



Högskolan
Kristianstad

Vägar mot framtidens arbetsliv: I relation till människa, teknik och organisation

FALF-konferens 9-11 juni, 2026
Högskolan Kristianstad
Book of abstracts



FALF
forum för
arbetslivsforskning

Vägar mot
framtidens arbetsliv:
I relation till
människa, teknik
och organisering

FALF-konferens 2026, 9-11 juni,
Högskolan Kristianstad

Book of abstracts

ISBN 978-91-89902-64-0
e-ISBN 978-91-89902-65-7

Omslagsbild: Johnér Bildbyrå/ Maskot Bildbyrå AB (framsida)
Benzoix on Magnific, Freepik (baksida)

Kristianstad University Press, 2026
Tryck: Scandinavian Print Group Sweden AB, Skarpnäck 2026

Innehåll

Keynote speakers.....	12
Peter Gladoić Håkansson	12
Paula Mulinari.....	13
Ida Lindgren.....	14
 Konferensspår.....	 15
 Spår 1. Att ta praktiken på allvar: starka processperspektiv i arbetslivsforskning, praktik och utbildning	 16
Vardagsarbete i automatiserade ladugårdar: koordinera människor, kor och teknik	 17
HRM vid transformation i kärnverksamhet	18
Digitala arbetsmiljöutmaningar i kommunal vård och omsorg som härrör från upphandlingsprocessen – Beställarkompetens, behov och marknadslogik.....	 19
Att göra sjukdomskontroll möjlig: veterinärers situerade hantering av allvarliga smittsamma djursjukdomar	 21
Lärande i arbete som friskfaktor för arbetsmiljön	22
 Spår 2. Den gröna omställningen och arbetsmiljön	 24
Tvistade rytmer: Arbete, logistik och tid i cykelbudens arbetsvardag	 24
Towards sustainable green transitions: Operationalizing sustainability and circularity goals in production development projects	 25
Arbetsplatslärande i gruvindustrins dubbla omställning.....	27
Work Environment Challenges in the Green Transition: Occupational Health and Safety Risks in Electric Vehicle Maintenance	 28
The Discursive Production and Justification of Care in Organizations	 29
Hur prioriterad är den gröna omställningen i transport, energi och industri?.....	 30

Arbetsmiljö i byggbranschens gröna omställning.....	31
Boom, bust and beyond: Pajala community development and the impact of mining	32
Hyggesfritt skogsbruk – möjligheter och utmaningar för arbetslivet	33
Grön omställning inom lantbruket och dess betydelse för arbetsmiljön på gårdsnivå.....	35
Vem gör den gröna omställningen – och hur? Cirkularitet, arbete och organisering i kommunal avfallshantering	36
Green Skills, Workplace Innovations and Just Transition – European Perspectives	37

**Spår 3. Tillbaka till framtiden – historiska perspektiv på
arbetslivets företeelser, förändringsprocesser och utmaningar ...** 39

Att få in en lerig fot i dörren: Om trädgårdsutbildningens betydelse för kvinnors jämställdhet och arbetsliv	39
Yugoslavia’s Template for Regulated Return Migration and Migrants’ Reintegration (1975–1990).....	40
Yrken för äldre: En historisk översikt.....	41
Från individuell bemästring till kollektiv handlingskraft: en historisk analys av bussförarens agens och temporalitet i Norrköping 1966–1991	42
Från teknisk utbildning till arbetslivet: ”Tjejsseminarierna” vid Chalmers under 1980-talet.....	43
Boksläpp: ”Arbete i förändring”	44
Kallelse, kris och kronisk belastning: sjuksköterskors arbetsliv i historiskt ljus	45

**Spår 4. Den demografiska utvecklingens väg mot
framtidens arbetsliv** 47

The importance of a local learning centre in a local labour market – How to retain and develop talent and labour in a knowledge-intensive age?	47
Äldreomsorgschefers motivation och planer på att byta arbetsplats.....	48

Är det möjligt att fler kan och vill arbeta till en högre ålder i relation till hälsa och digitalisering?	50
Vad är utmärkande för välfungerande verksamheter i hälso- och sjukvården?.....	51
Digital inclusion, health and employer support — older workers in Norway.....	52
Prevents stöd och verktyg	53
Hållbara kommunala organisationer	55
Spår 5. Arbete, migration och rasifiering	56
Labour Shortages and Migrant Workers in the Swedish Care Sector: Between the Regulatory Framework and the Role of Social Partners.....	57
Temporär arbetskraft, permanent exkludering? En kritisk analys av det höjda lönekravet för arbetstillstånd och undantaget för säsongarbetare	58
Vem ska jobba i äldreomsorgen? Migrationspolitiska åtsamningar, kompetensförsörjning och arbetssituationen på äldreboenden	59
Facklig organisering av migrerande arbetskraft i Norden: en litteraturöversikt	60
Facklig organisering av migrerande arbetskraft i Norden: en litteraturöversikt	61
Spår 6. Kamper för livet – kampen om tiden: en session om arbetstidens temporalitet.....	63
Omsorg i mobilen: Känslorbetet och teknostress i äldreomsorgens digitalisering	64
Tid, rasism och det ständiga osynliggörandet av arbete	65
Det betalda och obetalda arbetets samlokalisering: genuspräglingar av hybrid-arbetslivets tidsanvändning.....	67
När tiden styr – daglig verksamhet ur deltagares och samverkande aktörers perspektiv	68
Prekära arbetstidsvillkor i omsorgssektorn	69
Arbetets intensifiering i hemtjänsten – stabilitet och förändring i arbetets temporala villkor.....	70

Spår 7. Feministiska och intersektionella perspektiv på ett arbetsliv i omställning	72
Organisatoriska förutsättningar för kvinnliga och manliga tandläkares möjligheter att utföra statusfylld behandling	72
Ojämlighetsregimer i gruvan	74
Lönetransparens i praktiken: EU:s löne-transparensdirektiv i kommunal praktik	75
Spår 8. Klimatförändring och arbetsliv i den svenska modellen	77
Capital Circulation and the Organisation of Labour in a Changing Climate.....	77
Ekologisk ovisshet och klimatförändringar i skogsbruket.....	78
Spår 9. Utsatta grupper på arbetsmarknaden.....	80
Alla vill vi bidra i arbetslivet	81
Spår 10. Arbetsrätten och social hållbarhet	83
Trygghetsöverenskommelsen 2022: Från anställningsskydd till omställningsskydd och ”employability”.....	84
Kan anständigt arbete uppnås genom arbetet mot arbetslivskriminalitet?	85
Social hållbarhet i leverantörskedjor – Representation, styrning och praktik	86
Den villkorade hållbarheten	87
Arbetstagares integritet och arbetsgivares regleringsintresse	88
I mötet mellan arbetsmedicin och arbetslivskriminalitet	89
Spår 11. AI som katalysator för lärandekultur? Nya vägar för lärandebaserad förändringsledning i framtidens arbete.....	91
AI som katalysator för nya expertroller och lärandepraktiker – En undersökning av ambassadörskap	92

Spår 12. Säkert tillsammans – Utmaningar med tekniken som stöd vid riskobservationer	94
Risk observation systems in the forest industry	
– How can something that is good become even better?	95
Med säkerhet ser vi något olika på säkerhet. Vilken roll spelar det i skogsindustrin?	96
Spår 13. Salutogena strategier i det framtida arbetslivet – Hälsofrämjande arbete i skärningspunkten mellan människa, teknik och organisation	98
Informationsdriven sårvård – Digitala verktygs påverkan på arbetsmiljö, arbetsroller och möjligheten att forma och förändra det egna arbetet.....	99
Ledarskapsutveckling för ett hälsosamt och effektivt ledarskap i komplexa produktionsmiljöer.....	100
Evaluating a Health Intervention for Intensive Care Unit Healthcare Professionals: A Feasibility Study.....	102
Spår 14. Hur föreställer vi oss framtiden och hur relaterar detta till dagens organisering och ledning av arbete?	103
Arbetsmiljöns betydelse för möjligheten att leva sitt kall i arbetet.....	104
Från monster till frälsare? En studie om administration och AI i svenskt polisarbete	105
Lantbrukares upplevelser av smittskyddsarbete och framtidens arbete i svensk djurproduktion	106
AI i gruvindustrin – Hur påverkas arbetsprocessen för produktionsnära chefer.....	107
The ”Jobbonär” and the Reconfiguration of Retirement	108
Munken i Tomelilla – kan hållbar styrning lösa framtidens utmaningar på kommunal nivå?	109
HR i förändring – Att drabbas av digitalisering eller att aktivt leda och påverka dess konsekvenser för organisationen och medarbetare	110

Första linjens chefers ledarskap i digital och AI-relaterad organisatorisk förändring inom hälso- och sjukvården: En kvalitativ studie.....	111
Spår 15. Forskning i samverkan för framtidens arbetsliv	113
Ledarskapet i samverkansprojekt mellan akademi och industri.....	113
SMAIL – ett systematiskt arbetssätt för att fler med samordnade behov ska nå arbete.....	114
Mot en samverkad checklista för god algoritmisk arbetsmiljö.....	116
Flexibel omställning för hållbar innovation: Möjligheter, utmaningar och lösningar för framtida arbetssätt i Små och Medelstora Företag	117
Från stuprör till samverkan – framtidsverkstad som metod för att utveckla komplex organisering	118
Att skapa möjligheter för forskning i samverkan: erfarenheter från FPViS	119
Spår 16. Öppet spår	121
Hållbart hybridarbete för offentlig verksamhet i norra Sverige.....	121
Skolledarskap som arbetsmiljörisk i det svenska fritidshemmet	122
Säkerhetskultur och säkerhetsbeteende i rättsväsendet.....	123
Välfärdsteknik i svensk äldreomsorg: kompetensutveckling, omställning och utarmning av omsorgskompetens.....	124
Moraliska gränsdragningar inom svensk djursjukvård: Veterinärers psykosociala arbetsmiljö i en förändrad vårdkontext.....	125
Arbetslivet i den framtida skolan – på väg mot en omfördelning av uppgifter och ansvar	126
Mitt i röran – skolans tysta men outhärliga arbetskraft	128
Skolans relationella experter – anspråk på professionella revir för skolans paraprofessioner.....	129

Kritiska händelser i elevcoachers yrkesvardag: Att förstå elevnära arbete utifrån komplexitetsteori	130
Analyslabbet som framtidsspegel: Arbete, teknik och omställning i stålindustrins kärna	131
What organizational activities are added, continued and removed by organizational stakeholders to improve psychosocial work conditions in pre-schools.....	133
De nya hybridarbetarna: Vem arbetar hemifrån efter pandemin?.....	134
Fysisk beröring, sexuella skämt och stalkning. Handelsanställdas och yrkeslevers perspektiv på sexuella trakasserier från kunder i handeln.....	135
Att vara en allkonstnär: Första linjens chefs utmaningar inom äldreomsorgen.....	137
What shapes professional quality of life in intensive care?	138
Välfärdsteknik som används av anställda i äldreomsorgen och potentiell påverkan på arbetsmiljö och omsorg.....	139
”Själv är bäste dräng”: en undersökning av könande säkerhetsarbete och riskhantering inom skogs- och lantbruk och förutsättningar för relationell trygghet och inkludering.....	141
Organisatoriskt lärande och användning av välfärdsteknik i äldreomsorgen.....	142
Mellan lek och ordning – clownkunskap som metod i slutna institutioner undersöker professionell clownpraktik i starkt reglerade institutionella miljöer	144
Regional översättning av nationella reformer: En institutionell analys av samverkans-överenskommelser mellan Arbetsförmedlingen och kommuner i Sverige	145

Keynote speakers



Peter Gladoić Håkansson

Peter Gladoić Håkansson är docent i ekonomisk historia. Hans forskning fokuserar på olika aspekter av förändringar på arbetsmarknaden. Han har publicerat ett stort antal vetenskapliga artiklar i internationella tidskrifter om arbetsmarknad, arbetsmarknadsjämlighet och rumsliga perspektiv på arbetsmarknaden.

Från annonser till nätverk: Rekryterings historia – och vad den betyder idag

Vid förra sekelskiftet skedde en förändring i rekryteringspraktikerna från slutna, nätverksbaserade praktiker till mer öppna former såsom platsannonser i tidningar och Arbetsförmedlingen – för att på senare tid återgå till informella och slutna praktiker då nätverk får en ökande betydelse. Denna utveckling är problematisk på olika sätt. Dels innebär den nackdelar för invandrare och unga med begränsat lokalt socialt kapital, dels innebär den en ineffektiv matchningsprocess. Presentationen undersöker hur och varför rekryteringspraktiker förändras över tid och hur olika kanaler förmedlar hög- och lågkvalificerade arbeten.



Paula Mulinari

Paula Mulinari är docent i socialt arbete och genusforskare vid Institutionen för socialt arbete, Malmö universitet. I sin forskning har hon bland annat undersökt frågor om prekariat, facklig mobilisering och rasifierade former av tidlig kontroll.

Vi behöver bröd och rosor: kamper om arbetstid och värdighet erfarenheter bland strejkande och arbetslösa

Textilarbetarstrejken i Lawrence Massachusetts, 1912 är idag mer känd som Bröd-och-rosor-strejken. Den omfattade över 20 000 textilarbetare, varav majoriteten var migrerade kvinnor. Parollen uttryckte både ekonomiska krav som krav på mänsklig värdighet och rätten till njutbara och vackra saker, så som rosor. Med utgångspunkt i intervjuer med strejkande och arbetslösa undersöker jag hur kamper om arbetstid är djupt sammanvävda med kamper för rätten att utföra reproduktivt arbete och rätten att njuta av livet. Inspirerad av genusvetaren Veronica Gago och hennes feministisk-marxistiska analyser av social reproduktion och strejkmobiliseringar, liksom av Walter Benjamins analys av strejker som centrala aktioner för samhällig omvandling, utforskar jag hur strejkandes krav på trygga arbetsvillkor, tillsammans med arbetslösas krav på fri tid, är kamper för både bröd och rosor, och kamper som artikulerar en utopisk föreställning om hur ett levbart arbetsliv skulle kunna se ut.



Ida Lindgren

Ida Lindgren är professor i informatik vid Linköpings universitet. Hon har en tvärvetenskaplig bakgrund, med examina i kognitionsvetenskap, arbetsvetenskap och informationssystem. Ida studerar digitalisering av offentliga tjänster och dess effekter på mötet mellan medborgare och offentlig förvaltning, samt automatisering av administrativt arbete. Hon är en engagerad ledare för internationella nätverk för forskning om digitalisering i offentlig förvaltning, såsom ordförande för IFIP WG 8.5 Information Systems in Public Administration, och vice chefsredaktör för tidskriften Government Information Quarterly.

Automationens ironier: anledningar till att AI inte kommer att ta alla jobb ...

Med en ny våg av digitala tekniker, där framförallt Artificiell Intelligens lyfts fram, utlovar teknikleverantörer att alltmer arbete kommer att kunna automatiseras inom en överskådlig framtid. Tråkiga arbetsuppgifter kommer att försvinna, och mer tid kommer att kunna läggas på mer värdeskapande arbete. Men stämmer detta verkligen? Med utgångspunkt i forskning om automatisering av administrativt och kunskapsintensivt arbete, framträder en annan och motsägelsefull bild av automationens möjligheter och begränsningar.

Konferensspår

Temat för konferensen är *Vägar mot framtidens arbetsliv: i relation till människa, teknik och organisering*. Framtidens arbetsliv formas i skärningspunkten mellan teknisk utveckling, organisatoriska strategier och människors behov. Digitalisering, grön omställning, global osäkerhet och nya kompetenskrav utmanar våra sätt att organisera, leda och förstå arbete.

Konferensen tar sin utgångspunkt i de pågående förändringsprocesserna i arbetslivet och syftar till att utforska hur villkor och möjligheter omförhandlas i samtiden. Frågor som rör arbetsmiljö, organisering, inkludering, rättvisa och samverkan står i centrum, liksom hur tekniska innovationer påverkar både arbete och arbetsvillkor.

Inför konferensen bjöd vi in forskare och praktiker att föreslå konferensspår med koppling till temat. Totalt inkom 15 spår som tillsammans representerar en bred spännvidd av perspektiv på samtida och framtida arbetslivsfrågor. I samband med att Call for abstracts öppnade tillkom även ett öppet spår för bidrag som inte direkt knöt an till de föreslagna temana.

Här presenteras konferensspåren tillsammans med de abstracts som har inkommit och blivit accepterade.

Spår 1. Att ta praktiken på allvar: starka processperspektiv i arbetslivsforskning, praktik och utbildning

Spårledare: Sören Augustinsson, Högskolan Kristianstad

Detta spår utgår från ett grundläggande antagande, inspirerat av Wittgenstein: vårt sätt att tänka formas av vårt sätt att leva (Shotter 2012). I arbetslivets organisationer lever vi våra liv genom olika roller, uppdrag och relationer – alltid i komplexa och föränderliga sammanhang. En central paradox i detta är spänningen mellan det vi redan vet och det som ännu är okänt. Samtidigt sker allt görande i specifika situationer och relationer (Parker Follett 1930/2015).

Vi skiljer här mellan ting och processer. Ting kan vara fysiska miljöer, teknik eller våra tolkningar av andras uttryck. Processer – i det starka processperspektiv som avses – handlar däremot om vardagens ständigt pågående flöde, där händelser sällan upprepar sig exakt (Sandberg m.fl. 2016). Som Herakleitos formulerade det: man kan inte stiga ned i samma flod två gånger.

Det ontologiska perspektivet i detta spår utgår därmed från att livet består av dessa processer och ting. Processer visar mönster som kan generaliseras – såsom paradoxen mellan det kända och okända, eller fenomen som ”turn-taking”. Men resultaten av processerna är alltid knutna till sin specifika situation, relation och tidpunkt (Stacey & Mowles 2016; Parker Follett 1930/2015). Spåret samlar forskning som betraktar organisering genom ett starkt processperspektiv, där praktik förstås som ett ständigt situerat görande. Vi är intresserade av hur organisering, ledning och lärande faktiskt går till i stunden, och vad detta innebär för teori, metod och praktikutveckling.

Vi välkomnar bidrag som utgår från antagandet att processer kan generaliseras, men att resultaten alltid är situerade i tid, plats och relationer.

- analyserar organisering och utbildning utifrån ett starkt processontologiskt perspektiv (t.ex. inom HR, vård, skola, industri, offentlig förvaltning eller högre utbildning)
- diskuterar teoretiska och praktiska implikationer av detta synsätt (t.ex. hur vi undervisar om organisering som görande; konsekvenser för kursdesign, examination och praktisknära lärande)
- visar hur praktiker kan utvecklas inom organisationer eller utbildning med hjälp av ett starkt processperspektiv (t.ex. konsekvenser för strategiarbete och ledning)

Vardagsarbete i automatiserade ladugårdar: koordinera människor, kor och teknik

Isa Larsson (isa.larsson@ltu.se), Luleå tekniska universitet

Under de senaste decennierna har mjölkproduktionen genomgått en betydande teknologisk omvandling. Automatiska mjölkningssystem (AMS), sensorbaserad övervakning och automatiserade utfodrings-system integreras i allt högre grad i organiseringen av samtida mjölkproduktion. Dessa tekniker framställs ofta som arbetsbesparande och effektivitetsökande (Hansen m.fl., 2020; Hostiou m.fl., 2016; Tangorra m.fl., 2024). Samtidigt visar forskning att automatisering sällan eliminerar arbete, utan snarare omorganiserar det (Butler & Holloway, 2015; Lundström & Lindblom, 2020). Arbete förskjuts från fysiskt krävande rutiner till övervakning och beslutsfattande, samtidigt som ansvar omfördelas mellan lantbrukare, kor och tekniska system. Även om en växande forskningslitteratur undersöker arbete i automatiserad mjölkproduktion, bygger mycket av denna forskning på enkäter eller intervjuer. Sådana angreppssätt ger värdefulla insikter, men erbjuder en mer begränsad förståelse för hur arbetet med automatiserade system faktiskt tar form i vardaglig praktik. Särskilt begränsad är kunskapen om hur människor, kor och tekniska system koordineras genom de dagliga aktiviteter som får automatiserade ladugårdar att fungera. Denna presentation undersöker hur vardagsarbete tar form i automatiserade mjölkladugårdar. Syftet är att utforska hur arbete organiseras genom den kontinuerliga koordineringen mellan människor, kor och teknik i det dagliga gårdsarbetet. Studien baseras

på etnografiskt fältarbete genomfört på fyra mjölkgårdar i norra Sverige under 2025. Preliminär analys indikerar att automatiserad mjölkproduktion inte enkelt kan förstås som ett rent teknologiskt system. I stället tycks vardagsarbetet växa fram genom en kontinuerlig koordinering mellan människor, kor och teknik. Observationerna visar hur arbetet ofta växlar mellan djur och tekniska system när lantbrukare svarar på larm, hämtar djur, justerar foder och assisterar systemen. Automatisering omfördelar arbetet till en serie situationsbundna interventioner snarare än att ersätta det. Studien bidrar med empiriska insikter om hur automatiserat lantbruk fungerar i praktiken och synliggör värdet av etnografiska angreppssätt för att förstå arbete i allt mer automatiserade lantbruk.

HRM vid transformation i kärnverksamhet

Sandra Jarl (sandra.jarl@hkr.se), Högskolan Kristianstad

Den digitala transformationen förändrar kärnverksamheten här och nu. Mot denna bakgrund aktualiseras frågor om hur ledning och human resource management (HRM) kan utforma styrning och praktiker som inte enbart prioriterar effektivitet och mätbarhet, utan även beaktar holistiska och humanistiska dimensioner av arbetslivet som meningsfullhet, delaktighet, integritet och psykologisk trygghet. Avsaknad av en sådan medvetenhet riskerar att förstärka spänningar mellan tekniskt möjliggjord kontroll och medarbetares autonomi. Det kan också leda till att användningen av digitala verktyg utvecklas snabbare än de principer och ramar som bör vägleda deras implementering.

Studiens utgångspunkt är att HRM omfattar alla aktiviteter relaterade till att hantera arbete och människor i organisationer. Avgränsning har gjorts till de funktioner som arbetar med dessa aktiviteter i sitt huvudsakliga uppdrag på ledningsnivå dvs chefer, ledare och HR. Studien undersöker hur samspelets mellan HRM funktioner påverkas och vilka kritiska behov som framställs av dessa funktioner när kärnverksamheten transformeras. Genom kvalitativa intervjuer och tematisk analys identifierades två framgångsfaktorer;

Den ena är HRM funktionernas roll i att driva kompetensutveckling och omställning för medarbetare i takt med förändrade kompetensbehov

och ett föränderligt arbetsliv. Komplexiteten ligger i digitaliseringens dubbla effekter på arbetsprocesser och ledarskap, ökad tillgänglighet och effektivitet men också kompetensfragmentering och etiska dilemman kring integritet.

Den andra är vikten av en starkt holistisk och humanistisk ledningsfilosofi för att motverka digitaliseringens negativa möjligheter som isolerande, kontrollerande och kategorisk. Tillitsbaserat ledarskap och verksamhetsskap som ledningsfilosofi framstår som nödvändigt, där digitala verktyg ska utformas och implementeras som stöd snarare än kontroll, för att stärka samarbete och psykologisk trygghet.

Forskningsprojektet har funnit att praktiken som används och nyttjas främjar ett verksamhetsskap i organisationen där fokus på uppdraget ligger i centrum. Innovation och utveckling får drivas fram av medarbetare och verksamhetsföreträdare i form av nära stödsatser och digitala utbildningsmiljöer där kultur och holistiska värden kan inrymmas.

Digitala arbetsmiljöutmaningar i kommunal vård och omsorg som härrör från upphandlingsprocessen – Beställarkompetens, behov och marknadslogik

*Christofer Rydenfält (christofer.rydenfalt@design.lth.se),
Roger Larsson och Elizabeth Bjarnason, Lunds universitet*

Den kommunala vård och omsorgen genomgår en omfattande digitalisering. Teknik förväntas lösa flera av de problem som vård och omsorgen står inför, som en större åldrande befolkning och att mer avancerad vård förväntas ges i patientens hem. Samtidigt som digitaliseringens möjligheter är många, för den också med sig utmaningar. Forskning indikerar att bristande användbarhet och dålig integrering av teknik i arbetsflöden kan leda till att de förväntade vinsterna uteblir. Utmaningarna påverkar i förlängningen arbetsmiljön för personalen negativt, och potentiellt också patientsäkerheten. Därför är det förvånande att de användbarhetsutmaningar som finns från ett rent människa-maskin-interaktionsperspektiv ofta är undvikbara. I den

här studien undersöker vi därför kommuners utmaningar i upphandlingsprocessen av digitala system för vård och omsorg.

Intervjuer om upphandling av digitala system för kommunal vård och omsorg genomfördes med 21 personer. Intervjuerna genomfördes på plats eller över videosamtal, intervjuerna transkriberades och analyserades tematiskt.

Tre huvudteman identifierades: 1) ”att upphandla system på en dysfunktionell marknad”, visade på att kommuner sänker kravnivån för att få in giltiga anbud och säkerställa att det finns potentiella leverantörer, 2) ”att formulera krav som täcker användarbehoven på ett bra sätt”, handlade om förhållningssätt och processer för att ta fram krav samt om kompetens och erfarenhet av kravformulering och upphandling, och till sist, 3) ”att utvärdera system som inte finns än”, vilket beskriver problematiken med att de system som upphandlas ofta inte finns att testa i den konfiguration som upphandlas eller i vissa fall inte ens är färdiga.

Det är tydligt att kommunerna inte äger hela problematiken med upphandling av digitala system, marknaden och regelverk påverkar situationen mycket. Resultaten visar på att kommunerna behöver öka sin beställarkompetens, och förbättra sina processer, men frågan är om det räcker för att förändra marknaden?

Att göra sjukdomskontroll möjlig: veterinärers situerade hantering av allvarliga smittsamma djursjukdomar

*Hedvig Gröndal (hedvig.grondal@slu.se), Sveriges lantbruks-
universitet; Valentin Öckinger, Uppsala universitet; Alexis Rydell,
Sveriges lantbruksuniversitet och Sternberg-Lewerin, Sveriges
lantbruksuniversitet*

Epizootier är smittsamma djursjukdomar som utgör ett samhällshot genom sina potentiella konsekvenser för människors och djurs hälsa samt för ekonomi och handel. Mul- och klövsjuka, fågelinfluensa och rabies är exempel på epizootier. Medan epizootier i vissa länder hanteras av särskilt tränade veterinärer anställda av staten för att arbeta med myndighetskontrollerade sjukdomar, är det i Sverige veterinärer som arbetar kliniskt eller på slakteri som utför det praktiska arbetet med epizootier. Epizootilagstiftningen är knuten till långtgående befogenheter, och veterinären ansvarar för att verkställa myndighetsbeslut som kan få stora konsekvenser för den berörda gården eller anläggningen – till exempel produktionsstopp, avspärning av en anläggning eller avlivning av djur. Denna presentation bygger på semi-strukturerade intervjuer med 22 veterinärer i Sverige som hanterat misstänkta eller bekräftade epizootier. Syftet är att undersöka veterinärers arbete med epizootier och särskilt hur de implementerar lagstiftning och myndighetsbeslut i praktiken.

Analysen visar att hanteringen av epizootier präglas av situerat arbete där veterinärer gör lagstiftning och myndighetsbeslut praktiskt genomförbara i lokala sammanhang. Materiella omständigheter – såsom stallbyggnadernas utformning, logistiska begränsningar, väderförhållanden och tillgång till utrustning – innebär att arbetet hela tiden måste formas genom praktiska lösningar i situationen. Samtidigt krävs ett omfattande relationellt arbete där veterinärer samverkar med djurägare eller slakteripersonal för att skapa följsamhet till smittskyddsåtgärderna. Epizootihantering framträder därmed inte enbart som ett system av regler som tillämpas eller myndighetsbeslut som verkställs, utan som ett pågående arbete där regler, relationer och materiella förutsättningar samordnas i specifika situationer. Studien visar därmed hur sjukdoms-

kontroll blir till genom situerade processer av praktiskt görande och relationellt arbete.

Lärande i arbete som friskfaktor för arbetsmiljön

Annette Nylund, Arbetsmiljöverket, Cathrine Reineholm, Linköpings universitet och Lena Abrahamsson, Luleå tekniska universitet, Suntarbetsliv (Bokbord och digital poster)

Resultat och slutsatser från en ny litteratursammanställning av svensk och internationell forskning om lärande i arbete som friskfaktor i arbetsmiljön analyseras och presenteras enligt 3-P model of workplace learning (Tynjälä, 2013). Studien genomförs av en forskargrupp på Linköpings universitet på uppdrag av Arbetsmiljöverket som har övertagit Myndigheten för arbetsmiljökunskaps (Mynaks) uppdrag vid årsskiftet 2026. Fokus är på organisatoriska villkor och arbetsmiljö som kan bidra till både lärande och hälsa. Studien vägleds av följande frågeställningar:

1. Vilka aspekter av lärande i arbetet har studerats?
2. Vilka aspekter av hälsa och 'performance' har studerats?
3. Hur ser relationen ut mellan lärande och hälsa?

Uppdraget inkluderar att belysa kunskap som visar hur lärande i arbetet och arbetsmiljön hänger ihop, se exempelvis Gustavsson & Lundqvist (2021).

Parallellt med den nya sammanställningen belyses utvecklingen av forskning om lärande i arbetet. Preliminärt avgränsas den till forskning från 1990-talet om hinder för lärande organisationer, 2000-talet om motstånd mot utveckling, förändring och lärande organisationer samt "krocken" med nya organisationsformer och om jämställdhet och arbetsvillkor för lärande under 2010-talet respektive mötet med ny teknik under 2020-talet, enligt en tidigare kritisk analys av Lena Abrahamsson.

Beskrivningen inkluderar Mynaks tidigare sammanställningar av nationell och internationell forskning som belyser friskfaktorer för anställda och organisationen i relation till hälsa och välbefinnande

utifrån arbetsorganisation, ledarskap, psykosociala och fysiska faktorer. Exempelvis, lärandets betydelse belyses särskilt i sammanställningen (2020:7), andra redovisar exempel på lärande i arbetet. En sammanställning av forskning som belyser framtida arbetsmiljö redovisar flera originalstudier som kopplar samman förändringsprocesser och lärande (2020:4). Mynaks sammanställning ”Betydelsen av företagsstorlek och arbetsorganisation för arbetsmiljöarbete i svenskt näringsliv (2023:10) och rapporten om ”Faktorer som bidragit till ett utvecklat arbetsmiljöarbete i det svenska näringslivet – fokus är på lärande arbetsorganisationer och företagsstorlek (2023:9)” inkluderas.

En dialog om behov av mer kunskap och verktyg – hur ser behoven ut?

Spår 2. Den gröna omställningen och arbetsmiljön

Spårledare: Christian Ståhl, Linköpings universitet

Arbetslivets gröna omställning har under en tid varit en tydlig samhällsprioritering, där företag i olika branscher arbetar med att ställa om till grönare produktionssätt, förnybara och fossilfria energikällor, samt ny infrastruktur. På nationell nivå finns en klimatlag som säger att Sverige ska uppnå nettonoll i utsläpp av växthusgaser senast 2045, och enligt EU:s gröna giv och klimatlag ska unionen uppnå detta till 2050. Dessa regler kommer med krav på företag kring hållbarhetsrapportering och att efterleva hårdare utsläppskrav. Detta har medfört en utveckling i olika branscher kring frågan, både kring teknisk utveckling och avseende nya kompetenskrav. På senare tid har dock omställningen begränsats av konkurser och krisande företag, och frågan har prioriterats ned både nationellt och på EU-nivå. Därtill är det inte självklart att en grön omställning alltid har positiva effekter för arbetsmiljön, och om den inte görs rättvis kan den också innebära att människor riskerar att förlora sin anställning eller utsätts för risker. I detta spår samlas bidrag som på olika sätt berör kopplingen mellan den gröna omställningen och arbetsvillkor, arbetsmiljö och samhällsutveckling, liksom hur den gröna omställningen påverkar det omgivande samhället.

Twistade rytmer: Arbete, logistik och tid i cykelbudens arbetsvardag

Chiara Vitrano (chiara.vitrano@vti.se) och Annika Otto (annika.otto@vti.se), Statens väg- och transportforskningsinstitut (VTI)

Denna studie undersöker arbetsdynamiken inom cykellogistik, både i plattformsbaserade leveransmodeller och i traditionella kurirföretag, och placerar cykelbudens arbete i relation till politisk-ekonomiska strukturer och regleringar i urbana godstransportsystem. Cykelleveranser lyfts ofta fram som ett hållbart alternativ för stadens

godstransporter och som en möjlighet till autonomt arbete. Samtidigt döljer sig bakom dessa narrativ ojämna arbetsvillkor, formade både av algoritmstyrning i plattformsmodeller och av effektivisering i konventionella företag.

Med fokus på svenska förhållanden, där kollektivavtal nyligen har införts för cykelbud (Transportarbetareförbundet, 2023), kombinerar denna studie dokumentanalys med semi-strukturerade intervjuer med cykelbud och fackliga företrädare. Studien visar hur styrdokument och avtal tolkas i vardagligt arbete och hur dessa förändringar upplevs av de anställda.

Teoretiskt används Sarah Sharmas (2014) koncept ”power-chronography” för att analysera tid som maktmedel. För cykelbud innebär anpassning till regler, tekniska system och kundkrav ett arbete med tid (temporal labour) som blottlägger olika temporala ordningar och ojämlikheter i arbetsvillkoren.

Genom att jämföra plattforms- och icke-plattformsbaserad cykellogistik bidrar studien till diskussioner om arbetsrelaterad tidspress, mobilitetsrättvisa och kritiska perspektiv på logistik. Den visar hur cykellogistik både kan främja en grön omställning av stadens transporter och samtidigt reproducera ojämlika arbetsförhållanden genom nya tidsregimer.

Towards sustainable green transitions: Operationalizing sustainability and circularity goals in production development projects

Ulrika Harlin (ulrika.harlin@ri.se), RISE Research Institutes of Sweden/School of Engineering, Jönköping University and Kristina Säfsten (kristina.safsten@ju.se), Jönköping University

Industrial organizations increasingly have high ambitions to integrate sustainability and circularity goals into production development projects. However, earlier research shows that although commitment towards such mission-driven targets is high, industrial companies face challenges in operationalizing overarching goals in practice. Building

on results from the project RaSP on Resilient and Sustainable Production Systems, the ongoing project GRIT, Green Industrial Transitions, funded by the Knowledge Foundation, will examine how development practices can support the operationalization of the company's sustainability and circularity targets, and how manufacturing companies can build a supportive culture that enables sustainable transitions.

To explore this area, industrial case studies conducted initially with Husqvarna AB and the Volvo Group, an analytical framework developed from previous research will be applied, integrating HTO aspects (Human–Technology–Organization) in the design phases of production systems and OCL aspects (Ownership–Collaboration–Learning) in implementation phases. In GRIT, these combined aspects are addressed in a tentative ‘Sustainable Transition Framework’, which will be further developed to support systematic analysis of organisational and human preconditions alongside technological enablers. The framework aims to strengthen proactive analytical approaches and guideline development for incorporating organisational considerations early in the design and implementation of production systems, fostering long term desired effects for both business performance, the ecological environment and the working conditions.

The GRIT project is based on co-creation of knowledge through an interactive research approach led by Jönköping University, in collaboration with RISE and industrial partners, including Husqvarna Group and Volvo Group. GRIT aims to contribute to the GRACE research programme¹, specifically the project ProValue: Product realisation for future value creation and seeks to advance knowledge on how green industrial transitions can be realised in ways that support development and acceleration of circularity and sustainability solutions in production realization.

¹ GRACE: Green acceleration through integrated and platform-enabled product realisation.

Arbetsplatslärande i gruvindustrins dubbla omställning

Annika Pekkari (annika.pekkari@ltu.se), Luleå tekniska universitet

I denna presentation lyfts de preliminära resultaten från min kommande avhandling om arbetsplatslärande i den svenska gruvindustrins dubbla omställning. Avhandlingens resultat visar hur den dubbla omställningen, som består av tekniska och miljömässiga förändringsprocesser, tar form i det dagliga gruvarbetet. Detta omformar inte bara arbetets praktik utan också de villkor under vilka gruvarbetares kompetens utvecklas, delas och upprätthålls.

Studien bygger på intervjuer, workshops, fokusgruppsdiskussioner och enkätdata från olika delar av gruvsektorn. I avhandlingen riktas uppmärksamheten mot hur gruvarbetares arbetsplatslärande och kompetensutveckling formas i arbetets praktik under den pågående dubbla omställningen. I materialet framträder tre återkommande mönster.

För det första framstår kompetensutveckling som en självklar och integrerad del av gruvarbetares yrkesidentitet. Lärande motiveras av yrkesstolthet och en vilja att bidra till en effektiv och hållbar produktion. Resultaten utmanar därmed föreställningar om gruvarbetare som ovilliga att lära och indikerar att kompetensutveckling i hög grad är en organisatorisk, snarare än en individuell, fråga.

För det andra tas arbetsplatslärande i stor utsträckning för givet som något som sker i och genom det dagliga arbetet. Resultaten visar att när strukturer för systematisk kompetensutveckling är begränsat eller otydligt förskjuts ansvaret för arbetsplatslärandet till individer och arbetsgrupper.

För det tredje förändrar den dubbla omställningen vad som räknas som kompetens. Till skillnad från tidigare teknikskiften får abstrakta kompetenser såsom samverkan och kommunikation en mer central betydelse. Detta kan tolkas spegla nutidens hållbarhetsambitioner som, utöver ekonomisk effektivitet, även omfattar sociala och miljömässiga dimensioner.

Sammantaget synliggörs hur den dubbla omställningen omformar gruvarbetets praktik och därigenom förändrar behoven av arbetsplatslärande och kompetensutveckling samt hur övergripande samhällsförändringar får konkreta konsekvenser i gruvarbetares vardag.

Work Environment Challenges in the Green Transition: Occupational Health and Safety Risks in Electric Vehicle Maintenance

Katerina Kraus (katkraus@kth.se), Royal Institute of Technology

Maintenance and repair of battery electric vehicles (EVs) is a relatively new type of work offered by automotive dealerships to their customers. However, there is little published regarding the potential occupational health and safety risks that EV mechanics may be exposed. Swedish auto mechanics who currently work with EVs were invited to complete a digital survey. Survey items included characteristics of workplace and typical working tasks, experience with adverse events during repair, usage of special chemical products related to EV repair, perception of MSD symptoms and influence of organizational factors on their work. Quantitative digital survey answered total 179 EV mechanics working with maintenance of EV cars, busses or trucks in authorized repair workshops in Sweden. Preliminary results showed that serious adverse incidents such as fire, electrocution or arc-flashes are rare but occur. Although most of the EV mechanics felt their training was adequate to feel safe, this was not universal. Problematic organizational factors were reported by around 30 % of respondents, as they experienced the need to work under time stress or the need for multi-tasking. The prevalence of any musculoskeletal symptoms (about 33 %) was lower than in heavy industries like construction, but similar to production workers or technical personnel. Results of the study showed some of the occupational and safety risks that EV mechanics can be exposed for. This highlights the need for adaptation of work environment practices since the electrification of the automotive industry continues to expand.

The Discursive Production and Justification of Care in Organizations

Linnea Öman Olsson (linnea.oman.olsson@ltu.se); Tiziana Sardiello and Anna Berg Jansson, Luleå tekniska universitet

Employee care, as part of organizations' responses to increasing Corporate Social Responsibility (CSR) expectations, is enacted and communicated differently across sectors. Due to environmental and digital transitions, the pressure of CSR increases at the same time as working conditions for employees change, making employee wellbeing a central yet underexplored aspect of organizational communication. Organizational texts can be understood as discursive practices that reflect societal norms, for example, in relation to "care", and how it shapes expectations on employees and managers. Simultaneously, these discourses must also align with productivity-oriented capitalist logics, influencing how well-being initiatives are justified within organizations. Therefor this study examines how discourses of care are constructed and justified within organizational texts, and how this relates to broader societal norms and logics of worth. Empirical data includes organizational documents such as annual reports, vision statements, and policies concerning sick leave, caregiving, and bereavement, which are analyzed through a discourse analysis. This to identify how care is constructed, which subject positions are made available to employees and managers, and how organizations justify care within their specific sectoral and geographical contexts in Northern Sweden, shaped by industrial legacies and current environmental and digital transitions. Preliminary findings suggest that care is constructed differently depending on sector: as safety and risk management in industrial settings, as collegial support sustaining creativity in rapidly changing tech environments, or as a component of employer attractiveness in growing businesses that seek to find and retain staff. These constructions seem to rely on sector-specific value logics, shaping how employee wellbeing is framed and who employees and managers are expected to be, for example, as self-responsible workers or caring leaders. Common to all organizations is the way they relate to their context: the local community in Northern Sweden and

their position within the broader global challenge of environmental transitions.

Hur prioriterad är den gröna omställningen i transport, energi och industri?

Christian Ståhl (christian.stahl@liu.se) och Mattias Hellgren (mattias.hellgren@liu.se), Linköpings universitet

Den gröna omställningen påverkar hela samhället, inte minst arbetsmarknaden. Vissa branscher påverkas mer än andra, där särskilt energiintensiva yrken behöver investera i nya material, tekniker och arbetsprocesser. I denna studie undersöker vi hur den gröna omställningen prioriteras bland företag inom tre sådana branscher: transport, energi och industri. Materialet bygger på ett antal fallstudier i 15 företag, där en enkät distribuerats till anställda (N = 964), varav 48 % är från transport, 22 % från energi, och 29 % från industrin; 64 % män och 34 % kvinnor; medelålder 47 år (SD = 10). Frågorna handlar om anställdas prioritering av klimatfrågan, hur mycket aktivitet som pågår kring grön omställning på arbetsplatsen, hur detta prioriteras av organisationen och chefer, i vilken utsträckning det påverkat den enskildes arbetsuppgifter och kompetensutveckling, samt hur meningsfullt medarbetarens respektive arbetsgivarens bidrag till den gröna omställningen känns.

I samtliga branscher pågår till viss eller stor del aktiviteter kopplade till den gröna omställningen. Ett genomgående fynd är att det uppfattas pågå mera aktivitet kring grön omställning på arbetsplats- än på individnivå (det senare avseende påverkan på arbetsuppgifter och kompetensutveckling). Resultaten pekar på genomgående statistiskt signifikanta skillnader mellan branscherna: industrin särskiljer sig med mindre aktivitet kring grön omställning. Män rapporterar generellt mindre aktivitet kring grön omställning än kvinnor, dessa skillnader följer branschtillhörigheten. Chefers prioritering av grön omställning i relation till produktion och andra faktorer är generellt sätt låg, och även här finns samma mönster mellan branscher: chefer inom industrin upplevs prioritera klimatfrågor lägre. Upplevd meningsfullhet kring bidraget till den gröna omställningen följer samma mönster, där det är

större på arbetsplats- än individnivå, och industrin är signifikant lägre än de övriga branscherna. I jämförelse med övriga branscher prioriterar även medarbetare inom industrin klimatfrågan lägre jämfört med andra samhällsfrågor.

Sammanfattningsvis pekar resultaten på genomgående skillnader där industrin prioriterar den gröna omställningen lägre.

Arbetsmiljö i byggbranschens gröna omställning

*Magnus Nygren (magnus.nygren@ltu.se), Luleå tekniska universitet;
Johan M. Sanne (johan.m.sanne@ivl.se), IVL Svenska Miljöinstitutet
och Erik Lund (erik.lund@ltu.se), Luleå tekniska universitet*

Den gröna omställningen förändrar byggindustrins tekniker, material och arbetsprocesser – och därmed både fysiska risker och förutsättningarna för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). I denna studie kombineras en scoping review (2010–2025) med semistrukturerade intervjuer för att kartlägga hur omställningen påverkar arbetsmiljö, ansvarsfördelning och genomförandet av arbetsmiljöarbete i byggbranschen. Resultaten visar ett komplext dubbelspår: nya arbetsmoment (t.ex. selektiv demontering, återbruk, och prefab-montage) medför ökade exponeringar för damm, kemikalier och brandrisker kopplade till batterier, samtidigt som nya material (nanomaterial, förändrade isolermaterial) skapar osäker toxikologi och bristande materialsparbarhet.

Ett centralt resultat är att sektorns fragmenterade entreprenörsstruktur systematiskt försvårar förebyggande arbete. Otydliga gränssnitt mellan beställare och entreprenörer, bristande dokumentation, ofullständig överlämning av material- och säkerhetsinformation samt svaga incitament för kompetensöverföring bidrar till att SAM blir reaktivt och svårkoordinerat på byggplatsen. Intervjuerna pekar särskilt på problem med mandat, tillsyn av ansvar i kedjan och administration som inte fångar praktiska behov på plats.

Studien pekar också på organisatoriska möjligheter: tidig involvering av arbetsmiljökompetens i projektering, krav på materialsparbarhet och

tydligare kontraktsvillkor kan minska riskerna, och digitala planeringsverktyg (t.ex. BIM) kan stödja samordning – men endast om ansvar, resurser och krav följs upp praktiskt i värdekedjan.

Avslutningsvis framträder i vår studie hur tekniska förändringar och fragmenterad organisering samverkar för att forma både konkreta arbetsmiljörisker och de praktiska villkoren för SAM i byggprojekt. Resultaten erbjuder en integrerad och explorativ beskrivning av de spänningar som uppstår mellan nya arbetsmoment, materialosäkerheter och otydliga ansvarskedjor. Vi markerar att kunskapsläget kring flera centrala aspekter fortfarande är ofullständigt. Denna karta över problemfältet bidrar till att precisera vilka frågor som kvarstår att belysa vidare.

Boom, bust and beyond: Pajala community development and the impact of mining

Eugenia Segerstedt (eugenia.segerstedt@ltu.se), Luleå tekniska universitet

The boom–bust–reboom cycle of mining activity in Pajala, a peripheral municipality in northern Sweden, has shaped local working life, community resilience, and long term development paths. After the establishment of mining operations in 2012, Pajala underwent rapid expansion with job creation and demographic growth. The bankruptcy in 2014, followed by a restart in 2018, brought social, economic, and institutional changes. Based on qualitative interviews with residents, the study examines how these shifts have influenced labour market behaviour, community identity, and views of future prospects.

The study shows that mining functioned as Pajala’s central socio-economic axis, affecting employment patterns, housing markets, service provision, and educational choices. The first boom led to population growth and an inflow of workers, while the bust caused job losses, out migration, reduced social cohesion, and political tensions. Residents describe the closure as a period of collective depression with effects reaching beyond the labour market into everyday life and local planning. The restart created renewed but more restrained optimism,

reflecting a local learning process in which earlier experiences have tempered expectations and encouraged more strategic approaches.

The analysis points to several continuing structural challenges: demographic imbalance, shortages of qualified labour in welfare and education, and reliance on a volatile extractive industry. At the same time, strong place attachment and developing adaptive strategies contribute to a form of community resilience. Pajala's trajectory illustrates governance challenges in resource dependent northern regions undergoing mineral expansion linked to the green transition. The study highlights the need for anticipatory planning, diversified labour market strategies, and stronger institutional capacity to support sustainable community development in settings where global market shifts directly affect local working life.

Hyggesfritt skogsbruk – möjligheter och utmaningar för arbetslivet

Johan M. Sanne (johan.m.sanne@ivl.se), IVL Svenska Miljöinstitutet

Det svenska skogsbruket domineras i dag av trakthyggesbruk där stora arealer avverkas samtidigt. Denna modell möjliggör hög virkesproduktion men medför också flera miljöproblem, såsom ökade koldioxidutsläpp efter avverkning, förlust av markkol, påverkan på vattenkvalitet och minskad biologisk mångfald. Samtidigt finns en växande efterfrågan på alternativa skogsbruksmetoder som bättre kan bidra till klimatmål, biologisk mångfald och sociala värden. Hyggesfritt skogsbruk, där träd avverkas selektivt och skogen behåller ett kontinuerligt trädäck, lyfts ofta fram som ett möjligt alternativ. Intresset ökar bland skogsägare, offentliga aktörer och kommuner, men en större omställning väcker också frågor om ekonomi, råvaruflöden, arbetsmarknad och styrmedel.

Projektet utvecklar scenarier, en färdplan och praktiska verktyg för hur en ökad andel hyggesfritt skogsbruk – i kombination med förändrade värdekedjor och ökat förädlingsvärde i träprodukter – kan bidra till att uppnå flera hållbarhetsmål samtidigt, särskilt inom klimat, biologisk mångfald och ekonomisk utveckling.

Forskningsdesignen bygger på samskapande mellan forskare och centrala aktörer i skogssektorn, inklusive skogsägare, näringsliv, civilsamhälle och myndigheter. Arbetet omfattar intervjuer, studiebesök, workshops och analys av värdekedjor samt modellbaserade scenarier för olika skogsbruksstrategier. Tre nationella scenarier har analyserats med hjälp av simuleringsmodeller baserade på data från Riksskogstaxeringen. Dessa scenarier varierar andelen hyggesfritt skogsbruk och trakthyggesbruk samtidigt som andelen skyddad skog hålls konstant. Resultaten analyserar konsekvenser för virkesproduktion, kassaflöden, kolinlagring, biologisk mångfald och andra ekosystemtjänster.

Preliminära resultat visar att en ökad andel hyggesfritt skogsbruk kan bidra till ökad resiliens i skogsekosystemen och stärka flera ekosystemtjänster, samtidigt som effekterna på virkesproduktion och ekonomi varierar beroende på region, modellantaganden och förändringar i värdekedjor. En viktig konsekvens är en förändrad råvaru-struktur med mindre massaved och större andel sågtimmer, vilket kräver anpassningar i industri och marknader. Omställningen innebär också nya kompetensbehov och potentiellt fler arbetstillfällen per avverkad volym.

Studien identifierar dessutom betydande institutionella och strukturella barriärer för omställningen, såsom etablerade värdekedjor, kunskapsbrist, brist på utbildad arbetskraft och otillräckliga ekonomiska incitament för ekosystemtjänster. Resultaten pekar därför på behovet av nya affärsmodeller, förändrade styrmedel och utvecklade former för samverkan mellan skogsbruk, lokalsamhällen och andra markanvändare.

Genom att kombinera scenarietanalys med samskapande processer bidrar projektet med kunskap om hur en systemomställning mot mer kontinuitetsbaserat skogsbruk kan genomföras på ett sätt som tar hänsyn till både ekologiska, ekonomiska och sociala dimensioner av hållbar utveckling.

Grön omställning inom lantbruket och dess betydelse för arbetsmiljön på gårdsnivå

Thomas Nessen (thomas.nessen@av.se), Arbetsmiljöverket

Syftet med studien, som forskare på Sveriges Lantbruksuniversitet genomfört på uppdrag av Arbetsmiljöverket, är att identifiera, belysa och analysera den gröna omställningen samt dess påverkan på arbetsmiljön för de sysselsatta inom lantbruket på gårdsnivå.

För att besvara uppdragets syfte har följande delstudier genomförts:

- Litteratursökning.
- Seminarium med företrädare för sektorn, myndigheter och organisationer för att öka förståelsen för hur de fastlagda miljömålen uppfattas: klimat och energi, biologisk mångfald, markvård, vattenvård, luftvård samt klimatanpassning.
- Fallstudier med semistrukturerade intervjuer ute på lantbruksföretag som genomfört olika förändringar kopplat till den gröna omställningen.
- Fokusgruppsintervjuer med företagare och anställda med olika produktionsinriktningar.
- Online seminarium med sakkunniga gällande lantbrukets arbetsmiljöfrågor.
- Nordiska fokusgruppsintervjuer med sakkunniga inom lantbrukets arbetsmiljöfrågor.
- Digital enkät till heltidslantbrukare över hela landet.

Våra preliminära analyser av delstudierna har ännu inte påvisat några nya akuta faror som lett till allvarliga skador eller större hälsorisker, och litteraturstudien visade att det inte fanns några publicerade studier inom detta specifika forskningsfält med fokus på lantbruket. I delstudierna har vi dock sett och fått påtalat om potentiella faror och riskfaktorer vid introduktion, skötsel och underhåll av ny teknik som elfordon, energilagring och energiproduktion på gården med solpaneler, vindkraftverk och biogas. Det uppmärksammas även ökade kompetenskrav, administrativ börda samt ibland stress och ökad tidsåtgång. Den absoluta merparten av lantbrukarna uppger själva att de inte upplever någon försämring av arbetsmiljön, men att den gröna

omställningen snarare innebär ekonomiskt risktagande, och merparten är positivt inställd till fortsatt omställning.

Den övergripande kommentaren från många lantbrukare är att de arbetar med årstiderna, ser grön omställning som en naturlig teknikutveckling och är positiva till nya lösningar när det är företagsmässigt lönsamt.

Vem gör den gröna omställningen – och hur? Cirkularitet, arbete och organisering i kommunal avfallshantering

*Erik Lund (eriklund@ltu.se) och Lena Abrahamsson
(lena.abrahamsson@ltu.se), Luleå tekniska universitet*

Den gröna omställningen inom kommunal avfallshantering beskrivs ofta i termer av teknikskiften, klimatmål och nya cirkulära affärsmodeller. Mycket görs också – projekt startas och lokala lösningar utvecklas. Men insatserna präglas ofta av organisatorisk fragmentering: enskilda satsningar och tekniska lösningar utan ett sammanhållet systemperspektiv. Mer sällan diskuteras hur omställningen organiseras i praktiken och vilka implikationer den får för arbete, kompetenser och arbetsmiljö.

I projektet Circular Arctic Sweden (CAS) undersöker vi hur cirkularitet i kommunal avfallshantering kan utvecklas i Norrbotten genom ett sociotekniskt perspektiv på materialflöden, organisering och samverkan. Regionen kännetecknas av stora geografiska avstånd och många små kommuner med begränsade resurser, samtidigt som kraven på ökad cirkularitet växer. Trots omfattande aktiviteter saknas ofta överblick över hur material-, energi- och personalresurser hänger samman över kommun- och organisationsgränser.

Projektet (2025–2028) kartlägger flöden och organisatoriska strukturer samt genomför fallstudier av kommuner och kommunala bolag med fokus på organisering, arbetsmiljö och kompetens. Vi analyserar särskilt:

- Hur arbetsinnehåll, ansvar, kompetenskrav och arbetsmiljörisker omformas när avfall ska bli resurs.
- Vilka organisatoriska spänningar som uppstår när cirkulära krav införs i befintliga verksamheter.
- Hur samverkan kan skapa systemintegration snarare än ökad fragmentering.

Projektet befinner sig i ett tidigt skede. Vi presenterar därför ett analytiskt ramverk, vår forskningsdesign samt preliminära iakttagelser från den inledande kartläggningen och intervjuerna. Sammantaget positionerar vi cirkulär omställning i avfallshanteringen som en central arbetslivsfråga. Om arbetsorganisation, arbetsmiljö och professionell kunskap inte integreras i omställningsarbetet riskerar effektivitet och legitimitet i de cirkulära lösningarna att försvagas.

Green Skills, Workplace Innovations and Just Transition – European Perspectives

*Kenneth Abrahamsson (kenneth.abrahamsson1@gmail.com),
(kenneth.abrahamsson@ltu.se), docent och adj. professor,
arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet*

Climate change, digitization, rapid transitions, shifting demographics and public health imperatives create new conditions and demands within organisations, driving the need for skill development, workplace innovations, organisational development and updates to occupational health and safety. Technologies such as AI, algorithms, robots and cobots, and new logistic tools in the value chain, are expected to redefine the interface between humans and machines, bringing new opportunities for advanced decision-making as well as unforeseen impacts on job quality, skill demands and fair workplace transitions.

The green transformation actualizes various perspectives of relevance for employment, work, and job quality. It is not only about the implementation of non-carbon energy systems and non-fossil approaches. It concerns the importance of green growth and its impact on productivity, organizations, working and employment conditions and employment levels as well as "green skills". These concerns also

apply to the circular economy, recycling policies, practices, and processes. In a broader societal context, the socio-ecological transition illuminates interdependencies, potential contradicting demands, changing values and lifestyles, mobility, transport systems, and gender equity all weighed in terms of a fair transition.

The presentation contains two sections. Firstly, it gives an overview of themes and perspectives from the special issue of *European Journal of Workplace Innovation's* special issue on Green Skills, Workplace Innovations and Just Transition (*European Journal of Workplace Innovation*. Volume 9, Issue 1–2, February 2025). Secondly, the presentation reflects an effort to update the discussion of European policies and strategies in the green transformation starting from the EJWI special issue. A potential result might be a forthcoming review article in EJWI.

Some of the topics addressed in this EJWI volume build upon discussions from *Sustainable Work in Europe: Concepts, Conditions, Challenges* (Abrahamsson & Ennals, 2022) and the deliberations held at the European Workplace Innovation Network (EUWIN) International Conference in October 2024.

Spår 3. Tillbaka till framtiden – historiska perspektiv på arbetslivets företeelser, förändringsprocesser och utmaningar

Spårledare: Peter Gladoic Håkansson, Malmö universitet; Magnus Bohman, Högskolan Kristianstad och Tobias Karlsson, Lunds universitet

Världen började inte här och nu. Därför behövs historiska perspektiv på arbetslivets företeelser, förändringsprocesser och utmaningar, vilket är bärande tema för det här konferensspåret. Vad är egentligen nytt och vad kan vi lära av historien? Anslaget är brett och vi välkomnar bidrag som berör olika aspekter kopplade till arbetsliv under olika tidsepoker, så som arbetets organisering, konflikter, drivkrafter för förändring, aktörskap och genusaspekter. Bidragen förväntas dock diskutera historiska lärdomar samt nutids- och/eller framtidskopplingar.

Att få in en lerig fot i dörren: Om trädgårds- utbildningens betydelse för kvinnors jämsällhet och arbetsliv

Magnus Bohman (magnus.bohman@hkr.se), Högskolan Kristianstad

Det här konferensbidraget bygger vidare på aktuell forskning som har undersökt kvinnors strävan att få tillgång till trädgårdsutbildning på lika villkor som män, i Sverige under perioden cirka 1860–1965. Det belyser den roll som trädgårdsutbildningen hade för att främja kvinnors kompetenser och nätverk, samt deras inträde och deltagande i arbetslivet, vilken i huvudsak har förbisetts av tidigare forskning om kvinnors förutsättningar i relation till arbetslivets historiska utveckling. Som komplement till det mer strukturorienterade perspektivet på den historiska utvecklingen av kvinnors arbetsmarknader anläggs även ett aktörorienterat perspektiv. Det sker genom att synliggöra ett urval av kvinnliga aktörer som på många sätt var pionjärer och normbrytare, både genom och parallellt med deras engagemang för att erbjuda

trädgårdsutbildning till andra kvinnor. En övergripande ambition är att därigenom bidra till att skriva in betydelsen av trädgårdsutbildning och hortikultur i den större berättelsen om kvinnors långvariga strävan efter jämställdhet och deltagande i arbetslivet under en synnerligen formativ period av ekonomisk och social utveckling.

Yugoslavia's Template for Regulated Return Migration and Migrants' Reintegration (1975–1990)

Mato Bošnjak (mato.bosnjak@mau.se), Malmö universitet

Contemporary European debates and policies on voluntary and involuntary return migration reveal how governments continue to struggle with questions of state responsibility and the management of cross-border mobility. These issues are often assumed to be new, but current policies that combine reintegration assistance with development-oriented return schemes echo much earlier efforts to organise and structure return migration. Against this backdrop, this work-in-progress study examines a largely overlooked return-migration initiative launched in the mid-1970s by socialist Yugoslavia. Drawing on archival material from the Yugoslav Archives, the study explores bilateral institutional frameworks for the return of Yugoslav labour migrants from Western Europe and Yugoslavia's ambitious attempt to expand and strengthen those frameworks.

While contemporary debates emphasise coordinated state action, state's shared responsibility, and reintegration support, Yugoslavia articulated remarkably similar objectives half a century earlier. Its return-migration agenda sought to persuade Western European governments to finance the return of Yugoslav labour migrants through two mechanisms: first, by funding their education and upskilling for reintegration into the Yugoslav labour market; and second, by investing in developmental projects in migrants' regions of origin to create employment opportunities upon return.

By situating this agenda within the broader history of labour-migration governance, this study shows that Yugoslavia's approach represents an

early formulation of ideas that resonate strongly with today's return-migration policies and regulatory frameworks. In doing so, the study asks what historical lessons can be drawn from Yugoslavia's agenda for bilaterally coordinated labour-market restructuring across borders. The study aims to contribute to discussions on the regulation of migration, the agency of states and intermediaries in shaping cross-border labour mobilities, and the political economy of migration and return.

Yrken för äldre: En historisk översikt

Tobias Karlsson (tobias.karlsson@ekh.lu.se), Lunds universitet

I takt med att befolkningen åldras pekar prognoser mot att fler kommer att behöva arbeta högre upp i åldrarna. Samtidigt visar forskning att vissa yrken är svåra att förena med de förändringar i arbetsförmågan som följer med stigande ålder och att äldre arbetstagare ofta möter diskriminering på arbetsmarknaden. Detta väcker frågan om det finns yrken som historiskt varit särskilt lämpade för äldre.

Denna presentation erbjuder en historisk exposé över vilka arbetsuppgifter och yrkesroller äldre har haft i olika historiska skeden. Vi inleder i det agrara samhället, där jordbrukare ofta hade möjlighet att arbeta långt upp i åldrarna, men där det också fanns etablerade sätt att dra sig tillbaka ("sätta sig på undantag"). Därefter förflyttar vi oss till det tidigindustriella samhället, där arbetsgivare fortfarande förväntades ta ett socialt ansvar för äldre arbetare, exempelvis genom att erbjuda särskilda reträttpositioner. Portvakten är ett ofta nämnt exempel.

I nästa nedslag – det mogna industrisamhället under 1900-talets mitt – riktas fokus mot tjänstemannayrken, där kontorsarbetets expansion gav upphov till nya roller för äldre, såsom den så kallade "grågubben", vars arbetsuppgifter delvis överlappade med de yngre kontorsbudens. Avslutningsvis förflyttar vi oss till vår egen postindustriella tid, där bemanningsföretag i vissa fall specialiserat sig på att matcha seniora medarbetare med arbetsgivare.

Presentationens avslutande del diskuterar vilka lärdomar denna historiska genomgång kan erbjuda dagens arbetslivsforskning, och

vilka typer av yrken eller arbetsuppgifter som kan bli särskilt betydelsefulla för äldre arbetstagare i framtiden.

Från individuell bemästring till kollektiv handlingskraft: en historisk analys av bussförarens agens och temporalitet i Norrköping 1966–1991

Jens Alm (jens.alm@vti.se) och Chiara Vitrano (chiara.vitrano@vti.se), Statens väg- och transportforskningsinstitut

I få andra yrken är tidsbegreppet så centralt som inom bussföraryrket. Punktlighet och detaljerad schemaläggning av arbetsdagen är en integrerad del av bussförarnas vardag och tidigare forskning visar att förarna upplever tidspress och begränsad agens över arbetstid och -händelser. Men medan tidigare forskning främst har undersökt bussförare och temporala aspekter i en tid präglad New public management, upphandling av kollektivtrafik och utländska bolag som arbetsgivare, fokuserar denna artikel på en period när svenska kommuner hade monopol på linjekoncessioner i stadsmiljöer och till skillnad mot idag utgjorde arbetsgivare för bussförare. För att undersöka bussförarnas upplevelser av olika tidsaspekter och hur olika former av individuell och kollektiv agens tog sig uttryck i Norrköping mellan 1966 och 1991, vänder vi oss till Katz analytiska ramverk som inbegriper tre nivåer av agens: resilience, reworking and resistance. Ramverk har vidareutvecklats inom arbetsgeografi för att beskriva hur arbetstagare och/eller fackliga representanter bemästrar, engagerar sig i och/eller bekämpar påtryckningar och press från arbetsgivare. Inspirerad av Katz ramverk och med utgångspunkt i arkivmaterial, däribland personal- och facktidningar samt mötesprotokoll går studien i dialog med de senaste debatterna och diskussionerna inom om mobilt arbete. Studien visar att även om NPM och upphandling av kollektivtrafik har intensifierat tidspressen, har bussförarna och fackförening upplevt ökad tidspress och begränsat utrymme för agens sedan (åtminstone) 1960-talet. Medan individuell agens och strategier för att bemästra tidspress i stor utsträckning kännetecknar den tidigare delen av studien, visar vi hur arbetsplatsdemokratiska förändringar under 1970-talet medverkade till att den kollektiva agensen blev mer framträdande under 1980-talet.

Denna förändring illustreras av fackföreningens växande inflytande över olika aspekter av arbetstiden under 1980-talet samtidigt började pendeln slog tillbaka genom en storskalig marknadsanpassning av kollektivtrafiken där distansen mellan arbetstagare och arbetsgivare ökar i och med upphandling av kollektivtrafik i full konkurrens trädde i kraft 1989.

Från teknisk utbildning till arbetslivet: ”Tjejseminiarierna” vid Chalmers under 1980-talet

*Petronella Rosenquist (petronella.rosenquist@mau.se),
Malmö universitet*

Övergången från teknisk högre utbildning till arbetslivet har historiskt inneburit olika förutsättningar för män och kvinnor. Denna studie undersöker tjejseminiarierna som hölls vid Chalmers tekniska högskola 1984–1987 och placerar dem i en längre utveckling av kvinnlig studentorganisering, något som påbörjades redan 1955. Analysen bygger på en digital bearbetning av studenttidningen Tofsen 1944–1999, vilket gör det möjligt att följa hur kvinnliga studenters organisering utvecklades och förändrades över tid.

Metoden utgår från en digital frekvensanalys av utvalda termer i Tofsen, där variationer över tid visar hur kvinnliga studenters organisering uppmärksammades i studenttidningen. Dessa resultat har sedan legat till grund för en kvalitativ tematisk analys av artiklar och kolumner som skrevs av kvinnliga studenter. Tofsen fungerar således som ett kontinuerligt källmaterial som speglar både studenternas vardag och den organisering som skedde vid lärosätet.

Resultatet visar att organiseringen förändrades från informella nätverk till mer institutionellt stöd. Tjejseminiarierna drevs av kvinnliga studenter men finansierades delvis av Chalmers fonder. Programmet innehöll karriärplanering, övningar i anställningsintervjuer, nätverksbyggande och möten med representanter från bland annat Volvo, Ericsson och SAAB.

Analysen visar att seminarierna bidrog till att stärka kvinnliga studenters handlingsmöjligheter i övergången mellan studier och arbete, samtidigt som de tydliggör de krav och normer som påverkade kvinnors etablering på den tekniska arbetsmarknaden. Studien visar också hur de kvinnliga studenterna själva agerade för att påverka sina framtida arbetsvillkor och ger ett historiskt perspektiv på kvinnors etablering inom det tekniska området.

Boksläpp: "Arbete i förändring"

*Peter Gladoic Håkansson (peter.hakansson@mau.se),
Malmö universitet och Klara Öberg (klara.oberg@hh.se),
Högskolan i Halmstad; m.fl.*

Denna lärobok i arbetsvetenskap syftar till att komplettera befintlig kurslitteratur inom arbetsvetenskap, personalvetenskap och studie- och yrkesvägledning. Även om det finns etablerade verk, samt böcker som behandlar specifika teman, saknas en sammanhållen svensk lärobok som täcker arbetsmarknadens förändring ur ett brett och samtidigt fördjupat perspektiv. Det finns ett tydligt behov av ny litteratur som integrerar nationella perspektiv, klassiska teoretiska ramverk samt aktuell forskning om arbetsmarknadens förändring, inkludering och hållbarhet.

Antologin fokuserar på arbetsmarknadens dynamiker ur nationella, internationella och globala perspektiv. Centrala teman är arbetskraftens inkludering och exkludering, arbetsmarknadens segmentering, förändrade genusnormer, teknikutveckling, den gröna omställningen samt relationen mellan arbete, välfärd och hälsa. Genom att belysa både strukturella och individuella nivåer – från arbetstagare och organisationer till kommuner, stater och mellanstatliga institutioner – skapar boken en helhetsbild av arbetslivets komplexitet.

Kapitelöversikten visar på bredden: arbetsmarknadens grundläggande funktioner, ojämlikhet ur intersektionella perspektiv, genusnormers betydelse, historiska och globala förändringsprocesser, landsbygdens mobilitetsutmaningar, grön omställning, global arbetsdelning, teknikens påverkan på arbete, utbildningens roll, arbetsmarknadens institutioner och organisationer samt sambandet mellan arbete och

hälsa. Tillsammans adresserar kapitlen frågor som: Hur förändras arbetslivet? Hur skapas inkludering i arbete? Hur påverkas arbetsmarknaden av globalisering, digitalisering och klimatpolitik? Och vilka konsekvenser får dessa förändringar för individ, organisation och samhälle?

Sammanfattningsvis erbjuder antologin en tvärvetenskaplig och samtidsrelevant introduktion till arbetsvetenskap, med ambitionen att stärka utbildningens behov av uppdaterad, svensk och kritiskt analyserande litteratur för både studenter och praktiker inom arbetslivets många fält.

Kallelse, kris och kronisk belastning: sjuksköterskors arbetsliv i historiskt ljus

*Cicilia Nagel (cicilia.nagel@hkr.se), Högskolan Kristianstad,
(Poster)*

Detta bidrag använder sjuksköterskeyrkets framväxt under 1800-talet som ett analytiskt raster för att belysa nutida arbetsvillkor inom hälso- och sjukvården. Genom en jämförande analys av Florence Nightingale och Mary Seacole – två centrala men ojämnt erkända aktörer under Krimkriget – undersöks hur historiskt formade föreställningar om arbete, kallelse, professionalitet och ansvar fortfarande påverkar sjuksköterskors arbetsliv.

Florence Nightingale har i arbetslivets kollektiva minne ofta framställts som en symbol för självupppoffrande omsorgsarbete. Samtidigt framträder hon som en tidig organisatorisk reformator som betonade arbetsmiljö, kompetens, systematik och rätten till lön – frågor som i dag utgör kärnan i arbetslivsforskning om professioner och välfärdsarbete. Hennes livsöde kan även förstås som ett tidigt exempel på de långsiktiga konsekvenserna av extrem arbetsbelastning, emotionellt arbete och exponering för lidande, fenomen som i samtida forskning kopplas till stressrelaterad ohälsa och utbrändhet bland sjuksköterskor.

Parallellt synliggörs Mary Seacole som en alternativ professionell aktör vars vårdarbete organiserades utanför formella institutioner. Hennes exkludering från den etablerade vårdorganisationen aktualiserar frågor

om genus, rasifiering, aktörskap och tillträde till arbetsmarknaden, samtidigt som hennes entreprenöriella praktik utmanar snäva definitioner av professionellt vårdarbete. Tillsammans illustrerar Nightingale och Seacole hur olika former av arbete, kunskap och organisering samexisterade – och värderades olika – i ett arbetsliv präglad av krig, kris och ojämlika maktrelationer.

Bidraget kopplar dessa historiska erfarenheter till nutida arbetslivsforskning om sjuksköterskors arbetsvillkor, där hög arbetsintensitet, bristande organisatoriskt stöd, moralisk stress och återkommande vårdkriser utgör återkommande teman. Genom att föra en dialog mellan dåtid och nutid argumenteras för att flera av dagens problem i sjuksköterskors arbetsliv inte är nya, utan snarare historiskt stabila – och därmed möjliga att förstå, problematisera och förändra genom ett arbetslivshistoriskt perspektiv.

Spår 4. Den demografiska utvecklingens väg mot framtidens arbetsliv

*Spårledare: Kerstin Nilsson, professor, Högskolan Kristianstad/
Lunds universitet*

Den demografiska förändringen med en åldrande befolkning i dagens och framtidens arbetsliv påverkar människan, arbetsplatsen och organiseringen av arbetet samt samhället i stort.

Inom spåret välkomnas presentationer om hur arbetslivet och arbetet i olika yrken påverkas av den demografiska förändringen. Är det möjligt för dem som träder in i arbetslivet i dag att arbeta tills de blir 70+? Orsakar den snabba teknikutveckling och digitaliseringen av arbetslivet kunskapsklyftor mellan generationerna? Hur ska vi göra för att klara av rekryteringsproblemen i den demografiska utvecklingen spår i olika delar av landet, olika sektorer och i olika yrken? Finns det redan eller behöver forskningen identifiera och utveckla verktyg och åtgärder på individ, organisations/företagsnivå och samhällsnivå för att skapa ett friskt och hållbart arbetsliv för alla åldrar i framtiden? Spåret välkomnar presentationer av studier utifrån olika typer av kvantitativa och kvalitativa metoder.

The importance of a local learning centre in a local labour market – How to retain and develop talent and labour in a knowledge-intensive age?

*Peter Gladoic Håkansson (peter.hakansson@mau.se),
Malmö universitet*

Campus Varberg in western Sweden was established in 2003 as a learning centre aimed at meeting local and regional needs for qualified labour. It serves as a meeting place, education broker, and engine for regional development. This study evaluates how well the learning centre has contributed to retaining people in the area, increasing the level of education, and attracting new residents. According to Human

Capital Theory (see e.g. Becker 1962) individuals invest in their education based on the return of the investment. To maximize returns on human-capital investment, individuals may relocate to another region after graduation (see e.g. Faggian & McCann 2009). On the other hand, a learning centre may work as a node for a economic cluster. Firms in related sectors create environments that foster knowledge and skilled labour and proximity to education can further support cluster formation through spillovers such as networks, knowledge transfer, and access to graduates (see e.g. Porter 1998).

Two research questions will be addressed: 1) To what extent has Campus Varberg contributed to people who wish to pursue education staying in the region? 2) To what extent has Campus Varberg contributed to highly educated labour establishing themselves in the region?

The study employs quantitative methods based on data from Statistics Sweden's LISA database (Longitudinal Integration Database for Health Insurance and Labour Market Studies). Since the database is longitudinal and based on individual data, it is possible to track individuals (e.g., whether they have moved or remained in the locality after completing their studies). It is also possible to "tag" towns with learning centres similar to Campus Varberg, as well as towns comparable to Varberg but lacking such centres. By this, the design follows the idea of natural experiments (see e.g., Card 1992). Methods such as Difference-in-Differences (DiD) and Fixed Effects (FE) will be applied.

Äldreomsorgschefers motivation och planer på att byta arbetsplats

Tomas Jungert (tomas.jungert@psy.lu.se); Gerd Johansson; Roger Persson; Linda Widar och Christofer Rydenfält, Lunds universitet

Äldreomsorgen har betydande utmaningar kopplade till demografiska förändringar, ökade vårdbehov och svårigheter att rekrytera och behålla personal. Trots detta vet vi relativt lite om hur arbetsmotivationen ser

ut och hur olika motivationsmönster hänger samman med viljan att stanna kvar i yrket.

Med utgångspunkt i Självbestämmandeteorin syftade studien till att identifiera och karaktärisera olika motivationsmönster bland första linjens chefer i äldreomsorgen samt undersöka hur dessa relaterar till intentioner att byta arbete inom de närmsta två åren och upplevd arbetsförmåga. Enkät svar från 603 första linjens chefer (medelålder = 49 år; 88 % kvinnor) analyserades med latent profilanalys och andra statistiska metoder.

Tre distinkta motivationsmönster identifierades. Den största profilen (80 %) kännetecknades av mycket hög autonom motivation, där arbetet upplevs som meningsfullt, i linje med egna värderingar och roligt, och samtidigt relativt hög grad av kontrollerad motivation kopplad till upplevda krav och yttre förväntningar. En mindre profil (12 %) uppvisade också hög autonom motivation, men lägre nivåer av kontrollerad motivation. En tredje profil (8 %) hade lägre autonom motivation och högre amotivation (avsaknad av motivation).

Intentioner att byta arbete skilde sig mellan profilerna. Medan ungefär en tredjedel av cheferna i de två första profilerna planerade att byta arbete inom två år (35–37 %), rapporterade en tydlig majoritet i den tredje profilen sådana planer (71 %).

Äldreomsorgschefers arbetsmotivation tycks bestå av samtidiga och ibland motstridiga drivkrafter. För arbetsplatsutveckling innebär detta att organisationer behöver stärka upplevelsen av meningsfullhet och att arbetsuppgifter upplevs som intressanta och stimulerande. Samtidigt visar resultaten att även i profiler med relativt hög autonom motivation planerar en betydande andel chefer att byta arbete, vilket tyder på att upplevda krav kan bidra till sådana intentioner. Att förstå och utveckla chefers motivationsmönster kan därmed vara en central strategi för att minska omsättning och långsiktigt säkra äldreomsorgens ledarskap, särskilt genom att motverka profiler med låg autonom motivation och hög amotivation.

Är det möjligt att fler kan och vill arbeta till en högre ålder i relation till hälsa och digitalisering?

*Kerstin Nilsson (kerstin.nilsson@hkr.se), Högskolan Kristianstad/
Lunds universitet*

Individens biologiska, sociala och kognitiva åldrande påverkar möjligheten att arbeta. Men ålderspensionen senareläggs just nu i flera länder på grund av den demografiska utvecklingens påverkan på samhällsekonomin. Det finns nya talesätt om att 70 år det nya 50, och därför bör fler arbeta till en högre ålder. Samtidigt visar annan forskning att många äldre vid senareläggandet av ålderspensionen arbetar kvar till en högre ålder på grund av ekonomiska skäl, trots sviktande hälsa, brist på kunnande och vilja. Annan forskning visar att det finns stereotypa attityder om att äldre har sämre digitalkompetens, vilket också påverkar möjligheten och viljan att arbeta till en högre ålder.

Syftet med denna studie var att ta fram kunskap om äldre medarbetare möjlighet att arbeta till en allt högre ålder, utifrån frågeställningarna:

- Sammanfaller ökningen av förväntad livslängd vid 50 års ålder under senare år med återstående friska levnadsår vid 50 års ålder
- Har den digitala kompetensen/internetanvändningen ökat i åldersgruppen 50+ i Sverige?
- Har andelen äldre som anser att de kan respektive vill arbeta till en högre ålder ökat under senare år?

Resultat

Återstående förväntad livslängd för personer som är 50 år i Sverige ökade med 3,1 år mellan år 2000 och år 2024. Samtidigt ökade andelen förväntade återstående friska levnadsår med 5,4 år. Digitaliseringen av samhället och arbetslivet tycks inte heller vara något större hinder för de allra flesta äldre, trots negativa stereotypa attityder om att äldre i arbetslivet inte är digitalt kunniga. Totalt i Sverige har internetanvändningen, i åldersgruppen 50–74 år ökat mellan åren 2016–2024 för både män och kvinnor, och cirka 95 % använde internet varje dag.

Dessutom så visar en uppföljningsundersökning med en kohort att det var fler i åldersgruppen 50 år och äldre som angav att de både kunde och ville arbeta till en högre ålder än sju år tidigare.

Vad är utmärkande för välfungerande verksamheter i hälso- och sjukvården?

*Kerstin Nilsson (kerstin.nilsson@hkr.se), Högskolan Kristianstad/
Lunds universitet och Sandra Jönsson (sandra.jonsson@soc.lu.se),
Lunds universitet*

Yrken och arbete inom hälso- och sjukvården (HSV) har ofta beskrivits som mycket stimulerande, givande och meningsfullt. Dock har det på senare år uppstått ett läge där arbetssituationen inom HSV beskrivits som alltmer problematisk, både i Sverige och i andra länder. Den demografiska förändringens påverkan på HSV, hög sjukfrånvaro, kompetens och rekryteringsproblematiken, är ett omdiskuterade teman både nationellt och internationellt.

MEN i allt detta finns många verksamheter inom HSV som är välfungerande och dit människor söker sig för att arbeta. I dessa verksamheter trivs personalen och vill arbeta kvar.

Syftet med denna studie var därför att undersöka vad som utmärker välfungerande verksamheter.

Metoden i projektet var Arbets-krAft, en participatorisk aktionsforskningsmetod.

Resultaten visade att oavsett vad de olika verksamheterna kallade sitt sätt att arbeta så framträdde samma typer av arbetssätt och organisering av arbetet. Det spelade ingen roll om det hette ”Magnetavdelning/magnetmodellen”, ”Framtidens vårdavdelning”, eller om konceptet/arbetssättet inte hade getts något namn, för arbetssättet och grunden för konceptet var detsamma i de välfungerande verksamhet. De arbetssätt och åtgärder som identifierades gick att sammanfatta inom tre sfärer för ett hållbart arbetsliv (SwAge-modellen), dvs. ”Arbetsmiljöns hälsoeffekter”; ”Relationer, stöd och gemenskap”; och ”Utförande av uppgift”. Resultaten visade vidare att de förutsättningar

som krävdes var även att ledningen påbjöd förutsättningar i de organisatoriska ramarna, en tillräckligt stor kraftkälla i arbetsgruppens/teamens gemensamma strävan, för att genom delaktighet och empowerment få med de enskilda individernas/medarbetarnas vilja och kunnande. Utan dessa förutsättningar kommer troligen ingen verksamhet att kunna bli och förbli välfungerande.

Vi behöver ta tillvara och lära oss av vad de välfungerande verksamheterna gör! Det är viktigt att förstå helheten, hur saker och ting hänger samman. Det är först då en organisatorisk verksamhet kan åstadkomma säkerhet och resiliens till grund för skapande och vidmakthållande av attraktiva, friska och hållbara välfungerande verksamheter och arbetsplatser för alla åldrar.

Digital inclusion, health and employer support — older workers in Norway

Gunilla Kulla, Western Norway University of Applied Sciences (Gunilla.Kulla@hvl.no); Gøril Ursin, Nord universitet; Marcin Fojcik, Western Norway University of Applied Sciences and Zada Pajalic, University of South-Eastern Norway

Norway has legislated senior policy recommendations for supporting older workers. Recently, due to policy changes, workers in certain sectors are permitted to work until age 72. These incentives are expected to support the health of older workers who prefer to continue working and optimize their technical skills. The specific research questions are: How does current literature describe older workers' digital inclusion and health in Norwegian working life? What are the employers' incentives specifically?

Methodology: A systematic search was conducted with the assistance of a university librarian in November 2025. The following search terms/keywords were included: Older workers, Digitalization, Digital transformation, Inequalities and health impact, Occupational stress, Norway, and Europe (exp Europe). Older workers were defined as 50+. The searches included the following databases: Web of Science, Medline, Embase, PsycINFO, SocINDEX, Epistemonikos, and Scopus.

In addition, a manual search in the Norwegian language consisted of: Oria, Scup (Idunn), Google Scholar, Keenious, and snowball searches. The results (84 hits) were imported into Zotero. Thereafter, a reference search was done in the most relevant publications.

Preliminary findings indicate discrepancies between what younger workers, leaders, and HR personnel believed and what older workers themselves believed about their technological skills. Some technology sectors seemed to rely on older workers' skills and mentorship when new technologies were introduced. Almost all studies are qualitative and implicitly address health, in which older workers may lose motivation and perceive themselves as old. However, a 16-year follow-up cohort study showed that being at risk for work exit increased the risk for disability and mortality. Overall, there seemed to be a lack of explicit employer support. Furthermore, policy-relevant recommendations and political enhancements should be considered to avoid unnecessary work exits.

This work was partially financed through the COST Action CA21107, "Work inequalities in later life redefined by digitalization (DIGI-net)," supported by the European Cooperation in Science and Technology (COST).

Prevents stöd och verktyg

*Nathalie Robert Edgar(nathalie.robert.edgar@prevent.se) och
Lisa Markström (lisa.markstrom@prevent.se), Prevent*

Prevent är Svenskt Näringslivs, LO:s och PTK:s gemensamma nav i arbetsmiljöfrågor med uppgift att inspirera, förmedla kunskaper samt utveckla produkter och metoder som ger arbetsplatserna stöd i arbetsmiljöarbetet.

Produkterna är framtagna av fackförbund och arbetsgivare tillsammans. Ofta i samarbete med experter och forskare. Primära målgrupper är chefer, skyddsombud, HR och arbetsmiljöspecialister.

Prevent har tillsammans med arbetsmarknadens parter satt fokus på hur arbetsplatser kan arbeta för att främja en hållbar arbetsmiljö från den

första arbetsdagen till den sista. Vi lever längre och vi är friskare, det ställer också krav på att människor ska kunna och vilja arbeta längre.

Centrala aspekter som valts att lyftas fram för ett hållbart arbetsliv är;

Attityder/Fördomar, Åldersmedvetenhet, Introduktion, Mentorskap, Ledarskap och Anpassningar och flexibilitet. Många arbetsgivare saknar en strategi för att förebygga och hantera utmaningar som medarbetare möter i olika faser i livet.

Ytterligare ett aktuellt område är den digitala arbetsmiljön. De digitala systemen och verktygen utgör en viktig del av arbetet i de flesta yrken. Användandet av de digitala systemen och verktygen är en viktig arbetsmiljöfråga och behöver riskbedömas på samma sätt som arbetsverktyg och arbetsmiljön i övrigt. Att utveckla eller förbättra digitala system involverar många olika roller och perspektiv, och där är samverkan viktig för att systemen ska bli användbara för alla. Genom att arbeta systematiskt, jobba tillsammans och tidigt upptäcka olika risker kan frustration och stress minska, effektiviteten förbättras och en hjärnvänligare arbetsmiljö uppnås.

Under presentationen visar vi på de stöd som finns på prevent.se inom områdena Hållbar arbetsmiljö från junior till senior och Digital arbetsmiljö i form av checklistor, enkät, filmer med diskussionsfrågor och webinarier.

Hållbara kommunala organisationer

*Kerstin Nilsson (kerstin.nilsson@hkr.se), Högskolan Kristianstad/
Lunds universitet; Eva Schömer (eva.schomer@hkr.se), Högskolan
Kristianstad och Cecilia Pettersson (cecilia.pettersson@hkr.se),
Högskolan Kristianstad, (Poster)*

Projektet ”Hållbara organisationer” bedrivs i samverkan med Länsstyrelsen och sex kommuner i Skåne. Projektet syftar till att skapa hållbara organisationer och arbetsvillkor utifrån fyra identifierade och prioriterade områden:

- Öka frisknärvaro och förebygga stressrelaterad ohälsa
- Förbättra ledarskap och chefers förutsättningar
- Främja ett hållbart heltidsarbete
- Utveckla processen med lönekartläggningar och löneanalyser

Genom datainsamling och analys av observationer, dokument och intervjuer följeforskas projektet och dess genomförandeprocess.

Projektet mål är att bidra till hållbara kommunala organisationer, att framtidssäkra kompetensen på arbetsmarknaden och att stärka möjligheterna till ett hållbart arbetsliv. Projektet ligger i linje med den regionala jämställdhetsstrategin, Ett jämställt Skåne, där projektet ses som en del i att bidra till att nå det regionalt prioriterade målet om förbättrade arbetsvillkor i kvinnodominerade yrken.

Projektet finansieras av Europeiska Socialfonden (ESF)

Spår 5. Arbete, migration och rasifiering

*Spårledare: Rasmus Ahlstrand, Lunds universitet;
Andrea Iossa, Högskolan Kristianstad; Anna Kallos, Linköpings
universitet; Paula Mulinari, Malmö universitet och Maja Sager,
Lunds universitet*

Inom svensk arbetslivsforskning har frågor om arbete och migration länge utgjort en stark forskningsinriktning. Denna spänner över breda områden såsom arbetskraftsinvandring, integration, facklig organisering och inte minst framväxten av en rasifierad arbetarklass. Idag står frågan rörande arbete och migration i centrum för den politiska debatten. Parallellt med att regeringen inför repressiva migrationspolitiska åtgärder såsom gränskontroller, införandet av ett lönekrav för arbetstillstånd och långt gångna planer på att kunna riva upp permanenta uppehållstillstånd efterfrågar stora delar av den svenska arbetsmarknaden utländsk arbetskraft som en följd av omfattande arbetskraftsbrist. Samtidigt förhåller sig den svenska fackföreningsrörelsen fortsatt ambivalent till frågan om hur migrantarbetare ska organiseras och inkluderas i det fackliga arbetet. I ljuset av detta är vi i det här konferensspåret intresserade av problemställningar som rör sig i skärningspunkten mellan just arbete och migration. Syftet är att öka kunskapen om de konflikter och utmaningar som svenskt arbetsliv står inför och som belyser de förutsättningar vilka migranter och rasifierade arbetare tvingas förhålla sig till på dagens svenska arbetsmarknad. Vi bjuder därför in forskare som är intresserade av, men inte begränsade till, ämnen rörande:

- Migration och den svenska arbetsmarknadsmodellen.
- Relationen mellan migrations- och arbetsmarknadslagstiftning och individens rättigheter i arbetslivet.
- Facklig organisering av migrantarbetare.
- Rasifieringsprocesser och ojämlikhet i arbetslivet.
- Integration och segregation i arbetslivet.
- Migration, genus och social reproduktion.
- Migrantarbete, digitalisering och kontroll.

- Teorier kring migration, arbete och den globala arbetsmarknaden.

Labour Shortages and Migrant Workers in the Swedish Care Sector: Between the Regulatory Framework and the Role of Social Partners

*Jenny Julén Votinius (jenny.julen_votinius@jur.lu.se),
Lunds universitet och Andrea Iossa (andrea.iossa@hkr.se),
Högskolan Kristianstad/Lunds universitet*

The Swedish care sector faces persistent labour shortages, particularly in eldercare and specialised medical services. This paper applies a labour law and industrial relations perspective to examine how institutional frameworks and social partner involvement shape employment and integration of migrants in Swedish care work. The analysis takes as its starting point the current policy framework, which aims to direct migration to address labour shortages, notably in the care sector. Against this background, the paper considers how political argumentation concerning labour shortages and migration has evolved and influenced legislative and policy developments.

Drawing on legislation, preparatory works, case law and collective agreements, along with initiatives from trade unions and employer organisations, the study focuses on how legal frameworks and social partner involvement structure recruitment in response to labour shortages, including the use of labour immigration to meet workforce needs. The study addresses two main questions. First, how labour law interacts with other regulatory structures in the recruitment and integration of migrant workers, including skills recognition, language requirements, working conditions, and sector-specific pathways in care work. Second, how social partners contribute to determining the practical conditions for migrant workers' access to employment and integration within the care sector in Sweden.

Temporär arbetskraft, permanent exkludering? En kritisk analys av det höjda lönekravet för arbetstillstånd och undantaget för säsongarbetare

Lisen Löwstedt (lisen.lowstedt@ki.se), Karolinska Institutet/London School of Economics and Political Science (LSE)

Denna studie undersöker den svenska regeringens utropade ”paradigmskifte” i migrationspolitiken efter valet 2022, med fokus på det kraftigt höjda lönekravet för arbetskraftsinvandring. Reformen motiverades som ett sätt att motverka ”ohållbar” migration, exploatering och bedrägeri, samt som ett steg mot en mer så kallad ”högkvalificerad” arbetskraftsinvandring. Samtidigt framträder en slående, men hittills ouppmärksam, kontinuitet: säsongarbetare omfattas fortsatt av det markant lägre lönekravet (13 000 SEK).

Analysen tillämpar Carol Bacchis post-strukturella metodansats 'What's the Problem Represented to be?' (WPR) på regeringsdokument, statliga utredningar och remissyttranden från centrala aktörer såsom fack- och arbetsgivarorganisationer. Studien visar hur den övergripande kategorin ”lågkvalificerad” arbetskraft konstrueras som ett problem, medan vissa specifika former av lågavlönat, lågkvalificerat arbete samtidigt framställs som lösningar på arbetsmarknadens behov.

Snarare än att betrakta undantaget för lågavlönat säsongarbete som en teknisk avvikelse analyseras det som en medveten diskursiv och politisk strategi. Regeringen balanserar motstridiga tryck genom att projicera restriktivitet inför nationalistiskt-populistiska mobiliseringar, samtidigt som ekonomiskt nödvändig, men politiskt okontroversiell, lågavlönad arbetskraft säkras. Säsongarbetare konstrueras därmed som ”politiskt säkra” migranter som fyller tillfälliga arbetskraftsgap utan väg mot längre integration eller sociala rättigheter, trots att dessa arbetstagare ofta befinner sig i prekära och exploaterande arbetsförhållanden.

Studien pekar mot en ökad temporarisering av arbetskraftsmigration, där vissa grupper ges villkorat inträde på arbetsmarknaden samtidigt som de utesluts från mer stabila former av social och politisk

tillhörighet och rättigheter inom den svenska välfärdsstaten. Den bidrar därmed till forskningen om hur arbete, migration och ojämlikhet konstrueras och befästs i det samtida svenska arbetslivet.

Vem ska jobba i äldreomsorgen? Migrationspolitiska åtstramningar, kompetensförsörjning och arbetssituationen på äldreboenden

Klara Rydström (klara.rydstom@ltu.se), Luleå tekniska universitet

Denna presentation beskriver ett planerat projekt med fokus på hur migrationspolitiska åtstramningar under 2020-talet påverkar kompetensförsörjningen och arbetssituationen på kommunala äldreboenden i Norrbotten.

Trots växande personalbehov – särskilt inom undersköterske- och vårdbiträdesyrken där en stor andel av de anställda är utrikesfödda – har möjligheterna för utrikesfödda att arbeta och stanna i Sverige begränsats genom skärpta krav på försörjning och arbetsvillkor. Dessa förändringar riskerar att försvåra rekrytering, skapa instabilitet i arbetsorganisationer och förstärka befintliga strukturella ojämlikheter. Äldreomsorgen är särskilt utsatt, präglad av låg yrkesattraktivitet, personalbrist och hög arbetsbelastning, samtidigt som Norrbotten kännetecknas av en åldrande befolkning, låg arbetslöshet och konkurrens från stark industri.

Projektet adresserar en betydande kunskapslucka: hur migrationspolitikens praktiska konsekvenser tar form i lokala välfärdsverksamheter och hur utrikesfödda anställda förstås och positioneras i detta sammanhang.

I projektet ska två intervjustudier och observationer genomföras. Först genomförs 14 kartläggande intervjuer med arbetsgivarrepresentanter från regionens kommuner för att beskriva kompetensförsörjningsläget. Därefter följer djupintervjuer med cirka 12 enhetschefer och 30–40 undersköterskor och vårdbiträden på äldreboenden i Luleå, Boden, Kiruna och Jokkmokk, kompletterat med en veckolång observation på ett boende. Det samlade materialet ska analyseras tematiskt samt

genom en diskursanalys med särskilt fokus på hur utrikesfödda anställda konstrueras i tal och praktik.

Projektet kommer att bidra med ny kunskap om samspelet mellan migrationspolitik, arbetsmarknadsstrukturer och organisatoriska villkor. Även om empiriskt fokus riktas mot Norrbotten är kunskapen av nationell relevans.

Facklig organisering av migrerande arbetskraft i Norden: en litteraturöversikt

Indira Kjellstrand, Högskolan Kristianstad och Timur Uman, Jönköping Universitet

Denna studie undersöker hur lärarlag i en skola i södra Sverige organiserar sitt samarbete i en kontext präglad av kulturell mångfald. Studiens informanter inkluderar lärare med olika etniska bakgrunder, däribland lärare med utländsk bakgrund. Artikeln analyserar hur inkludering, exkludering och maktrelationer tar form i det dagliga samarbetet mellan lärare. Studien bygger på empiriskt material om team teaching, med fokus på hur lärare positionerar sig i relation till kollegor och gemensamma arbetsuppgifter.

Teoretiskt tar studien avstamp i litteratur om professionella roller i team (Ahonen et al., 2024) samt forskning om tillhörighet och kollegialitet (Personen et al., 2021). Särskild vikt läggs vid hur olika lärarprofiler – såsom pionjärer, medföljare och kritiska observatörer – påverkar deltagande i beslutsprocesser och hantering av pedagogiska utmaningar. Vidare används perspektiv på in- och utgruppsdynamik (Nederveen et al., 2013; Frosh, 2002) för att analysera hur sociala gränsdragningar uppstår i kulturellt heterogena arbetslag.

Studien förväntas belysa hur kulturell mångfald både kan fungera som en resurs och en källa till spänningar i lärarlag. Medan vissa lärare aktivt bidrar till inkluderande arbetsformer, kan andra inta mer passiva eller distanserade roller, vilket påverkar möjligheten till gemensamt ansvarstagande. Analysen förväntas också synliggöra hur föreställningar om likhet och olikhet formar informella allianser inom

lärarlagen, vilket i sin tur kan bidra till att reproducera ojämlika maktrelationer.

Genom att placera lärarlagens interna dynamik i en bredare kontext av arbetsliv och migration bidrar studien till att synliggöra hur samhällseliga processer tar sig uttryck i skolans vardag för att lärarsamarbete också handlar om vilka som inkluderas, vilka som får inflytande och hur relationer mellan lärare formas i praktiken

Facklig organisering av migrerande arbetskraft i Norden: en litteraturöversikt

Rasmus Ahlstrand (rasmus.ahlstrand@soc.lu.se), Lunds universitet; Andrea Iossa (andrea.iossa@hkr.se), Högskolan Kristianstad; Anna Kallos (anna.kallos@liu.se), Linköpings universitet, Paula Mulinari (paula.mulinari@mau.se), Malmö universitet; Maja Sager (maja.sager@genus.lu.se), Lunds universitet (Poster)

Migrerande arbetskraft är och har under lång tid haft stor betydelse för de nordiska arbetsmarknaderna. Arbetskraftsinvandringen var till exempel avgörande för den starka ekonomiska tillväxten och utbyggnaden av de nordiska välfärdsstaterna under 1950- och 60-talen. Likaså har den migrerande arbetskraften under det halvsekel som gått sedan dess haft en avgörande roll – både i offentlig och privat sektor – där industrier såsom bygg men också städ och andra omsorgs- och serviceyrken förlitar sig i stor utsträckning på just migrerande arbetskraft. I denna artikel vill vi undersöka hur och varför migrantarbetare – den starka närvaron på arbetsmarknaden till trots – sällan har samma fackliga representation som det resterande arbetarkollektivet i Norden.

Genom en systematisk litteraturöversikt av facklig organisering av migrantarbetare i Norden analyserar vi hur föreställningar om de nordiska välfärdsmodellerna som universalistiska historiskt sett har begränsat och ofta också uteslutit migrerande arbetskraft. Detta speglas inte minst i de få riktade fackliga initiativ som tagits av nordiska fackförbund för att nå just migrantarbetare. Vi argumenterar för att bristen på fackliga initiativ indikerar en kvarstående nationellt

orienterad välfärdsstatsföreställning, som nordiska fackförbund ofta återvänder till när de söker lösningar på de utmaningar (tex. globalisering, EUs inre marknad) som undergräver arbetarkollektivets position på arbetsmarknaden. I motsats till detta visar vi hur flertalet av de senaste årens framgångsrika mobiliseringar av migrantarbetare (i framför allt Danmark och Sverige) i större utsträckning utgår från arbetstagarnas specifika behov som just migrantarbetare och hur mobiliseringen och den fackliga organiseringen därför också kännetecknas av en samhörighet baserad på medlemmarnas egna erfarenheter av migration.

Spår 6. Kamper för livet – kampen om tiden: en session om arbetstidens temporalitet

Spårledare: Paula Mulinari, Malmö universitet; Lina Palmqvist, Högskolan Borås; Anna Ryan Bengtsson, Göteborgs universitet/Linköpings universitet och Louise Grip, Umeå universitet

Feministisk arbetslivsforskning har visat hur tidsregimer genomsyras av könade, rasifierade och klassade ojämlikheter. Vem som har rätt att styra sin tid, vems tid som förväntas stå till andras förfogande, och vem har möjligheten att planera, pausa och återhämta sig fördelas i arbetslivet – är alla frågor som handlar om makten över tiden och därmed livet. Idag ser vi hur arbetslivet blir allt mer ohållbart, inte minst för kvinnor. Inom de kvinnodominerade välfärdsprofessionerna ser vi hur allt fler sliter ut sig och tvingas gå ner i tid eller byta yrken för att orka arbeta. Arbetstidens kontroll genom nya former av teknik och digitalisering skapar samtidigt nya utmaningar för anställda. Ökningen av prekära anställningar, inte minst inom den rasifierade arbetsklassen, synliggör tidens både klassmässiga, könade och rasifierade karaktär. Samtidigt fångar ökningen av arbetslöshet och sjukskrivningar en annan central dimension av tid – den tid som kontrolleras och regleras av andra aktörer än arbetsgivaren. Genom att sätta fokus på arbetslivet olika temporaliteter och spänningar de skapar syftar session till att utforska relationen mellan temporalitet och ojämlikheter i arbetslivet. Vi välkomnar teoretiska och empiriska studier som belyser sambanden mellan temporalitet, kön, klass, funktionsförmåga, ålder, omsorg, migration och arbetsvillkor, samt problematiserar hur olika tidslogiker – produktiv tid, omsorgstid, väntans tid, fragmenterad tid – relaterar till makt, subjektivitet och social reproduktion. Möjliga teman inkluderar (men är inte begränsade till):

- Könade och klassade tidsordningar i arbetslivets olika sektorer
- Teoretiska bidrag kring relationen mellan temporalitet och ojämlikhet
- Olika former av anställningsformer och hur de påverkar både det betalda och obetalda arbetet

- Arbetstlivets temporaliteter i post-Fordistiska och nyliberala regimer
- Tidsrättvisa, hållbarhet och social reproduktion
- Digitaliseringens effekter på arbetsrytmer och gränsen mellan arbete och fritid
- Tidens olika dimensioner i arbetslivet (t ex: gratisarbete, intensifieringen av arbetet, krav på mobilitet i arbetslivet)
- Fackligt och politiskt motstånd – alternativt anpassningar – mot tidsmässig exploatering
- Individuella och kollektiva former för motstånd för att återta sin tid

Vi välkomnar både empiriska och teoretiska bidrag, liksom interdisciplinära perspektiv från exempelvis genusvetenskap, sociologi, socialt arbete, organisationsstudier och arbetslivsforskning.

Omsorg i mobilen: Känslorarbete och teknostress i äldreomsorgens digitalisering

Marcus Persson (marcus.persson@liu.se), Linköpings universitet

Denna studie undersöker omsorgsarbeters känslomässiga reaktioner på införandet av mobiltelefoner som centrala arbetsverktyg inom äldreomsorgen. Som mångsidiga gränssnitt för e-hälsoplattformar stödjer dessa enheter centrala arbetsuppgifter såsom åtkomst till journaler, kontroll av scheman och hantering av trygghetslarm. Med utgångspunkt i emotionssociologi analyserar studien hur teknostress och teknoneustress (positiv teknikrelaterad stress) tar sig uttryck i det dagliga omsorgsarbetet och hur de påverkar arbetstagarnas förmåga att uppfylla upplevda arbetsförpliktelser. Kvalitativa data samlades in genom intervjuer och observationer vid sex äldreboenden i Sverige. Analysen identifierar tre huvudsakliga arbetsförpliktelser som förmedlas genom mobiltelefonanvändning: att upprätthålla uppdaterad dokumentation, att säkerställa de boendes säkerhet samt att främja positiva sociala relationer. Resultaten visar att mobiltelefoner förmedlar ett dubbelsidigt känslomässigt landskap. De främjar ”ljusa” känslor såsom tillit och lättnad genom struktur, tydlighet och direkt tillgång till viktig information. Samtidigt utlöser de ”mörka” känslor

– misstro, frustration och oro – till följd av upplevelser av övervakning, tekniska problem och larmtrötthet. Även om tekniken kan möjliggöra gemensamma stunder av sympati skapar dess närvaro ofta känslomässig friktion, vilket får omsorgsarbetare att känna sig ouppmärksamma eller distanserade från de boende. Avgörande är att dessa ”mörka” känslor driver fram utvecklingen av informella hanteringsstrategier och genvägar i arbetet. Det handlar bland annat om att personal signerar utförda insatser åt varandra, ringer och förvarnar kollegor, klickar bort eller skjuter upp vissa uppgifter i systemet och använder mobilen i det tysta utan att visa det öppet inför de äldre. Studien drar slutsatsen att en framgångsrik implementering av mobiltelefoner i omsorgsarbetet måste beakta dessa emotionella kostnader och erkänna det känslolabete som användningen av tekniken innebär.

Tid, rasism och det ständiga osynliggörandet av arbete

Paula Mulinari (paula.Mulinari@mau.se), Malmö universitet

Utifrån begreppet temporal racism undersöker denna presentation hur tid organiseras inom kommunala arbetsmarknadsprojekt riktade mot utlandsfödda kvinnor och hur dessa tidsregimer formar vilken typ av arbetskraft de förväntas bli och tränas att vara. Analysen placerar den tidsliga dimensionen av välfärdsrasism (Perocco 2022) inom ramen för teorin om racial capitalism (Robinson 1983) och knyter samtidigt an till feministiska teorier om social reproduktion (Bhattacharya, Farris, & Ferguson 2021). Med inspiration från teorier dessa teorier och teorier om relationen mellan rasism och tid (Mills 2014, Mahadeo 2019) analyserar jag hur den kommunala arbetsmarknadsorganisationen, genom en rad praktiker – såsom osynliggörandet av kvinnornas tidigare och nuvarande arbete, långvariga väntetider och olika former av tidsmässig kontroll – producerar specifika rasialiserade temporaliteter. Dessa temporaliteter präglas av stagnation, uppskjutande och bortkastad tid och bidrar till att forma differentierade arbetsregimer.

Genom att utforska hur temporal rasism verkar i skärningspunkten mellan arbetsmarknadspolitik, välfärdsinstitutioner och social

reproduktion diskuteras hur vissa liv och tider görs mer disponibla och mer förbrukningsbara än andra. Temporal ojämlikhet framträder därmed som en central mekanism genom vilken välfärdsrasism och rasialiserad kapitalism producerar och upprätthåller ojämlika livsvillkor.

Litteratur:

- Bhattacharya, T., Farris, S. R., & Ferguson, S. (2021). Social reproduction feminisms. *Handbook of Marxism*, 1, 45–67.
- Mahadeo, R. 2019. Why is the time always right for white and wrong for us? How racialized youth make sense of whiteness and temporal inequality. *Sociology of Race and Ethnicity*, 5(2): 186–199. DOI: <https://doi.org/10.1177/2332649218770469>
- Mills, CW. 2014. White time. *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, 11(1): 27–42. DOI: <https://doi.org/10.1017/S1742058X14000022>
- Perocco, F. 2022. *Racism in and for the welfare state*. Springer International Publishing AG. Basingstoke: Palgrave Macmillan. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-031-06071-7>
- Robinson, CJ. 1983/2021. *Black Marxism, revised and updated third edition: The making of the black radical tradition*. 3rd ed. Chapel Hill, NC: University of North Carolina Press.

Det betalda och obetalda arbetets samlokalisering: genuspräglingar av hybridarbetslivets tidsanvändning

Louise Brundin (louise.brundin@gu.se); Bertil Vilhelmson (bertil.vilhelmson@geography.gu.se) och Eva Thulin (eva.thulin@geography.gu.se), Göteborgs universitet

Intensifieringen av hemarbetet, som idag ofta praktiseras i hybrida former, har på kort tid förändrat hem- och arbetslivets rumsliga och temporala förutsättningar. Med digitaliseringen som grund, och ytterligare triggat av pandemiårens rekommenderade distansarbete, arbetar nu en stor del av Sveriges arbetsföra befolkning hemifrån en eller flera dagar i veckan.

Samlokaliseringen och samtidigtheten mellan arbetet och hem innebär en genomgripande omorganisering av vardagslivets struktur, praktik och fördelning. I hemmet möts och konkurrerar produktiv arbetstid, hushållets behov och omsorg på en och samma plats. Detta väcker frågor om den tid som ägnas åt vardagliga aktiviteter och hur denna omförhandlas, inte minst när allt fler fortsätter att jobba hemifrån. Mot bakgrund av teorier om genusprägling och könade aspekter på produktiv och reproduktiv tid är sådana spänningar av särskilt intresse att undersöka. Det handlar om hur ojämlikheter kan förändras när kvinnor och män tillbringar mer tid i bostaden och möter krav från både arbete och hushåll kontinuerligt under dagen.

Med hjälp av nationellt representativa enkätdata från Sverige fördjupar sig presentationen i frågor om kvinnors och mäns användning av tid för vardagens olika aktiviteter och dess genusprägling. Fokus ligger på aktiviteter som rör betalt arbete, hushållssysslor, omsorg om barn, mobilitet och fritid, när hemmet och arbetet är samlokaliserade – samt hur tidsanvändningen skiljer sig jämfört med dagar då arbetet utförs på kontoret. Vi analyserar särskilt föräldrars tidsanvändning, då föräldraskap ofta innebär ökad tidspress och frågor om arbetsfördelning ofta sätts på sin spets. Teoretiskt lutar vi oss mot perspektiv på 'arbetets hemmaskapande' (eng.: home-ing for work) och tidsgeografiska ansatser för att fånga hur hemmet blivit ett förstärkt nav för det hybrida arbetets tidsanvändning och tidskollisioner i vardagen.

När tiden styr – daglig verksamhet ur deltagares och samverkande aktörers perspektiv

*Lina Palmqvist (lina.palmqvist@hb.se), Högskolan i Borås
och Anna Ryan Bengtsson (anna.ryan.bengtsson@liu.se),
Göteborgs universitet/Linköpings universitet*

Arbete framställs ofta som en grund för delaktighet, självständighet och medborgarskap med de flesta personer med intellektuell funktionsnedsättning och/eller autism (ID/autism) är exkluderade från arbetsmarknaden. Majoriteten deltar i stället i daglig verksamhet (DV) enligt LSS, som ska erbjuda meningsfull sysselsättning och samhällelig delaktighet. I policy tillskrivs DV ofta rollen att fungera som en väg till lönearbete – vilket sällan infrias (cirka 0,2 %). DV finns i många former, från verksamheter med aktivitetsinriktat innehåll till mer kvalificerade arbetsuppgifter och utlokaliserade placeringar, men deltagarna saknar lön och arbetsrätt. Den kommunala habiliteringsersättningen som utgår till deltagare är låg och försörjningen består främst av aktivitets- eller sjukersättning. Tidigare forskning visar att erfarenheterna av DV varierar från gemenskap och meningsfullhet till kontroll och stigma, och omkring en fjärdedel av dem som har rätt till insatsen deltar inte.

Mot denna bakgrund undersöker studien, genom en institutionell etnografisk ansats (Smith 2005), deltagares villkor och arbetslivserfarenheter i DV samt deras erfarenheter av arbetsmarknadsinsatser med sikte på den öppna arbetsmarknaden. Studien analyserar också hur samverkan kring sysselsättning och arbete för målgruppen organiseras och fungerar genom semistrukturerade intervjuer med representanter från olika kommunala verksamhetsområden, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen.

Studien visar att tid är styrande på flera olika sätt gällande arbete och sysselsättning för personer med ID/autism. I DV råder i mångt och mycket *crip time* (Kafer 2013); en flexibel tidslogik där arbetstakten anpassas till deltagarnas varierade och individuella tidsbehov. Samtidigt beskrivs hur DV, trots sitt uppdrag att erbjuda meningsfull sysselsättning, ibland präglas av väntan och ”dötid”, kopplad till otillräckliga personalresurser och oregelbunden eller begränsad till-

gång till meningsfulla arbetsuppgifter. När det gäller vägar vidare mot lönearbete så kantas den av bristande samordning samt av åldersgränser och tidsbegränsade program som speglar en byråkratisk tidslogik. Arbetsmarknadsinsatser präglas dessutom av höga progressionskrav enligt en ableistisk (Campbell 2009) arbetslinjepräglad tidslogik.

Deltagarna i DV befinner sig i detta virrvarr av tidslogiker och deras erfarenheter bidrar, tillsammans med övriga beskrivningar, till en fördjupad förståelse för hur arbetet på DV ter sig i praktiken. Bland annat aktualiseras härigenom behovet av arbetsmarknadsinsatser som är tidsanpassade efter crip time. Sammantaget pekar studien mot nödvändigheten att ompröva hur arbete, värde och samhällelig delaktighet förstås och tar form bortom lönearbete.

Litteratur:

Campbell, F.K. (2009). *Contours of ableism: the production of disability and abledness* Palgrave Macmillan.

Kafer, A. (2013). *Feminist, queer, crip*. Indiana University Press

Smith, D.E. (2005). *Institutional ethnography: a sociology for people*. AltaMira Press

Prekära arbetstidsvillkor i omsorgssektorn

Louise Grip (h.louise.grip@gmail.com)

En tillsvidareanställning på heltid i offentlig sektor betraktats som en jämförelsevis trygg och förutsägbar anställningsform. Samtidigt har flera studier de senaste åren belyst och diskuterat hur den kvinno-dominerade och rasifierade äldreomsorgen präglas av alltmer prekära arbetstidsvillkor (Alfonsson, 2025; Grip, 2025; Håkansson, 2024; Strandell & Stranz 2022). Exempel på sådana prekära arbetstidsvillkor – som möter även heltidsarbetande, fastanställd personal – handlar om korta schemaperioder som gör att livet bara kan planeras i fyra-veckorsintervaller, om tidspress i arbetet, om en fortsatt utbredning av delade turer och om en användning av så kallade ”resurspass”, som innebär att den faktiska arbetsplatsen inte är definierad när schemat läggs.

Utifrån ett kvalitativt intervjumaterial och artiklar i fackpress belyser denna presentation hur personalen i omsorgen resonerar kring sina arbetstider, i anslutning till initiativ för att öka heltidsarbetet i sektorn, respektive ett projekt där personalen fått pröva sex timmars arbetsdag. I dialog med teoretiska perspektiv på temporalitet och ojämlikhet, diskuterar jag flera exempel på vad jag i min avhandling (Grip 2025) kategoriserat som lönearbetets överspillningseffekter. Denna analytiska kategorisering fångar hur lönearbetet artikuleras som villkorande också för den förment fria tiden, vilket kan förstås som en form av temporal prekarisering. Som diskussionerna jag följt i mitt avhandlingsarbete illustrerar, handlar relationen mellan arbete och fritid inte bara om en sifferexercis där rätt antal timmar ska fördelas per vecka. Av central betydelse för hur gränsdragningen mellan arbete och fritid konstitueras är hur dessa timmar struktureras. I presentationen förs en diskussion om vad som krävs för att den skiftarbetande omsorgspersonalens fritid ska uppfattas som just det; fri.

Arbetets intensifiering i hemtjänsten – stabilitet och förändring i arbetets temporala villkor

Rebecka Strandell (rebecka.strandell@socarb.su.se), Stockholms universitet och Marta Szebehely (marta.szebehely@socarb.su.se), Stockholms universitet

Tid är en central dimension i hemtjänstarbetet. Forskning visar hur omsorgsarbetets temporalitet formar både arbetsvillkor och omsorgens kvalitet. Hemtjänsten har under det senaste decenniet präglats av organisatoriska förändringar och effektiviseringssträvanden, vilket har bidragit till ökad fragmentering och standardisering av arbetet, samtidigt som politiska ambitionshöjningar utlovar en mer individuellt anpassad omsorg.

I detta paper analyseras förändringar i hemtjänstarbetets intensitet och tidspress mellan 2015 och 2025, samt hur dessa förändringar relaterar till personalens intentioner att lämna yrket och deras möjligheter att arbeta individanpassat. Analysen bygger på två enkätundersökningar riktade till äldreomsorgspersonal genomförda 2015 (Nordcare) och 2025 (Swecare) (n: 770 respektive 1155). Papret fokuserar på flera

aspekter av arbetsintensifiering, inklusive arbetsuppgifternas frekvens, antal hjälptagare, antal besök, besökens längd, samt upplevelser av tidspress.

Resultatet visar en tydlig intensifiering av arbetet mellan 2015 och 2025; en större andel av hemtjänstpersonalen 2025 rapporterar att de utför ett större antal arbetsuppgifter flera gånger under en arbetsdag. Arbetsdagens tempo har förändrats med ett ökat antal hjälptagare per arbetspass. Andelen personal som uppger att de inte hinner med sina arbetsuppgifter, hoppar över lunch, har för mycket att göra eller arbetat underbemannat har ökat mellan 2015 och 2025. Andelen som allvarligt har övervägt att sluta har ökat från 46 till 72 % mellan 2015 och 2025, samtidigt som andelen som uppger att de kan arbeta individanpassat har minskat från 44 till 30 %.

Sammantaget pekar resultaten på en intensifiering av arbetet i hemtjänsten, med försämrade möjligheter att utföra individanpassad omsorg. Papret bidrar till kunskap om arbetslivets temporalitet i hemtjänsten genom att belysa hur förändringar i arbetets intensifiering, tidspress och tidsmässiga villkor formar personalens arbetssituation och möjligheter att arbeta individanpassat.

Spår 7. Feministiska och intersektionella perspektiv på ett arbetsliv i omställning

Spårledare: Eva Schömer, Högskolan Kristianstad

Framtidens arbetsliv kommer att formas av alla de förändrade sätt på vilka arbete organiseras, styrs och upplevs när digitalisering, grön omställning, nya organisationsformer och skiftande maktrelationer omformar villkor och rättigheter. Men vad betyder detta för framtidens arbeten? Hur kan makt, normer och ojämlikhet organiseras, reproduceras och utmanas i arbete och organisering? Med utgångspunkt i feministiska och intersektionella perspektiv undersöks hur kön, etnicitet, klass, funktionalitet och ålder samspelar med tekniska och ekonomiska förändringar, exempelvis genom hur automatisering omfördelar arbetsuppgifter eller hur den gröna omställningen skapar nya former av arbetsdelning.

Vi välkomnar forskare som vill diskutera vem som ges handlingsutrymme, synlighet och erkännande i framtidens arbetsliv och hur policydokument, interna riktlinjer och andra former av styrning formar och förskjuter ansvar, rättigheter och möjligheter. Hur förändrar digitalisering och nya organisatoriska modeller förutsättningarna för omsorg, ansvar och värdeskapande? Hur kan begrepp som omsorg, solidaritet och reparativ rättvisa bidra till nya sätt att förstå hållbarhet, ledarskap och organisering?

Organisatoriska förutsättningar för kvinnliga och manliga tandläkares möjligheter att utföra statusfylld behandling

Cecilia Franzén (cecilia.franzen@mau.se), Malmö universitet

Tandläkaryrket domineras numera av kvinnor, precis som många andra välfärdsprofessioner, men trots förändringen kvarstår könsskillnader mellan tandläkares behandlingar. Det är fler manliga än kvinnliga tandläkare som utför implantatbehandlingar, som är en typ av

behandling som är manligt kodad och som anses vara statusfylld att utföra. Könsskillnaden återfinns både inom den offentliga tandvården (folktandvården) och privattandvården, trots att det arbetar fler kvinnliga än manliga tandläkare i folktandvården.

Den här presentationen bygger på en intervjustudie med sex manliga och fyra kvinnliga tandläkare som utför implantatbehandlingar och som har yrkeserfarenhet från folktandvården och/eller privattandvården, vilket gör det möjligt att jämföra kvinnliga och manliga tandläkares erfarenheter och betydelsen av den organisatoriska kontexten.

Studien visade inga tydliga könsskillnader mellan tandläkarnas erfarenheter. Både kvinnliga och manliga tandläkare uppgav att de haft goda möjligheter att utveckla sin kompetens att utföra implantatbehandlingar när de fått stöd från chefer, kollegor och specialister. Däremot framträdde betydelsen av arbetsplats. De kunde mötas av hinder i folktandvården i form av brist på stöd från klinikchef och specialister samt att andra behandlingar behövde prioriteras utifrån patienters behov och brist på tandläkare. Studien visade även att den geografiska platsen kunde spela roll. Brist på tillgängliga specialister i närheten till en folktandvårdsklinik bidrog till goda möjligheter för tandläkare att själv utföra implantatbehandlingar.

Studien visade således att den lokala arbetsplatsen spelar större roll än tandläkarnas kön för hur tandläkare som utför implantatbehandlingar upplevde sina möjligheter. Att möjligheterna kan vara begränsade i folktandvården ligger i linje med tidigare forskning som visar att tandläkares handlingsutrymme är större i privattandvården. Då fler kvinnliga än manliga tandläkare arbetar i folktandvården medför detta att tandläkares möjligheter att utföra en statusfylld del av tandvården inte är jämställda.

Ojämlighetsregimer i gruvan

Samuel Heimann (samuel.heimann@ltu.se), Luleå tekniska universitet

Presentationen undersöker ojämlikhetsregimer (inequality regimes) i industriella gruvorganisationer genom att studera yrkesgruppen geologer. Med utgångspunkt i etnografiskt material från intervjuer och observationer vid en nordisk gruva analyserar studien hur klass och kön samspelar och formar arbetslivserfarenheter inom en mansdominerad bransch.

Även om gruvarbete historiskt har förknippats med arbetarklassmaskuliniteter, intar geologer en distinkt position som kännetecknas av professionell autonomi, regelbundna arbetstider och möjligheter till balans mellan arbete och privatliv. Med Acker's begrepp om ojämlikhetsregimer och Connell's ramverk för genusregimer visar analysen att geologiskt arbete är inbäddat i en maskulin yrkeskultur. Samtidigt innebär arbetets organisering i gruvan att vissa genusrelaterade begränsningar som är typiska för geovetenskap – såsom omfattande resor och fältarbete – utmanas.

Resultaten visar att klasshierarkier strukturerar interaktioner mellan geologer och andra arbetsgrupper i gruvan, vilket påverkar hur maskulina normer och arbetspraktiker genomsyrar det geologiska arbetet och hur balans mellan arbete och privatliv samt mäns reproduktiva arbete möjliggörs inom en maskulin arbetsorganisation och ett maskulint präglat yrke. Studien visar att ett traditionellt maskulint medelklassyrke inom en maskulin organisatorisk kontext kan uppvisa relativ jämställdhet vad gäller arbetsvillkor, arbetsmiljö och arbetsfördelning. Detta understryker vikten av att beakta yrkets genusregim, klassposition och den organisatoriska kontexten vid studiet av ojämlikhetsregimer.

Lönetransparens i praktiken: EU:s lönetransparensdirektiv i kommunal praktik

Eva Schömer (eva.schomer@hkr.se), Högskolan Kristianstad

Frågeställning: Hur kan intersektionell lönediskriminering identifieras och åtgärdas i kommunal sektor inom ramen för lönetransparensdirektivet när de kategorier som krävs för en intersektionell analys inte får samlas in?

Den 1 juni 2026 genomförs EU:s lönetransparensdirektiv (Direktiv (EU) 2023/970), genom ändringar i diskrimineringslagen (2008:567). Direktivet är tänkt att bidra till att förebygga lönediskriminering, genom att öka genomlysningen av löner och lönesättning. Direktivet erkänner intersektionell diskriminering, vilket kan förstås som ett svar på feministisk och intersektionell kritik mot att rättstillämpningen ofta osynliggör ojämlikhet i skärningspunkten mellan kön, etnicitet, ålder, funktionsnedsättning och klass (Crenshaw, 1989; Ellis & Schiek, 2007). Samtidigt används inte begreppet intersektionalitet i lagtexten (Dube, 2025).

Lönekartläggningar bygger på individdata, men lagstiftningen begränsar möjligheten att registrera och analysera uppgifter om exempelvis etniskt ursprung, religion eller ras. De kategorier som skulle kunna synliggöra intersektionella ojämlikhetsmönster får därmed inte samlas in. Frågan blir hur intersektionell diskriminering ska identifieras och åtgärdas när uppgifter om människors etnicitet och religion inte får registreras. Med utgångspunkt från ett rättssociologiskt perspektiv analyseras implementeringen av lönetransparensdirektivet utifrån ett pågående arbete med att genomföra mer likvärdiga löner mellan kvinnor och män.

Materialet består av upphandlingsdokument, arbetsvärderingsmodeller, lönekartlägningsrapporter och intervjuer med HR-specialister, chefer och fackliga företrädare. Analysen följer hur rättsliga krav översätts till organisatorisk praktik och hur digitala verktyg omformar ansvar, insyn och handlingsutrymme i likalönearbetet. Några av de frågor som diskuteras är vilken betydelse digitalt upphandlade arbetsvärderings-

system spelar för genomförandet av lönetransparensdirektivet och hur systemen förhåller sig till den kommunala demokratin.

Spår 8. Klimatförändring och arbetsliv i den svenska modellen

*Spårledare: Linn Andreou Brolin, Lunds universitet
och Ella Petrini, Södertörns högskola*

I ett föränderligt klimat uppstår nya utmaningar i arbetslivet, både när det kommer till att hantera mer extrema och osäkra väderförhållanden i olika arbetsprocesser och för att ställa om produktion från den fossildrivna ekonomin. Fackföreningsrörelsen och näringslivet spelar en avgörande roll för hur arbetslivets villkor och möjligheter kommer att se ut under dessa förutsättningar. I detta konferensspår riktar vi blicken mot klimatförändringarnas påverkan på arbetsmarknadernas parter och utforskar konfliktlinjer, förskjutna maktbalanser och motståndsstrategier, liksom vilken betydelse dessa dynamiker har för den svenska modellen.

Spåret välkomnar bidrag som undersöker relationen mellan arbete och kapital i ett föränderligt klimat med utgångspunkt i tendenser såsom automatisering, finansialisering och prekarisering. Vi bjuder in forskare och praktiker som är intresserade av, men inte begränsade till, klimatförändringar relaterade till följande ämnen:

- Teknikens påverkan på arbetsprocesser
- Anställningsformer och förändrade arbetsvillkor
- Fackliga strategier för organisering och motstånd
- Kapitalets cirkulation och ackumulation
- Förhållandet mellan plats och arbete

Capital Circulation and the Organisation of Labour in a Changing Climate

*Linn Andreou Brolin (linn.andreou_brolin@svet.lu.se),
statsvetenskapliga institutionen, Lunds universitet*

The ecological crisis exacerbates societal challenges. Increased prevalence of extreme weather events and intensified shifts in weather conditions imply that capital accumulation and labour processes are

threatened by delays and disruptions. As the consequences of climate change generate larger risks and uncertainties for businesses to maintain constant production and steady supply chains, logistical networks in general and port operations in particular are being challenged. However, at the same time as floods, storms and heavy rainfalls endanger economic activity, businesses are successful in finding new ways to capitalise on the effects of climate change. This dialectical ambivalence between capitalism and nature provides a basis for conflict, exploitation and confrontation.

The purpose of this paper is to explore and theorise how the relationship between capital and labour is reshaped in a changing climate. Focusing empirically on commercial ports in Sweden, I examine how organised interests within logistical supply chains confront and respond to climate-related risks and uncertainties. The overall aim is to make power relations visible and to illustrate how dynamics of domination and resistance are set in motion when the climate is changing. I address these issues by exploring struggles among workers and employers at the workplace and by theorising these struggles in a broader context of economic imperatives of competition and profit-seeking. To study this, I pay attention to how accumulation strategies, management practices and control mechanisms are performed to prevent disruption of capital circulation and what it entails for the organisation of labour.

Ekologisk ovisslighet och klimatförändringar i skogsbruket

Ella Petrini (ella.petrini@sh.se), Södertörns Högskola

I spåren av klimatomställningen pågår en tilltagande politisering av skogen och skogsbruket. Miljörelser och forskare uppmärksammar att det svenska skogsbruket, som det är organiserat idag, hotar den biologiska mångfalden och skogens förmåga att binda koldioxid, medans man från industrins håll ser klimatomställningen som en möjlighet att intensifiera skogsbruket. Samtidigt påverkas skogen och skogsbruket av klimatförändringarna.

Arbetsprocessen kännetecknas alltid ekologisk ovisshet, det vill säga, att omvandlingen av naturen till råvaror möter oförutsägbara hinder som måste hanteras av kapitalet för att upprätthålla lönsamheten. Detta är särskilt relevant inom naturresursindustrier, såsom skogsbruk. Klimatförändringar kan öka denna ekologiska ovisshet i produktionen när väder och årstider blir mer oförutsägbara och extrema väderhändelser blir vanligare. Därtill leder klimatförändringarna till risker såsom hämmad tillväxttakt av träden och insektsangrepp.

På så vis skapar klimatförändringar nya hinder för produktionen. Utifrån intervjuer med fackliga företrädare och skogsarbetare inom avverkning och skogsvård belyser presentationen hur den ekologiska ovissheten kopplad till klimatförändringar hanteras genom förändringar i arbetsprocessen. Intervjupersonerna talar om oregerliga vintrar, blöta höstar och torra sommardagar. Mildare vintrar med brist på tjäle gör marken mer känslig för skador från skogsmaskinerna. Intensiva regn orsakar vattenansamling i både mark och träd, vilket också ökar risken för markskador vid avverkningar. Torra och värmeböljor leder till perioder av brandrisk, vilket gör maskindriften på dagtid farlig på grund av risken för gnistor orsakad av friktion mellan maskinen och den torra marken.

Resultaten pekar mot att arbetsgivarna hanterar den oförutsägbarheten genom ökad flexibilitet i förläggningen av arbetstiden och öka produktionens rörlighet i det geografiska rummet, utifrån en situation där arbetare redan rapporterar ökad oförutsägbarhet och en accelererande produktionstakt i sitt dagliga arbete. I framtiden förutspår fackliga företrädare att mer varierande skiftarbete och mer säsongsbetonade arbetstider kan bli normen för maskinförare. Samtidigt upplever migrantarbetare inom skogsvården större sårbarhet för värmestress och kyla på grund av brist på adekvat utrustning och osäkra arbetsförhållanden.

Spår 9. Utsatta grupper på arbetsmarknaden

Spårledare: Cornelia Wulff Hamrin, Marie-Louise Österlind och Vesa Leppänen, Högskolan Kristianstad

Detta spår fokuserar på arbetsmarknadens förändring och vilka konsekvenser den får för grupper som redan i dag har svårt att etablera sig i arbetslivet, till exempel personer med funktionsnedsättning, låg utbildningsnivå eller nedsatt arbetsförmåga. Forskning visar att bland människor med sämre hälsa och nedsatt arbetsförmåga är andelen som arbetar lägre än i övriga grupper i samhället (SCB, 2024). Det finns studier som pekar på vikten av god arbetsmiljö, andra lyfter hur mindre anpassningar kan ha positiv effekt för personer med ohälsa. Arbete kan spela en viktig roll för både psykisk och fysisk hälsa, och bidra till meningsfullhet, sammanhang och försörjning. I takt med teknikutveckling, nya kompetenskrav och förändrad arbetsorganisation riskerar dessa grupper att hamna ännu längre ifrån arbetsmarknaden. Samtidigt pekar forskning på möjligheter till inkludering genom anpassning, matchning och riktade arbetsmarknadsinsatser. Vidare visar studier att matchningsprocesser ofta är avgörande för möjligheten att komma i arbete, både vad gäller kvalificerade och okvalificerade yrken (se t.ex. Jagannathan et al., 2020). Det finns också ett växande intresse för hur olika typer av arbetsmarknadsåtgärder kan bidra till att minska risken för långvarig arbetslöshet, utanförskap och förlorad försörjning.

Spåret välkomnar bidrag som rör:

- konsekvenser av digitalisering och artificiell intelligens för redan utsatta grupper som människor med funktionsnedsättning och lågutbildade, på arbetsmarknaden,
- hur nya tekniska lösningar samt förändrade kompetenskrav och arbetsorganisation påverkar sysselsättning, hälsa och social inkludering,
- anpassningar, stöd och matchningsstrategier som kan stärka möjligheterna för dessa grupper (människor med funktionsned-

sättning och lågutbildade) att vara delaktiga i det förändrade arbetslivet,

- arbetsmarknadsåtgärder riktade mot dessa grupper.

Vi välkomnar både empiriska och teoretiska bidrag samt tvärvetenskapliga perspektiv som kan bidra till en fördjupad förståelse av hur den pågående tekniska utvecklingen inom digitalisering och AI formar framtidens arbetsliv för utsatta grupper.

Alla vill vi bidra i arbetslivet

Cornelia Wulff Hamrin (cornelia.wulff_hamrin@hkr.se) och Marie-Louise Österlind, Högskolan Kristianstad

Människor behöver arbetet för att känna meningsfullhet, få ett socialt sammanhang, och för att kunna försörja sig. Det finns en bärande tanke i Sverige att alla skall kunna försörja sig, och det finns en uttalad politisk ambition om en arbetslinje, vilken skulle kunna bidra till inkludering. Det finns människor som står längre från arbetsmarknaden, som redan idag har det svårt. Digitaliseringen och AI kommer med stor sannolikhet innebära ökad arbetslöshet och färre som kan vara delaktiga i arbetslivet. Syftet med detta projekt är att bidra till en utveckling som motverkar att många låses ute från arbetsmarknaden. Viktiga frågor är: Hur kan en vidgad pool av medarbetare gynna både organisationen och individen? Hur kan anställningar av medarbetare med långa perioder av ohälsa gynna både organisationen och individen? Det kan vara så att företag och organisationer är rädda att det skulle kunna innebära ökade kostnader att anställa dessa individer. Detta behöver inte alls vara fallet, tvärtom. Studien handlar om att fånga upp hinder såsom kunskapsbrist, förutfattade meningar och eventuella implicita fördomar samt synliggöra dessa. Det tänkta urvalet är personer inom företag och organisationer som påverkar rekryterings- och anställningsprocesserna. Datainsamlingen är tänkt att genomföras dels via intervjuer dels via en enkät för att fånga upp attityder som kretsar kring erfarenheter av anställningar av människor med långa perioder av sjukskrivning/bestående ohälsa. Förväntat resultat är att bidra till att medvetandegöra ansvariga och att fler därigenom blir inkluderade i arbetslivet, vilket bidrar till en gynnsam samhälls-

utveckling. Ett ytterligare bidrag är bättre och mer hållbara organisationer och självklart ett mer meningsfullt och mer hanterbart liv för den enskilde individen.

Spår 10. Arbetsrätten och social hållbarhet

Spårledare: Niklas Selberg, Linnéuniversitetet och Erik Sjödin, Stockholms universitet

Lagar och regler är avgörande faktorer för skapandet av ett hållbart arbetsliv: Arbetsrättens historiska uppgift är att säkerställa att människors arbetskraft inte endast behandlas som en vara för omsättning på marknaden utan att arbetstagarna får vara människor i den sociala relation som utgörs av anställningsavtalet. I den internationella vetenskapliga diskussionen om social hållbarhet i arbetslivet har det arbetsrättsliga fältet varit viktigt och bidragit med centrala insikter. I Sverige har emellertid arbetsrätten kommit att bli marginaliserad i både arbetslivsforskningen i allmänhet och i diskursen om social hållbarhet. För att råda bot på detta föreslår vi en stream om arbetsrätt på FALF-konferensen 2026. Vi vill bidra till att återintroducera arbetsrätten i arbetslivsforskningen och problematisera om arbetsrätten kan lämna bidrag till det vetenskapliga samtalet om hållbart arbete. I vår stream förekommer sex tematiska interventioner. På dessa punkter har vi vidtalat personer som är beredda att sända en abstract för att medverka på konferensen. Dessutom välkomnar vi självfallet intresseanmälningar från fältet. De sex är (utan inbördes ordning):

- Stridsåtgärder för hållbara arbetsvillkor: Från Elon Musk till vård och omsorg
- Trygghetsöverenskommelsen 2022: Från anställningsskydd till omställningsskydd och ”employability”
- A-krim: arbetsgivaren som brottsling och arbetstagaren som brottsoffer? Döden på arbetet
- AI och algoritmer, arbetsgivare och arbetstagare
- Arbetstagares personliga integritet och arbetsgivarens regleringsintresse
- Lagstiftningsexplosion i EU:s sociala pelares kölvatten

Mot denna bakgrund diskuterar streamen dels hur arbetsrätten kan genomföra policys om hållbarhet, dels om arbetsrätten i sig kan lämna bidrag till diskursen om hållbarhet. Streamen inramas av insikten av att

arbetsrätten idag är polycentrisk i det att ingen normgivare har det totala ansvaret för att reglera arbetsmarknaden – utmaningen handlar om att koordinera och sammanjämka reglering som utgår från flera olika centra i en globaliserad värld.

Trygghetsöverenskommelsen 2022: Från anställningsskydd till omställningsskydd och "employability"

*Caroline Johansson (caroline.johansson@jur.uu.se),
Uppsala universitet*

Den ursprungliga idén i lagen om anställningsskydd är att skydda arbetstagarens anställningsförhållande med arbetsgivaren. Skyddet av anställningsförhållandet har delvis luckrats upp genom att fler undantag från de turordningsregler som tillämpas vid arbetsbrist och en mer begränsad omplaceringsskyldighet vid uppsägningar av personliga skäl har införts. Därtill står arbetstagaren sedan Trygghetsöverenskommelsen den ekonomiska risken under pågående tvist. Arbetstagarens position är istället tänkt att stärkas genom reglering som gör det möjligt för arbetstagaren att förbättra sin kompetens, och i och med det dennes position på arbetsmarknaden. Ett skifte i skyddet har på så sätt skett från att få vara kvar på en enskild arbetsplats till att vara konkurrenskraftig på arbetsmarknaden i stort. Genom lagstiftning och kollektivavtal finns numera en förhållandevis heltäckande reglering som omfattar rätten att lägga tid på studier, ersättning som gör det ekonomiskt möjligt att studera, samt stöd i att utreda vilket typ av kompetensutveckling en person är i behov av. Den nya regleringen är en hybrid av privat och offentlig reglering, vilket innebär att beslut om olika förmåner fattas av olika instanser.

I Trygghetsöverenskommelsen framhålls att "för den enskilde arbetstagaren eller för den som nyligen har förlorat sitt arbete är en god omställningsförmåga viktig för ett tryggt och hållbart arbetsliv". Vikten av livslångt lärande lyfts också fram i FN:s hållbarhetsmål 4. Ett utökat fokus på lärande kan på så sätt motiveras med argument om social hållbarhet. Regleringen illustrerar även ett skifte från individuellt anställningsskydd till fokus på arbetsmarknadens kompetensbehov, där

en enskild arbetstagares rätt till utbildningsinsatser villkoras av arbetsmarknadens behov. På så sätt knyter den an till en diskurs om spänningen mellan individuella och kollektiva intressen. Syftet med presentationen är redogöra för en kritisk analys av regleringen och knyta an till streamens tema om hållbarhet och polycentrisk reglering.

Kan anständigt arbete uppnås genom arbetet mot arbetslivskriminalitet?

*Anna Sonnsjö Andersson (anna.sonnsjo_andersson@jur.lu.se),
Lunds universitet*

FN:s globala utvecklingsmål (SDG) 8 rör anständiga arbetsvillkor. Här tänks den arbetsrättsliga regleringen bidra till att skydda arbetstagares rättigheter och tillförsäkra en värdig arbetsmarknad. Som en del av SDG 8 ingår ambitionen att utrota tvångsarbete, människohandel och barnarbete (SDG 8.7). I Sverige bedrivs detta arbete framför allt inom ramen för arbetet mot arbetslivskriminalitet. Arbetet mot arbetslivskriminalitet presenteras som ett sätt att komma till bukt med exploatering och andra former av utnyttjanden av arbetstagare och denna diskurs har på kort tid kommit att styra hur de rättsvårdande myndigheterna och arbetsmarknadens parter arbetar med frågan. Men vilka implikationer har denna rättsliga praktik för målet om anständigt arbete? Samtidigt som ambitionen sägs vara att skydda arbetstagare innebär insatserna i praktiken en omfattande kontrollverksamhet genom arbetsplatsinspektioner, ofta genomförda av Gränspolis, där målet är att kontrollera och utvisa arbetstagare utan rätt tillstånd.

Inom forskningen har länge påpekats hur migrationsrätten har kommit att genomsyra arbetsrätten genom att skapa, förstärka och upprätthålla en viss form av utsatthet hos migrantarbetare (Herzfeldt Olsson 2019). På så sätt konstruerar rätten villkorade rättsliga subjekt med begränsade rättigheter som placeras i gränlandet mellan olika rättsliga regimer, och då även till viss del utanför arbetsrättens skyddsområde (Bak McKenna och Garsten 2022). Genom en analys av de statliga utredningar och regler som styr arbetet mot arbetslivskriminalitet argumenterar jag för att dessa villkorade rättsliga subjekt dessutom konstrueras så som straffrättsligt klandervärda: som krimmigrant-

arbetare. Vi bör förstå arbetet mot arbetslivskriminalitet, inte som en praktik som sätter arbetstagarintresset av anständiga arbetsvillkor i främsta rummet, utan som en sammanlänkning av utlänningskontroll och brottsbekämpning inom ramarna för arbetsmarknadsregleringen. Anständigt arbete kan inte uppnås för alla som arbetar, eftersom arbetslivskriminalitetsdiskursen bygger på ett antagande om att vissa arbetstagare är klandervärda.

Social hållbarhet i leverantörskedjor – Representation, styrning och praktik

Magnus Nygren (magnus.nygren@ltu.se) och Kristina Johansson (kristina.johansson@ltu.se), Luleå tekniska universitet

Denna studie analyserar hur social hållbarhet representeras, översätts och organiseras i beställar–leverantörsrelationer inom industriella kontexter, med fokus på de styrningsluckor som uppstår när ansvar och arbete är fragmenterat mellan aktörer. Studien baseras på sex dialogmöten och 17 semistrukturerade intervjuer med representanter för beställare och leverantörer inom svensk basindustri.

Resultaten visar att social hållbarhet ofta reduceras till arbetsmiljö och säkerhet i både strategiska dokument och operativa rutiner, medan bredare sociala aspekter – såsom inkludering, lokalsamhällespåverkan och långsiktiga arbetsvillkor – förblir perifera. Ett centralt fynd är att fragmenterad ansvarsfördelning, punktvisa samverkansformer och en projektbaserad styrningslogik systematiskt skapar glapp mellan policy och praktik. Beställarens starka position möjliggör kravutformning, men formar samtidigt vilka frågor som får genomslag i leverantörsledet. Revisioner och formella kontroller gör sociala frågor hanterbara men tenderar att premiera det dokumenterbara, vilket förstärker fokuset på säkerhet framför mer relationella och långsiktiga dimensioner.

Studien visar att dessa styrningsluckor inte enbart är implementeringsbrister, utan producerade mönster som formas i samspelet mellan representation, styrning och praktisk organisering. Därigenom synliggörs hur de är inbyggda i de organisatoriska och kontraktuella strukturer som präglar samtida industriella relationer. Studien bidrar

med en fördjupad förståelse av de villkor under vilka social hållbarhet möjliggörs, begränsas eller omformas i leverantörskedjor.

Den villkorade hållbarheten

Joel Nordström (joel.nordstrom@jur.lu.se), Lunds universitet

Arbetsrätten beskrivs ofta som resultatet av en avvägning mellan arbetsgivares och arbetstagares två till varandra motstående intressen. Vid en närmare granskning framträder ytterligare ett intresse: Samhällets intresse av en fungerande ekonomi. Ofta avses med detta en arbetsrätt som främjar låg arbetslöshet och hög tillväxt. Vilka arbetsrättsliga regler som ansetts leda till en effektiv samhällsekonomi har skiftat över tid som en följd av bland annat ideologiska förflyttningar, men det är tydligt att förslag som ansetts bidra till samhälls ekonomin har gynnats framför de som inte ansetts göra det.

Social hållbarhet anses ofta vara i linje med arbetstagares intresse, men har likt det samhällsekonomiska intresset ett mer övergripande perspektiv då det bygger på samhällets intresse av social hållbarhet.

Dessa intressen och perspektiv har inte behandlats likvärdigt utan vissa har tydligt ansetts väga tyngre än andra. Arbetsgivarens intresse (arbets- och företagsledningsrätten), underbyggt av det samhällsekonomiska perspektivet, har genomgående överordnats arbetstagarnas intresse och därigenom villkorat den sociala hållbarheten. Detta villkorande kan beskrivas som att det väcker frågan hur mycket eller vilken sorts anställningsskydd, arbetstagarinflytande eller annan typ av social hållbarhet samhället har råd med.

Även om det samhällsekonomiska perspektivet generellt sett ansetts vara i linje med arbetsgivarens intresse finns det exempel på där de stått i motsättning till varandra. I vissa situationer har arbetsgivarens intresse ansetts väga tyngre än det samhällsekonomiska; vid arbetsbrist-uppsägningar tillåts inga effektivitetsbedömningar utan det är ett beslut som helt och hållet ligger inom arbetsgivarens företagslednings-

prerogativ.² I andra situationer har det samhällsekonomiska perspektivet ansetts väga tyngre; arbetsgivare tillåts inte fritt (godtyckligt) välja vilka arbetstagare som ska sluta vid arbetsbrist utan det regleras genom turordningsregler.

Arbetstagares integritet och arbetsgivares regleringsintresse

Caroline Ferngren (caroline.ferngren@jur.lu.se), Lunds universitet

Teknisk och social utveckling har ökat synligheten för arbetstagares privatliv. Det kan handla om politiska engagemang eller övertygelser, om hur vi klär oss eller vilka vi sympatiserar med. Ett enkelt gillande eller hjärta blir på ett ögonblick synligt för arbetsgivare, kollegor, kunder och klienter. Därmed ökas också incitamentet för arbetsgivare att reglera och påverka dessa engagemang, särskilt i de fall de inte överensstämmer med arbetsgivarens värdegrund eller varumärke.

Genom att lyfta tre aktuella exempel på yttranden och rättsfall avser presentationen belysa konflikten som uppstår i gränslandet mellan arbetstagaren som privatperson och arbetstagaren som arbetstagare. Medan arbetsgivaren har ett starkt intresse av att kontrollera sin verksamhet har arbetstagaren ett starkt intresse av ett privatliv och en rätt till integritet och värdighet. Konflikten tar sig exempelvis uttryck i bakgrundskontroller, neutralitetspolicier och yttrandefrihetsfrågor. De rättsliga bedömningarna förutsätter avvägningar mellan konstitutionella principer som likabehandling, näringsfrihet och rätten till privatliv, men ställer också avtalsrättsliga frågor: Vad betyder ett samtycke inom ramen för anställningen? Vem kan avtala om arbetstagarens mänskliga rättigheter?

För att kunna besvara dessa komplexa frågor om makt, gränsdragningar och värdighet antas en polycentrisk syn på rätten, som tar hänsyn till såväl svensk nationell rätt som unionsrätt och internationella kon-

² Det går att argumentera för att samhällsekonomin kommer fungera bättre om arbetsgivare själva får fatta sådana beslut. Det argumentet går dock att föra fram även mot de faktiskt existerande inskränkningarna i företagsledningsrätten.

ventioner. Även samspelet mellan dessa rättighetsinstrument diskuteras, liksom hur de kan förstås i relation till den svenska arbetsmarknaden med dess kollektiva prägel.

I mötet mellan arbetsmedicin och arbetslivskriminalitet

Carin Håkansta (carin.hakansta@ki.se) och Ninni Norlinder (ninni.norlinder@ki.se), Karolinska institutet

Presentationen handlar om hur arbetsmiljöforskare på Karolinska Institutet började intressera sig för arbetslivskriminalitet i forskningsprogrammet PWR (Precarious Work Research), för att sedan starta en ny satsning riktad mot arbetsmiljö och arbetslivskriminalitet i samband med offentlig upphandling.

Först presenteras kortfattat några resultat från forskningsprogrammet PWR som publicerats i artiklarna *Safety and health among undeclared workers* (Badaryn et al. 2024) och *Power resources and the battle against precarious employment: Trade union activities within a tripartite initiative tackling undeclared work in Sweden* (Håkansta et al, 2024).

Därefter presenteras en pågående förstudie om arbetsmiljökrav i offentlig upphandling. Offentlig upphandling omsätter nära 1000 miljarder kronor årligen i Sverige och påverkar arbetsvillkor i många branscher.

Myndigheter och arbetsmarknadens parter har länge betonat vikten av att ställa krav inte bara på arbetsrättsliga villkor utan även på arbetsmiljö. Samtidigt är arbetsmiljökrav i offentlig upphandling fortfarande relativt ovanliga, trots att de har potential att bidra till bättre arbetsmiljö, motverka osund konkurrens och minska utrymmet för arbetslivskriminalitet i högriskbranscher. I en förstudie undersöker vi varför detta är fallet och om tydliga och uppföljningsbara arbetsmiljökrav kan begränsa riskerna genom att försvåra konkurrens baserad på bristande arbetsmiljö eller osäkra arbetsvillkor. Förstudien syftar till att, i samverkan med upphandlande organisationer, myndigheter och arbetsmarknadens parter, initiera utvecklingen och

testningen av effektiva och rättsligt robusta metoder för att inkludera arbetsmiljökrav i hela upphandlingsprocessen, från kravformulering till uppföljning.

På konferensen presenterar vi erfarenheter från tolv pilotprojekt där sådana krav har inkluderats i upphandlingar och i vissa fall även följts upp, tillsammans med preliminära resultat från en intervjustudie om hur uppföljning av arbetsmiljökrav kan genomföras i praktiken.

Avslutningsvis diskuterar vi hur arbetsmedicinsk kunskap kan bidra till arbetet mot arbetslivskriminalitet och vilken roll offentlig upphandling kan spela som styrmedel för ett mer hållbart arbetsliv.

Spår 11. AI som katalysator för lärandekultur? Nya vägar för lärandebaserad förändringsledning i framtidens arbete

Spårledare: Annika Engström, Otto Hedenmo, Nina Edh, Daniel Pittino, Maria Riveiro och Carla G Machado, Jönköping universitet

AI-integrationen i arbetet handlar lite om teknik och mer om verksamhetsutveckling och förändringar i hur människor lär, kommunicerar och agerar på jobbet. När algoritmer, big-data, språkmodeller och mycket mer, blir en del av vardagens praktik uppstår nya möjligheter – och utmaningar – för att utveckla lärande kulturer där experimenterande, reflektion och gemensamt meningsskapande är centralt.

Detta spår belyser hur AI kan fungera som katalysator för lärande i arbetet, snarare än som ett hot mot etablerade kompetenser eller roller. En 'katalysator' kan förstås som ett objekt som "påskyndar reaktioner utan att självt förändras" (SAOL) vilket i sociala sammanhang frambringar accelererade men också obestämda processer. Senaste årens intåg av AI på arbetsplatsen har därmed lett till ett behov av att förstå hur dessa processer kan förändra arbetsprocesser, strukturer och relationer – inte minst i termer av lärande. Nu vet vi ju att även människan kan betraktas som katalysator för maskinens lärande, vilket kan ge förändrat "beteendemönster" hos algoritmen, men i det här spåret är vi mest intresserade av den sociala sidan i de sociotekniska arbetsprocesserna.

Vi inbjuder bidrag som utforskar AIs katalysatoriska egenskaper i termer av:

- hur organisationer kan bygga lärande strukturer och kulturer som stödjer kontinuerlig utveckling,
- hur relationella och temporala spänningar (mellan befintlig kunskap och innovation, mellan mänsklig erfarenhet och

algoritmisk logik), tillsammans med omdöme kan användas som drivkrafter för utveckling,

- hur ledarskap, samarbete och lärprocesser förändras när AI blir en medaktör i arbetet
- Vilka nya modeller för förändringsledning kan stödja ett hållbart, lärandeorienterat förhållningssätt till teknologisk transformation?

Spåret välkomnar både forskningsbidrag och praktikfall som belyser hur lärandekultur kan växa fram i takt med AI-integrationen – och hur framtidens arbetsliv kan formas i dialogen mellan människa, teknik och organisering.

AI som katalysator för nya expertroller och lärandepraktiker – En undersökning av ambassadörskap

*Otto Hedenmo (otto.hedenmo@ju.se) och Nina Edh (nina.edh@ju.se),
Jönköping University*

Organisationer världen över möts idag av budskapet att de behöver hoppa på AI-tåget och det snabbt. Denna integrering är dock inte självklar. Organisationer brottas nämligen med frågor om hur och varför AI ska bli del av organisationen. Inom organisations- och arbetsforsknings betonas även allt oftare att AI inte bara är ännu ett verktyg att anamma, utan tekniker som kräver att organisationer ifrågasätter och omvärderar vad organisering och arbete faktiskt är (Chalmers et al., 2026). För att svara på frågorna om 'hur' och 'varför' inleds därför explorativa processer där organisationer parallellt försöker lära sig AI-teknikens möjligheter samtidigt som de försöker lära sig att se sin organisation med nya ögon. Utmärkande i detta arbete är att söka bland anställda i förhoppning och syfte att finna ambassadörer som både besitter kunskap om organisationen och AI-tekniken.

Att använda sig av ambassadörskap i förändringsprocesser är inget nytt. Begrepp så som 'champions' och 'super users' har länge använts för att utmärka anställdas expertkunskaper och samtidigt, kollegialt och

diskursivt, styra förändringsprocesser i en given riktning (Lewis, 2019). Vad som däremot skiljer ambassadörskap inom AI jämfört med annan teknikintegrering är dess snabba tempo (kontinuerligt presenteras/utvecklas nya lösningar) samt det gränsöverskridande sättet på vilket AI blivit del av samhällets såväl professionella som privata sfärer. De som betraktas besitta AI-kunskap är därför inte nödvändigtvis personer i den traditionella expertrollen och sättet dessa personer förstår och kommunicerar sin kunskap tar därför nya uttryck.

För att undersöka vad som utmärker fenomenet AI-ambassadörskap som lärande i organisationer har vi studerat sex svenska AI-integrerande organisationer. Från intervjuer och observationer av AI-ambassadörer studerar vi vilken kunskap som premieras/underordnas i ambassadörskapet, hur lärandet kommuniceras, och vilka lärandestrukturer som organisatoriskt skapas. Genom att svara på dessa frågor hoppas vi ge förståelse för AI-ambassadörskapets karaktär, men också ge insikter om hur AI förändrar organisering och arbete.

Spår 12. Säkert tillsammans – Utmaningar med tekniken som stöd vid riskobservationer

*Spårledare: Pia Ulvenblad, Henrik Barth och Alina Linden,
Högskolan i Halmstad*

Tidigare forskning visar att flera faktorer har inverkan på säkerhetsprocesser i organisationer, framförallt ledarskapet påverkar säkerhet och välbefinnande oavsett typ av bransch. Ett ledarskap med fokus på säkerhet har också inverkan på säkerhetsklimatet och utfallet i form av olyckor i en organisation. Att arbeta i företag med höga risker kräver att ledare agerar proaktivt avseende riskhantering. För att effektivisera och synliggöra risker och riskhantering på en arbetsplats används ibland tekniken som stöd vid riskobservationer, t.ex. IA-systemet. Oavsett vilket stöd som används förutsätts det att systemet är transparent för användarna med tydliga indikatorer kopplat till rapportering av incidenter samt hantering och beslut om åtgärd. För att rapporteringen ska leda till färre olyckor krävs det också att åtgärder vidtas och integreras i en systematisk säkerhetsstrategi.

I detta spår vill vi undersöka vad det finns för utmaningar med tekniska system för riskobservationer? Vilka rutiner behövs vid riskobservationer? Hur kan tekniska system användas för att minska olycksfall på arbetsplatsen? Hur ser sambandet ut mellan rapporterade incidenter och olyckor på arbetsplatser? Hur transparenta är system för riskobservationer? Det är ett komplext samspel mellan arbetsplatsdesign, medarbetarnas beteende, organisationskultur, ledning, ledarskap och omgivande faktorer som policyer, lagar, fackligt engagemang, nationella kulturer och identiteter när det gäller att studera risker och åtgärder, finns det några speciella faktorer som kan stödja detta arbete?

Risk observation systems in the forest industry – How can something that is good become even better?

Pia Ulvenblad (pia.ulvenblad@hh.se) och Alina Linden (alina.linden@hh.se), Halmstad University

The forest industry is one of the industries that has had the most fatal accidents in the workplace over the past decade. Several actors in society point to the importance of having a sustainable and safe work environment. The Swedish government has formulated a work environment strategy and the Industrial Employers Association, which includes paper and sawmill employers, has formulated a program for zero vision for accidents and ill health in the workplace. The zero vision is based on three parts: (i) leadership, (ii) participation and (iii) competence.

Previous research shows that several factors have an impact on safety processes. In general, previous research shows that managerial and leadership behaviors affect safety and well-being regardless of the type of industry. Leadership with a focus on safety also has an impact on the safety climate and the outcome in the form of accidents in an organization. Working in companies with high risks requires leaders to act proactively when it comes to risk management. Previous research shows that in cases where leaders have worked to analyze past events and learned from them, it had a positive effect on the management of future crises. Attitudes towards safety also play an important role in developing a sustainable safety culture. The active involvement of staff is highlighted in safety culture programs. Previous research in the forest industry in Sweden has shown that if employers and employees have a common view on e.g. safety culture is beneficial for employee well-being. Studies from the Finnish forest industry show that employee well-being is also positively affected by being able to participate in change work in relation to their own work situation. Furthermore, working together with work environment issues, such as managers, employees, union representatives and health care representatives, has positive effects.

To capture risk situations and be proactive the organizations are working with a digital risk-observation system – the IA system. However, previous research has shown the central point that there is a match between digital systems and individuals' behaviors. The IA-system is generally perceived as positive. However, in the research we have identified improvement suggestions from the companies. There may be development opportunities when it comes to the use of the IA-system to use it in the most optimal way possible.

Med säkerhet ser vi något olika på säkerhet. Vilken roll spelar det i skogsindustrin?

*Johannes Berglind Söderqvist (johannes.berglind.soderqvist@hh.se)
och Christa Amnell (christa.amnell@hh.se), Höskolan i Halmstad
(Workshop)*

Vad säkerhet betyder spelar stor roll i relation till IT-system för riskobservationer. Uppfattningarna skiljer sig sannolikt åt (Raheemy et al. 2025), åtminstone i någon grad mellan den utvecklare eller arkitekt som utformar ett IT-system, de operatörer som driftar och underhåller det, för de många olika individuella användare som matar in data i systemet, och för organisationen som bekostar och nyttjar systemet. Vi gör just nu en systematisk litteraturgenomgång angående vilka olika förståelser av vad säkerhet är som används i studier av säkerhetsaspekter på skogsindustrin. Vi tar därför tillfället i akt att samla till workshop och diskussion kring vad säkerhet är för olika aktörer och i olika situationer, och viktigast, vad eventuella skillnader i hur man betraktar säkerhet spelar för roll i skogsindustrin.

Att centrera sådana diskussioner kring IT-system för riskobservationer lämpar sig mycket väl för att belysa den roll som skilda uppfattningar om säkerhet spelar i skogsindustrin. Inspirerade av Wanda Orlikowskis (1992) *Duality of technology* tar vi det centrala organisatoriska perspektivet, användarperspektiv och ett mer tekniskt utvecklingsperspektiv på säkerhet i samband med IT-system för riskobservationer och diskuterar hur skilda uppfattningar om vad säkerhet är kan spela in i IT-systemets roll i organisationen över tid.

Det blir en interaktiv workshop där deltagare välkomnas att gå in i roller och bidra med egna och föreställda perspektiv på säkerhet.

Litteratur:

Raheemy, Y., Sherratt, F., & Hallowell, M. R. (2025). What is safety? contemporary definitions and interpretations across North America. *Safety Science*, 185, 106798.

Orlikowski, W. J. (1992). The duality of technology: Rethinking the concept of technology in organizations. *Organization science*, 3(3), 398–427.

Spår 13. Salutogena strategier i det framtida arbetslivet – Hälsöfrämjande arbete i skärningspunkten mellan människa, teknik och organisation

Spårledare: Cicilia Nagel, Högskolan Kristianstad

Framtidens arbetsliv formas av snabb teknikutveckling, ökande digitalisering, nya organisationsformer och förändrade kompetenskrav. Dessa förändringar innebär både möjligheter och utmaningar för arbetsmiljö, hälsa och hållbarhet. I denna utveckling blir det allt viktigare att aktivt skapa arbetsmiljöer som främjar hälsa, meningsfullhet och välbefinnande – inte enbart förebygger ohälsa. Ett salutogent perspektiv, med fokus på känsla av sammanhang (KASAM) och organisatoriska förutsättningar som stärker medarbetarens resurser, kan bidra till långsiktig hållbarhet i komplexa arbetsmiljöer. Spåret syftar till att utforska hur hälsofrämjande och salutogena principer kan integreras i framtidens arbetsliv, där teknik, mänskliga värden och organisatoriska strukturer samspelar. Fokus ligger på att identifiera praktiska strategier, forskningsresultat och innovativa arbetssätt som stärker individers och organisationers förmåga att hantera förändring, komplexitet och krav.

Bidrag inom spåret kan belysa bland annat:

- Hur kan digitalisering och AI användas för att stärka arbetsrelaterad hälsa och känsla av sammanhang?
- Vilka nya organisatoriska modeller främjar meningsfullhet, autonomi och återhämtning?
- Hur kan arbetsplatser utvecklas för att integrera salutogent ledarskap i tider av snabb förändring?
- På vilket sätt påverkar hybridarbete och flexibla arbetsformer individers psykiska, sociala och fysiska hälsa?
- Hur kan hälsofrämjande arbetsmiljöarbete utformas för att inkludera olika yrkesgrupper, branscher och arbetsvillkor?

- Vilka metoder och verktyg behövs för att mäta och utveckla salutogena arbetsmiljöfaktorer i framtidens organisationer?

Spåret välkomnar bidrag i form av empiriska studier (kvalitativa, kvantitativa eller mixed methods), teoretiska eller konceptuella analyser, praktisknära exempel och fallstudier från arbetsplatser, samverkansprojekt mellan forskning och arbetsliv samt kritiska perspektiv på teknikens roll i arbetsmiljö och hälsa.

Informationsdriven sårvård – Digitala verktygs påverkan på arbetsmiljö, arbetsroller och möjligheten att forma och förändra det egna arbetet

Ellen Jaldestad (ellen.jaldestad@hh.se), Högskolan i Halmstad

Kroniska sår är ett stort hälsoproblem hos den äldre befolkningen. Sjukvårdspersonal som arbetar med sårvård möter idag flera utmaningar, så som ergonomiska brister i hemmiljöer och begränsade resurser i det dagliga arbetet. Implementeringen av digitala verktyg och AI i vården är ett sätt att hantera de krav och brister på resurser som präglar vårdsektorn. Informationsdriven sårvård är ett pågående projekt vid Högskolan i Halmstad där inställningen till AI-baserade hjälpmedel i sårvård har studerats i bland annat hemsjukvården. Resultaten från tidigare studier visar att sårvård bygger på mycket mer än teknik; i mötet med sårpatienter är relationer, tillit, kunskap genom erfarenhet och att använda flera sinnen i bedömningen återkommande teman i intervjuer med sjuksköterskor och undersköterskor. Sårvård ses som ett hantverk som inte kan ersättas med digitala lösningar.

Syftet med den aktuella studien är att belysa vårdpersonals uppfattningar om möjligheter och hinder med AI-stödda verktyg i samband med förberedelse- och dokumentationsrutiner inom sårvård.

Semistrukturerade intervjuer har genomförts med undersköterskor och sjuksköterskor i kommunal vård och primärvård i två sydsvenska kommuner. Intervjuerna bygger delvis på två olika case med fiktiva scenarier där informanterna reflekterar över möjligheter och

utmaningar relaterade till implementering av digitala hjälpmedel vid sårvård. Det ena digitala verktyget har funktioner som sammanfattar journalanteckningar som stöd vid förberedelse inför ett vårdbesök och det andra verktyget fungerar som ett aktivt stöd för bland annat journalanteckningar och beslutsunderlag under pågående vårdbesök.

Preliminära resultat visar att informanterna uppfattar både möjligheter och utmaningar med de fiktiva hjälpmedlen. Bland möjligheterna lyfts effektivisering och tidsbesparing, förbättrade kommunikationsmöjligheter mellan vårdgivare och förbättrade vårdmöjligheter när verktygen ses som en aktiv partner i patientarbetet. De farhågor som informanterna nämner innefattar bland annat tekniska utmaningar och en ökad arbetsbelastning. Vidare ser sköterskorna en risk för minskat utrymme för samarbete med kollegor när arbetsdagen ska effektiviseras ytterligare med hjälp av AI-stödd teknik.

Ledarskapsutveckling för ett hälsosamt och effektivt ledarskap i komplexa produktionsmiljöer

Joel Löow (joel.loow@ltu.se), Luleå tekniska universitet; Stanislav Astakhov (stanislav.astakhov@lkab.com), LKAB; Mats Jakobsson mats.jakobsson@lkab.com), Luleå tekniska universitet; Jan Johansson (jan.johansson@ltu.se), Luleå tekniska universitet; Magnus Nygren (magnus.nygren@ltu.se), Luleå tekniska universitet och Johan Larsson (johan.larsson@lkab.com), LKAB/Luleå tekniska universitet

En industri som i hög grad formas i skärningspunkten mellan människa, teknik och organisation är gruvindustrin, där digitalisering, elektrifiering och grön omställning pågår samtidigt. Dessa förändringar ökar kraven på ledarskap som både stödjer produktion och förändringsarbete & hälsa, säkerhet och hållbarhet. Mot denna bakgrund presenteras en studie av en ledarskapsintervention i ett stort svenskt gruvföretag, med fokus på hur visuella återkopplingsverktyg och -rapporter samt tillhörande aktiviteter kan användas för att utveckla ledarskap och hälsa i en komplex produktionsmiljö.

Studien bygger på en mixed methods-design inom ramen för samverkansprojekt mellan universitet och industri. Datamaterialet omfattar återkommande enkätundersökningar bland chefer och medarbetare, kompletterade med intervjuer och utvärderingar. Interventionen bestod av återkommande mätningar, individuella och aggregerade återkopplingsrapporter samt coachning. En central del i interventionen var utvecklingen av visuella ”sköldar” som sammanfattar resultat om relationsorienterat ledarskap, vertikal och horisontell tillit, säkerhetsklimat och hälsa. Sköldarna användes för att synliggöra både styrkor och skillnader mellan chefers och medarbetares bedömningar, och därigenom skapa underlag för reflektion, dialog och förändrat ledarskap och arbetsmiljö.

Preliminära resultat visar att chefer som deltagit i interventionen skattas högre än andra chefer på flera ledarskapsdimensioner, bland annat relationsorientering, struktur, förändringsorientering samt hälsosamt och effektivt ledarskap. Högre skattningar av relationsorientering och tillit samvarierar dessutom med bättre självskattad hälsa, högre arbetstillfredsställelse och bättre säkerhetsledarskap bland medarbetare. Resultaten tyder därmed på att sköldarna inte enbart fungerar för visualisering av data, utan också tillsammans med coaching som ett praktiskt stöd i utvecklingen av ledarskapets kvalitet och dess konsekvenser för arbetsmiljön.

Ledarskapsutveckling, när den stöds av datadriven återkoppling och strukturerad dialog, kan förstås som en hälsofrämjande strategi i framtidens arbetsliv. Genom att stärka tillit, relationer och gemensam förståelse kan interventionen bidra till ökad hälsa, säkerhet och prestationer i teknikintensiva och föränderliga miljöer.

Evaluating a Health Intervention for Intensive Care Unit Healthcare Professionals: A Feasibility Study

*Marie Rask (marie.rask@hkr.se); Agnes Olander (agnes.olander@hkr.se) och Cicilia Nagel (cicilia.nagel@hkr.se),
Högskolan Kristianstad (Poster)*

Objective

To evaluate the feasibility and acceptability of a health assessment and consultation intervention among intensive care unit healthcare professionals and to explore its preliminary effects on their well-being.

Method

In collaboration between Kristianstad University and an intensive care unit (ICU), healthcare professionals were offered a health profile assessing physical health parameters, lifestyle habits, and professional quality of life. This was followed by a motivational interview at a student-led health clinic at the university, during which an individualized action plan was developed. Healthcare professionals (n=33) were allocated one hour per week during working hours to engage in a self-selected health-promoting activity. Follow-up assessments were conducted at 6 and 12 months. To examine the feasibility, acceptability, and preliminary effects of the intervention, qualitative interviews were conducted with managers, ICU healthcare professionals, teachers, and nursing students, complemented by quantitative analyses of outcome measures at baseline, 6 months, and 12 months. The qualitative data were analyzed using thematic analysis according to Braun and Clarke to identify key patterns and themes in participants' experiences.

Results

Preliminary qualitative results indicate increased awareness of personal health and an improved work climate among participating ICU healthcare professionals. Differences in engagement between professional groups, as well as organizational barriers such as the lack of systems for follow-up, were identified as key challenges.

Spår 14. Hur föreställer vi oss framtiden och hur relaterar detta till dagens organisering och ledning av arbete?

Spårledare: Anders Edvik, universitetslektor, Malmö universitet

I detta spår närmar vi oss frågor om arbetets framtida organisering och ledning utifrån tre övergripande infallsvinklar (öppna för bred och inkluderande tolkning). Den första infallsvinkeln tar avstamp i föreställningar om framtiden och hur sådana formar dagens organiserings- och ledningspraktiker. Det kan exempelvis handla om hur story telling – berättelser om dåtid, nutid och framtid - formar sättet som arbete i dag organiseras och leds på. Här ryms frågor kopplade till arbete och identitet, meningsskapande i arbete, arbete som kall, arbets- och organisationskultur.

Den infallsvinkeln relaterar till frågor om spårbundenhet där då- och nutida beslut begränsar framtida vägval rörande arbetes organisering och ledning. Här ryms aspekter relaterade till organisationsförändring och existerande organiserings- och ledningspraktiker, institutionella logiker och villkor inom arbetslivet, teknikens möjligheter och begränsningar för ”det goda arbetet”.

Den tredje infallsvinkeln relaterar till frågor om organiserings- och ledningstrender. Det kan exempelvis handla om småskaligt hantverksorienterat arbete som reaktion på en alltför långdragen stordriftsproduktion. Här ryms aspekter av lärande kopplat till nya/alternativa former för organisering av arbete, frågor om betydelsen av kvalitet för arbetsengagemang, och/eller aspekter av inflytande, delaktighet och demokrati i nya organiseringsformer.

Genom dessa tre infallsvinklar försöker vi närma oss frågan om hur vi föreställer oss framtiden och vilka ”vägar mot framtidens arbetsliv människa, teknik och organisation” står inför.

Varmt välkomna att bidra till denna framtidsutblick!

Arbetsmiljöns betydelse för möjligheten att leva sitt kall i arbetet

Anders Edvik (anders.edvik@mau.se); Kristoffer Holm (kristoffer.holm@mau.se) och Tuija Muhonen (tuija.muhonen@mau.se), Malmö universitet

Keywords

Organisatorisk och social arbetsmiljö, hälsa, kall, hållbart arbetsliv

Bakgrund

Denna studie fokuserar på relationen mellan organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer och upplevelsen av att kunna leva sin kallelse. Inom arbetslivsforskningen förstås begreppet kall som en stark känsla av att vara menad för eller ha en djup inre motivation att utföra ett visst arbete (att tjäna någon/några), samt möjligheten att kunna leva sin kallelse. Studier visar att dessa båda aspekter tillsammans är av betydelse för individers arbetsrelaterade hälsa (se t.ex. Thompson & Bunderson, 2019).

Studien baseras på en undersökning av kyrkoherdars organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Kyrkoherdens arbete kännetecknas i likhet med andra Human Serviceyrken av många och nära kontakter med människor. Yrkesrollen relaterar även i hög grad till kall genom kyrkans roll som en plats för religiös andakt och socialt stöd där anställda svarar på individers behov av tröst, hjälp och gemenskap. Svenska kyrkan som organisation lämpar sig således väl för studie av hur olika faktorer relaterar till aspekter av upplevelser av att kunna leva sitt kall.

Syfte

Studiens övergripande syfte var att undersöka hur faktorer i arbetsmiljön relaterar till upplevelsen av att kunna leva sin kallelse.

Metod

Studien baseras på en digital enkätundersökning riktad till samtliga kyrkoherdar inom Svenska kyrkan. Totalt besvarade 365 av 595 kyrkoherdar enkäten (svarsfrekvens 61,3 %).

Resultat

Resultaten visar att illegitima arbetsuppgifter relaterar negativt till upplevelsen av att kunna leva sin kallelse ($B = -.30, p < .001$). Vidare visar resultaten att socialt stöd från närmsta chef ($B = .13, p = .004$) samt rollklarhet ($B = .20, p < .001$) relaterar positivt till upplevelsen av att kunna leva sin kallelse. Sammantaget indikerar analyserna att faktorer i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan ha betydelse för möjligheten att leva ut sitt kall i arbetet.

Från monster till frälsare? En studie om administration och AI i svenskt polisarbete

Joel Nilsson (joel.nilsson@ses.lu.se), Lunds universitet

Det senaste decenniets utveckling inom artificiell intelligens (AI) har på ett genomgripande sätt omformat arbetsrelaterade praktiker i olika sektorer, däribland polisväsendet. Tidigare forskning har å ena sidan beskrivit polisorganisationers omfattande teknologisering som ett led i att effektivisera brottsutredningsarbete (Manning, 2008), medan det å andra sidan lyfts farhågor kring potentiella negativa konsekvenser för tredje part (Brayne, 2021). Mot bakgrund av hur tidigare forskning i huvudsak fokuserat teknologiers inverkan på operativt polisarbete riktar denna studie i stället blicken inåt i organisationen, mot en av polisens sedan länge kända akilleshälar: administrationen.

Svensk polis har under lång tid präglats av hög arbetsbelastning och en växande ansamling av ärenden och utredningar, så kallade balanser. Detta har bidragit till en situation där utredningar läggs ned utan vidare åtgärder, samtidigt som myndigheten i ökande grad tvingats ransonera bland sina kärnuppgifter. Ett genomgående problem är att en ansevärd andel av tillgängliga utredningsresurser har bundits upp av administration (Liljegren et al., 2021). Från fackligt håll har det riktats återkommande kritik mot brister i administrativa rutiner, vilka har framhållits som bidragande orsaker till att ”poliser inte har tid att verka som poliser”. Denna studie riktar sökljuset mot AI:s inträde i polismyndighetens administrativa arbete, och huruvida detta kan frigöra den anställde från tidskrävande administration och därmed, något paradoxalt, ge poliser ökat manöverutrymme att ägna sig åt

”riktigt” polisarbete. Samtidigt aktualiserar denna händelseutveckling en rad etiska överväganden, däribland risker och kompromisser behäftade med en alltmer automatiserad administrativ praktik.

Föreliggande studie utforskar administrationens roll i polisarbete och baseras på en treårig studie av svensk polis. Det empiriska materialet bygger på ett 80-tal arbetslivsbiografiska intervjuer, dokumentstudier och fältarbete. Studien tar sitt teoretiska avstamp i Lipskys (1980) begrepp gräsrotsbyråkrater och handlingsutrymme, där ett särskilt fokus riktas mot de narrativa praktiker som kännetecknar polisens redogörelser av administrationens förändrade karaktär, såväl återblickande som framtidsorienterade.

Lantbrukares upplevelser av smittskyddsarbete och framtidens arbete i svensk djurproduktion

Alexis Rydell¹ (alexis.rydell@slu.se); Hedvig Gröndal¹ (hedvig.grondal@slu.se); Désirée Jansson² (desiree.jansson@slu.se) och Susanna Sternberg Lewerin¹ (susanna.sternberg-lewerin@slu.se)

¹ Sveriges lantbruksuniversitet

² Sveriges lantbruksuniversitet/Statens veterinärmedicinska anstalt

Lantbrukare inom gris- och fjäderfäproduktion har på senare tid mött ökade risker för allvarliga smittor inom djurproduktionen, till exempel afrikansk svinpest (grisproduktion) och högpatogen fågelinfluensa (fjäderfäproduktion). Denna utveckling ställer krav på hög nivå av biosäkerhet (det vill säga åtgärder och rutiner för att förebygga att smittor sprids mellan och inom djurbesättningar) för att minimera risker med sjukdomsutbrott och upprätthålla ett hållbart företagande. Klimatförändringar förväntas därtill leda till spridning av fler djur-smittor som i sin tur kan påverka lantbrukares arbete och arbetsmiljö. Denna studie, som ingår i ett större EU-partnerskapsprogram, fokuserar på lantbrukares upplevelser av smittskyddsarbete inom svensk gris- och fjäderfäproduktion. Syftet är att undersöka hur förändrade krav på biosäkerhet påverkar lantbrukarnas arbetssituation och framtidens arbete.

Forskningsprojektet har ett tvärvetenskapligt angreppssätt och innefattar forskare från arbetsvetenskap, sociologi och veterinärmedicin. Studien bygger i huvudsak på 19 semistrukturerade intervjuer med lantbrukare vid större kommersiella gårdar inom gris- och fjäderfäproduktion, lokaliserade i olika delar av landet. Respondenterna är antingen ägare till gården eller har en ledande position med ansvar för produktion och smittskyddsarbete. Valet av större kommersiella gårdar motiveras genom att de utgör en viktig del i Sveriges livsmedelsförsörjning och beredskap samt att de har flera anställda och ett arbetsgivaransvar.

Analysen av intervjuerna är pågående och resultat från studien kommer att presenteras på konferensen. Den preliminära analysen visar emellertid på olika spänningar mellan krav och intressen i djurproduktionen som inverkar på lantbrukarnas arbete. Resultaten kommer bland annat belysa hur lantbrukare upplever att förändrade omgivande förhållanden och smittskyddsarbetet påverkar yrkesrollen, kompetenskrav, organisatorisk arbetsmiljö och framtidsutsikter.

AI i gruvindustrin – Hur påverkas arbetsprocessen för produktionsnära chefer

Jan Johansson (jan.johansson@ltu.se) och Magnus Nygren (magnus.nygren@ltu.se), Luleå tekniska universitet

Artificiell intelligens (AI) integreras i snabb takt i kapitalintensiva och säkerhetskritiska verksamheter. Forskningen om AI och arbete har huvudsakligen fokuserat på automatisering, människa–AI-samarbete och algoritmisk styrning, men betydligt mindre uppmärksamhet har riktats mot hur AI förändrar chefers arbete. I gruvindustrin innebär Mining 4.0 att autonoma system, realtidsdata och prediktiva analyser blir centrala i den operativa styrningen. Samtidigt kvarstår det formella ansvaret för produktion, säkerhet och arbetsmiljö hos produktionsnära chefer.

Denna artikel syntetiserar befintlig forskning om AI och arbete och applicerar den på gruvindustrins kontext för att diskutera möjliga framtidsutvecklingar. Analysen identifierar en grundläggande spänning mellan AI som förstärkning av ledarskap och AI som kontroll-

infrastruktur. Medan AI kan förbättra beslutsunderlag och riskhantering, kan den också standardisera beslutslogik, intensifiera uppföljning och omfördela makt och ansvar.

Genom att formulera alternativa framtidsbilder av den ”optimerade” respektive den ”algoritmiska” gruvan synliggörs de möjligheter och risker som AI innebär för produktionsnära chefer. Artikeln bidrar därmed till en fördjupad förståelse av hur ledarskapets villkor kan omformas i en AI-intensiv industriell miljö.

The ”Jobbonär” and the Reconfiguration of Retirement

Jon Sunnerfjell (jon.sunnerfjell@gu.se), Göteborgs universitet

In the context of the transition from welfare societies to so-called ‘active’ societies, governing rationalities increasingly encourage individuals to remain active, responsible, and self-managing throughout the life course. We examine how these expectations extend into retirement through an analysis of survey data and interviews with post-retirement workers employed through a senior staffing agency in Sweden. Our findings show that many participants do not imagine retirement as a period of withdrawal from work, but rather as a stage of continued activity and contribution, by which retirement becomes framed as an opportunity to remain healthy, productive and even self-realising. We interpret this orientation as emerging from a synergy between longstanding working-class moralities emphasising diligence and usefulness, and contemporary neoliberal ideals promoting activity and employability well into old age. At the same time, we show how participants navigate an ambivalent moral terrain. Despite rising living costs and fiscal pressures, many maintain a distinction between working out of necessity, and working as a voluntary and meaningful activity, often projecting financial need onto ”others”. These narratives reveal how the moral value of work persists and is rearticulated under neoliberal conditions, fostering active and employable subjects while translating structural pressures into questions of individual motivation and choice.

Munken i Tomelilla – kan hållbar styrning lösa framtidens utmaningar på kommunal nivå?

*Fredrik Rakar, Gert Paulsson och Kristina Genell,
Högskolan Kristianstad*

Den offentliga sektorn står inför omfattande omställningar där ekonomiska utmaningar, demografiska förändringar och ökade krav på hållbarhet driver fram nya sätt att organisera och leda verksamheter. I detta bidrag undersöker vi hur implementeringen av Munkmodellen – en hållbarhetsinriktad styrningsmodell utvecklad av Kate Raworth – samspelar med tillitsbaserad styrning i en kommunal kontext. Studien genomförs i nära samverkan med Tomelilla kommun, som under flera år arbetat både med tillitsbaserad styrning och med att integrera Munkmodellen i sin verksamhetsutveckling.

Genom kvalitativa metoder, inklusive intervjuer, dokumentstudier och analys av den pågående byggprocessen av Tomelilla Nya Skolorråde, belyser vi tre övergripande perspektiv på framtidens organisering. För det första analyserar vi hur berättelser om hållbarhet, framtid och samhällsutveckling formar beslutsunderlag och projekt i kommunal verksamhet. För det andra studerar vi hur spårbundenhet – i form av tidigare beslut, institutionella logiker och etablerade styrsystem som NPM – påverkar möjligheterna (eller begränsningarna) att införa nya hållbarhetsorienterade modeller. För det tredje undersöker vi framväxande trender och alternativa organiseringsformer, där Munkmodellen fungerar som ett verktyg för kollegialt lärande, delaktighet och utveckling av nya styrverktyg.

Studien bidrar med ny kunskap om hur hållbarhetsinriktade styrmodeller kan implementeras i praktiken, vilka organisatoriska förutsättningar som krävs, och hur dessa modeller kan fungera som möjliga efterföljare till traditionella styrningsparadigm i offentlig sektor. Resultaten förväntas vara av värde både för forskare och praktiker som söker nya vägar mot ett framtida arbetsliv där människa, teknik och organisation samspelar för att skapa hållbara offentliga verksamheter.

HR i förändring – Att drabbas av digitalisering eller att aktivt leda och påverka dess konsekvenser för organisationen och medarbetare

Sofia Johansson (sofia.c.johansson@hkr.se), Högskolan Kristianstad

Presentationen bygger på mitt pågående avhandlingsprojekt som fokuserar på hur yrkesgrupper i organisationer påverkas av, förhåller sig till och hanterar samhällsrelaterad omställning med fokus på digitalisering, AI och utvecklingen av nya digitala system. Även vad gäller gränsdragningen mellan yrkesgrupper. Projektet belyser hur professionell kunskap, etik, autonomi och kompetensutveckling formas i denna kontext. Specifikt kommer jag att fokusera på hur HR-funktioner upplever och hanterar implementeringsprocesser av nya digitala system i gränssnittet mellan organisationens tekniska utveckling och HRs roll i att bidra och driva denna utveckling i en offentlig organisation. Vidare fokuserar studien också på att undersöka hur HR i egenskap av strategisk funktion, kan arbeta med utveckling och implementering av IT och nya digitala system för att aktivt påverka hur olika yrkesgrupper berörs av digitalisering snarare än att enbart reagera på dess konsekvenser. Fokus ligger på de pågående upplevelserna av att forma sin yrkesroll och vem som innehar digitaliseringsfrågan, HR eller IT avdelningen samt hur denna relation kan se ut. Studien ställer frågor som: Hur beskriver HR-personal att de involveras i utvecklingen och implementeringen av nya digitala system i den offentliga organisationen? Hur kan HR personal arbeta strategiskt för att forma digitaliseringens utfall för organisationen och dess medarbetare? Detta utifrån preliminära resultat från en delstudie i en kommun där de är i processen att implementera ett nytt digitalt AI-system. Studien undersöker detta genom en intervjustudie.

Första linjens chefers ledarskap i digital och AI-relaterad organisatorisk förändring inom hälso- och sjukvården: En kvalitativ studie

*Anna Marzelius (anna.marzelius@hh.se), Högskolan i Halmstad
(Poster)*

Inledning

Digitalisering och artificiell intelligens (AI) förändrar snabbt hälso- och sjukvårdens organisation och arbetssätt, vilket ställer ökade krav på ledarskap. Första linjens chefer har en central roll i att omsätta dessa förändringar i den kliniska vardagen, men kunskapen om hur de leder digital och AI-relaterad organisatorisk förändring är begränsad. Syftet med denna studie var att undersöka hur första linjens leder organisatorisk förändring kopplad till digital teknik och AI inom hälso- och sjukvård.

Metod

En explorativ kvalitativ design användes. Semistrukturerade intervjuer genomfördes med 25 första linjens chefer från tre sjukhus i södra Sverige. Data analyserades induktivt med kvalitativ innehållsanalys, vilket resulterade i tre kategorier och sex underkategorier.

Resultat

Första linjens chefer ledde organisatorisk förändring relaterad till digital teknik och AI genom tre övergripande arbetssätt: bygga tillit, skapa en motiverad arbetsstyrka och främja delaktighet. Tillit utvecklades genom ett närvarande och inkluderande ledarskap som främjade psykologisk trygghet. Motivation stärktes genom att digital teknik och AI ramades in som stöd för lärande, utveckling och förbättrade arbetsprocesser. Delaktighet möjliggjordes genom teamarbete, delat ansvar och gemensam problemlösning. Samtidigt begränsades förändringsarbetet av organisatoriska villkor såsom tidsbrist, hög arbetsbelastning och begränsat stöd.

Slutsats

Första linjens chefers ledning av digital och AI-relaterad förändring i hälso- och sjukvården är avgörande för hållbara arbetsmiljöer. Resultaten visar att tillit, motivation och delaktighet skapas genom ett närvarande ledarskap i kombination med organisatoriska villkor som ger chefer reellt handlingsutrymme i förändringsarbetet.

Nyckelord

Första linjens chefer, Digitalisering och artificiell intelligens (AI), Organisatorisk förändring, Ledarskap, Hälso- och sjukvård.

Spår 15. Forskning i samverkan för framtidens arbetsliv

*Spårledare: Ingela Furenbäck, och Lisa Källström,
Högskolan Kristianstad*

För att möta framtidens arbetslivs utmaningar behöver akademi och praktik arbeta tillsammans. Målsättningen med samverkan är ofta ömsesidig nytta, men blir det alltid så? Samverkan är en komplex och utmanande process där olika världar möts. Det krävs förutsättningar och samverkanskompetens för att kunna ta tillvara olika erfarenheter, skapa gemensam förståelse och bygga synergier.

I detta konferensspår vill vi belysa hur forskning och praktik tillsammans kan möta samhällsutmaningar relevanta för framtidens arbetsliv. Samverkan kan handla om att identifiera relevanta utvecklingsområden och forskningsfrågor, om samskapande forskning, samt om att säkerställa att forskningsresultat används och bidrar till förändring i praktiken.

Möjliga perspektiv att diskutera inkluderar utmaningar och möjligheter med forskning i samverkan, samverkanskompetens, hur jämlikhet och ömsesidig nytta kan säkerställas samt hur forskning kan bidra till ett mer hållbart arbetsliv. Det är också relevant att belysa stödstrukturer och incitament för att skapa möten mellan praktiker och forskare.

Ledarskapet i samverkansprojekt mellan akademi och industri

*Helena Stolt Olsson (helena.stolt.olsson@ju.se), doktorand,
tekniska högskolan, Jönköping University*

I en nyligen genomförd studie undersöks hur ledarskap upplevs i ett samverkansprojekt mellan akademi och industri i Sverige. Projektets övergripande mål är att överbrygga klyftan mellan akademisk forskning och industriell praktik kopplad till gjutjärn. I takt med att samverkansprojekt blir allt vanligare spelar ledarskap en central roll för att möjliggöra gemensamt lärande och väl fungerande samverkans-

processer. Samtidigt kännetecknas samverkansprojekt ofta av en avsaknad av tydlig hierarkisk auktoritet, och ledarskapet i dessa sammanhang är fortfarande ett relativt outforskat område. För att bidra till att fylla denna kunskapslucka undersöker studien hur ledarskap upplevs inom ett svenskt akademi–industrisamarbete. Den svenska kontexten kännetecknas av en stark tradition av samverkan mellan lärosäten och samhälle, demokratiska värderingar, medarbetar-delaktighet, decentralisering och relativt platta organisationer.

Studien har en induktiv kvalitativ ansats och bygger på intervjuer med 30 deltagare från både akademi och industri. Resultaten visar att ledarskapet beskrivs i termer av individuellt ledarskap, trots att forskningssamverkan kännetecknas av ömsesidigt beroende, olika kompetenser och behov av gemensam koordinering, förhållanden där mer kollektiva former av ledarskap ofta anses särskilt relevanta.

Studien bidrar med två huvudsakliga insikter. För det första utvecklas ett teoretiskt perspektiv som går bortom en traditionell uppdelning mellan individuellt och kollektivt ledarskap. I stället föreslås ett både–och-perspektiv där olika former av ledarskap samexisterar och får olika betydelse under olika faser av samverkansprocessen. För det andra synliggör resultaten att forskningsfinansiärer ofta ger begränsad vägledning kring hur ledarskapet i samverkansprojekt bör organiseras, vilket pekar på behovet av tydligare stödstrukturer och ökad uppmärksamhet kring ledarskap i forskningssamverkan. Resultaten är relevanta för såväl forskare som praktiker som arbetar med att utveckla ledarskapet i samverkansprojekt.

SMAIL – ett systematiskt arbetssätt för att fler med samordnade behov ska nå arbete

Åsa Fichtel, förbundschef och Annika Sagström, verksamhets-utvecklare, Samordningsförbundet Uppsala län

Bakgrund

Samordningsförbundet är en organisation som stödjer samverkan mellan länets åtta kommuner, region Uppsala, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

Insatser som genomförs syftar till att individer med sociala, medicinska, arbetsmässiga och rehabiliterande behov får samordnade insatser för att närma sig eller nå arbete.

Som en del i att systematisera och utveckla arbetet har förbundet jobbat med att utveckla en metod som kallas SMAIL, Skattning Mot Arbete I Länet. Syftet är att identifiera ett antal nyckelområden som behöver förstärkas hos individen samt att ha ett förhållningssätt för att utveckla och systematisera arbetet kring arbetslivsinriktad rehabilitering. Arbetet har sin grund i ett danskt arbete kallat BIP och har vidareutvecklats inom förbundet och innefattar nu både individ- och gruppinsatser. Metoden har via förbundet nått bred implementering, drygt 220 personer är utbildade.

Samverkan med Uppsala universitets två studier är aktivt för att hitta svar på flera frågor.

Syfte

Syfte är att undersöka vad såväl individer som behandlare uppger är verksamma faktorer samt se om insatstiden kan kortas.

Metod

Intervjuer av behandlare, intervjuer av individer som fått ta del av insatserna. Uppföljning av insatstid över tid.

Resultat

De preliminära resultaten visar att insatstiden har kortats.

Intervjuerna visade att individerna som fått ta del av stödet i stor utsträckning uppfattar stödet som adekvat och att det finns några faktorer som de anser ha möjliggjort arbetsåtergång. Trygghet med behandlaren, lita på hen samt hjälp att navigera, samt individuellt anpassat stöd och gradvis återgång anses vara viktiga.

Intervjuerna av behandlarna visade bland annat att ett holistiskt arbetssätt och tydligt fokus på behoven samt att fokus på samverkan är viktiga faktorer för framgång. Även stärkande av self-efficacy hos individen betonades.

Slutsats

Resultaten ligger i linje med antaganden, men lyfter upp vissa faktorer som viktigare än andra.

Mot en samverkad checklista för god algoritmisk arbetsmiljö

Carin Håkansta¹ (carin.hakansta@ki.se); Lisen Löwstedt¹ (lisen.lowstedt@ki.se); Virpi Kalakoski² (virpi.kalakoski@ttl.fi) och Pille Strauss¹ (pille.strauss@ki.se) ¹Karolinska Institutet ²Finnish Institute of Occupational Health (FIOH)

Det sexåriga forskningsprogrammet ALGOSH handlar om hur algoritmisk arbetsledning (algorithmic management/AM) påverkar arbetsmiljö och hälsa. Ett delprojekt, som leds av finska arbetshälsoinstitutet, syftar till att utveckla en checklista om algoritmisk arbetsledning som stöd för arbetsgivare, inspektörer i arbetsmiljöarbetet.

I presentationen berättar vi hur vi tog fram material som bygger på en undersökning av hur AM formar vardagliga arbetsupplevelser för anställda och chefer inom organisationer i Sverige och Finland. Undersökningen inkluderade observationer och intervjudata som fångar hur AM manifesterar sig i olika arbetsmiljöer samt hur AM formas, uppfattas och förhandlas på olika organisatoriska nivåer. Intervjuer med HR och chefer kompletterades med arbetstagares upplevelser under och kort efter AM-relaterade arbetsuppgifter kopplat till krav, kontroll och copingstrategier. Det empiriska materialet analyserades med en kombination av JDR-modellen (Job Demands Resources) och PDR-modellen (Economic Pressure, Disorganisation och Regulatory Failure).

Materialet presenterades därefter på workshops med arbetsmiljöexperter såsom inspektörer och arbetsgivare i Finland och Sverige, följt av samproducerande diskussioner där en checklista arbetades fram.

Vi kommer avslutningsvis att diskutera lärdomar från processen och framtida planer.

Flexibel omställning för hållbar innovation: Möjligheter, utmaningar och lösningar för fram- tida arbetsätt i Små och Medelstora Företag

*Anna Hällbom (anna.hallbom@hig.se); Camilla Zetterberg
(camilla.zetterberg@hig.se) och Marina Heiden
(marina.heiden@hig.se), Högskolan i Gävle (Poster)*

Bakgrund

Den digitala utvecklingen och ökade konkurrensen ställer krav på små och medelstora företag (SMF) att i allt högre grad implementera och utveckla flexibla arbetsformer. Anställdas möjlighet att påverka när, var och hur de utför sitt arbete kan stärka innovationskraft och attraktivitet hos SMF. I forskningsprojektet Flexibel omställning för hållbar innovation i Gävleborg har forskare och innovationsfrämjare samarbetat för att öka kunskapen och förmågan för SMF att ställa om till flexibla arbetsformer.

Syfte

Att undersöka vilka möjligheter och utmaningar små och medelstora företag upplever med flexibla arbetsformer samt att identifiera vilka lösningar de behöver för att utveckla flexibla arbetsformer.

Metod

I projektet gjordes en kartläggning av 16 SMF inom olika branscher med hjälp av enkäter samt intervjuer med chefer och medarbetare. Resultatet från kartläggningen presenterades för företagen på en workshop där fokus var att diskutera möjligheter och utmaningar för SMF att införa eller utveckla flexibla arbetsformer. Därefter genomfördes en workshop där deltagarna diskuterade möjliga lösningar och behov av stöd för genomförande. Anteckningar och observationer från workshops analyserades tematiskt för att identifiera möjligheter, utmaningar och lösningar.

Preliminära Resultat

Flexibla arbetsformer i SMF kan skapa möjligheter så som attraktivitet som arbetsgivare, bättre balans arbete och privatliv för individen, och

främja införandet av ytterligare flexibilitetsanpassningar i organisationen. Utmaningar med flexibla arbetsformer som framkom var svårigheter i produktionen (i tillverkande företag), behov av individanpassade situationer och krav på teknisk kompetens, samt kommunikation och transparens i hur flexibla arbetsformer kan användas. Även behov av anpassning i ledarskapet, arbetsgivarens arbetsmiljöansvar och arbetsplatsens sociala gemenskap lyftes fram som utmaningar.

Lösningar för hur SMF kan utveckla flexibla arbetsformer handlade till exempel om anpassade arbetstider, förbättrad tillgång till teknisk utrustning, att skapa hållbar arbetsmiljö hemma, ökad delaktighet i beslut om arbetsformer, uppdaterade riktlinjer, ett ökat fokus på resultat snarare än fysisk närvaro och arbeta för att stärka teamkänslan.

Från stuprör till samverkan – framtidsverkstad som metod för att utveckla komplex organisering

Ingela Furenbäck (ingela.furenback@hkr.se) och Ulf Ericsson, Högskolan Kristianstad

Samverkan kring personer med samsjuklighet är ett komplext samhällsproblem. I två kommuner initierades ett utvecklingsarbete tillsammans med regionen och två forskare från Högskolan Kristianstad. Genom deltagarbaserad aktionsforskning var ambitionen att generera lokal kunskap om hur samverkan kring målgruppen kan utvecklas.

Med inspiration från metoden framtidsverkstad samlades material om problem, önskemål och konkreta förslag till genomförande från brukare, anhöriga, personal och chefer. Personalen genomförde intervjuer med sex brukare/anhöriga och fem fokusgruppsintervjuer genomfördes med personal och chefer. Materialet analyserades gemensamt med deltagarna med det långsiktiga målet att utveckla en modell för samverkan och organisering. Resultaten var samstämmiga mellan de olika perspektiven, som pekade på oklara ansvarsområden, brister i det förebyggande arbetet samt bristande delaktighet,

kontinuitet och relationer. Skillnader i arbetssätt, kultur och kunskap framträdde också. Stöd- och vårdgivare arbetade i stor utsträckning utifrån sina respektive verksamhetsperspektiv, vilket skapade så kallade stuprör. Samtidigt framkom att dagens organisering är relativt enkel i relation till människors komplexa behov. Med komplex avses här ett helhetsperspektiv, med en ständigt närvarande osäkerhet, där många ömsesidigt beroende delar ingår som inte alltid på förhand kan verbaliseras. Organiseringen behöver därför bättre matcha denna komplexitet.

Deltagarnas önskemål framstod som en sammansättning av olika typer av insatser, samverkansformer och nivåer. För att strukturera detta delades önskemålen in i fyra områden: samverkansnivå 1 och -nivå 2, en överblickskarta samt insatser. Resultaten visar också att samverkan kräver tid, kontinuitet, personliga relationer och tillit. Projektet pågår fortsatt och, med stöd i bland annat teorier om Communities of Practice och Communities of Purpose, utvecklas samverkansarbetet vidare med målet att skapa former för organisering där både brukaren och det gemensamma lärandet står i centrum.

Att skapa möjligheter för forskning i samverkan: erfarenheter från FPViS

Lisa Källström och Jens Hultman, Högskolan Kristianstad (Poster)

För att möta framtidens arbetslivsutmaningar behöver akademi och praktik arbeta tillsammans. Forskning i samverkan är ett sätt att utveckla nya lösningar på komplexa problem, gemensamt hantera förändring och stärka innovationskraft (Vetenskapsrådet, 2025). Samtidigt visar erfarenheter att samverkan inte uppstår av sig själv. Den ställer krav på samverkanskompetens, men också på organisatoriska förutsättningar och stödstrukturer. En central fråga är därför inte bara hur forskning kan bedrivas i samverkan, utan hur sådana samarbeten kan möjliggöras och stödjas över tid.

Högskolan Kristianstad (HKR) har etablerat tre forskningsplattformar: Hälsa i Samverkan, Lärande i Samverkan och Verksamhetsutveckling i Samverkan (FPViS). Plattformarna tydliggör lärosätets ambition att

bedriva forskning i nära samarbete med det omgivande samhället och skapar organisatoriska förutsättningar för detta. I UKÄ:s senaste utvärdering (2024) av HKR:s samverkan lyfts plattformarna fram som ett föredömligt sätt att involvera samverkansparter i arbetet med att formulera mål och strategier för samverkan för ömsesidig nytta.

I denna poster presenteras FPViS som ett exempel på hur ett lärosäte kan organisera stöd för forskning i samverkan. Plattformen etablerades för snart tio år sedan för att skapa strukturer som uppmuntrar och underlättar utveckling av forskningsidéer och genomförande av projekt tillsammans med externa aktörer. Under 2025 finansierade FPViS tolv forskningsprojekt, samtliga i samverkan med externa aktörer.

En extern granskning visar att plattformen bidrar till ökad forskningsaktivitet vid fakulteten och stärker relationerna mellan akademi och samhälle. Genom en flexibel och snabb ansökningsprocess kan aktuella utmaningar i organisationer snabbt fångas upp och utvecklas till forskningsprojekt i samverkan. Projekten skapar ömsesidig nytta och utvecklas ofta vidare till större satsningar och externa ansökningar.

Postern belyser FPViS organisatoriska uppbyggnad och synliggör möjligheter och utmaningar i att bygga en stödstruktur för forskning i samverkan. Ambitionen är att inspirera och ge konkreta idéer till lärosäten och aktörer som vill utveckla liknande former.

Spår 16. Öppet spår

I detta spår välkomnar vi bidrag med andra inriktningar än de givna konferensspåren.

Hållbart hybridarbete för offentlig verksamhet i norra Sverige

Michaela Tjernberg (mictje@miun.se), Mittuniversitetet

Hybridarbete studeras ofta som en enhetlig arbetsform, utan att beakta hur variationer i plats, syfte och användning påverkar medarbetares arbetsvardag. För offentligt anställda i glesbygdsområden kan hybridarbete vara en central friskfaktor för att uppnå ett hållbart arbetsliv, men vilka faktorer som upplevs vara avgörande för att detta ska bli möjligt var utforskat. I den aktuella studien undersöktes upplevelser av hybridarbete bland 70 medarbetare i en offentlig organisation med kontor i centralorten, samt många anställda med boende i den norrländska glesbygden. Genom en kvalitativ enkät, analyserad med reflexiv tematisk analys (RTA), belyses hur psykosociala och organisatoriska arbetsvillkor samspelar med prestation och välbefinnande i denna specifika kontext. Via RTA skapades tre teman: i) ändamålsenlig arbetssetup och tillitsbaserat ledarskap för att hybridarbete ska fungera smidigt, ii) stödjande gruppklimat och rimliga krav för hållbara arbetsvillkor, och iii) flexibilitet ses som avgörande för att offentlig sektor i glesbygd ska utvecklas och nå sin fulla potential. Trots variation i ålder, yrkesroll och livssituation visar deltagarna en samstämmighet i sina behov, särskilt vad gäller vikten av spatial och temporal flexibilitet, upplevelsen av egenmakt samt ledarskap präglad av tillit. Studien bidrar till vidareutvecklingen av arbetskrav- och resursteorin (Job Demands–Resources: JD-R theory) genom att erbjuda en kvalitativ fördjupning av hur resurser och krav upplevs i hybridarbete inom den offentliga sektorn i glesbygd. Resultaten tydliggör vilka faktorer som möjliggör både hållbar prestation och ökat välbefinnande när hybridarbete anpassas till lokala och organisatoriska förutsättningar.

Nyckelord: Hybridarbete, Glesbygd, Offentlig verksamhet, Välbefinnande, Balans arbete och fritid

Skolledarskap som arbetsmiljörisk i det svenska fritidshemmet

Richard Andersson (richard.andersson@lnu.se), Linnéuniversitetet

Enligt Arbetsmiljöverket har antalet anmälningar om allvarliga hot och våld i skolan ökat med 155 % under de senaste tio åren och statistiken visar att fritidshemslärare är en av de mest utsatta lärargrupperna. Samtidigt är denna lärargrupp överrepresenterad i arbetsrelaterad sjukfrånvaro och nära hälften av sjukskrivningarna är kopplade till brister i arbetsmiljön (AFA, 2024). I projektet avser vi att skapa kunskap om hur arbetsmiljöriskerna kan förebyggas och minimeras för att göra lärararbetet fysiskt och psykosocialt hållbart. Projektet har ett särskilt fokus på lärare i fritidshem i utanförskapsområden, och finansieras av AFA 2025–2028.

För att skapa mer kunskap om vanligt förekommande arbetsmiljörisker och arbetsrelaterad utsatthet genomfördes en nationell enkätstudie. Svaren (n=1155) visar hur stora barngrupper, undermåliga lokaler och låg personaltäthet i kombination med utåtagerande elever och krävande föräldrar bidrar till psykisk stress och utsatthet. Skolledarna har en central roll i att skapa förutsättningar och organisera för en väl fungerande arbetsmiljö i skola och fritidshem (Andersson, 2023), och utgör som aktör en av de enskilt viktigaste faktorerna för att lärare ska uppleva sin arbetsmiljö som kvalitativ (Burkhauser, 2017). I enkätsvaren identifieras dock rektors handlingar och ledarskap som en återkommande, central arbetsmiljörisk av lärarna i fritidshemmet. Analysen av dessa resultat visar att detta kan förstås utifrån tre kategorier av ledarskap hos rektorer, där risker för lärarnas arbetsmiljö orsakas av: 1. Fel, misstag eller förmåga, 2. Negligering, eller 3. Mörkt ledarskap. De olika kategorierna av ledarskap påverkar i sin tur skilda aspekter av lärarnas arbetsmiljö och möjligheter att genomföra sitt arbete i fritidshemmet – samtidigt som de avkräver olika insatser för att åtgärdas i praktiken.

Säkerhetskultur och säkerhetsbeteende i rättsväsendet

*Fanny Holm (fanny.holm@umu.se) och Karin Åström,
Umeå universitet*

Utsattheten för hot, trakasserier och våld inom det svenska rättsväsendet har uppmärksammats, inte minst av regeringen som 2023 gav Domstolsverket i uppdrag att undersöka hur säkerheten vid Sveriges domstolar kan förstärkas. Deras slutsatser är i linje med tidigare forskning som visar att domare och åklagare rapporterar utsatthet för hot, våld och trakasserier i låg utsträckning. Samtidigt föreslår Domstolsverket att arbetet för säkerheten på Sveriges domstolar kan förstärkas, genom bland annat utbildningsinsatser, kameraövervakning och säkerhetskontroller. Trots att många domstolar nu genomfört en rad insatser för att stärka säkerheten saknas det dock kunskap om vilka interventioner, arbetssätt eller metoder som faktiskt främjar säkerheten på domstolar.

Säkerhetskultur kan ses som de attityder, uppfattningar och värderingar som chefer och anställda har om säkerhet och arbetsmiljö. En god säkerhetskultur utgår från hur arbetet är organiserat och hur man leder det. Ett sätt att stärka säkerheten är genom att bland annat skapa en god säkerhetskultur i organisationen eftersom det i sin tur påverkar säkerhetsbeteenden. Syftet med studien är därför att undersöka och analysera faktorer och metoder som främjar en god säkerhetskultur och goda säkerhetsbeteenden i förhållande till hot, våld, trakasserier, otillåten påverkan och korruption, på domstolar i främst Sverige.

I projektet, som genomförs på uppdrag av Arbetsmiljöverket, används flera metoder. En kunskapsmanställning genomförs och består av expertgranskad forskning och grålitteratur. Vidare genomförs intervjuer med anställda inom Sveriges domstolar. I denna del görs ett urval av domstolar utifrån (1) typ av domstol (förvaltningsdomstolar, specialiserade domstolar och allmänna domstolar), (2) geografisk placering samt (3) storlek. För att fånga en bred bild av domstolarnas arbete och de faktorer och metoder som främjar säkerheten gör vi intervjuer med flera personalkategorier, däribland domare, notarier, handläggare, säkerhetsansvariga och ordningsvakter. Vi kommer att

presentera preliminära slutsatser och studiens resultat kommer slutligt att publiceras i en rapport hösten 2026.

Välfärdsteknik i svensk äldreomsorg: kompetensutveckling, omställning och utarmning av omsorgskompetens

Susanne Frennert (susanne.frennert@design.lth.se), Lund University, Katrin Skagert (katrin.skagert@gu.se), RISE – Research Institutes of Sweden, and University of Gothenburg

Inom svensk äldreomsorg framställs välfärdsteknik ofta som en lösning på ökade omsorgsbehov, arbetskraftsbrist och samtidiga krav på effektivisering. Välfärdsteknik är ett begrepp som omfattar bland annat mobil dokumentation, planeringssystem, digitala nycklar, fjärrmonitorering, larm och olika former av aktivitetsstöd. Tidigare forskning visar att välfärdsteknik inte bara införlivas i existerande omsorgspraktiker utan också påverkar hur ansvar omfördelas, hur vissa arbetsuppgifter synliggörs medan andra osynliggörs samt hur det som i praktiken räknas som god omsorg omformas.

Denna studie undersöker vilka konsekvenser användningen av välfärdsteknik får för omsorgspersonalens kompetens. Det empiriska materialet utgörs av åtta vinjettbaserade workshops med omsorgspersonal från hemtjänst och särskilt boende i fyra svenska kommuner (n=45). Under workshoparna fördes omfattande fältanteckningar och artefakter samskapades. Materialet analyserades med Braun och Clarkes reflexiva tematiska analys. Analysen var abduktiv och växlade mellan empiriskt material och analytiska begrepp. Begreppen kompetensutveckling, omställning av kompetens och utarmning av omsorgskompetens användes därmed som analytisk ingång för att undersöka hur välfärdsteknik omformar kompetens i omsorgsarbetet.

Analysen visar hur användningen av välfärdsteknik kan förstås i termer av kompetensutveckling, omställning av kompetens och utarmning av omsorgskompetens. I ett hemtjänstteam användes ett integrerat mobilt arbetsflöde, där applikationer och larm var samordnade. Det ”mobila arbetssättet” upplevdes stödja samordning, professionellt omdöme och

relationell kontinuitet, vilket vi tolkade som kompetensutveckling. Betydligt vanligare var dock strukturell friktion i form av parallella dokumentationssystem, osynkroniserade plattformar och hög larmfrekvens. Dessa arbetsflöden gav upphov till ökat administrativt arbete, återkommande avbrott och kognitiv överbelastning, vilket trängde undan det relationella omsorgsarbetet och som vi tolkade som utarmning av omsorgskompetens. Deltagarna beskrev ofta hur de allt oftare tog rollen som informella möjliggörare och felsökare, både i relation till välfärdsteknik och omsorgsmottagares egen teknik. Vi tolkade detta som en omställning av kompetens men också som en process som i vissa sammanhang övergick i en utarmning av omsorgskompetens, när ”teknikarbetet” inte erkändes som omsorgsarbete eller när resurserna var otillräckliga. Vår studie visar att välfärdsteknik inte bara förändrar omsorgsarbete utan också omförhandlar vad som i praktiken räknas som kompetens och omsorg inom äldreomsorgen.

Moraliska gränsdragningar inom svensk djursjukvård: Veterinärers psykosociala arbetsmiljö i en förändrad vårdkontext

*Mikael Bergmash (mikael.bergmash@ses.lu.se) och
Erika Andersson-Cederholm (erika.andersson_cederholm@ses.lu.se),
Lunds universitet*

Veterinärers arbetsmiljö har under senare år uppmärksamats som alltmer problematisk, med rapporter om ökande psykisk ohälsa och yrkesutträde. Samtidigt har den svenska djursjukvården genomgått betydande förändringar, präglade av ökade behandlingskostnader, större specialisering och ett förändrat samhällsligt synsätt på husdjur som familjemedlemmar. Dessa parallella utvecklingar skapar nya villkor för veterinärprofessionen och bidrar till etisk och moralisk stress när professionella ideal möter ekonomiska och organisatoriska krav. Internationell forskning framhåller hur just etiska dilemman, ekonomisering av vårdpraktiker och emotionellt krävande klientrelationer påverkar arbetsmiljön, men motsvarande kunskap i en svensk kontext är begränsad.

Detta projekt undersöker hur kliniskt verksamma veterinärer upplever och hanterar värdekonflikter som uppstår i samspelet mellan djurets välfärd, djurägarens ekonomi och verksamhetens styrning. Genom semistrukturerade intervjuer, kompletterade med dokumentanalys och observationer, analyseras hur normer, ideal och gränser mellan moraliska, emotionella och ekonomiska värdesfärer förhandlas i praktiken.

Preliminära resultat visar hur socialt etablerade gränser mellan moraliska och ekonomiska värdesfärer ibland krockar men också hur veterinärerna själva förklarar, legitimerar och därmed bidrar till att konstruera nya gränser. Analysen visar på ett delikat treparts-förhållande mellan veterinär, patient (husdjur) och kund (husdjursägare). Veterinärerna balanserar etiska dilemman relaterade till vård, ekonomiska begränsningar och ökande kostnader för djurvård, och beskriver hur de hamnar i kläm mellan en såväl anteciperad som upplevd misstro från husdjursägare och ökande press från kliniken. Begreppet etisk stress används ofta av veterinärerna själva som en förklaring till varför de själva såväl som kollegerna upplever en pressad arbetsmiljö.

Projektet bidrar med ny kunskap om hur värdekonflikter formas och hanteras inom djursjukvården och vilka konsekvenser detta har för veterinärers arbetsmiljö. Resultaten kan stödja utvecklingen av arbetsmiljöinsatser, förbättrad kommunikation mellan veterinärer och djurägare samt stärka utbildningars förberedelse för professionens etiska och emotionella krav. Studien ger även insikter av relevans för vårdliknande verksamheter där moraliska och ekonomiska logiker allt oftare sammanflätas.

Arbetslivet i den framtida skolan – på väg mot en omfördelning av uppgifter och ansvar

Per Lindqvist (per.lindqvist@lnu.se), Linnéuniversitetet

Det pågår en omstrukturering av skolans arbetskraft. Läraruppdraget har blivit alltmer avgränsat där sociala, relationella och administrativa uppgifter överges och fokus för arbetet riktas mot undervisning. När

lärarna drar sig tillbaka in i klassrummet, uppstår ett professionellt tomrum som behöver fyllas av ny arbetskraft. Under senare år har skolan därför kommit att befolkas av nya personalgrupper. ”Klassmentorer”, ”lärarassistenter”, ”elevcoacher”, ”skolresurs” och elevkoordinator” är bara några av de nya titlar som dykt upp. Gemensamt för de nya personalkategorierna är att de utgör ett slags stöd och resurs (SR) för redan etablerade yrkesgrupper. Karaktäristiskt för den nya personalen är också att de befinner sig i marginalerna av skolans arbetsliv. De har oftast en låg utbildning, låg lön samt små möjligheter att göra karriär. Många har dessutom en kortare anställning kopplat till behoven hos en enskild elev eller elevgrupp. När dessa behov minskar kan medarbetaren förväntas hantera andra arbetsuppgifter i skolmiljön. SR-personalens arbete kan således kopplas till den projektdrivna arbetsmarknad som vuxit fram de senaste åren, med otrygga anställningsförhållanden och höga krav på flexibilitet.

Även om SR-personalen är marginaliserade och innehar låg professionell status har de fått en framträdande position ute på skolorna. De arbetar oftast i frontlinjen, face-to-face mot eleverna; och skolorna gör sig alltmer beroende av dem. Yrkeskategorin växer sig också allt större. Skolverkets senaste statistik indikerar att SR-personalen har ökat med nästan 100 % de senaste tio åren, vilket kan jämföras med antal lärare som under samma period bara ökat med 14 %. Nya studier visar att det kan finnas cirka 7 000 anställda SR-personal i rikets högstadieskolor. Siffran kan jämföras med antal lärare i på högstadiet, 32 530 under samma period, vilket skulle innebära att det går minst en paraprofessionell på var femte lärare.

Med tanke på att SR-personalen utgör en betydande del av landets skolpersonal och kan betraktas som närmast outhärliga för skolan finns det förhållandevis få forskningsstudier om deras arbete. Föreliggande presentation beskriver ett nyligen avslutat VR-projekt om fenomenet. Presentationen utgör en inledande orientering inför sessionens tre övriga presentationer (Ackesjö, Casely-Hayford, Lindqvist, Gardesten). I presentationen ges en bakgrund till, och problematisering av, den pågående omstruktureringen av skolans arbetskraft samt en beskrivning av projektets syfte och design.

Mitt i röran – skolans tysta men oumbärliga arbetskraft

Helena Ackesjö (helena.ackesjo@lnu.se), Linnéuniversitetet; Jeffrey Casely-Hayford (jeffrey.caselyhayford@ki.se), Karolinska institutet

I denna presentation presenterar vi en deskriptiv kartläggning av arbetsuppgifter och arbetsvillkor för stöd- och resurspersonal (SR-personal) i svenska högstadieskolor. Studien bygger på en digital enkät besvarad av 449 rektorer, motsvarande 28 % av landets högstadieskolor. Utifrån rektorernas redogörelser framträder en bild av vilka anställningskrav som ställs på SR-personal, deras anställningsform samt hur de benämns och används i högstadieskolans dagliga arbete. Materialet beskriver även uppdragets innehåll samt vilka elevkonstellationer deras arbete riktas mot. Enkätsvaren analyserades deskriptivt med hjälp av frekvensanalyser för att identifiera variationer mellan skolor, och illustrerar ett omfattande bruk av titlar, arbetsuppgifter, utbildningskrav och anställningsformer bland SR-personal.

Kartläggningen visar att SR-personal är ett vanligt förekommande fenomen i skolorna. I 95 % av skolorna fanns sådan personal anställd, med i genomsnitt fyra tjänster per skola vilket motsvarar ungefär en SR-anställd per fem lärare. Yrkeslandskapet präglas av en markant fragmentering, 104 olika titlar för personalen identifierades. De sju vanligaste titlarna – bland annat elevassistent, resurspedagog och socialpedagog – omfattar dock 75 % av personalen. Arbetsuppgifterna är brett fördelade och kännetecknas framför allt av att "alla gör allt", även om vissa mönster framträder: socialpedagoger arbetar ofta elevsocialt medan lärarassistenter i större utsträckning stödjer lärarnas undervisning och vikarierar. Två tredjedelar av SR tjänsterna kräver endast personlig lämplighet eller gymnasial utbildning, samtidigt som mycket av deras arbete riktas mot kvalificerad undervisning av enskilda elever eller mindre elevgrupper. Den marginaliserade SR-personalen tenderar att i stor utsträckning arbeta med de marginaliserade eleverna.

Studiens resultat illustrerar en oumbärlig med osynliggjord yrkesgrupp och väcker frågor om arbetsdelning, professionella gränser och konsekvenser för likvärdighet och kvalitet i undervisningen. Samtidigt

kan kritiska frågor ställas om ett hållbart arbetsliv och om konsekvenserna av SR-personalens mångfald och flexibilitet. Vi argumenterar för ett fortsatt forskningsbehov som inte bara beskriver utan också problematiserar skolans ökande beroende av paraprofessionella funktioner.

Skolans relationella experter – anspråk på professionella revir för skolans paraprofessioner

Jeffrey Casely-Hayford (jeffrey.caselyhayford@ki.se), Karolinska institutet och Per Lindqvist (per.lindqvist@lnu.se), Linnéuniversitetet

Den växande närvaron av stöd och resurspersonal i den svenska grundskolan har gradvist omformat skolans professionella landskap och yrkesmässiga dynamiker. De nya yrkesgrupperna träder fram i ett rörligt och löst definierat utrymme och intar en tvetydig men samtidigt alltmer outhärlig professionell position. I presentationen beskrivs denna position och de processer i vilka den konstrueras. Beskrivningen grundas i två studier med fokus på hur stöd- och resurspersonalen konstruerar yrkesidentiteter samt etablerar och legitimerar professionell auktoritet i sitt arbete.

Den första studien tar utgångspunkt i 58 stöd- och resurspersoners öppna beskrivningar av sina arbetsuppgifter. Med yrkesretorik som teoretisk utgångspunkt identifieras tre återkommande retoriska profiler: 1) det relationella ankaret, 2) den operativa möjliggöraren och 3) den stödjande pedagogen. De retoriska profilerna illustrerar stöd- och resurspersonalens professionella självförståelse; vilka de är, vilka arbetsuppgifter de värdesätter och vilket arbete de söker erkännande för i skolkontexten. Analysen visar att identitetsarbetet i hög grad kretsar kring det relationella arbetet, genom vilket de skapar meningsfulla och legitima positioner i skolan samtidigt som de navigerar oklara gränsdragningar kring sitt arbetsområde.

Identitetsarbetet hänger nära samman med hur professionell auktoritet tar form och görs i praktiken. Baserat på kvalitativa observationer och intervjuer från fältstudier undersöker den andra studien hur stöd- och

resurspersonal utvidgar sitt sociala inflytande och etablerar auktoritet över ett förhandlat arbetsområde. Auktoritet förstås här inte som en formell egenskap, utan som en relationell kapacitet beroende av erkännande och ömsesidigt beroende. I studien visas hur professionell auktoritet samproduceras genom tillgänglighet till och närvaro i elevernas fysiska och digitala miljöer, genom att bygga förtroendefulla allianser med eleverna och genom att fungera som förmedlande länkar mellan olika parter i skolans organisation.

Tillsammans visar studierna hur yrkesidentitet och professionell auktoritet växer fram och etableras i skolans relationella utrymmen. Genom retorik och relationell positionering definierar och legitimerar stöd- och resurspersonalen sitt arbete och skapar ett eget legitimt handlingsutrymme i skolans professionella landskap.

Kritiska händelser i elevcoachers yrkesvardag: Att förstå elevnära arbete utifrån komplexitetsteori

Jens Gardesten (jens.gardesten@lnu.se), Linnéuniversitetet

Arbetsuppgifterna för de som arbetar i skolans värld kan kategoriseras på olika vis. Landahl (2006) visar hur det genom historien inte endast handlat om uppdraget att bidra till elevernas lärande och kunskapsutveckling, utan dessutom om fostransarbete så som att hantera elevers normbrytande beteende i skolmiljön. Ett tredje tema har varit omsorg om elever som kan befinna sig i svårigheter av olika slag, eller som är utsatta och sårbara i något avseende. Förutom lärare har yrkeskategorier som specialpedagog, skolsköterska, kurator, skolpsykolog etc. ansvarat för något eller några av dessa uppdrag. Vissa yrken har med tiden distanserat sig från mycket av det elevnära arbetet, för att i stället arbeta mer rådgivande och konsultativt inom ramen för professionaliseringssträvanden. Exempelvis har lärare och elevvårdspersonal stundtals ”konkurrerat om att slippa ta ansvar för det direkta arbetet med elever och föräldrar” (Backlund, 2007, s. 290).

Mycket av det elevnära arbetet utförs därför idag av stöd- och resurspersonal, exempelvis av de medarbetare som på olika skolor benämns

”elevcoacher”. I denna presentation beskrivs ett etnografiskt fältarbete på en högstadieskola under en termin, med fokus på elevcoachers arbete i klassrum, korridorer, grupprum, matsal och skolgård. Preliminära analyser identifierar tre kategorier av ”kritiska händelser” i elevcoachernas yrkesvardag, det vill säga plötsliga och utmanande situationer som är svåra att förutse, som påverkar elevcoachen på olika vis och som vanligen kräver någon form av omedelbar respons. Det handlar om att plötsligt få insikt om enskilda elevers utsatthet i hemmiljön, då elever i förtroende vänder sig till elevcoachen, men också om att hantera elevers kritik mot lärare på skolan. En tredje kategori handlar om förväntningar på att elevcoachen ska fungera som en ”budbärare” och tolka budskap mellan elever, lärare och föräldrar.

I presentationen bidrar komplexitetsteori med begrepp för att förstå skolan som en dynamisk och oförutsägbar miljö. Exempel på komplexitetsreduktion redovisas som förslag på ökad stabilitet och förutsägbarhet till gagn för elevcoacher och liknande yrkesgrupper, och indirekt även för elever och övrig skolpersonal.

Referenser

- Backlund, Å. (2007). Elevvård i grundskolan: resurser, organisering och praktik (Doctoral dissertation, Institutionen för socialt arbete-Socialhögskolan).
- Landahl, J. (2006). Auktoritet och ansvar: lärares fostrans- och omsorgsarbete i historisk belysning (Doctoral dissertation, Arbetslivsinstitutet).

Analyslabbet som framtidsspegel: Arbete, teknik och omställning i stålindustrins kärna

Maria Johansson (maria.4.johansson@ltu.se), Joel Lööv (joel.loow@ltu.se), Lena Abrahamsson (lena.abrahamsson@ltu.se) och Therese Öhrling (therese.ohrling@ltu.se), Luleå tekniska universitet

Trots att stålindustrins analyslaboratorier utgör hjärtat i kvalitets-säkring, miljökontroll och produktionsstyrning har dess organisation och arbetsmiljö länge hamnat i skymundan. De har ofta betraktats som

stödande funktioner snarare än strategiska noder – vilket påverkat investeringar, organisering och teknisk utveckling. Samtidigt är laboratorierna djupt integrerade i en föränderlig industrikontext, där krav på spårbarhet, klimatneutralitet och digitalisering ökar. Här uppstår ett avgörande men underbelyst dilemma: Hur ska en verksamhet som är central för industrins omställning utvecklas när arbetsmiljön, logistik och informationsflöden inte fått tillräcklig uppmärksamhet?

I detta projekt riktas fokus mot denna blinda fläck. Genom att studera laboratorier med olika nivåer av automatisering undersöker vi hur provlogistik, informationshantering och arbetsorganisation påverkas av teknisk utveckling – och hur de i sin tur påverkar personalens arbetsmiljö och förutsättningar att utföra sitt arbete. Prover transporteras idag via rörpost, manuella bilrundor och direkta leveranser, vilket skapar flaskhalsar, risker och bristande överblick. Samtidigt implementeras nya teknologier med förhoppningen att förbättra både effektivitet och arbetsmiljö. Men hur dessa tekniker samspekar med befintliga arbetspraktiker, organisatoriska strukturer och genuskodade arbetsdelningar är fortfarande till stor del utforskat.

Vi kommer att genomföra en kartläggning av arbetsmiljö, logistik och informationsflöden för att skapa en helhetsbild av hur arbetet går till. Samtidigt analyserar vi hur nya tekniska lösningar förändrar arbetets innehåll, vilka kompetenskrav som uppstår och hur detta påverkar personalens möjligheter att utföra sitt arbete. Vi undersöker också de organisatoriska strukturer och genuskodade mönster som formar laboratoriernas roll i industrin. I projektets senare faser arbetar vi nära laboratoriepersonal och industriparters för att samskapa lösningsidéer och formulera sociotekniska designprinciper som kan stödja utvecklingen av hållbara arbetsmiljöer och effektiva tekniska system.

I vår presentation väver vi samman teknik-, arbetsmiljö- och organisationsfrågor för att diskutera hur arbetet i stålindustrin kan ses som en framtidsspegel: arbetet i stålindustrins labb ger en bild av framtidens arbetsliv med dess möjligheter och problem.

What organizational activities are added, continued and removed by organizational stakeholders to improve psychosocial work conditions in pre-schools

*Rachael Tripney Berglund (rachael.tripney.berglund@mdu.se)
and Carina Loeb (carina.loeb@mdu.se), Mälardalens universitet*

Background: Preschool workers have one of the highest rates of long-term sick leave in Sweden. Improving the psychosocial work environment, particularly through organizational corrective actions, is essential. However, organizations often struggle to implement such activities due to their complexity and limited understanding of the distinction between organizational and individual actions. This study examines the early phase of an intervention designed to strengthen stakeholders' capacity to identify organizational-level actions and to increase their confidence in selecting appropriate measures.

This research addressed: (RQ1) Which organizational level corrective actions do stakeholders prioritize as most important to continue, stop, and start, to improve working conditions and reduce sick leave? Following the workshop, we hypothesized that participants would show increased understanding of the distinction between individual and organizational-level actions (H1) and improved self-efficacy in identifying necessary actions (H2).

A 150-minute co-created participatory workshop was conducted, involving childcare workers, preschool teachers, health and safety representatives, HR personnel, union representatives, principals, a section manager, and a local politician. The workshop had three steps: individual generation of "continue/stop/start" organisational actions using post-it notes; group discussion in smaller teams; and collective voting in a large group. Participants completed a pre- and post- survey measuring understanding and self-efficacy on a seven-point scale.

Preliminary results confirm both hypotheses and show clear priorities. "Continue with" (103 items): maintain effective communication, including structured meetings, solution-focused dialogue, and a constructive climate. "Stop doing" (65 items): discontinue tasks outside

professional roles, such as cleaning, booking substitutes, or caretaker duties, which stem from lacking support functions. ”Start with” (85 items): strengthen staffing stability through increased core staffing, fixed pools, and extra resources to support teaching, documentation, breaks, and feedback.

This participatory design helped build organisational capability to formulate their own organisational-level measures rather than defaulting to individual solutions or relying on researchers for the ”correct” answers.

De nya hybridarbetarna: Vem arbetar hemifrån efter pandemin?

Eva Thulin (eva.thulin@geography.gu.se); Bertil Vilhelmson (bertil.vilhelmson@geography.gu.se), Göteborgs universitet

Syfte och frågeställning

Hybridarbete – att kombinera arbete från den fysiska arbetsplatsen (kontoret) med distansarbete hemifrån – har blivit en etablerad arbetsform för många. Pandemiårens plötsliga omställning till hemarbete fick kontorsanställda att ompröva sina arbetsvanor. Distansarbete, som tidigare praktiserades av ett fåtal och mer sporadiskt, har därmed förändrat arbetslivets förutsättningar. Vår studie analyserar vilka de nya hybridarbetarna är, med fokus på deras institutionella/organisatoriska, geografiska och motivationsmässiga förankring.

Metod

Med hjälp av nationellt representativa enkätdata och multivariata analyser jämför vi två kohorter av hybridarbetare: a) etablerade hybridarbetare som arbetade hemifrån redan före pandemin och b) nya hybridarbetare som började arbeta hemifrån under pandemin och därefter fortsatt med denna arbetsform. Designen möjliggör analyser av både spridningen av hybridarbete och konsolidering av arbetets intensitet i hemmet.

Teori

Hybridarbetets stabilisering konceptualiseras som en intensifierad process där betalt arbete återförankras i hemmet, med kopplingar till organisatoriska, geografiska och motivationsrelaterade dimensioner av arbete. Dessa dimensioner används analytiskt för att identifiera skillnader mellan etablerade och nya hybridarbetare.

Resultat

Resultaten visar tydliga skillnader mellan etablerade och nya hybridarbetare. De nya hybridarbetarna är yngre, oftare kvinnor och har i genomsnitt lägre inkomster. De är också mer koncentrerade till större organisationer inom offentlig sektor, medan etablerade hybridarbetare i högre grad återfinns inom privata marknadstjänster och bland egenföretagare. Hybridarbetet konsolideras främst i storstadsregioner, särskilt i ytterområden. Motivationsskillnader spelar dock en begränsad roll när institutionella och geografiska faktorer beaktas. Hybridarbetet praktiseras i liknande omfattning av kvinnor och män, men motiven skiljer sig: kvinnor hänvisar oftare till familjerelaterade skäl, medan män oftare anger arbetsrelaterade omständigheter. Kohortskillnader framträder även i hybridarbetets intensitet: nya hybridarbetare arbetar hemifrån färre dagar per vecka än etablerade.

Bidrag

Studien bidrar till forskningen om hybridarbete genom att visa hur dess konsolidering och intensitet formas av institutionella och rumsliga omförankringar snarare än av förändrade individuella preferenser, med implikationer för arbetsmarknader och regional utveckling.

Fysisk beröring, sexuella skämt och stalkning. Handelsanställdas och yrkeselevs perspektiv på sexuella trakasserier från kunder i handeln

Eva Klope (eva.klope@lmu.se), Maria Hedlin och Josephine Sandberg, Linnéuniversitetet

Studiens fokus är handelsanställdas och yrkeselevs perspektiv på sexuella trakasserier från kunder i handeln och baseras på kvalitativa

intervjuer med handelsanställda (n = 10) och elever inom Försäljnings- och serviceprogrammet (n = 55). Sexuella trakasserier är ett utbrett och allvarligt problem i arbetslivet och kvinnor som arbetar i butik drabbas i allra högst utsträckning. Det är kunder som står för merparten av dessa trakasserier (Arbetsmiljöverket, 2022; Bergold, 2018). Vid sexuella trakasserier från kunder riskerar personal att hamna i en svår situation, eftersom en aspekt av god service är att tillmötesgå kundens önskemål. Detta riskerar bidra till att personalen har överseende med kunders kränkningar. Idéer om god service inbegriper exempelvis att bejaka sexualiserade skämt och interaktioner från kunder (Adkins, 1995; Petersson, 2003). För att motverka att ungdomar socialiseras in i en yrkeskultur som normaliserar sexuella trakasserier har yrkesutbildningens potential framhållits (jfr. Wood & Moylan, 2017).

Föreställningar om manligt och kvinnligt (genus) har betydelse för hur personal uppfattar sina möjligheter att göra sig hörda avseende sexuella trakasserier i handeln. Serviceinteraktionerna upprätthåller skilda förväntningar på kvinnor och män (Arsel et al., 2016). Det gäller särskilt när kunden är en man och servicepersonalen en kvinna (Fisk & Neville, 2011). Studien har därför en genusteoretisk utgångspunkt (Connell, 2009).

Presentationen vägleds av följande forskningsfråga: Hur uppfattar handelsanställda och elever inom Försäljnings- och serviceprogrammet sexuella trakasserier som kan förekomma från kunder?

Preliminära resultat visar att sexuella trakasserier uppfattas både som vanligt förekommande och som svåra att motverka. Sexuella trakasserier adresseras sällan som en arbetsmiljöfråga i yrkesutbildning eller på arbetsplatserna. Endast ett fåtal elever uppfattade att utbildningen över huvud taget berört frågan.

Att vara en allkonstnär: Första linjens chefers utmaningar inom äldreomsorgen

Linda Widar¹ (linda.widar@design.lth.se);

Gerd Johansson¹ (gerd.johansson@design.lth.se);

Roger Persson² (roger.persson@psy.lu.se); Tomas Jungert²

(tomas.jungert@psy.lu.se); Christofer Rydenfält¹

(christofer.rydenfalt@design.lth.se), ¹Institutionen för

Design-vetenskaper, Lunds universitet, ²Institutionen för psykologi,

Lunds universitet,

I Sverige förväntas andelen individer i befolkningen som är 80 år och äldre öka med 38 % till år 2033. Detta ställer höga krav på äldreomsorgen, som behöver tillräckliga resurser såsom bemanning, professionell kunskap och effektiv ledning för att hantera den vårdtyngd som en allt äldre befolkning medför. Första linjens chefer inom äldreomsorgen har en kritisk position i detta hänseende, då de leder de yrkesgrupper som arbetar för att leverera en god äldrevård. Nyare forskning visar emellertid att personalomsättningen bland chefer inom vård och omsorgsverksamheter är hög, vilket utmanar vårdarbetets stabilitet. Trots första linjens chefers betydelse för att säkerställa en god äldreomsorg finns det relativt få studier med fokus på deras arbetssituation.

Syftet med denna studie var att identifiera de främsta utmaningarna som första linjens äldreomsorgschefer upplever i arbetet. Data samlades in genom en fritextfråga i en enkät och svaren analyserades induktivt genom kvalitativ innehållsanalys. Totalt besvarade 548 chefer fritextfrågan (91 %). Majoriteten av svaranden var kvinnor (88 %) som arbetade i offentliga och privata verksamheter inom särskilt boende (52 %), hemtjänst (46 %) samt andra delar av äldreomsorgen (2 %).

De främsta utmaningarna i chefernas arbete var omfattningen av första linjens chefsansvar, bemötandet av personalens behov och problem, uppfyllandet av vårdens kvalitetsstandarder, bidragandet till organisationens utveckling, samverkan med chefskollegor och ledning samt tillgången till adekvat stöd i arbetet. Sammantaget framträder en kravtyngd arbetssituation för chefer, som de kan sakna både inflytande och organisatoriskt stöd för att hantera. Cheferna uttrycker att situationen

utmanar deras förutsättningar för att säkerställa en god vård, liksom deras ambitioner att fortsätta arbeta som chefer inom äldreomsorgen.

Fynden från studien bidrar till en fördjupad förståelse av äldreomsorgschefers aktuella utmaningar, vilket kan ge insikter om vad de behöver och saknar för att klara presteras och trivas i sitt arbete.

What shapes professional quality of life in intensive care?

Agnes Olander (agnes.olander@hkr.se), Marie Rask (marie.rask@hkr.se) and Cicilia Nagel (cicilia.nagel@hkr.se), Högskolan Kristianstad (Poster)

Background: Working in intensive care involves continuous exposure to critically ill patients, advanced medical technology, and ethical situations. This affects intensive care staff's professional quality of life, encompassing both positive and negative aspects of work life. Previous research has primarily focused on burnout and stress, while intensive care staff's own experiences of professional quality of life remain less explored. The aim was to explore intensive care staff's experiences of professional quality of life.

Method: The study employed an exploratory qualitative design. Data were collected through 13 semi-structured interviews with registered nurses and nursing assistants working in two intensive care units in southern Sweden. Data were analyzed using thematic analysis inspired by Braun and Clarke.

Results: Professional quality of life is shaped by the interplay between internal professional motivation, relational factors, and organizational conditions. Work satisfaction, professional pride, and the experience of making a difference for patients strengthened feelings of meaning and well-being. Collegial fellowship and teamwork contributed to a sense of security in the professional role. At the same time, complexities in interprofessional collaboration became evident. Disagreements regarding the direction of care and the absence of clear ethical positions created moral stress. Lack of shared understanding in decision-making processes affected professional integrity and satisfaction. Professional

quality of life was negatively influenced by resource limitations and unclear leadership. Experiences from the COVID-19 pandemic had a lasting impact, both in terms of increased meaning and prolonged emotional strain.

Conclusion: Professional quality of life is shaped by a complex interplay of individual, relational, and organizational factors. To promote sustainability and well-being in intensive care, supportive and present leadership, adequate resources, collegial support, and professional development are required. Shared and ethically grounded decision-making between professional groups is particularly important.

Välfärdsteknik som används av anställda i äldreomsorgen och potentiell påverkan på arbetsmiljö och omsorg

Katrin Skagert¹ (katrin.skagert@gu.se), Göteborgs universitet, Susanne Frennert, Lunds universitet, Erica Nordlander; Mahwish Naseer; Lotta Dellve, Göteborgs universitet

Introduktion

Välfärdsteknik förväntas stärka trygghet och säkerhet för den äldre genom exempelvis trygghetslarm och fall-sensorer. Det kan även bidra till att anställda inom äldreomsorgen kan hantera arbetsbelastning genom att stödja prioritering och personcentrerad omsorg av den äldre. Välfärdsteknik kan också utarma arbetet genom att det automatiserar, fragmenterar och minskar den mänskliga kontakten i själva omsorgsarbetet. Ljud och signaler från många olika lag kan leda till kognitiv överbelastning och så kallad larmtrötthet, som medför att medarbetare inte reagerar lika snabbt och agerar på larmen. Detta ökar risken för att larmen inte tolkas som allvarliga eller till och med ignoreras, vilket är motsatsen till det ursprungliga målet med att använda välfärdsteknik, det vill säga stärka trygghet och säkerhet för den äldre.

Syfte

Att undersöka vilka typer av välfärdsteknik som används mest av undersköterskor i äldreomsorgen och hur de uppfattar att larmhanteringen.

Metod

Ett slumpmässigt urval av 5 000 undersköterskor inom äldreomsorgen i Sverige besvarade en enkät under våren 2025 och redogörs för i form av prevalenser för använd välfärdsteknik samt hur de uppfattar larmhanteringen.

Preliminära resultat

Mobiltelefonen användes som arbetsverktyg dagligen av 85 % av undersköterskorna. En majoritet (81 %) av undersköterskorna använde digitala verktyg för planering, dokumentation och medicinhantering. Hälften angav att de gjorde samma uppgifter i både mobiltelefon, på datorn och/eller papper. Tre fjärdedelar (73 %) hanterade av larm. Hanteringen av larm medförde för 43 % att arbetet avbröts flera gånger varje dag. Hälften angav att det larmades i onödan flera gånger varje dag. Larm uppgavs ignoreras några gånger i veckan av 10 % och flera gånger varje dag av 14 %.

Slutsatser

Välfärdsteknik som är tänkt att stärka trygghet och säkerhet används brett inom äldreomsorgen. Användningen kan dock ha inneburit larmtrötthet, något som tidigare identifierats inom intensivvård. Vilka risker detta medför för den äldre och medarbetare samt hur larm organiseras och distribueras kräver ytterligare analyser.

”Själv är bäste dräng”: en undersökning av könande säkerhetsarbete och riskhantering inom skogs- och lantbruk och förutsättningar för relationell trygghet och inkludering

Elias Andersson (elias.andersson@slu.se), Sveriges Lantbruksuniversitet; Isa Larsson (lisa.larsson@ltu.se), Luleå tekniska universitet och Kristina Johansson (kristina.johansson@ltu.se), Luleå tekniska universitet

Varje år omkommer personer i skogen till följd av manuellt skogsarbete. När mängden stormfälld skog ökar, bland annat till följd av klimatförändringar, stiger även döds- och olyckstalen. De som drabbas är främst privata skogsägare, nästan uteslutande män och ofta äldre, vilket också bidrar till ett betydande mörkertal. Insatser som obligatoriska motorsågsörkort har haft begränsad effekt.

Liknande utmaningar i säkerhetsarbetet återfinns inom lantbruket, exempelvis begränsade organisatoriska resurser, få anställda, otydliga gränser mellan arbete och privatliv, stor variation i arbetsuppgifter, en åldrande arbetskraft, stark socialisering samt maskulina ideal kopplade till både fysiskt arbete och ägande. Forskningen inom dessa områden är begränsad, även om lantbruket har fått större uppmärksamhet och fler riktade insatser.

Ett projekt som analyserar olika insatser och aktörers problemförståelse kring ohälsa och brister i arbetsmiljön inom lantbruket visar att problemet främst förstås som ett individ- och beteendeproblem. Lantbrukare antas ha kunskap om risker men omsätter den inte alltid i praktiken. Orsakerna kopplas till attityder, stress, hög arbetsbelastning och en självständighetskultur som gör det svårt att tala om psykisk ohälsa eller be om hjälp. Bättre motivation, kommunikation och reflektion förstås därför som faktorer som kan leda till beteendeförändringar och därmed en säkrare arbetsmiljö.

Med utgångspunkt i det som ofta lämnas oproblematiserat, det vill säga strukturella och sociala dimensioner såsom maktstrukturer, könsnormer, kultur och resurser, syftar denna studie till att undersöka förutsättningarna för en relationell säkerhetskultur bland skogsägare.

Denna kultur grundar sig i en bredare förståelse av trygghet, utsatthet och ansvar samt i ett kritiskt utforskande av riskförståelse och riskhantering. Studien utgår från ett feministiskt rättviseperspektiv för att utmana könade riskuppfattningar och säkerhetsbeteenden samt identifiera hinder för lärande och förändring kopplade till könade identiteter och kunskap. Syftet mer generellt är att öppna upp för frågor om olika organisatoriska och sociala förutsättningar och strategier för säkerhetsarbetet utanför traditionella arbetsorganisationer.

Organisatoriskt lärande och användning av välfärdsteknik i äldreomsorgen

Katrin Skagert (katrin.skagert@gu.se), Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet; Elsa Leth (elsa. leth@gu.se), Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet och Susanne Frennert (susanne.frennert@design.lth.se), Institutionen för designvetenskaper, Lunds universitet

Bakgrund

Användningen av välfärdsteknik i äldreomsorgen motiveras av demografiska förändringar och behovet av hållbara omsorgslösningar för både äldre och medarbetare. Samtidigt innebär införandet en omställning till nya arbetssätt och organisatoriska förändringar. Detta aktualiserar betydelsen av organisatoriskt lärande för att stödja en meningsfull och långsiktigt hållbar användning av välfärdsteknik.

Syfte

Denna studie är en avslutande del i ett större forskningsprojekt om relationerna mellan uppväxling, omställning och nedväxling av kompetens och användning av välfärdsteknik i äldreomsorgen. Syftet med denna delstudie var att utforska hur organisatoriskt lärande kan stärkas i relation till användning av välfärdsteknik samt att identifiera möjliga vägar för fortsatt utveckling.

Metod

Samskapande workshops genomfördes i fyra kommuner som deltagit i det övergripande forskningsprojektet. Deltagarna hade (n=36)

representerade olika perspektiv på välfärdsteknik (undersköterskor, enhetschefer, verksamhetschefer, IT- och kvalitetsutvecklare). Varje workshop inleddes med återkoppling av preliminära projektresultat, vartefter deltagarna identifierade nuläge, önskat läge och möjliga vägar till förändring. Materialet analyserades med stöd av SECI-modellen för att belysa processer från individuellt till organisatoriskt lärande.

Preliminära resultat

Resultaten visar behov av strukturer för att systematiskt dela och utveckla individuell kunskap om välfärdsteknik. Deltagarna lyfte särskilt behovet av avsatt tid för träning och testning, återkommande utbildningar och gemensamma reflektionsforum i arbetsgrupper. Vidare framhölls organisatoriska stödstrukturer såsom testmiljöer för välfärdsteknik, tillgång till support och systematiskt underhåll samt nätverk mellan strategiska och operativa funktioner. Dessa förutsättningar bedömdes vara centrala för att etablera det organisatoriska lärandet och för att rutiner för introduktion, fortbildning, support, underhåll och reell kunskap och användning av tillgänglig välfärdsteknik ska institutionaliserades i praktiken.

Slutsatser

För att välfärdsteknik ska användas på ett meningsfullt, och långsiktigt, hållbart sätt krävs organisatoriska förutsättningar både inom arbetsgrupper/enhetsnivå och mellan organisatoriska nivåer. När lärandet systematiseras och förankras i den verkliga praktiken ökar möjligheterna att välfärdsteknik används så att det är hållbart för medarbetarna och stödjer omsorgen.

Mellan lek och ordning – clownkunskap som metod i slutna institutioner undersöker professionell clownpraktik i starkt reglerade institutionella miljöer

Eva Schömer (eva.schomer@hkr.se), Högskolan Kristianstad

Hur kan professionell clownpraktik i starkt reglerade institutionella miljöer analyseras och evidensbaseras forskningsmässigt utan att förlora de improvisatoriska och relationsbaserade kvaliteter som utgör praktikens kärna? Vilka spänningar uppstår när clownernas lekfulla och spontana arbetssätt möter Migrationsverkets regelstyrda organisationslogik, och hur påverkar clownernas närvaro den institutionella praktiken?

Sedan den 1 mars 2025 ska asylsökande som huvudregel bo på Migrationsverkets anläggningsboenden (ABO). Reformen innebär att fler barn kan komma att leva under längre perioder i mottagnings- och återvändarcenter där vardagen är starkt reglerad och framtiden ofta präglas av osäkerhet. I sådana institutionella miljöer begränsas handlingsutrymmet genom administrativa beslut, kollektiva boendeformer och organisatorisk styrning. Samtidigt föreskriver artikel 31 i FN:s konvention om barnets rättigheter barns rätt till vila, lek, rekreation och deltagande i kulturellt och konstnärligt liv. Sedan konventionen 2020 inkorporerades i svensk rätt aktualiseras frågan hur dessa rättigheter kan ges praktiskt innehåll inom ramen för institutionell verksamhet.

Clowner utan Gränser planerar under 2026–2027 ett pilotprojekt med hembesök hos barnfamiljer placerade i Migrationsverkets återvändarcenter i Märsta. Organisationen arbetar med professionell clownpraktik som psykosocialt och konstnärligt arbete i krissituationer och har efterfrågat vetenskapligt stöd för att systematisera och kvalitetssäkra verksamheten. Forskning om sjukhusclowner visar att clownpraktik kan fungera i miljöer präglade av hierarki, sårbarhet och organisatorisk styrning (Linge 2011; 2012; Eklund 2016; Gustafsson 2020). Samtidigt framträder en kunskapsmässig paradox: clownpraktik förväntas kunna legitimeras och utvärderas som professionell verksamhet, men det saknas teoretiskt förankrade modeller för hur improvisatoriskt och

relationsbaserat arbete kan analyseras och evidensbaseras i starkt reglerade institutionella miljöer, särskilt i mötet med statliga myndigheters regelstyrda organisationslogik.

Ur ett rättssociologiskt perspektiv analyseras clownpraktik i skärningspunkten mellan två institutionella logiker: byråkratisk styrning och improvisatorisk relationspraktik. Syftet är att utveckla ett analytiskt ramverk för hur professionell clownpraktik kan evidensbaseras genom att identifiera kvalitetskriterier, organisatoriska villkor och professionella normer samt analysera hur clownernas närvaro kan omförhandla handlingsutrymmen i starkt reglerade institutionella miljöer.

Regional översättning av nationella reformer: En institutionell analys av samverkans- överenskommelser mellan Arbetsförmedlingen och kommuner i Sverige

Morteza Eslahchi (morteza.eslahchi@hig.se), Högskolan i Gävle

Under senare år har samverkan mellan Arbetsförmedlingen och Sveriges kommuner fått en mer formaliserad struktur genom regionala överenskommelser. Eftersom dessa avtal tecknas mellan varje AF-region och kommunerna inom regionen utgör regionen en central nivå där nationella reformambitioner omsätts i organisatoriska arrangemang för lokal samverkan. Denna studie analyserar hur sådana överenskommelser utformas och varierar mellan regioner, med utgångspunkt i ett institutionellt perspektiv där regionen förstås som en mesonivå för institutionell översättning och filtrering mellan nationell policy och lokal praktik.

Studien bygger på en dokumentanalys av regionala samverkansöverenskommelser mellan Arbetsförmedlingen och kommuner. Analysen genomförs i två steg. I det första steget genomförs en intern regional analys där överenskommelserna inom varje region jämförs med avseende på strukturell likhet mellan kommunavtal, ansvarsfördelning mellan aktörerna, formulering av målgrupper och problem, graden av standardisering respektive lokal anpassning samt utformningen av uppföljnings- och styrningsmekanismer. Syftet är att

undersöka i vilken utsträckning regionen fungerar som en homogeniserande institutionell miljö som genererar likartade samverkansarrangemang.

I det andra steget genomförs en interregional jämförelse där regionerna analyseras i relation till varandra. Här undersöks variationer i standardiseringsgrad, tydlighet i operativ struktur och ansvarsfördelning, skillnader i styrningslogik samt förekomsten av lokala tillägg eller anpassningar i överenskommelserna. Genom denna jämförelse identifieras eventuella regionala modeller för samverkan.

Studien bidrar till forskningen om offentlig styrning och interorganisatorisk samverkan genom att synliggöra regionens roll som institutionell översättningsnivå i implementeringen av arbetsmarknadspolitiska reformer. Resultaten förväntas ge ny kunskap om hur nationella reformer omformas organisatoriskt samt belysa spänningen mellan formell policyutformning och praktisk implementering i lokal arbetsmarknadspolitik.

Genom denna forskningsdesign möjliggörs en analys av regional variation i institutionell utformning av samverkan mellan Arbetsförmedlingen och kommunerna. Studien bidrar därmed till att synliggöra hur nationella reformer översätts organisatoriskt på regional nivå samt problematiserar relationen mellan formella överenskommelser och deras praktiska implementering i lokal arbetsmarknadspolitik.



DENNA BOOK OF ABSTRACTS samlar bidrag från FALF-konferensen 2026, som äger rum vid Högskolan Kristianstad den 9–11 juni. Årets tema, Vägar mot framtidens arbetsliv: i relation till människa, teknik och organisering, sätter fokus på de

förändringsprocesser som präglar dagens och morgondagens arbetsliv. I boken presenteras konferensens olika spår tillsammans med accepterade abstracts från forskare och praktiker inom en rad discipliner. Tillsammans speglar bidragen en bred och aktuell diskussion om arbetslivets villkor, utmaningar och möjligheter i en tid av omställning.

FORUM FÖR ARBETSLIVSFORSKNING (FALF) är en nationell förening som samlar forskare och praktiker med intresse för arbetslivets utveckling. FALF verkar för att stärka arbetslivsforskningens roll i samhället genom att skapa mötesplatser, driva debatt och främja tvärvetenskapliga utbyten. Varje år arrangeras en nationell arbetslivskonferens i FALF:s regi. År 2026 står Avdelningen för arbetsliv vid Högskolan Kristianstad som värd för konferensen.

KONFERENSEN SPONSRAS AV AFA-försäkring och Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (FORTE).



Forskningsrådet för
hälsa, arbetsliv och välfärd



Högskolan
Kristianstad