning kring Positive Deviance samt dels på kunskap och erfarenhet av det ömsesidiga beroendet mellan frigörande regler och grupprocesser i korta arbetsprocesser. Stöd för vidare spridning och uppskalning av projektet till ordinarie verksamhet kommer att hämtas från kunskap kring förändringsarbete i komplexa kontext samt från Kriminalvårdens förändringsarbete kring tyst kunskap. Vi kommer presentera modellen och ge exempel på resultat från förändringsarbeten där modellen använts samt ge riktning för hur den kan användas i stora komplexa organisationer.

## Session 13

### Det nya arbetslivet

#### **Innovativ inkludering i idéburet arbetsliv**

Malin Lindberg & Cecilia Nahnfeldt

*För short paper, se sidan 87*

Runt om i landet pågår en rad nytänkande processer för att skapa inkluderade arbetsplatser för människor som immigrerat, är arbetslösa, sjukskrivna eller har funktionshinder. Detta omfattar inte minst arbetsplatser inom den idéburna sektorn, som har en lång tradition av att utveckla lösningar på sociala behov som inte uppfyllts av andra aktörer i samhället. De samhällsutmaningar inom välfärd, hälsa, demografi och migration som hamnat allt högre på den politiska agendan i Sverige och Europa har medfört en ökad efterfrågan på idéburna aktörers insatser för att skapa inkluderande arbetsplatser. För att förändra rådande mönster av social exkludering krävs ofta nytänkande insatser vad gäller identifieringen av befintliga behov, involvering av berörda grupper, samverkan mellan olika organisationer och sektorer, utveckling av lösningar i olika former m.m. Dessa innovativa aspekter har rönt allt större intresse inom forskningen, där de ofta utforskats med hjälp av begreppet social innovation. Det avser utveckling, implementering och spridning av nytänkande lösningar som ökar människors välmående, livskvalitet, relationer och egenmakt. En handfull studier visar att idéburna aktörer spelar en särskilt viktig roll för utvecklingen av sociala innovationer. Samtidigt konstateras att just idéburna organisationer sällan studerats i traditionell innovationsforskning, vilket gör att det saknas tillräckligt med vetenskapligt belagd kunskap om hur dessa aktörer bidrar till inkluderande arbetsplatser genom innovativa processer. I denna studie utforskas därför innovativ inkludering just i det idéburna arbetslivet, genom en fallstudie av två idéburna organisationer i Sverige: Sensus studieförbund och Svenska kyrkan. De är båda rikstäckande organisationer med lokala/regionala enheter, vilket gör att empirin kunnat inhämtas från olika geografiska och sociala kontexter. De har dessutom båda lång vana av att utveckla nytänkande verksamheter, metoder och tjänster för att hantera aktuella samhällsutmaningar. I studien undersöks de med hjälp av en deltagande forskningsansats, där kunskap utvecklats i löpande dialog mellan forskare och berörda organisationer. Materialinsamlingen har omfattat deltagande observationer, intervjuer och dokumentstudier med fokus på ett urval av konkreta exempel på innovationsprocesser i organisationerna. I analysen av materialet har teorier om inkluderande innovation och det civila samhällets organisering använts för att urskilja idéburna innovationsformer, innovationskulturer, innovationsstruktur, innovationsnivåer och innovationssamverkan.



**Vad händer med arbetsmiljön när man inom akademien flyttar från cellkontor till flexkontor?**

Hanne Berthelsen, Tuija Muhonen &amp; Susanna Toivanen

Öppna kontorslösningar är fortfarande ovanliga för forskare och lärare inom akademien, men nu verkar flera lärosäten vara igång att införa den här typen av arbetsplatser. Det finns emellertid begränsat med kunskap om vad som händer vid flyttprocesser från egna rum till öppna kontor i akademien och hur personalen upplever arbetsmiljön i öppna kontorsmiljöer. Syftet med vår presentation är att redovisa resultat från en enkätundersökning före och efter flytten till flexkontor på en svensk högskola. Data samlades in genom en webbaserad enkät vid två tillfällen: tre månader före utflyttning från mestadels vanliga cellkontor och nio månader efter inflyttning till en ny byggnad med flexkontor. Sammanlagt deltog 217 personer år 2015 (svarsfrekvens 51 procent), medan år 2016 var antalet deltagare 200 (svarsfrekvens 47 procent). Enkäten omfattade frågor avseende psykosociala arbetsmiljöfaktorer, upplevelse av den närmaste chefens ledarskap, arbetsplatsens utformning och uppfattningar av samma. Deskriptiv statistik samt skillnader mellan svaren från 2015 och 2016 analyserades. Resultaten av undersökningen visar ett tydligt mönster där flera aspekter både i den psykosociala och fysiska arbetsmiljön upplevs som betydligt sämre efter flytten än tidigare. Flera medarbetare arbetar oftare hemifrån, vilket i sin tur kan leda till att arbetsmiljön försämras ytterligare på sikt. Vissa aspekter såsom arbetskraven har inte förändrats signifikant mellan åren, men det kan också konstateras att inga aspekter vare sig i den psykosociala eller fysiska arbetsmiljön upplevs ha blivit bättre efter flytten.

På basis av resultaten i den aktuella studien finns det anledning att vidta försiktighet vid förändringsprocesser som påverkar akademins fysiska arbetsmiljö genomgripande. Risken finns att vad man sparar på lokalkostnader blir en kostnad på annat vis samt att kvaliteten av såväl medarbetarnas arbetsliv som deras hälsa och effektivitet påverkas negativt.

#### **Constructing subjectivity and consuming forestry: challenging organizations, competences and norms**

Elias Andersson, Carina Keskitalo & Kerstin Westin

The decline of manufacturing and primary production and the continued expansion of the service sector are seen to offer a vision of promising future within industry in general. In forestry, the traditional manufacturing and productivity has peaked in relation both to the resource and shifting markets and demands, giving rise to the innovative promises of the bio-based economy. The main distinction between service and manufacturing labour processes lays in the introduction of the 'new' third party to the traditional employer-employee relationship that changes the theorising and practice of control. In forestry, this third party – the customer based on consumption and the private forest owner in relation to ensure the raw material supply to the industry. Given that more than half of the standing forest resource in Sweden is privately owned the forest owners is a crucial third party group in the labour process. However, as this group has become less homogenous over time, with changing ownership patterns, urbanization and less dependence on forestry – contributing to a more diverse interest, management attitude, value and economic dependence connected to the forest. Today, as this shift progress, the emphasis on securing and maintaining raw material supplies to meet the industrial needs has increased.

The challenge of the forest associations and companies is simultaneous empower and manipulate the group of forest owners. The role of marketing practices is thereby the creation of "the customer"/forest owner as an object that allows it to be governed. The demands and relations of these new groups of forest owners put the pressure on the forestry organisations to move beyond the traditional forestry masculinity to introduce organizational structures and practices that facilitate initiative and innovation in the form of creativity and continuous improvement among the employees. Interest in securing longer term relationships with customers/forest owners has pushed an development of associated 'personalising' or stylising of human service interactions through market segmentation, 'empowerment' and/or the substitution of these interactions through technologies – a process that both challenge the traditional forestry masculinity and pushes an increased feminisation of the forestry organisations and defined competences. The content and organisation of service work involves an extension rather than an erosion of manual industrial labour, aiming at a qualitative intensification of labour through mobilizing the whole person and restructuring the labour process of timber purchasing organisations. The heightened time-space distanciation could constitute an obstacle to govern and rationalise the forest management and labour undertaken by the owners. The contemporary challenges of "customer's choice" in relation to forest management and relations undermine the conditions for the forest owners to make informed decisions about the reliability of an expert system, exposing risk associated with abstract systems. This pushes the boundaries of forestry rationalities to control the timber access and expand the qualitative intensification and mobilization of labour beyond its traditional means.

**Officials reflections about health promoting factors among newly arrivals – An introductory analysis**

Heidi Carlerby &amp; Mats Persson

Background: Resulting from conflicts, millions of peoples have been forced to leave their countries of origin. In Sweden, the Employment Agency is responsible for making decisions of immigrants' residence in municipalities and in co-operation with these allow the immigrants' establishment in the society. Preventive interventions among migrants and refugees, and health interventions in heterogeneous populations show that increased participation in society has positive imprints on health development. A new country includes getting acquaintance with non-familiar cultures. For example, other expectations on rules of gender, sickness, and illness. Recent years the low density populated areas in northern Sweden have received a high number of refugees in comparison with their population size.

The purpose of this study was to explore how officials the Employment Agency and a selection of municipalities reflect over and define health promoting factors in their meetings with newly arrived. Methods: All officials (N 68) in one of the four northern counties were invited to recording their reflections on health promoting factors close to their meetings with newly arrived. The officials recorded how they defined health promoting factors according to the Audit method. The data collection of experiences of importance considering health promotion and social determinants was collected by five focus group interviews with twenty-three officials. Results: This study showed that the officials defined access to the health care, participation in the society, and sufficient collaboration between the authorities for not losing valuable time during the establishment period as imported factors for their clients' opportunities for health. The officials take power among males for given, while they more often reflected over lack of power among women. However, the Swedish ideal of gender as equal quite often is a challenge the newly arrivals.

#### **Varför behövs ankrande, verksamhetstjänande styrning och ledning av stora komplexa organisationer idag?**

Lotta Dellve

Ett antal styrningstrender, som delvis överlappar varandra, har utvecklats från missnöjet med NPM. En trend är värdebaserad ledning och styrning. En anknytande styrningstrend är öppenhet, transparens och insynsmöjligheter av offentlig verksamhet (Power, 2007). Detta är en tydlig samhällstrend och det sker en alltmer omfattande kvantifiering i rapportering av nyckeltal från offentliga verksamheter i redogörelserna för hur man utvecklas och uppfyller sitt ansvar i verksamheten. Studier som fokuserat sjukvårdens utveckling har genomgående beskrivit ”glapp” mellan den politiska ledningen och ledningen för förvaltningen liksom inom organisationen mellan den strategisk ledningsnivå och de operativa nivåerna vid klinikerna. Dessa glapp gör det svårt att få utveckling genom styrningsstrategier att slå igenom i praktiken, samtidigt som problemet finns att dessa strategier inte är anpassade efter den situation som råder vid klinikerna. Utifrån vår forskning kan följande utmaningar identifieras i överbryggningen av glapp: Brister och svårigheter i översättning mellan ledningsnivåer; Bristande kommunikationsflöden; Brister i förståelse mellan nivåer och mellan politik och verksamhet. Våra resultat visar också att öppenhet och insyn i prioriteringar samt tillitskapande och verksamhetstjänande kommunikation tycks ha betydelse; Uppföljning av verksamheter genom nyckeltal kan främja insyn, utvecklingen och skapa engagemang eller misstro, frustration, ökad administration och förändringströtthet. I det operativa arbetet illustreras allt oftare det komplexa ledningsarbetet i olika former av visualisering som tydliggör mål, processen mot måluppfyllelse och uppföljningsmått. Presentationen ger en beskrivning av hur ”tillitssystem” kan skapas i organisering och styrning av utvecklingsarbeten i stora komplexa sjukvårdsorganisationer. Analyser kommer från data som spänner över en femårsperiod och omfattar medarbetare, operativa chefer, förvaltningsledning och politiker i tre regioner med observationer, intervjuer och enkätdata. Studien har genomförts i en period som kännetecknats av kraftfull nyorientering i utveckling av sjukvårdens vårdprocesser avseende effektivitet, kvalitet och patienters/brukares inflytande och tillfredsställelse med vården. Det fanns olika mönster av övergripande styrningsstrategier. En tydlig skillnad var hur kontroll, vision, tillit eller skyltfönster fick genomsyra styrningen samt om det var envägs- eller tvåvägskommunikation i prioritering och uppföljning. Analysen visade variationer i styrpraktiker och styrlogiker att hantera stora frågor i mycket stora organisationer/regioner: Ankring vs Lösgörande och delegering gentemot nästa funktion; Involvering vs Distansering gentemot nästa funktion; Uppvisande av problem och resultat med tillitsfull öppen styrning och ledning vs skyddande eller ”skyltfönstrand” styrning. Storleken kan ha betydelse för hur frågor förflyttas genom olika funktioner, hur de sammanlänkas och ankras genom olika nivåer i organisationen. Styrpraktikerna på region/landstingsnivå tycks också ha implikationer för förvaltningens interna styrpraktiker.

## Arbetsmiljöfrågorna i ett företagsledningsperspektiv

**Regionala organisationsmodeller. Vad kan storstäder lära från regioner ute i landet?**

Per Sederblad

Det är sedan länge känt att det finns regionala skillnader och modeller för organisering, ett klassiskt exempel är de regioner med nätverksorganisationer i bl a Norra Italien som på 1980-talet lyftes fram av Piore & Sabel(1984). I mitt avhandlingsarbete om arbetsgrupper i industrin fann jag att modeller för utvecklat samarbete i grupperna, inkluderande systematisk arbetsrotation, förekom inom petro-kemiska processindustrier i västra Sverige(Sederblad, 1993). Det empiriska materialet från min avhandling låg till grund för en artikel om en "Svensk modell" av arbetsorganisation(Thompson & Sederblad, 1994) som också byggde på material från fordonsindustrin, som vi studerade i ett forskningsprojekt. Det var vid denna tid särskilt Volvos försök med arbetsgrupper vid fabrikena i Kalmar och Uddevalla som väckte stort intresse, även internationellt och som finns väl dokumenterat (Berggren, 1990; Ahlstrand, 2000). I ett senare projekt har vi fått möjlighet att studera Scantias omställningsstrategi och jag har särskilt studerat företagets produktionssystem, influerat av Toyotas produktionssystem/Lean och baserat på "förbättringsgrupper" (Sederblad, 2013). Vi har huvudsakligen studerat tillverkningen av hytter i Oskarshamn, som sen har byggts ut och ca 1 000 personer har nyanställts. I en nyligen publicerad ranking av sjukhusen i Sverige, gjort av tidningen Dagens medicin(2017), utsågs Västerviks respektive Oskarhamns sjukhus till landets bästa mellanstora respektive mindre sjukhus. Det förefaller rimligt att anta att detta delvis kan vara betingat av ett väl fungerande samarbete inom vårdlag på dessa sjukhus. Syftet med det här papret är att, utifrån teorier om organisationsmodeller, "inbäddning" av organisationer samt överföring och "översättning" av organisationsmodeller (Czarniawska, 2015) behandla följande frågeställningar:

1) Går det att i sydöstra Småland urskilja en regional organisationsmodell med lagarbete som en central beståndsdel och hur kan den i så fall beskrivas?

2) Kan denna eventuella organisationsmodell överföras till andra regioner, såsom storstäder med en betydligt större befolkning, och hur bör modellen då "översättas" för att vara användbar? De undersökningsmetoder som nu kommer att användas är analys av insamlat material från de tidigare projekten och annan forskning, och kompletterande intervjuer med HR-personal vid Scania Oskarshamn och sjukvården i Kalmar län. I ett kommande paper kommer jag att fokusera den andra frågeställningen och då intervjua personal vid Scania Södertälje respektive Region Skåne.

## Session 14

### Arbetsmiljöfrågorna i ett företagsledningsperspektiv

#### **Interdependence between rural and urban**

Ruzena Svedelius

All bioresources have photosynthesis as base. Therefore, responsibility of decision makers is to support all cultivation systems by recycling of plant nutrients in biologically sustainable way, what means: a) Economically beneficial – a well-known microbiologist Brian J. Ford says: "What we can do with the help of microorganisms can never be cheaper only by technical or chemical processes." b) Ecologically friendly – without harmful emissions to air, water and soil. c) Socially beneficial – offers all people meaningful work in healthy work environment, according to the principle: "Work you do not want to do, you should not force other people to perform." Plants, the primary producers, need help. Plants transform during photosynthesis suns radiation energy to bioenergy and need CO<sub>2</sub>, H<sub>2</sub>O, and at least these for them essential chemical elements N, K, Ca, Mg, P, S, Cl, Fe, B, Mn, Zn, Cu and Mo.

Renewable organic material supply to the society must be secured by more efficient support to the green sectors that must deliver food, feed, fibre and other eco-system services. Efficient recycling systems for the renewable organic material in products, residues and waste, using modern logistics systems, will contribute 1) to more efficient use of bioenergy that will help to phase out fossil sources, 2) to decrease of pollution from waste management systems, 3) to recycle all plant nutrients and thus decrease use of expensive man made agrochemicals, 4) to increase carbon fixation in humus and thus promote fertile soils. Several important local jobs will be created and at the same time will both cities and countryside benefit in terms of energy and water savings, reduction of carbon emissions, protection of air and water quality and improvement of the health by safe food.

Cities depend on products from the countryside. Sustainable smart cities are possible only when management of renewable organic material in the waste is sustainable. The food containing bioenergy and plant nutrients will always be needed where people live. The food is transformed to food waste (from the cooking and the dishes) and after consumption to human waste (urine and stool). Food waste and human waste must be handled with a system that supports the return of plant nutrients, microorganisms and humus back into farmland. Resource promoting management is always economically advantageous. Inhabitants in both cities and countryside will receive environmental and health benefits, as well as social benefits of local jobs and of greater cohesion.

## Östra Göinge i världens mitt

Susanna Lundberg

Under de senaste åren har många av de flyktingar som kommit till Sverige kommunplacerats i mindre orter runt om i landet. En av Skånes minsta och befolkningsglesaste kommuner, Östra Göinge, har tagit emot fler flyktingar i relation till kommunens folkmängd än många andra orter, och har genom detta vänt sin negativa befolknings- och åldersutveckling. Samtidigt är ortens arbetsmarknad väldigt svag, liksom stora delar av Europas mindre orter utanför storstadsregionerna. En betydande andel av den befolkning som är rotad och bofast i orten är fattig och geografiskt låst på grund av sitt begränsade sociala och ekonomiska kapital. Samtidigt ökar den organiserade rasismen i väljarandel både i kommunen och i riket i stort.

Min avhandling i sociologi från Örebro universitet är placerad i en annan mindre ort nämligen Degerfors, i de sociala strukturer och nätverk som utgör ortens liv. Jag undersökte hur den kollektiva identiteten och de lokala berättelserna om orten inkluderade, rangordnade eller exkluderade grupper av ortsbor, och hur berättelserna påverkade människors tillgång till de ekonomiskt relevanta nätverken. Diskursiv inklusion visade sig vara nära kopplat till materiell inklusion, men sambandet är komplext. Genom olika sätt att markera distans eller närhet visar människor var de placerar sig själva och andra, och vilka människor som värderas högt eller lågt i det lokala.

Med bas i samma teoretiska ramverk vill jag undersöka vad som händer i en ort som Östra Göinge, både vad gäller arbetsmarknad och social integration. Vilka berättelser om orten etableras? Vilka personer, egenskaper och värderingar kommer att bli inkluderade i de lokala "vi":et? Kommunens ledning i Östra Göinge är aktivt drivande för att ta emot nyanlända, på de regionala och nationella politiska arenorna. Det är samtidigt vik-

tigt att få en bredare bild av hur olika delar av samhället agerar – nyinflyttade och väl rotade, civila samhället och arbetsmarknadsaktörer, människor med olika klassposition och så vidare. Genom att undersöka både berättelser om orten och sociala strukturer med relevans för det lokala ekonomiska livet kan vi få en djupare bild av hur integration fungerar.

### Vad vill jag tillföra?

Att studera "integration" är viktigt ur många aspekter, och mycket forskning bedrivs och har bedrivits i Sverige och internationellt. Det jag vill tillföra är *dels* kunskap från det rurala/småortsforskningen eftersom jag uppfattar dessa perspektiv som underskattade på det svenska forskningsfältet och eftersom integration i en mer småskalig social miljö kan visa på vikten av det personliga snarare än det strukturella som blir viktigare i en storstadsmiljö.

*Dels* vill jag undersöka integrationen på arbetsmarknaden ur ett interaktionsperspektiv snarare än ett individ- eller organisationsperspektiv för att undersöka vilken roll icke-ekonomiska sociala band har. Jag uppfattar att mycket av den forskning som publiceras har en alltför homogen bild av de inblandade individerna, och inte tar fasta på resurser och kapaciteter som människor bär med sig, och inte heller på den specifika sociala och ekonomiska miljö som integrationen sker i. Här har småortsperspektivet en hel del att bidra med till arbetsmarknadsforskningen.<sup>1</sup>

Integrationsforskningen är också intressant för småorts- och arbetsmarknadsforskningen på så sätt att många småorter kämpar med dålig eller sårbar ekonomi och sökandet efter nya strategier kräver forskningsstöd. Den befolkningsförändring som invandring medför kan ge stora möjligheter till den kommun

1 Observera att jag inte har gjort någon systematisk sammanställning av tidigare forskning inför denna konferenspresentation men gärna tar emot tips på publikationer jag inte får missa.

som hanterar förändringen på ett bra sätt, eller medföra risker för kommuner som sköter det dåligt. Stora mänskliga värden står på spel och småorternas roll på arbetsmarknaden behöver uppvärderas.

### Teoretiskt ramverk

I min avhandling publicerad 2016, ”*Vi kan ju sälja det övriga landet till lugade spekulanter*”: om tillhörighet, gemenskaper och handlingsmöjligheter i en förändrad ekonomi, intresserade jag mig framför allt för hur den kollektiva identiteten i orten formulerades och avgränsades i relation till den arbetsmarknad som fanns i orten, och hur man relaterade till den regionala och nationella ekonomin och arbetsmarknaden. Utifrån detta fann jag att egenskaper såsom ”driftighet” och god social förmåga värderades högt, egenskaper som dock i många fall dolde de materiella faktorer som gett förutsättningar för dem. Det var också tydligt att de av ortens nätverk som baserats i den tidigare industrin, järnverket och det nära anknutna fotbollslaget, hade lyckats omforma sig och skapa nya verksamhetsformer för medlemmarna när järnverket inte längre var pålitligt som arbetsgivare. De sociala band som etablerats där gav möjligheter till nya anställningar och företag, medan de i orten som inte tillhört de statusgivande nätverken hade mycket svårare att omvandla sitt arbetsliv när gamla arbetsgivare inte längre var pålitliga. Den tidigare ekonomiska strukturen hade också prioriterat män i hög utsträckning, kvinnornas verksamheter värderades inte av de lokalt starka sociala/ekonomiska nätverken. Deras referenser var istället det nationella och regionala fältet, där de fann förebilder, inspiration och kundunderlag. De kollektiva identiteterna formar också den lokala politiken genom ekonomiska prioriteringar såsom materiellt stöd till verksamheter och diskursiva prioriteringar såsom vilka verksamheter som omnämns och framhålls i det kommunala arbetet och kontakter med andra kommuner, regioner och så vidare.

I avhandlingen fanns de utlandsfödda bara med som en kontrast, en abstrakt figur som utgjorde stoff till berättelser om platsen i relation till andra platser. Vithet och ”svenskhet” var centrala bland de faktorer som skapade sammanhållning bland intervjupersonerna i kontrast till människor i och utanför orten. Det framstod som viktigt att framhålla den egna orten som ”svensk” vilket likställdes med ”lugn”, ”småskalig” och ”industriellt kompetent”, faktorer som antogs locka både turister och investerare. Man kan se det som en slags ”local branding” i samtal om den egna och gemensamma livet på orten (Lundberg 2016). Avhandlingen baseras på en teoretisk grund influerad av bland andra Pierre Bourdieu (1993 [1972, 1979], 1985, 1990), Torsten Hägerstrand (1991), Bob Jessop (2002), Robert Miles (1993), Beverly Skeggs (2004) och Marianne Winther Jørgensen (1992).

De slutsatser jag vill ta med mig från avhandlingen är

- möjligheten att omvandla sitt arbetsliv när den lokala arbetsmarknaden förändras varierar starkt mellan människor, och faktorer som rörligheten hos människors sociala och ekonomiska kapital kan hindra eller möjliggöra anpassningsbarhet.
- rörlighet handlar inte bara om människors rörlighet till arbete, för många småföretagare särskilt kvinnor var *kundernas rörlighet* till orten, och *tankens rörlighet* kring möjliga samarbeten och platsens associationer lika viktigt.
- i de berättelser som formar sociala mönster och kollektiva identiteter i en ort är invånarna aktivt deltagande men i olika utsträckning: lokal status spelar både materiell och diskursiv roll
- de människor, egenskaper och verksamheter som framhålls i berättelserna hänger samman med vilka ekonomiska strukturer och värderingar som prioriteras på de fält där lokalorten behöver göra sig gällande ekonomiskt.



### Ekonomisk och social förändring i en mindre ort

Många små orter landet runt kämpar med vikande arbetsmarknad. I östra göingebygden på gränsen mellan Skåne, Småland och Blekinge finns flera kommuner som räknas till landets mest sårbara, däribland Olofström, Älmhult och Bromölla (Tillväxtverket 2016). Östra Göinge räknas dock inte bland de i Tillväxtverkets och Svenskt Näringslivs mening "sårbara", framför allt eftersom det finns ett ganska stort antal små och medelstora företag till skillnad från grannorterna som är beroende av ett fåtal stora. Men arbetslösheten är hög, 13,6% 2016 (arbetsförmedlingen.se), och avstånden till starkare orter långa. Medianinkomsten i kommunen är lägre än för riket som helhet. Liksom många andra mindre orter långt från landets ekonomiska centra har genomsnittsåldern fram till nyligen varit hög.

Men under de senaste två åren har ortens befolkning ökat och föryngrats genom stor mottagning av asylsökande och flyktingar från främst Syrien, en befolkningsökning om ca 5 % enligt kommunens egna uppgifter. Arbetsmarknaden och den kommunala ekonomin var förstås inte statisk innan denna förändring, men en så snabb förändring med ett stort tillskott av unga människor kan inte undgå att ge svallvågor.

Östra Göinge är en kommun med spänningar mellan de större orterna. Knislinge, Broby, Glimåkra och Sibbhult har haft sina respektive industrier och den gemensamma administrationen är visserligen placerad i Broby men det finns kontinuerliga diskussioner om representation och prioriteringar. Det största företaget är golvtillverkaren Tarkett och deras lager, men det finns sammanlagt 399 företag med anställda. Genom att räkna på antalet företag som krävs för att nå upp till 50 % av kommunens lönesumma inom privat näringsliv får vi en bild av diversiteten i arbetslivet: 20 företag krävs totalt sett, 8 om endast varuproduktion räknas.

Företagsamheten i mindre orter har studerats inom den så kallade Strukturomvandlingsforskningen, inte minst med bas i Bergslagen (se till exempel Berger 2007, Ekman 1996, Forsberg 1989 och Isacson, Lundmark, Mörner & Orre 2009). Denna tradition framhåller hur orters historia och sociala struktur präglar hur sociala och ekonomiska band formas i tider av förändring, att strukturer är seiga på många sätt. Karlsson och Lönnbring (2009) menar att gamla jordbruksorter har fördelar framför orter som dominerats av stora företag, eftersom jordbruket gett plats för nytänkande och kontinuerlig förändring, medan stora arbetsgivare skapat åtskillnad mellan företagare och anställda. De menar också att det lilla formatet på mindre orter och svårigheten att skaffa resurser gynnar kreativitet och samarbete. Gemensamma nätverk och homogen kultur formar en anda av ömsesidighet där rollerna som kund, uppdragstagare, anställda och konkurrent växlar och den gemensamma framgången gynnar orten och inte bara enskilda företagare.

Men denna bild av småorternas företagande säger inte så mycket om hur orter klarar en befolkningsförändring. Susanne Johansson (2000) undersökte bilden av invandrare i Gnosjö och fann att dessa värderades i ord och beskrevs som hårt arbetande "Asiatiska tigrar", men inte inkluderades i de sociala nätverken som fördelade uppdrag och formulerade ortens gemenskap. I min undersökning i Degerfors hade anställda med finsk eller ex-jugoslavisk bakgrund sedan decennier haft sina egna sociala nätverk och bara i undantagsfall inkluderats i ortens centrala gemenskaper kring till exempel fotbollsklubben.

Samtidigt kan en viss förändring skapa oväntade nya mönster. Folkomröstningen i Sjöbo visade att en stark politisk rörelse ibland kan skapa nya gemenskaper som bygger nya identiteter, rörelser och gemenskaper som under en tid förändrar det sociala landskapet (Fryklund 1989). I Östra Göinge har kommunledningen med moderaten Patric

Åberg i spetsen varit väldigt aktiva i att försvara mottagandet av flyktingar, och för detta fått mycket lokal kritik. Mottagandet hade inte kunnat ske utan försvar både från kommunledningen och olika nätverk och föreningar, och just dessa nätverk hör till de jag vill ta kontakt med och undersöka närmare.

Flyktingmottagandet i Östra Göinge ger oss ett utmärkt tillfälle att undersöka social och ekonomisk förändring i mindre orter. Dessutom är ett annat forskningsprojekt om ett liknande problemområde inlett, nämligen Östra Göinges kommuninformatör Sandra Lennartsson som har blivit antagen som kommundoktorand inom NärKomm, för att undersöka integrationen i orten. Mer detaljer om det projektet har jag inte lyckats hitta i dagsläget men ser fram emot att koordinera. Idén med NärKomm och kommunal styrning av forskning är också intressant och värt en närmare titt.

### Genomförande

Fokus för min undersökning ligger på hur sociala band skapas, vilka av banden blir till ekonomiska relationer och hur fördelar dessa resurser. Vilka människor, med vilka egenskaper och resurser, blir aktiva i kontaktskapande verksamheter, och på vilket sätt blir företag, institutioner och kommunala aktörer aktiva i att skapa ett diskursivt rum kring den förändring av orten som pågår? Eftersom förändring sker/kan ske på många plan – klassmässigt, intressebaserat, med avseende på genus och etnicitet – är det viktigt att vara öppen med vilka nätverk och verksamheter jag vill placera i fokus. Varje lokal kontext är specifik och dess sociala liv kan inte beskrivas utan närbkontakt.

Jag vill söka pengar för en etnografisk studie med fokus på formella/informella nätverk och verksamheter som (påverkar och) förändrar de ekonomiska relationerna i Östra Göinge. Hur fungerar studieverksamhet, föreningsliv, studieförbund, arbetsförmedling, strukturer för småföretagsstöd, företagsnät-

verk, byalag och så vidare? En stor del av flyktingarna får sina första kontakter med ortsborna genom språkutbildning och senare även kommunala insatser för att skapa och förmedla anställningstillfällen. Detta kontaktskapande ”gränsland” är en plats att börja. Även nätverk och verksamheter för stöd till småföretagande är viktiga för den sociala och ekonomiska förändringen i orten. Uppfattningar om den bofasta och nyinflyttade befolkningen, och planer och visioner om framtiden, blir viktiga att fånga upp här.

### Tidplan

Under hösten/vintern kommer jag att utveckla projektet i riktning mot en ansökan om forskningsmedel. För att göra detta vill jag ta vissa inledande kontakter i orten och få en första uppfattning om hur lätt eller svårt det är att närma sig fältet. Om ansökan går igenom hoppas jag kunna inleda undersökningen sommaren 2018.

### Litteratur

Axelsson, S. & Andreas Bornefalk 2011, *Genuint sårbara kommuner Företagandet, arbetsmarknaden och beroendet av enskilda större företag*, Tillväxtverket, Svenskt Näringsliv, Stockholm.

Ekman, A. 1996, *Bortom bruksandan : föreställningar om kultur, historia och utveckling i Bergslagen*, Institutet för regionalforskning (SIR) ; Fritze, Östersund, Stockholm.

Fryklund, B. 1989, *“Vi mot dom” : det dubbla främlingsskapet i Sjöbo*, Lund Univ. Press, Lund.

Forsberg, G. 1989, *Industriomvandling och könsstruktur : fallstudier på fyra lokala arbetsmarknader*, Uppsala universitet, Kulturgeografiska institutionen.

Isacson, M., Lundmark, M., Mörner, C. &

Orre, I.(.). (eds) 2009, Fram träder Bergslagen: Nytt ljus över gammal region, Eskilstuna/Västerås : Mälardalens högskola, Västerås.  
Johansson, S. 2000, Genusstrukturer och lokala välfärdsmodeller : fyra kommuner möter omvandlingen av den offentliga sektorn, Acta Universitatis Upsaliensis, Uppsala.

Karlsson, Sven-Erik & Lönnbring G.L. 2011, "Platsers sociala kapital och viljan att driva företag" in Socialt kapital: i ett välfärds perspektiv, ed. R.R. Bengt Starrin, Liber AB, Malmö, pp. 239.

Lundberg, S. 2016, "Vi kan ju sälja det övriga landet till hugade spekulanter": om tillhörighet, gemenskaper och handlingsmöjligheter i en förändrad ekonomi, Örebro University, Örebro.

### **Professionella och frivilliga vid Västmanlandsbranden – i spänningen mellan olika logiker**

Sofia Persson & Sara Uhnö

#### Inledning

Föreliggande text utgör en första diskussion om professionellas och frivilligas insatser i samband med den största skogsbranden i Sveriges moderna historia – branden i Västmanland. Branden började den 31 juli 2014, och hundratals brandmän, frivilliga och militär arbetade i intensiva veckor för att släcka branden. Över 1 000 personer och 1 700 tamdjur evakuerades, en person dog, stora skogsarealer brann upp och drygt 70 byggnader skadades (Skogsbrandsutredningen 2015; Länsstyrelsen 2014).

En central aktör i hanteringen av branden var räddningstjänsten. Räddningstjänstens syfte är just att: ”bereda människors liv och hälsa samt egendom och miljö ett med hänsyn till de

lokala förhållandena tillfredsställande och likvärdigt skydd mot olyckor” (SFS 2003:778 1 kap 1§). I efterhand har även insatser från etablerade frivilligorganisationer, frivilliga försvarsorganisationer, enskilda ditresta volontärer, lokalbefolkning, online-volontärer och lokala företag samt materiella gåvor skänkta från allmänheten, lyfts fram som mycket värdefullt i räddningsarbetet och i krishanteringen (MSB 2015; Skogsbrandsutredningen 2015). De frivilligas insatser under Västmanlandsbranden uppvisade sammantaget en stor mångfald. Vid skogsbranden skedde vad som har kallats ”modern tids

största samverkansinsats” i Sverige (FRG Västerås 2015: 1).

Texten är skriven i ett relativt tidigt skede av ett fyraårigt forskningsprojekt om samverkan mellan räddningstjänsten och olika typer av frivilliga vid Västmanlandsbranden,<sup>1</sup> och

innehåller en första bearbetning av empiriskt material i projektet i form av intervjuer med räddningstjänst och frivilliga, material i sociala media och dokument. Analysen består i en diskussion av hur olika logiker gav sig till känna vid insatserna i samband med skogsbranden, och spänningar mellan dessa olika logiker.

Syftet med papperet är med andra ord att belysa räddningstjänstens och frivilligas insatser vid Västmanlandsbranden. De frågeställningar som behandlas är: Vad kännetecknade räddningstjänstens respektive de frivilligas insatser vid Västmanlandsbranden? Vilka former av logiker och spänningar kom till uttryck vid insatserna? Dessa frågeställningar relaterar till projektets mer generella frågor om professionellas respektive frivilligas särskilda bidrag vid kriser och katastrofer, samt hur detta kan gynna respektive motverka förutsättningar för samverkan. Teoretiskt knyter texten an till professionsteori och frivilligforskning.

#### Teori och tidigare forskning

##### *Professioner och logiker*

Räddningstjänsten som organisation kan betraktas som en formaliserad institution som kännetecknas av ett särskilt sorts värde- och handlingsmönster (Brante 2014), dvs. en professionell logik. Professionell logik har lyfts fram som en logik som skiljer sig från t.ex. byråkratisk logik, marknadslogik (Friedson 2001) och brukarlogik (Rothstein 2010).

Frivilliginsatser har inom forskning diskuterats på sätt som istället kan relateras till brukarlogik, i det att insatsernas lokala förankring lyfts fram som legitimitetsskapande. I detta papper kommer professionell respektive brukarlogik användas som utgångspunkt när det gäller att precisera och problematisera räddningstjänstens respektive frivilligas insatser vid Västmanlandsbranden.

En *professionell logik* utgår från att yrkesverksamma har specifik vetenskaplig kunskap, kontroll och styrning av det egna

1 **Branden i Västmanland 2014: samverkan mellan professionella och frivilliga vid hanteringen av katastrofen.** Finansierat av Forte.

arbetet, samt även präglas av föreställningar som betonar engagemanget i att utföra ett gott arbete, vilket går bortom ekonomiska belöningar. Det professionella arbetet grundar sig i en lång socialisering och kollegial organisationsform, till skillnad från styrning utifrån byråkratiska regler eller efterfrågan på marknader där chefer eller kunder istället är de som primärt styr eller kontrollerar arbetet (Friedson 2001; Brante 2014; Svensson 2015; Johansson 2015). Legitimiteten för den professionella logiken består i föreställningar om att medborgarna på så vis får bästa hantering av frågor, och att professionella är orienterade mot allmännyttiga mål. Risker som har framhållits med professionell logik är om professionella istället är orienterade mot egenintresse och styrs av kåranda (Rothstein 2010).<sup>2</sup>

*Brukarlogik* baseras å andra sidan på deltagardemokratiska ideal, och att beslut inom den offentliga välfärdsproduktionen får ökad legitimitet om de förläggs nära och i samarbete med de som påverkas av besluten. Enligt denna logik betraktas brukarnas eller de berörda medborgarnas erfarenheter som minst lika centrala för de beslut som fattas som de professionellas. Inom en brukarlogik lyfts medborgarnas delaktighet fram som legitimitetsgrundande, möjliga negativa effekter av logiken är intresseskillnader och att partikulära intressen kan komma att dominera (Rothstein 2010; Fredriksson 2010).

Möten mellan skilda logiker kan orsaka friktioner och leda till konflikter. Professionella respektive frivilliga kan också verka utifrån flera olika logiker, dvs. professionella kan verka i enlighet med brukarlogik och frivilliga enligt professionell logik, och olika logiker behöver inte nödvändigtvis orsaka motsättningar (Friedson 2001; Brante 2014; Johansson & Olofsson 2015; Svensson 2015).

2 Perspektiv på professionella har problematiserats av t.ex. i termer av "naiva" respektive "cyniska" perspektiv (Brante 2014: kap 3).

### *Räddningstjänst och frivilliga*

Räddningstjänst innebär enligt Lagen om skydd mot olyckor (SFS 2003:778 1 kap 2§): "de räddningsinsatser som staten eller kommunen skall svara för vid olyckor eller överhängande fara för olyckor för att hindra och begränsa skador på människor, egendom eller miljö".

Räddningstjänsten är, utöver att vara är ansvariga att skydda allmänheten från fara, också ansvariga för att samarbeta med allmänheten vid olyckor (SFS 2003:778 1 kap 6§; Kvarnlof & Johansson 2014).

Historiskt sett har räddningstjänsten bakgrund i professionalisering och institutionalisering av frivillig beredskap och insatser vid bränder. Professionalisering av räddningsarbete innebär en ökad beredskap inför olyckor, men internationell forskning visar också att professionella organisationer tenderar att hantera katastrofer genom ett byråkratiskt förfarande, med delvis bristfälligt resultat som följd (Britton 1991; Drabek & McEntire 2003). De professions- och organisations specifika strukturerna och processerna innebär med andra ord såväl möjligheter som begränsningar. Hantering av kriser och katastrofer kan betraktas räddningstjänstens professionella jurisdiktion, vilket innebär särskilda kunskaper, organisatoriska förutsättningar och social legitimitet för att bedriva en praktik baserad på kunskap om villkor för och mekanismer vid olyckor (Brante 2014: kap 7; Evetts 2011). Samtidigt kännetecknas just kriser och katastrofer av oberäknelighet och av att omfattande tillfälliga resurser behöver mobiliseras med kort varsel. Utifrån detta kan det uppstå ett behov av frivilliga aktörers insatser, och en välfungerande samverkan med dessa (Strype m.fl. 2014).

I internationell forskning lyfts frivilliga medborgerliga krafter fram som centrala för en effektiv kris- och katastrofhantering, eftersom de tenderar att ha kännedom om katastrofområdet och om behov hos de drab-

bade, ha tillgång till lokala resurser och sociala nätverk och vara snabbt på plats (Berke m.fl. 1993; Alexander 2007; Ireni-Saban 2013; Robinson & Murphy 2014). Nödvändigheten av att stärka lokalsamhällets och enskilda medborgares förmåga att hantera kris- och katastrofsituationer, s.k. resiliens, och vikten av att samverka med frivilliga aktörer lyfts också fram i svenska lagtexter och policydokument (se Linnell 2014). Forskningen tyder på att katastrofinsatser upplevs som mer legitima om de drabbade själva engagerar sig, till skillnad från då de behandlas som passiva mottagare av centralt organiserade insatser (Ireni-Saban 2013), och att lokalt boendes aktiva deltagande kan medföra en ökad förmåga till återhämtning (McCaffrey et al 2013).

Tidigare forskning har dock visat att frivilligas beredvillighet att hjälpa till betraktas som en ”mixed-blessing” av professionella (Barsky et al 2007). Professionella gör bedömningar av de frivilligas legitimitet, användbarhet och belastning när de bestämmer sig för om de vill använda sig av frivilliga. En stor mängd frivilliga kan vara svåra att koordinera och dra nytta av, och frivilligas närvaro och insatser riskerar att försvåra de professionellas arbete, t.ex. genom att blockera vägar till katastrofplatser (se t.ex. Britton 1991; Fernandez, Barbera & van Dorp 2006; Fischer 2008; MSB 2015; Skogsbrandsutredningen 2015; Skar, Sydnes & Sydnes 2016). Volontärer kan i vissa fall sakna erfarenhet, adekvat träning och beredskap och därför försätta sig i riskabla situationer som kräver ytterligare insatser från professionella och insamlade gåvor riskerar att medföra ytterligare organisatoriska utmaningar för en redan belastad kris- eller katastrofinsats (Kendra & Wachtendorf 2001).

### Metod och material

Vi befinner oss drygt ett år in i ett fyraårigt forskningsprojekt om samverkan mellan räddningstjänst och frivilliga i samband med

Västmanlandsbranden 2014. Hitintills har vi framför allt läst in oss på forskningsfältet och samlat in empiri, bl.a. genom två fältresor till det branddrabbade området. Där har vi intervjuat personal (ledning och operativ personal) från de kommunala räddningstjänsterna Mälardalens Brand- och Räddningsförbund och räddningstjänsten i Sala-Heby, samt intervjuat frivilliga från Frivilliga resursgruppen (FRG), Hemvärnet, online-volontärer, spontanfrivilliga och boende i området. Intervjuerna, hitintills 21 stycken, har i stort sett samtliga fall genomförts individuellt, de har haft semi-strukturerad karaktär och spelats in på band.

Utöver intervjuer analyserar vi dokument (styrdokument, policydokument, utvärderingar), med information om formella krav och förväntningar på inblandade aktörer, samt vilka kontakter och relationer som fanns mellan frivilliga och räddningstjänst. En ytterligare form av empiriskt material som samlas in och analyseras i forskningsprojektet är texter i form av inlägg och kommentarer i sociala medier, framför allt på Facebook. Sådana skrevs löpande under den pågående skogsbranden, dessa inlägg är ofta av mer spontan karaktär, och användes av frivilliga, statliga och kommunala aktörer för informations-spridning samt mobilisering och samordning av hjälpinsatser under branden i Västmanland.

De olika materialtyperna ger kompletterande perspektiv på och bilder av hur samverkan mellan professionella och frivilliga aktörer yttrade sig under och efter skogsbranden i Västmanland. Materialen läggs in och bearbetas i ATLAS.ti för att möjliggöra systematiska kvalitativa analyser. Tematiseringen och analysen i föreliggande text baseras aspekter som vi identifierat som väsentliga, återkommande och viktiga utifrån aktörernas perspektiv som de framgår vid intervjuer, i dokument och sociala medier. En genomlysning av tematikerna görs utifrån skilda logiker vid insatserna, utifrån teori och tidigare forskning (se ovan).

### Analys

Både aktiva på fältet och forskning lyfter fram betydelsen av såväl professionella som frivilliga insatser vid kriser och katastrofer. I forskningsprojektet är vi intresserade av frågor om professionellas respektive frivilligas särskilda bidrag, och om och i så fall hur frivilliga insatser kan fungera som komplement till räddningstjänsten. Detta diskuteras i det följande i termer av logiker (professionell respektive brukarlogik) som präglar insatsernas karaktär.

Avsikten är att utveckla diskussionen i en kommande artikel, genom att även behandla insatserna i ljuset av byråkratisk logik och marknadslogik, och hur logikerna sammantaget påverkar förutsättningarna för samverkan.

### Professionell logik

Räddningstjänsten är en professionell organisation i bemärkelsen att den är samhälleligt sanktionerad att med förankring i abstrakt/teoretiskt kunskap utföra handlingar som betraktas som svåra och värdefulla allmänheten. Den professionella praktiken innebär ett brott mot mer spontana förståelseformer och handlingsmönster (Brante 2014), och genom organisationen tillhandhålls även resurser och arbetsdelning för utövandet av professionella kunskaper och förmågor. Räddningstjänstens jurisdiktion omfattar att ingripa vid bränder som enskilda inte själva har kapacitet att hantera (MSB 2016a: 8). Insatser mot bränder organiseras i första hand av de kommunala räddningstjänsterna som bedrivs av heltidsanställd och deltidanställd personal med brandingenjörer och brandmän som huvudsakliga yrkeskategorier.

Räddningstjänstens insatser vid Västmanlandsbranden var omfattande. Tre kommunala räddningstjänstförbund, Mälardalens Brand- och Räddningsförbund, Räddningstjänsten Sala- Heby och Södra Dalarnas Räddningstjänstförbund, var särskilt berörda av branden, då skogsbranden utspelade sig i deras kommuner. Branden startade torsdagen den 31

juli 2014, och gemensam ledning för insatsen etablerades från och med den 2 augusti. Vid särskilda situationer kan staten ta över ansvaret för räddningsinsatserna från kommunala räddningstjänster. Detta skedde vid Västmanlandsbranden då Länsstyrelsen från och med tisdagen den 5 augusti på initiativ från räddningscheferna övertog ansvaret för operationen, och en ledningsstab inrättades i Ramnäs. Brandens omfattande karaktär innebar en långtgående nationell mobilisering av resurser, och hundratals brandmän från totalt 69 kommunala räddningstjänster arbetade under veckor med släckningsarbetet. Från och med den 3 augusti begärdes även internationell hjälp in via Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) (MSB 2016a).

Vid intervjuer framhåller personal från de lokala räddningstjänsterna att de visserligen har kunskap om och vana av att hantera skogsbränder, men beroende på extraordinära förhållanden (gällande t.ex. långvarigt torrt och soligt väder samt vindförhållanden), utvecklade sig just denna skogsbrand till särskilt omfattande. Även flera utredningar framhåller att räddningstjänstens begränsade kunskap om, och erfarenhet av, att bedöma brandutveckling och lägesbild kan ha försvårat vid släckningsarbetet (Skogsbrandutredningen 2015; Henningsson och Jacobsen 2014; Henningsson m.fl. 2015; MSB 2016a) Kommunala räddningstjänster är mindre organisationer, vilket innebär att de kan ha svårt att etablera och upprätthålla kompetens, erfarenhet, ledning och resurser vid sällanhändelser som denna (MSB 2016a). Inkallade biträdande operativa chefer uttrycker:

*Särskilt svårt var det att hantera resurser som är ovana för oss – de flesta av oss vet t.ex. inte hur vattenbombning fungerar – ändå förväntades vi ha kontroll över detta. Att genomföra en avbränning eller bedöma sannolikheten i att träd faller i brandområdet är heller inte normala arbetsuppgifter för oss (Uhr & Frykmer 2015: 10)*

Det finns åtskilliga skildringar av stort engagemang, handlingskraft och väsentliga bidrag från räddningstjänsten. Sådana skildringar kan ställas mot andra berättelser från boende, frivilliga och även räddningstjänstpersonal, att räddningstjänsten visserligen gjorde vad de kunde utifrån sina förmågor och resurser i en extraordinär situation, men att det tidvis inte räckte till. En frivillig boende i området uttrycker vid en intervju med emfas att ”man häpnar” över räddningstjänstens undervärdering av problembilden under brandens första dagar, den dåliga utrustning som det i efterhand har framkommit att räddningstjänsten hade, deras brist på helhetsbild och samordning, samt det offentligas oförmåga att hantera lokalsamhällets initiativ. En person inom räddningstjänsten uttrycker sig också självkritiskt om insatserna vid branden: ”Operationen var lyckad, men patienten dog”.

Även frivilliga insatser kan präglas av professionell logik, dvs. utföras av personer med särskild utbildning, kunskaper och kompetenser av stort värde för den aktuella situationen. Sådana professionella frivilliga var bland annat verksamma vid räddningstjänstens inre ledningskrets, på staben i Ramnäs. En av dessa var jägmästare och ”Wildland Fire Behavior Specialist” vid ett skogsbolag, och hon bidrog med kvalificerade brandspridningsprognoser. Till stabsarbetet i Ramnäs anslöt också tre IT-kunniga förbipasserande spontanfrivilliga som ordnade så att staben i Ramnäs kunde använda internet, samt spara och dela dokument med varandra. Frivilliga gjorde även insatser med dokumentation och överföring av information vid stabsarbetet i Ramnäs. Frivilliga fick med andra ord reella nyckelroller i ledningen av insatsarbetet, och tyder på att de stora behov som förelåg av att hantera situationen motiverade RT att inte låsa sig vid gränsdragningar. Stabens beroende av kvalificerade frivilliga resurser för att lösa sina arbetsuppgifter har emellertid problematiserats (Asp m.fl. 2015; MSB2016a)

Spontanfrivilliga, i likhet med IT-personerna ovan, lyfts annars ofta upp vid intervjuer med räddningstjänsten, i utvärderingar av skogsbranden och forskning som en komplicerad grupp att förhålla sig till. Att matcha spontanfrivilliga med uppgifter och behov är svårt och tidskrävande, och utfallet av insatsernas värde är osäkert. Sala kommun upprättade under branden tillsammans med FRG en resurslista över personer, kompetenser och resurser bland frivilliga som hörde av sig via telefonsamtal eller mejl. På denna lista, med ca 700 poster, finns professionella yrkesgrupper som sjuksköterskor, kuratorer, läkare och veterinärer representerade. Dessa resurser förefaller emellertid inte ha använts på systematiskt sätt under branden.

*Frivilligorganisationer*, som t.ex. Röda korset och frivilliga försvarsorganisationer, kan även ha professionella organiserade tillsammans med andra medlemmar med specialistkunskaper. Svenska Röda korset medverkade med krishanterare medan Blå stjärnans medlemmar hade en djurvana som kom till användning vid evakuering av djur. Det gäller också för företagen och deras anställda och branschorganisationernas medlemmar, t.ex. för Mellanskog (en ekonomisk förening för skogsägare i regionen) och LRF (Lantbrukarnas Riksförbund).

Andra frivilligorganisationer kan närmast betraktas som semiprofessionella, då medlemmarna har utbildning för kris och katastrofsituationer, uppbär lön för sina insatser, och också är organiserade enligt en tydlig hierarkisk struktur, internt och externt. Frivilliga resursgruppen (FRG) är exempel på detta, och de tillskrivs en särskild position i utvärderingarna efter branden, bl.a. som organisation av spontanfrivilliga. FRG är en organisation som agerar på uppdrag av kommunen, och består av medlemmar som betraktas som generalister till skillnad från Röda korset, Hemvärnet och FFO etc. vars medlemmar har specifik kompetens och utbildning och därför betraktas som specialister.



Position och utbildning behöver emellertid inte vara tillräckligt för att fungera väl vid en situation som Västmanlandsbranden. Detta har lyfts fram såväl inom räddningstjänst som för frivilligorganisationer. Ledningspersoner inom räddningstjänsten summerar i en utvärdering: ”Ett problem vi hade var att hantera när vi upplevde att personer inte fungerade i sin roll – både i staben och i sektorerna. Nu fick vi trixa en hel del för att få in personer som vi upplevde fungerade bra och hitta på andra uppgifter åt personer som vi upplevde fungerade dåligt.” (Uhr & Frykmer 2015: 9). Även erfarenheter av utbildade frivilliga som FRG var blandade. Det finns de FRG medlemmar vars bidrag lyfts fram som mycket värdefulla och vars arbete under skogsbranden också har utgjort grund för rekrytering till professionella krishanteringstjänster inom kommun och länsstyrelse, men det finns också exempel på FRG-insatser som gjorde mer skada än nytta, då personer t.ex. överskred sina befogenheter och lämnade fel information (Asp 2015).

### *Brukarlogik*

Det dominerande idealet i en brukarlogik är hänsyn till brukaren. I fallet skogsbranden i Västmanland motsvaras det av en orientering mot lokalbefolkningen och närsamhället. Under insatsen vid Västmanlandsbranden deltog en stor mängd frivilliga med lokal förankring, t.ex. lokalt boende, jägare, samt lokala företag som markägare, skogsägare, skogsbolag, bönder, och branschorganisationen LRF. En fördel med lokalt baserade frivilliga är att de redan från början befinner sig i katastrofområdet och snabbt kan agera. I efterhand har det lyfts fram som en styrka att lokalbefolkningen var tidigt på plats och på eget initiativ, utan att invänta myndigheter, började bekämpa branden. De lokala skogsägarna, bönderna och andra frivilliga ur lokalbefolkningen som gjorde tidiga insatser var självgående och handlingsinriktade, beslutna om att göra vad

de kunde för att försöka skydda och rädda bygdens skog, byggnader, människor och djur. Intervjuade lokalt boende beskriver att det var svårt att passivt iaktta brandutvecklingen och att de agerade som frivilliga delvis i frustration/desperation över att de upplevde att professionella/myndigheter inte gjorde tillräckligt och att de genom sina insatser också fick mer inblick i skogsbrandens utveckling.

Den lokala förankringen gjorde att frivilliga, t.ex. bönder, skogsägare, jägare och andra boende, kunde bidra med detaljerad geografisk och topografisk kännedom om brandområdet; om dess terräng, skog, mark, vattendrag och vägar. Det fick särskilt stor betydelse eftersom uppdaterade kartor över brandområdet var en bristvara under räddningsinsatsen (MSB 2014). Frivilliga kunde bistå med viktig kunskap om småvägar, alternativa reträttvägar och vattendrag. De hade också tidigare erfarenheter av hur skogsbränder tenderar att utveckla sig i det drabbade området, och kunskaper om hur skogsbränder kunde begränsas t.ex. genom brandgator. En annan styrka hos de lokalt förankrade frivilliga var att de hade relationer till och kännedom om sociala nätverk i brandområdet. Det medförde att de kunde hjälpa till att identifiera och mobilisera användbara kompetenser, kvalifikationer och resurser (t.ex. fordon, maskiner, tomma stallplatser) i närområdet. En intervjuad kommunal tjänsteman menar att LRF ”var en oerhört stor resurs”:

*[De] kände de ju de flesta i den här bygden. [...] då visste man ju att ”Kalle Andersson, han har ju en skotare som vi skulle ha nytta av här. Jag ringer honom, jag har ju telefonnumret”. Det funkar ju på det sättet.*

De frivilligas resurser överträffade i vissa fall räddningstjänstens, exempelvis försörjde frivilliga räddningstjänsten med diesel (MSB 2016a: 87) och lokala bönder förfogade över gödselspridare vars pumpar hade högre kapacitet än räddningstjänstens. I vissa situatio-

ner blev det räddningstjänstens uppgift att understödja de frivilliga, exempelvis genom att bevattna och kyla ner vägar där frivilliga skulle åka in med sina fordon.

Det fanns även frivilliga som saknade lokal förankring, t.ex. ditresta spontanfrivilliga, vissa av de organiserade frivilliga och troligtvis även en stor del av online-volontärerna. Avsaknad av lokalkänedom visade sig i bristande kunskap om lokalbefolkningens behov hos de ur allmänheten som skänkte gåvor. Ett exempel är att det skänktes renfoder och stora mängder gosedjur. Frivilliga som saknar lokal förankring, har inte samma legitimitet hos de boende. De riskerar i högre grad att misstänkliggöras för att vara orienterade mot andra intressen än lokalbefolkningens, t.ex. att styras av ekonomiska drivkrafter. En grupp frivilliga som fick en särställning under insatsen var FRG-grupperna, varav den del kom från andra kommuner än de som var direkt drabbade av skogsbranden. FRG arbetade på uppdrag av kommunen och fick ansvar för att leda och organisera de spontanfrivilliga, som många gånger hade lokal förankring till skillnad från de FRG-frivilliga. I en tidningsartikel berättar lokaltboende frivilliga om den ilska om de boende upplevde när kommunens FRG ”kom och tog över” frivilligarbetet i Västerfärnebo:

*- Folk från kommunen kom hit och bemötte oss som lantisar. Någon var förvånad över att vi kunde åstadkomma något alls här ute. Det här är ingen ny ilska, men för många rann det verkligen över i och med branden. (Erath 2015)*

FRG-medlemmarna uppfattades som representanter för kommunen och fick i intervjuer kritik för att de kom dit utan att vara förberedda eller utrustade för att agera i en kris-situation, vilket gjorde att lokalbefolkningens egna resurser togs i anspråk (lokaler, skrivare, datorer etc.).

Avsaknaden av lokal förankring gällde också för frivilligorganisationer, hemvärnet

och FFO (Frivilliga försvarsorganisationer). I Röda korsets interna utvärdering efter branden drogs slutsatsen att de behöver ”verka för ökad lokalkänedom” (MSBa: 212).

En lokal förankring fanns även hos professionella som deltog i hanteringen av skogsbranden i Västmanland. Kommunerna ansvarar för räddningstjänst inom sitt geografiska område, vilket gör att de kommunala räddningstjänsterna har en lokal förankring. Räddningstjänsten är, utöver att vara ansvariga för att skydda allmänheten från fara, också ansvariga för att samarbeta med allmänheten vid olyckor (SFS 2003:778 1 kap, 6§; Kvarnlöf & Johansson 2014). Lokal förankring hos räddningstjänsten ger bättre förutsättningar för legitimitet hos lokalbefolkningen. Den lokala förankringen hos enskilda deltagande brandmän från de tre involverade räddningstjänsterna varierade dock. Vissa brandmän från de kommunala räddningstjänsterna hade personlig anknytning till området, men många brandmän kom också från räddningstjänster från andra geografiska platser i Sverige. När det första larmet kom in visade räddningstjänstens GPS fel vilket medförde att brandmännen körde in på fel skogsväg, vilket försenade insatsen. Eftersom räddningstjänstens personal inte hittade i brandområdet var de beroende av fungerande kartor:

*Inte ens närliggande räddningsstyrkor hade kartor över aktuellt område. [...] Extra besvärligt var det för till exempel räddningsspersonal och poliser som kom från andra delar av landet. Dessa hade inte tillgång till kartor och det resulterade i att man körde fel i skogen och fick vända på smala skogsvägar, vilket i sin tur medförde förseningar. (MSB 2014: 66)*

Deltidsbrandmännen är överlag i högre utsträckning lokalt förankrade eftersom de har krav på sig att under beredskap kunna inställa sig inom ett ytterst begränsat tidsintervall. Det gör att de måste bo och arbeta i närheten av deltidbrandstationen. Deltidsbrandmän-

nen kan därför kategoriseras som ett mellan-ting mellan professionella och lokalt boende. En intervjuad deltidsbrandman berättade att han, mellan släckningsarbetet, satte på sig springskor och sprang genom skogen, på stigar och i marker där fordon inte kom fram, för att undersöka hur branden hade spritt sig. Det var möjligt eftersom han hade vistas mycket ute i de specifika skogarna.

En nackdel med förankring i lokalsamhället är att det innebär känslomässiga band till skogarna och lokalbefolkningen. Intervjuade deltidsbrandmän berättar om hur smärtsamt det var att se sina barndoms skogar brinna upp och att de under sina arbetspass var oroliga för närstående, samtidigt som de skulle agera som professionella i brandsläckningsarbetet. Det medför också vetskap om intressen hos lokalbefolkningen och om betydelsen av förluster som de boende gjorde under branden. De kände stark press, eftersom likväl som de efteråt kunde få beröm för sina insatser, kunde det vara påfrestande att bo kvar i bygden om de misslyckades och då fick hantera de boendes besvikelser över räddningstjänstens insatser. De får också en ständig påminnelse om de förluster som branden medförde, eftersom de efteråt bor kvar i området.

#### Konklusion

Denna text belyser räddningstjänstens och frivilligas insatser vid Västmanlandsbranden, en för svenska förhållanden mycket omfattande skogsbrand. Inledningsvis organiserades insatserna av de geografiskt berörda kommunala räddningstjänsterna, men på grund av brandens snabba spridning och omfattning övertogs räddningsinsatsen av staten i form av Länsstyrelsen. Lokala, geografiska, nationella och även internationella räddningsresurser mobiliserades. Hundratals brandmän arbetade med insatsen, men till antalet var frivilliga ännu fler och andra aktörer, som exempelvis Försvarmakten, polisen och kommunen var också delaktiga (Länsstyrelsen 2014).

Insatserna från de frivilliga uppvisade en stor mångfald och var omfattande sett till antalet involverade, men också utifrån den kompetens och de resurser som de bidrog med. Tidigare forskning lyfter betydelsen av insatser från lokalt förankrade frivilliga vid kris- och katastrofsituationer. Under skogsbranden i Västmanland kom en brukarlogik till uttryck genom de lokalt förankrade frivilligas särskilda kunskaper om lokalsamhället, deras legitimitet hos lokalbefolkningen, kännedom och relationer till sociala nätverk och geografiska närhet till brandområdet. Bönderna, skogsägarna och LRF och lokalbefolkningen hade resurser och förmåga att mobilisera insatser som i viss mån överträffade de professionella. Till skillnad från frivilliga, lokalt boende, kan professionella organisationer ha svag lokalförankring.

Sådana aspekter kommer även till uttryck i vårt material, men vi ser också tydliga avsteg i detta, bl.a. beroende på den kommunala räddningstjänstens lokala förankring, inte minst i form av deltidsbrandmän som dessutom är boende i brandområdet.

Frivilliga vid Västmanlandsbranden hade särskilda kunskaper som kompletterade de professionella inom räddningstjänsten, exempelvis inom områden som djurhantering, psykosocial krishantering, mat och logistik. Frivilliga bidrog dock även med professionell kompetens som faller inom räddningstjänstens jurisdiktion, i form av brandförloppsprognoser, samt intern och extern kommunikation. I vår studie ser vi med andra ord att traditionella arbetsfördelningar, hierarkier, roller och arbetsuppgifter delvis överskreds vid händelsen (jmf. Kvarnlöf & Johansson 2014). Detta kan troligtvis delvis bero på händelsens extraordinära karaktär och långvariga förlopp.

Ur frivilligas perspektiv är samverkan vid kris- och katastrofsituationer nödvändig eftersom de saknar befogenheter och överblick över katastrofens omfattning och de insatser som görs (Robinson & Murphy 2014). Ur

## Short Papers

räddningstjänstens perspektiv kan frivilligas insatser betraktas som nödvändiga och välkomna, men frivilliga kan även uppfattas som ineffektiva, kontraproduktiva, oförutsägbara och komplicerade samverkanspartners i en kris- och katastrofsituation.

### Referenslista

- Alexander, D. (2007). Disaster Management: From Theory to Implementation. *Journal of Seismology and Earthquake Engineering* 9 (1,2):49-59
- Asp, V. (2015). *Norbergs kommun: utvärdering av krishantering under skogsbrand i Västmanland 2014*. Crismart.
- Barsky, L., Trainor, J. E., Torres, M. R., & Aguirre, B. E. (2007). Managing volunteers: FEMA's Urban Search and Rescue programme and interactions with unaffiliated responders in disaster response. *Disasters* 31(4): 495-507.
- Berke, P. J., Kartez, J. & Wenger, D. (1993). Recovery after disaster: Achieving sustainable development, mitigation and equity. *Disasters* 17(2):93-109.
- Brante, T. (2014). *Den professionella logiken: Hur vetenskap och praktik förenas i det moderna kunskapssamhället*. Stockholm: Liber.
- Brante, T., Johansson, E., Olofsson, G. & Svensson, L. G. (2015). *Professioner i kunskapssamhället*. Stockholm: Liber
- Britton, N. R. (1991). Permanent Disaster Volunteers: Where Do They Fit? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 20(4):395-414
- Drabek, T. E. & McEntire, D. (2003) Emergent phenomena and the sociology of disasters. *Disaster Prevention and Management* 12(2):97-112
- Erath, A. (2015). När elden har slocknat. *Modern Psykologi*. Nr 1.
- Evetts, J. (2011). Sociological Analysis of Professionalism. *Comparative Sociology* 10(1): 1- 37
- FRG Västerås (2015). *Utvärdering skogsbrand i Västmanland 2014: modern tids största samverkansinsats*. Västerås: FRG Västerås & Västerås stad
- Fernandez, L. S., Barbera, J.A. & van Dorp, J.R. (2006). Spontaneous Volunteer response to Disasters. *Journal of Emergency Management* 4(5): 57-68
- Fischer, H. W. (2008). *Response to disaster. Fact versus fiction and its perpetuation*. Lanham: University press of America.
- Fredriksson, A. (2010). *Marknaden och lärarna: hur organiseringen av skolan påverkar lärares offentliga tjänstemannaskap*. Ak avhandling. Göteborg, universitetet.
- Friedson, E. (2001). *Professionalism. The Third Logic*. Cambridge: Polity Press.
- Ireni-Saban, L. (2013). Challenging Disaster Administration: Toward Community-Based Disaster Resilience. *Administration & Society* 45(6): 651-673
- Henningson, A. & Jacobsen, U. (2014). *Olycksutredning: skogsbrand Västmanland*. Dnr 2014/336 – MBR – 196.
- Henningson, A, U., Jacobsen, C., Björkman & Thelberg, M. (2015). *Olycksutredning: skogsbrand i Västmanland efter länsstyrelsens övertagande av räddningstjänsten*.
- Johansson, E. (2015). Styrning och autonomi. I Brante, T m.fl. *Professioner i kunskapssamhället*. Stockholm: Liber.
- Johansson, E. & Olofsson, G. (2015). Samarbete, underordning och konflikt. I Brante, T., Johansson, E., Olofsson, G. & Svensson, L. G. *Professioner i kunskapssamhället*. Stockholm: Liber

- Kendra, J. M. & Wachtendorf, T. (2002). *Rebel Food... Renegade Supplies: Convergence after the World Trade Center Attack*. Preliminary Paper 316, Disaster Research Center. University of Delaware, Newark, DE.
- Kvarnlöf, L. & Johansson, R. (2014). Boundary practices at incident sites: making distinctions between emergency personnel and the public. In *International Journal of Emergency*, vol 3, no 1, pp 65-76.
- Linnell, M. (2014). Citizen Response In Crisis: Individual and Collective Efforts to Enhance Community Resilience, *Human Technology* 10(2): 68-94.
- Länsstyrelsen (2014). *Skogsbranden i Västmanland 2014: en dokumentation utgiven av länsstyrelsen i Västmanlands län*. Västmanlands län: Länsstyrelsen.
- MSB (2014). *Observatörsrapport, Skogsbranden i Västmanland 2014*. Stockholm: MSB. MSB (2015). *Skogsbranden i Västmanland 2014: observatörsrapport*, Stockholm: MSB.
- MSB (2016a). *Ansvar, samverkan, handling: Åtgärder för stärkt krisberedskap utifrån erfarenheterna från skogsbranden i Västmanland 2014*. Dnr 2015-954. Stockholm: MSB.
- MSB (2016b). *Sammanställning och analys av deltagande aktörers utredningar och utvärderingar efter skogsbranden i Västmanland 2014*, en del av redovisningen av regeringsuppdrag Ju2015/1400/SSK. Stockholm: MSB.
- McCaffrey, S., Toman, E., Stidham, M., & Shindler, B. (2013). Social science research related to wildfire management: an overview of recent findings and future research needs. *International Journal of Wildland Fire*, 22, 15-24.
- Robinson, S. E. & Murphy, H. (2014). Frontiers for the Study of Nonprofit Organizations in Disasters, *Risk, Hazards & Crisis in Public Policy* 4 (2):128-134.
- Rothstein, B. (2010). *Vad bör staten göra? Om välfärdsstatens moraliska och politiska logik*. Stockholm: SNS Förlag.
- SFS 2003:778 *Lagen om skydd mot olyckor* (LSO). Stockholm: Justitiedepartementet. Skogsbrandsutredningen (2015). *Rapport från Skogsbrandsutredningen*, Stockholm: Justitiedepartementet.
- Skar, M., Sydnes, M., Are & Sydnes, K. (2016). Integrating unorganized volunteers in emergency response management A case study, *International Journal of Emergency Services*, 5 (1): 52-65.
- Strype, J., Gundhus H. O. I., Egge, M. & Odegård, A. (2014). Perceptions of Interprofessional Collaboration, *Professions & Professionalism* 4 (3):1-15.
- Suparamaniam, N. & Dekker, S. (2003). Paradoxes of Power: the Separation of knowledge and authority in international disaster relief work, *Disaster, Prevention and Management* 12(4):312-318.
- Svensson, L. G. (2015). Profession och organisation. I Brante, T., Johansson, E., Olofsson, G. & Svensson, L. G. *Professioner i kunskapsområdet*. Stockholm: Liber.
- Uhr, C. & Frykmer, T. (2015). *Erfarenheter från rollen som biträdande operativ chef vid skogsbranden i Västmanland sommaren 2014. En sammanställning av de sju biträdande operativa chefernas personliga erfarenheter i samarbete med Kunskapsplattform ledning*. Lunds universitet.

### **Både produktionseffektivitet och goda arbetsvillkor**

#### **– Hur nå denna synergi i praktiken?**

Richard Berglund<sup>1</sup> och Martin Melin<sup>2</sup>

**Produktionslyftet är en nationell satsning som pågått sedan 2007 för att öka förändringsförmågan i svenskan industri-företag. 230 företag har hittills medverkat i Produktionslyftets 18 månaders utvecklingsprogram. Lean lantbruk är ett liknande satsning inom de gröna näringarna som pågått sedan 2011 och hittills involverat ett hundratal lantbruk.**

**Resultaten från dessa initiativ är anmärkningsvärda, både i termer av effektivitet, ekonomi etc och i fråga om bättre arbete, involvering och utveckling av medarbetare. Men det finns också utmaningar. I denna presentation vill vi översiktligt beskriva våra arbets sätt och resultat samt diskutera framgångsfaktorer.**

#### 1. Bakgrund till programmen

Produktionslyftet initierades 2006 av Teknikföretagen och IF Metall, som oroades av att produktion flyttades från Sverige till låglöneländer, vilket man ville motverka genom att stärka konkurrenskraften i produktionsföretag. Sedan dess har målgrupper och arbetsmetoder utvecklats betydligt och cirka 230 företag har hittills genomgått ett 18 månaders utvecklingsprogram, vartill kommer fördjupningsprogram, startprogram, högskoleutbildning för yrkesverksamma (över 2000 deltagare hittills) och informationsseminarier (över 20 000 deltagare). Idag utgör Produktionslyftet ett partnerskap, med Swerea IVF som nationell samordnare och programansvarig och åtta regionala samordnare. Över femtio personer medverkar aktivt som coacher,

1 Fil dr, Forskare/projektledare inom Produktion och arbetsorganisation, Swerea IVF

2 Agr dr, Forskare/projektledare vid Institutionen för arbetsvetenskap, ekonomi och miljöpsykologi, SLU, Alnarp.

utbildare, rådgivare, informatörer och organisatörer vid en lång rad högskolor, institut, teknikcentra och konsultföretag.

Lean Lantbruk startade som ett regionalt EU-finansierat utvecklingsprojekt av Hushållningssällskapet Halland med målet att effektivisera företagen inom den gröna näringen och öka deras konkurrenskraft. Iden med projektet var att överföra kunskap om produktion till lantbrukssektorn och det inleddes därför ett erfarenhetsutbyte med Swerea IVF. Sedan starten har Lean Lantbruk utvecklats till ett nationellt program som ägs av LRF och drygt ett hundratal företag har genomgått programmet. SLU har tillsammans med Chalmers genomfört två universitetsutbildningar i Lean där både företagare och blivande leancoacher har deltagit, och idag ges den som uppdragsutbildning vid SLU i Skara.

#### 2. Arbetsmetoder

Inom Produktionslyftet arbetar aktörerna efter en gemensam metodik, ”Snedå Vågen”, som är kodifierad i en handbok och genom gemensamt pedagogiskt material i form av presentationer, övningar, arbetsblad etc. Metodiken bygger på sju principer:

- 1 Hjälp till självhjälp
- 2 Långsiktigt tänkande
- 3 Olikhet är en tillgång
- 4 Öppenhet – erfarenhetsutbyte
- 5 Ett gemensamt arbets sätt
- 6 Lära genom att göra
- 7 Leva som vi lär

Allt arbete inom Produktionslyftet utgår dessutom från en intressentmodell, symboliserad av en propeller. Inriktningen är att varje insats ska vara positiv, eller åtminstone inte negativ, för var och en av de fyra huvudintressenterna till ett företag: Kunderna, medarbetarna, ägarna respektive det omgivande samhället. En konsekvens av detta är en strävan till bred involvering av medarbetarna i ett medverkande företag.

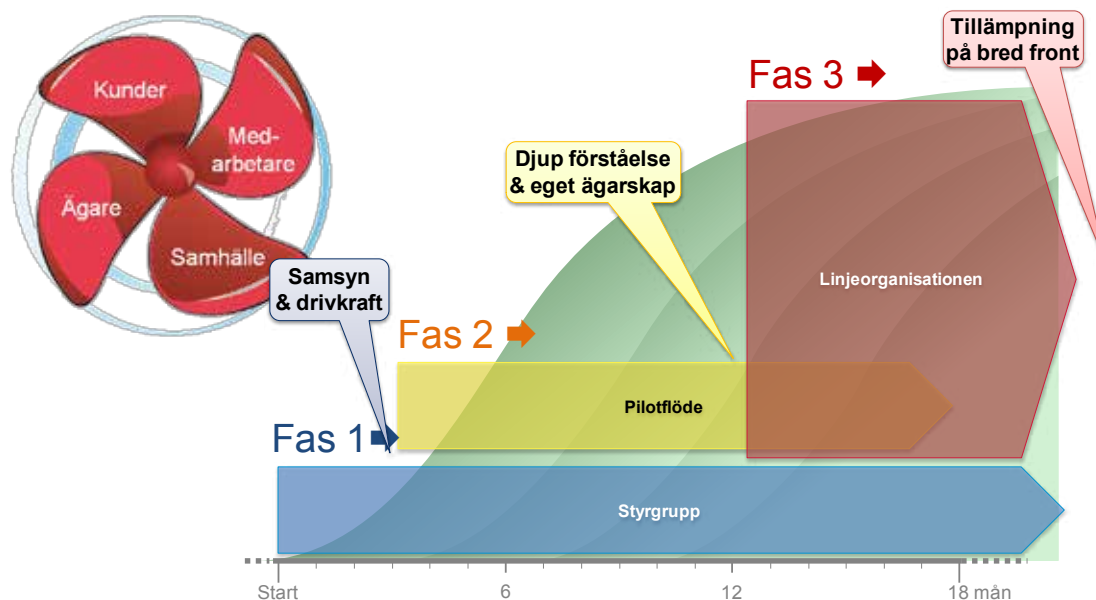


Bild 1 Produktionslyftets principbilder för att illustrera intressentperspektivet respektive arbetsmetoden, "Snedå Vågen".

Snedå Vågen innebär en arbetsmetod där coacherna i tur och ordning

- 1 skapar samsyn och drivkraft kring vad som behöver åstadkommas
- 2 provar i liten skala för att lära och i grunden förstå
- 3 sprider till verksamheten i övrigt och stabiliserar nya arbetssätt.

18-månadersprogrammet delas in i tre delvis överlappande faser med fokus på respektive del. Men de tre stegen tillämpas också på enskildheter, som införande av ett visst specifikt arbetssätt eller ett nytt hjälpmedel.

Metod och enskilda komponenter i metoden förbättras kontinuerligt genom en metodgrupp och rapportering av alla aktiviteter i en webbaserad loggbok.

Förlagan till Lean Lantbruks arbetssätt är Produktionslyftets modell med utbildning och coaching under 18 månader, men med en anpassning till det mindre företags utmaningar, storlek och tillgängliga resurser. Lantbrukaren går en tvådagarsutbildning i Lean och grundläggande ledarskap och får vara

bärare av kunskapen in i företaget. En nyckel till framgång är att ledningen engagerar sig i förändringsarbetet samtidigt som medarbetarna involveras. I enhetlighet med Snedå Vågen ägnas inledningsvis tid till att skapa en samsyn bland företagets ledning och anställda genom att formulera en vision och sätta mål för förändringsarbetet. Långsiktigt hållbara lösningar, förebyggande av risker och olyckor i arbetet, respekt för människor, djurens välfärd och den omgivande miljön är värderingar som särskilt lyfts fram i det inledande arbetet. Oftast utgör alla företagets anställda en förbättringsgrupp som får utbildning och stöd i att arbeta efter leans principer och använda olika leanverktyg. Metoden består av ett antal moduler med särskilt utvecklat utbildningsmaterial och lantbruksrelaterade exempel som hjälp till coachernas arbete i företagen. För att få till ett lärande företag emellan, ingår företagen i ett nätverk med tre till fyra andra leanföretag med regelbundna träffar, där både lantbrukare och medarbetare träffas för att hjälpas åt att lösa ett produktionsrelaterat problem. En del i kunskapsöverföringen är besök i ett industriföretag som framgångsrikt arbetat med lean.

### 3. Resultat

Produktionslyftets resultat har utvärderats på flera sätt:

1. Varje utvecklingsprogram i ett företag avslutas med ett uppsummeringsseminarium. Vid dessa tillfällen betonar företag förändringar som kan relateras till företagskultur och ”mjuka” effekter: Bättre kommunikation, samsyn, förändringsvilja, engagemang, delaktighet, kundförståelse, arbetstrivsel etc. De allra flesta företag kan dock också visa på ”hårda” förbättringar i form av nyckeltal som visar till exempel bättre kvalitet, högre leveransprecision eller bättre produktivitet.
2. IF Metall har ett tag efter avslutet frågat sina förtroendevalda vid deltagande företag hur de bedömer effekterna för sina medlemmar. IF Metalls bedömning är att detta program avviker från andra förändringsprogram genom att så entydigt upplevas som positivt också av arbetstagarna. (IF Metall 2012)
3. Återkommande har genomförts återbesök vid företag 1-3 år efter avslutad medverkan. Av de företag som kunnat besökas har alla kunnat visa bestående resultat och de flesta också en fortsatt utveckling. De som inte kunnat besökas, cirka en tredjedel i senast omgången, kan ha fallit tillbaka, men orsaken till bortfallet har ofta varit svårigheter att boka in möte inom reserverad tid, företagsförändringar eller att ny bemanning gjort att man tappat historien.
4. Årsredovisningarna från tidigare Produktionslyfts företag har jämförts med andra företag i samma storleksklass och branschtillhörighet. Man kan se ett mönster av minskad lageromsättning och ekonomisk resultatförbättring hos de medverkande företagen genom att kombinera flera nyckeltal, men variationen inom både fallföretagen och referensgruppen är mycket stor och sambanden mycket komplexa, så signifikans har inte kunnat påvisas. (Ohlsson 2012)
5. Programmet har också i ett par omgångar utvärderats från finansiärerna av oberoende utvärderare, med övervägande positivt utfall. Avsedda effekter har väsentligen uppnåtts och fortsatt finansiering givits. (Ramböll 2009)
6. I de inledande perioderna drevs följeforskning på programmet, framför allt genom HELIX vid Linköpings universitet, och programmet har också studerats i andra utomstående FoU-projekt. Resultaten styrker i huvudsak iakttagelserna ovan. (Brännmark 2010, Brännmark 2013a, Brännmark 2013b, Eklund 2015, Steiber 2013)

Lean Lantbruk har utvärderats enligt följande:

- 1 I den tidiga utvecklingen av programmet genomfördes ett pilotprojekt på tre mjölkgårdar (Melin et al., 2013), på tre grisgårdar (Rydberg et al., 2011) samt på tre spannmålsgårdar (Olsson et al., 2014). En rad förbättringar i företagen noterades, både när det gäller mjuka värden som medarbetarnas engagemang och förbättrad kommunikation och hårda värden som ökad effektivitet till följd av konkreta förbättringsåtgärder. Utvärderingen på mjölkgårdarna noterade även en överlappning med leanarbetets strävan efter effektiva flöden och reducering av klimatgaser. När mjölkproduktionen blir effektivare gynnar det klimatet. En utmaning var ledarskapet i företagen, där lantbrukarna ibland ”lämpade över” ansvaret till medarbetarna, istället för att själva stå som goda förebilder.
- 2 En utvärdering av Leanarbetet på 12 gårdar i Halland gjordes av Högskolan i Halmstad (Barth, 2012). I den påvisades flertalet konkreta förbättringar som resulterade i påtagliga effektivitetsvinster. Samtidigt tryckte utvärderingen på att försöka skapa en balans mellan kortsiktiga



(leanverktyg) och långsiktiga (lärande och utveckling) vinster. Ett centralt hinder utgör ledarskapet kopplat till medarbetarnas engagemang och förståelse.

- 3 Slututvärderingen av Lean ESF (Ståhl och Barth, 2012) kunde peka på konkreta förbättringar i produktionen. Majoriteten av lantbrukarna var mycket nöjda med sitt deltagande i programmet, och endast någon enstaka var missnöjda. Lantbrukarna uppgav förbättringar i mjölkavkastning, djurhälsa, mjölk kvalitet och produktivitet. Många lantbrukare vittnar om ett ökat engagemang och ett förbättrat samarbete bland sina medarbetare; "Lean har gett något att samlas kring på gården", uttryckte en lantbrukare sig. De som uppgav att de var missnöjda med programmet upplevde att samarbetet med coacherna inte hade fungerat som förväntat. Utvärderarna såg dock risker med att hållbarheten för programmet äventyrades då samverkan mellan lantbrukets olika aktörer inte alltid fungerar.
- 4 Studenter vid SLU (Andersson & Andersson, 2016) gjorde en ekonomisk uppföljning av Lean gårdar och jämförde ekonomiska nyckeltal med referensgårdar med liknande förutsättningar. Resultaten visar en något mer positiv utveckling för fem av tio nyckeltal för Leanföretagen jämfört med referensföretagen perioden 2008–2015. Dessa positiva tendenser ses i följande nyckeltal: årets resultat, årets resultat/timme, lageromsättningshastighet, soliditet.
- 5 JTI - Institutet för jordbruks- och miljöteknik i Uppsala genomförde en enkätstudie på 34 gårdar med avseende på den psykosociala och fysiska arbetsmiljön (Andersson, 2015). Effekterna av leanarbetet var liten. Lean tenderade att bidra positivt till den psykosociala arbetsmiljön,

främst med bättre kunskap och mer engagemang från medarbetarna medan den fysiska arbetsmiljön har gett mindre fysisk förflyttning genom olika visualisering och signalsystem.

#### 4. Slutsats

De bägge programmen har kunnat demonstrera organisationsutveckling som genererat stora positiva effekter för företag och medarbetare samtidigt. För företagen betyder det bättre konkurrenskraft och utvecklingsförmåga och för medarbetarna ett intressantare och mer utvecklande arbete, där man är delaktig och kan påverka sin egen situation. När det gäller leans effekter på arbetsmiljön på lantbruksföretag pågår en djupare studie, men det finns tendenser som visar i en positiv riktning. Många lantbrukare vittnar om ett ökat engagemang bland sina medarbetare.

Samtidigt finns det utmaningar i implementeringen av lean inom den gröna näringen, främst när det gäller att skapa ett långsiktigt hållbart program med ett fortsatt inflöde av företag, men även när det gäller utvecklingen av ledarskapet i företagen.

Det finns också stora utmaningar i många industriföretag, framför allt genom de täta organisations- och ägarförändringar som kan ske i den alltmer globaliserade miljö dessa företag verkar i. Det kan vara svårt för en lokal fabriksledning att hålla en långsiktig linje, till exempel vid en företagsförsäljning, ett VD-byte eller lönsamhetsproblem på koncernnivå.

#### 5. Diskussion om framgångsfaktorer och hinder

I samband med uppsummeringsseminarierna vid avslutet av Produktionslyftets utvecklingsprogram har en enkel enkät om framgångsfaktorer och hinder genomförts. De viktigaste framgångsfaktorerna anges till programmets arbetsmetod, den externa pådrivningen, inställningen hos den egna ledningen och hos chefer, kommunikationen och samspelet inom programmet och arbetssättet hos företa-

gets styrgrupp för programmet. Liknande faktorer har i olika rapporter identifierats som framgångsfaktorer inom Lean Lantbruk. Företagarna har vid återkommande tillfällen tryckt på behovet av externt stöd i form av leancoacher för att hålla tempot uppe i förändringsarbetet. Lantbrukarnas förståelse för leans principer och deras förmåga att vara en förebild har också visat sig vara en avgörande framgångsfaktor för att skapa engagemang i gröna näringsens företag.

En viktig förklaring till att medarbetare starkt upplever att arbetet blivit bättre och intressantare är den breda involvering som metodiken bygger på. Det gör å andra sidan att förändringar kommer långsammare, och företagsledare behöver inse vikten av tålmodighet, uthållighet och långsiktigt tänkande. Det som står i fokus är alltså inte en snabb effektivitetsökning, utan förmågan att uthålligt arbeta med förbättringar och förnyelse.

”Hjälp till självhjälp” och att ”lära genom att göra” är två av de vägledande principerna för de bägge initiativen. Det har visat sig avgörande för bestående förbättring att idéer och förändringar verkligen drivs utifrån det som är viktigast för företaget eller lantbruket, och att det görs av egna krafter. Annars tenderar landvinningarna att klinga av och förändringsarbetet att upphöra när en konsult, rådgivare eller coach lämnar företaget.

Att medvetet söka lösningar som är bra för alla intressenter till ett företag – kunder, medarbetare, ägare, leverantörer och samhället i stort – är också ett framgångsrecept. Lösningar som ger förbättringar för en part på bekostnad av en annan bygger in en konflikt som inte ens är bra för den gynnade parten. Vår erfarenhet visar att det nästan alltid går att hitta synergilösningar, och att dessa är överlägsna på sikt, även om det kan finnas snabbare vägar som kan ge större kortsiktiga effekter.

Vi vill dessutom lyfta fram en ytterligare faktor som vi upplever som helt avgörande: Att det finns en tydlig bild av vad företaget

vill och behöver åstadkomma. En vanlig inställning till en början i deltagande företag är att man redan vet detta, men programmen lägger ändå stor möda på att utarbeta en tydlig och gemensam målbild. Det behöver finnas genomarbetade och i väl samstämmiga svar på frågorna vart man vill och varför, vilken som är vägen dit och hur det går, men det är sällsynt att dessa svar finns på tillräcklig detaljnivå, med tillräckligt faktaunderlag och i tillräcklig konsensus. När så är fallet, och det dessutom uppstår en övertygelse om att man faktiskt tillsammans arbetar mot målet, uppstår en förstärkande god cirkel, en ”snöbollseffekt”.

### 6. Referenser

- Andersson, C. & Andersson, H. (2016). Vad betyder Lean för lantbruksföretagen – ekonomisk utvärdering av Lean Lantbruk.
- Andersson, K. (2015). Arbetsmiljömässiga följder av effektivitetstekniker i lantbruket – Ett fysiskt och psykosocialt arbetsmiljöperspektiv före och efter implementering av lean. JTI-rapport. Institutet för jordbruks- och miljöteknik, Uppsala.
- Barth, H. (2012) Implementering av Lean Produktion i svenska lantbruksföretag. Utvärderingsrapport, Högskolan i Halmstad.
- Brännmark, M. (2010). Lean Working Environments: An Empirical Study of 24 Companies Implementing Lean. In *Nordic Ergonomics Society 42nd Annual Conference*. [\[PDF\] från diva-portal.org](#)
- Brännmark, M. & Eklund, J. (2013a). Leaninspirerade förändringar och personalens upplevelser. I: *Lean i arbetslivet* / [ed] Sederblad, P. Stockholm: Liber, 2013, 1, 103-121 s.
- Brännmark, M. & Holden, R. J. (2013b). Packages of participation: Swedish employees' experience of lean depends on how they are involved. *IIE transactions on occupational ergonomics and human factors*, 1(2), 93-108. [\[HTML\] från nih.gov](#)

- Eklund, J., Lundkvist, A. H. & Lindskog, P. (2015). 3. Lean implementation, work environment and sustainability. I *Sustainable Development in Organizations: Studies on Innovative Practices*, Elg, M. Edward Elgar Publishing, s 29.
- Gustavsson, M. & Halvarsson Lundqvist, A. (2015). Integrating Formal and Informal Learning—Experiences from a Competence Development Programme Targeting Manufacturing SMEs. In *The 9th International Conference on Researching Work and Learning (RWL), School of the Arts, Singapore, December 9-11, 2015*. (pp. 1-16).
- Melin, M., Rydberg, A., Sundström, B. och Östergren, K. 2013. Lean för konkurrenskraftig och klimateffektiv mjölkproduktion. JTI-rapport 414.
- Ohlsson, M. & Hellsmark, H. (2012). Effektivt utvärdering av Produktionslyftet Fas 1: 2007 – 2010. Vinnova-rapport VR 2012:13
- Olsson, J., Sundström, B., Åström, H., Rydberg, A och Berglund, M. 2014. Lean för effektiv och hållbar spannmålsproduktion. Metodik för hur Lean kan introduceras på spannmålsgårdar. JTI-rapport 418, Institutet för jordbruks och miljöteknik, Uppsala.
- Rydberg, A, Melin, M., Sundström, B., Östergren, M. 2011. Konkurrenskraftigare grisföretag med Lean. JTI-rapport 399, Institutet för jordbruks och miljöteknik, Uppsala.
- Thunberg Bertolone, T. (2012). Uppföljning hos IF Metallklubbar på Produktionslyft-företag. IF Metall, opublicerad.
- Ramböll Management Consulting (2009): Utvärdering Produktionslyftet
- Steiber, A. & Alänge, S. (2013). Diffusion of Organisational Innovations: Learning from selected programmes. *Stockholm: VINNOVA*. [\[PDF\] från vinnova.se](#)
- Ståhl, J. & Barth, H. 2012. Utvärdering av ESF-projektet Lean Lantbruk – Slutrapport. Högskolan i Halmstad

### **BYGGNADSSNICKARE, VIBRATIONSSKADOR OCH FÖREBYGGANDE ARBETSMILJÖARBETE I BYGGFÖRETAG**

Karin Fisk<sup>1,2</sup>, Eva Tekavec<sup>1</sup>, Charlotta Löfqvist<sup>1</sup>, Anna Larsson<sup>1</sup>, Catarina Nordander<sup>1</sup>, Åsa Ek<sup>2</sup>

1. Arbets- och miljömedicin Syd, Lunds universitet
2. Ergonomi och aerosolteknologi, Institutionen för designvetenskaper, Lunds tekniska högskola, Lunds universitet

#### **Bakgrund**

Byggbranschen är en riskfylld bransch. Byggnadsarbetare har dubbelt så stor risk att drabbas av olyckor och arbetsjukdomar jämfört med andra arbetstagare (Arbetsmiljöverket, 2017a). Att arbeta för en god arbetsmiljö i byggbranschen innebär stora utmaningar då byggarbetsplatsernas förutsättningar hela tiden förändras. Detta ställer krav på att ha ett framgångsrikt förebyggande säkerhetsarbete. Det krävs att man skapar förutsättningar för en säker arbetsmiljö redan vid projekteringsstadiet.

En organisation med en bra säkerhetskultur karakteriseras ofta av att alla medlemmar känner ett delat ansvar för säkerheten och att säkerhet är högprioriterad av både ledning och medarbetare. Byggbranschen är en mansdominerad bransch med en starkt rotad kultur som inte nödvändigtvis är kopplad till ett enskilt företag utan snarare till en yrkesroll (Arbetsmiljöverket, 2017b). Organisationen påverkas alltså av en kultur som är mer utbredd än företagets interna kultur. Inom ett byggprojekt kan man även finna flera subkulturer såsom olika yrkeskategorier, olika entreprenörer, arbetslag etc.

Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivaren huvudansvaret för arbetsmiljön. I ett byggprojekt kan en mängd olika aktörer vara inblandade och därmed flera olika arbetsgivare. För dessa har byggherren ett samordningsansvar. Byggherren ska också utse byggarbetsmiljösamordnare för byggprojektet

(Arbetsmiljöverket, 1999)

Sedan 2005 finns en föreskrift om vibrationer (Arbetsmiljöverket, 2005) vilken anger arbetsgivarens och arbetstagarens rättigheter och skyldigheter vid vibrationsexponering. Det finns ett gränsvärde som inte får överskridas och vid arbete med vibrerande verktyg ska arbetsgivaren ha gjort en riskbedömning. De anställda ska vara utbildade om vibrationer och så länge skaderisk föreligger ska man regelbundet erbjudas hälsokontroll av arbetsgivaren. Vid utredning av vibrationsskador konstateras dock ofta att det förebyggande arbetsmiljöarbetet inte har fungerat på patientens arbetsplats och att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter enligt lag.

Vibrationsskador var 2015 den vanligaste godkända arbetssjukdomen hos AFA Försäkring. Skadorna drabbar oftast män och så många som 30% är under 45 år. Av ca 200 patienter utredda för vibrationsskada på Arbets- och miljömedicin Syd arbetade 43% inom byggbranschen och den vanligaste yrkesgruppen var byggnadssnickare. En stor del av dessa bedömdes ha en hög vibrationsexponering. En tredjedel låg över Arbetsmiljöverkets gränsvärde (Wilander, 2016).

I ett pågående forskningsprojekt är målet att få bättre kunskap om byggnadssnickares vibrationsexponering. Ett annat mål i projektet, och som är fokus i detta abstract, är att undersöka vad byggnadssnickare anser om arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen samt

ledningens och medarbetares attityder till arbetsmiljö och säkerhet, vad gäller såväl vibrationer som övriga arbetsmiljörisker. Ansatsen är också att undersöka byggföretagslednings och arbetsledares kunskaper och attityder gällande vibrationer i ett stort byggföretag och se om dessa förändras när företaget inför insatser inom vibrationsområdet.

#### **Metod**

Hittills i projektet har 140 byggnadssnickare anställda i tre byggföretag fått besvara en enkät. Alla företagen är verksamma i södra

Sverige, två är större bolag och ett är ett mellanstort företag. Totalt kommer 200 snickare i fyra byggföretag, två stora samt två mellanstora, att besvara enkäten.

Enkäten har utöver frågor om snickarnas hälsa och exponering för vibrationer även innehållit tolv stycken frågor om hur snickarna uppfattar företagets arbetsmiljöarbete och säkerhetskultur. Svaren på frågorna har getts genom en fem-gradig skala, ex. aldrig, sällan, ibland, ofta och alltid.

Längre fram i projektet planeras att genomföra intervjuer gällande förebyggande arbetsmiljöarbetet med personer på olika organisatoriska nivåer i ett stort byggföretag.

### Resultat

Preliminära resultat från enkätstudien visar att 72% av byggnadssnickarna anser att deras arbete innebär en hög skaderisk.

Mer än en tredjedel (37%) av snickarna anser att de sällan eller aldrig får den information de behöver om vibrationer för att kunna arbeta säkert. En tredjedel (33%) upplever att arbetsmiljöreglerna inte fungerar och förhindrar skador i praktiken.

Ungefär hälften av de tillfrågade snickarna anser att brister i arbetsmiljön åtgärdas alltid eller oftast och ungefär lika många tycker att man uppmuntras att komma med idéer om hur arbetsmiljön kan förbättras.

En majoritet av snickarna (69%) tycker att man kan framföra åsikter om hur arbetet ska utföras, exempelvis gällande vibrationer. En majoritet anser även att arbetsgivaren i hög grad uppmärksammar och tar till sig problem med arbetsmiljön (67%) samt att man allmänt pratar om hur arbetsmiljön kan förbättras (61%).

Tre fjärdedelar av snickarna upplever att de kan påverka arbetsförhållandena i sitt arbete.

Resultat från de frågor som rör byggnadssnickarnas förtroende för ledningen när det gäller arbetsmiljö och säkerhet visar att 80% tycker att ledningen uppmuntrar till säkert arbete. 84% upplever att arbetsledaren tycker

att säkerhet är en del av det dagliga arbetet och 76% anser att arbetsledaren uppmuntrar till ordning och reda i arbetet.

### Diskussion och slutsatser

Vid utredning av patienter med misstänkt vibrationsskada på Arbets- och miljömedicin konstateras att det är sällsynt att arbetsgivaren har uppfyllt de lagkrav som ställs vid arbete med vibrationer. Det saknas för det mesta en adekvat riskbedömning och den beräknade exponeringen ligger ofta högt, inte sällan över gränsvärdet. De preliminära resultaten visar att en tredjedel av snickarna inte tycker att de lagar och regler som finns för arbetsmiljön har någon verkan i praktiken. Ungefär lika många har inte heller fått den information om vibrationer som de har laglig rätt till. Läger man till de som svarat "ibland" på den frågan blir siffran istället 66%. Att de som arbetar med vibrationer sällan har fått information ex. om sin exponering stämmer också med erfarenheter från Arbets- och miljömedicins patientarbete.

Byggnadssnickarna verkar ha ett bra förtroende för ledningens arbetsmiljöarbete. En stor andel anser att både ledning och arbetsledare tar arbetsmiljö och säkerhet på allvar. Enkäten fylldes i av snickaren i samband med andra undersökningar på dennes arbetsplats. Det finns en risk att detta kan påverka hur negativt man vill svara om sina chefer. Tydlig information gavs dock innan undersökningen att alla svar är anonyma och inte rapporteras till arbetsgivaren.

I jämförelse med de olycksfallsrisker som arbetet på en byggarbetsplats förknippas med är risken för vibrationsskador mindre välkänd och inte lika omedelbart påverkande. Man behöver arbeta mot en ökad kunskap hos anställda och ledning i byggföretag vad gäller maskiners vibrationsnivåer och rekommenderade användningstider. Dock ses att en ökad medvetenhet om problematiken håller på att ske inom branschen.

## Short Papers

### Referenser

Arbetsmiljöverket 2017a. Internet, hämtad 170523, <https://www.av.se/produktion-industri-och-logistik/bygg/>

Arbetsmiljöverket 2017b. Ek, Å och Olofsdotter, G. Genusperspektiv på olycksfall och dödsolyckor i arbetslivet. Kunskapssammanställning 2017:4.

Arbetsmiljöverket 2005, Vibrationer, Arbetsmiljöverkets författningssamling, AFS 2005:15

Arbetsmiljöverket 1999. Byggnads- och anläggningsarbete, Arbetsmiljöverkets författningssamling, AFS 1999:3.

Wilander et al. 2016. Vibrationsexponering hos patienter utredda för vibrationskada vid AMM Syd. Arbets- och miljömedicin Syd Rapport 8:2016.

**Innovativ inkludering i idéburet arbetsliv**

Malin Lindberg, biträdande professor, Luleå tekniska universitet

Cecilia Nahnfeldt, forskningschef, Svenska kyrkan

**Abstract**

Runt om i landet pågår en rad nytänkande processer för att skapa inkluderade arbetsplatser för människor som immigrerat, är arbetslösa, sjukskrivna eller har funktionshinder. Detta omfattar inte minst arbetsplatser inom den idéburna sektorn, som har en lång tradition av att utveckla lösningar på sociala behov som inte uppfyllts av andra aktörer i samhället. De samhällsutmaningar inom välfärd, hälsa, demografi och migration som hamnat allt högre på den politiska agendan i Sverige och Europa har medfört en ökad efterfrågan på idéburna aktörers insatser för att skapa inkluderande arbetsplatser. För att förändra rådande mönster av social exkludering krävs ofta nytänkande insatser vad gäller identifieringen av befintliga behov, involvering av berörda grupper, samverkan mellan olika organisationer och sektorer, utveckling av lösningar i olika former m.m. Dessa innovativa aspekter har rönt allt större intresse inom forskningen, där de ofta utforskats med hjälp av begreppet social innovation. Det avser utveckling, implementering och spridning av nytänkande lösningar som ökar människors välmående, livskvalitet, relationer och egenmakt. En handfull studier visar att idéburna aktörer spelar en särskilt viktig roll för utvecklingen av sociala innovationer. Samtidigt konstateras att just idéburna organisationer sällan studerats i traditionell innovationsforskning, vilket gör att det saknas tillräckligt med vetenskapligt belagd kunskap om hur dessa aktörer bidrar till inkluderande arbetsplatser genom innovativa processer. I denna studie utforskas därför innovativ inkludering just i det idéburna arbetslivet, genom en fallstudie av två idéburna organisationer i Sverige: Senus studieförbund och Svenska kyrkan. De är

båda rikstäckande organisationer med lokala/regionala enheter, vilket gör att empirin kunnat inhämtas från olika geografiska och sociala kontexter. De har dessutom båda långvana av att utveckla nytänkande verksamheter, metoder och tjänster för att hantera aktuella samhällsutmaningar. I studien undersöks de med hjälp av en deltagande forskningsansats, där kunskap utvecklats i löpande dialog mellan forskare och berörda organisationer. Materialinsamlingen har omfattat deltagande observationer, intervjuer och dokumentstudier med fokus på ett urval av konkreta exempel på innovationsprocesser i organisationerna. I analysen av materialet har teorier om inkluderande innovation och det civila samhällets organisering använts för att urskilja idéburna innovationsformer, innovationskulturer, innovationsstruktur, innovationsnivåer och innovationssamverkan. Utifrån detta dras slutsatser om karaktären och betydelsen av den idéburna sektorns nytänkande processer när det gäller att skapa ett inkluderande arbetsliv.

**Introduction**

Despite the long tradition of civil society organizations (CSOs) of developing innovative solutions to societal needs, these have rarely been acknowledged in traditional innovation studies. Such studies have instead mainly focused on industrial actors developing and commercializing technological innovations, based on incentives of profit and growth (Alsos et al., 2016; Andersson et al., 2012; Lindberg, 2012; Styhre, 2013). As the interest for innovation as a way to handle societal challenges such as unemployment, poverty, migration etc. has increased among policymakers and researchers during the last few years, it has become necessary to study and enhance innovation in more various forms and contexts (Grimm et al., 2013; Jordan et al., 2013). A few studies have explored the role of civil society in innovation development, mainly in terms of involvement of

users and other stakeholders in the development of new solutions to perceived needs (cf. Buur and Matthews, 2008; Davies and Simon, 2013; Tanimoto, 2012). Even fewer studies have delineated the specific role of civil society organizations in innovation (cf. Davies et al., 2012; Lindberg, 2014; Martinelli, 2013; Tanimoto, 2012). Since innovativeness is traditionally apprehended as an individual capacity (Moulaert et al., 2013; Styhre, 2013), the CSO perspective contributes with an increased understanding of how innovative processes can be collectively formed based on shared, idealistic motives. In this paper, such processes are conceptualized in terms of 'idealistic innovation' in order to pinpoint the specifically idealistic incentives and perspectives of CSO renewal. This is accomplished through a multiple case study of two national CSOs in Sweden: Sensus Study Association and the Church of Sweden.

### Theory

The research field of civil society studies has grown stronger over the past decade, not least in Europe and the Nordic countries (Trägårdh, 2007). Some of the most prominent issues studied in this field include citizen engagement in civil movements, the role of civil society for democracy and welfare, the relation between the civil society and other societal sectors, as well as organizational transformation within the civil society (cf. Cheema and Popovski, 2010; Laville et al., 2015; Wijkström and Zimmer, 2011). Civil society organizations – referring to non-governmental organizations (NGOs), non-profit organizations, voluntary associations, civil movement associations, religious organizations, etc. (cf. Anheier et al., 2010) – constitute a recurrent study object in the field. As noted by Baglioni and Giugni (2014), the goals, contexts, mechanisms, resources and outputs of CSOs vary considerably, thus constituting a 'multi-organizational field'. Their dual role as advocacy and service providers has been

specifically scrutinized, where advocacy refers to the idea and practices of the democratic popular movement, providing voice and interest representation to its members, while the service provision refers partly to welfare service production, partly to leisure activity arrangements (Baglioni and Giugni, 2014; Wijkström and Zimmer, 2011).

Despite their documented organizational and operational renewal, CSOs have seldom been explicitly studied as developers of innovation. The term 'innovation' is however increasingly being mentioned in civil society studies, although primarily without subsequent analysis of its specific meaning in relation neither to established innovation theory nor to previous studies of CSO renewal (cf. Anheier et al., 2010; Micheletti and McFarland, 2011). Social movements are for example described as an important source of innovation (Trägårdh, 2007), civic innovation as important for community development and community health (Sirianni and Friedland, 2001), and civil society stakeholders as important for industrial innovation (Laville et al., 2015). Mainstream innovation studies have, on the other hand, mainly studied technological product development and commercialization in industrial contexts, leaving other innovation forms, contexts and motives mainly unattended (Alsos et al., 2016; Andersson et al., 2012; Lindberg, 2012). Due to the rising demand for innovative solutions to societal challenges, such as migration, poverty, unemployment, ill-health etc., the interest for innovation in the public and civil sectors has however grown among both policy-makers and researchers during the last few years (Grimm et al., 2013; Jordan et al., 2013; Moulaert et al., 2013). Simultaneously, calls for social theories of innovation have been made, in order to acknowledge the inherently social and collective aspects of all innovation processes (Styhre, 2013). As a consequence, civil society involvement is regarded as crucial for harnessing both social and economic



potentials in innovation processes (Buur and Matthews, 2008; Chesbrough et al., 2006; Rønning and Knutagård, 2015; von Hippel, 2006).

The emergence of the sub-field of social innovation studies has entailed the most explicit knowledge development on CSO innovation so far, by highlighting their development of innovative solutions to societal and organizational challenges (cf. Davies and Simon, 2013; Lindberg and Berg Jansson, 2016; Martinelli, 2013; Tanimoto, 2012). Social innovation studies have, on a general level, served to highlight and pinpoint the specifically social incentives and perspectives in innovation processes, as complementary knowledge to the primary focus of traditional innovation studies on economic and technological incentives and perspectives (cf. Moulart et al., 2013; Styhre, 2013). These social traits have been delineated as concerning life-quality, well-being, relations and empowerment (Cajaíba-Santana, 2013; Dawson and Daniel, 2010; Pol and Ville, 2009). A general conclusion in social innovation studies is that four aspects characterize such processes: 1) the identification of unfulfilled societal challenges and social needs, 2) the initiation of cross-organizational/sectorial cooperation in order to properly address the complexity of these needs and challenges, 3) the involvement of concerned groups in the development of solutions to these needs, 4) the aspiration to evoke social change on individual, organizational and societal levels (Cajaíba-Santana, 2013; Dawson and Daniel, 2010; Pol and Ville, 2009). As innovativeness is traditionally apprehended as an individual capacity, social innovation studies contribute with an understanding of how innovative processes can be enforced by a collective aspiration of social improvement (cf. Moulart et al., 2013; Styhre, 2013). Since many CSOs base their operations on shared social motives (cf. Baglioni and Giugni, 2014), some studies on social innovation indicate that such

organizations may play a pivotal role in initiating and enhancing such processes (cf. Davies and Simon, 2013; Lindberg and Berg Jansson, 2016; Martinelli, 2013; Tanimoto, 2012).

Previous studies of social innovation in faith-based organizations show that one of the main added values of their idealistic incentives and perspectives to such processes concerns the existential and relational aspects of social inclusion, in addition to the public focus on labor market inclusion. This is conceptualized as an “empowerment effect” of simultaneously considering people’s economic, materialistic, social and existential needs in the development of all-encompassing solutions for social inclusion (Berglund et al., 2016; Nahnfeldt and Lindberg, 2017). Other studies deduce the idealistic traits of faith-based organizations’ innovation processes to their “moral resources” of ideology and values, stimulating solutions that improve the well-being of especially vulnerable groups (Angell, 2016; Eurich and Langer, 2016; Schröer, 2016). The idealistic aspects thus serve to concretize the social and collective aspects of innovation, beyond the stereotypical economic, individualistic rational often ascribed to innovators (cf. Styhre, 2013). The dual role of CSOs as both advocacy and service providers makes the empowerment effect of their moral resources perceivable in their interest representation and civic involvement in the development and delivery of services to fulfill perceived societal and social needs (Baglioni and Giugni, 2014; Wijkström and Zimmer, 2011). These roles might be especially relevant for marginalized groups of people who otherwise rarely are given the opportunity neither to influence what needs to be solved through innovation and in what forms, nor to benefit from the developed solutions (cf. Lindberg, 2014). As noted by Wijkström and Zimmer (2011), change is imposed on CSOs both externally and internally due to political, economic and societal transformation. They distinguish three

levels of CSO change, where the macro level change encompasses transformations at the societal level, regarding the division of labor between different sectors and institutions. One example of this, identified by Wijkström and Zimmer, is the expanding role of Nordic CSOs as service providers alongside their more traditional role as advocacy providers in relation to the historically strong welfare-states. The meso level change encompasses transformations at the organizational level, where individual organizations adapt their operations to the general trend of service provisions, either focusing service provision for their own members or for other groups through welfare state contracts. Organizational hybridization, e.g. in the form of social enterprises, can be seen as part of this meso level change (cf. Laville et al., 2015; Pestoff, 1998). According to Wijkström and Zimmer (2011), the micro level change encompasses transformations at the individual level, pinpointing a gradual shift of focus from traditional members to volunteers, donors and employed staff providing more flexible resources in the realization of the organization's mission.

### Research design

The study was carried out in the form of a multiple case study (cf. Mills et al., 2010; Yin, 2009) of two national civil society organizations in Sweden: Sensus Study Association and the Church of Sweden. They were esteemed as relevant cases due to their previously proven experience in identifying societal and organizational challenges, coordinating processes for developing new solutions to these challenges, as well as implementing and disseminating these solutions. Their multi-level organization on local, regional and national levels thereto ensures a presence in all part of the country, increasing the geographical generalizability of the research results, while the diversity within and between organizational levels enabled a nuanced theory development.

Case studies are, according to Yin (2009), particularly rewarding for the exploration of complex real-life phenomena with many relevant variables, as is the case of idealistic innovation where the complexity and diversity is high in both the addressed challenges/needs and the development of solutions to address these (cf. Jordan et al., 2013). Multiple case studies are esteemed as especially rewarding for this purpose, by its ability to combine in-depth contextual understanding with analytical generalization (Mills et al., 2010). Sensus Study Association and the Church of Sweden were singled out as cases in accordance with the 'most similar case design' approach, which is an established selection methodology for multiple case studies that enable distinction of variation within a studied phenomenon (cf. George and Bennett, 2005). In this case, the potentially distinguishable variation regards the specific idealistic aspects of the innovation processes.

The methods of data collection in the multiple case study included a chain-referral sampling of examples, qualitative interviews, participatory observations and document studies. The chain-referral sampling of examples (aka snowball sampling) was conducted in order to identify examples of idealistic innovation in the studied organizations. This sampling technique is traditionally used in studies where the specific study objects are difficult for researchers to identify (Heckathorn, 1997), making it suitable for the study of idealistic innovation where there are no official records providing an overview of such examples. A selection of top- and middle-managers were therefore asked to list some of the most innovative processes or solutions in their part of the organizations. These were then validated regarding their innovative traits, in a dialogue between the researchers and the involved stakeholders, resulting in a final list of five examples from each organization. Semi-structured qualitative interviews (cf. King and Horrocks, 2010) were subse-

quently conducted with the key figures of the studied examples. Participatory observations (cf. Cargan, 2007) were thereto carried out at a selection of activities related to the some of the examples. Both the interviews and the observations were documented in notes. Documents studies (cf. Bailey, 2008) were performed on a sample of the organizations' written material describing the identified examples, including reports, brochures, web sites etc. A thematic analysis (cf. Guest et al., 2012) was thereafter performed on the collected data, where four pre-formulated themes were used for categorization. These encompassed the most crucial factors for socially innovative change delineated in previous studies: identification of challenges/needs; cross-organizational/sectorial cooperation; involvement of concerned groups; aspired change on individual, organizational and societal levels (cf. Cajiña-Santana, 2013; Dawson and Daniel, 2010; Pol and Ville, 2009). The thematic analysis was intended to result in an analytically generalizable (cf. Yin, 2009), but at the same time socially contextualized (cf. Nowotny et al., 2001), understanding of idealistic innovation.

This was intended to enhance further development of existing innovation theory by new knowledge on CSO innovation, and increased ability among CSOs to organize innovation processes for social change and among public and private actors to enhance such processes in the civil society.

### Results

Both Sensus Study Association and the Church of Sweden have according to the study developed a wide range of innovative solutions to societal and organizational challenges, such as unemployment, ill-health, poverty and immigration. At the national level, Sensus manages a renewal process titled "Destination Future" in order to further develop their services in line with current societal and organizational needs. At the regional level,

Sensus manages a number of innovative processes to renew their popular adult education in relation to inclusion, diversity, equality and health. The Church of Sweden manages similar processes at the national level, including the formulation of a joint platform for the Church's transforming role and task in the Swedish welfare system, where reception and integration of immigrants and unemployed has become particularly relevant the last few years. At the regional level, the Church manages a variety of innovative processes to combat marginalization, segregation and isolation. In order to fit the length of the article, two examples from each organization has been singled out for scrutiny. Below, these are described and analyzed in the light of the four most crucial factors for socially innovative change delineated in previous studies: identification of challenges/needs; cross-organizational/sectorial cooperation; involvement of concerned groups; aspired change on individual, organizational and societal levels (cf. Cajiña-Santana, 2013; Dawson and Daniel, 2010; Moulaert et al., 2013; Pol and Ville, 2009).

#### *The Church of Sweden: The Greenhouse*

The Greenhouse is a project managed by a local CSO called Urkraft in collaboration with one of the Church of Sweden's parishes, with funding from the Swedish State Inheritance Fund (Allmänna Arvsfonden). It aims to establish a number of greenhouses in order to provide the whole parish with plants for graveyards and ceremonies at the same time as providing green rehab and long-term employment for people with disabilities. The need for these services has arisen as the previous public plant supply to the Church was stopped due to municipal cut-downs and as few existing employers are willing to hire disabled people on long-term basis. As the green rehab approach had been proven successful for attaining/regaining work-ability

among disabled people, the combination of greenhouses and employment was distinguished as potentially rewarding for both impaired individuals, the Church and the society as a whole. The greenhouses will be operated as a Work Integration Social Enterprise (WISE) in order to ensure active influence by the participants on their own work-situation. The enterprise will be operated in a socially and ecologically sustainable way, reinvest its profits in its regular activities and kept warm by recycling the heat from the nearby crematorium. There is also an ambition to produce organic urns in the greenhouses, with all the crematoria in the region as potential receivers, which would ensure year-round activities in the enterprise. The urns will be made of bark gathered on the Church's vast forest estates, creating long-term jobs also in remote, rural areas where employment is scarce. The Church regards the initiative as an important part of its diaconal activities for vulnerable people and Urkraft anticipates increased employment opportunities for participants in their other activities for disabled people.

As depicted above, previous studies on social innovation distinguish four crucial factors for socially innovative change: identification of societal/organizational challenges, cross-organizational/sectorial cooperation, involvement of concerned groups, aspired change on individual, organizational and societal levels (cf. Cajarba-Santana, 2013; Dawson and Daniel, 2010; Moulaert et al., 2013; Pol and Ville, 2009). These will here be used to analyze the presented example. Starting the analysis with the identification of insufficiently addressed societal/organizational challenges, the Greenhouse is motivated by the need to ensure long-term employment for people with disabilities, as well as the supply of plants to Church ceremonies and graveyards. Regarding the initiation of cross-organizational/sectorial cooperation in order to properly address the complexity of

these needs and challenges, the Greenhouse is initiated and managed in close cooperation between the CSO Urkraft and one of the Church parishes. It also involves cooperation with Sweden's Public Employment Agency, the Swedish Social Insurance Agency and municipalities. Regarding the involvement of concerned groups in the development of solutions to these needs, the Greenhouse is intended to be managed as a Work Integration Social Enterprise (WISE), where the employees are actively involved in strategic decisions and operations. Regarding the aspiration to evoke social change on individual, organizational and societal levels, the Greenhouse aspires to provide long-term employment to disabled individuals, plants to the Church and decreased exclusion on the labor-market to the municipality.

### *Sensus: Participation*

Participation is a program managed by one of Sensus's regional organizations as part of their regular, state-funded services. It is constituted by a social platform for immigrant women, who otherwise often remain at home with the children, and thus have difficulties to become integrated in the society. The concept was initiated by a Sensus employee who had immigrated to Sweden herself and had noted this need among other immigrant women. In collaboration with another Sensus employee – who had heard her own mother's stories of isolated women in the Swedish historical peasant communities – she combined the women's need for societal integration with and the popular adult education tradition of Sensus. The main idea was to revive the historical function of study circles among Swedish postwar women for this new group of Swedish immigrant women. The establishment of the platform was made possible by a clear mandate from the regional manager to practically test the concept and subsequent resource allocation and risk-taking to further expand the operations. A key strategy has

been to design the operations step by step, based on the target group's perceived needs, not on the interests of other societal stakeholders. Therefore, no extensive collaboration has been initiated with other organizations or sectors. The social platform that was created provides the participants with a public – but still safe – venue for social interaction and labor market skills training. This has encompassed e.g. study circles on digital media, wellness and needle-work. Conversation groups were thereto formed on topics such as life, work and studies. Activities have also been organized where Arabic language training for children was combined with community information for parents. Over 70 women have participated in the activities, forming an extensive network where newcomers instantly are connected to more established participants.

Starting the analysis with the identification of insufficiently addressed societal/organizational challenges, Participation is motivated by immigrant women's need to integrate into the society, as well as by Sensus's needs to reach immigrant women with their services. Regarding the initiation of cross-organizational/sectorial cooperation in order to properly address the complexity of these needs and challenges, Participation has deliberately abstained from creating such in order to prioritize the needs among the target group over the interests of societal actors. Regarding the involvement of concerned groups in the development of solutions to these needs, Participation employs Sensus's tradition of popular adult education with mutual learning through study circles. Regarding the aspiration to evoke social change on individual, organizational and societal levels, Participation serves immigrant women with a social platform for societal interaction and labor market participation, Sensus with a new important target group and the society with increased societal participation among a marginalized and isolated group.

#### *The Church of Sweden: Digniti Omnia*

Digniti Omnia is a project managed by one of the Church of Sweden's dioceses, with funding from the European Union Fund for European Aid to the Most Deprived (FEAD). It aims to enforce empowerment and social inclusion among migrating EU citizens who suffer from extreme material poverty. In Sweden, these are often Romani people who try to make a living by begging in the street. The ambition is to provide these groups with more long-term support than the Church's regular, urgent interventions in terms of shelter, clothing, shower facilities, meeting places, etc. The long-term support includes efforts to enable these groups to influence their own life-situation, to participate in society and to make their voices heard in the political arena. The basis for the Church's engagement in such an endeavor is the Christian concern and love of one's neighbor, postulating that no one should have to live in poverty and humiliation. The name Digniti Omnia thus translates to "dignity for all". Four thresholds have been identified in order for the concerned groups to lead a dignified life: 1) lacking or non-existent knowledge of the rules and regulations, rights and obligations in their home countries, Sweden and the EU, 2) inadequate or non-existent knowledge of health and self-care, 3) lacking language skills and illiteracy, 4) inadequate or non-existent access to digital technology and lacking computer knowledge. These thresholds are addressed in the project by efforts in four areas: community, health, language, and digital communications. Through the project, the concerned groups receive training in these areas and are also actively involved in forming and managing parts of this training. One example is a web-course in Romani on how to create and use an e-mail address. On the organizational level, the project will develop a toolbox for Church efforts towards vulnerable EU citizens. On the societal level, the project

provides a platform for the Church to advocate the interests and representation of the concerned groups in public policy making.

Starting the analysis with the identification of insufficiently addressed societal/organizational challenges, Digniti Omnia is motivated partly by the need among vulnerable EU citizens to influence their own lives and to participate in the society, partly by the need among societal actors to fight poverty and social exclusion. Regarding the initiation of cross-organizational/sectorial cooperation in order to properly address the complexity of these needs and challenges, Digniti Omnia is organized in cooperation between dioceses and parishes in different parts of the country and is also exchanging experiences with other national and international actors that share the same ambitions. Regarding the involvement of concerned groups in the development of solutions to these needs, Digniti Omnia strives to empower migrating EU citizens in extreme material poverty by increasing their ability to influence their own lives and to participate in the society. Regarding the aspiration to evoke social change on individual, organizational and societal levels, Digniti Omnia intends to enable individuals to influence their own lives and to participate in the society, to improve the Church's ability to provide unified, long-term services for vulnerable EU citizens, and to enable the society to find sustainable solutions for a dignified life for the concerned groups.

### *Sensus: Breaking Books*

Breaking Books (Brytiga Böcker) is a norm-critical pilot project managed by one of Sensus's regional organizations, with funding from the Swedish State Inheritance Fund (Allmänna Arvsfonden). In partnership with public libraries in northern Sweden, they develop and test norm-critical methods to prevent discrimination and promote equality among children and young people through

the innovative use of existing children's literature. Together with librarians, they investigate how the merge of a norm-critical pedagogy and children's books can give rise to new ways of approaching democracy issues in the libraries' children activities. According to the Library Act, libraries should serve as a democratic arena, but suffer from lack of guidelines on anti-discrimination similar to those provided for e.g. schools. The aim is to increase children's access to literature that reflects the diversity among themselves and their environment, as well as to use literature as a tool for individual, organizational and societal change. Various forms of storytelling, drama, interactive games and physical exercises have been designed and tested with children by the involved librarians and the project team during the project. Simultaneously, the librarians have participated in training sessions on norm-critical theory and practice, in order to enable them to integrate these perspectives in their regular activities. Several of these report that the project has provided a valuable space for joint reflection on literature in a way that is rare in their daily work. Others report being quite uninterested in expanding their role as educators or hesitant towards using literature as an ideological instrument. The project activities have expanded significantly over the past few years, partly due to the increased number of immigrant children forming a new target group for the project, partly to initiated cooperation with nine other municipalities in the region, in addition to the original one. The project's experiences and methods have been coherently conceptualized in a form that can easily be disseminated to and used in other municipalities and organizations.

Starting with the identification of insufficiently addressed societal/organizational challenges, Breaking Books is motivated by the need to improve the practical efforts for democracy in public libraries, as well as by

children's need to engage with literature that reflects the diversity among themselves and their environment. Regarding the initiation of cross-organizational/sectorial cooperation in order to properly address the complexity of these needs and challenges, *Breaking Books* is carried out in cooperation between the CSO *Sensus* and public libraries, which are in their turn headed by the municipality. Regarding the involvement of concerned groups in the development of solutions to these needs, the librarians are actively involved in the development of methods and activities for norm-critical use of children's literature. Also the children are actively involved in the interactive methods that are designed and tested. Regarding the aspiration to evoke social change on individual, organizational and societal levels, *Breaking Books* aspires to enable children to actively engage with and challenge norms in their daily literature, librarians to actively engage in democracy-enhancing use of available children's literature, and the municipality to meet the demands of the Library Act.

### Conclusions

In their identification of challenges/needs, the studied examples are all motivated by the need to enforce empowerment and social inclusion among groups that in some regard are vulnerable or marginalized in society: children, immigrants and disabled people. This can be traced back to a basic view of human beings, where dignity and solidarity forms the fundament of idealism. An idealistic trait is distinguishable also in the cross-organizational/sectorial cooperation, as the studied examples are carried out in close cooperation between CSOs and public institutions, that generally share a mutual interest in democracy and social improvement. The involvement of concerned groups also expose an idealistic trait, in that the examples strive to empower children, librarians, immigrants and disabled people to actively participate in the

innovative fulfillment of their own needs of social improvement. In the aspired change, an idealistic trait is distinguishable in the examples' enforcement of social improvement both for the concerned groups and the concerned organizations and societies (e.g. libraries, parishes and municipalities). In the light of previous studies of social innovation in idealistic organizations, these idealistic traits in the studied examples provide existential and relational aspects to innovation processes for social change (cf. Berglund et al., 2016; Lindberg and Berg Jansson, 2016; Nahnfeldt and Lindberg, 2017). This is comparable to the "empowerment effect" of combining economic, materialistic, social and existential needs in the development of solutions for social inclusion, based on the studied CSOs' "moral resources" of ideology and values (cf. Angell, 2016; Eurich and Langer, 2016; Schröer, 2016). The identified traits of idealistic innovation thus serve to concretize the social embeddedness of all innovation processes, by acknowledging the impact of beliefs, norms, ideologies and identities on human agency (cf. Styhre, 2013).

Conceptualizing idealistic innovation as guided by the existential, relational and moral values of CSOs reflects the dual role of such organizations as advocacy and service providers, identified in previous studies (cf. Baglioni and Giugni, 2014; Wijkström and Zimmer, 2011). This since idealistic innovation seems to combine the provision of voice and interest representation with welfare service production in innovative solutions to societal and organizational challenges. In the light of the model for multi-level change in CSOs elaborated by Wijkström and Zimmer (2011), this combination can on the micro level be understood as a shift of focus from traditional members to flexible co-innovators, empowering vulnerable and marginalized groups to influence the development and implementation of innovative solutions to their own needs of social inclusion. On the meso

level, it can be understood as an increased tendency among the concerned organizations (e.g. parishes, municipalities and libraries) to orient their innovative processes towards publicly acknowledged societal challenges, such as unemployment, poverty, immigration and ill-health, at the same time as aspiring to develop services that serve the interests of vulnerable and marginalized groups. On the macro level, it can be understood as the transforming welfare state contract between the public and civil sectors in Sweden, where CSOs are ascribed an increasingly important role in social services provision especially towards those groups of unemployed, immigrants, disabled people, young people etc. that they traditionally serve as advocacy providers.

This can be further conceptualized as a “dual normativity” of idealistic innovation, combining an emphasis on existential meaningfulness, social community and social participation for the individual with social inclusion on the labor-market and in the general society for the welfare system (cf. Berglund et al., 2016). This renders a collective dimension to idealistic innovation, as the innovative processes of the studied CSOs imply joint action by various stakeholders for individual and societal change. This challenges the traditional view on innovativeness as an individual capacity (cf. Moulaert et al., 2013; Styhre, 2013), thus serving to expand the knowledge on how innovative processes can be collectively formed based on shared, idealistic incentives and perspectives. By pinpointing the specifically idealistic traits of CSO innovation, a broader knowledge is thereby attained of not only what idealistically oriented innovation entails and how it is brought about, but also why such processes are initiated and thus also why individual, organizational and societal transformation are likely to be the result of such processes, as increasingly anticipated among researchers and policy-makers (cf. Grimm et al., 2013; Jordan et al., 2013).

Since this study is based on only two cases of idealistic innovation and a limited number of previously published studies of CSO innovation, further studies are needed in order to validate and refine the results. Future studies could potentially scrutinize the CSO balance act between advocacy and service provision in the pursuit of social inclusion for individuals, organizations and societies. As part of this, potential synergies between innovation studies and civil society studies could be further exploited regarding theoretical development on the implications of idealistic incentives and perspectives for the process and results of innovative processes in CSOs. This study can serve as a springboard for such endeavors by providing new insights to the field of innovation studies regarding CSO-driven innovation processes, and similar insights to civil society studies concerning CSOs’ innovative addressment of societal and organizational challenges. The practical implications of the study concern the strategic design and management of CSO innovation, that traditionally have had limited access to scientifically validated innovation theories and approaches in their strategic and practical operations. The findings are also useful for policymakers promoting innovative solutions to societal challenges, as they provide insights into the existing and potential functions of CSOs in such processes, not least as part of their increased importance in the welfare service system.

### References

- Alsos, G. A., Hytti, U., Ljunggren, E. (Eds.) (2016). *Research Handbook on Gender and Innovation*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Andersson, S., Berglund, K., Thorslund, J., Gunnarsson, E., Sundin, E. (Eds.) (2012). *Promoting Innovation – Policies, Practices and Procedures*. Stockholm: VINNOVA.
- Angell, O. H. (2016). *Diakonia as Innovation:*



- A Political and Organisational Perspective. *Diaconia Journal for the Study of Christian Social Practice*. 7(2): 142–158.
- Anheier, H. K., Toepler, S., List, R. (Eds.) (2010). *International encyclopedia of civil society*. New York: Springer.
- Baglioni, S. and Giugni, M. (Eds.) (2014). *Civil Society Organizations, Unemployment, and Precarity in Europe*. Palgrave Macmillan.
- Bailey, K. (2008). *Methods of Social Research*. New York: Free Press.
- Berglund, K-E., Lindberg, M., Nahnfeldt, C. (2016). Social innovation now and then in the Church of Sweden. *Diaconia – Journal for the Study of Christian Social Practice*. 7(2): 125– 141.
- Buur, J. and Matthews, B. (2008). Participatory Innovation. *International Journal of Innovation Management*. 12(3): 255–273.
- Cajaiba-Santana, G. (2013). Social innovation: Moving the field forward. A conceptual framework. *Technological Forecasting & Social Change*. 82: 42–51.
- Cargan, L. (2007). *Doing social research*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Cheema, G. S. and Popovski, V. (Eds.) (2010). *Engaging Civil Society: Emerging Trends in Democratic Governance*. Tokyo: United Nations University Press.
- Chesbrough, H., Vanhaverbeke, W., West, J. (eds.) (2006). *Open Innovation: Researching a New Paradigm*. Oxford: Oxford University Press.
- Davies, A. and Simon, J. (2013). The value and role of citizen engagement in social innovation. Bryssel: EU-kommissionen.
- Dawson, P. and Daniel, L. (2010). Understanding social innovation: a provisional framework. *International Journal of Technology Management*. 51(1): 9–21.
- Eurich, J. and Langer, A. (2016). Social Innovations as Opportunities: How Can Innovations in Social Services Be Stimulated and Managed? *Diaconia Journal for the Study of Christian Social Practice*. 7(2): 174–190.
- Ghimire, K. B. (Ed.) (2005). *Civil Society and the Market Question: Dynamics of Rural Development and Popular Mobilization*. Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- George, A. L. and Bennett, A. (2005). *Case studies and theory development in the social sciences*. Cambridge: MIT.
- Grimm, R., Fox, C., Baines, S., Albertson, K. (2013). Social innovation, an answer to contemporary societal challenges? Locating the concept in theory and practice. *Innovation: The European Journal of Social Sciences*. 26(4): 436–455.
- Guest, G., MacQueen, K. M., Namey, E. E. (2012). *Applied thematic analysis*. Thousand Oaks: SAGE.
- Jordan, T., Andersson, P., Ringnér, H. (2013). The Spectrum of Responses to Complex Societal Issues: Reflections on Seven Years of Empirical Inquiry. *Integral Review*. 9(1): 34–70.
- King, N. and Horrocks, C. (2010). *Interviews in qualitative research*. Los Angeles: SAGE.
- Laville, J. L., Young, D., Eynaud, P. (Eds.) (2015). *Civil society, Social Enterprise, The Third Sector: governance and democracy*. London: Routledge.
- Lindberg, M. (2012). A striking pattern – Co-construction of innovation, men and masculinity in Sweden's innovation policy. I Andersson, S., Berglund, K., Thorslund, J., Gunnarsson, E., Sundin, E., (Eds.). *Promoting Innovation – Policies, Practices and Procedures*. Stockholm: VINNOVA.
- Lindberg, M. (2014). From exclusion to inclusion in public innovation support? Innovative practices in bottom-up networks.

## Short Papers

- Scandinavian Journal of Public Administration. 18(4): 91- 107.
- Lindberg, M. & Berg Jansson, A. (2016). Regional social innovation – pinpointing socially inclusive change for smart, inclusive and sustainable growth in European regional development policy. *International Journal of Innovation and Regional Development*. 7(2): 123-140.
- Micheletti, M. and McFarland, A. S. (Eds.) (2011). *Creative participation: responsibility- taking in the political world*. Boulder: Paradigm.
- Mills, A. J., Durepos, G., Wiebe, E. (Eds.) (2010). *Encyclopedia of case study research*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Moulaert, F., MacCallum, D., Mehmood, A., Hamdouch, A. (Eds.) (2013). *The international handbook on social innovation: collective action, social learning and transdisciplinary research*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Moulaert, F., Martinelli, F., Swyngedouw, E. and Gonzalez, S. (2005). *Towards Alternative Model(s) of Local Innovation*. *Urban Studies*. 42(11): 1969-1990.
- Nahnfeldt, C. & Lindberg, M. (2017). *Gendered Potentials and Delimitations in the Church of Sweden's Social Innovation*. *Diaconia – Journal for the Study of Christian Social Practice*.
- Pestoff, V. (1998). *Beyond the market and state: social enterprises and civil democracy in a welfare society*. Aldershot: Ashgate.
- Pol, E. and Ville, S. (2009). *Social innovation: Buzz word or enduring term?*. *The Journal of Socio-Economics*. 38(6): 878-885.
- Rønning, R. and Knutagård, M. (2015). *Innovation in social welfare and human services*. London: Routledge.
- Schröer, A. (2016). *Fostering innovation in social services – a diaconal intrapreneurship lab*. *Diaconia Journal for the Study of Christian Social Practice*. 7(2): 159-173.
- Sirianni, C. and Friedland, L. (2001). *Civic innovation in America – community empowerment, public policy, and the movement for civic renewal*. Berkeley: University of California Press.
- Styhre, A. (2013). *A social theory of innovation*. Malmö/Copenhagen: Liber/Coopenhagen Business School Press.
- Tanimoto, K. (2012). *The emergent process of social innovation: multi-stakeholders perspective*. *International Journal of Innovation and Regional Development*. 4(3/4): 267-280.
- Trägårdh, L. (Ed.) (2007). *State and Civil Society in Northern Europe: The Swedish Model Reconsidered*. New York and Oxford: Berghahn Books.
- von Hippel, E. (2006). *Democratizing Innovation*. Cambridge: MIT Press.
- Wijkström, F and Zimmer, A. (Eds.) (2011). *Nordic Civil Society at a Cross-Roads*. *Transforming the Popular Movement Tradition*. Nomos, Baden-Baden.
- Yin, R. K. (2009). *Case Study Research: Design and Methods*. London: SAGE.