



**Utmaningar och  
möjligheter  
i det komplexa  
arbetslivet**

**Malmö 18-19 oktober 2018**  
Konferensprogram

PROJEKTGRUPP  
Cecilia Franzén  
Martin Geisler  
Camilla Lekebjör  
Tuija Muhonen  
Ketil Nordesjö  
Lisbeth Rydén  
Ewa-Marie Siwerson  
Louise Tregert

Stort tack till alla studentvolontärer!

GRAFISK FORMGIVNING  
Camilla Lekebjör

TRYCK  
Tryckservice AB, Ängelholm

## Innehåll

Varmt välkommen till Malmö!	04
Praktisk information	06
Lokalöversikt	07
Highlights ur programmet	08
Konferensschema	10
Spår A: Organisering och ledning, abstracts	14
Spår B: Arbetslivets relationer, abstracts	21
Spår C: Arbetsliv och samhälle, abstracts	29
Posters, abstracts	34

## Varmt välkommen till Malmö!

Dagens arbetsliv och organisationer präglas av en allt större komplexitet. Verksamhetsmålen är fler och ibland motsägelsefulla – processer och samverkande faktorer är svåröverskådliga. Hur kan vi organisera oss för att hantera ett allt mer komplext arbetsliv? Hur handskas vi med de utmaningar som uppstår? Det är frågorna som ligger till grund för konferensens tema, *Utmaningar och möjligheter i det komplexa arbetslivet*.

Syftet med konferensen är att skapa en mötesplats där aktuella arbetslivsfrågor presenteras och diskuteras av forskare, doktorander och yrkesverksamma. Under två dagar ges möjlighet att ta del av gränsöverskridande forskningsresultat och erfarenheter från dagens arbetsliv. Vad kan vi lära oss av varandra? Kan vi tillsammans identifiera nya utmaningar och möjligheter?

Konferensen arrangeras av CTA, Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering, vid Malmö universitet.

### 10 ÅR MED CTA

CTA är ett universitetsövergripande forskningscentrum vid Malmö universitet och inrättades av dåvarande rektor Lennart Olausson hösten 2007. Genom att delar av Arbetslivsinstitutets (ALI) myndighetskapital överfördes till lärosätet kunde CTA påbörja sin forskningsverksamhet i januari 2008.

Detta innebär att vi i år firar 10 år!

CTAs syfte är att bedriva flervetenskaplig och praktisknära forskning för att förbättra arbetsvillkoren och bidra till ett jämlikt arbetsliv. Inom CTA bedrivs tillämpad arbetslivsforskning i en flervetenskaplig forskningsmiljö, där huvudinriktningen är samhällsvetenskaplig med discipliner såsom sociologi, psykologi, ekonomisk historia, samhällsgeografi, samhällsodontologi och statsvetenskap. Den flervetenskapliga kompetensen avspeglas i ett brett spektrum av teoretiska infallsvinklar och forskningsmetoder. Inom CTA finns också forskningsprogrammet *Organisatoriskt och socialt säkerhets klimat i mänskliga serviceorganisationer – utveckling av proaktiva metoder och verktyg för forskning, praktik och intervention*. Programmet påbörjades 2017 och förväntas pågå fram till 2022.

Ungefär 20 forskare, doktorander och postdoks ingår i CTA. Alla forskare vid Malmö universitet som bedriver arbetslivsforskning med inriktning på villkor och förutsättningar för ledning och organisering samt sociala relationer i arbetslivet är välkomna att vara med. Forskningsmiljön utgörs bland annat av gemensamma forskningsprojekt, samarbeten, seminarier och konferenser, liksom den fysiska arbetsplatsen i universitetshuset Niagara.

### MALMÖ UNIVERSITET 2018

Malmö högskola bildades 1998 och blev snabbt Sveriges största högskola. Vid bildandet påpekade regeringen särskilt vikten av att rekrytera studieovana grupper och att nya problembaserade former för undervisning skulle utvecklas. Lärosätet skulle inte organiseras enligt traditionella mönster, utan skulle möta komplexa samhällsutmaningar med ett flervetenskapligt angreppssätt. Detta är även idag kännetecknande för hur lärosätet är organiserat, då fakulteterna och institutionerna har tydlig flervetenskaplig profil. Idag består universitetet av fem fakulteter och har totalt cirka 24 000 studenter.

Forskningen inom lärosätet har successivt ökat och i dagsläget finns över 200 doktorander och närmare 80 professorer. Malmö universitet vill göra skillnad genom att bidra till en socialt, ekonomiskt och miljömässigt

hållbar utveckling. Många av våra medarbetare och studenter söker sig till oss för att de har ett starkt engagemang för samhällsfrågor. Vi utbildar och forskar för att medverka till en socialt hållbar samhällsutveckling. Ytterligare en grundläggande tanke i verksamheten är vikten av samverkan med samhällets olika aktörer, för att på så sätt kunna identifiera behov i samhället och tillsammans med andra aktörer kunna bidra med ökad kunskap och lösningar på samhällsutmaningar.

Året 2018 är ett jubileumsår på flera sätt – CTA fyller 10 år, det är 20 år sedan Malmö högskola inrättades och den 1 januari 2018 fick vi äntligen universitetsstatus under vår nuvarande rektor Kerstin Thams ledning. Varmt välkommen att fira med oss!

Tuija Muhonen, professor och föreståndare för CTA, Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering

# Praktisk information

## Hitta i Niagara

Konferensen hålls i universitetshuset Niagara, Nordenskiöldsgatan 1 i Malmö. Informationsdisk, posterutställning och sessionssalar finns på plan 5 i A-huset. Se lokalöversikt till höger.

Toaletter finns i direkt anslutning till sessionssalarna, men också på våningsplanen ovanför och nedanför.

Några aktiviteter, exempelvis inledningen och huvudtalarnas föreläsningar hålls i hörsal C. Hörsal C hittar du på entréplan, i närheten av C-hissarna. Gå förbi postfacken och håll till höger.

## Garderob

Garderob finns i sal A0513 på plan 5. Den är bemannad fram till kl 17.30 den 18 oktober samt kl 08.30-14.30 den 19 oktober.

Observera att vi gör vårt yttersta för att dina ägodelar ska vara i säkert förvar, men konferensen har tyvärr inte möjlighet att lämna garantier eller ansvara för bortkomna eller skadade ägodelar.

## Mat och fika

Lunch serveras i restaurang Niagara på entréplan, se lokalöversikten. Kom ihåg att du ska kunna visa upp din lunch-biljett.

Fika serveras i närheten av informationsdisken på plan 5.

Kl 19.00 den 18 oktober bjuder Malmö stad alla konferensdeltagare på middag i Rådhuset på Stortorget. Ta med dig din middagsbiljett.

## Frågor

På plan 5 finns en informationsdisk dit du kan vända dig med frågor under hela konferensen. Våra studentvolontärer finns också på plats för att hjälpa till där det behövs. Håll utkik efter de röda tröjorna!

## Posterutställning

Posterutställningen finns på plan 5 i närheten av informationsdisken. Se lokal-

översikten till höger. Vid två tillfällen finns posteransvariga på plats vid sina posters, dels i fikapausen den 18 oktober kl 15.15-15.45 och dels i fikapausen den 19 oktober kl 11.15-11.45.

## Presentatör

Du som ska presentera bör befinna dig i sessionssalen i god tid innan sessionen startar. I varje sal finns en studentvärd som hjälper till med tekniken.

## Wifi

MAUGUEST är universitetets trådlösa nät för gäster. Inloggning sker med Facebook/Twitter/Google eller via sms. Anslutningen varar i 12 timmar och kräver inloggning igen när denna tid är slut. Gör såhär:

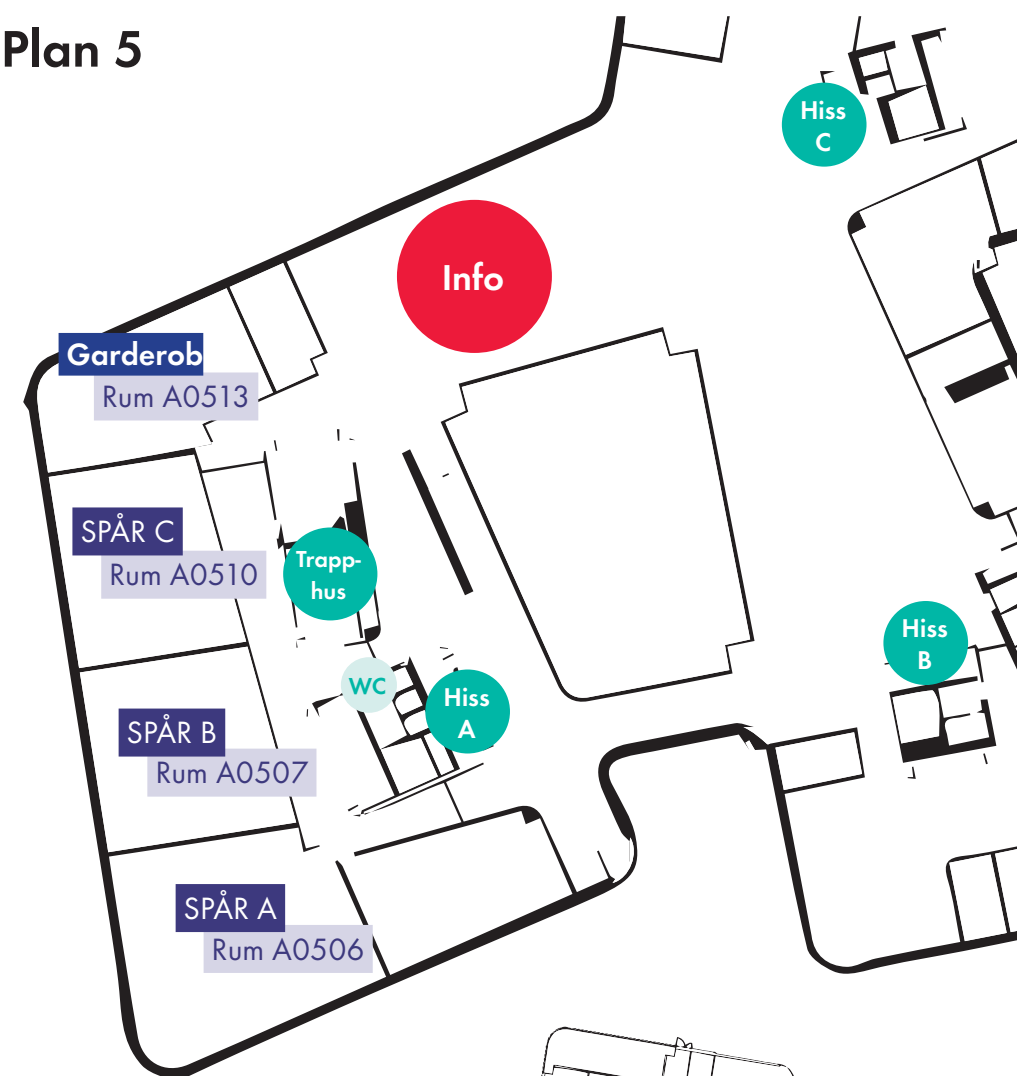
1. Välj att ansluta till det trådlösa nätet MAUGUEST.
2. Skriv in säkerhetsnyckeln: *malmouniversity*
3. Öppna en webbläsare
4. Läs igenom och godkänn "Användarens rättigheter och skyldigheter"
5. Välj önskat inloggningsförfarande genom att klicka på Facebook-, Google- eller Twitter- ikonen. För sms-inloggning väljer du "Self service" i menyn till vänster.

Du som i vanliga fall använder EDUROAM kan använda det också på Malmö universitet.

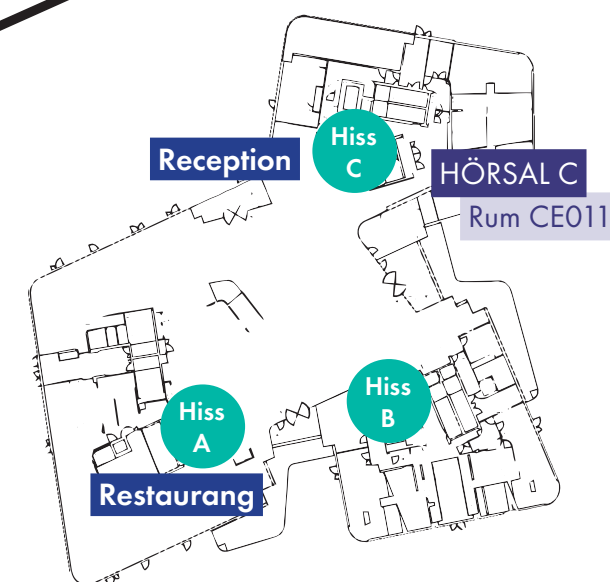
## Mentimeter

Konferensen kommer att använda sig av interaktionsverktyget Mentimeter. Det betyder att deltagare vid vissa specifika programpunkter kan besvara eller skicka egna frågor till moderatorn/presentatören. Mentimeter är ett webbaserat verktyg – det enda du behöver är en telefon, surfplatta eller dator med webbläsare. Gå till adressen [www.menti.com](http://www.menti.com) och ange en sexsiffrig kod. Kod och övriga instruktioner ges på plats.

## Plan 5



## Entréplan



KONFERENSMIDDAGEN 18 OKTOBER

## Malmö akademiska kör

Under konferensmiddagen uppträder Malmö akademiska kör. Den startade sin verksamhet år 2000 och är knuten till Malmö universitet. Tillsammans med Malmö akademiska orkester utgör den universitetets akademiska musikliv. Dirigent för ensemblerna är universitetets Director musices Daniel Hansson. Genom progressivt musikaliskt arbete och både utmanande och spännande repertoarval har kören blivit en av Malmöregionens

främsta vokalensembler. Repertoaren sträcker sig från komplex körlyrik till de populära jul- och Luciakonserterna i Johanneskyrkan vid Triangeln i Malmö. Medlemmar antas efter antagningsprov.

Tillsammans med Malmö akademiska orkester reser ensemblen varje sommar på turné till mål som Brasilien, Kuba och Portugal. 2013 vann kören tävlingen Cracovia Cantans i Polen.



19 OKTOBER 11.45-12.30

## Panel: Att utvärdera i en komplex värld

Utvärdering ställs inför flera utmaningar i en komplex värld. En utveckling är att den offentliga styrningen har blivit mer decentraliserad genom nätverk och projekt på flera nivåer i samhället. Samhällsproblem ses som så pass komplexa och berör så många olika delar av statlig eller kommunal förvaltning att ett flertal aktörer måste involveras. Styrning handlar då alltmer om att koordinera, facilitera och mobilisera aktörer. Vilken roll har utvärdering i denna styrning? I denna avslutande panel diskuteras den inte sällan lärande, följande

och reflekterande roll som blir resultatet när utvärdering får en alltmer integrerad roll i styrningen. Vilka är de problem som uppstår och måste hanteras, och vilka möjligheter finns i denna form av utvärderingspraktik?

Deltagare:

Josefin Aggestam, Symbal  
Kertil Nordesjö, Malmö universitet  
Sofia Rönnqvist, Sweco Society

Moderator:

Lisbeth Rydén, EllErr Konsult



18 OKTOBER 10.45-11.30

## Huvudtalare: Marianne Törner

“Safety first! Ja, fast inte alltid.”

Marianne Törner är professor och ledare för forskargruppen Säkerhet, organisation och ledarskap vid Arbets- och miljömedicin på Göteborgs universitet. Hennes forskning rör säkerhet i organisationer ur ett organisationspsykologiskt perspektiv, särskilt säkerhetsklimat och säkerhetskultur. En central utgångspunkt i gruppens aktuella forskning är att organisationsforskningen i allmänhet har ett alltför ensidigt fokus på ett specifikt värdeområde. Det finns mycket forskning om förutsättningar för psykisk hälsa i

arbetslivet och om kvalitet respektive effektivitet i organisationer. Men sådan forskning bedrivs i åtskilda forskningsfält, ofta med ett antingen/eller-perspektiv. Organisationsforskningen behöver flytta fokus till ett perspektiv som utgår från att allt arbete kräver att de anställda hanterar paradoxala krav och värdekonflikter. Organisationer som kan understödja medarbetarnas förmåga till det har bättre förutsättningar att bidra till såväl psykisk hälsa som effektivitet och hög kvalitet i arbetet.



19 OKTOBER 09.00-09.45

## Huvudtalare: Philip Runsten

“Komplexitet och kollektiv intelligens i organisationer – ett mikrosystemperspektiv”

Philip Runsten är forskare på Handelshögskolan i Stockholm och författare till boken *Kunskapsintegration*. En av hans utgångspunkter är organisationers ökade komplexitet där allt mer specialiserade

medarbetare måste göra komplexa bedömningar och avvägningar, som del i den löpande vardagen. Vad krävs för att organisationer ska kunna hantera den ökade komplexiteten?

18 OKTOBER 2018

## SPÅR A: ORGANISERING OCH LEDNING

Rum: A0506, plan 5, hus A

- 09.00-10.00 Registrering och fika  
 10.00-10.45 Välkomna och inledning, hörsal C, entréplan  
 10.45-11.30 Huvudtalare: Marianne Törner, hörsal C, entréplan: "Safety first! Ja, fast inte alltid."  
 11.45-13.00 Pass 1

## Första linjens chefer

Moderator: Lisbeth Rydén

- Första linjens chefers organisatoriska och sociala säkerhetsklimat inom vård och omsorg – risker och möjligheter  
*Cecilia Cervin, Malmö universitet*
- Chefers arbetsmiljö inom vård och omsorg var i behov av tillsyn  
*Lise-Lotte Hamfelt, Arbetsmiljöverket*
- Vem ansvarar för vår arbetsmiljö?  
Att vara arbetstagare och arbetsgivare i en och samma roll  
*Anders Edvik, Malmö universitet*

- 13.00-14.00 Lunch i restaurangen på entréplan

- 14.00-15.15 Pass 2

## Bedömning och risker

Moderator: Sandra Jönsson

- Att gå en rond mot IT-problem i arbetslivet. En kvalitativ studie av en framväxande praktik  
*Gerolf Nauwerck, Uppsala universitet*
- Två bedömningar av samma underlag – vad är egentligen den organisatoriska arbetsmiljörisken?  
*Lisbeth Rydén, Kungliga Tekniska Högskolan*
- Säkerhetsarbete i statliga myndigheter – stabilt men inte tillräckligt habilt  
*Sofia Wikman, Högskolan i Gävle*

- 15.15-15.45 Fika och posters, plan 5

- 15.45-17.00 Pass 3

## Organisatorisk arbetsmiljö: Säkerhet och risker

Moderator: Cecilia Franzén

- Hållbart arbetsliv inom Socialtjänsten  
*Eva Karsten, Arbetsmiljöverket*
- Socialtjänstchefers uppfattningar om säkerhet i risksamhället – en fenomenografisk ansats  
*Ketil Nordesjö, Malmö universitet*
- Komplexitet, maskinorganisering och arbetsmiljörisker  
*Lisbeth Rydén, Kungliga Tekniska Högskolan*

- 19.00 Konferensmiddag i Rådhuset

## SPÅR B: ARBETSLIVETS RELATIONER

Rum: A0507, plan 5, hus A

## Lojalitet och informella kontrakt

Moderator: Tuija Muhonen

- Negative and positive loyalty  
*Jonas Axelsson, Karlstads universitet*
- Lojalitetskonflikter hos fakultetsadministratörer – en explorativ studie  
*Markus Arvidson, Karlstads universitet*
- Brott mot anställningsavtalets informella åtaganden och förväntningar: En sociologisk analys av AD-domar  
*Linda Weidenstedt, Ratio – Näringslivets Forskningsinstitut*

## Samarbetets komplexitet

Moderator: Rebecka Cowen Forssell

- Den organisatoriska och sociala arbetsmiljöns betydelse för tandvårdskvalitet  
*Hanne Berthelsen, Malmö universitet*
- Making employee recognition work <sup>ENG</sup>  
*Anna Pfeiffer, independent coach/consultant*
- Svårigheter med organisatorisk utbildning för att utveckla teamarbete – exempel från tandvården  
*Cecilia Franzén, Malmö universitet*

## Kränkningar i arbetslivet

Moderator: Hanne Berthelsen

- Cyberbullying in a boundaryless working life – Distortion of the private and professional face on social media  
*Rebecka Cowen Forssell, Malmö universitet*
- Fenomenet *ostracism* inom ramen för arbetsplatsmobbing; Om utfrysning, pakter och utmanövrering inom human service-organisationer  
*Anneli Matsson, Malmö universitet*
- Näthat som ett arbetsmiljöproblem: en jämförande studie av hat, hot och kränkningar mot socialarbetare, lärare och journalister  
*Gabriella Scaramuzzino, Lunds universitet*

## SPÅR C: ARBETSLIV OCH SAMHÄLLE

Rum: A0510, plan 5, hus A

## In- och utträde i arbetslivet

Moderator: Maria Svenér

- Unga med funktionsnedsättning på den flexibla arbetsmarknaden  
*Per Germundsson, Malmö universitet*
- Processes of domination in the contemporary workplace: Managing disputes in the Swedish health care sector <sup>ENG</sup>  
*Daniel Nyberg, Malmö universitet och University of Newcastle, Australien*
- Att manövrera mellan företagets bästa och skyddet av anställda – komplexiteten i LAS för mindre tillverkande företag  
*Charlotta Stern, Ratio och Stockholms universitet*

## Arbete och samhälle i omvandling

Moderator: Kettil Nordesjö

- Labour Migration and Housing Policy in Sweden 1739-1982  
*Peter Håkansson, Malmö universitet*
- Friska arbetsplatser för alla åldrar – Inspektionsinsatsen inom EU-kampanjen 2017  
*Lena Lindskog, Arbetsmiljöverket*
- Professionalisering – för vem och varför?  
*Maria Svenér, Malmö universitet*

## Jämställdhet och samverkan

Moderator: Peter Håkansson

- Från forskning till praktik: Innovationsdrivande samverkan i mötet mellan näringsliv, lärosäten och offentlig sektor  
*Jonas Gabrielsson, Högskolan i Halmstad*
- Jämställdhetsintegrering – forskning och praktik  
*Tuija Muhonen, Malmö universitet*
- Samverkan mellan universitet och polisutbildning för jämställdhetsintegrering av verksamheten  
*Cristina Liljeroth, Malmö universitet och Helena Casu Häll, Polismyndigheten*

**19 OKTOBER 2018****SPÅR A: ORGANISERING OCH LEDNING**

Rum: A0506, plan 5, hus A

09.00-09.45 Huvudtalare: Philip Runsten, hörsal C, entréplan:  
"Komplexitet och kollektiv intelligens i organisationer – ett mikrosystemperspektiv"

10.00-11.15 Pass 4

**Ledarskap för komplexitet****Moderator: Daniel Nyberg**

- Självledarskap i kontext – Förutsättningar och utmaningar. Presentation av avhandlingsstudier *Gisela Bäcklander, Kungliga Tekniska Högskolan*
- En metateoretisk analys av ledarskapsutveckling i komplexare roller och organisationsdesign *Kristian Stålné, Malmö universitet*
- Organizational resilience: Assess, adapt, transform **ENG** *Hope Witmer, Malmö universitet*

11.15-11.45 Fika, plan 5, hus A

11.45-12.30 Panel: Att utvärdera i en komplex värld – Utmaningar och möjligheter i utvärderingspraktiken

Moderator:

Lisbeth Rydén, EllErr Konsult

Deltagare:

Josefin Aggestam, Symbal

Kjetil Nordesjö, Malmö universitet

Sofia Rönnqvist, Sweco Society

Hörsal C, entréplan

12.30-13.00 Avslutning i hörsal C, entréplan

13.00-14.00 Lunch i restaurangen på entréplan

**SPÅR B: ARBETSLIVETS RELATIONER**

Rum: A0507, plan 5, hus A

**Rummet och digitaliseringen****Moderator: Anders Edvik**

- Digitalisering – möjligheter och utmaningar *Sandra Jönsson, Malmö universitet*
- Vad händer med arbetsmiljön när man inom akademien flyttar från cellkontor till flexkontor? *Tuija Muhonen, Malmö universitet*
- Outdoor Office Work – initial findings from an interactive research project exploring ways of integrating urban outdoor spaces into everyday working life *Charlotte Petersson, Malmö universitet*

**SPÅR C: ARBETSLIV OCH SAMHÄLLE**

Rum: A0510, plan 5, hus A

**Tillitsbaserad styrning****Moderator: Stig Westerdahl**

- Tillitsbaserad styrning och tillsyn av professioner – problem och möjligheter *Magnus Erlandsson, Malmö universitet*

## Spår A: Organisering och ledning

18 OKTOBER 2018 KL 11.45-13.00  
FÖRSTA LINJENS CHEFER

Första linjens chefers organisatoriska och sociala säkerhets klimat inom vård och omsorg – risker och möjligheter  
Cecilia Cervin, Malmö universitet

Previous research upon occupational health among first line managers is limited. The focus has been on the individuals' capability and leadership skills to handle the job demands and related work stress in their work environment. In march 2017 a new legislation came into force regarding the occupational health in Sweden. The focus is turned away from an individual perspective to an organisational perspective, using the concept organisational and social work environment instead of psychosocial work environment.

Current research indicates high turnover among the first line managers in municipal human service organisations (HSO), high retirement and difficulty of recruiting the younger generation to the profession. These difficulties plus high pressure and stress within the occupation will affect the public sector in Sweden in a near future. The role as a first line manager in HSOs has developed to be a complex profession during the last decades and the support

from the top management becomes more important, to attain occupational health among its employees. The municipal elderly care sector is mostly operated by women and this implies to maintain a gender perspective throughout the research.

The aim of the upcoming study is to investigate the organisational and social safety climate among first line managers in municipal elderly care in Sweden. The results can contribute with knowledge for how the organisational and social work environmental risks can be prevented or minimized.

The study will be conducted by qualitative and quantitative methods. The participants are first line managers which have their occupation within the municipal elderly care in Sweden. The Job Demand Resources model, JD-R model, will be used in the study for analyzing the first line managers work environment.

Chefers arbetsmiljö inom vård och omsorg var i behov av tillsyn  
Lise-Lotte Hamfelt, Arbetsmiljöverket

Under 2015-2017 genomförde Arbetsmiljöverket (AV) tillsyn av Första linjens chefer inom vård och omsorg. Inspektionerna gjordes i kommuner, landsting, regioner och hos privata vårdgivare. Tillsynen har varit en del av

regeringsuppdraget Kvinnors arbetsmiljö. Ett tidigare genomfört projekt Hållbart arbetsliv för kvinnor (HAK) visade att chefer inom hemtjänst ofta hade fler medarbetare än chefer i de tekniska förvaltningarna.

AV hade också fått signaler från både skyddsombud och arbetsgivarrepresentanter om att arbetsbelastningen var hög och att det ofta var otydligt vem som har mandat att fatta beslut om åtgärder som påverkar arbetsmiljön. Vi hade också fått signaler om krångliga och svårhanterade IT-system, hot och våld och bristande stödfunktioner.

Syftet med tillsynen var att granska de organisatoriska arbetsmiljöförhållandena för första linjens chefer inom vård och omsorgssektorn:

- Att det fanns rutiner för att följa upp hög arbetsbelastning
- Att arbetsbelastningen var hälsosam och hållbar
- Att första linjens chefer får stöd i sitt ledarskap av organisationen.

Först genomfördes ett möte med förvaltningsledning, berörda politiker samt huvudskyddsombud där AV informerade om inspektionsaktivitetens syfte och upplägg. Vid mötet fick också arbetsgivaren redovisa sin organisationsstruktur med stöd av de frågor som skickats med i föransökan. Därefter genomfördes gruppsamtal med de chefer som deltog i inspektionerna. Efteråt gav Arbetsmiljöverket en muntlig återkoppling till ledningen om de brister vi tagit del av och vilka krav vi avsåg att ställa.

AV har inspekterat 113 arbetsgivare. De slutliga resultaten är ännu inte publicerade. Resultaten redovisas i oktober vid konferensen.

Vem ansvarar för vår arbetsmiljö? Att vara arbetstagarare och arbetsgivare i en och samma roll

Anders Edvik, Malmö universitet

Att arbeta som skolledare kan som för

många andra yrkesgrupper både vara fantastiskt inspirerande och meningsfullt, men också ett slitsamt uppdrag med nästintill gränslösa krav. I rollen som skolledare är man både arbetsgivarrepresentant och arbetstagarare, men kraven som ställs på skolledare är i första hand kopplad till just arbetsgivarrollen. Föreliggande presentation syftar till att belysa varför skolledares psykosociala arbetsmiljö inte har någon självklar och tydlig spelplan att utspelas på. I rollen som arbetsgivarrepresentant är det nästintill förgivettaget att skolledare spelar på arbetsgivarens planhalva i mötet med arbetstagararna i frågor om god psykosocial arbetsmiljö. Men i rollen som arbetstagarare, vem möter skolledarna då, och hur kan kraven på skolledare förstås i relation till arbetstagarrollen?

I rollen som skolledare möts man av en rad förväntningar och krav. En del av dessa är formella och regleras genom lagstiftning såsom i Skollagen och Skolförordningen, eller uttrycks av myndigheter som exempelvis i Skolverkets allmänna råd, eller utgör grund för Skolinspektionens uppföljningsinsatser. Sådana krav grundar sig på normativa föreställningar och logiker om hur en välfungerande skola bör se ut, vilket härigenom blir villkorande för skolledarens uppdrag. Dessa krav rymms inom den institutionella domänen (Morén, Perlinski & Blom, 2014).

Det ställs även pedagogiska ledarskapskrav på skolledare som bland annat handlar om att leda det pedagogiska utvecklingsarbetet på en skola. Sådana krav och förväntningar riktas många gånger mot skolledaren från lärare och annan pedagogisk personal, och rymms inom den professionella domäns logik.

En tredje domän, förvaltningens domän, rymmer krav grundade i en förvaltningsadministrativ logik som bland annat manifesteras genom skolans huvudman och dess förväntningar på exempelvis budgetbalans, uppföljning och rapportering av nyckeltal, säkerställande av god arbetsmiljö för elever och personal, att förvaltningsadmin-



istrativa rutiner följs, och/eller att policys och styrdokument efterföljs.

En fjärde kategori av krav går att skönja inom den politiska domänen. Skolan som institution är både en arena där olika ideologiska slag utkämpas, och en verksamhet som bär med sig historiskt sett ideologiska arv av övertygelser. Kraven som ställs på skolledare följer härigenom politikens logik, vilken både uttrycks på nationell och lokal nivå.

Föreliggande presentation syftar till att belysa varför skolledares psykosociala arbetsmiljö inte har någon självklar och tydlig spelplan att utspelas på. För att belysa detta riktas ett särskilt fokus på de krav och förväntningar som ställs på skolledare och som huvudsakligen är kopplade till skolledares arbetsgivarroll. Presentationen tar avstamp i en studie gjord under 2016-2017 och som omfattade en enkätundersökning samt en intervjustudie. Diskussionen tar utgångspunkt i domänteori samt i nyinstitutionell teori.

#### **18 OKTOBER 2018 KL 14.00-15.15 BEDÖMNING OCH RISKER**

Att gå en rond mot IT-problem i arbetslivet. En kvalitativ studie av en framväxande praktik

Gerolf Nauwerck, Uppsala universitet

En allt större utmaning i arbetslivet är den allt mer komplexa IT-miljö som växer fram i den digitala transformationens kölvatten och inte minst hur problem i denna IT-miljö ska fångas upp och hanteras. Teorier som teknostress, informationsergonomi och organisatorisk användbarhet belyser problematiken men lösningar är svårare att peka på.

Under senare år har det i Sverige växt fram en praktik som går under namnet IT-skyddsrondd/IT-rond – och statistik från Vision pekar på ett ganska stort genomslag. Praktiken syftar till att lokalt på arbetsplatsen identifiera IT-relaterade problem och föreslå konkreta åtgärder

till förbättringar. IT-skyddsronden kan därmed förstås som en konkret lösning på problem som kan vara svåra att hantera ur ett strategiskt perspektiv. Den framväxande praktiken i sig är ett intressant exempel på hur olika aktörer, förhållningssätt och kunskapstraditioner formeras, formaliseras och professionaliseras för att möta en ny utmaning.

Den aktuella studien syftar till att förstå existerande praktik – framgångsfaktorer och svårigheter – samt till att sätta denna praktik i ett vidare teoretiskt sammanhang. Här föreslås att ronderna kan förstås som uppbyggnaden av organisatorisk förmåga kopplat till IT-system som artefakter. Metoden för att belysa IT-skyddsronder är en kvalitativ studie där aktörer på olika nivåer intervjuas om sina erfarenheter kring IT-skyddsronder/IT-ronder. Studien är en del av ett pågående avhandlingsarbete med fokus på fenomenet digital arbetsmiljö i allmänhet och möjligheterna att stärka användarnas inflytande i synnerhet. Då studien är pågående finns i skrivande stund inga resultat att redovisa men preliminära resultat kommer att kunna presenteras. Ambitionen är att studien bör kunna utgöra stöd i arbetet med att utveckla ronderna som praktik och identifiera möjliga områden för fortsatt forskning.

Två bedömningar av samma underlag – vad är egentligen den organisatoriska arbetsmiljörisken?

Lisbeth Rydén, Kungliga Tekniska Högskolan

I presentationen beskrivs två olika bedömningar av samma underlag. En bedömning med en maskinlogisk syn på hur man kan bedöma och gripa sig an situationen och en med en mikrosystemisk syn.

I bedömningsunderlaget finns exempelvis uttryck som tyder på att mycket är otydligt: faktiska prioriteringar stämmer inte med vad som sägs vara viktigt, svårt veta var gränserna går, mandatet räcker inte för att göra det man tycker sig behöva göra, mål som krockar (A är viktigast, B

mäts), otydliga gränsdragningar, otydligt på vilka grunder beslut fattas och så vidare.

Med en maskinlogisk syn på underlaget ligger det nära till hands att se erfarenheter som effekter av brister i maskinkonstruktionen. En rimlig lösning blir då att rutiner, mandat, roller med mera behöver förtydligas.

Med ett mikrosystemiskt synsätt är frustrationerna snarare uttryck för förslösade potentialer än behov av en bättre ”maskin”. Kunskaper och erfarenheter tas inte tillvara och effekten är att chefer och medarbetare inte upplever att de kan göra ett så bra arbete som de skulle kunna. Att införa fler eller tydligare rutiner, tydliggöra roller, avgränsa och begränsa ansvar med mera riskerar då att bli kontraproduktiv

Syftet med presentationen är att åskådliggöra att det blir olika sorts risker som träder fram beroende på vilken logik man använder när man bedömer ett underlag och, kanske än viktigare, hur åtgärder som kan verka helt rimliga utifrån en logik, ur en annan logik snarare bidrar till att försämra den organisatoriska arbetsmiljön. Presentationen visar därmed på behovet av att problematisera problemformuleringarna och inte alltför snabbt gå direkt på lösningar.

Säkerhetsarbete i statliga myndigheter – stabilt men inte tillräckligt habil

Sofia Wikman, Högskolan i Gävle

En utgångspunkt i arbetsmiljölagen är att kartlägga de risker som finns i verksamheten. För att undersöka om det finns en diskrepans mellan vad lagen stadgar gällande arbetstgares rätt till deltagande i säkerhetsarbetet, och i vilken utsträckning det sker i praktiken, har vi intervjuat tio huvudskyddsombud på statliga myndigheter med krävande klientkontakter. I studien används två perspektiv på säkerhet som vi hämtat från säkerhetsforskning, stabil och habil.

Perspektiven används för att analysera

hur arbetsmiljölagen implementeras i statliga myndigheters arbete med att göra riskbedömningar för att förebygga våld och hot. Huvudskyddsombuden efterfrågar mer habilitet och ett större inflytande i säkerhetsarbetet. Varför arbetstgarperspektivet inte integreras i den utsträckning som lagen gör gällande förklaras med att betoningen av den stabila, formella sidan av arbetsmiljöarbete sker på bekostnad av en utveckling i form av arbetstgarmedverkan.

#### **18 OKTOBER 2018 KL 15.45-17.00 ORGANISATORISK ARBETSMILJÖ: SÄKERHET OCH RISKER**

Hållbart arbetsliv inom Socialtjänsten  
Eva Karsten, Arbetsmiljöverket

Socialtjänsten har på senare år haft särskilt stora problem när det gäller hög arbetsbelastning och en hög andel stressrelaterade sjukskrivningar. Branschen har också utmärkts av en ovanligt stor personalomsättning. Att stress hänger ihop med hur arbetet är organiserat är väl belagt inom stress- och arbetslivsforskning.

Arbetsmiljöverket har på uppdrag av regeringen under 2015-2017 bedrivit en nationell tillsyn riktad mot socialsekreterares arbetsmiljö. Utgångspunkten har varit våra föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö. Effektmålet med inspektionerna har varit:

- Att arbetsbelastningen för socialsekreterarna är i balans med krav och givna förutsättningar.
- Att riskerna för hot, våld och kränkningar minskar för socialsekreterare.
- Att arbetsgivarna har effektiva rutiner för att förebygga riskerna.
- Att kunskaper om organisatorisk och social arbetsmiljö förmedlas till arbetsgivare i branscherna.

Efter förmöte med förvaltningsledning och ansvariga politiker samt huvudskyddsombud har vi genom fokussamtal med socialsekreterarna försökt få en bild av arbetsmiljön i verksamheterna och arbets-

tagarnas arbetsförhållanden. Inspektionen har avslutats med åiterrapportering till den inspekterade verksamhetens ledningsgrupp inklusive politiker samt huvudskyddsombud. De slutliga bedömningarna har Arbetsmiljöverket redovisat i inspektionsmeddelanden där krav ställts på förbättringar i arbetsmiljön.

Socialtjänsten styrs av krav som följer av dess uppdrag som samhällets yttersta skyddsnet. För att minska riskerna för att personalen ska drabbas av ohälsosam arbetsbelastning måste brister inom framför allt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön åtgärdas. Med rätt resurser och stöd förbättras förutsättningarna för de anställda att utföra ett professionellt arbete utan att drabbas av ohälsa. Balansen mellan krav och resurser i socialtjänsten är ytterst en fråga för landets kommunpolitiker.

Myndighetens mål att inspektera hälften av landets socialtjänst uppnåddes under projektets treårsperiod vilket har resulterat i 159 inspektionsmeddelanden med krav till de besökta kommunerna att förbättra arbetsmiljön. En projektrapport förväntas bli klar hösten 2018 och resultatet redovisas under konferensen.

Socialtjänstchefers uppfattningar om säkerhet i risksamhället – en fenomenografisk ansats

Kjetil Nordesjö, Malmö universitet

Managers are essential actors in establishing values and norms of health and safety in the workplace. In human service organisations, social work managers need to manage clients' threats or excessive caseloads that affect the organisational and social work environment of professionals, which by research is described as a trade-off between the quality of work or one's health.

However, the increased focus on risks and safety in human service organisations also reproduces the conceptualisation of contingency in our environment as risks and threats. This has been extensively

studied in the last decades as risk society, social risks and new social risks.

In order to better understand in what way social work managers establish norms of health and safety in human service organisations, it is important to understand how they frame and conceptualize the concept of safety in the work environment.

From interviews with thirty social work managers in the Swedish personal social services, this ongoing study aims to gain a deeper understanding of social work managers' conceptions of safety in their work environment, and how these conceptions relate to their management and leadership in a risk society. A phenomenographic strategy is used to find and describe ideal types of different complexity and qualitatively different ways of understanding the concept of safety in human service organisations.

Komplexitet, maskinorganisering och arbetsmiljörisker

Lisbeth Rydén, Kungliga Tekniska Högskolan

För att möta och hantera en komplex värld och komplexa arbetsuppgifter ställs ofta krav på att organisationen såväl som den enskilde individen ska kunna agera flexibelt (agilt). För att på ett bra sätt möta de kraven krävs en organisering av arbetet som säkerställer att de lösningar som väljs ses som acceptabla både ur professionell och organisatorisk synvinkel. Detta för att den som behöver ta ställning till vad som är en rimlig lösning i den aktuella, och kanske även akuta situationen, ska kunna göra det med någorlunda trygghet.

För att kunna agera och navigera någorlunda tryggt i en okänd värld behöver man en kommunikativ infrastruktur där det ges möjlighet att höra de andra i systemet göra reda för, problematisera och diskutera sina egna och andras överväganden, beslut och val. Detta till skillnad från samtal där exempelvis endast beslut meddelas eller där bara konsekvenserna diskuteras.

Med ett exempel från finansbranschen

presenteras fem organisatoriska arbetsmiljörisker som grundar sig i en krock mellan en strävan att vara flexibel för att klara komplexiteten i arbetet, och den organiseringslogik man tillämpar. En organiseringslogik som är bra på att hantera standardiserade arbetsuppgifter, men som gör det svårt och ibland omöjligt att agera flexibelt, trots att både högsta ledning, medarbetare och kunder ser det som önskvärt.

19 OKTOBER 2018 KL 10.00-11.15  
LEDARSKAP FÖR KOMPLEXITET

Självledarskap i kontext – Förutsättningar och utmaningar. Presentation av avhandlingsstudier

Gisela Bäcklander, Kungliga Tekniska Högskolan

Avhandlingen belyser fenomenet självledarskap (SL) hos kunskapsarbetare med ett antal infallsvinklar. Sammantaget visar avhandlingen på vikten av "rätt kontext" för ett framgångsrikt självledarskap. Framgångsrikt för organisationen: medarbetare uppnår alignment och bidrar positivt. För individen: som inte förbrukar individens resurser utan skyddar och bygger på dem, och som leder till god prestation.

Studie 1 bygger på intervjuer med chefer om hur de ser på medarbetares självgående och självledarskap - vad är det egentligen? Jag packar upp begreppet till observerbara beteenden. Det visar sig att det inte rakt av handlar om vad man kan kalla "proaktivt beteende" utan att situationellt omdöme är en viktig komponent för att det ska anses bli "rätt."

I S2 ligger fokus på managementkonsulter och deras perspektiv på självledarskap, i relation till gränslöshet och stress. Konsulterna tänkte att de skulle självleda genom "bättre disciplin" men deras berättelser vittnar om någonting annat som mer effektivt: att välja situationer som omöjliggör att "tjuvjobba", eller där man inte kan bli störd.

S3 har kontexten av en samtida trend i arbetslivet - "aktivitetsbaserat kontor" (ABK). Även här finns en förväntan om individens självledarskap och förmåga att koordinera med andra. Från studie 1+2 kunde man hypotetisera att kontext-berikning har större betydelse för att hantera kognitiv stress än interna självledarskapsbeteenden. Med kontext-berikning avses bra och snabb tillgång till arbetsrelevant information genom chef, kollegor och arbetssystem. Detta visas också - kontext-berikning har störst vikt för att förklara kognitiv stress, och andra störst för prestation. SL (enligt Manz (1986) skala) hade ingen signifikant effekt - förutom självmålsättning. Däremot huruvida man har ABK eller ej, cellkontor eller landskap, hade inte i denna studie någon vidare effekt.

S4 är en kvalitativ fallstudie av agila coacher på Spotify. Här är det team snarare än individer som förväntas vara självledande. AC bidrar med "heed" som i sin tur bidrar till teamens metakognition.

En metateoretisk analys av ledarskapsutveckling i komplexare roller och organisationsdesign

Kristian Stålné, Malmö universitet

Två stora organisationer inom verkstadsindustri respektive IT/underhållning har utöver en traditionell linjeorganisation infört ytterligare en dimension i en överlagrad organisationsstruktur för att bättre hantera långsiktigare utvecklingsprojekt. Detta ger upphov till nya ledarroller med otydligare mandat. Syftet med studien är att studera hur ledarskapet i anslutning till dessa roller utvecklas, samt hur det relaterar till den nya organisationsstrukturen och de arbetsuppgifter man hanterar.

Studien bygger på semistrukturerade intervjuer av 36 chefer och personal i och kring de nya ledarrollerna, samt återkopplingsseminarium i en KKS-finansierad studie. Analysen görs enligt en metateoretisk ansats där ledarskapsutveckling

belyses utifrån fyra perspektiv: ledarutveckling, kollektivt ledarskap, organisationsstruktur och uppgiftens komplexitet. I varje perspektiv identifieras olika teman.

Ett metateoretiskt ramverk som ordnar de olika perspektiven bidrog i kommunikationen med organisationerna med att skapa en helhetsförståelse för de olika perspektiven. Inom varje perspektiv konstruerades olika teman kring syn på ledarskapsutveckling, exempelvis:

- Ledarutveckling: Ledarskapet utvecklas från traditionellt till mer reflexion (se Alvesson, 2017), vilket förutsätter en utvecklad förmåga att utöva informellt ledarskap och ta olika intressenters perspektiv.
- Kollektivt ledarskap: Denna överlag tidigare ej uppmärksammade aspekt utvecklas genom att bygga nätverk, tillit, och lösa och förebygga konflikter utan att 'gå upp' i hierarkin.
- Organisationsstruktur: Den nya strukturen beskrivs som otydligare men mer komplex och tvärgående.
- Uppgiftens komplexitet: Förändringen har lett till ett mer systematiskt och tvärfunktionellt arbetssätt med bättre prioritering mellan projekt och fördelning av resurser.

Genom att sätta ledarskapsutvecklingen i det större sammanhanget av organisationsutvecklingen uppmärksammas stödet som individen kan behöva från det kollektiva ledarskapet och organisationsstrukturen för att hantera mer komplexa uppgifter på ett mer systematiskt vis.

Organizational resilience: Assess, adapt, transform

Hope Witmer, Malmö universitet

Resilient organizational systems are able to withstand stressful conditions and learn and innovate with limited resources. As complexity increases so do demands and pressures on NGOs, businesses and other organizations. These conditions point to the need for innovative, proactive

approaches that contribute to adaptive, sustainable functioning. The concept of organizational resilience has gained popularity in organizational scholarship as one theoretical perspective that encompasses these aspects. Originally the focus was on short-term responses to catastrophic events (e.g. hurricanes, acts of terrorism). Due to increased organizational complexity, and technological, political and social changes the discourse has expanded to include "everyday" resilience as an ongoing organizational capacity. A resilient organization learns, responds and adapts to both internal and external disturbances (e.g. the rapid pace of change in the environment) while maintaining its integrity as a system. A resilient organization aims to reorganize itself and increase capacity by using challenges as opportunities for innovation and transformation. This distinguishes resilience from other constructs of adaptive responses during adversity which aim to return an organization back to its original state and may be limited to a one-time event.

This presentation will provide an overview of the conceptual development of organizational resilience including where it fits in the context of organization and gender studies. Ongoing development of the concept will be presented using two studies, a case study on organizational resilience in a healthcare system in the United States and a study on school leadership in Sweden.

## Spår B: Arbetslivets relationer

18 OKTOBER 2018 KL 11.45-13.00

LOJALITET OCH INFORMELLA KONTRAKT

Negative and positive loyalty

Jonas Axelsson, Karlstads universitet

One way to conceptualize the complexity of working life is to see it through the lens of loyalty. When a person works several loyalties are active – the legal duty of loyalty to the employer; loyalty to colleagues, loyalty to the profession, et cetera.

It is common to make distinctions between different forms of loyalties – it is for example different to be loyal to your friend compared to being loyal to your country. In our own research we have focused on the differences between vertical and horizontal loyalties. But to the best of our knowledge one important distinction is quite absent from previous research about loyalty: The distinction is between negative and positive loyalty. This conceptual pair is inspired by Isaiah Berlins classical discussion about freedom. Berlin theorizes two different forms of freedom – negative freedom (freedom from coercion) and positive freedom (freedom as autonomy and personal development).

George P. Fletcher has in his classical study on loyalty come close to our distinction. He uses the concept of "minimum loyalty" (what we call negative loyalty)

and "maximum loyalty" (positive loyalty). The problem with Fletcher's terminology is that it connotes a quantitative difference when the difference in reality is qualitative. Some loyalties can be characterized as an absence of disloyalty (when a person obeys the legal duty of loyalty) – we call this form negative loyalty. And some loyalties are filled with the presence of emotions, commitment and so on – this is positive loyalty.

The present study is theoretically oriented, and methodologically we have been inspired by Richard Swedberg's notion of theorizing and his ideas about its central role in social science.

Lojalitetskonflikter hos fakultetsadministratörer – en explorativ studie

Markus Arvidson, Karlstads universitet

Administrativ personal på universitet hanterar komplexiteter och arbetar i ett spänningsfält av olika krav och möjligheter – som administratör skall bland annat krav från studenter, forskare och administratörskollegor hanteras parallellt. Det har på senaste tiden lyfts fram att mer forskning behövs om universitetens administrativa personal.

I denna studie är utgångspunkten lojalitet och lojalitetskonflikter. Vårt valda perspektiv i studien är att lojalitet är en emotion

som existerar i olika fundamentala sociala former. Vi kombinerar här James Connors emotionssociologiska utgångspunkt med Markus Arvidsons och Jonas Axelssons resonemang om lojalitetens sociala former. Vi menar att de två utgångspunkterna i hög grad är förenliga. I bägge perspektiven betonas pluraliteten av lojaliteter – medan det hos Connor talas om ”lager” av lojaliteter talar Arvidson och Axelsson om sociala former. I studien räknar vi med sex olika lojalitetsformer. För det första fyra stycken som direkt berör mellanmänsklig interaktion: vertikal-ofrivillig lojalitet, vertikal-frivillig lojalitet, horisontell-ofrivillig lojalitet och horisontell-frivillig lojalitet. För det andra tas två former av självlojalitet upp: ofrivillig självlojalitet och frivillig självlojalitet.

För att teoretisera lojalitetskonflikter används två teoretiker. För det första Morton Grodzins som menar att olika lojaliteter oftast kan förenas på oproblematiskt sätt, och att hanteringen av konflikterna är värdefull i sig själv. För det andra används Harold Guetzkows resonemang om olika strategier för att lösa lojalitetskonflikter.

Studien bygger på fyra semistrukturerade intervjuer med fakultetsadministratörer.

Resultatet visar att alla de sex ovan nämnda lojalitetsformerna kan återfinnas. Vidare framgår det att detta att visa upp olika lojaliteter är ett centralt tema, samt att hantering av lojalitetskonflikter ofta sker genom att göra en uppdelning av tiden, det vill säga att uppmärksamma olika lojaliteter vid olika tillfällen.

**Brott mot anställningsavtalets informella åtaganden och förväntningar: En sociologisk analys av AD-domar**

Linda Weidenstedt, Ratio - Näringslivets Forskningsinstitut

Både internationell och svensk forskning visar vilken betydande roll så kallade informella (eller ”psykologiska”) kontrakt kan ha på anställdas lojalitet, välmående och motivation på arbetsplatsen. En gren

inom informella kontraktstudier fokuserar på frågan vad informella kontrakt består av. En annan gren inom forskningen befattar sig med frågan när och varför informella kontrakt upplevs som brutna och vilka konsekvenser dessa brott har på arbetsrelationen. Båda dessa ansatser undersöks allt som oftast med hjälp av kvantitativa metoder.

Syftet med studien är att titta på brutna informella kontrakt från ett nytt perspektiv: Studien undersöker brott mot informella förväntningar och åtaganden som upplevs som så allvarliga att de tas till Arbetsdomstolen (AD). Frågeställningarna fokuserar på vilka som känner sig förorättade (arbetsgivare vs arbetstagare) och om vad, samt frågan om det finns skillnader mellan branscher. Studien bygger på analysen av 52 AD-domar som handlar om brott mot förväntningar, åtaganden och löften som yrkanden anser sig ha rätt till men som inte har reglerats i skriftliga anställningsavtal. Domarnas innehåll har textanalyserats genom kodning och därefter studerats vidare med hjälp av deskriptiv statistik.

Resultaten visar att där tidigare forskning har studerat variationer i de informella kontraktens funktionalitet på individnivå, så observeras här en variation på en mer aggregerad nivå: Arbetsgivare och arbetstagare driver olika fall till domstol, vissa branscher är under- respektive överrepresenterade och kvinnor dyker upp i arbetsdomstolen av andra skäl än män. Den aggregerade variationen tyder på att funktionaliteten i informella kontrakt och därmed också arbetstagares lojalitet, välmående och motivation inte enbart styrs av individuella psykologiska faktorer utan också av arbetsrelationernas sociala kontext.

Genom att studera domar i Arbetsdomstolen och därmed de mest dramatiska brotten mot informella kontrakt kan den här studien bidra med kunskap om vilka sociala strukturer som påverkar informella kontrakt på den svenska arbetsmarknaden negativt.

## 18 OKTOBER 2018 KL 14.00-15.15 SAMARBETETS KOMPLEXITET

Den organisatoriska och sociala arbetsmiljöns betydelse för tandvårdskvalitet

Hanne Berthelsen, Malmö universitet

Tandvården har en krävande arbetsmiljö, där tidspressen utgör ett av de största problemen. För både vårdpersonal och vårdorganisationer är hög kvalitet i arbetet ett av de viktigaste målen, eftersom detta är centralt både för verksamheten och arbetsglädjen. Arbetsmiljöns eventuella effekt på tandvårdens kvalitet är dock ännu okänd. Det övergripande syftet med presentationen är att presentera tankarna bakom ett pågående forskningsprojekt som avser att undersöka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön betydelse för tandvårdskvaliteten, samt hur studien är upplagd.

I projektet ingår data från 1) arbetsplatsundersökningar genomförda på 86 allmäntandvårdskliniker; 2) det rikstäckande svenska kvalitetsregistret för karies och parodontit, (SKaPa) och 3) från Statistiska centralbyrån (SCB).

Vår hypotes är att kvaliteten på en tekniskt krävande uppgift, som kompositfyllningar långt bak i munnen samt initiering av förebyggande åtgärder påverkas av såväl de sociala relationerna på kliniken som arbetsbelastning. Syftet med projektet är således att undersöka i vilken utsträckning a) tandfyllningars hållbarhet och b) benägenhet att initiera orsaksinriktad förebyggande behandling, påverkas av samarbetsklimatet samt huruvida sådana samband förmedlas via upplevd stressnivå och arbetsglädje. Äntligen kommer sambandet mellan självskattad vårdkvalitet och den objektiva vårdkvaliteten att analyseras för att, om möjligt, kunna etablera en prediktionsmodell för användning i det praktiska utvecklingsarbetet inom tandvården. Projektet bör samlat sett tillföra ny och angelägen kunskap om det komplexa sambandet mellan organisatorisk och

social arbetsmiljö å ena sidan och vårdkvalitet å den andra.

**Making employee recognition work**

Anna Pfeiffer, independent coach/consultant

Academics and practitioners often argue that it is key for peoples’ engagement to feel recognized for who they are and what they do at work. An appreciative work environment, they argue, reduces stress and enhances employee motivation by giving people much needed self-affirmation. There are many popular management accounts that fiercely promote employee recognition. They suggest that managerial expressions of recognition (e.g. giving awards, praise, or attention) work in a stimulus-response logic: if you recognize employees, their identity is confirmed, which in turns enhances their commitment and creates overall benefits for the organization.

This conference contribution seeks to complexify the dominant stimulus-response view on employee recognition, which often lacks an empirical basis. It does so by presenting insights from an ethnographic study of an organization’s effort of building up a “culture of recognition”. The study illustrates an inherent paradox of recognition in practice: As soon as recognition is intentionally given, it is often not perceived as “real” recognition. Real recognition, instead, is seen as recognition that comes spontaneously and without any agenda. This paradox makes employee recognition a complex issue, because what is intended can be received very differently.

The presentation explores how organizations and their members can encounter the described complexity in productive ways. It argues that recognition can create the widely expected individual and organizational benefits, and is therefore key in work life. However, it does so only when organizations understand the dynamics of different – implicit and explicit – forms of recognition. Inspired by approaches in

coaching, the presentation develops the concept of “self-recognition” as a productive way to theorize and practically realize employee recognition.

**Svårigheter med organisatorisk utbildning för att utveckla teamarbete – exempel från tandvården**

Cecilia Franzén, Malmö universitet

Det rekommenderas i statliga utredningar och i organisationer i hälso- och sjukvården, inklusive tandvården, att de yrkesverksamma arbetar i team i arbetet kring patienterna för att utnyttja deras kompetenser på bästa sätt. Det kan emellertid vara svårt att implementera arbetssättet, exempelvis på grund av att de yrkesverksamma har olika förväntningar och sätt att se på hur patienter ska behandlas och vem som ska göra vad. En väg att gå för att främja teamarbete kan vara utbildning för studenter under deras grundutbildning och för yrkesverksamma i yrkeslivet. Denna studie handlar om en utbildning för tandläkare i en folktandvård där organisationsledningen ville utveckla teamarbete där tandläkare överläter arbetsuppgifter till tandhygienister och tandsköterskor. Utbildningen var riktad till tandläkare eftersom de ska vara teamledare och därmed ses som nyckelpersoner för utvecklingen av teamarbete. Syftet med studien var att undersöka hur tandläkare upplevde möjligheterna att arbeta i team efter utbildningen.

Studien bygger på semistrukturerade intervjuer med sex tandläkare. Det empiriska materialet kategoriserades i teman.

Enligt tandläkarna bidrog utbildningen till kunskap om vad teamarbete innebär och hur de kan fördela arbetsuppgifter mellan sig och tandhygienister och tandsköterskor. Utbildningen beskrevs som en viktig inspirationskälla och tandläkarna ville gärna arbeta i team. Det framkom emellertid att det kunde vara svårt att implementera teamarbete då tandhygienister och tandsköterskor, som inte gått

utbildningen, kunde ha svårt för att förstå vad arbetssättet innebär. Studien visar på betydelsen av att organisationer som vill implementera teamarbete genomför utbildningar för alla yrkeskategorier för att skapa en gemensam syn på hur arbetet kring patienter bör organiseras.

**18 OKTOBER 2018 KL 15.45-17.00  
KRÄNKNINGAR I ARBETSLIVET**

**Cyberbullying in a boundaryless working life – Distortion of the private and professional face on social media**

Rebecka Cowen Forssell, Malmö universitet

The use of social media platforms such as Facebook and blogs has for many become a part of everyday life. While more of the private social interaction is conducted online, work relations are also maintained and performed on social media platforms. This study focuses on the dysfunctional sides of such interactions by exploring the experiences of individuals who have been subjected to cyberbullying behaviour in working life. Cyberbullying in working life refers here to online aggressive, rude and harassing behaviour and is, despite a growing awareness, still a relatively under-researched area. The aim of the study is to explore what characterises cyberbullying when it is performed in digital space and in an increasingly boundaryless working life context.

Cyberbullying is explored through the lens of Erving Goffman’s theories on everyday life interaction and social media scholars understanding of social life on the Internet today. The empirical material for the study is grounded in eight in-depth interviews with individuals who have been subjected to cyberbullying behaviour in their professional life. The interview data was analysed by means of thematic analysis.

Three key themes were identified: interfaces with physical space, losing one’s private and professional face online, and

the role of the audience. Interfaces with physical space, discuss that cyberbullying behaviour in working life is not limited to a digital space but that face-to-face meetings often occur between the targeted individual and offender. Losing one’s private and professional face online emphasis that the context of blurred boundaries evoked by social media creates situations of cyberbullying where disgracing one’s professional face also negatively affects one’s private face. The role of the audience, discusses that offenders’ engagement in cyberbullying behaviour may be as much a performance in front of an audience as an attack on the targeted individual.

**Fenomenet Ostracism inom ramen för arbetsplatsmobbing; Om utfrysning, pakter och utmanövrering inom human service-organisationer**

Anneli Matsson, Malmö universitet

Ostracism is suggested (Williams 2016) to be highly connected to the research of Social Pain, due to the findings that Social Exclusion has a devastating impact for the individual who’s being ostracized. According to scholars in the field, it is one of the most stressful experience to endure. Yet, it’s not commonly studied within Bullying and Harassment research in Scandinavia even though there is an obvious overlap in regard of social exclusion.

The aim of this thesis is to explore how ostracism is related to workplace bullying and other overlapping phenomenon and how it is unfolding within Human Service Organizations. What is the motive for ostracise an individual within the work organization? Who is gaining something and what? What sets it of? How is the behaviour in the group conducted? How does it interfere with the individual’s freedom of action and the need for belonging within the organization and how does one cope as an outcast?

**Näthat som ett arbetsmiljöproblem: en jämförande studie av hat, hot och kränkningar mot socialarbetare, lärare och journalister**  
Gabriella Scaramuzzino, Lunds universitet

Arbetsmiljöforskningen har främst fokuserat på risker på arbetsplatser och hur de påverkar den fysiska, psykiska och sociala arbetsmiljön. Vidare har fokus varit på hur arbetsplatser organiseras och arbetsuppgifter utförs. Det är nu hög tid att även lyfta fram risker som är knutna till den digitala arbetsmiljön. Den digitala arbetsmiljön blir allt mer aktuell då en allt större del av arbetslivet digitaliseras genom t.ex. IT-system, artificiell intelligens och sociala medier. Arbetslivet har förändrats genom att gränserna mellan arbete och fritid har luckrats upp, och att man allt mer framträder som person i sitt yrkesliv. Betydelsen av den digitala arbetsmiljön har på senare tid börjat studeras, men detta är ett forskningsfält under utveckling. Projektet vill förstå och förklara vilka konsekvenser internet och sociala medier får för arbetslivet och arbetsmiljön genom att fokusera på näthat som riktas mot arbetstagare och arbetsorganisationer. Merparten av forskningen om arbetsmiljö har inte inkluderat näthat trots att det har beskrivits som ett växande problem. Projektet, som påbörjades i januari 2018 (och pågår till december 2021), kommer att söka svar på i vilken omfattning näthat mot yrkesverksamma förekommer, hur det uttrycks samt vilka förhållningssätt och strategier individer och organisationer har för att hantera det.

Tre yrkesgrupper har valts ut: socialarbetare, lärare och journalister. Projektet kommer att baseras på en enkätstudie riktad till 7500 yrkesverksamma samt en kvalitativ studie av tre arbetsplatser med fokusgrupps- och individuella intervjuer, observationer samt textanalys av dokument. Ett centralt bidrag är att lyfta fram hur hat, hot och kränkningar, som har uppkommit på nya arenor, förstås och hanteras. En påbörjad textanalys av insamlade

dokument och incidentrapporter visar att den ökande användningen av sociala medier i arbetslivet innebär både utmaningar och möjligheter för dessa yrkesgrupper och dess arbetsorganisationer. Vidare, att näthatt förstås och hanteras på olika sätt av de tre yrkesgrupperna.

## 19 OKTOBER 2018 KL 10.00-11.15 RUMMET OCH DIGITALISERINGEN

Digitalisering – möjligheter och utmaningar  
Sandra Jönsson, Malmö universitet

Hälso- och sjukvårdssektorn lyfts ofta fram som en sektor med stor potential i datadriven innovation eller digitalisering. Ett exempel på digitalisering är de nya digitala plattformarna för möte mellan patient-läkare (digital customer access) som ökar tillgängligheten i både tid och rum. Ett annat exempel är automatisering och därtill kopplad användning av artificiell intelligens som innebär att arbetsuppgifter som tidigare utförts av ex. läkare nu kan hanteras av datorer.

Från flera håll beskrivs denna utveckling i positiva ordalag där begrepp som effektivisering, och resursoptimering lyfts fram som fördelar. Från ett brukarperspektiv finns det mycket att vinna på en sjukvård med samordnad data, fungerande system för tidbokning, ökad tillgänglighet etc. Samtidigt görs det motstånd till denna utveckling från ex. läkare och sjuksköterskor som menar att vi med denna utveckling riskerar bristande vårdkvalitet.

Digitalisering innebär en organisatorisk förändring som kan leda till en modifiering av den professionella kunskapsbasen, en förändring av maktbalansen inom organisationer samt en förskjutning och förändring av yrken och yrkesroller.

I denna presentation diskuterar jag tänkbara infallsvinklar på detta tema med fokus på att skriva fram en forskningsansökan.

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

Tuija Muhonen, Malmö universitet

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 utflytning från mestadels vanliga cellkontor och nio månader efter inflytning 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.

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

Charlotte Petersson, Malmö universitet

The ecological sustainability challenges of urbanization are grand. At the same time as the need of understanding the preconditions for survival of the ecosystems is of immediate importance, there has never before been so many people living lives so separated from nature and the proportion of people living in urban settings is expected to continue growing with an estimated seventy percent in about thirty years from now. Apart from the risk that this separation from nature leads to a decreased understanding of the ecosystems, there are a number of other reasons for developing ways of increasing humans' regular exposure to natural elements. There are numerous research results linking contact with nature to positive effects upon general wellbeing and health, restoration of directed attention, cognitive functioning, recovery from stress, as well as on learning and creativity. The approach in this research is connected to creating biological diversity in the city – and to augmenting citizen's experience of it – though focus is on possible lifestyle changes with potential of increasing the contact between urban inhabitants and existing (urban) natural elements. Urban life is increasingly being spent indoors and the aim in this project is to develop ways of integrating urban outdoor spaces into everyday working life, in order to deepen our understanding of work itself – especially with regards to it's whereabouts – as well as exploring relevant perspectives on nature's possible

contribution to a more sustainable and innovative working life.

The exploration is undertaken in the shape of an interactive research project; a combined research and practical change project with the aim of explicitizing and revealing norms; identifying, trying out and assessing forms for conducting office work outdoors, as well as generating insight into what demands they place onto the urban outdoor environment in order to be compatible with the purposes of different work activities. StepOut Malmö is the name of the project financed by The European Social Fund and conducted in collaboration between Malmö University and the City of Malmö. Sixty civil servants from different departments within the municipality are engaged in a participatory process, over a fifteen-month period, where potential ways of bringing work-activities, which they usually conduct indoors at their work places, outdoors is being explored. Mixed methods are being used, as data are collected through co-interviews, group-interviews, a survey and a mobile-app where the participants log and evaluate their outdoor work-experiences/trials. However the main approach is qualitative in this first, explorative, project on the subject of outdoor office work.

The project is still in an early phase, though some initial findings may be articulated as follows with regards to the three themes of the research questions; norms, forms and outdoor environment: When it comes to norms surrounding work and it's whereabouts it appears as though conducting (traditional office-)work outdoors is seen as desirable, though not fully legitimate and accepted – neither by managers and colleagues, nor by many of the participants themselves, at least not beyond the discursive level. Regarding which forms of work, or typical work activities that may be furthered by being conducted outdoors in the urban outdoor environment – so far the participants have tried out doing a variety of activities outdoors, though it

is clear that the threshold is lower when it comes to smaller and more informal meetings and work-tasks with little or no demand of technological devices (such as computers/wi-fi and screens). Finally, when it comes to which types of urban outdoor spaces that may bridge the gap between nature and everyday working life and serve as extensions of today's workplaces it is clear that even though parks and cemeteries also are popular venues, the very nearby outdoor spaces of the workplaces, such as atriums, plays a vital role in enabling outdoor office work. The research is expected to emanate into a conceptualization of a number of outdoor work-activities to accompany the (at least in theory, though not in most people's practice) established concept of walking meetings and also knowledge about their preconditions, strengths and weaknesses, as well as in a deepened understanding of the possible role of nature in developing a more sustainable working life and (urban) society.

## Spår C: Arbetsliv och samhälle

18 OKTOBER 2018 KL 11.45-13.00  
IN- OCH UTTRÄDE I ARBETSLIVET

Unga med funktionsnedsättning på den flexibla arbetsmarknaden  
Per Germundsson, Malmö universitet

Trots en stark politisk vilja att unga med funktionsnedsättning ska vara delaktiga i arbetslivet möter många ungdomar hinder för att etablera sig på arbetsmarknaden. I presentationen fokuseras huruvida förändrade villkor på arbetsmarknaden är försvårande för denna grupp när det gäller etablering i arbetslivet. Såväl problem som förslag till möjliga lösningar diskuteras.

Presentationen utgår från två publicerade kapitel som handlar om sysselsättningsvillkoren resp. etableringsmöjligheter på den flexibla arbetsmarknaden för unga med funktionsnedsättning. I ett av kapitlen redovisas deltagares erfarenheter från socialt företagande.

Huvudsakliga erfarenheter och slutsatser: Förutsättningarna för att unga med funktionsnedsättning ska kunna etablera sig på en allt mer komplex arbetsmarknad är ett samspel mellan faktorer på individ-, organisations- och samhällsnivå.

Processes of domination in the contemporary workplace: Managing disputes in the Swedish health care sector

Daniel Nyberg, Malmö universitet och University of Newcastle, Australien

The aim of this presentation is to explain how forms of consent-driven domination are produced over actors with critical capacity to question the processes of domination to which they are subjected. Drawing on observations of meetings during which actors evaluated employee sick leave, we show how domination is locally achieved in situated interactions by (a) constructing a specific situational reality, (b) transferring responsibilities in accordance with this reality, and (c) positioning the actors within the confirmed bounds of the situation. Domination is produced by exploiting a gap between the reified instituted reality and the lived realities of embodied actors. Doing so enables critiques of the workplace to be absorbed and situational responsibility to be directed towards individual employees. Engaging with French sociologist Luc Boltanski's recent work, we refer to these processes as 'complex domination': the domination appears centre-less and well-intentioned actions by realistic actors result in asymmetrical outcomes – that is, the same people always lose.

Att manövrera mellan företagets bästa och skyddet av anställda – komplexiteten i LAS för mindre tillverkande företag

Charlotta Stern, Ratio - Näringslivets forskningsinstitut och Stockholms universitet

Lagen om anställningsskydd påstås vara problematisk för företagen och önskemål om reformer framförs ofta av arbetsgivarorganisationer. Bakgrunden och syftet med studien var att mer konkret undersöka vad i lagstiftningen som företagen har problem med. Undersökningen genomfördes genom intervjuer med arbetsledare som i praktiken har att leda och fördela arbetet och som har erfarenhet av att avsluta anställningar. Vi valde att avgränsa oss till tillverkande företag med mellan 20 och 80 anställda. Materialet består av konkreta berättelser om processen kring avslut, hur det gick till och hur resultatet bedöms utifrån både företagets bästa och de anställdas rätt till skydd.

Resultatet ger vid handen att 1) arbetsledarna som intervjuats är inte negativt inställda till anställningsskyddet i sig utan är i många fall starka förespråkare för någon form av anställningsskydd. De menar dock 2) att avslut av anställning är dyrt (i tid och pengar) och ibland omöjligt: Arbetsledare frustreras över att deras strävan efter att skapa konkurrenskraftiga företag fördyras och försvåras av lagstiftningens utformning av anställningsskyddet. Fördyrningen handlar om att avsteg från turordningslistan kostar flera månaders extra uppsägningstid, vilket i en situation av arbetsbrist skadar företaget. Försvåringen handlar om att huruvida uppsägning av personliga skäl kommer att vara framgångsrikt ses av flera av de intervjuade som oförutsägbart och extremt kostsamt. Detta leder enligt arbetsledarna till att ”fel” medarbetare kan få stor inverkan på verksamheten vilket kan drabba både verksamhet och andra anställda negativt. I vissa fall leder situationen till att man fejkar en omorganisation och låtsad arbetsbrist.

Det tredje resultatet visar att i praktiken

är lagstiftningens dikotomi kring personliga skäl och arbetsbrist långt ifrån tydlig, det är exempelvis inte alltid enkelt att förstå vad som egentligen inryms i begreppet ”kompetens”.

Slutsatsen är att de intervjuade arbetsledarna i grund och botten är positiva till att skydda anställda från godtycke men att lagstiftningen tippar vågen för långt; balansen mellan enskilda medarbetares intressen väger över företagandets villkor.

#### 18 OKTOBER 2018 KL 14.00-15.15 ARBETE OCH SAMHÄLLE I OMVANDLING

Labour Migration and Housing Policy in Sweden 1739–1982

Peter Håkansson, Malmö universitet

Arbetskraftens mobilitet har stor betydelse för både arbetsliv och fritid. Dessutom har det stor betydelse hur tillgången på bostad ser ut på en ort. Spelutspelen mellan möjlighet att flytta, bostad och tillgång till arbete på orten har varierat genom historien i vad som kan kallas för regimer. I det pre-industriella samhället var mobiliteten starkt begränsad i lagstiftningen, men även möjligheten att bilda hushåll var reglerad. Under slutet av 1960- och 1970-talen stimulerades arbetskraftsmigration genom olika flyttbidrag och möjligheten att få bostad utvecklades genom Miljonprogrammet. Idag finns en centralisering av arbetstillfällen till större tätorter, men tillgången till bostad är begränsad på dessa platser.

Studien har strukturerat och kategoriserat den lagstiftning som funnits 1739-1982 som påverkat migration inom riket utifrån ett arbetskraftsperspektiv, samt bostadspolitik. De olika perioderna kan kategoriseras i termer av regimer och är viktiga för att förstå synen på arbete, mobilitet och fritid har förändrats över tid.

Friska arbetsplatser för alla åldrar – Inspektionsinsatsen inom EU-kampanjen 2017

Lena Lindskog, Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket är en tillsynsmyndighet som varje år har en tillsynskampanj som är initierad av EU- OSHA för att lyfta fram arbetsmiljölagsstiftningen och stärka arbetslivets förebyggande arbetsmiljöarbete. Vi inspekterade arbetsgivare 2017 dels för att uppmärksamma arbetsmiljöfaktorer som är viktiga för att skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv i alla åldrar dels för att kontrollera att det fanns rutiner för ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Cirka 15 000 arbetsgivarebrev skickades ut till de utvalda branscherna detaljhandel, hotell och restaurang, information och kommunikation, magasinering, callcenter och kundservice med information om kampanjen. Vi besökte ca 1700 arbetsställen under oktober 2017 och 900 av dem fick över 1000 förbättringskrav kring de centrala aktiviteterna i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Professionalisering – för vem och varför?

Maria Svenér, Malmö universitet

Typiskt sett sker professionaliseringsprocesser genom en process där yrkesgruppen är pådrivande och organiserar sig och kämpar för att bli erkänd och etablerad som en profession av staten och andra aktörer. Utgångspunkten är alltså att yrkesgrupper kan dra stora fördelar av att bli professioner och att de därför driver på. I forskningen identifieras emellertid också hur andra aktörer än representanter för yrkesgruppen i fråga är pådrivande aktörer i professionaliseringsprocesser som rör både väletablerade professioner (t.ex. läkare) som nyare professioner (t.ex. fastighetsmäklare) Det finns alltså tecken som tyder på att exempelvis professionalisering sker på ett annorlunda vis. Anledningarna till detta kan förstås utifrån såväl ett sätt att styra och kontrollera yrkesgrupper och/

eller ett sätt att öka status och legitimitet för yrket, något som i sin tur också får konsekvenser för graden av implementeringen av professionaliseringsprocessen och hur den ”faller ut” i praktiken.

För att bidra till förståelsen för konsekvenserna av den omvälvande samhällsförändring som nämnts ovan behöver vi diskutera hur professionalisering sker och varför. Avsikten är därför att i detta sammanhang diskutera professionaliseringstrender i dagens samhälle. Vi behöver nämligen förstå anledningen bakom och vilka aktörer som drivit på och varit involverade i professionaliseringsprocesserna för att kunna förstå denna teoretiska konstruktions omvandling till praktik och dess konsekvenser.

Bakgrund till diskussionen är en forskningsidé som ställer sig frågande till professionaliseringstrender i dagens samhälle och åsyftar att studera ett yrke i dess begynnande professionalisering.

#### 18 OKTOBER 2018 KL 15.45-17.00 JÄMSTÄLLDHET OCH SAMVERKAN

Från forskning till praktik: Innovationsdrivande samverkan i mötet mellan näringsliv, lärosäten och offentlig sektor  
Jonas Gabrielsson, Högskolan i Halmstad

Sveriges välstånd är i ett allt mer globaliserat affärslandskap beroende av innovationsdrivande processer som kan stärka de små och medelstora företagens konkurrenskraft. För att hantera dessa utmaningar krävs ett väl fungerande innovationssystem där näringsliv, lärosäten och offentlig sektor samverkar. Det finns forskningsbaserad kunskap om vad som behövs för att företag ska bli mer marknadsorienterade, men på grund av utmaningar kopplat till att koordinera komplexa intressentkonstellationer omsätts denna kunskap sällan i praktisk handling. Samtidigt finns det begränsat med studier som ger kunskapsunderlag för att leda och organisera denna typ av innovationsdrivande samverkan.



Syftet med konferensbidraget är att beskriva och analysera hur forsknings- och evidensbaserad kunskap kan stödja genomförandet av komplexa samverkansprojekt. Analysen utgår från Marknadslyftet, vilket är ett framgångsrikt projekt där västsvenska företag har fått möjlighet att utveckla sina produkter och marknader. Projektet, som är beviljat av Tillväxtverket, leds av IUC Halland och finansieras av Europeiska regionala utvecklingsfonden och Region Halland. I projektet medverkar även forskare från Högskolan i Halmstad.

Analysen baseras på material som fortlöpande har dokumenterats under projektets löptid. Detta innefattar bland annat projektrapporter till Tillväxtverket, skriftliga utvärderingar genomförda av externa konsulter, samt data som sammanställts av forskare knuten till projektet.

Viktiga framgångsfaktorer i Marknadslyftet är kunskaphöjd, flexibilitet och individanpassning, samt grupprocesser och gruppdynamik. Företagens upplevda nytta är ökad struktur och tydligare riktning i utvecklingsarbetet, strategiskt fokus i styrelsearbetet, mer inkluderande affärsutveckling på alla nivåer, samt operativa insatser för att utveckla marknad och försäljning. För att uppnå dessa resultat har Marknadslyftet använt sig av forskningsbaserad kunskap vid genomförandet av följande aktiviteter:

- Urval och selektering av företag
- Projektfas 1: Entreprenöriell orientering för ökat marknadsfokus
- Upphandling av externt konsultstöd
- Projektfas 2: ledarskapslärande och lärande nätverk
- Projektmetod baserad på förändringsledning samt kollektivt lärande i projektgruppen
- Formativ och lärande utvärdering

#### Jämställdhetsintegrering – forskning och praktik

Tuija Muhonen, Malmö universitet

Även om jämställdheten inom högskolor

har förbättrats under senare år, kvarstår fortfarande brister vad gäller könsfördelning inom olika områden och nivåer, snedrekrytering efter kön samt genomströmning och studieprestationer (UKÄ, 2016). Regeringen har uppmärksammat problematiken och gett universitet och högskolor ett särskilt uppdrag att arbeta för att jämställdhetsintegrera sina verksamheter i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen, ett uppdrag som sträcker sig fram t.o.m. 2019. Regeringen ger i uppdraget till lärosätena några exempel på områden som behöver jämställdhetsintegreras och här nämns bland annat lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Senast 15 maj 2017 ska lärosätena ha tagit fram en handlingsplan för hur jämställdhet ska integreras i den ordinarie verksamheten, bland annat i lärosätenas styr- och beslutsprocesser. Åtgärder och resultat utifrån handlingsplanen ska kontinuerligt rapporteras till regeringen under den aktuella perioden.

Syftet med den här presentationen är att diskutera det pågående arbetet med jämställdhetsintegrering som Malmö universitet och Polismyndigheten samverkar kring inför den kommande polisutbildningen i Malmö. En dialog kring utmaningar och möjligheter kommer att föras under presentationen tillsammans med praktiker från ovannämnda myndigheter.

#### Samverkan mellan universitet och polisutbildning för jämställdhetsintegrering av verksamheten

Cristina Liljeroth, Malmö universitet  
Helena Casu Häll, Polismyndigheten

Malmö universitet ansökte och fick i uppdraget att anordna polisutbildning i Malmö – en uppdragsutbildning som bygger på att universitetslärare och polis sida vid sida utbildar morgondagens poliser. Både lärosäten och polisen har en historia av ojämslida strukturer som varit mansdominerade under lång tid.

#### 19 OKTOBER 2018 KL 10.00-11.15 TILLITSBASERAD STYRNING

Tillitsbaserad styrning och tillsyn av professioner – problem och möjligheter  
Magnus Erlandsson, Malmö universitet

Den här studien handlar om bara ett, och ett ganska litet, ”problem”, särskilt i jämförelse med de många övergripande utmaningar svensk skola har att hantera: om på vilket sätt statlig tillsyn av skola kan bli mer kvalitetsdrivande och skolutvecklande. Men det skrivs med flera av de övriga och generella problemen som fond – och utifrån en diskussion om åtminstone en potentiell lösning på några av dessa problem: *tillitsbaserad granskning*.

Teoretiska utgångspunkter för studien utgörs dels av mötet – eller snarare krocken – mellan två klassiska granskningsdoktriner, enligt vilka ansvarighet, kvalitet och professionalism ska tryggas genom antingen tillit till ett slags ”inre” kontroll hos förvaltningen och dess tjänstemän, eller genom extern kontroll och underordning (Ahlbäck Öberg 2010; Finer 1941; Friedrich 1940). Dels av en diskussion kring granskningssamhällets bieffekter (Power 1997; Lapsley 2012). Studien bygger på intervjuer på departement, myndighet och skolor, samt läsning av styrdokument och granskningsprotokoll.

En *tillitsbaserad granskning*, som jag i studien på prov lanserar och presenterar några principiella idéer bakom, fokuserar fortfarande den enskilda skolan, men viker också tid åt att försöka fånga och ta hänsyn till kontextuella faktorer – i styrning, organisering, resursfördelning, etc. – som skolledaren inte fullt ut själv råder över men som kan hindra en skolledare eller dennes lärare från att göra rätt saker på rätt sätt. En sådan granskning kan i bästa fall peka ut vad som fallerar och varför, på både aktörs, organisations- och systemnivå, vilket kan leda både ny lokal praktik och till en ny, omformulerad och bättre styrning, organisering eller resursfördel-

ning. En tillitsbaserad granskning bygger på ett stort förtroende för de granskades kompetens, kunskap och erfarenhet. Och i en tillitsbaserad granskning värdesätts de granskades egen analys – på både aktörs, organisations- och systemnivå – av varför kvaliteten brister eller måluppfyllelsen är låg.

## Posters

The first steps of adaptation and validation of Psychosocial Safety Climate for use in Sweden

Hanne Berthelsen, Malmö universitet

New provisions on Organisational and Social Work Environment have contributed to more attention being paid to the role of organisational conditions for a healthy work environment in Sweden. This highlights the relevance of Psychosocial Safety Climate (PSC) which according to Dollard and Bakker (2010) can be defined as the employees' shared perceptions of the organizations' guidelines, practices and procedures to protect the employees' psychosocial health and safety. A scale for PSC has been developed and validated for use in an Australian context, primarily. The PSC measures how employees perceive that the senior management 1) engages, 2) prioritizes, 3) communicates and 4) involves employees in psychosocial workplace safety issues. The aim of the presentation is to present results from a cognitive interview study used in the first steps of the process of adaptation and validation of PSC for use in Sweden.

We selected informants in order to obtain variation regarding age, gender, level of education, type of sector, and size of workplaces. Ten personal interviews using a think aloud procedure in com-

bination with probing questions were conducted based on an interview guide. Data collection went on until saturation of data was obtained. The interviews were audio-recorded and verbatim transcribed. The interviews were done in three rounds, each round followed by an initial analysis leading to adjustments of the questionnaire. The initial analyses were based on a predetermined coding scheme in order to gain insight in informants' understanding of key concepts, intended shift of referent from individual to organizational level, and their use of response options. Finally, we analyzed the remaining data by applying an inductive approach.

While translation of a central concept of psychological health showed to be unproblematic, the term senior management resulted in inconsistent interpretations among the informants. Most often, the informants referred to their immediate manager rather than senior management. The informants perceived it as difficult to respond to the statements that concerned the whole workgroup rather than themselves as individuals. They also commented that responding to statements was more difficult than responding to questions. Informants who had trouble responding were inclined to choose the middle response option. In addition, a number of informants found some statements to be

redundant regarding the 12-item version.

The initial process including use of cognitive interviews showed to be valuable for the adaptation of the questionnaire for use in a different context than where it originates. The results support content validity of the Swedish adapted translation of PSC-12.

Is organizational justice associated with perceived quality of care and affective commitment? – A multilevel study

Hanne Berthelsen, Malmö universitet

According to The Swedish National Board of Health and Welfare 2016, the regions are facing an imbalance between the demand and the supply of dental staff. In the present study we aim to investigate whether a central job resource, i.e., organizational justice at the clinical unit level, is associated with staff's perceptions of care quality and affective commitment to the workplace.

The study adopts a cross-sectional multilevel design. All staff from public dental health services of four county councils in Sweden (a large convenience sample) was invited to participate in an electronic survey and a response rate of 75% was obtained. The study was approved by the Regional Ethics Board in Southern Sweden and informed consent was obtained from respondents. In the present study we included non-managerial dental nurses, hygienists and dentists working in general practice from units with at least five respondents (n=900 from 68 units). A set of Level-2 random intercept models were built to predict individual-level affective organizational commitment and perceived quality of care from unit-level organizational justice. On an aggregated level organizational justice can be understood as a climatic factor of how the group as a whole is treated regarding justice. We controlled for the potential confounding of group size, gender, age and occupation.

The results of the empty model showed substantial between-unit variation for both affective commitment (Intra-class correlation, ICC-1 = 0.17) and quality of care (ICC-1 = 0.12). The overall results showed that the shared perception of organizational justice at the clinical unit level was significantly associated with perceived quality of care and organizational affective commitment ( $p < 0.001$ ). No significant between-unit variance in affective commitment was left to explain after the introduction of unit-level justice.

In the population studied, the results indicate a potential for enhancing affective organizational commitment and opportunities for quality care delivery by promoting organizational justice at the clinical unit level. This could be part of a strategy for preventing future staff turnover.

Bridging research and practice: Reflections on the launch of the COPSOQ-Sweden webpage

Josefin Björk, Malmö universitet

COPSOQ instrument is designed for use in research as well as practice. However, in the Swedish context COPSOQ II was only seldom used at workplaces. This led to a project with the overall purpose of disseminating and facilitating the use of COPSOQ as a research-based tool for the systematically work environment improvement. Central to the project was to establish an easy-to-use internet-based platform for the instrument. In 2015 we established a Swedish webpage for COPSOQ with funding from AFA Insurance. The aim of this presentation is to reflect on the process of creating the webpage [www.copsoq.se](http://www.copsoq.se) and the current use of it.

As the webpage was meant both for practitioners and researchers, we had to consider the structure and content from their different perspectives. During the project period we had an iterative develop-

ment process in close collaboration with stakeholders.

The result was a webpage with the following main content: the questionnaire, how to conduct a workplace survey, interactive diagrams, library, links and a news section. This follows the logic we got from using the different perspectives. Today, the webpage is widely used by consultants, students, researchers and different kinds of organisations. Through communication via the webpage, we've got new partners for collaboration – both private companies and other types of organisations.

The webpage we created is now well established and is used by a broader group of people than initially expected. Today, leading OSH organizations are using COPSOQ as their primary tool for workplace mapping and is used to an increasing extent among students. The overall aim to establish a webpage for disseminating and facilitate the use of COPSOQ has been reached. Nevertheless, our work doesn't stop there – now we are preparing for the launch of COPSOQ III.

Att behålla socialsekreterare - Betydelsen av kvalitet i arbetet och psykosocialt säkerhetsklimat för engagemang, arbetstillfredsställelse och involvering på arbetsplatsen

Martin Geisler, Malmö universitet  
Tuija Muhonen, Malmö universitet  
Hanne Berthelsen, Malmö universitet

Svårighet att behålla socialsekreterare är ett nästintill globalt problem. Stress och ohälsa till följd av organisatoriska problem, höga krav och bristande resurser har förts fram som orsaksfaktorer för detta. Emellertid så är det samtidigt många socialsekreterare som väljer att stanna kvar i sin anställning, eftersom de är engagerade i sitt arbete, tillfredsställda med sitt jobb och involverade i sin arbetsplats. Tidigare forskning rapporterar att roll-konflikter och konflikt mellan arbete och privatliv

(dvs. krav) samt socialt stöd från chef(-er) och social gemenskap i arbetet (dvs. resurser), är faktorer av särskild betydelse för personalomsättning av socialsekreterare. Samtidigt visar annan forskning på att engagemang, arbetstillfredsställelse och involvering på arbetsplatsen är starka indikatorer för om anställda väljer att stanna kvar i sitt arbete eller inte.

Den aktuella studien undersökte i vilken utsträckning som två tidigare ostuderade faktorer bidrar till att förklara engagemang, arbetstillfredsställelse och involvering på arbetsplatsen: Psykosocialt säkerhets klimat (Psychosocial Safety Climate: PSC) och Kvalitet i arbetet. PSC avser arbetstagares uppfattning av i vilken utsträckning som föreskrifter, påbud och praxis inom organisationen prioriterar och värnar om arbetstagarnas psykiska säkerhet och hälsa. Kvalitet i arbetet avser i vilken utsträckning som anställda anser att det finns förutsättningar till att genomföra arbete med hög kvalitet samt vilken nivå av kvalitet i arbetet som är gällande vid arbetsplatsen. Syftet med studien var att öka förståelsen för vilka faktorer som bidrar till engagemang, arbetstillfredsställelse och involvering – och därigenom till minskad personalomsättning.

Data samlades in som del av en större arbetsmiljö-undersökning inom socialtjänsten i en större svensk kommun (n = 725). Deltagarna skattade sin upplevelse och bedömning av: Psykosocialt säkerhetsklimat; Krav (roll-konflikt och konflikt mellan arbete och fritid); Resurser (socialt stöd från chef(er) och social gemenskap i arbetet); Kvalitet i arbetet; Engagemang i arbetet; Tillfredsställelse med arbetet; och, Involvering i arbetet. Data analyserades genom hierarkiska multipla regressionsanalyser. Analyserna kontrollerade för den potentiella effekten av ”tid i yrket” och ”myndighetsutövning”

Resultaten gav stöd för den hierarkiska regressionsmodellen. Förklaringsvärdet var högt för samtliga utfallsvariabler: engagemang i arbetet (33 %), arbetstill-

fredsställelse (43 %) och involvering på arbetsplatsen (51 %). Resultaten bekräftade tidigare forskning, i det att krav och resurser gav ett signifikant bidrag för samtliga utfall. Den grad som socialsekreterare upplever att deras psykologiska säkerhet och hälsa (PSC) är en prioriterad fråga inom organisationen, visade sig vara positivt relaterat till de tre utfallen. Resultatet visade emellertid att PSC endast gav ett unikt bidrag (dvs. var signifikant då övriga förklaringsfaktorer inkluderas) i relation till arbetstillfredsställelse.

Ett tydligt resultat och viktigt bidrag av studien är insikten om att kvaliteten i arbetet har ett stort, unikt och positivt förklaringsvärde för socialsekreterares engagemang, arbetstillfredsställelse och involvering på arbetsplatsen.

Studien bidrar till en förbättrad förståelse för vilka faktorer som är viktiga att se till för att behålla socialsekreterare – genom att understödja engagemang, tillfredsställelse och involvering. Resultaten kan informera och vägleda preventiva insatser riktade till att öka engagemang, tillfredsställelse och involvering hos socialsekreterare – och därigenom minska personalomsättning. Sådana insatser bör stärka det psykosociala säkerhetsklimatet i organisationen och särskilt fokusera på de förutsättningar som gör att socialsekreterare kan utföra arbete med en hög grad av kvalitet. Vi rekommenderar framtida forskning och praktiker att närmare undersöka vilka aspekter av arbetet som är centrala för kvaliteten i arbetet, för att på så sätt kunna specificera dessa insatser.

Ohövligha beteenden i arbetslivet, organisatoriska faktorer, arbetsplatsmobbing och välbefinnande: Resultat från en pilotstudie  
Kristoffer Holm, Lunds Universitet

Ohövligha beteenden i arbetslivet kännetecknas av en låg intensitet, tve tydlig avsikt att skada, samt att de bryter mot normer för ömsesidig respekt

på arbetsplatsen (Andersson & Pearson, 1999). Ohövlighet skiljer sig på så vis från grövre former av kränkningar, där avsikten att skada är tydligare, och där beteendets intensitet kan vara mer påtaglig (Hershcovis, 2011). Tidigare forskning har visat på samband mellan att ha utsatts för ohövlighet på arbetsplatsen, och att uppleva lägre nivåer av fysisk och mental hälsa (Lim m fl., 2008), samt lägre nivåer av välbefinnande (Holm m fl., 2015; Torkelson m fl., 2016). Det har emellertid inte undersökts om orsaken till de lägre nivåerna av hälsa och välbefinnande beror på det unika bidraget av ohövlighet, eller om det är en effekt av att de som utsatts för ohövlighet också kan ha utsatts för arbetsplatsmobbing. Föreliggande studie är ett pilottest inför en kommande longitudinell enkätstudie, som avser att undersöka relationerna mellan ohövligha beteenden, arbetsplatsmobbing, den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, samt välbefinnande över tid.

Pilotdata samlades in från 120 respondenter (13 män, 106 kvinnor) via ett bekvämlighetsurval med hjälp av ett nätbaserat enkätverktyg. Enkäten innehöll frågor kring upplevd, bevitnad och utövad ohövlighet (Cortina m fl., 2001), upplevd rättvisa på arbetsplatsen (Ambrose & Schmitz, 2009; Berthelsen m fl., 2014; Donovan m fl., 1998), upplevd och bevitnad mobbing, kontroll, socialt stöd (Berthelsen m fl., 2014), förankring i organisationen (Crossley m fl., 2007), och välbefinnande (Bech m fl., 2003).

Resultaten visade signifikanta interrelationer mellan ohövlighet, organisatoriska faktorer, arbetsplatsmobbing och välbefinnande. Resultat från hierarkiska regressionsanalyser visade även att upplevd ohövlighet förklarar unik varians i välbefinnande ( $\Delta R^2 = .13$ ), utöver bidraget från upplevd arbetsplatsmobbing ( $R^2 = .09$ ). De preliminära resultaten från pilotstudien tyder på att även lågintensiva negativa arbetsplatsbeteenden, såsom ohövlighet, kan bidra negativt till välbefinnande.

## Hållbart arbetsliv för alla åldrar i Helsingborgs stad

Anna Larsson, Lunds Universitet

I Sverige har det av samhällsekonomiska orsaker föreslagits att ålderspensionen ska senareläggas, eftersom pensionssystemet är uppbyggt så att vi ska arbeta två tredjedelar av våra liv. En av de största utmaningarna för den svenska arbetsmarknaden är att göra arbetslivet hållbart så att fler klarar av att arbeta till en högre ålder. För att fler medarbetare ska klara av och vilja arbeta till högre ålder behövs kunskap, metoder och verktyg för ett åldersmedvetet ledarskap.

Intervention: Ledningen i Helsingborgs stad har beslutat om olika åtgärder och arbetstidsmodeller för medarbetare från 61 år. Inom projektet kommer även alla chefer och HR att ta del av en utbildning om bestämningsfaktorer för ett hållbart arbetsliv för alla åldrar – swAge-modellen (sustainable working life for all ages) för att öka medvetenheten om åldrande i arbetslivet och ge dem fler verktyg som syftar till att göra arbetslivet hållbart till en högre ålder.

Syftet med detta interventionsprojekt är att följa och utvärdera de åtgärder som införs inom projektet Hållbart arbetsliv i Helsingborgs stad, samt att testa och anpassa swAge-modellens verktyg och åtgärdsförslag för ett hållbart och åldersmedvetet ledarskap.

Projektet finansieras av AFA och startade 2018. Inom projektet kommer det att vara två mättillfällen, dvs. i början och slutet av projektet. De två första mätningarna, en enkät till 3 474 medarbetare och en enkät till 459 chefer har skickats ut under första veckan av maj. Under våren/sommaren kommer även intervjuer av chefer och intervjuer av deltagande medarbetare att genomföras. Vid andra mättillfället, dvs. år tre av projektet kommer enkäter och intervjuer att upprepas för att undersöka effekten. Effekten kommer även att mätas långsiktigt genom registerupp-

följning angående t.ex. sjukfrånvaro och pensionsutträde.

Projektets design och preliminära resultat från de första mätningarna anges på postern.



**MALMÖ  
UNIVERSITET**

CENTRUM FÖR TILLÄMPAD  
ARBETSLIVSFORSKNING  
OCH UTVÄRDERING