



På jakt efter framtidens arbete

*– utmaningar i arbetets
organisering och forskning*

Åke Sandberg m.fl.

© Åke Sandberg, författarna och Tankesmedjan Tiden 2016

Boken kan laddas ner här:

www.akesandberg.se/publications

tankesmedjantiden.se/publikationer (där kan även den tryckta boken köpas)

Grafisk form: LO

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Produktion och tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2016

ISBN 978-91-566-3167-2

16.11 500

Innehåll

Förord	6
1. Åke Sandberg: Arbetslivets omvandling och forskningens utmaningar	8
Del I. Ingångar och utgångar	
2. Sverker Sörlin: Blinda fläckar i samhällsförståelsen – och hur vi kan undvika dem	22
3. Russell D. Lansbury: Renewing Swedish Leadership in Work and Employment Relations Research	30
4. Åke Sandberg: Arbetslivsforskning i Sverige – skiss till historik	42
5. Åke Sandberg: Framtider för forskning om arbetets organisering	61
Del II. Inblickar	
6. Fredrik Movitz: Vet vi redan allt om makten över arbete och organisering?	68
7. Paula Mulinari: Det tar tid att fånga samtiden	83
8. Ulf Lundberg & Gunnar Aronsson: Insatser på arbetsplatsen avgörande för sjukskrivna	91
9. John Sjöström & Lisa Schmidt: Vilket kompetensstöd finns för att skapa en bra arbetsorganisation?	94
10. Wuokko Knocke: Borta med vinden? En forskares resa	102
11. Tony Huzzard & Yvonne Johansson: Aktionsforskning inom arbetslivsforskning – en väg framåt?	108
12. Lennart Svensson: Arbetslivsforskningens dilemman – några erfarenheter	120
13. Ernst Hollander: Kravformarmodellen för innovationer – en pusselbit för frigörande arbetslivsforskning	131

14. Åke Walldius, Anette Andersson och Carola Löfstrand: När digitaliseringen förvandlar arbetet och ekonomin – om fackets nygamla roll som granskare och pådrivare	136
Del III. Utblickar	
15. Helge Hvid & Sidsel Lond Grosen: Nordisk arbejdslivsforskning set fra et dansk perspektiv	150
16. Ian Hampson and David E Morgan: Trends in Critical 'Work Life Research': The Case of Australia	165
Del IV. Bakgrunder	
17. Lennart Stureson: Arbetslivsforskning 2016 – utspridd och disciplinbunden	178
18. Ulf Sandström: Arbetslivsforskningens framtid i bibliometriskt perspektiv	188
19. Upprop: Samhällsvetenskaperna svaga vid Forte	198
20. Åke Sandberg: Forte och utvärderingen av svensk arbetsorganisationsforskning	200
21. Ann Bergman: Svensk arbetslivsforskning är utarmad	208
22. Jan Ch Karlsson, Gerd Lindgren & Åke Sandberg: Nyckeln till framgång	210
23. Peter Allebeck & Ewa Ståldal: Missförstånd om Forte-rapport	213
24. Gerd Lindgren, Jan Ch Karlsson & Åke Sandberg: Radikal nyinriktning behövs	215
Författarpresentationer	218

Förord

Omvandlingen i svenskt arbetsliv och ekonomi är genomgripande, utmaningarna stora. Arbetslösheten är omfattande. Otrygga anställningsformer är vanliga liksom prestationstrycket i arbetet till följd av nya organisations- och ledningsformer.

Den arbetsorganisatoriska forskningen och allmänt den samhällsvetenskapliga forskningen om arbetslivet har skurits ned kraftigt i Sverige samtidigt som arbetslivets och ekonomins problem i ökande utsträckning bestäms av just arbetslivets organisering. Sättet att organisera arbetet är väsentligt för att ge alla en möjlighet utveckla sin kompetens och sitt inflytande i jobb som är produktiva.

Flera förändringar, initiativ och utredningar är på väg och de öppnar möjligheter till att bryta den negativa spiralen och återge – under förändrade villkor – arbetslivsforskningen i Sverige den styrka den hade för ett till två decennier sedan. Framöver har arbetslivsforskningen väsentliga bidrag att ge till analys och till att finna vägar framåt.

Med denna bok vill vi, forskare inom arbetslivets olika områden, med särskilt fokus på arbetets organisation, bidra med underlag till den breda diskussion som bör föregå beslut om den framtida forskningspolitiken, särskilt arbetslivsforskningen, dess inriktning, organisation och finansiering.

Vi som skrivit kapitlen har läst och kommenterat varandras bidrag och arbetat om dessa i flera varv. Tack till alla författare och särskilt Fredrik Movitz och Lennart Stureson som kommenterat många bidrag. Bidragen är de medverkande forskarnas reflektioner över egna erfarenheter av arbetslivsvetenskaplig forskning. Varje forskare svarar själv för sitt bidrag och redaktören för uppläggning av skriften. Vi är glada att Tankesmedjan Tiden velat publicera resultatet av denna process.

Tack också till debattredaktörerna vid Dagens Nyheter, Dagens Arbete och Upsala Nya Tidning för att vi fått trycka om bidrag från era sidor, och till dem som velat bidra med sina artiklar till denna antologi.

Ytterligare några forskare bjöds in vid projektstarten i februari och

tidsbrist var genomgående skälet för att inte medverka. Några sade dock direkt eller antydningssvis att de inte ser det som särskilt strategiskt att kritisera den hand som föder, det vill säga forskningsråden. Nätverken är starka i det lilla landet. Jag är glad att så många sett det som angeläget att skriva. Här finns en särskild uppgift för seniora forskare som inte längre är lika beroende av forskningsanslag. Ett vetenskapssamhälle tyst och tigande med kritik är oroande.

Bidragen argumenterar för en balans och samspel mellan olika delar av arbetslivsforskningen. I dag behövs en kraftfull förstärkning av en bred samhällsvetenskaplig högkvalitativ forskning om arbetslivet, om miljö, arbetsplatser, inflytande, organisation och marknad – en rörelse som bryter det senaste årtiondets dominerande tendens till individualisering och medikalisering av arbetslivets problem och lösningar. Många forskare vill också se ökad betydelse för relevans och problemorientering, men här finns olika synsätt på hur det bäst åstadkoms.

Att samtidigt främja dels hög grad av samhällsrelevans samt orientering mot problem och brukare av kunskapen, dels en vetenskaplig relevans är ett evigt dilemma i forskningspolitik, forskningsorganisation och finansiering. Historiskt ser vi svängningar, där den senaste fasen starkt betonat vetenskaplig relevans på bekostnad av samhällsrelevans och tillämpning, men där en förändring nu kan anas. Vårt enkla och svåra recept är att *faktiskt sträva* efter en balans och att de två sidorna under goda omständigheter kan förenas.

Rapporten är en arbetsbok som redovisar läget i en pågående reflexion. Vi hoppas att många forskare och andra intresserade vill ta upp ett perspektivrikt samtal.

Stockholm juni 2016

Åke Sandberg

ake.sandberg@sociology.su.se

1. Arbetslivets omvandling och forskningens utmaningar

Åke Sandberg

Arbetsliv och arbetsmiljö är i stöpsleven, liksom forskning om desamma. En grov skiss i påståendeform kan se ut som följer:

Sjuktal, stress, olyckor; otrygga anställningar, kollektivavtal som kringgås, försvagning av facket; globalisering, digitalisering. Pressen är hård i dag på många i arbetslivet, inte minst i kvinnodominerade sektorer – och på dem utanför, de arbetslösa, de sjuka. Omfattande invandring gör att många nu anländer som saknar tillräcklig utbildning, erfarenhet eller språkkunskaper men som med framsynta satsningar och med lämplig arbetsorganisation kan ge väsentliga bidrag i samhällsbygget.

Tillämpning av kollektivavtal som ger alla anställda och företag samma villkor ifrågasätts, liksom arbetsmarknadsparternas självständighet. Tydligast i fråga om lägstalöner och enkla jobb.¹

Tjänste- och servicesektorer växer, stora företag bryts upp i mindre delar, produktion i en fabrik/enhet blir till kaskader av outsourcing till andra företag i flera led, inom landet eller utanför, ansvarsförhållanden luckras upp. Jobben blir svagare reglerade, gränslösa, samtidigt som trycket på prestation, leverans, omedelbar kundnytta höjs. Det till synes ökade inflytandet och kontrollen i det egna arbetet kan så förbytas i sin motsats. Facket som förhandlar med företagsledningen om det hela på en arbetsplats får svårigheter att greppa frågor av avgörande betydelse för medlemmarnas arbete i globala löst kopplade produktions- och värdekedjor, informella inflytandeformer kan växa i betydelse (Newsome 2015).

Sättet att arrangera arbete, organisation, arbetsmarknad och samhälle i Sverige och Norden sätts i fråga. Tilltron till egna unika lösningar i företag och samhälle kan försvagas. En slags moralisk kris blir följden. Anpassning till globala processer framhålls som nödvändig. Samtidigt individualiseras orsaker och lösningar till problem i arbetslivet.

Den tanken är inte ny, åtminstone sedan 1990-talets finanskris i

1 För ett aktuellt bidrag om kollektivavtal, makt och lönesättning, se Fransson & Stüber (2016).

Sverige har den hörts, och det handlade om både samhällsnivån och företagsnivån, om nyliberalism och om lean production som i exempelvis Volvo ersatte skandinavisk lagorganisering (se kapitel av Movitz och Sandberg samt av Boglind i *Nordic Lights*, 2013 samt antologin *Enriching Production* 1995).

Trycket är hårt på anpassning till något obestämt globalt, på att vi måste bli som andra: arbetet ska vara "lean", organisationen hårdare styrd mot resultatmål och mindre dialoginriktad, löneskillnaderna större, liksom skillnader i kvalifikationer och utbildning. Partssystemet försvagas. En del av detta är konsekvenser av de teorier och modeller för arbete och organisation som följer med importerade läroböcker och globala konsultkoncept. Partssystemet är till exempel fortfarande starkt i Sverige, men inte i de läroböcker i management, inte minst personalfrågor, HRM, som översätts och används. En mekanism för påtvingad anpassning är att institutionella stora ägare och kreditrankinginstitut driver igenom likartade styr- och rapporteringssystem för att underlätta finansiella jämförelser av vinst, risk med mera.

Men förändringarna är inte så totala och entydiga som det kan verka. Importerade teorier och metoder "försvenskas" ibland i någon mån, anpassas. Framför allt visar det sig att det finns ett handlingsutrymme i företag och politik. Globaliseringsdiskursen tenderar mot determinism, att förminska det faktiska handlingsutrymmet för Sverige och svenska företag. Sverige och Norden har varit och är annorlunda och kan inom ramar fortsätta vara det. Socioteknik, kvalificerade jobb med inflytande och goda löner och inte enkla jobb med låga löner är en del i framgången, liksom utbildningssatsningar förenade med omvandling i ekonomin och trygghet i omvandlingen baserad i känslan för "det allmänna", i tillit och i fungerande välfärdssystem (Jacobsson 2010, Wen-nemo 2014). Då är forskning och utbildning på arbetslivets, arbetsorganiseringens och styrningens områden centrala för hur vi tolkar och förändrar arbetsvärlden.

Förändringarna i arbetsliv och ekonomi skapar behov av kunskap för att komma till rätta med problemen och det innebär i sin tur utmaningar för forskningen om arbetslivet. I den här skriften fokuserar vi särskilt på omvandling och utmaningar som rör organisationen av arbete, men den samspelar direkt med helheten av arbetsliv och ekonomi. Arbetets

organisering och styrning bestämmer i hög grad människors arbetsmiljö och påverkas i hög grad av arbetsmarknadens förändringar.

Som exempel: Olycksfall och stress är i huvudsak en effekt av arbetsorganisationen som kan behöva förändras. De tilltagande osäkra, korta jobben, alltså arbetsmarknadens förändring, har direkta effekter på arbetsförhållanden och organisation: Med staplade tidsbegränsade jobb, särskilt för unga i branscher som hotell och restaurang och handel, blir hela livssituationen osäker (utan säkert jobb, inget lägenhetskontrakt), beroende av arbetsgivarens beslut närmsta tiden leder till anpassning, tystnad och kanske rädsla att engagera sig i facket (medlemskap och aktivitet kan minska chansen att få förlängd). Korta jobb minskar också viljan och poängen med att satsa på det jobb man har. Chansen att få utbildning i jobbet minskar och så vidare i nedåtgående spiraler (Bernhardt 2012, Clementz 2015). Sådana tuffa villkor och med ofta låga löner för en del grupper har en tendens att sippra in i arbetslivet för andra grupper som ligger nära i arbetsprocesserna, så att även de känner sig tvingade att acceptera de sämre villkoren.

Men detta lokala perspektiv behöver vidgas med hänsyn till produktionens globala värdekedjor. Även om den lokala arbetsgivaren formellt har ansvar så bestäms villkoren också av andra aktörer inom och utanför koncerner, inom och utanför landet. Detta innebär en utmaning för skyddsombud och fackliga organisationer – men också för forskare. Arbetets organisation kan i dag inte förstås som enbart den lokala arbetsplatsen.

Mot denna breda bakgrundsmålning av sammanhang från individens nivå till globala processer är en uppgift för denna skrift att diskutera forskningen om arbetsliv och arbetsorganisation, dess inriktning, organisation och finansiering, bland annat forskningsrådet Fortes verksamhet och den utvärdering som genomförts där om just arbetsorganisationsforskning.

Här citerar jag inledningen till den artikel i *Upsala Nya Tidning* som Jan Ch Karlsson, Gerd Lindgren och jag skrev i början av året. Den är en del i upprinnelsen till denna skrift och trycks om i sin helhet i delen Bakgrunder, sist i skriften, tillsammans med bland annat replik från Fortes ledning:

"Arbetslösheten är fortsatt hög, särskilt bland utlandsfödda och unga som tvingas gå mellan korta jobb.

Ohälsotalet är högt, ojämlikt fördelat och i växande grad orsakat av organisatoriska förhållanden på arbetsplatserna. Vilka är lösningarna?

1. *Ett förslag är förändringar på arbetsmarknaden med sänkta löner för "enkla jobb," därtill ofta osäkra². Det kan på marginalen ge nya jobb, men priset betalas av redan lågt avlönade.*

Detta bidrar inte till hållbart minskad arbetslöshet, men däremot till att skärpa det andra problemet, ohälsa i arbetslivet. Lönesänkningar så stora att de skulle radikalt öka viljan anställa har knappast föreslagits. Kraftig subventionering av jobb har gett få sysselsatta.

2. *Alternativet är utveckling av arbetets organisation. Med höjda kvalifikationer och god lön främjas – som hittills – omvandling i ekonomin.*

Men i dag tvingas kvalificerade anställda ta jobb längre ner i hierarkin, där de tränger undan mindre kvalificerade (le Grand, Szulkin och Tählin 2013)³. I stället bör arbetsorganisationen utvecklas med kvalificerade jobb på hög- och mellannivå, som anställda kan avancera till och därmed ge plats för mindre kvalificerade – ett slags instegsjobb.

Som komplement kan en organisation som saknar personal tillfälligt avskilja enklare uppgifter och anställa lägre kvalificerade, kanske nyanlända. Det ger ett annat slags instegsjobb följt av utbildning. Även för dem i arbetsmarknadsåtgärder är samtidig kraftfull yrkesutbildning avgörande om det ska bli annat än meningslöst. [...]

Kvalificerade jobb med inflytande är också en förutsättning för hälsa i arbetslivet. Förändring av förhållanden och organisation på arbetsplatsen är avgörande för sjukskrivnas återgång i arbete – inte terapi, sjukgymnastik eller mediciner⁴."

Flera faktorer samverkar till att nu är ett strategiskt tillfälle att påverka det närmaste decenniets forskning. I bidragen i denna skrift förhål-

2 Senast har OECD i en rapport maj 2016 kritiserat strategin med enkla jobb och låga löner.
<http://www.oecd.org/publications/working-together-skills-and-labour-market-integration-of-immigrants-and-their-children-in-sweden-9789264257382-en.htm>.

3 Carl Le Grand, Ryszard Szulkin, Andrey Tibajev, Michael Tählin (2013) *Vid arbetslivets gränser. Sysselsättning, matchning, barriärer 1974–2010*, underlagsrapport till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen S 2010:04.

4 Om detta se bidraget i denna skrift av Lundberg och Aronsson.

ler sig författarna, utifrån egen forskning, fritt till en rad aktuella och betydande initiativ på arbetslivets och forskningens områden. Vi förespråkar inte att alla forskare ska arbeta utifrån en metod, ett teoretiskt perspektiv eller bestämda frågeställningar. Vi tror på mångfald i dessa hänseenden.

Vi diskuterar *vår* syn på problem, behov och möjligheter i arbetslivet och i forskningen och hoppas bidra till en kör av röster och till ett givande tankeutbyte inför framtida satsningar. Dock menar vi att avgränsningar behöver göras i andra dimensioner som kan handla om en kritisk tendens i arbetslivsforskningen utifrån värden som självbestämmande och inflytande, kvalifikationer, värdighet med mera. Alla studier av arbete och organisation är inte arbetslivsforskning.

Initiativen som presenteras närmast ger det policysammanhang, det fönster av möjligheter, där denna skrift vill bidra med underlag om utmaningar i dagens svenska arbetsliv och mot den bakgrunden ge en bild av kunskapsbehov och av en relevant och vetenskapligt kvalitativ framtida forsknings villkor och inriktning. Skriften är att se som en arbetsbok, som underlag för fortsatt reflexion. Den har arbetats fram under kort tid vid sidan av ordinarie uppgifter. Samarbetet har varit lärorikt.

Initiativ som ger möjligheter

Genom årtiondena hänger politik för arbetsliv och ekonomi nära samman med forskningspolitiken. Perioder med mer planerad, kanske keynesiansk politik och en betoning av forskningens samhällsrelevans har växlat med perioder av marknadsorientering och inomvetenskaplig relevans. I dag dominerar den vetenskapliga relevansen. Citering i högrankad vetenskaplig tidskrift väger tungt, samhällsrelevansen är satt på sparlåga; det gäller forskning i allmänhet, inklusive Fortes prioriteringar i stort och det får särskilt drabbande konsekvenser för arbetsorganisationsforskning där relevans på arbetsplatser är ett viktigt element. Utmaningen i forskningspolitiken är att lyckas samtidigt med både relevans i samhälle, här särskilt arbetsliv, och vetenskaplig relevans. (Håkansta 2014)

Nya möjligheter för utveckling av forskning och arbetsliv skapas genom politiska förslag och förändringar som rör arbetsliv, arbetsorganisation och arbetsmiljö, liksom forskning om dessa och forskningspolitik i allmänhet. De viktigaste är de fem punkter som följer. Det är just i detta

läge som denna skrift vill inspirera, och kanske provocera, till fortsatt dialog och till spännande nya förslag.

Arbetsmiljöverkets nya föreskrift om social och organisatorisk arbetsmiljö trädde i kraft den 31 mars. Den kan bidra till förutsättningar att bryta det senaste årtiondets fokus på individnivån vad gäller förklaring och åtgärder och i stället lyfta fram förändringar på arbetsplatsen och av arbetets organisation och ledning, av makten i arbetslivet. Länk till föreskriften *Organisatorisk och social arbetsmiljö* (2015:4): <http://bit.ly/AFS-2015:4>. Arbetsmiljöverket presenterade föreskriften på DN:s debattsida och ett par kommentarer inflöt.⁵

Forte, det statliga forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd, har låtit göra en värdefull utvärdering av forskning om arbetsorganisation där begreppet tolkas brett.⁶ Rapporten har förtjänster som kartläggning men en vinkling mot individnivån vilket kan hänga samman med att psykologer dominerar bland experterna, både de svenska och de internationella. Dock uppmärksammas även "industrial relations" som handlar om inflytande- och partsförhållanden på arbetsplatser och arbetsmarknad. I "executive summary" lyfts ett välkommet förslag fram om "strengthening of the research infrastructure and development of a new funding framework by Forte that supports long-term, conceptually driven research". I *Uppsala Nya Tidning* debatterades utvärderingen och artiklar därifrån och från *Dagens Arbete* finns omtryckta i delen Bakgrunder sist i skriften.

Regeringen har nyligen lagt fram en "arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet", inklusive utredning av ett Nationellt centrum för information om och utvärdering av "arbetsmiljöpolitik" som lär innefatta arbetsorganisation.⁷

I höst ska en flerårig **forskningsproposition** sätta ramar och ange forskningens inriktning i ett tioårsperspektiv, och det gäller också forskningen om arbete och dess organisation.

5 Presentation av föreskriften här: <http://www.dn.se/debatt/oacceptabelt-att-jobbet-gor-manniskor-sjuka/> och vår kommentar: <http://www.dn.se/debatt/replikor/ett-hallbart-arbetsliv-kraver-medbestammande/>.

6 Utvärderingsrapporten finns här: <http://forte.se/wp-content/uploads/2015/09/work-organization-evaluation.pdf>.

7 Se Arbetsmarknadsdepartementets hemsida: <http://www.regeringen.se/rattsdokument/skrivelse/2016/02/skr.-20151680/>.

Upprop för samhällsvetenskap i arbetslivsforskningen. Ett särskilt initiativ från forskarhåll är ett upprop på initiativ av nationalekonomer på Stockholms universitet. Uppropet kom till i samband med val av forskarrepresentanter till Fortes styrelse och en befarad stärkt dominans för ämnesbakgrunder som hälsa, vård och medicin på bekostnad av centrala samhällsvetenskapliga ämnen (Uppropet finns omtryckt i delen Bakgrunder sist i denna skrift). Uppropet undertecknades på kort tid av mer än hundratalet kvalificerade forskare. Bland annat skrivs:

"Även om samtliga berörda discipliner inte kan bli företrädare, bör styrelsen i så stor utsträckning som möjligt ges en bred representation med forskare från de ämnen inom vilka forskning inom Fortes sakområden bedrivs. [...] Det är uppseendeväckande att så centrala ämnen som demografi, företagsekonomi, nationalekonomi, psykologi, socialantropologi, sociologi, statistik och statskunskap helt saknar företrädare. Det viktiga uppdrag som Forte har för såväl forskarsamhället som för individens och samhällets utveckling kräver en bredare sammansättning av styrelsen än vad det nu framlagda förslaget skulle innebära."

Bland undertecknarna dominerar professorer och docenter, och bland dessa Fortes tre tidigare chefer, med titeln huvudsekreterare. Uppropet är ett tungt inlägg med bakgrund i oro över marginalisering av samhällsvetenskaperna i Fortes styrelse, ledning och inriktning av stöd till forskning. Engagemanget lär bottna i att Forte är en helt central instans i den statliga finansieringen av forskning om arbetslivet; utan pengar därifrån finns få alternativ. Men den här skriften har en vidare ambition med ett brett perspektiv på arbetslivets och ekonomins omvandling och vad de betyder för inriktning, organisation och finansiering av forskning om arbetets organisering.

Arbetsorganisation, arbetsmarknad och arbetsmiljö

Skriften kommer att särskilt handla om arbetsorganisation kopplat till utfall i form av arbetsmiljö i vid mening och produktiva verksamheter, och bakgrund i form av ledning/management och arbetsmarknad. Arbetslivets olika aspekter eller nivåer (arbetsmarknad, arbetsorganisation och arbetsmiljö) påverkar varandra på flera sätt. De kan inte separeras

och det kommer att framgå i denna skrift. Tyngdpunkten kommer emellertid att ligga på arbetets organisation och detta av flera skäl:

Arbetsorganisationsforskning inriktad på arbetsplatser och arbetets kvalitet och inflytande är svag i dag, har drabbats särskilt hårt av neddragningar, och har, liksom internationellt, fått en dragning mot individnivån, psykologi, medicin och management. Det gäller även Fortes egen ledning och inriktning.

Forteutvärderingen nyligen handlar primärt om arbetsorganisation, innehåller värdefulla beskrivningar och analyser samt föreslår en välkommen ekonomisk satsning framöver, men har brister i avgränsning och historik.

Det föreslagna nationella centret för utvärdering och information lär komma att handla om arbetsorganisation och arbetsmiljö, inte om arbetsmarknad, där finns redan Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU, i Uppsala.

Vidare är det angeläget att särskilt lyfta fram en forskning om arbetets organisation som behandlar kvalifikationer, teknikutveckling, inflytande och kontroll (inte främst den som snarare instrumentellt handlar om hur styra arbetet, vilket har en stark ställning i det inom samhällsvetenskaperna dominerande företagsekonomiämnet). Hos dagens statliga finansörer (Forte och Vinnova) står sådan problem- och arbetsplatsorienterad forskning om arbete svag. Det finns inte heller tillräckligt med starka brett flervetenskapliga institutioner eller institut med sådan inriktning vid universiteten. Reformen behövs vad gäller både *finansiering* och *utförande* av forskningen.

Vad är arbetsorganisationsforskning?

Det är nu dags att vi frågar oss vad arbetsorganisationsforskning är, som en del av arbetslivsforskning. Någon slags avgränsning behövs, annars skulle all forskning om organisation och arbete bli en del av arbetslivsforskningen. I så fall behöver vi inte alls tala om arbetslivs- och arbetsorganisationsforskning.

Till att börja med kan vi föreslå en läsning av Hege Hvids och Sidsel Lond Grosens bidrag i denna bok. De framhåller arbetslivsforskningens dels pragmatiska, dels kritiska dimensioner. Till de senare räknar de jämlikhet, mänsklig utveckling (lärande, mening och jag frestas lägga

till värdighet), inflytande direkt och genom representanter, säkerhet och trygghet, samt hållbarhet.

Alla definitionsförsök är svåra, gränser kan inte dras skarpt, men en definition kan ändå ge en vägledning och riktning. Här följer ett försök som kompletterar Hvids & Grosens förslag, och bygger på bidrag från och dialog med kollegan vid Sociologiska institutionen Fredrik Movitz: Vår skrift handlar om forskning om arbete och arbetsorganisation som fokuserar på själva arbetsprocesserna, jobben och de anställda, och då inte enbart som medel för att nå ledningens/ägarnas mål. Forskningen betonar inte primärt produktivitet och vinst, och fokuserar inte hur ledningen bättre kan kontrollera de anställda.

Som exempel handlar forskning om faktorer som bidrar till sjukfrånvaro inte främst om att minska arbetsgivarens kostnader, utan faktiskt om folks hälsa. Kompetensutveckling är inte främst en fråga om att öka organisationens produktivitet, utan att ge anställda möjlighet att utvecklas i sina jobb.

Det betyder inte att forskare ska stå på arbetares sida mot ledning, men en acceptans av att ledning/ägare och anställda i vissa avseenden har intressen och mål som inte nödvändigtvis är i linje med varandra och i vissa fall kan vara svåra att kombinera: Ett erkännande av målkonflikters centrala roll i arbetslivet och av värden av det slag som Hvid & Grosen uppmärksammar.

Ett tydligt exempel är företags strävan efter flexibilitet genom användande av korta anställningar, flexibla arbetstider och rörlig lön, vilket är svårt att kombinera med anställdas önskan om trygghet och förutsägbarhet.

Det betyder inte heller att frågor om styrning, produktivitet och ledning inte ska studeras. Tvärtom är det av största vikt att analysera och kritiskt granska utformningen av ledning, styrning och organisation med konsekvenser för arbete. Därav vikten av just organisationsforskning. Forskning som primärt syftar till att stärka styrning och kontroll av andra människors arbete, utan att ha fokus på effekterna för deras arbete, faller inte inom ramen för vår typ av forskning, utan är snarare managementforskning.

Arbetsorganisationsforskning kan vara såväl teoretisk som empirisk, såväl "grundforskning" som mer behovsstyrd praktisk forskning och

även förändringsinriktad. "Riktad grundforskning" kan bidra långsiktigt till att genom nyfikenhetsstyrt kunskapssökande förstå eller lösa stora problem i arbetslivet.

Metodval ska styras utifrån frågeställning givetvis, men mycket talar för flermetodansatser – men det har inget egenvärde. Detsamma gäller flervetenskap som inte nödvändigtvis gäller enskilda projekt men är väsentlig för större forskargrupperingar för att problem i praktiken ska få en allsidig belysning.

Bidrag på områden som kompletterar individualisering och medikaliseringen

Tanken med bidragen i skriften är att utifrån läget i respektive författares kunskapsområde, och egen forskning, lyfta fram historik/bakgrund och forsknings/kunskapsbehov och så i policy syfte dra slutsatser om arbetslivsvetenskaplig forsknings resurser och inriktning framöver. På så sätt får vi en relativt perspektivrik bild av läget i forskningen och behov av förändring i dess inriktning, organisation och finansiering.

Bredden begränsas av att vi velat presentera alternativ till det individ/hälsa/medicinorienterade perspektiv som vi menar länge dominerat. Dessa perspektiv är förstås viktiga och har givit många väsentliga bidrag till kunskap och till utveckling av bättre jobb. De har dock det senaste årtiondet kommit att dominera på bekostnad av i vid mening arbetsorganisatoriska och samhällsvetenskapliga perspektiv som *undersöker orsakerna* till medicinska och psykosociala problem och hur orsaksmönstren kan brytas. Dominansen gör att helhetsbilden av arbetslivet blir ofullständig och i vissa fall riskeras att en direkt felaktig bild förmedlas. Dominansen för sådana perspektiv vid Forte hänger troligen delvis samman med att rådet sorterar under socialdepartement där problem gärna ses som en fråga om hälsa och vård. Detta förstärks av den ensidiga personbesättningen vid Forte.

Som exempel föreslår Forte i sitt remissvar (Dnr 2015-01275) på socialförsäkringsutredningen att Socialstyrelsens "Råd för styrning med kunskap" (som ska bidra till "kvalitet för patienter och brukare" inom vård och omsorg) ska ges ett särskilt uppdrag att "samla aktörer" och "också se över arbetsmiljöfrågor". Alltså vård och Socialstyrelsen – inte arbetsorganisation och Arbetsmiljöverket!

I politiken som gäller arbetsmiljön satsas snarare på rehabilitering än på förändring på arbetsplatserna. Försäkringskassan ges en central roll snarare än Arbetsmiljöverket! Vidare får Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU) i uppdrag att ta fram systematiska kunskapsöversikter på arbetsmiljöområdet.

Arbetsmiljön och sjuktal tenderar att göras till försäkrings- och vårdfrågor, att individualiseras och medikaliseras i stället för att arbetets organisation kartläggs och ändras.

När ett forskningsprogram för arbetsmiljön i kvinnodominerade branscher ska utformas vid Forte är det tre (säkert utmärkta) läkare som utreder detta, inte någon sociolog, organisationsforskare, ekonom, psykolog ...

Med skriften ville vi vid sidan av våra dagliga arbeten bidra till en bred samhällsdebatt och till den policyformering om arbetslivets omvandling och forskning som nu pågår. Det har satt ramarna. Det fanns inte tid och inga resurser till en lång sökprocess och det har gjort skriften smalare än vi önskat. Till detta har också bidragit att några forskare av olika skäl tackat nej till att medverka. Men vi tror att skriften kommer att bidra till en debatt som i sig ger den önskade bredden i det offentliga samtalet.

Forskarna är överens om behovet av en stärkt samhällsvetenskaplig forskning om arbetets organisation, marknad och miljö. Efter en lång tids fokus på individnivån och medikalisering och psykologisering är det angeläget med studier av de samhälleliga och organisatoriska betingelser och processer som skapar villkoren i arbetslivet. Det är dessa *processer och strukturer på arbetsplatser och i ekonomi som behöver förändras* om många flera ska få utvecklande, hälsosamma och konkurrenskraftiga jobb. Att forskningen ska ha god kvalitet samt vara relevant i arbetslivet är bidragsgivarna överens om. De skiljer sig i hur detta säkras i relationen mellan praktik och vetenskap. Min egen slutsats är att där finns utrymme för en mångfald ansatser som på egna villkor kan befrukta varandra.

Skriftens innehåll

Ett sätt att snabbt få en bakgrund till skriften och kontroverser den är sprungen ur är att ta del av ett par aktuella debattartiklar om arbetslivs-

forskningen. Därför omtrycks i delen Bakgrunder sist i skriften bidrag av Ann Bergman i *Dagens Arbete* och av Jan Ch Karlsson, Gerd Lindgren och Åke Sandberg i *Upsala Nya Tidning* (UNT). Fortes ledning, Peter Allebeck och Ewa Stålldal, svarade i UNT.

Efter ett introduktionskapitel är skriftens kapitel grupperade i fyra delar. Sist i boken återfinns presentationer av alla trettioålet författare.

I. Ingångar och utgångar

Ger breda bakgrunder om utvärderingen vid Forte, om framåtblickande forskningspolitik och slutsatser samt en historik över forskning om arbetsorganisation.

II. Inblickar

Presenterar erfarenheter och slutsatser inom en rad tillämpningsområden inom arbetsorganisationsforskningen.

III. Utblickar

Ger insikter i och möjligheter att jämföra med motsvarande förhållanden i Danmark och Australien. Vi ser grundläggande likheter men också intressanta skillnader.

IV. Bakgrunder

Presenterar ett par analyser av forskning: Vad hände med forskarna vid Arbetslivsinstitutet och vad lär oss en bibliometrisk analys av arbetslivsforskningen om läge och dynamik. Därtill en granskning av Fortes historik över arbetsorganisationsforskning samt, som nämnts, ett flertal debattartiklar och ett upprop från samhällsvetare.

Litteratur

- Bernhardt, Victor (2012) *Skitliv. Ungas villkor på en förändrad arbetsmarknad*. Stockholm: Atlas.
- Clementz, Christine (2015) *Obstructing unionization among young workers. A qualitative study on individualistic attitudes and employer resistance towards unionism*. Kandidatuppsats i sociologi: Stockholm: Stockholms universitet.
- Enriching Production* (1995). Åke Sandberg (red.) Aldershot: Avebury. Elektronisk resurs: www.akesandberg.se/publications.
- Fransson, Susanne & Eberhard Stüber (2016) "Inflytande och makt över lönebildning och lönesättning" i M. Holmqvist (red.) *Makt och inflytande i arbetslivet*. Stockholm: Premiss.
- Håkansson, Carin (2014) *Swedish Working Life Research. Formation and conceptual development of a research field in transition*. Luleå: Luleå tekniska högskola (avhandling).
- Jacobsson, Kerstin (red.) (2010) *Känslan för det allmänna: Medborgarnas relation till staten och varandra*. Umeå: Boréa, 2010.
- Le Grand, Carl, Ryszard Szulkin, Andrey Tibajev, Michael Tåhlin (2013) *Vid arbetslivets gränser. Sysselsättning, matchning, barriärer 1974–2010*, underlagsrapport till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen S 2010:04.
- Newsome, Kirsty, Phil Taylor, Jennifer Bair & Al Rainnie (2015) *Putting labour in its place. Labour process Analysis and Global Value Chains*. Basingstoke: Palgrave.
- Nordic Lights. Work, management and welfare in Scandinavia* (2013) Åke Sandberg (red.): Stockholm: SNS förlag.
- Wennemo, Irene (2014) *Det gemensamma. Om den svenska välfärdsmodellen*. Stockholm: Premiss förlag.

Del I.

Ingångar och utgångar

2. Blinda fläckar i samhällsförståelsen – och hur vi kan undvika dem

Sverker Sörlin

Det är en märklig sak att se hur stora och viktiga företeelser i samhället förekommer utan att de ägnas någon större uppmärksamhet av forskningen. Framtidens historiker kommer därför att ha mycket att säga om vår tids samhällsförändringar. De kommer att fundera över hur den breda och omfattande liberaliseringen av våra samhällen under perioden mellan 1980 och 2010 kunde ske. De kommer att fundera över dess ideologiska och politiska rötter. De kommer att intressera sig för hur den blev möjlig i de politiska församlingarna, hur partier från höger till vänster fann dess ganska tråkiga och revisorsmässiga metoder och politiska instrument angelägna att bruka.

Men framför allt kommer man att fundera över hur litet energi som lades ned på att ställa frågor om sambanden mellan denna överordnade nyliberala styrningslogik och samhällsförändringen sådan den blev. Vad man också kunde kalla dess konsekvenser, eller dess empiriska utfall. Man kommer förmodligen att behöva konstatera att det handlade om stora och genomgripande förändringar av stora offentliga institutioner som skolan, sjukvården, ordningsmakten, arbetsmarknaden, universiteten, den offentliga förvaltningen. Det handlade även om infrastruktur och system som järnväg, flyg, vägar, energi och informationsteknik, varav förstås mycket också under denna period privatiserats.

Man kommer att förundras över hur ringa kraft och intresse som ägnades åt att försöka förstå vad dessa stora förändringar gjorde med samhällena. Man kommer att se på samhällsforskningen och fråga: hur kunde den bli så ointresserad av att förstå och förklara stora sammanhang?

Dessa framtida historiker skulle rent av kunna komma till föreställningen att breda områden inom samhällsvetenskaplig forskning, och även forskning inom humaniora, vård och medicin, i själva verket ägnade sin huvudsakliga energi till att försörja denna politiska ordning med metodiska redskap för att kunna fungera, så att säga på regimnivå. Det vore i och för sig inte märkligt; så har vetenskaplig kunskap ofta fungerat. Välfärdsstatens framväxt, för inte så länge sedan, vilade på ett

par generationer av samhällsvetenskaplig forskning som tillhandahöll statistik, modeller och metoder för att formulera och genomföra den samhällspolitiska ordning som förknippas med detta ord – och som vi nu alltmer urskiljer som en period som föregick den nyliberala regimen, vars diskreta revolution vi alltså ägnat egendomligt ringa uppmärksamhet.

Det skulle inte saknas frågor att studera. De handlar om fördelning av välfärd och välstånd längs nya linjer och nya kriterier, jämfört med välfärdsstaten alltså. Det handlar om kraftigt växande sociala skillnader, delvis dolda av ett allmänt växande välstånd. Det handlar om ökande psykisk ohälsa bland unga och barn och nya former av utmattning och stressrelaterade problem i den vuxna befolkningen. Men det handlar också om mer svärfångade sociala och socialpsykologiska processer.

Hur ser "den nyliberala människan" ut? Hur tänker och känner befolkningar som under årtionden levt under etiska och sociala ordningar som betonar personligt väljande, individualism och prestation framför moraliska och politiska normer som utgår från kollektiv och gemenskap? Hur väljer dessa människor, hur ser deras politiska sympatier ut? Hur påverkas våra politiska landskap?

Ser vi ut över världen finner vi studier som åtminstone ställt frågorna. Dany-Robert Dufours har i ett arbete om nyliberal ideologi, *The Art of Shrinking Heads* (2007), sagt att denna inte bara handlar om förändrade institutioner utan också om en förändring av människorna: "vad vi är". "Trettio år med nyliberalism, fria marknadskrafter och privatisering börjar slita på oss, när prestationen blivit norm", skriver psykologen Paul Verhaeghe i *What about me?: The struggle for identity in a market-based society* (2014). Andra forskare knyter de nyliberala strukturerna till makt, en delvis osynlig maktutövning som flyttar in i individerna och formar etik, normer, förståelser. Det slags förskjutningar som vi måste kalla just historiska och som gör att man en dag upptäcker att läsningen av Weber och Durkheim eller Ernst Wigforss eller Sonja Åkesson handlar om ett annat samhälle än det vi lever i, om andra människor, som handlade och tänkte och kände annorlunda och som uppfattade moral och medmänsklighet på andra sätt än vi. För vilka ord som "vi" och "ansvar" betydde något annat än de gör nu.

Framtidens historiker kommer att fundera över svensk samhällsforskning ur detta perspektiv och kommer att undra över hur litet så-

dan reflektion det fanns. Och hur litet utrymme som fanns för den som faktiskt existerade.

Sedan kommer man kanske att studera utvecklingen litet närmare och då kommer man att upptäcka att det rent av förekom organiserade politiska försök att avlägsna de institutioner där sådan reflektion faktiskt förekom. Man skulle särskilt lägga märke till avvecklingen av Arbetslivsinstitutet 2006. En målmedveten punktinsats mot forskning som inte inordnade sig under regimen utan tänkte själv och som dessutom, att döma av bibliometriska analyser, gjorde detta på en hög vetenskaplig nivå.

Kanske kunde man säga att detta var ett undantag som inte bevisar någonting, en ideologisk impuls, en bisarr yttring av politisk klåfingrighet av en minister som själv hade examen från ett brevlådeuniversitet i den karibiska övärlden och så att säga inte förstod den mer principiella innebörden av sitt agerande. Men han var ju å andra sidan inte alldeles ensam.

Om man ändå skulle söka efter något principiellt i agerandet kan man kanske säga att det har vuxit fram en föreställning, inte bara med nyliberalt färgade motiveringar, som går ut på att forskningen bör fritt följa sina prioriteringar och att det är olämpligt att låta denna ske i form av tematiska specialinstitut. Då framstår ALI förstas som en anomali.

Men varför tillämpades tanken då så selektivt? Under samma period pågick en upprustning av institut för att stärka näringslivsrelevant forskning. Jag var själv utredare i ett regeringsuppdrag 2005–2006 som ledde till en omstrukturering av ett stort antal institut under det nya holdingbolaget Rise (Research Institutes Sweden) AB. Först en socialdemokratisk, sedan en borgerlig regering gick i den riktning jag föreslog i min rapport. Efter snart tio år går man nu vidare och stärker Rise ytterligare efter flera år av stora framgångar för denna typ av samhälls- och industrirelevant forskning. Slutsatsen är att det går att forska med framgång i andra former än de rent akademiska och att man ibland bör göra det. Men det går också att förändra de akademiska formerna.

Den mer generella problematiken här har att göra med att forskning, inte ens när den är fri och fritt vald till både ämne och metod, alltid klarar av att ta sig an alla de problem och samhällsfrågor som den kan och borde. Därför är det bra med finansiärer, som ibland riktar calls och

uppmaningar till forskarsamhället att ta itu med stora och svåra frågor, och kan lämna adekvat finansiering för att göra det möjligt.

Men även staten bör förstås göra det och där finns det en del att fundera över när det gäller den institutionella ordningen. En bakgrund till att ställa frågan kunde vara just den jag inledde med: hur kan det komma sig att en så genomgripande, ännu pågående, förvandling av våra samhällen i så ringa utsträckning har utsatts för en samlad, kritisk forskning?

Ett möjligt svar ligger i hur de forskningspolitiska prioriteringarna har sett ut. Under efterkrigstiden kan vi urskilja fyra forskningspolitiska regimer.

Den första regimen, cirka 1945–1960 präglades av kalla kriget och en betydande säkerhetspolitiskt betingad exklusivitet med få och informella rådgivare med varierande, ibland sporadisk, vetenskaplig förankring. Under denna period grundades Försvarets forskningsanstalt, FOA (1946) jämte ett antal militära och civila myndigheter vilka gavs inflytande över forskningsplaneringen.

Den andra regimen, cirka 1960–1985, karaktäriserades av politisk styrningstilltro och en mer formell och öppen förankring i vetenskaps-samhället. Under denna period knöts forskningsplaneringen allt starkare till industripolitik och ekonomisk politik i linje med idén om den så kallade "linjära modellen". En symbolisk startpunkt för denna regim kan anses vara inrättandet av Forskningsberedningen 1962.

En tredje regim kommer så från 1980-talet med en nyliberal politisk ordning, målstyrning och utvärdering och prestationsmätningar i stället för politisk planering. Globaliseringen angav mer och mer tonen och internationell konkurrenskraft prioriterades, inte minst i Sverige där krisbekämpningen under 1990-talet i hög grad bestämde den nationella dagordningen. Under denna nyliberala regim bidrog forskningen, i de flesta länder, mer till att formulera och stödja den ordning som växte fram än till att kritiskt undersöka den och dess samhälleliga konsekvenser. Kanske är detta i viss mån oundvikligt; Minervas ugglor flyger som bekant i skymningen. Men bara i viss mån – med en annan institutionell ordning för forskningspolitiken tror jag att förutsättningarna skulle ha varit annorlunda.

Vi befinner oss just nu i ett nytt regimskifte, på väg mot en framträdande fjärde regim efter det kalla krigets, den linjära modellens och det

nyliberala "granskningssamhällets" regimer. En startpunkt för denna kom under andra halvan av 2000-talet med finanskrisen 2008–2009, som redan föregåtts av en växande insikt om en förestående klimatkris och en energikris, kopplad till en politisk kris med djupnande problem i sönderfallande stater i Afrika och de arabiska länderna med omfattande återverkningar, särskilt i Europa. Denna regim är präglad av vad som kallas "super complexity" (Ronald Barnett) med allt större och allt fler erkända "utmaningar".

När det gäller miljö, klimat, migration, terrorism, pandemier och några andra stora, ofta globala utmaningar råder det ingen tvekan om att forskningen har gjort prioriteringar och att en dagordning framträtt. Nya utgångspunkter har börjat växa fram, eller snarare tas på större allvar, i det kunskapspolitiska tänkandet. Bakgrunden till EU:s Horizon 2020-program fanns i The Lund Declaration från 2009 där den så kallade utmaningsagendan lades fast (en ny version av denna antogs i december 2015). Dess själva utgångspunkt är de stora globala utmaningarna, och även om arbetet för att stärka Europas globala konkurrenskraft kvarstår som ett viktigt motiv är det långt ifrån det enda.

I den internationella forskningspolitiska debatten talas det nu om *transition* och *transformation* som grundläggande element i kunskapens utveckling och i synen på den riktning för samhällena som den bör stödja. Tanken är att det som kunskapen eftersträvar är mindre risk med bevarade möjligheter. Flera internationella program och initiativ pekar just nu i den riktningen. Det stora integrerade programmet Future Earth för vidare den geovetenskapliga forskningen om jorden och klimatet som ett sårbart system. Inom samhälls- och humanvetenskaperna kan man peka på International Panel on Social Progress som för närvarande samlar flera hundra tongivande forskare under ledning av Harvardekonomen och Nobelpristagaren Amartya Sen för att formulera en ny innebörd av detta grundläggande begrepp – socialt framsteg – och samlad agenda för dessa kunskapsområden.

"Social progress" är intressant eftersom det går bortom det mer begränsade "ekonomisk tillväxt" och även bortom begrepp som "innovation" och "hållbarhet", som stått centralt i de forskningspolitiska motiveringarna. Man kunde säga att tillväxt, innovation och hållbarhet ingår som förutsättningar för "social progress", men ett sådant samhälleligt framsteg förutsätter på ett mer gripbart sätt erkännandet av värden och

därmed av mer komplexa värderingar – tvärtemot den endimensionali-
tet och delegerande individualisering som präglat den nyliberala epoken.
Man kunde sammanfatta denna tendens med ett ord som *ansvarstagande*,
för en kunskapsutveckling som är ägnad inte bara att möta utmaningar,
i bemärkelsen hantera kriser och hot, utan också tar som sin uppgift
att stödja samhällen i deras förändring i riktning mot ett mer önskvärt
tillstånd, exempelvis sådant det uttryckts i de 2015 av FN antagna 17
"hållbara utvecklingsmålen", SDG, men knappast begränsat till dessa.

I denna mening håller forskningspolitiken i vår tid på att i högre
grad än tidigare bli en "politik", där vägval och värderingsfrågor blir
mer framträdande. "Ny kunskap" är inte en absolut kategori höjd över
tid och rum. Det finns olika typer av ny kunskap och forskningspoliti-
ken handlar i minst lika hög grad om denna kunskaps plats, spridning,
betydelse, omsättning och, därmed, dess inverkan på villkoren för hela
samhället, från individer till företag till stater och till det civila samhäl-
let. Ny kunskap innebär kunskapsval, som är hållbarhetspolitiska och
handlar om val av färdriktning för samhällena och därför inte bara kan
avgöras av befintliga styrkeområden eller tyngdpunkter i hemlandets
industristruktur (som i föregående regimer).

Riktigt lika tydliga förefaller mig inte prioriteringarna vara när det
gäller vad man kunde kalla kunskap om den samhällspolitiska ordningen.
Men de kunde kanske bli det. Det bör i så fall ske i ett samspel mellan å
ena sidan fri och nyfikenhetsstyrd forskning, som bör förbli den grund-
läggande och långsiktiga komponenten, och å andra sidan ett mer aktivt
sökande efter nya och relevanta modeller som kan göra att vi minskar
risken för blinda fläckar av den typ jag antytt.

En väg som vi i förbluffande ringa utsträckning provat i Sverige går
via de stora statliga forskningsfinansierande myndigheterna. Deras bud-
get uppgår till mer än 10 miljarder SEK (att jämföra med högskolans
basanslag för forskning som är cirka 17 miljarder, och övriga finansiä-
rer – EU, stiftelser, företag – som också svarar för omkring 10 miljarder
av högskolans forskningsintäkter). Redan i dagsläget förekommer för-
stås en tematiserad styrning av forskningsmedel genom att regeringen
öronmärkt pengar till Vinnova, Energimyndigheten och Rymdstyrelsen
och för fördelning mellan de stora vetenskapsområdena via VR, Formas
och Forte. Därutöver förekommer emellertid mycket få övergripande

prioriteringar vilket gör att personsammansättning och redan gjorda disciplinära och andra interna styrprinciper hos finansierarna kan få en orimligt stor betydelse och hämma förnyelse och mångfald.

Det är visserligen svårt att prioritera och en del spår förskräcker. De strategiska forskningsområden, SFO, som beslutades av regeringen 2008 vittnade om en önskan att gå i riktning mot en mer aktiv forskningsplanering men modellen som valdes var toppstyrd, tungrodd, svagt förankrad, kortsiktig, impopulär och ledde till onödig fragmentering, vid sidan av att samhälls- och humanvetenskaperna nästan helt lämnades utanför.

Men felet med SFO var inte den grundläggande idén, att samhällen kan behöva göra samlade insatser för sin kunskapsutveckling, utan metoden som valdes. Som nästan inte var någon metod alls, utan en hastig och uppifrån styrd process som gav regeringen själv en otillbörligt central roll. Det stred också mot den svenska modellen, som är att använda myndigheterna.

Att skapa långsiktiga forskningsprogram vid forskningsmyndigheterna – tio år är ett rimligt riktmärke för deras varaktighet – bör i stället vara en bred social process. Dess kärngrupper måste förstås finnas inom forskarsamhället. Men de bör också omfatta departement, myndigheter och en rad olika samhällsintressen. Processen måste också vara lyhörd mot den kritiska och djupare samhällsdebatten. När det gäller den pågående samhällspolitiska omvandlingen, som jag här exemplifierat med, skulle en sådan process engagera arbetsmarknadens parter och aktörer, det civila samhället, folkrörelser, organisationer och många andra röster. En sådan mobilisering kan öka delaktigheten hos departement och myndigheter, som ofta är svagt engagerade i forskningen sedan den sektoriella modellen avvecklades. Processen skulle ge forskningsmyndigheterna en mer aktiv roll än i dag och göra forskningspolitiken mer livlig och intressant och stimulera det samhälleliga engagemanget – och minska risken för att blinda fläckar i forskningen uppstår.

På detta sätt skulle forskningsråden, genom att allokera delar av sin budget till breda, ansvarstagande program, kunna fungera pådrivande i omvandlingen av universitet och högskolor med bevarad respekt för deras självständighet. Långsiktiga program med stora budgetar kommer att locka universitet, högskolor och institut att göra åtaganden och utforma integrativa miljöer för forskning, utbildning och samverkan som

generellt kan förbättra forskningsanknytningen och höja kvaliteten i svensk högskola. Man behöver inte heller alltid uppfinna (eller återskapa) specialinstitut för att få arbetet utfört. Mer flexibla lösningar kan utformas som passar bättre in i universitetens vardagsliv. Universiteten kan själva erbjuda integrativa plattformar för den kunskapsutveckling som krävs och som förstås måste innefatta såväl forskning som forskarutbildning och grundutbildning.

Ytterst är motivet demokratiskt. Kunskapsutvecklingen i samhället är en gemensam angelägenhet. Stora och viktiga samhällsförändringar kan inte lämnas i forskningsträda bara för att de enskilda forskningsdisciplinerna för ögonblicket har annat för ögonen eller inte räcker till för att famna frågornas hela vidd. Vi har kunskap för att förstå hela verkligheten. Där ingår samhället, även när kunskapen är obekvämt, och kanske särskilt då. Vi behöver en institutionell ordning som ger möjligheter för regering och riksdag att på demokratisk grund verka för att uppfylla de övergripande forskningspolitiska målen – och för att göra det möjligt för oss alla att förstå och forma det samhälle vi lever i.

Referenser

- Dufours, Dany-Robert, *The Art of Shrinking Heads: The New Servitude of the Liberated in the Era of Total Capitalism* (Cambridge: Polity, 2007).
- International Panel on Social Progress : <http://www.ipsp.org/>.
- Rise Research Institutes of Sweden: <http://www.ri.se>.
- Sandström, Ulf, <http://forskningspolitik.blogspot.se/2006/11/arbetslivsinstitutets-framtid.html>.
- Sörlin, Sverker, *En ny institutssektor: En analys av industriforskningsinstitutens villkor och framtid ur ett närings- och innovationspolitiskt perspektiv*, Stockholm: Näringsdepartementet (juni 2006).
- Sörlin, Sverker, "Vetenskaplig rådgivning – utmaningar öppnar för omvärld och värderingar", i *Tänka vidare: Forskning, finansiering, framtid: RJs årsbok 2015/2016* (Stockholm & Göteborg: Makadam, 2015), 251–263.
- Sörlin, Sverker, "Den nya forskningspolitiken", *Forskningspolitikk* (2015):4, 4–5. <http://fpol.no/kronikk-den-nya-forskningspolitiken/>
- Paul Verhaeghe, *What about me?: The struggle for identity in a market-based society* (Melbourne & London: Scribe, 2014).

3. Renewing Swedish Leadership in Work and Employment Relations Research

Russell D. Lansbury

Introduction

To many scholars and policy makers in the field of work and employment relations, Sweden has long been regarded as a leader in innovative policy-related research. This was particularly the case during almost four decades, from 1970 to the early 2000s, when the National Institute for Working Life (and its predecessor the Centre for Working Life) were leading international 'beacons' for research in this field. Among the qualities which characterized Swedish work and employment relations research during this period were cooperation between the social partners: employers, unions and government, significant financial support from the state and an emphasis on applied research in the socio-technical systems tradition (Graversen & Lansbury, 1988; Sandberg, 1992 & 2013, Scott, 2014). There was also a high level of interaction and collaboration between Swedish and visiting international researchers at the Institute and valuable comparative research undertaken in worklife research (eg Lansbury, Hammarstrom & Sandkull, 1992).

Although Sweden continues to perform strongly in work and employment relations research, various factors have led to a decline in the importance of this field in comparison with other emerging areas of social science (Abrahamsson & Johansson, 2013; Håkansta, 2014). The closure of the National Institute for Working Life in 2007 remains a controversial issue as it had developed into a powerful research organization which had over 450 employees and an annual budget of 300 million SEK in 1999. Although the Institute included only 20 per cent of the total number of researchers in the field of working life, and some of its research funding was subsequently reallocated to university departments and other centres working in this field, its closure was a major shock to researchers in this field and to those who had benefited from its work. There was a strong international reaction to the closure of the

institute not only because the Conservative coalition government undertook this action with little consultation with interested parties but also because it effectively reduced the total funding for working life research (Westerholm, 2007).

This chapter examines changes which have occurred in recent years, drawing on an evaluation of Swedish research on work organization, covering the period 2007–2013, which was conducted by Forte, the Swedish Research Council for Health, Working Life and Welfare, and undertaken by an international panel of experts in this field (Forte, 2015). A brief comparison is made with other countries, particularly in the English-speaking world, where research on work and employment relations has also declined in recent years. Finally, some suggestions are made regarding possible revitalization of interest and activity in these fields, with the hope that Sweden might renew its leadership in work and employment relations research.

The Forte Evaluation of Swedish Research on Work Organisation (2007–2013)

In 2014, an international panel of social scientists was appointed by Forte to undertake the following tasks in relation to research on work organization:

- (i) To evaluate the quality and coverage of research on work organization in Sweden in relation to both scientific worth and application.
- (ii) To evaluate the development of the research considering past and current trends and to make recommendations on future directions, funding structures and resources, and research infrastructure, indicating their relevance for policy makers, funding agencies and researchers.

It was agreed that the evaluation would address strengths, weaknesses and gaps in regard to Swedish work organization research within an international perspective. Although historical developments were considered, the focus of the evaluation was on the previous seven years for which data were available (2007–2013).

For the purposes of the evaluation exercise, the field of work organization was divided into five sub-areas, as follows:

- **Design:** including organisation, working conditions and work design.
- **Management:** including organisation management, leadership and teamwork.
- **Change:** including changes in work, organization and environment.
- **Employment relations:** including labour-management relations, influence and partnership.
- **Behaviour:** including behaviour, health and well being in work and organization.

It should be noted that while all members of the panel undertaking the investigation were experts in their field, three were professors in work and organizational psychology, one in industrial sociology, one in human resource management and leadership and one in employment relations⁸.

The evaluation team was provided with discussion papers, background information on research publications, results of a questionnaire survey of Swedish researchers (in which they nominated their ten best publications), a list of PhD dissertations dealing with issues related to work organization which had been completed at Swedish universities since the 1960s, a bibliometric analysis of research in this field as recorded in the Web of Science and interviews with researchers, employers and unions. Site visits were also conducted with a sample of organizations in the private and public sectors to investigate how they utilized the results of research on work organization and interacted with academic researchers in this field.

The results of the evaluation revealed a high level of activity by Swedish researchers in work organization. There were 74 active research groups across Sweden, predominantly in universities, conducting work in this field. The number of researchers numbered approximately 452, including over 100 current PhD students. More than two thirds of researchers worked in groups of more than 10 members and 22 per cent of the groups included researchers from three or more disciplines.

8 The members of the international team appointed by Forte to evaluate Swedish research on work organization comprised: Robert Roe (Chair) Maastricht University, Netherlands; Arnold B. Bakker, Erasmus University, Rotterdam, Netherlands; Silvia Gheradi, University of Trento, Italy; Gudela Grote, ETH, Zurich, Switzerland; Russell Lansbury, University of Sydney, Australia; Peter Pawlowsky, Chemnitz University of Technology, Germany.

Productivity of Swedish researchers in this field was shown to be relatively high in terms of both numbers of publications (870) and impact (average citations: 5.75; h-index: 27). However, Sweden was ranked in the middle of the 16 leading countries in this field of research, in accordance with these metrics. When compared with selected European countries and the USA, Sweden produced 4 per cent of total publications, while Finland had 3 per cent and Denmark had 2 per cent. When output by number of publications was divided by population size, Sweden produced 16 per cent of publications in this field, which was comparable with the other Nordic countries. Finland was highest with 20 per cent, Norway with 17 per cent and Denmark with 16 per cent. However, as noted by Hampson et al. (2016), the measurement of productivity and quality in academic research is the subject of considerable debate, particularly as measures adopted by the Web of Science differ from those used by Google Scholar, with the former placing greater emphasis on particular academic journals and less on books and other forms of publication.

While there was an overall growth of research in this field during the period 2007–13, the focus shifted from research based on traditional socio-technical systems design to more current management trends such as lean production and quality management. This mirrored the experience of organisations which were visited during the review and asked what kinds of research they were utilising. The topics assigned the most importance by academic researchers surveyed by Forte were organisational change, management and leadership. Of medium priority were equality issues, work and health, and new forms of employment. The area of employment relations, which was a core concern to the traditional Swedish model, was assigned a lower priority by researchers.

In order to gain some insights into how Swedish organizations were utilizing research on work organization and interacting with academic researchers, site visits were made to LKAB mining in Kiruna, Scania Bus and Truck Manufacturing in Sodertalje, BT Toyota in Mjölby and Gustavsberg Vårdcentral (a Primary Health Clinic). In each case collaboration had been established between the organization and research institutions. However, in most cases, the connections with researchers were generally short-term rather than of a long duration. While the organizations all reported satisfaction with the research collaboration,

the relationships tended to be one of client and consultant and focused on specific problems rather than longer term research projects which would result in scientific publications. The research projects also tended to focus on 'technical' issues rather than having a broader socio-technical systems approach.

Nevertheless, there were some examples of deeper and longer-term engagement such as Gustavsberg Vårdcentral, which had embarked on a major reorientation of the way in which mental disorders were detected and treated, in collaboration with researchers from the Karolinska Institute in Stockholm. Similarly, LKAB had extensive research collaboration with researchers at Luleå Technical University (LTU) who were undertaking joint projects on a wide variety of issues related to work organization such as socio-technical aspects of work and organization design, work safety, gender equality and employment relations. The LKAB-LTU research collaboration not only resulted in organizational change but also in a large number of research publications. It is difficult to ascertain the impact that research has had on work organization in Gustavsberg Vårdcentral and LKAB but there appeared to be significant commitment to research collaboration with academic institutions.

While it was difficult to gain a complete and accurate picture of research funding for the area of work organization, great concern was expressed by academic researchers about funding issues. Public funding of work organization research, by government and research agencies, appears to have declined during the past decade, even though there are signs of a partial recovery of funding by Forte and universities in recent times. There is general agreement that current funding is not sufficient to support the development of new researchers as the older generation retires. This is illustrated by the continuing decline in the number of PhD theses in this field since the early 2000s.

The Forte Report drew the general conclusion that while there was considerable research activity concerned with work organization, Sweden had lost its former pre-eminence and urgent action was needed to rebuild research capacity, particularly among a new generation of researchers. The Forte report made the following recommendations:

- ***Strategic reorientation of research*** involving a new strategic research agenda which could focus on developing a 'new Swedish model'. This

- could demonstrate how work organization issues could play an effective and socially responsible role in a social market economy.
- *Strengthening of research infrastructure*, possibly based on the current distributed network of universities and institutes, but also involving the creation of new entities to undertake strategic planning, coordination, exchange and development of researchers and internationalization.
 - *Developing a structured PhD program* in work organization (and its related areas) to build a new generation of researchers in this field.
 - *Developing a new funding system* that allows for a higher level of funding over longer time-spans, securing basic and innovative research, cross-disciplinarity and research by PhDs and post doctoral fellows.

International Trends in Work and Employment Relations Research

While the focus of the Forte evaluation report was on the broad field of work organization, divided into five subcategories, this section will focus on work and employment relations. This area has been chosen because it is one to which Swedish research has made significant contributions in the past but one in which there has been a marked decline of activity in recent years. This trend has not been confined to Sweden as there have been a similar decline of research on work and employment relations in the English speaking countries (USA, Canada, UK, Australia, New Zealand) where this field rose to prominence in the 1960s and remained popular for several decades.

While this trend also occurred in some other European countries, it was less evident in the Nordic countries, but there are now similar tendencies towards a decline in work and employment relations research in Sweden. While Swedish researchers have been concerned with labour market problems, such as rising unemployment and underemployment and the growth of non standard and contingent work, there has been less attention given to traditional issues such as collective bargaining and union-management relations as well as fewer studies of work organization in a broad perspective. The initial enthusiasm for the concept of ‘good work’, which was initiated by the Swedish union movement, has been eclipsed in recent years by the focus on management-oriented concerns to introduce ‘lean management’ and associated approaches to reorganizing work (Johansson & Abrahamsson, 2009; Sandberg, 2013).

There are many reasons for the decline in industrial relations research in Sweden as well as across a range of countries. In most mature industrialised economies, the percentage of the workforce who are unionised has declined, particularly in the private sector, and this has resulted in a smaller proportion of the workforce covered by collective bargaining. Laws have become more restrictive in relation to collective action, such as strikes, and the number of formal industrial disputes has declined. Labour markets have been progressively deregulated and collective agreements have been replaced by more individualised forms of employment contracts. Many of the institutions which supported the role of unions in bargaining and dispute resolutions have been diminished or even dismantled. This has given employers and governments greater power to unilaterally set wages and conditions of the workforce with unions having a declining influence.

Criticisms have been made of industrial relations scholars, particularly in the predominantly English speaking countries where the field was first developed, for remaining too narrowly focused in their interests. Warnings were sounded during the 1980s in the US, that mainstream industrial relations positioned itself rather narrowly, focusing primarily on the union-management relationships between workers and managers (see Kochan et al., 1986). Only secondary attention was given to individual workers and relationships between groups, except as occurred through collective bargaining (Strauss, 1987). Similarly, Cappelli argued that by the 1990s: 'having narrowed its focus over the years to union-management relations, and having excluded consideration of other models, industrial relations researchers suddenly had very little to say that other constituent groups cared to hear' (Cappelli, 1991:6).

During the past decade, the British Universities Industrial Relations Research Association (BUIRA) examined the declining interest in industrial relations as a field of study and argued that the future was challenging but promising if key issues and problems in work life were addressed (BUIRA, 2008). While collective bargaining has declined, issues of how work is regulated, pay is determined, the views of employees are represented and how conflict at work is resolved, continue to be of significant concern to people at work, organisations, employers and governments. As noted by BUIRA: employment relations has become

more complex than in the past, with an increasingly diverse workforce, radical changes in technology and organization of work, the shift towards a service economy, new contractual relationships and patterns of working and the pressures of the global economy (BUIRA, 2008:1).

The role which employment relations can play in addressing and reversing growing income equality around the world is raised by Kochan and Riordan (2016). They argue that until recently most attention has been focused on the importance of technology and education in addressing income inequality. However, while no single change in policy will solve the problem, key changes need to be made in employment relationships and organizational practices to arrest the relative decline in wages and employment conditions, particularly in the US. In their view, these changes must include 'actions aimed at bringing up the floor of the wage structure through raises in minimum wages and better enforcement of employment standards, modernization of labor policies that allow workers to build new sources of bargaining power consistent with the modern economy and organizational changes ... that encourage broader diffusion of firms that embrace high-road business strategies and workplace practices' (Kochan and Riordan, 2016: 435). These concerns apply not only to the US but also most liberal market economies.

However, signs of a new agenda for research in work and employment relations are emerging in response to challenges to the status quo (Kochan and Riordan, 2016; Lansbury, 2009; Weil, 2014). Issues which are confronting work, organisations and society include: the changing power relationships in the workplace, particularly with the decline of collective bargaining by unions over wages and conditions; the decline in enforcement of work place regulations, such as health and safety, resulting from the erosion of labour market institutions; the 'fissurization' of work and employment relationships resulting from financialisation and increased focus on shareholder value which has seen the growth of contingent workers; the loss of skills necessary for workers undertaking technological change due to the lack of government and company based funding of skill development; the search for alternative forms of workplace representation in order to give workers a voice in decisions which affect them in the workplace and organisations in which they are employed; and the impact which growing inequality and polarization of

the workforce will have on both economic prosperity and social cohesion. While these issues provide significant challenges for policy makers and organizational leaders, researchers in the field of work and employment relations can draw upon a range of social science disciplines in order to provide comprehensive approaches to resolving some of these problems.

New Directions for Research in Work Organization and Related Areas in Sweden

In recent years, the growth of business schools and the declining role of social sciences in universities has meant that research in the field of work organization and related fields has been strongly influenced by managerial agendas rather than the concerns of unions and other interest groups outside business. Hence, there needs to be a broader perspective brought to research on work organization with a wider range of interests being represented.

There has been a decline in inter-disciplinary approaches to research on work organization which has led to a narrower range of issues which are examined from the perspective of single disciplines such as Psychology, Economics or Law. One means of addressing this is to adopt a broader approach which seeks to integrate micro-level issues at the workplace level with macro-level issues in society and the economy. Such an approach would seek to combine the concerns of the traditional social partners with those of newer actors such as NGOs and community organizations which can give voice to those who have been excluded by the dominant managerially-oriented research on work organization.

There are lessons which could be taken from earlier examples of Swedish 'action research' in which there was strong interaction between the researcher and the organization in which projects were undertaken. This kind of approach was exemplified by researchers at the National Institute for Working Life, such as Gustavsen (2012) and Sandberg (1985) who were major contributors to conceptualising the Nordic 'model' of work organization. There needs to be incentives and support for longer term academic research which is more exploratory and innovative, like these earlier examples, rather than short term projects which aim principally at quick publication of results in academic journals.

The Forte Report argued for a 'higher level of funding over greater

time spans to support and improve the research, strengthen the infrastructure and reinforce PhD and post doctoral research'. It warned that failure to provide a greater level of support for work organization research risked a 'loss of intellectual and social capital and erosion of Sweden's international position and reputation'. The Report also recommended the development of a 'new funding framework by Forte, preferably in collaboration with Vinnova and AFA Insurance to produce synergistic effects and enhance greater coherence, continuity and impact'. (Forte, 2015: 51).

However, to obtain a significant improvement in work and employment relations research, the establishment a new dedicated funding body in Sweden may be necessary. The current organizational arrangements are inadequate to deliver a strong and coherent approach to research in this area. The Swedish government needs to take the lead and bring together representatives of the unions, employers and research community to establish a new body which will provide the vision for future research and provide long term funding needed to renew Sweden's leadership in this field. While it may not be appropriate to return to the organizational structure of the former National Institute for Working Life, there is a important role which a national centre could play in encouraging, coordinating and financially supporting research being undertaken in this field. Such a national centre would provide a link between researchers in Sweden other countries which have interests and expertise in similar fields. This would help to revitalize and restore Swedish leadership in the world of work and employment relations research which has been absent in recent years.

References

- Abrahamsson, L. and Johansson, J. (2013) One Hundred Years of Inertia: An Expose of the Concept of Psychosocial Work Environment in Swedish Policy and Research. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3 (1), 5–16.
- British Universities Industrial Relations Research Association (BUIRA) (2008) *What's the Point of Industrial Relations?* London: BUIRA.
- Cappelli, P. (1991) Is there a Future for the Field of Industrial Relations in the United States? In R.D. Lansbury (editor) *Industrial Relations*

- Teaching and Research: International Trends*. Sydney: Australian Centre for Industrial Relations Research and Teaching, University of Sydney.
- Forte: Swedish Research Council for Health, Working Life and Welfare (2015) *Swedish Research on Work Organisation: An Evaluation Covering the Period 2007–2013*. Stockholm: Forte.
- Graversen, G. and Lansbury, R.D. editors (1988) *Technological Change and Industrial Relations in Scandinavia*. London: Gower.
- Gustavsen, B. (2012) The Nordic Model of Work Organisation. *Journal of the Knowledge Economy*, 2 (4), 463–480.
- Håkansta, C. (2014) Former Glory and Challenges Ahead: The Definition of Working Life Research in Sweden. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4 (4), 3–20.
- Hampson, I. (2016) Trends in Critical Work Environment Research: the Case of Australia. In Sandberg, A (editor) *Bättre Jobb*, Tankesmedjan Tiden (forthcoming).
- Johansson, J. and Abrahamsson, L. (2009) The Good Work: A Swedish Trade Union Vision in the Shadow of Lean Production. *Applied Ergonomics*, 40 (4), 775–780.
- Kochan, T.A. (2016) *Shaping the Future of Work*. New York: Business Experts Press.
- Kochan, T.A, Katz, H.C. and McKersie, R.B. (1986) *The Transformation of American Industrial Relations*. 2nd edition (1994). Ithaca: New York, Cornell ILR Press.
- Kochan, T.A. and Riordan, C.A. (2016) Employment Relations and Growing Income Inequality: Causes and Potential Options for its Reversal. *Journal of Industrial Relations*. 58 (3), 419–440.
- Lansbury, R.D. (2009) Work and Industrial Relations: Towards a New Agenda. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 64 (2), 326–339.
- Lansbury, R.D. (1994) Changing Nordic Approaches to Bargaining and Participation: Some Implications for Australia. *Economic and Labour Relations Review* 5 (2), 3–13.
- Lansbury, R.D., Hammarstrom, O. and Sandkull, B. (1992) Industrial Relations and Productivity: Evidence from Sweden and Australia. *Economic and Industrial Democracy* 13 (3), 295–329.
- Sandberg, A. (1985) Socio-Technical Design, Trade Union Strategies and Action Research In Mumford, E., Hirschheim, R., Fitzgerald, G. and

- Wood-Harper, T. (editors) *Research Methods in Information Systems*. Amsterdam: Elsevier, 73–86.
- Sandberg, A. editor (2013) *Nordic Lights: Work, Management and Welfare in Scandinavia*. Stockholm: SNS Forlag.
- Sandberg, A., Broms, G., Grip, A., Lars, S., Jesper, S and Ullmark, P. (1992) *Technological Change and Co-Determination in Sweden*. Philadelphia: Temple University Press.
- Scott, A (2014) *Northern Lights: The Positive Policy Example of Sweden, Finland, Denmark and Norway*. Clayton: Monash University Publishing.
- Strauss, G. (1987) Industrial Relations: What Should our Basic Course Cover? *Organisational Behaviour Teaching Review*. 9 (4), 115–119.
- Westerholm, P. (2007) Closing the Swedish National Institute for Working Life. *Occupational and Environmental Medicine*. 6, 787–788.

4. Arbetslivsforskning i Sverige – skiss till historik

Åke Sandberg

Från 1970-talets början fram till en bit in på 2000-talet hade Sverige en internationellt sett stark forskning om arbetsliv och om arbetsorganisation med inriktning mot arbetets kvalitet och i synnerhet inflytande. Forskningen var orienterad mot problem i arbetslivets vardag och därmed ofta flervetenskaplig. Men det hade inte alltid varit så, och skulle inte så förbli. Mot slutet av 00-talet reducerades resurserna drastiskt för forskning om arbetsorganisation och för arbetslivsforskning i allmänhet.

Här görs ett försök att skissera en del grundläggande utvecklingslinjer i den svenska arbetslivsforskningens efterkrigshistoria, som – säkert inte oemotsagt – kan läggas till grund för en nyanserad och kvalificerad debatt. Det ska sägas att en utgångspunkt är en syn på arbetslivsforskning av det slag som antyds i bokens inledande kapitel, det vill säga att centralt står problem- och arbetsplatsorientering, flervetenskap och vetenskaplig kvalitet med värden som inflytande, kvalifikationer, jämlikhet och värdighet i arbetslivet.

Upp- och nedgångar i arbetslivsforskningen har samband med förändringar i politiken. På 00-talet ändrades arbetsmarknads- och ekonomisk politik i nyliberal riktning: outsourcing och uppbyggnad av organisationer till mindre, marknadsstyrda; marknadsisering, new public management (NPM) i offentlig sektor med målstyrning och accelererande utvärderingar; fokus på individen för att söka orsaker och tilldela ansvar; försämringar i a-kassa och sjukförsäkring. I samklang med dessa förändringar i den allmänna politiken sker ett doktrinsifte i forskningspolitiken från en betoning av samhällsrelevans till inomvetenskaplig relevans. I kapitel 2 lyfter Sverker Sörlin fram denna breda förändring i forskningspolitiken och Carin Håkansta (2014) visar i sin avhandling konsekvenserna för arbetslivsforskningens del.

I likhet med vad som skedde inom samhällsforskning i övrigt, gör många i dag bedömningen att arbetslivsforskningen vid sekelskiftet gick från betoning av samhällsnytta och problemorientering till inomvetenskaplig excellens. Konkurrensen om forskningsmedlen i fors-

karkarriärerna ökade, samtidigt som kriterierna för anslagsbeviljande alltmer strömlinjeformades enligt kvantitativa och naturvetenskapliga ideal. Kollektiva och samhällsorganisatoriska aspekter på arbetslivet liksom arbetsmarknadsparters roll i statliga organ för forskningsstyrning minskade. I forskningen skedde en vridning mot psykologi, medicin och management, vilket följer ett tydligt iakttagbart mönster i anglo-amerikanska länder. En arbetsplatsorienterad forskning som även ville bidra med underlag till förbättring stod sig slätt med sådana utfallsmått och utvärderingar.

En av effekterna av den nyliberala offensiven var att de fackliga organisationerna försvagades. Försvagningen tillsammans med den ökande arbetslösheten gjorde att fackens förmåga minskade att framgångsrikt driva frågor om ett friskare arbetsliv, och om goda, kvalificerade och samtidigt produktiva arbeten. Arbetslöshet och anställningsbarhet i befintliga jobb tog över. Arbetslivsforskningen med dess fokus just på goda och produktiva jobb framstod som mindre intressant, fick mindre resurser.

Krav på enbart excellens i en trängre inomvetenskaplig mening riktades dock inte på samma sätt och med samma styrka mot forskning och utveckling vid de så kallade industriforskningsinstituten (numera sammanförda i Rise), som inte bara tilläts fortleva utan tillfördes resurser samtidigt som Arbetslivsinstitutet lades ner år 2006–2007 med hänvisning till alltför nära relationer till fackliga organisationer⁹.

Exempel på helstatliga institut utanför universiteten som fick fortsätta är IFAU (Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering) och VTI (Statens väg- och transportforskningsinstitut). Även på tekniska högskolor och inom företagsekonomin finns nära samarbeten med samhällsaktörer, vilka inte på samma sätt som i arbetslivsforskningen setts som illegitima, ja snarare som en självklar del i forskning och utbildning. Varken närhet till aktörer eller förläggning utanför universitet verkar i andra fall alltså ha gett motiv för nedläggning.

Näringslivsutveckling och forskning med företagsledningar förefaller

9 I den allmänna debatten hävdades att eftersom argumenten om särskilt nära samarbete med facket och om förläggning utanför universitet inte höll, måste andra motiv, troligen rent politiska, ha funnits. Den diskussionen ska inte tas upp, utan här ska bara noteras att en bibliometrisk studie kom till slutsatsen att institutets forskning höll god eller mycket god standard (Sandström 2006). Protester från internationella forskare var också starka, här exemplifierat med området teknik och arbetsorganisation (Ny teknik 2006).

betraktas som neutral, i allas intresse, medan löntagarorientering framställs som partisk, politisk. Detta kan kanske förstås utifrån företagsekonomien Eric Rhenmans (1964) en gång så inflytelserika så kallade intressentmodell där företagsledningen framställs som en neutral aktör som för det gemensamma bästa balanserar övriga intressenter (kapitalägare, fack, samhälle, kunder). Rhenmans bok skrevs på SAF:s uppdrag och var tidigt ute för att bemöta de växande kraven på demokrati i arbetslivet: alla är ju med och påverkar företagsledningen! Modellen verkar finnas i bakhuvudet på många än i dag.

Den modellen kan också vara ett sätt att förstå Jan Forslins forskningshistorik för Fortes utvärdering (se kapitlet i delen Bakgrunder här i boken) där forskning utifrån ett arbetsperspektiv framställs som politisk medan managementorienterad forskning ses som neutral vetenskap. Liknande perspektiv är gängse och tas för givna även i andra aktuella framställningar (till exempel Johansson och Abrahamsson 2015).

De allra senaste åren finns emellertid i forskningspolitiken antydningar om att forskning orienterad mot utveckling av arbete, kvalifikationer, inflytande åter kan bli möjlig utan att drabbas av den hegemoni som säger att den definitionsmässigt är partisk eller att den är problemorienterad och därför inte nog vetenskapligt relevant. Forskning kan ha både vetenskaplig kvalitet och arbetslivsrelevans. Både vetenskaplig relevans och samhällsrelevans har en plats. Svängningarna mellan extremer i forskningspolitiken är inte oundvikliga och har vanligen negativa konsekvenser.

Här nedan görs i dialog med tidigare historieskrivningar ett försök till indelning av arbetslivsforskningen i ett antal faser.¹⁰ Som alla fasindelningar har denna sina begränsningar. Det finns inga tydliga gränser, förändringar sker gradvis, och en del av det gamla finns i det nya (Karlsson 2000).

10 Den första delen av denna historik bygger jag på en uppsats jag skrev 1982. Den bygger i sin tur främst på Björkmans och Lundqvists (1981) avhandling, men även på Gunnarsson (1980) och Dahlström (1978) samt artiklar av Dahlström, Lysgaard och Schmid i ett temanummer av Sociologisk forskning (1982). En periodisering delvis liknande Björkmans och Lundqvists återfinns även hos Karlsson (2000). Håkansta (2014) liksom Sörlin här i skriften kopplar forskningspolitiska doktrinförändringar till samhällspolitiska skeden. Även följande arbeten har kommit till användning i arbetet: Gustafsson (1983), Oscarsson (1997), Lennerlöf (2008), Arbetsarkivets fonden (1978).

Samordning

Närmast följer en översikt över den nationella samordningen under efterkrigstiden av den forskning som bedrevs på arbetslivsområdet vid universitet och vid särskilda institut; samordning dels genom centrala institut, dels genom finansiering.

År 1952 inrättade Svenska Arbetsgivareföreningen sitt *institut* för personaladministrativ forskning och konsultation, PA-rådet, som fram till 70-talets mitt var den dominerande aktören, ett centrum för arbetslivsforskning i Sverige. Verksamheten var starkt problem- och konsultinriktad. Fackliga organisationer var involverade genom att ha representanter i styrelsen.

När arbetsgivarnas intresse vreds i riktning mot teknik och rationalisering hamnade PA-rådet med sin socialpsykologiska forskning i ekonomiskt bryderi och var i behov av statligt stöd, men i stället inrättades så småningom, 1977, statliga Arbetslivscentrum med representanter för stat, forskning och arbetsmarknadsparterna i styrelsen; det var under en period med forskning starkt orienterad mot samhällsrelevans. Parallellt fanns Arbetarskyddsstyrelsens forskningsavdelning (från 1972), sedermera Arbetsmiljöinstitutet (1987) som tillsammans med Arbetslivscentrum gick upp i det ombildade Arbetslivsinstitutet år 1995. Fram till nedläggningen 2007 var det ett kraftcentrum i arbetslivsforskningen.

Efter Arbetslivsinstitutets nedläggning finns ingen nationell samordning, det råder ett centrumlöst tillstånd. Det har lett till en fortsatt arbetslivsforskning runt om på flera universitet, med som regel relativt små grupper och som regel inom *en* disciplin med *ett* ämne som dominerande. Den starka flervetenskap som behövs för arbetslivsrelevans har universiteten inte förmått bygga upp. Effekterna av avsaknaden av samordning uppmärksammas i Forteutvärderingen om arbetsorganisation, men förslag att låta Forte axla manteln får inte stöd i analyser i den här skriften.

När det gäller *finansieringen* är Arbetarskyddsfondens tillkomst år 1972 avgörande och gav den finansiella grunden för forskning vid universiteten, Arbetarskyddsstyrelsen, Arbetslivscentrum, Arbetsmiljöinstitutet, och senare det hopslagna Arbetslivsinstitutet; forskning om arbetsmiljö som efter hand breddades till att inkludera arbetsorganisation och arbetsmarknad – och så småningom även rätt konventionell

managementforskning om hur verksamheter styrs. Namnbytena på finansierarna: Arbeterskyddsfonden – Arbetsmiljöfonden – Ralf (Rådet för arbetslivsforskning) antyder förskjutningar i inriktning och karaktär, ett bredare fält och efter hand starkare betoning av inomvetenskapliga krav på beaktning av relevans i arbetslivet; den förskjutningen har fortsatt i Fas och i dag i Forte.

När forskningsfinansieraren Ralf styckades år 2001 avsågs den tillämpade och behovsstyrda delen hamna på Vinnova (innovationsmyndigheten) medan den inomvetenskapligt inriktade lades på det nybildade Fas (Forskningsrådet för arbetsliv och sociala frågor) senare namnbytt till Forte (Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd) med en tilltagande dominans för inomvetenskaplig relevans, för individnivå och sociala och hälsoaspekter förstärkt genom särskilda uppdrag från socialdepartementet under vilket hela Forte, inklusive arbetslivsdelen, sorterar.

Vinnova, som skulle stödja även tillämpad arbetslivsforskning, kom alltmer att begränsas till frågor om affärsmässig och teknisk innovation. I den mån arbetsorganisation förekom var det på marginalen i projekt med andra syften.

Sammantaget hade därmed den problemorienterade arbetslivsforskningen blivit hemlös, utan offentlig finansiering och utan starka, breda flervetenskapliga forskningscentrum. Uppsplittat i individer och som regel små grupper på en rad universitetsinstitutioner, ofta med *en* akademisk disciplin som dominerande och med inomvetenskaplig inriktning snarare än också samhällsrelevans hankar den sig fram.

Frågor om hur arbetslivets maktförhållanden förändras över tid, hur partsrelationer tydliggörs, omvandlas och hur och varför konfliktlösningsmekanismer förändras – komplexa frågor om "industrial relations" som avgör möjligheterna till ett hållbart arbetsliv – tenderar att marginaliseras, till förmån för frågeställningar som lättare kan beskrivas i kvantitativa termer och där åtgärder, ofta på individnivå, kan framstå som mindre kontroversiella.

Bakgrunden är även här den politiska och forskningspolitiska strömkantringen runt sekelskiftet, från samhällsrelevans till vetenskaplig relevans. Vi ska följa hur inriktningen av arbetslivsforskningen ändrats i olika faser sedan mitten av förra seklet.

Redan här ställer vi frågan om det kanske är tid att försöka röra sig

emot en balans mellan extremerna. En forskningsorganisering där vetenskaplig kvalitet och relevans förenas med praktisk kvalitet och relevans i ämnesöverskridande långsiktiga satsningar inriktade på breda problemområden i arbetslivet, satsningar som rymmer olika forskningsansatser i samspel.

Fas 1: 1940-tal till 1960-tal. Trivsel och anpassning

I fyrtiofyra år, från 1932 till 1976, hade socialdemokratin regeringsmakten. Arbetsmarknadsparterna hade stor självständighet när det gällde förhandling, löner och anställningsvillkor. Efter andra världskriget var planhushållning på agendan från socialdemokratins sida. Från fackets sida var fokus – då som i dag – på ekonomisk tillväxt och jobb snarare än arbetsmiljö och inflytande. Liksom i andra länder var taylorism och detaljerad arbetsdelning och styrning tongivande och som en förlängning arbetsvetenskapen med koppling till ingenjörsyrket och styrning av produktionen. Men efter hand växte idéer om human relations i betydelse (fokus på informellt ledarskap, uppskattning och sociala relationer) i arbetsgivarkretsar för att möta arbetarrörelsens och de anställdas kritik och krav. Studier av arbetstillfredsställelse och moral genomfördes bland annat på Industriens utredningsinstitut, IUI, sedermera IFN, Institutet för näringslivsforskning.

På arbetslivsområdet startade Svenska arbetsgivareföreningen (SAF) år 1948 Studieförbundet Näringsliv och Samhälle (SNS) som brukar sägas ha tillkommit som en socialliberal försvarsmur mot tendenser till planhushållning efter andra världskriget. Inriktningen var marknads ekonomi och human relationstradition i produktionens organisation. Några år senare, 1952, instiftade SAF PA-rådet för forskning och konsultation med inriktning på individer, tillfredsställelse i arbetet, personalomsättning och urval/rekrytering. Då fanns ett visst samarbete med facket. Inom socialdemokratin sågs vid denna tid tillämplad, empirisk vetenskap som en motor för framsteg och som ett centralt inslag i den sociala ingenjörskonsten för att lösa samhällsproblem och bygga välfärdssamhället.

Där skedde gradvis i denna företagsledningsorienterade forskning en förändring i fokus från human relations, psykologi och sociologi, i riktning mot frågor om produktivitet, rationalisering, företagens eko-

nomi och affärer. Sammanfattningsvis dominerade i denna första fas ett perspektiv: de anställdas tillfredsställelse och anpassning inom ett human relations-paradigm och så småningom rationaliseringssträvanden.

Fas 2: 1965–1975. Omprövning och motsättningar

Vid 1960-talets mitt inleddes inom fackföreningsrörelsen en omprövning. En grupp sociologer med Edmund Dahlström i spetsen fick i uppdrag att presentera en rapport till LO-kongressen om teknisk förändring och arbete. Taylorism och detaljstyrning kritiserades och självbestämmande betonades. Och kanske skulle automationen befria de arbetande från mekaniseringens utarmning av arbeten? Nu stod inte bara jobbens antal i fokus utan, i goda konjunkturer, även innehåll och styrning.

Bakgrunden var, utöver utarmningen av arbeten, den snabba strukturomvandlingen som lett till regionala obalanser av en omfattning som innebar stora påfrestningar på den aktiva arbetsmarknadspolitiken insatser för utbildning och rörlighet. Trycket från arbetsplatserna växte, missnöje med tidsstudier och arbetsmiljö ledde till omfattande strejker, inte minst den vid LKAB:s gruvor.

Låginkomstutredningen åren 1965–1971 visade på stor ojämlikhet i landet i en rad dimensioner. Företagen hade problem att rekrytera till industrijobb. Ett bredare intresse växte från universiteten om samarbete med arbetslivet, inte minst facket, som ett uttryck för det radikala samhällsklimatet åren runt 1970.

Den klassiska frågan om "demokrati på arbetsplatsen" – de så kallade paragraf 32-frågorna om arbetets ledning och fördelning – aktualiserades nu i allmän debatt och fann i riksdagen ett nära nog helt partiöverskridande stöd i tillsättningen av den stora arbetsrättsutredning som resulterade i medbestämmandelagen, MBL, och den motsvarande lagen om offentlig anställning, LOA.

I den relativa mångfald av ansatser som ersatte den ensidiga arbetsgivardominerade traditionen av human relations spetsad med ekonomi-teknik inleddes nu för arbetsmarknadens parter gemensamma satsningar på forskning och utveckling av arbete inom den privata industrin, de statliga företagen och förvaltningen. I den privata sektorn med tyngdpunkt på produktionsteknik och psykologi inom den så kallade

sociotekniska traditionen med avsikten att balansera produktionstekniska (och ibland egentligen ekonomiska) och sociala krav. (Thorsrud & Emery 1969). Inriktningen av FoU-programmen skilde sig mellan sektorerna med olika betoningar på direktinflytande i arbetet (särskilt i privat sektor) respektive demokratiskt representativt inflytande, och samspel dem emellan.

Efter hand blev skiljelinjer tydliga både i arbetslivet och i forskningen. Kontroverser kantade FoU-projekten. Arbetsgivare ville avgränsa till personalproblem och individnivå, medan de fackliga organisationerna tvärtom betonade förändringar som led i en fortgående demokratisering av arbetsliv och samhälle. Projekt tynade bort, inte så mycket publicerades.

Båda arbetsmarknadsparterna var missnöjda med användbarheten av forskningen. Fackens demokratiagenda fick inte forskningsstöd och arbetsgivarna tyckte att för lite användbart kom ut för deras rationaliseringssträvanden.

Fas 3: 1975–1985. Pluralism och arbetslivsforskningens guldålder

Parallellt pågick en offentlig utredning om frågor om medbestämmande och den använde sig av erfarenheter i de arbetsorganisatoriska utvecklingsprojekten och i forskningen om strejker, som visade på väsentliga maktskillnader i arbetsliv och på arbetsplatser. 1976 kom medbestämmandelagen och två år tidigare hade en ny arbetsmiljölag stadfäst.

SAF hade tidigare inrättat en teknisk avdelning (SAF-T) som vidareutvecklade de produktionstekniska försöken med socioteknisk grupporganisering begränsad till lägsta nivå, och utan organiserad facklig medverkan. Forskarmedverkan var begränsad och få väldokumenterade rapporter publicerades. (En god och kort sammanfattning finns i Agurén & Edgren 1979).

Flaggskeppet var Volvos monteringsfabrik i Kalmar. Den liksom andra projekt vid den tiden var i hög grad ett sätt att skapa arbeten som kunde attrahera på en överhettad arbetsmarknad, och samtidigt komma till rätta med en del av taylorismens och löpande bandens problem med obalanser och stelhet i produktionsprocessen. Den solidariska lönepolitiken bidrog till att bilarbetare i Sverige inte kunde få ut de höga löner de fick i andra länder för ett tufft jobb. Förstärkt av goda ersättningar

i socialförsäkringarna på den tiden, blev attraktivare jobb en faktor i konkurrensen om arbetskraften.

Volvos Uddevallafabrik var det mest långtgående brottet med löpande band, med parallella arbetslag som byggde hela eller stora delar av bilarna. Där hade forskare från Chalmers och Göteborgs universitet en viktig roll, och produktionsorganisationen stod i samklang med Metalls tankar om "Det goda arbetet" (Metallindustriarbetareförbundet 1985, Sandberg 1995).¹¹

Den framväxande arbetslivsforskningen, stödd av forskningsfonder, och bedriven vid både universitet och Arbetslivscentrum, skulle analysera och stödja demokratiseringen i arbetslivet. Den motiverades bland annat med resonemang om balansering av makten mellan parterna. Detta var kontroversiellt. Arbetsgivarsidan undrade om även den skulle få nytta av resultaten och ville balansera demokratiperspektivet med produktivitetsperspektivet och efter hand göra Arbetslivscentrum till ett "rent forskningsinstitut". Andra hävdade att arbetstagarsidan därmed skulle förlora en tillämpad kunskap som kunde balansera arbetsgivarnas. Denna fråga och kontrovers skulle följa arbetslivsforskningen genom åren. Fanns det skäl att genom arbetslivsforskning balansera annan forskning om arbete och management, inom företagsekonomi, industriell ekonomi, industriforskningsinstituterna och arbetsgivarnas egna institut?

En intressant diskussion handlade om forskarnas tillträde till arbetsplatser och en mindre studie genomfördes. En majoritet av dem som svarade hade haft problem med tillträde, de flesta av dem hindrades av arbetsgivarna. Hinder sattes framför allt upp för forskning om makt, arbetsorganisatorisk förändring och löneformer. Många forskare känner igen sig i denna verklighet även i dag. Även forskning om inre facklig demokrati stötte på problem. I ett samhälle med kunskap som en central faktor för framgång, borde frågan om forskningens tillträde till arbetsplatser aktualiseras.

Denna tidigare fas av kontroverser och omprövning ledde alltså i andra halvan av 1970-talet till en tredje fas med större utrymme även för

11 Slutet av detta kapitel andas en viss optimism om en växande betydelse för samhällsrelevant forskning. Att det finns ett intresse från till exempel fackligt håll i dag för kvalitet och goda arbeten och inte som de senaste åren snarare för kvantitet märks i en rapport, Arvidsson & Molinder (2014).

radikalare perspektiv och därmed en viss pluralism i forskningsansatser. Det gällde såväl teorier som samverkansformer i den mer tillämpade forskningen och nya inslag av ett demokratiperspektiv. En stor betydelse hade Harry Bravermans bok (1974 i USA, på svenska 1977) om arbetets degradering i det tjugonde århundradet. Den bröt med anpassningsparadigmet och med managementperspektiv och belyste arbetets organisation, ledning och vardag ur arbetssynvinkel. Boken har internationellt givit upphov till en stor och numera pluralistisk tradition av forskning om kvalifikationer, makt och kontroll i arbetslivet.

Den anglosaxiska forskningen i Bravermantraditionen (labour process studies) har emellertid i hög grad varit kritisk och undersökt konsekvenser och negativa effekter av nya former för teknologi, styrning och kontroll, medan den svenska och skandinaviska varit mer konstruktiv och sökt alternativ till taylorism. Den har betonat att den detaljerade kontrollen inte alltid lyckas på grund av motstånd från fack och anställda och att arbetsgivarna själva utvecklade produktiva alternativ med delvis självstyrande grupper – i en ömtålig balans mellan att släppa kreativiteten fri och att ändå behålla kontrollen. En variant på detta senare inom den brittiska forskningen var "responsible autonomy". Nya styrformer gjorde det senare möjligt. De anställda engageras för företagets mål och får visst handlingsutrymme, men det är inom ramar och styrning mot vinstmål ned till den lilla enheten, med både "mjuk företagskultur" och strikt resultatstyrning. Gruppen blir en "fabrik i fabriken" som SAF:s tekniska avdelning uttryckte det.

Huvudlinjerna i arbetsmarknadsparternas syn på forskning och förändring kvarstår dock. Arbetsgivarna betonar produktivitet, hälsa och trivsel, och ser individer som orsaker till problemen och lösningar söks på individnivån. För facken är strävan att förena produktivitet med faktiskt goda arbeten. Arbetsmiljön ses som skapad av hela utformningen och ledningen av arbetsorganisationen, och ansvaret är alltså i hög grad företagsledningens.

Genom forskningen om medbestämmande börjar frågor om makt och inflytande få visst steg liksom studier av objektiva förhållanden, inte bara individens upplevelser.

Vad gäller forskningsmetoder kompletterades teoretiskt och survey-orienterad forskning med förändringsorienterad sådan i arbetsgivarregi

och i 1960-talets partsgemensamma utvecklingsprojekt. Detta fortsatte under 70-talet med liknande projekt även i samarbete med facken, så kallad aktionsforskning. Projekt med liknande upplägg i samarbete med företagens ledningar var som antytts legio. Inte sällan konsultjobb som sedan ger grund för analys, reflektion och ett forskningsbidrag i form av ett examensjobb eller en avhandling.

Det var och är inte kontroversiellt på Handels eller KTH. På dessa management- och problemorienterade högskolor är det tillåtet, ja önskvärt, att vara lösningsinriktad och förändringsinriktad i forskningen. Men motsvarande ansatser i arbetslivsforskning etiketteras ofta som politiska, vinklade. Båda är, som utgångspunkt lika (o)politiska. En annan sida är att det i den tekniska, företagsekonomiska och även i arbetslivsforskningen genom samarbeten kan utvecklas bindningar som äventyrar det fria kunskapssökandet. De nära kontakterna måste balanseras i en helhetlig, omfattande forskningsansats av andra delar som är oberoende, distanserade, men som kan samspela.

Den period vi nu diskuterar, 1975–1985, har kallats arbetslivsforskningens guldålder med en rad stora och omfattande ämnesöverskri- dande projekt. Perioden har som berördes inledningsvis också hävdats kännetecknas av en ”politiserad” forskning (se till exempel Forslin 2015 och Johansson & Abrahamsson 2015) troligen på grund av att den bröt det dominerande företagsledningsorienterade perspektivet i forskning om arbete och organisation med dess antagande om sammanfallande intressen. Mot periodens slut och i följande period grundades kritiken troligen också i att forskningen genom sin gränsöverskridande karaktär och inriktning på relevans i arbetslivet bröt med den nyliberala forskningsdoktrinen inriktning på inomvetenskaplig relevans, endisciplinär forskning och marknads- och individorientering som inte såg kollektiv och det gemensamma.

Dock fanns också anledning att kritiskt granska den förändringsorienterade forskningen, ”aktionsforskningen”. Begrepp som praxisforskning och interaktivforskning har föreslagits som uttryck för en strävan att förena å ena sidan arbetslivsrelevans genom samarbete i förändringen med å andra sidan vetenskaplig kvalitet och oberoende. Förändringen ses där som en fas som även bidrar med empiriskt material för efterföljande (eller parallellt) oberoende vetenskapligt, teoretiskt-empiriskt arbete.

Projekt av detta slag bedrevs till exempel vid KTH inom Arbetsmiljögruppen, vid CID/MDI, Arbetsolycksfallsgruppen och av en grupp arkitekter och vid Arbetslivscentrum (översikter över metod och praktik i en rad sådana projekt finns i två antologier, Sandberg 1981 och 1982). Ett exempel är Utopiaprojektet för utveckling av alternativ teknik och organisation i danskt-svenskt samarbete mellan dataloger och samhällsvetare (Ehn 1988, Sandberg m.fl. 1992). Föreningen av vetenskaplig relevans och samhällsrelevans är inte enkel, men måste vara en strävan inte minst i arbetslivsforskningen.

Efter hand försvagades det fruktbara samarbetet mellan tekniker och samhällsvetare, där design/förändring parades med organisationsanalys, men levde vidare i fickor, till exempel det så kallade UsersAward¹² om produktionsstyrning som verktyg för de anställda. I dag finns föga kvar av sådan forskning, på ett område som borde vara centralt: digitalisering och framtidens arbetsvärld.

Andra delar av arbetslivsforskningen fortsatte emellertid att utvecklas, inte minst inom andra sektorer än industrin. I anknytning till nyare teorier om arbetsprocesser studeras särskilt kvinnors arbete med begrepp som "emotional labour" (till exempel kabinpersonals arbete) och "aesthetic labour" (till exempel butikspersonal som avkrävs visst utseende, klädsel och attityd). Över huvud taget har genusperspektivet förblivit starkt och inom sina ramar kunnat behandla även makt- och konfliktfrågor som mönstrats ut i en i övrigt strömlinjeformad arbetsorganisationsforskning. Genusforskningen har blivit ett slags reservat för en kritisk arbetslivsforsknings fortlevnad och kan kanske bli en vitaliserande kraft i samspel med arbetslivsforskning i övrigt. (Se här bidrag av Mulinari och Knocke i denna skrift.)

Fas 4: 1985–2007. Utvecklingsdialoger i stora program

En stark strömning vid denna tid var breda program inriktade på samarbete efter det föregående mer motsättningsfyllda decenniet. Teman som innovation, förbättring, kommunikation blev ledande för utveckling mot mål som fastställts i dialog mellan arbetsmarknadens parter på central nivå (dock utan transparanta förhandlingar och tydligt re-

¹² UsersAward var ett Vinnovafinansierat utvecklingsbolag ägt av LO och i samarbete med TCO och MDI vid KTH. Se vidare bidraget av Walldius, Andersson och Löfstrand i denna bok.

dovisade mål). Nätverk och kluster var i fokus som begrepp, bland annat genom den så kallade triple-helix-modellen (samverkan stat-företag-forskning). Det faktum att målen var kompromisser i ett givet läge och grundades i olika intressen kom i skymundan, liksom strukturella och kontroversiella perspektiv. Samarbete blev ett värdeord överordnat andra värden och aspekter som arbetslivsforskning brukar hävda, som inflytande, autonomi, värdighet.

Bland 1980- och 90-talens stora partsgemensamma forsknings- och utvecklingsprogram i arbetslivet finansierade genom Arbetsmiljöfonden fanns exempelvis LOM (Ledning, organisation, medbestämmande), MDA (Människa, dator, arbetsliv) och DUP (Driftsutvecklingssystem för processindustrin), med stark roll för arbetsgivarna, medan fackligt orienterade program försvagades eller försvann. Sådana program har blivit sällsyntare efter hand. Dessa mycket omfattande och resurskrävande program vore värda en grundlig presentation och granskning av utfall såväl praktiskt utifrån arbetslivsrelevans som utifrån vetenskapliga resultat.¹³

Liksom på 1960-talet är från 1980-talets mitt analyser av makt och inflytande, och samhällsvetenskap i stort marginaliserade; i förändringsorienterade program talades i stället om en "linguistic turn" som praktiskt innebar att frågor om makt inte fanns, utan allt handlade om öppen och "herredömfri" kommunikation i olika slags möten och konferenser. I de olika konferenser med anställda och ledning vid de företag och organisationer som ingick i olika utvecklingsprojekt fanns deltagare med vitt skilda strukturella förutsättningar för överblick, status och framför allt möjligheter att sätta makt bakom orden i de olika dialoggrupperna.

Fokus i denna fas, ja i hela detta kapitel, har varit den arbetsplatsorienterade, tillämpade forskningen. Men under 90-talet genomfördes även teoretisk-empirisk mer distanserad forskning, inte minst en stor ambitiös empirisk studie vid Sofi (Institutet för social forskning) och Sociologiska institutionen vid Stockholms universitet av Sveriges arbetsplatser baserad på länkade intervjuer med såväl anställda som företagsledningar. Där belystes samband mellan former för organisation och ledning och arbetsförhållanden (le Grand m.fl. 1996). Det var en

13 Av resurs- och tidsskäl tvingas jag hänvisa läsaren till skrifterna i fotnot 10, som ger en bra ingång.

resurskrävande studie, svår att upprepa visar det sig, som var ett viktigt komplement till annan arbetsorganisatorisk forskning ofta baserad på fallstudier. Även vid till exempelvis Arbetslivsinstitutet och vid Göteborgs universitet gjordes omfattande empiriska kartläggningar av arbetsmiljö, arbetsorganisation och hälsa. Vid Arbetslivsinstitutet gjordes ansträngningar att bygga upp en nationell panel för att studera och följa arbetsplatser, men ingen sådan kom till stånd.

Fas 5: 2007. Individ och management i tillväxtens tjänst

Med en ny forskningspolitisk doktrin minskar sektorsforskningen alltmer i betydelse generellt, vilken har betydelse även för arbetslivsforskningen (Håkansta 2014). Forskningsmedlen går i högre grad till så kallade excellenssatsningar där mer traditionella inomvetenskapliga kriterier tillämpats vid beslut om anslag.

En förändring mot en svagare roll för forskning med inriktning på arbetsplatser, inflytande och kvalifikationer inleddes under den föregående perioden och hänger samman med försvagningen av de fackliga organisationerna, vilket i sin tur har sin bakgrund i kraftigt stigande arbetslöshet, en lagstiftning som bidrar till försvagningen (sänkt a-kassa, högre avgifter), utstationerad arbetskraft, utländsk arbetskraft som anlitas till sämre villkor, arbetsmarknadens förändring med tidsbegränsade anställningar, osäkra anlitandeformer, oklart arbetsgivaransvar genom kedjor av underleverantörer, samt individualisering och fackens svårigheter att anpassa sig till en ny situation på arbetsmarknaden och nya potentiella medlemmar. Vi berörde dessa tendenser redan inledningsvis i kapitlet.

Därtill har stora delar av välfärdssektorn entreprenadiserats och konkurrensutsatts, utan att nämnvärda initiativ till att bevaka och följa upp arbetsmiljöutvecklingen tagits från de offentliga finansierarnas sida (Gustafsson 2000). Identitet (inkluderande genus, rasism, nationalism) har fått ökad betydelse vilket försvagar den vänster-högerdimension där facket rör sig. Samtidigt växer klyftorna och ojämlikheten i Sverige och även i arbetslivet. Grupper av anställda är mycket eftersökta, som experter inom it och finans, och betalas höga löner. Höga chefer i de stora företagen erbjuds ersättningar på nivåer som sätter solidariteten i samhället på spel, särskilt när ersättningar – och vinster i skattefinan-

sierade välfärdsbolag – slussas till skatteparadis. En samhällsrelevant arbetslivsforskning kunde adressera exempelvis ett sådant frågekomplex i en stor satsning.

* * *

För knappa tio år sedan drogs resurserna för arbetslivsforskningen drastiskt ner. Arbetslivsinstitutets nedläggning då var inte bara stängning av ett institut, det var framför allt indragning av en stor del av resurserna inte minst för den forskning som tog upp frågor om arbetets organisation, innehåll och styrning och makt och om strukturella frågor på arbetsmarknaden. Dessutom bröts nätverk och flervetenskap sönder.

Kanske är det rimligt att betrakta tiden från cirka 2007 som karaktäriserad av samtidigt minskande resurser och en tydlig tyngdpunktsförskjutning i riktning mot individuella förutsättningar för hälsa och produktivitet. Därtill med ett starkt managementperspektiv (fokus: mått på svårsmätbara utfall, resultat) på såväl privata som offentligt finansierade organisationer med verksamhet av så vitt skilda slag som vinstdriven tillverkningsindustri, underhållnings- och servicearbete och välfärdstjänster (här är det NPM) av stor betydelse för samhällets sociala infrastruktur ("vård, skola, omsorg").

På det senare området har politiker i hög grad abdikerat och styrningen sköts av en planerings- och revisionsbyråkrati. I stora delar drivs verksamheten av bolag som har vinstdrift som primär drivkraft; det är det starkaste av styrmedel och perverterar eventuella strävanden mot kvalitetsmål (se Sandberg 2014 för en översikt).

Nyliberal politik med fokus på ekonomisk konkurrenskraft tillämpades i många fall nära nog urskillningslöst och utan empiriska uppföljningar inom stora sektorer av arbetslivet, men kom också att bli ett viktigt styrningsideal inom forskningspolitiken. På managementnivån dominerar i dag Lean (i varje fall till namnet), där en kärna är att skapa en "mager organisation", där allt onödigt arbete och dödtid skalas bort genom "ständig förbättring".

Skulle min tidigare nämnda rapport från 1982 på temat "From satisfaction to democratization" följas upp i dag skulle den kanske ges en titel i stil med "From democratization to individualized dialogue for productivity"?

Genom att arbetslivsforskningen alltmer karakteriseras av ahistoriska och individfokuserade ansatser – inte sällan av medicinsk, psykologisk och socialepidemiologisk karaktär – så är det främst kvantitativt mätbara och individburna hälso- och välfärdsförluster som kan kartläggas och bli föremål för förändring. Effekter och konsekvenser på individnivå ”här och nu” har dock även sociala, och samhälleliga förutsättningar och följdverkningar på medellång och lång sikt. Det är sedan länge känt att såväl ekonomisk tillväxt som en jämlik samhällsutveckling motverkas av individburna ”kostnader” och uppoffringar, men här förslår inte den forskningsinriktning som i dag premieras. Svårigheterna att förstå problemens orsaker och deras icke-ekonomiska och icke-medicinskt iakttagbara konsekvenser ökar.

Arbetsorganisation, arbetsdelning, makt- och statuskillnader vad gäller människors möjligheter till deltagande och erkännande handlar väsentligen om *arbetsrelationer mellan olika grupper av anställda, chefer och ekonomiska intressenter på olika nivåer*. Endast en perspektivmässigt och metodologiskt bred arbetslivsforskning kan ge kunskap om hur ett hållbart arbetsliv kan skapas där människor direkt och indirekt har inflytande i och över ett kvalificerat, utvecklande arbete som ger gemenskap, mening och värdighet.

* * *

Våren 2016 märks en del tecken på att forskningspolitiken och forskningen om arbetets organisering går in i en ny fas, en fas där arbetslivsrelevans åter får större betydelse och tillmäts vikt i forskningens långsiktiga organisering och finansiering. Som på andra samhällsområden kan den nyliberala hegemonin vara på väg att brytas (jämför Sverker Sörlins bidrag, kapitel 2 i denna bok).

Det kan bli möjligt att efter lean production återuppliva den skandinaviska traditionen av socioteknik, men i en modern form som förmår beakta dagens annorlunda ekonomi och arbetsmarknad och de växande klyftorna i samhället i anställningsvillkor, arbetsvillkor, hälsa och inflytande. Det vill säga i en form som liksom i de ursprungliga sociotekniska texterna (Thorsrud & Emery 1969) ser arbetsorganisationens omdaning som en del i en samtidig demokratisering av samhället och utveckling av produktiva verksamheter.

I dag på ett annat sätt än för femtio år sedan måste denna utveckling av arbete och samhälle ses i ett internationellt perspektiv. Produktionen bedrivs i globala värdekedjor och det är i dessas hela utsträckning som värdiga arbetsförhållanden, dagens "goda arbeten" och demokratiskt inflytande kan formas. Det råder ingen brist på forskningsteman: omvandling i global skala av produktion, arbetsorganisering och arbetsmarknader och samtidig teknisk omvandling med automatisering och digitalisering. Av dessa senare teman framgår betydelsen av ambitiös långsiktig FoU-samverkan mellan områden som arbetsorganisation och teknik/it-design. Det förefaller inte dagens system för forskningsfinansiering klara.

Här finns stora utmaningar för svenskt arbetsliv och ekonomi och för en forskning om arbetets organisering av betydelse för en ny arbetsvärld med internationella dimensioner. Ska den forskningen verkligen bli relevant för de samhälleliga utmaningar som vi kan se, krävs en finansiering för långsiktiga, flervetenskapliga satsningar, ett till två decennier, och att universiteten förmår organisera sig för att hårbärgera sådana verksamheter.

Litteratur

Tack för värdefulla kommentarer på en tidigare version av detta kapitel till Torsten Björkman, Rolf Å. Gustafsson, Gunnar Aronsson och Jan Ch Karlsson, och till flera av medförfattarna i boken.

Agurén Stefan & Jan Edgren (1979) *Annorlunda fabriker – mot en ny produktionsteknisk teori*. Stockholm: SAF-T.

Arbetskyddsfonden (1978) *Medbestämmande och arbetsliv*. Stockholm: asf.

Björkman, Torsten & Karin Lundquist (1981). *Från MAX till PIA. Reformstrategier inom arbetsmiljöområdet*. Lund: Arkiv avhandlingsserie.

Arvidsson, Monika och Jakob Molinder (2014) *Fler jobb måste bli bra jobb!*

Rapport nr 3 2014. Stockholm: Tankesmedjan Tiden.

Dahlström, Edmund (1966): *Teknisk förändring och arbetsanpassning*. Stockholm: Prisma.

Dahlström, Edmund (1978) "The Role of Social Science in Working Life Policy: The Case of Postwar Sweden", *Sociology of Work in the Nordic Countries*. Oslo: The Scandinavian Sociological Association.

- Ehn, Pelle (1988) *Work-oriented Design of Computer Artifacts*. Stockholm: Arbetslivscentrum och A&W International.
- Forslin, Jan (2015) *From productivity to complexity – history of Swedish work organization research* Appendix A to Swedish research on work organization – an evaluation covering the period 2007–2013. Stockholm: Forte.
- Gunnarsson, Lars (1980) *Att förändra arbetsprocessen. Volvo i Olofström och svensk industrisociologi*. Lund: Sociologiska institutionen, Lunds universitet (avhandling).
- Gustafsson, Rolf Å & Anders Kjellberg (1983) *Beteendevetenskaplig arbetsmiljöforskning*. Stockholm: Arbetskyddsfonden.
- Gustafsson, Rolf Å (2000) *Välfärdstjänstearbete. Dragkampen mellan offentligt och privat i ett historie-sociologiskt perspektiv*. Stockholm: Daidalos.
- Håkansta, Carin (2014). *Swedish Working Life Research. Formation and conceptual development of a research field in transition*. Luleå: Luleå tekniska universitet (avhandling).
- Johansson, Jan & Lena Abrahamsson (2015) "Den svenska arbetslivsforskningen som förändrande kraft" i Bergman, Gillberg och Ivarsson (red.) *Tankar om arbete*. Stockholm: Premiss.
- Karlsson, Jan Ch (2000) *Developments in Swedish Sociology of Work*. Karlstad: Arbetsvetenskap, Karlstads universitet.
- Le Grand, Carl, Ryszard Szulkin & Michael Tåhlin (1996) *Sveriges arbetsplatser*, andra upplagan. Stockholm: SNS förlag.
- Lennerlöf, Lennart (2008) *Mitt arbetsliv*. Stockholm: Premiss förlag.
- Lysgaard, Sverre (1980) "Utviklingsoppgaver i arbeidssosiologien" i Bjørnstad och Bjaaland (red.) *Arbejds miljø og demokratisering*. Larvik: Tiden Norsk Forlag.
- Ny teknik (2006) "Vi protesterar mot nedläggningen". 12 dec. 2006.
- Metallindustriarbetareförbundet(1985) *Det goda arbetet*. Stockholm: Metall.
- Oscarsson, Bo (1997) *25 år för arbetslivets förnyelse*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning.
- Rhenman, Eric (1964) *Företagsdemokrati och företagsorganisation: Om organisationsteoris tillämpbarhet i debatten om arbetslivets demokratisering*. Stockholm: SAF/EFI Handelshögskolan i Stockholm.

- Sandberg, Åke (1981) (red.) *Forskning för förändring* (Forskningsrapport nr 20). Stockholm: Arbetslivscentrum/Akademilitteratur.
- Sandberg, Åke (1982) *From Satisfaction to Democratization*. Stockholm: Arbetslivscentrum. (Paper presenterat vid ISA Congress, Mexico City, augusti 1982 (mimeo).
- Sandberg, Åke, Gunnar Broms, Arne Grip, Lars Sundström, Jesper Steen & Peter Ullmark (1992) *Technological Change and Co-determination in Sweden*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Sandberg, Åke (1995) (red.) *Enriching Production*. Aldershot: Avebury.
- Sandberg, Åke (2014) *Värden i välfärden. Om styrning och organisering efter NPM*. Stockholm: Arena idé.
- Sandström, Ulf (2006): *Arbetslivsinstitutets forskning 1998–2005*. <https://www.forskningspolitik.se/files/dokument/ALIrappport.pdf> Hämtad 2016-05-28.
- Sociologisk Forskning* (1982) temanummer "Aktionsforskning" med bidrag från ett seminarium med bland annat Edmund Dahlström, Ulf Himmelstrand, Sverre Lysgaard, Björn Gustavsen och Herman Schmid. Åke Sandbergs bidrag hade titeln "Från aktionsforskning till praxisforskning".
- Thorsrud, Einar & Fred E. Emery (1969) *Mot en ny bedriftsorganisation: eksperimenter i industriellt demokrati*. Oslo: Samarbeidsprosjektet LO/NAF.

5. Framtider för forskning om arbetets organisering

Åke Sandberg

Bidragen i denna bok ger en mångfacetterad bild av forskning om arbetets organisering och hur den påverkar arbetsförhållanden och arbetsmiljö. I flera av kapitlen dras slutsatser om önskvärd framtida forskning och om dess förutsättningar genom förändrad finansiering och samordning samt genom miljöer där den kan bedrivas. Generellt betonas kunskap om och förändring av de organisationsstrukturer och beslutsprocesser som bestämmer individernas arbetsmiljö: Förebyggande omdaning av arbetsplatser snarare än behandling av effekter och symptom.

Av bidragen är det uppenbart att finansieringen behöver stärkas, och det föreslår också Fortes utvärdering. Utan att gå in i detaljer kan konstateras att inom Forte får arbetslivsforskningen en minskande andel, en tendens som förstärks om man räknar in de särskilda departementsanslag som ges för forskning med inriktning mot hälsa och sociala frågor. Arbetsorganisation får självklart bara en del av arbetslivsanslaget, och arbetsorganisation är där, liksom i utredningen, mycket brett definierat, och förefaller till stor del inkludera allmän organisationsforskning och managementorienterad forskning.

I bokens första kapitel argumenteras för en *avgränsning av arbetsorganisationsforskning* till forskning där det primära är värden som inflytande, utvecklingsmöjligheter, värdighet och sociala framsteg, och där till exempel produktivitet kan ses som en nödvändig förutsättning. Som Russell Lansbury framhåller är frågor om arbetsorganisation, lönestrukturer, reglering av arbetsförhållanden och partsrelationer centrala när det gäller att motverka den tilltagande ojämlikheten.

Lansbury framhåller också hur arbetsorganisationsforskningen försvagats jämfört med "business schools", handelshögskolor och företags ekonomi. Dessa är starkt påverkade av en managementagenda snarare än intressena hos anställda, fackliga organisationer, NGO:s och andra grupper vid sidan av affärlivet.

Det är bekymmersamt därför att dessa ämnen utgör en mycket stor

del av den samhällsvetenskapliga forskningen och än större del av utbildningen i landet, vilket betyder att utrymmet för alternativa perspektiv är litet. En resursförstärkning av arbetsorganisationsforskningen måste utformas så att den blir ett komplement och alternativ till den redan starka managementorienterade forskningen. (Jämför *En ny företagsekonomi?* 1978, Sandberg 2016).

Inte bara managementforskningens stora omfattning påverkar och begränsar arbetsorganisationsforskningen. Ett medicinskt-naturvetenskapligt kunskapsideal med fokus på 'evidensbaserad', kvantifiering och publicering i de högst rankade tidskrifterna (med just sådan inriktning) har minskat utrymmet för en samhällsrelevant, ofta kvalitativ arbetslivsforskning. Med exempel från Australien antyder Hampson och Morgan i sitt kapitel därtill hur etikprövning med bakgrund i medicinsk forskning kan få funktionen att hindra kritisk arbetsplatsforskning därför att den inte klassas som "low risk".

Finansiering av forskningen kommenteras i flera bidrag, bland annat två bidrag som handlar om teknik, arbete, organisation och innovation. De och även andra områden av forskningen hamnar ofta mellan stolarna, bland annat mellan Vinnovas fokus på affärs- och företagsutveckling och Fortes inomvetenskapliga fokus på individnivå och vård, och med liten vikt vid relevans i arbetslivet. Utvecklings- och förändringsorienterade projekt om teknik och arbete (inklusive aktionsforskning) som utgår från ett arbetsperspektiv har som exempel ingen självklar finansiär.

När Rådet för arbetslivsforskning (Ralf) lades ner skulle Vinnova ta hand om den behovsstyrda tillämpningsinriktade forskningen men arbetslivsdelens lämpades snart överbord och ingen annan finansiär plockade upp handsken (även om ickestatliga Afa gör en viktig insats). Problemen blev ännu tydligare i och med nedläggningen av Arbetslivsinstitutet. Afas forskning är arbetsplatsnära och eftersom Afa är parternas försäkringsbolag står miljö- och hälsofrågor i fokus. Men att frågor om organisation, styrning och makt inte lyfts fram kan också förstås utifrån att genom en slags vetorätt tenderar projekt med sådana för arbetsmiljön helt avgörande frågor att sorteras bort.

En fördel med Ralf var att där rymdes såväl forskning som närmar sig grundforskning, nyfikenhetsstyrd, som mer problem- och tillämpningsorienterad, ofta flervetenskaplig. En möjlighet i dag vore att åter-

skapa en finansiär liknande Ralf, genom att exempelvis omfördela en del av medlen från existerande bidragsgivare, från Forte och Vinnova.

En annan möjlighet vore ett nära och verkligt samarbete mellan Forte och någon annan, mer tillämpningsorienterad finansiär. Det finns flera. En är Vinnova, men det kan ha sina svårigheter genom de skilda kulturerna: Affärer vs medicin, vård och sociala frågor. En självklar förutsättning vore i så fall att arbetsmarknadsdepartementet jämställs med socialdepartementet som uppdragsgivare till ett omvandlat Forte, som i så fall borde byta namn (igen!) för att markera en djupgående, radikal förändring i inriktning, kultur, kompetens och nätverk.

Var kan en förstärkt arbetslivs- och *arbetsorganisationsforskning utföras*? Efter ALI:s nedläggning frigjordes stora resurser, men kan konstateras att i stort sett har universiteten inte av egen kraft förmått skapa stora, livskraftiga program eller enheter/avdelningar/centrum för en arbetslivsforskning orienterad mot de stora samhällsutmaningarna och i flervetenskapliga former.

Det behövs tydliga incitament, och en möjlighet vore att universiteten erbjöds möjlighet att söka finansiering för långsiktiga programsatsningar på kanske 10–15 år riktade mot grundläggande samhällsutmaningar som regering och riksdag och forskningsfinansiärerna definierat. Efter programperioden skulle det stå universiteten fritt att förlänga eller till och med permanenta satsningarna där delar av resurserna skulle bestå av externa medel som beviljats i öppen konkurrens. Som exempel tillkom Score för organisationsforskning vid Stockholms universitet och Handels högskolan på detta sätt, och fortlever efter den första programperioden.

Exempel på satsningar mot framtidsutmaningar på arbetsorganisationsområdet kan vara:

- *Digitalisering*, automation och användarorienterad design från teknisk och organisatorisk synvinkel; ett område där Sverige och Skandinavien tidigare var ledande.
- *Industrial relations*, partsförhållanden, kompetenser i arbetsmiljöarbetet, ojämlikheter i löner och villkor, lönebildning, de svenska arbetsmarknadsrelationerna, arbetsmarknadspolitiken, och utbildningspolitiken: hur kan dessa förhållanden förändras och utvecklas utan att hamna i en enkel självuppfyllande ”anpassning till globaliseringen” och i stället främja goda arbeten.

- *Arbetslivets maktutredning*: Vem har makten att forma framtidens arbete? Arbetsgivare/ företagsledning? Anställda genom fackligt, representativt inflytande i samspel med olika former för individuellt och kollektivt inflytande och motstånd; inklusive aspekterna klass, genus, etnicitet, intersektionalitet? Statens roll? Vad sätter gränserna för ambitionerna? – Och vad blir utfallet i form av goda arbeten, och produktiva verksamheter.
- *Organisation och arbete*: Ett brett samhällsvetenskapligt forskningsprogram om organisation och makt för att komplettera den framstående svenska medicinsk/psykologiska forskningen om hur individers begränsade möjligheter att utöva kontroll i sitt dagliga arbete leder till stress och sjukdom. Organisationsforskningsprogrammet skulle snarare än om vård och friskvård handla om hur goda arbetsplatser och arbeten formas och organiseras. I sina tillämpade delar skulle programmet ge kunskapsstöd till en företagshälsovård nyinriktad på att förebygga med fokus på design och utveckling av arbetets organisering, ledning och systematiskt arbetsmiljöarbete.
- På det vidare arbetslivsområdet, exempelvis ett fokus på *migration* och människor och verksamheter som flyttar inom och mellan länder, vilket även kan kopplas till globala produktions- och värdekedjor.
- *Det gröna arbetslivet* – arbetsmiljön och den yttre miljön i samspel.

Hur bör sådana satsningar finansieras? En möjlighet vore att utvärdera den ganska hastigt konstruerade forskningspolitiken år 2008. Kanske har inte allt blivit som man tänkte sig. En del medel kunde dras in och användas för nya satsningar.

Forskningen som skisseras skulle alltså bedrivas över många år och inriktas mot samhällets utmaningar. Inom ramen för de långsiktiga syftena skulle den i hög grad vara nyfikenhetsstyrd men samtidigt bidra med resultat som faktiskt belyser de stora problemen. Det betyder att den som regel behöver vara mångvetenskaplig. Teorier kan spegla en mångfald, liksom metoder med allt från teoretiskt-empiriska analyser till förändringsorienterad forskning. I diskussionen om framtidsstudier på 1970-talet lyftes "riktad grundforskning" fram som begrepp, och det kan vara användbart i dag.

I dag är övergripande, tydliga prioriteringar sällsynta, som Sverker

Sörlin skriver i sitt bidrag, och då får personsammansättningar och professionella tillhörigheter och nätverk hos finansierarna tyvärr alltför stor betydelse och vilket hämmar mångfald och förnyelse. Det tenderar att bli mer av samma sak; åt dem som har skall vara givet. (Se debatt i *UNT* omtryckt sist i boken.)

På industrins område finns de före detta industriforskningsinstitut-
en, nu inom Rise som driver en praktisknära forskning och utveckling
i nära samverkan med industrin. När ALI lades ner 2007 med motivet
att samverkan med praktiken var för nära vidareutvecklades samtidigt
Rise. Nedläggningen kan därför nog bara förstås som ett ovanligt ra-
dikalt partipolitiskt ingrepp i forskningsvärlden. Ett nytt ALI vore en
möjlighet, och en annan möjlighet är en kraftig resursförstärkning och
långsiktiga decennielånga programsatsningar av det slag som föreslås i
Fortes utvärdering och med den tydligare inriktning som argumente-
ras för här i boken.

Som framgått i det inledande kapitlet tas nu flera initiativ av bety-
delse. En *forskningsproposition* ska läggas fram under hösten. Inom ra-
men för regeringens nya arbetsmiljöpolitik utreds ett *nytt centrum* för
utvärdering och information på arbetsmiljö- och arbetslivsområdet. På
arbetsmarknadsområdet finns Institutet för arbetsmarknads- och ut-
bildningspolitisk utvärdering (IFAU). Det är angeläget med en obero-
ende *utvärdering* av hög kvalitet, liksom IFAU på sitt område, vilken på
arbetslivsområdet med nödvändighet måste bli flervetenskaplig.

En förbättring av och ett forum för *informationsflöde* mellan arbetliv
och arbetsplatser och forskning är en annan uppgift. Den handlar om
såväl nationell policy som arbetsplatsnära artikulering av kunskapsbe-
hov och om ett samspel som gör att kunskap kommer till nytta. Även
tankarna om en roll för forskningsinitiering, nationell samordning och
internationella samarbeten är angelägna och Sverige har sedan 2007 ut-
märkt sig i Europa genom att sakna en sådan funktion.

Det är betydelsefullt att dessa centrala funktioner organisatoriskt
placeras så att nuvarande tendenser till medikalisering och individu-
alisering inte förlängs, och att i stället organisatoriska och samhällsve-
tenskapliga perspektiv stärks.

I denna bok argumenteras för att ett fokus för kunskapsförmedlingen
bör vara förebyggande, det vill säga avse de beslutsprocesser och de ar-

betsorganisatoriska strukturer som är bestämmande för hur arbetsmiljön gestaltar sig på arbetsplatserna och för individerna. Ojämligheter, klass, genus, etnicitet är då centrala dimensioner att ta hänsyn till. Det fordras såväl kvantitativa som kvalitativa studier för att kunskapen ska komma till nytta för olika aktörer, i allt från myndigheters och arbetsmarknadsorganisationers policyskapande till mer konkreta förändringsprocesser på arbetsplatser där fack och företag är viktiga målgrupper.

Vad gäller samordning av forskning är ett sådant nationellt centrum en stark kandidat, i varje fall om alternativet, som antytts, är Forte som visat sig ha en alltför snäv syn på arbetslivet, med dominans för vissa professioner och synsätt som pekar mot behandling av individer. En ny finansiär som drar in resurser från Vinnova och Forte vore ett alternativ, och kanske ett radikalt nytt Forte med nytt namn och med arbetsmarknadsdepartementet i en stark roll.

Litteratur

En ny företagsekonomi? Kunskap för demokrati i arbetslivet (1978) Åke

Sandberg m.fl. Stockholm: Liber Förlag.

Sandberg, Åke (2016) "Företagsekonomi har blivit alltför snävt", *SvD Näringsliv Debatt*, 15 aug. Hämtad <http://www.svd.se/reformera-foretagsekonomi/om/naringsliv:debatt>.

Del II. Inblickar

6. Vet vi redan allt om makten över arbete och organisering?

Fredrik Movitz

I Sverige har forskning om makten över jobben och särskilt representativa och kollektiva former av inflytande traditionellt varit en viktig fråga. Men fokus på globalisering, individualisering och it-utveckling, kunskaps-intensiva jobb och antaganden om fackets minskade roll har bidragit till en förskjutning mot studier av omvärldsfaktors betydelse, individuellt inflytande i jobbet och "mjuka" styrformer. I texten argumenteras för nyttan av mer forskning om vilka som har makten att utforma arbete i bredare mening för en bättre förståelse av samtida svenskt arbetsliv.

Vart tog intresset för makt vägen?

När arbetslivsforskare träffas och pratar ansökningsstrategi sägs ibland lite skämtsamt att ett säkert sätt att inte få forskningsmedel är att ha med "makt" och "fack" i titeln på ansökan. Det ligger kanske något i det här, vilket Fortes egen utredning av svensk arbetslivsforskning tyder på (Bakker et al. 2015 s. 36–8). Forskning om partsrelationer (*industrial relations*) är det av Fortes ansvarsområden där den lägsta andelen forskare är verksamma och de tilldelade medlen är som lägst. Av forskare rankas det dessutom som det näst lägst prioriterade området (ibid s. 27).

Något paradoxalt diskuterar författarna till utredningen inte eventuella problem med att forskning om partsrelationer har en så pass undanskymd roll när de samtidigt hävdar att svensk arbetslivsforskning behöver en strategisk omorientering mot att studera förutsättningarna för en ny svensk modell (ibid s. 49). Kanske tänker man sig att denna nya modell inte behöver inkludera arbetsmarknadens parter, vilket väcker en del intressanta frågor om vad det egentligen är för typ av modell.

Läsning av samma rapport och en snabb överblick av svensk arbetslivsforskning ger dock vid handen att frågor som har med möjligheten att påverka arbete och dess konsekvenser faktiskt studeras på olika håll. Men forskningen är fragmenterad och sker sällan utifrån ett tydligt maktperspektiv – särskilt inte i fråga om kollektiv makt och parternas roll (se nedan).

Huvudpoängen här är dock inte att kritisera formuleringarna och slutsatserna i den nämnda utredningen. Även om den på vissa punkter ifråga om historieskrivning och perspektiv har en del blinda fläckar ger den en relativt korrekt bild av situationen rörande industrial relations. Om man hårdrar det verkar forskning som uttryckligen fokuserar på den övergripande makten över jobben mer generellt och fackligt inflytande mer specifikt i stor utsträckning ses som obsolet bland många av dagens svenska arbetslivsforskare. Eller åtminstone anses det ofta, som den inledande anekdoten antyder, vara områden där det anses vara bortkastad tid att ansöka om forskningsmedel. Oavsett vilket blir slutresultatet vanligen detsamma: forskning bedrivs inom områden där det finns pengar – särskilt mot bakgrund av urholgade basanslag och den hårda konkurrensen om begränsade externa medel.

Syftet med det här kapitlet är att beskriva hur frågor om makten över utformningen av arbete och organisering tidigare var en viktig forskningsfråga inom svensk arbetslivsforskning men gradvis minskat i betydelse, erbjuda några möjliga förklaringar till den här utvecklingen och slutligen argumentera för behovet av forskning om makt, arbete och organisering.

Makt, historiskt en viktig fråga

Makten över jobben har inte alltid haft en undanskymd roll bland sociologer eller arbetslivsforskare mer generellt. Flera av de tongivande sociologerna, varav vissa nått internationell ryktbarhet, studerade tidigare i olika stor utsträckning frågor om makt, arbetares inflytande och fackets roll i relation till arbetets organisering: Göran Ahrne, Torsten Björkman, Edmund Dahlström, Joakim Israel, Walter Korpi, Åke Sandberg, Göran Therborn, för att nämna några. Bland forskare inflytelserika inom psykologi kan namn som Bertil Gardell och Gunnar Aronsson nämnas.

I linje med tidsandan på sena 60- och 70-talet utgick en del av de nämnda forskarna och många andra från ett kritiskt mer eller mindre marxistiskt influerat klass- och konfliktsperspektiv, vilket då utgjorde ett brott mot företagsekonomisk forskning som ofta ensidigt utgick från ett ledningsperspektiv. Men det var också en kritik av den tidigare dominerande funktionalistiska "trivselforskningen" (se Sandbergs kapitel om den historiska utvecklingen i denna skrift). En återkommande åsikt

var att den tidigare forskningen i alltför stor utsträckning ensidigt fokuserade på att människor skulle anpassa sig till teknik, organisatoriska strukturer, arbetsprocesser och det övergripande kapitalistiska systemet, snarare än tvärtom.

Lite slarvigt kan man säga att kritiska forskare såg Tayloristiskt och Fordistiskt inspirerade produktionsprocesser under kapitalismen som ett sätt att exploatera och alienera arbetare och insatser baserade på human relations-perspektiv som ett sätt att få dem att gilla eller åtminstone acceptera det, samt att ta hand om problem som arbetets organisering bidrog till. Snarare än att få folk att acceptera löpande bandet och låta välfärdsstaten plocka upp spillrorna av de som slagits ut ansåg kritiska forskare att man i stället borde granska makten över arbetets organisering och det kapitalistiska systemet, studera alternativ och möjligheter och konsekvenser av deras införande.

För många svenska arbetslivsforskare var Harry Braverman's *Labor and Monopoly Capital* (1974) med dess argument att teknik och industriproduktion bidrog till en dequalificering (de-skilling) av anställda en viktig inspirationskälla (liksom Noble, Edwards, Burawoy, Lysgaard med flera). Men flera svenska forskare hade redan innan boken publicerades arbetat utifrån kritiska perspektiv inspirerade av Tavistock-institutet och sociotekniska perspektiv. De gick i vissa fall dessutom längre än Braverman genom att inte enbart prata om ökade eller minskade kvalifikationer, utan mer generellt om förändrade kvalifikationskrav och vilka möjligheter till omskolning som den svenska modellen kunde och borde erbjuda (jämför Movitz & Sandberg 2013).

Makten över jobben och dess konsekvenser sågs inte enbart, eller kanske ens främst, som en teoretiskt viktig fråga för att förstå arbetslivets utveckling och strukturer. Det var för flera också praktiska, etiska och politiska frågor om demokrati och rätt till självbestämmande i goda jobb och fördelning av belöningar, kostnader och risker: Är det etiskt rätt att demokratin slutar vid fabriksgrinden? Varför har de som löper störst risk för skador, hälsoproblem och arbetslöshet ofta lägre lön och mindre inflytande?

Som Sandberg skriver i sitt kapitel om arbetslivsforskningens historiska utveckling i denna skrift ledde det här i flera fall till att forskare tillsammans med fackliga representanter tog en aktiv del i förändrings-

arbete. Här kom Arbetslivsinstitutet och dess föregångare Arbetslivscentrum att spela en viktig roll som en bas för förändringsinriktad forskning utifrån ett arbetarperspektiv. Även facken visade ett intresse för de här förändringsinsatserna, där Metalls *Det goda arbetet* (1985) var en tongivande skrift.

Historieskrivning görs alltid i backspegeln och det är viktigt att inte överdriva eller glorifiera det som varit. Makten över jobbens utformning var givetvis inte den enda eller ens den helt dominerande frågan inom svensk arbetslivsforskning på 60- och 70-talet (Björnberg & Hellberg 1987). En snabb översikt av publikationer från den här perioden ger vid handen att flertalet ekonomer och ingenjörer såg arbetares inflytande och goda jobb som en ickefråga och i stället fokuserade på effektivitet och produktivitet. Samtidigt fanns representanter för andra discipliner som ibland något naivt och ensidigt fokuserade på trevliga och utvecklande jobb med otillräcklig hänsyn till produktions- och konkurrensvillkor.

Även om påståenden om marxismens totala dominans och att "alla" var vänster på universiteten på 60- och 70-talet mest är en seglivad myt så fanns dessutom en del inslag av viss dogmatism där acceptansen för alternativa tolkningar var begränsad (jämför Therborn 1974). Förutom avfärdande av vissa perspektiv var det inte alltid gynnsamt för den framväxande forskningen om genus och etnicitet att klass premierades på bekostnad av andra viktiga faktorer och förutsättningar.

Vart tog maktforskningen vägen?

Över tid minskade forskningen om makten över jobbens utformning i Sverige. Det här är särskilt tydligt i relation till fackliga frågor och industrial relations-forskning där man i vissa fall nästan kan hänvisa till enskilda individer – och då inte sällan forskare som har eller inom en inte alltför avlägsen framtid kommer gå i pension: historiska förändringar – Nils Elvander; facklig organisationsgrad – Anders Kjellberg; medbestämmande och styrelserepresentation – Klas Levinson. Det här är givetvis en grov förenkling och det finns många andra framgångsrika forskare verksamma i Sverige (av vilka flera medverkar i denna skrift). Men det är slående hur ofta det är samma namn som återkommer, en koncentration man knappt ser i samma utsträckning inom andra delar

av arbetslivsforskningen. Föryngringen och återväxten lämnar dessutom en del övrigt att önska när jag med mina 42 år i många sammanhang ses som en ungtupp.

Över tid ändrade dessutom Arbetslivsinstitutets forskning fokus där det blev mindre forskning om makt och inflytande och mer av ämnen som upplevdes vara mindre kontroversiella som lärande, hälsa, organisationsutveckling, kunskapsspridning, innovationer och regional utveckling.

90-talskrisen och den efterföljande höga arbetslösheten bidrog dessutom till att fackets möjligheter att medverka i arbetslivsforskning minskade. Ambitionen att verka för goda arbeten fick stå tillbaka och i stället fokuserades främst på möjligheterna att hitta några jobb alls och försvar av arbetares lagliga rättigheter, däribland LAS. De egna centrala forskningsenheter som flera fackförbund haft lades ned eller bantades rejält. Jag var personligen på ett möte på en av de fackliga centralorganisationerna där en av de högst ansvariga uttryckligen sade att de inte hade tid att bry sig om styrelserepresentation och medbestämmande, det centrala var att försvara LAS.

Den här gradvisa minskningen av forskning om ett visst område är idéhistoriskt intressant. Som bland annat Kuhn (1962) argumenterar genomgår forskningsfält ibland paradigmskiften där nya perspektiv ersätter gamla. I viss mån kan man säga att det är vad som hänt med forskning om makt och inflytande i arbete där. Men man kan också argumentera för att det inte enbart handlar om ett perspektiv- eller paradigmskifte, utan även en mer generell minskning av forskning om vilka som har möjlighet att ha ett inflytande över arbetets utformning i vid mening. Hur kan det förstås? Mycket förenklat kan man peka på ett par olika anledningar:

Även om tidigare forskning om makten över jobben gav utrymme för olika perspektiv och infallsvinklar är det för det första svårt att bortse ifrån att delar av den tongivande forskningen inom särskilt sociologi på svenska universitet var influerad av marxistiska begrepp som klass, kapital, utsugning och alienation. Vänstervindarna på 60- och 70-talet ledde senare till en omsvängning där en del forskare inte längre ville associeras med kritisk/marxistisk forskning och radikala åsikter. En del har i efterhand beskrivit vad de uppfattade som dogmatiska krav – ibland

på att all sociologi främst skulle utgå från marxistisk teori samt interna debatter om vad ett "äka" marxistiskt perspektiv innebär. Marxistiskt inspirerad forskning sågs av vissa som så dominerande inom frågor rörande arbete, makt och facken att viljan att distansera sig från perspektivet även innebar att man främjade sig från maktforskningen. Marxistiska perspektiv var som tidigare nämnts aldrig helt dominerande inom fältet, men icke desto mindre verkar det som *uppfattningen* om att så var fallet bidrog till att barnet kastades ut med badvattnet.

I takt med arbetslivets omvandling uppfattades dessutom för det andra en del marxistiskt influerade klassanalyser som problematiska. Klass hade och fortsätter ha betydelse för möjligheter, livsval och konsekvenser (jämför Sayer 2005). Men det blev allt svårare att entydigt inplacera folk i enlighet med marxistiska klassscheman och en betydande andel hamnade på ambivalenta positioner. Flera nya kategorier av aktiva på arbetsmarknaden lades till för att lappa och laga schemat där stödet i Marx ursprungliga idéer ibland var tämligen svagt (kvalificerade och okvalificerade arbetare, högre och lägre tjänstemän, chefer med och utan personalansvar, egenföretagare, småföretagare med ett fåtal anställda, et cetera).

Som en följd av detta skedde en övergång från att studera klass till att i stället fokusera mer på organisation och/eller arbetsmarknad där Weberianska klassmodeller och mått på socioekonomisk klass fick mer inflytande. Det bidrog till att makt och inflytande fick mindre utrymme, medan intresset för mer "renodlad" organisationsteori – ofta inspirerad av amerikansk forskning – respektive studier av arbetslöshet och karriärer ökade.

För det tredje verkar intresset för kollektiva former av inflytande ha sjunkit i takt med ökade diskussioner om en förändrad eller till och med döende svensk modell och återkommande argument om att facket inte har någon makt och har spelat ut sin roll (se Movitz & Sandberg 2013 för diskussion). Trots att en majoritet av anställda i Sverige är fackligt anslutna – fortfarande bland de högsta andelarna i världen och fler än många länder någonsin haft – ges ibland bilden av att i princip *ingen* är med i facket och att de inte har *något* att säga till om, vilket inte stämmer (jämför Lippert et al. 2014). Forskningen har helt enkelt minskat för att det hävdas att det inte finns något att forska om.

Jag har personligen vid flera tillfällen fått vänliga råd från seniora professorer om att inte forska om facket – ett råd jag inte lyckats följa (exempel Movitz & Levinson 2013). Visserligen verkar fackets inflytande ha minskat (även om det finns förvånansvärt lite empirisk forskning på området), åtminstone i termer av medlemsantal. Men de har fortfarande ett inflytande. Om det fackliga inflytandet faktiskt har minskat på arbetsplats- och organisationsnivå och vilka effekter det får är empiriska frågor, och dessutom något som kräver bättre förklaringar än svepande referenser till globalisering och minskat fackligt medlemskap (jämför Movitz & Levinson 2012).

För det fjärde kan en möjlig bidragande orsak till minskningen vara att industrial relations aldrig riktigt blivit etablerat som ett självständigt akademiskt ämne med egna universitetsinstitutioner i Sverige, till skillnad från flera andra länder. I stället har det varit ofta små och spridda forskningsinriktningar inom sociologi, nationalekonomi, HR, arbetsrätt och arbetsvetenskap och så vidare. Därmed har det funnits begränsat med dedikerade forskarpositioner att söka och verka utifrån och begränsat med organisatoriskt stöd. Såväl internt som externt har det därför varit svårt att försvara forskningsområdet gentemot kollegor och andra inflytelserika discipliner vid resursfördelning – bland annat vid bedömningar av ansökningar till forskningsråden.

Med tanke på den svenska arbetarrörelsens starka ställning med högt fackligt inflytande och en lång period av socialdemokratiskt styre kan det verka konstigt att industrial relations inte blivit ett eget ämne i Sverige. Flera andra länder med betydligt färre fackligt anslutna och svagare fack har trots allt fortfarande industrial relations-institutioner, även om de för en tynande tillvaro i exempelvis Storbritannien där de utkonkurreras av HRM på flera business schools. Men det kan vara så att arbetarrörelsens starka ställning i Sverige är själva *orsaken* till att det inte blev ett eget ämne: ställningen var så stark att det har varit något all samhällsvetenskaplig forskning som berört exempelvis arbetsrätt, ekonomi, politik eller arbete behövt förhålla sig till.

För det femte är det svårt att få medel för forskning om fack och universitetens basanslag har minskat, vilket den inledande anekdoten och Fortes egen utredning tyder på. Man kan givetvis enkelt avfärda det här med att forskarna inom området skriver för dåliga ansökningar. Men om

analyserna i tidigare punkter accepteras är det svårare att avfärda betydelsen av att frågor om fack och kollektivt inflytande ses som obsoleta, liksom den starkare ställningen för alternativa perspektiv, för möjligheten att få forskningsmedel. Oavsett tal om objektiva vetenskapliga kvalitativa kriterier är många forskare som folk är mest: de har större förståelse för argument och perspektiv som ligger närmre deras egna. Om inte så vore fallet, varför skulle så mycket tid läggas på att få "rätt" sakkunniga till tjänster, bedömare av forskningsartiklar och opponenter för disputationer? Varför lyckades uppropet om sammansättningen av personer knutna till Forte på så kort tid samla så många forskare om det inte var för att representation spelar roll för inriktningen på utlysningar, bedömningar och möjligheter att få anslag?

Sedan ska man för det sjätte inte underskatta möjligheten att forskare helt enkelt upplevde att de inte kom vidare och tröttnade. Inom samhällsvetenskap slutar man inte alltid intressera sig för en forskningsfråga för att man "löst" den och sedan går vidare till nästa fråga. Samhällsvetenskap är inte kumulativt i den meningen och forskningsfronten är ofta oklar, om det ens kan sägas finnas någon. Makt och inflytande är något vi i vårt vardagsliv förstår och känner om vi har eller inte. Men som vetenskapliga begrepp är de svåra att definiera och ännu mer komplicerade att mäta vilket kan bidra till att man ger upp (jämför Scott 2001).

Slutligen bör man nämna den ökade publiceringshetsen där peer-review artiklar i internationella tidskrifter har fått allt större betydelse för forskningskarriärer. Det är väl känt att vissa ämnen, frågeställningar och metoder passar betydligt bättre för det formatet än andra. Studier av makt och kollektiva former av inflytande över arbetets utformning och organisering, vilka ofta baseras på kvalitativa fallstudier, är svåra att redogöra för på ett vettigt sätt på sextusen ord. Det blir inte sällan ganska urvattnade översikter eller mer djupgående analyser av väldigt avgränsade detaljer, vilket ytterligare bidrar till forskningens fragmentisering.

Inom forskning om arbete och organisering är därför många av de mest inflytelserika publikationerna böcker och bokkapitel och det är fortfarande en viktig form för att sprida forskningsresultat inom fältet. Men tyvärr är meritvärdet för dem lägre trots att antalet läsare och den faktiska, snarare än bibliometriska, "impact factorn" i många fall är högre än för vetenskapliga artiklar.

Nog studeras väl makt fortfarande?

Precis som det är viktigt att inte överdriva den tidigare omfattningen av forskning om makt inom svensk arbetslivsforskning bör man inte bortse från att det faktiskt bedrivs forskning om vad och vilka som utformar dagens arbetsliv. Forskningen om makten i arbetslivet har dock blivit mer fragmenterad och själva maktbegreppet har i viss utsträckning kommit att få andra innebörder.

Samtidigt som forskning om facket och kollektiva former av inflytande minskat över tid har forskning om individuellt inflytande i det egna arbetet, ofta inspirerat av Karasek och Theorells (1992) krav-kontroll-modell vuxit sig starkare. Den här forskningen har varit viktig för att visa på bland annat hälsokonsekvenserna av att befinna sig i jobb där möjligheterna att påverka sin arbetssituation och det sociala stödet inte står i paritet med de krav som ställs på den enskilde. Forskare som utgår från ett individperspektiv avfärdar sällan betydelsen av arbetets organisering (även om de kan anse att det faller utanför ramen för deras fokus). Icke desto mindre kan man argumentera för att dominansen för det individcentrerade perspektivet i viss mån bidragit till att organisering hamnat i bakgrunden och att själva perspektivet på makt förändrats. Makt individualiseras och reduceras till den enskildes möjligheter att påverka den egna situationen oberoende av andra aktörer och inom ramen för övergripande strukturer och processer där inflytandet över utformandet över dessa strukturer och processer mer sällan problematiseras.

Ett annat perspektiv på makt som växt sig starkare men verkar vara något avtagande kan kopplas till vad som brukar kallas för *the cultural turn* med postmoderna och diskursiva perspektiv på makt där diskurser står i centrum. Om man ska förenkla det hela, och ärligt talat nog raljera en bit, tenderar makt utifrån detta perspektiv att reduceras till förgivettagna språkliga utsagor vilka bidrar till att upprätthålla eller förändra maktordningar där forskning blir en fråga om att lingvistiskt dekonstruera diskurser och organisatoriska narrativ för att visa på verklighetens sociala konstruktion och möjligheterna till alternativa utformningar.

Utvecklingen av den här synen på makt är relaterad till antagna förskjutningar i formerna för styrning, vilket även kan kopplas till idéer om övergången till mer kunskapsintensiva och flexibla arbetsformer (för diskussion, se exempel Movitz 2013). Tanken är att de "hårda" styrfor-

merna i form av teknik, direkt övervakning och byråkratiska regler som kännetecknade maskinbyråkratier under industrisamhället inte fungerar i dagens mer kunskapsintensiva, flexibla och kreativa verksamheter. I de senare fallen använder man sig i stället av "mjukare" styrformer kopplade till identitet, mening och kultur (Alvesson 2004; Kunda 2009).

Det är tveklöst så att ledningar har försökt att ändra och utöka sin palett av medel för att försöka få anställda att agera i linje med deras intressen när tidigare strategier inte fungerar. Men det är för det första sällan frågan om ett avskaffande av "gamla" hårda former och införande av "nya" mjuka former. Snarare läggs mjukare former till och flera hårda behålls. Det finns även flera exempel på att hårda styrformer utvecklas och finjusteras med hjälp av nya tekniska lösningar (Movitz & Allvin 2015). Vissa mjuka styrformer är för övrigt knappast nya. Flera klassiska industriföretag på bruksorter runt om i Sverige var tidigt ute med att försöka etablera lojalitet och en företagsanda via företagsanknutna sociala möteslokaler och klubbar och idrottsföreningar.

För det andra bör man inte överdriva hur framgångsrika mjuka och ideologiska styrformer är i arbetsorganisationer (Thompson 2011). Anställda är tänkande aktörer som i många fall ser igenom styrningen och förstår vad som verkligen spelar roll – även om de lär sig språket och att spela spelet till den grad att de framstår som indoktrinerade. Man kan inte undgå att tycka att det finns något lite konspiratoriskt och olustigt med hemliga diskursiva styrningar som duperar folk vilka endast forskaren verkar lyckas genomskåda – trots tal om att forskaren inte har en privilegierad position eller tolkningsföreträde.

Ett tredje perspektiv på makt – eller snarare avsaknaden av makt – över jobbens utformning som växt sig starkare fokuserar på storskaliga faktorer och processer snarare än aktörer: it-utveckling, globalisering, individualisering, och på senare tid migration, finansialisering och automatisering. Det här blir ofta vad man kan benämna som ett deterministiskt "neo-contingency"-perspektiv där förändringar i arbete och organisation ses som rationella och/eller oundvikliga anpassningar till förändrade förutsättningar med förutbestämda konsekvenser för anställda. Frågan här blir inte *vem* som formar jobb, utan *vad*.

Den här typen av resonemang ses återkommande i relation till den svenska modellens död, fackets minskade inflytande, nödvändigheten

av att luckra upp eller avskaffa LAS och nu senast behovet av kraftigt sänkta lägstalöner och fler "enkla" jobb. Det är självklart så att demografiska, geografiska, ekonomiska, teknologiska, politiska och så vidare, förändringar spelar en viktig roll för möjligheterna att organisera arbete och företag – att påstå något annat vore befängt. Men det finns (minst) tre problem med den här ansatsen.

För det första tendererar den här typen av faktor/processperspektiv leda till deterministiska, fatalistiska och ibland teleologiska förklaringar (Ackroyd 2002) vilka i praktiken kan bidra till självuppfyllande profetior där alternativ framställs som omöjliga eller alltför kostsamma. Vi har haft det (för) bra, men nu har vi inte längre råd med anställningstrygghet, lägstalöner man faktiskt kan leva på, arbetares inflytande och god arbetsmiljö för alla. Det är inte en utveckling som beslutsfattare eller någon annan vill ha, men det är ofrånkomligt; de enda möjliga besluten och enda vägens politik.

För det andra negligeras alltför ofta olika aktörers roll i att bidra till de påtalade förändringarna samt hur förändringarna påverkar deras inflytande över arbetets organisering. Förändringars omfattning, styrka och hastighet påverkar givetvis frihetsgrader, men det framstår nästan som att inga val görs utan allt sker per automatik. Organisationer är dock försök till beslutad ordning (Ahrne & Brunsson 2011) där oftast någon eller några vid något tillfälle på förhoppningsvis hyfsat klara grunder bestämt att saker ska se ut på ett visst sätt.

För det tredje tas alltför sällan tillräcklig hänsyn till aktörers *skilda* intressen. Organisationer beskrivs ofta som medel för att nå kollektiva mål enskilda inte kan uppfylla själv (Barnard 1938). Men i relation till arbetsorganisation och särskilt företag är det ofta rimligare att se organisationer som kollektiva medel för att nå enskildas mål (Thompson & McHugh 2009) där olika aktörer har mål som ofta står i konflikt med varandra (Jaros 2010). I samma företag där ägare vill maximera vinst och minimera åtaganden gentemot anställda via kontroll, otrygga anställningsformer och rörliga ersättningssystem tenderar anställda att eftersträva trygga, intressanta och goda jobb med rimlig arbetsinsats, lön och god arbetsmiljö. Vidare finns motstridiga intressen mellan olika ägare, men också olika grupperingar av anställda relaterade till status, resurser och trygghet (Movitz & Allvin, kommande).

Behovet av forskning om makt

Så var lämnar oss detta? Min poäng i denna medvetet argumenterande text är inte att alla har fel för att de inte utgår från precis de frågor och perspektiv jag anser är bäst och viktigast. Även om jag hade en klar bild av vilka frågor och perspektiv det är skulle det vara ett försök att etablera en ny dogma, vilket knappast skulle gynna utvecklingen. Det är något lite olustigt totalitärt med folk som strikt propagerar för specifika metoder, ämnen, teorier et cetera. Att all forskning skulle handla om makt, inflytande och fack vore begränsande långt över gränsen till idioti.

Det mer modesta förslag jag försökt propagera för här är att vilka aktörer som har en möjlighet att påverka utformningen av arbete i vid mening är en viktig fråga för arbetslivsforskning där vi i dag saknar tillräckligt bra empirisk och teoretisk kunskap.

Tidigare forskning tenderade att se makten över jobben som en bipolar dragkamp mellan arbetare (inklusive fack och politiska representer) och arbetsgivare. Senare forskning och debatt har på ganska skakiga grunder hävdade att fackets makt kraftigt decimerats. Även om man accepterar den bilden som sann väcker det frågor om var den makten tagit vägen. Som svar på den frågan finns flera utmanare. Traditionell industrial relations-forskning, liksom senare forskning om finansialisering (jämför Movitz & Allvin 2016) skulle hävda att det som facket förlorat har vunnits av ledning och ägare. Forskning om olika professioner, semi-professioner och experter pekar på den ökade betydelsen av HR, it, revisorer, managementkonsulter med flera.

Sedan finns de som poängterar den ökade betydelsen av institutionella och diskursiva regelsystem för utformning av arbete. I vid mening handlar det om kapitalism, neoliberalism, patriarkala strukturer och så vidare. I något mer begränsad mening standarder, CSR och managementmodeller – men också väldigt detaljerade analyser av hur specifika tekniska-regulatoriska system påverkar förutsättningar för och utformningen av arbete och organisering.

Vad jag vill framhålla är, för det första, att vi saknar sammanhållen empirisk kunskap om vilken grad av inflytande olika aktörer har över arbetets utformning – bland annat om i vilken utsträckning och på vilket sätt som fackets inflytande har förändrats på företags- och arbetsplatsnivå. Studier av enskildas inflytande i sitt eget jobb och yrken och professioners ändrade autonomi över tid kan bidra med viktiga pusselbi-

tar. Men det finns en risk att forskningen blir alltför fragmenterad och att man bortser från viktiga element i förändringar i den övergripande utformningen av arbete i dagens arbetsliv.

Eventuella förändringar i arbete och organisering är i mångt och mycket en fråga om en förändring av formerna, graderna och själva betydelsen av makt och inflytande över arbetets utformning. Eftersom den svenska modellen i stor utsträckning präglas av parternas starka kollektiva och representativa inflytande kräver således analyser av i vilken mån den svenska modellen faktiskt försvagats empiriska studier av fackens konkreta inflytande på olika nivåer.

I den mån den svenska modellen försvagats finns för det andra, som Fortes utredning påvisar, ett behov av att analysera och teoretisera kring vad som i stället växer fram. Här är det knappast fruktbart att utgå från dialektisk retorik där det nya ses som det gamlas antites (Movitz 2013). Det är inte heller tillräckligt att per automatik hänvisa till övergripande historiska processer som it-utveckling utan att specificera kausala förklaringsmodeller eller att enbart studera individers inflytande i jobbet.

Nya it-lösningar ändrar förutsättningar och möjligheter att organisera arbete och produktion och det finns en del som tyder på att antalet arbetare som själva kan bestämma när, var och hur de ska utföra sitt jobb ökat. Men det finns bristande belägg för att de som i minskad utsträckning styrs av formella regler eller avtal mellan parterna har friare jobb eller har betydande inflytande över utformandet av övergripande strukturer och arbetsprocesser. Snarare verkar många uppleva ökad press, minskade möjligheter att påverka arbetets utformning och samtidigt en ökad oklarhet om vem och vad som utformar dagens arbetsliv.

Även om den traditionella maktforskningens inkluderande av kollektiva och representativa former av inflytande var betydelsefull bör nog forskningen inte gå tillbaka till de begrepp och förklaringar som utvecklades då under andra faktiska förutsättningar. Snarare finns ett ökat behov av begreppslig och teoretisk utveckling som omvärderar själva betydelsen av inflytande och makt ur ett helhets- och aktörs-perspektiv genom att ställa frågor om vem och vilka som utformar arbete.

Referenser

- Ackroyd S. 2002. *The Organization of Business. Applying Organization Theory to Contemporary Change*. Oxford University Press. Oxford.
- Ahrne G, Brunsson N. 2010. Organization Outside Organizations. The Significance of Partial Organization. *Organization* 18(1): 83–104.
- Alvesson M. 2004. *Knowledge Work and Knowledge-Intensive Firms*. Oxford: Oxford University Press.
- Bakker AB, Gherardi S, Grote G, Lansbury R, Pawlowsky P, Roe RA. 2015. *Swedish Research on Work Organization 2007–2013*. Stockholm: Forte.
- Barnard C. 1938/1971. *The Functions of the Executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Björnberg U, Hellberg I. red. 1987. *Sociologer ser på arbete. Festskrift till Edmund Dahlström*. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Braverman H. 1974. *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Jaros S. 2010. The Core Theory: Critiques, Defences, Advances. S. 70–88 i Thompson P, Smith C. red. *Working Life: Renewing Labour Process Analysis*. Houndsmills: Palgrave.
- Karasek RA, Theorell T. 1992. *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kuhn TS. 1962. *The Structure of Scientific Revolutions*. Chicago: University of Chicago Press.
- Kunda G. 2009. *Engineering Culture. Control and Commitment in a High-Tech Corporation*. Philadelphia: Temple University Press.
- Lippert I, Huzzard T, Jurgens U, Lazonick W. 2014. *Corporate Governance, Employee Voice, and Work Organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Metall. 1985. *Det goda arbetet*. Stockholm: Metall.
- Movitz F. 2013. The New Media Rhetoric and Interactive Media Workers. I Sandberg Å. red. *Nordic Lights. Work, Management and Welfare in Scandinavia*. Stockholm: SNS.
- Movitz F, Allvin M. 2015. Changed Rules, Management Abdication and Conflicting Demands. Reconfiguration of Working Time in Sweden. *ILPC*.
- Movitz F, Allvin M. 2016. Arbetets finansialisering. I Andersson E, Broberg O, Gianneschi M & Larsson B. red. *Vardagslivets finansialisering*. Göteborg: Handelshögskolan, Göteborgs universitet.

- Movitz F, Allvin M. kommande. Changing Systems, Creating Conflicts: IT-related Reorganization and Professional Conflicts in Swedish Banking. I Briken K, Chillas S, Krzywdzinski M, Marks A. red. *The New Digital Workplace. How Technologies revolutionize Work*. Basingstoke: Palgrave.
- Movitz F & Levinson K. 2012. We like to say it is good for everyone, but is it really? Estimating the Effects of Union Influence on Swedish Firms and Employees. *ILPC*.
- Movitz F, Levinson K. 2013. Employee Board Representation in the Swedish Private Sector. I Sandberg Å. red. *Nordic Lights. Work, Management and Welfare in Scandinavia*. Stockholm: SNS.
- Movitz F, Sandberg Å. 2013. Contested Models. Productive Welfare and Solidaristic Individualism. I Sandberg Å. red. *Nordic Lights. Work, Management and Welfare in Scandinavia*. Stockholm: SNS.
- Sayer A. 2005. *The Moral Significance of Class*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Scott J. 2001. *Power (key concepts)*. Cambridge: Polity Press.
- Therborn G. 1974. *Science, Class and Society. On the Formation of Sociology and Historical Materialism*. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Thompson P. 2011. The Trouble with HRM. *Human Resource Management Journal*. 21(4):355–67.
- Thompson P, McHugh D. 2009. *Work Organizations: A Critical Approach*. 4e upplagan. Houndsmills: Palgrave Macmillan.

7. Det tar tid att fånga samtiden

Paula Mulinari

Syftet med denna text är att diskutera hur analyser av relationer på arbetsplatser behöver utvidgas. Analyser av arbetsmarknadens parter kan inte begränsas till fackföreningar och arbetsgivare då de innebär ett osynliggörande av många av de kollektiva och individuella formerna för samverkan, konflikt och motstånd som sker på dagens arbetsplatser. Fokus bör finnas på att utforska dynamiken mellan dessa olika fält och aktörer. Detta kräver tid.

Reflektioner om forskning kring konflikter på arbetsplatser

En av slutsatserna i rapporten *Swedish Research on Work Organization 2007–2015* är att intresset för forskning (eller finansieringen) om industrial relations (IR) har minskat.

Detta rör både forskning om relationen mellan arbetsmarknadens parter och ämnen som arbetsplatsinflytande och samverkan. I stället ser vi, menar författarna, ett ökat intresse för forskning om relationen mellan genus och frågor som social status, den könssegregerade arbetsmarknaden och ledarskap (2015:37).

Genusforskningen har i grunden transformerat arbetslivsforskningen. Den har breddat förståelsen av vad arbete är och relationen (och beroendet) mellan olika former av arbete. Den har, genom begrepp som känslöarbete, expanderat vår förståelse av arbetets innehåll och organisering. Genusforskning med fokus på frågor om arbetets organisation har också visat att arbetslivets konflikter inte kan reduceras till frågor om klass (Abrahamsson 2000; Selberg 2012), och att själva grunden för den svenska modellen är könad (Hirdman 1998). Arbetslivsforskare som Alexandra Ålund och Wuokko Knocke har utmanat genusforskningens ensidiga fokus på genus, och visat på behovet av ett intersektionellt perspektiv, som utforskar hur olika maktrelationer som klass, kön, sexualitet och etnicitet formar arbetsmarknadsrelationer (Knocke 2011, Mulinari & Selberg 2012).

Denna text diskuterar behovet av arbetslivsforskning som utforskar och breddar förståelsen av hur konflikter uttrycks på arbetsplatser. Jag

menar att ett intersektionellt perspektiv kan bidra till att utforska de komplexa former för maktrelationer och motståndformer som formar dagens arbetsliv.

Med och vid sidan om fackföreningarna

Under ett par år har jag inom ramen för ett Fortefinansierat projekt studerat olika former för vardagsmotstånd på arbetsplatser. En central lärdom är att det är svårt att dela upp formerna för motstånd: de synliga formerna för motstånd är ofta beroende av osynliga tidigare mobiliseringar, de kollektiva påverkas av enskilda individers handlingar och de individuella möjliggörs (och hindras) av den styrka som kollektivet har. Jag vill belysa detta genom att diskutera två exempel – det första är vårdpersonalens agerande mot Jimmie Åkessons besök på deras arbetsplats, och det andra är en strejk.

Konflikterna skiljer sig åt i mycket. Den första var begränsad till en arbetsplats, var inte fackligt organiserad och rörde frågor om rasism. Den andra var på många sätt mer "traditionell". Det var en strejk bland lokförare och ombordanställda på Öresundstågen som var medlemmar i Seko. Denna strejk berörde över 600 anställda och tusentals resenärer. Strejken kom att få ett starkt stöd från både allmänheten och andra fackförbund, där till exempel samtliga LO-förbund varslade om olika former av stridsåtgärder. Kärnan i konflikten var frågan om anställningsvillkor.

Trots sina skillnader vill jag här diskutera dem gemensamt. Jag ser fyra argument till varför: För det första visar båda dessa konflikter på behovet av att inte reducera konflikter och motstånd till specifika former och arenor. I båda dessa konflikter utgjorde sociala medier en viktig arena för mobiliseringen. För det andra behöver arbetslivsforskningen utvidga sin förståelse av vad konflikter är på en arbetsplats och vad de kan beröra. Fokuseringen på arbetsmarknadens parter innebär att endast de frågor som erkänns av dessa blir synliga för forskning, samtidigt som konflikterna kan ta sig andra uttryck och finnas på andra områden. För det tredje behöver analyser av motstånd på arbetsplatser inkludera en mer komplex förståelse av motstånd som både kollektivt och individuellt, dolt, öppet och diskursivt. Slutligen fångar båda konflikterna fackföreningens viktiga roll, inte alltid som ledande i arbetsplatsmotståndet men som en aktör som de anställda vill påverka och förändra.

Kort om konflikterna

Den kronologiskt första konflikten var strejken på Veoliaägda Öresundstågen. Arbetsgivaren Veolia ville avskeda över 280 personer för att sedan återanställa många av dem på deltid och timmar. De lade redan i februari ett varsel på 286 personer som förhandlades fram till juni, då förhandlingarna strandade och strejken var ett faktum.

Den andra konflikten utspelar sig på akuten i Malmö under våren 2014. Jimmie Åkesson, ledare för Sverigedemokraterna (SD), skulle på en nationell turné för att besöka arbetsplatser och skolor. Den 9 april planerade han och hans team att besöka tre arbetsplatser i Malmö: akuten på SUS, en brandstation och en polisstation. De planerade besöken ledde till en omfattande organisering på både akuten och brandstationen. Sex veckor efter att de anställda på akuten informerades hade 750 anställda undertecknat ett öppet brev med rubriken "Åkessons värderingar är inte välkomna på vår akut" (Sydsvenskan 2014-04-07) och stödet på sociala medier var enormt för både vårdpersonalen och brandmän.

Jag gjorde deltagande observationer på tågen från januari till juli, det vill säga både före, under och efter strejken, samt ett 60-tal intervjuer. Jag deltog vid demonstrationer såväl som fackliga möten. Vårdkonflikten gjorde jag aldrig deltagande observationer på utan materialet består av intervjuer med några av dem som organiserade aktionerna.

De sociala mediernas roll i konflikterna

I båda dessa konflikter kom sociala medier att spela en viktig roll, i tågstrejken i form av en blogg och i mobiliseringen mot Åkessons besök i form av Facebook. I samband med strejken fanns det under en tid efter arbetsgivarnas besked en blogg som hette Öresundstågsbloggen. Bloggen diskuterades dagligen under mina månader på tåget och även om det fanns olika åsikter om den (bra, för radikal, för fackkritisk) var de flesta överens om att den spelade en viktig roll som arena där de anställda kunde föra diskussion och föra fram kritik mot företaget som inte var möjlig att uttrycka på arbetet eller i facket.

Flera av de människor som jag intervjuade kom under strejken att anse att bloggen skapade ett tryck som fick den fackliga ledningen att ta beslutet om strejk. Det som är intressant är skapandet av andra forum delvis parallella med facken, men som samtidigt har som mål att stärka

det fackliga arbetet. Facket ansågs vara för svagt och för okritiskt, men var samtidigt den aktör som de flesta satte sitt hopp till.

Fallet med strejken menar jag fångar att analyser av industrial relations (IR) inte kan reduceras till att undersöka parternas samverkan. På en arbetsmarknad där organisering sker inom andra arenor behöver dessa också undersökas som en del av det som skapar och formulerar samverkan och motstånd på arbetsplatsen.

I samband med SD-ledaren Jimmie Åkessons besök kom Facebook-sidorna "Vårdpersonal mot rasism" och "Brandmän mot rasism" att få ett enormt genomslag. Tusentals människor postade stödbilder till aktionen, ofta arbetsrelaterade bilder, ofta gruppbilder på en arbetsgrupp med en handtextad lapp. Det pågick i veckor, och gav en stark känsla för att det fanns ett stöd för dessa former av aktioner och ställningstagande på arbetsplatser.

Vid intervjuerna berättar organisatörerna att detta var en stark stressfaktor för ledningen och något som också ledningen ansåg de anställda inte borde göra då det beskrevs som ett uttryck för illojalitet mot arbetsgivaren. De anställda å andra sidan betonade att de endast följde de lagar och policyer som fanns på arbetsplatsen. De sociala medierna kom i detta fall att innebära en synlighet för aktionen som annars inte varit möjlig menar organisatörerna. De kom också att innebära en plattform för anonym kritik av arbetsgivarna och i viss mån även facket som inte vore möjligt på arbetsplatsen, men som samtidigt kom att påverka samtalen på arbetsplatsen. Bloggen öppnade upp för en rad historier, erfarenheter, reflektioner som av många uppfattades som svåra att ventileras inte minst mot bakgrund av att många av dem hade tillfälliga anställningar (och 280 personer var varslade).

En av den intersektionella arbetslivsforskningens styrkor har varit att den i analyser av arbetslivet ofta ställt andra frågor och därmed fått andra svar. Den har därför synliggjort konflikter, gemenskaper och praktiker som förblivit osynliggjorda om fokus varit på homogena antaganden om klass och kön. Arbetslivsforskningen behöver vitaliseras, den behöver breddas i sin förståelse av vad arbete är och i sin förståelse över vilka sfärer som är möjliga för motstånd. Det fanns en dynamik i båda konflikterna mellan det som skedde i sociala medier, och det som skedde inom facket och i de informella samtalen på arbetsplatserna.

Det juridiska fältet – lagarnas och reglernas subversiva fält

I mobiliseringen mot Jimmie Åkessons besök på akuten kom arbetsplatsens värdegrund att spela en viktig roll för de anställda. Genom att hänvisa till lagar och de dokument som styr organisationen visade de anställda att aktionen i grunden var den naturliga positionen att anta – och att inte göra något innebar att gå ifrån den värdegrund som fanns.

Spänningen mellan organisationens officiella retorik och hur den kan användas konkret blev mest synlig i kampen om en knapp. I ett tidigt skede hade organisatörerna beslutat att göra märken med texten "Vårdanställda mot rasism", men de anställda förbjöds att bära märket. Cheferna verkade uppleva den tysta protesten genom märket som ett allvarligt hot mot den sociala ordningen på akuten. Chefer, berättar en av dem jag intervjuar, försökte först argumentera att märket var politiskt och därför inte fick bäras. Knappen förbjöds på akuten, men då bytte de anställda märke till ett där det stod "respekt för människan".

"Först kom de ner och sa att vi inte kunde ha den knappen [den där det stod respekt för människan]. Men sedan vi lugnt förklarade att citatet var taget från ett av dokumenten från sjukhuset kunde de inte säga så mycket. Orden på knappen hade de själva skrivit."

Under konflikten skulle en kunna säga att dessa arbetare satte sjukhusets värdegrund på sina arbetsroppar och kom därmed att fylla dem med ett helt annat innehåll. Genom att följa reglerna och den officiella organisationens språk tvingade de också cheferna att klargöra vilken innebörd de lade i dokumenten.

Under den tid då jag gjorde observationer på Öresundstågen var regler och dokument också ett återkommande tema. Det juridiska fältet användes i ett läge där det upplevdes att arbetsgivarna inte levde upp till sitt ansvar och att samverkan i grunden inte ledde till något. De arbetsmiljölagstiftningar som finns kom därför att bli ett viktigt verktyg för att driva frågor om till exempel anställningsvillkor och arbetstider. Många av dem jag intervjuade menade att facket var svagt och hade svårt att få gehör för kraven i relation till arbetstider, långa arbetspass och svåra schema, de förlitade sig därför i stället på sitt skyddsombud som drev dessa frågor som arbetsmiljöfrågor.

En viktig fråga för arbetslivsforskningen framöver blir att studera den roll som det juridiska fältet får i arbetslivsfrågor.

Det kollektiva har inte upphört

Tågstrejken kom på det lokala planet att organiseras av många som tidigare aldrig varit med om en strejk. Det görs strejkscheman, skyltar, det hålls möten och fixas fika. Strejken omfattade hela Skåne, så en dag åkte jag till en annan stad. Här hade organisatörerna blivit uppringda dagen innan och fått informationen om att de nästa dag skulle vara strejkvakter. Jag mötte X.

"Det var en gemenskap. Det var det verkligen. Vi visade att vi inte kunde bli behandlade hur som helst, och kunderna stödde oss, de förstod att vårt arbete är viktigt och att vi behöver ha bra villkor."

Gemenskap i form av ett arbetarkollektiv var mycket närvarande under strejken. Det var en gemenskap som beskrevs med ord som vi som jobbar, vi som är på golvet, vi som vet hur de är att köra tåg, vi som möter kunderna varje dag, olika former av vi som fylldes med såväl professionalism och kamp. Centralt för de strejkande var att det fanns ett stort stöd och förståelse för strejken bland resenärer. Centralt var också att det visade att facket hade styrka och kunde agera.

I vårdaktionen var gemenskapen också central, jag vill betona speciellt två saker. Det första var att aktionen för dem jag intervjuade som upplevde rasism inom organisationen beskrevs som ett synliggörande av rasismen villkor som de inte hade upplevt skett tidigare. Den andra gemenskapen handlade om vad det innebär att vara professionell – där de som deltog i aktionen argumenterade för att aktionen var ett försvar för de värderingar som deras yrke var bärare av.

Parallellt med att forskning om IR minskat, har forskningen om motstånd tenderat att fokusera på de mer individuella formerna för motstånd (Huzell 2005; Karlsson 2008; Paulson 2013). Det har varit en central forskning som synliggjort de informella och individuella formerna för motstånd som ofta varit osynliga i en svensk kontext där fokus har varit på de två centrala parterna, fack och arbetsgivare. Jag vill argumentera för behovet att kombinera perspektiven – att utforska hur

de individuella villkoras av de kollektiva, hur de informella påverkas av de formella, hur formerna för motstånd påverkas av andra konflikter, spänningar och solidariteter på arbetsplatserna.

Avslutande reflektioner – det tar tid att fånga samtiden

Båda dessa konflikter fångar behovet av forskning som utmanar och utvidgar vår förståelse av industrial relations och vad konflikt, konsensus och motstånd är och hur de tar sig uttryck.

Forskning behövs för att skapa en ökad förståelse av vad människor uppfattar som orättvist, ojämnt, möjligt och nödvändigt i ett förändrat arbetsliv. För att utforska detta behövs det också en arbetslivsforskning som inspirerats av genusforskarnas utvidgning av begreppet arbete och utan förutfattad mening om vad de centrala konflikterna är och hur de ska uttryckas. Deltagande observationer av arbetslivet – som tar tid – ger oss kunskap både om de lokala, nationella som globala sammanhangen som formar dagens arbetsliv generellt och industrial relations specifikt.

Men detta kräver tid – en tid som forskning om arbetslivet sällan har möjlighet att få. Det kräver också en öppenhet för förhållandena på den arbetsplats vi besöker. Vi behöver kunna komma till arbetsplatser utan klara planer för vad som ska undersökas, vad som är problemet (och hur de ska lösas), och vilka innovationer som behövs. Vi behöver kunna ta oss tid att lyssna på de anställda och forskningsråd måste våga ta sig den tiden.

Risken med att inte ha tid är att vi som forskare tvingas ta till för-enklade, eller av företagen och facken, givna ramar. En (av många) av arbetslivsforskningens styrkor i Sverige har varit att den har tänkt utanför boxen – bland annat tror jag att detta inneburit att genus och den intersektionella forskningen var starka inom just detta fält. Analyserna av arbetsplatserna har givit utrymme för att synliggöra hur andra maktstrukturer än klass formar dagens arbetsliv. Vi behöver tid för att fånga vår samtid – det är grunden för en arbetslivsforskning som kan förändra och förnya.

Litteratur

- Abrahamsson, Lena (2000). *Att återställa ordningen: könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. 1. uppl. Umeå: Borea.
- Hirdman, Yvonne (1998). *Med kluven tunga: LO och genusordningen*. Stockholm: Atlas.
- Huzell, Henrietta (2005). *Management och motstånd: offentlig sektor i omvandling – en fallstudie*. Diss. Karlstad: Karlstads universitet, 2005.
- Karlsson, Jan Ch. (2008). *Den smidiga mellanchefer – och andra motståndsb berättelser* Malmö: Gleerups utbildning.
- Knocke, Wuokko (2011). Osynliggjorda och "fragmenterade": invandrade kvinnor i arbetslivet. *Arbete: intersektionella perspektiv*, s. 211–227.
- Paulsen, Roland (2013). *Empty labor: subjectivity and idleness at work*. Diss. Uppsala: Uppsala universitet, 2013.
- Selberg, Rebecca (2012). *Femininity at work: gender, labour, and changing relations of power in a Swedish hospital*. Diss. Växjö: Linnéuniversitetet, 2012.
- Swedish Research on Work Organization 2007–2013 [Elektronisk resurs]*. (2015).

8. Insatser på arbetsplatsen avgörande för sjukskrivna

Ulf Lundberg & Gunnar Aronsson

DN Debatt 25 september 2015

Sjukskrivningarna ökar för femte året i rad och trenden förväntas inte brytas de närmaste åren. Kostnaderna beräknas ligga på 51 miljarder 2019. De vanligaste orsakerna är psykisk ohälsa och muskuloskeletala problem. I regeringspropositionen aviseras olika åtgärder, bland annat ökad press på arbetsgivare som inte sköter sig och belöning till de skötssamma, vad gäller rehabilitering av långtidssjukskrivna (se DN:s rapportering och intervju med socialförsäkringsminister Annika Strandhäll 23/9). En nyligen genomförd internationell kunskapssammanställning pekar också på att nyckeln till framgångsrik rehabilitering finns i insatser på arbetsplatsen.

Kunskapssammanställningen, som just har publicerats i tidskriften *Arbete och Hälsa* och som var en del av ett regeringsuppdrag till forskningsrådet Forte, visar det vetenskapliga stöd som finns för vilka interventioner som bäst främjar återgång i arbete efter sjukskrivning på grund av psykiska besvär och smärta i rörelseorganen. Eftersom det redan genomförts ett antal systematiska översikter och metaanalyser av originalstudier, utformades detta projekt som en översikt av de systematiska översikterna. Litteratursökningen gjordes i ett stort antal relevanta databaser under perioden 1995 och fram till och med februari 2015 och resulterade i 17 relevanta översiktsartiklar av tillräckligt hög vetenskaplig kvalitet, vilka bygger på över 350 originalstudier med cirka 45 000 deltagare. De allra flesta studierna är så kallade randomiserade kontrollerade studier, som ger hög vetenskaplig evidens. Det innebär att sjukskrivna personer slumpmässigt har fördelats på olika interventioner/behandlingar och följts upp vad gäller återgång till arbete, sjukskrivning och/eller arbetsförmåga under längre eller kortare tid. Elva systematiska översikter gällde muskelvärk, huvudsakligen ryggproblem, tre gällde psykiska besvär, såsom depression, ångest, oro och reaktioner på stress, och tre gällde blandade muskuloskeletala och psykiska besvär.

I de enskilda originalstudierna, som granskats i översiktsartiklarna,

har en aktiv intervention jämförts med sedvanlig behandling, ingen behandling alls eller endast medicinering eller i vissa fall annan kontrollbehandling. Interventionerna omfattar psykisk behandling, vanligtvis kognitiv beteendeterapi vid psykiska besvär, och så kallad multimodal intervention, som omfattar såväl medicinsk, psykologisk som fysisk (till exempel sjukgymnastik, fysisk träning) behandling vid ospecifik muskelsmärta. I många fall har även insatser på arbetsplatsen ingått i rehabiliteringen.

I de flesta fall finner man positiva effekter av behandlingarna, men de klart gynnsammaste effekterna för återgång i arbete bland personer sjukskrivna på grund av ryggbesvär eller blandade orsaker finns när de multimodala interventionerna även omfattar insatser på arbetsplatsen. Dessa kan avse stöd från arbetsledning och arbetskamrater, arbetsträning, förändrade arbetsuppgifter och arbetsförhållanden, samt förbättrad ergonomi. Enskilda insatser, till exempel kognitiv beteendeterapi eller medicinering, leder vanligtvis till att den enskilde mår bättre eller känner mindre smärta, men leder mer sällan till återgång i arbete. Vad gäller rehabilitering i samband med enbart psykiska besvär var det vetenskapliga underlaget alltför begränsat för att några säkra slutsatser skulle kunna dras kring vilken typ av behandling som var effektivast.

Det kan tyckas förvånande att enskilda etablerade behandlingsmetoder som kognitiv beteendeterapi, sjukgymnastik och medicinering endast i begränsad utsträckning avspeglas i ökad återgång i arbete. Huvudsyftet med dessa behandlingar är dock i första hand att förbättra individens psykiska och fysiska hälsa. Återgång i arbete antas sedan vara en naturlig följd av förbättrad hälsa. I vissa fall kan dock återgång i arbete vara olämpligt, till exempel om problemen har orsakats av individens arbetsförhållanden. Då är risken för återfall i sjukskrivning stor. I dessa fall krävs att insatser samtidigt görs för att förbättra arbetssituationen.

Ett flertal studier visar att insatser för att främja återgång i arbete bör göras relativt tidigt i sjukdomsförloppet. Exakt vilka komponenter i de multimodala behandlingarna, förutom insatser på arbetsplatsen, som är mest effektiva, exakt när de bör sättas in och när man kan förvänta sig de mest positiva resultaten framgår dock inte av dessa översiktsstudier utan kräver mer ingående analyser av de enskilda originalstudierna.

Insatser på arbetsplatsen har sålunda stor betydelse för att olika re-

habiliteringsinsatser ska leda till återgång i arbete. Arbetsplatsens betydelse är i linje med resultaten i två nyligen genomförda systematiska litteraturöversikter vid Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU) (Arbetsmiljöns betydelse för ryggproblem. Rapport nr 227 och Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom. Rapport nr 223). Resultaten från den förstnämnda visar att både fysiska (manuell hantering, tunga lyft, obekväma arbetsställningar med mera) och psykosociala förhållanden (kontroll, socialt stöd, arbetstillfredsställelse, spännt och pressande arbete med mera) på arbetsplatsen sammanhänger med utvecklingen av ryggproblem. I den sistnämnda översikten framkommer vetenskapligt stöd bland annat för att symtom på depression utvecklas när människor har små möjligheter att påverka i kombination med alltför höga krav och vid mobbning och konflikter i arbetet. Bristande socialt stöd, ansträngningar som inte upplevs bli besvarade med motsvarande belöningar, osäkerhet i anställningen har samband med utveckling av såväl symtom på depression som på utbrändhet.

Både den systematiska översikten av rehabiliteringsåtgärder, liksom SBU-rapporterna, pekar således på att förhållanden på arbetsplatsen har avgörande betydelse för anställdas möjligheter att komma tillbaka i arbete efter sjukskrivning. Det finns kunskaper om fungerande arbetssätt och det gäller nu att arbetsplatserna upprustas kunskapsmässigt. Med sådana satsningar kan dystra framtidsrender brytas.

Länk till debattartikeln publicerad i DN den 25 september 2015

<http://www.dn.se/debatt/insatser-pa-arbetsplatsen-avgorande-for-sjukskrivna/>

Länk till debattartikelns vetenskapliga underlagsrapport

https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/39858/1/gupea_2077-39858_1.pdf

9. Vilket kompetensstöd finns för att skapa en bra arbetsorganisation?

John Sjöström & Lisa Schmidt

Sedan den 31 mars 2016 gäller en ny föreskrift på arbetsmiljöområdet som tydliggör arbetsgivarens ansvar för att organisera och fördela arbetet på ett sådant sätt att ohälsa hos arbetstagarna förebyggs. Arbetsorganisation och den sociala arbetsmiljön har genom föreskriften på ett tydligare sätt blivit frågor som ska hanteras genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). För arbetsgivare gäller därmed att säkerställa att chefer på alla nivåer liksom arbetstagare har adekvat kunskap i dessa frågor, så att de i samverkan kan fatta kloka beslut. För att uppnå detta krävs bättre stöd från forskningen.

På arbetsplatserna behöver man för att följa den nya föreskriften inte bara veta *vad* i organiseringen av arbetet eller i de sociala förutsättningarna som riskerar att generera ohälsa, utan också *hur* man konstruerar och organiserar sin verksamhet för att kunna optimera inte bara kvalitet och produktivitet utan även arbetsmiljö. Allt i syfte att kunna bibehålla – och helst även främja – en god hälsa hos anställda. Behovet av kunskande kring arbetsorganisation har med andra ord fått förnyat fokus i och med den nya föreskriften, även om kraven i stort inte skiljer sig från redan befintlig lagstiftning.

Detta aktualiserar frågan om vilket kunskapsstöd som finns tillgängligt för arbetsplatserna när det gäller arbetsorganisation och hälsa. Det finns behov av att stärka forskningen kring arbetsorganisation och i synnerhet sådan forskning vars resultat enkelt kan tillämpas på arbetsplatserna för att skapa goda arbetsmiljöer.

Arbetsmiljöarbetet – en organisatorisk process

Grundprincipen för att hantera arbetsmiljöfrågor i en organisation är systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, såsom det beskrivs i föreskriften AFS 2001:1. SAM kräver att det på varje arbetsplats drivs ett fortlöpande arbete med att identifiera, förebygga och åtgärda risker i arbetsmiljön. Men arbetsmiljölagen kopplar även förebyggandet av risker till att

utveckla arbetet så att det bidrar till "ett positivt utbyte i form av ett rikt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, gemenskap och personlig utveckling" (Arbetsmiljöverket, 2015). Regleringen av arbetsmiljö utgörs därmed inte enbart av förbud och detaljregleringar, såsom bestämmelser kring gränsvärden, krav på skydd, skyddsutrustning etc., utan blir genom SAM också en reglering av att det ska förekomma processer för att driva arbetsmiljöarbete på arbetsplatserna, samt att detta ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Empiriska studier visar dock tydligt att organiseringen liksom av effektiviteten i SAM skiljer stort mellan olika verksamheter, också inom samma bransch (Frick & Johanson, 2013; Schmidt & Sjöström, 2015). En förklaring till detta är att det finns ett underskott på tillämpbar kunskap om hur man framgångsrikt kan organisera SAM i olika typer av verksamheter. I synnerhet gäller detta hur SAM framgångsrikt kan omfatta arbetets organisatoriska och sociala aspekter, vilket den nya föreskriften ställer tydligare krav på.

Detta för oss till frågan om vilken hjälp och vilket stöd som arbetsplatserna kan få, när det gäller att skapa en väl fungerande arbetsorganisation. Den aktör som pekas ut i lagstiftningen som expertstöd "när kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet" (Arbetsmiljöverket, 2015) är företagshälsovården (FHV), eller motsvarande expertresurs. Ett syfte med att peka på just denna aktör är att den förväntas ha en sammanhållen kunskap om olika aspekter av arbete och hälsa och alltså ska kunna kombinera flera perspektiv, såväl medicinska som kunskaper om arbetets organisering. Utifrån nyligen genomförda studier om hur FHV används vill vi dock argumentera för att det finns viktiga och problematiska områden som måste adresseras för att FHV ska kunna fylla den avsedda funktionen som expertstöd kring organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor (Schmidt m.fl. 2011; 2015).

Vad används företagshälsovården till?

En central uppgift är att bättre definiera användningsområdet för FHV. Den klart dominerande uppfattningen hos både chefer och skyddsombud är att FHV i första hand utgör en efterhjälpande resurs (Schmidt, 2015). Först när problem är identifierade eller någon blivit sjukskriven

ser man behovet av FHV, endera som hjälp vid rehabilitering eller för att lösa akuta individuella problem på arbetsplatsen. Detta är inte något nytt fenomen och det görs många satsningar på att flytta fokus från "det röda" till "det gröna", det vill säga från att ta hand om de som mår dåligt till att "främja hälsa". Trots detta dominerar föreställningen om FHV som i första hand en vårdande instans. Efterfrågan på tjänster från FHV får därför ofta en tonvikt på efterhjälpande insatser, vilket också avspeglas i branschens utbud där en av bastjänsterna är arbetslivsinriktad rehabilitering. Andra efterfrågade tjänster är hälsoundersökningar, livsstilsfrågor, ergonomiska tjänster och sjukvård. Branschen består av cirka 150 FHV-organisationer i varierande storlek men domineras av tre stora företag. Enligt branschföreningen är de största yrkesgrupperna företagssjuksköterskor, beteendevetare, ergonomer och läkare (<http://www.foretagshalsor.se>). En utmaning ligger därför i att flytta fokus i FHV:s insatser till mer preventiva och utvecklande insatser, inte minst vad gäller arbetsorganisation.

Det begrepp som främst används för att beskriva denna utveckling av FHV:s tjänster är så kallade hälsofrämjande insatser. Dessa ställs ofta i motsättning till efterhjälpande insatser, men också till förebyggande arbete, som framhålls som alltför fokuserat på att avvärja risker och för lite på att förbättra anställdas hälsa (Lindberg & Vingård, 2012). Vår tolkning, efter att ha studerat hur FHV används och vilka insatser som vanligen går under beteckningen "hälsofrämjande" är att de sällan har ambitionen att utveckla arbetsorganisation eller arbetssätt så att arbetet i sig utformas så att det bidrar till den enskildes utveckling och hälsa.

I stället hänförs begreppet "hälsofrämjande" främst till individuella insatser, på att stärka individen för att klara av arbetet och de arbetsförhållanden som råder, eller på att utveckla individens förmåga att utnyttja sin kreativitet och höja sin prestation, samt öka välbefinnandet. Denna önskan om att öka individens förmågor och förbättra den individuella hälsan avspeglas också i de tjänster som köps från FHV, liksom i de sätt på vilka FHV presenterar och marknadsför sina utbud. Det ska sägas att många av dessa insatser är mycket framgångsrika och har stor betydelse för att öka hälsan i arbetet, vilket framgår både av forskningen och i några fall av våra intervjuer (Schmidt m.fl., 2011; 2015). I stor utsträckning upplever man sig nöjd med de individinriktade, hälsofrämjande tjänster

som FHV bidrar med. Vår poäng är dock att detta är något väsensskilt från ett fokus på arbetsorganisation i sig, på att utveckla arbeten, arbetsinnehåll, arbetsmiljöer, organisering och relationer som kombinerar effektivitet och produktivitet med god arbetshälsa. Det är också tydligt att FHV saknar forskningsstöd kring dessa frågor. Exempelvis så har de vetenskapligt baserade riktlinjer för FHV:s arbete som tagits fram de senaste åren tydligt patient- och medicinskt fokus, vilket avspeglas i att de innehåller mycket knapphändig kunskap om hur FHV skulle kunna bidra till att utveckla och utforma arbetsprocesser och arbetsplatser, exempelvis riktlinjerna för psykosocial arbetsmiljö och för ländryggsbesvär (Jensen I. och Företagshälsans riktlinjegrupp, 2015). Detaljeringsgraden i dessa riktlinjer är desto större när det gäller kartläggningar och bedömningar av individhälsa (eller grupper av individer), hur tidiga signaler på ohälsa kan identifieras, liksom i hur ohälsa ska behandlas.

Förebygga med arbetsfokus – främja med individfokus

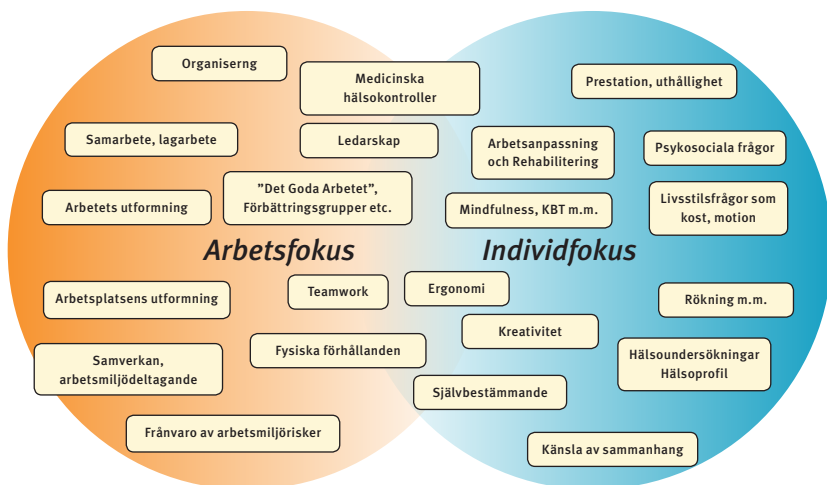
Våra studier av hur FHV används i kommuner och landsting respektive i privat sektor visar hur FHV:s insatser när det gäller att förebygga och främja främst riktas mot individer och mindre mot organisationen. Detta kan bland annat förklaras av den utbildningsmässiga bakgrund och det vetenskapliga stöd som professionerna inom FHV har. Kontrasten till vad lagstiftningen framhåller som arbetsområde för FHV kan illustreras med två poler, där den ena har arbets- och arbetsfokus och den andra har individfokus (figur 9.1). Arbetsmiljölagen ställer krav främst på det förra (arbetsorganisation och arbetsplats), men vi kan se att mycket av resurserna från FHV och arbetsplatserna läggs på det senare (individuella insatser; livsstils- och friskvårdsfrågor, träning, mindfulness etc.). Innehållet i respektive pol ska ses som exempel på inriktningen på FHV:s insatser och är självklart vare sig uttömmande eller varandra uteslutande.

För det vänstra fältet, "Arbetsfokus", har våra empiriska studier av 26 organisationer endast gett en handfull exempel, medan i princip samtliga fall som studerats har haft någon – ofta flera – av de insatser som nämns i det högra fältet, "Individfokus". Detta beror, vad vi kunnat se, inte heller på att de arbetsfokuserade insatserna är något som företagen/verksamheterna sköter själva, utan behov av stöd från FHV. Tvärtom visar flera av våra exempel att de verksamheter som själva har

Figur 9.1 FHV-fokus

Blått fält: Fokus på individens hälsa. Det FHV främst arbetar med i dag.

Orange fält: Fokus på arbete/arbetsmiljö. Det FHV bör göra enligt SAM?



god kompetens om områdena med arbetsfokus oftare tar FHV till hjälp för att ytterligare förbättra sig. Men endast en liten del av FHV:s arbete, som vi kunnat se, rör arbetets organisering och utformning. Med andra ord är det endast undantagsvis som FHV – hittills – ger arbetsplatserna stöd i de områden som den nya föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö lyfter fram. Hur kan detta förklaras?

Vi vill lyfta fram två orsaker till detta förhållande: brister i processen för samverkan i arbetsmiljöarbetet samt bristande kunskapsstöd till FHV när det gäller att konstruera och organisera goda arbeten.

Den första punkten pekar på själva beslutsprocessen för hur och till vad FHV ska användas på arbetsplatserna. I dag får FHV i stor utsträckning arbeta med symptomen och konsekvenserna av bristande arbetsmiljöer. För att kunna bidra med sin expertkompetens i att formulera och analysera problemen och rotorsakerna, måste FHV knytas starkare till linjeorganisationens arbetsmiljöarbete, till samverkan mellan che-

fer och arbetstagare och deras skyddsombud. De behov som parterna identifierar måste ligga till grund för användningen av FHV, som å sin sida måste kunna hjälpa till med att identifiera de organisatoriska orsakerna i tillräcklig detalj för att de ska gå att åtgärda. Detta kräver lokal, situerad kunskap om och förståelse av den aktuella arbetsplatsen och dess organisering. Avtal med FHV bör således utformas med grund i det systematiska arbetsmiljöarbetet och samarbetet bör möjliggöra god arbetsplatskännedom med löpande kontakter i arbetsmiljöfrågor (Åström Paulsson m.fl., 2014).

I motsats till detta framträder i vår och andras forskning en tydlig trend där viktiga delar av arbetsmiljöarbetet mer och mer förflyttas till HR-avdelningar (Boglund m.fl., 2011). Dessa kan utgöra ett gott stöd, men har normalt sett varken mandat, befogenheter eller kunskap nog för att utveckla de arbetsfokuserade delarna av arbetsmiljöarbetet. Däremot har de ofta ambitioner när det gäller de individorienterade delarna, alltifrån rekrytering, sjukskrivningsprocess, rehab och hälsofrämjande ansatser som friskvård så att personalen håller sig frisk. Denna förflyttning av arbetsmiljöarbetet innebär även att lagens intentioner om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare frångås och förstärker ytterligare de tendenser till individualisering och medikalisering som visats ovan.

För det *andra* behöver FHV öka sin kunskap om arbetsorganisation för att svara upp mot behov på arbetsplatserna – behov som var tydliga hos merparten av de verksamheter vi besökt. Alltmer komplicerade organisationer, internationellt ägande, långa entreprenadkedjor och andra strukturella faktorer gör behovet av kompetensökning särskilt viktig. För detta krävs bättre stöd från forskningen i frågor om arbetsorganisation i allmänhet och organiseringen av arbetsmiljöarbete i synnerhet. I dagsläget utgår FHV:s arbete i stor utsträckning från det medicinska området, som traditionellt varit dominerande hos FHV:s aktörer. Fokus har därmed hamnat på sådant som olika exponeringsfaktorer och dess konsekvenser för individer eller grupper av individer. Våra studier visar att sådan kunskap är viktig, men att den inte räcker för att utveckla starka organisationer som förmår identifiera och åtgärda möjliga arbetshälsorisker innan de uppstår. I arbetsorganisatoriska frågor är därför arbetsplatserna utelämnade till andra aktörer, som då ofta saknar kunskap om arbetsmiljö och hälsa. En av dem vi intervjuat uttryckte detta på följande sätt:

"Vi har ju mängder av organisationskonsulter som hoppar in – det är inte det [som är problemet]. Utan var finns den forskningsbaserade delen, som inte bara handlar om management utan en kombination mellan management och hälsa och medicin. Och jag tror, om man tittar nu på vad som händer, på våra senaste medarbetarenkäter och så, och på ohälsotalen som stiger. Och vi vet att det är psykosomatiska sjukdomar, det är utmärkning av psykiatriska diagnoser. Det kan ingen käck managementkonsult... Ni förstår vad jag menar, det krävs en annan kompetens. Och där tycker jag de [FHV] är flata. De måste erövra." (HR-chef, kommun)

Vi vill därför argumentera för att öka forskningen om hur arbetsorganisationer kan utvecklas så att de skapar goda arbetsförhållanden. Detta är nödvändigt för att ge FHV användbar kunskap om hur man konkret kan skapa "det goda arbetet" så att de kan vara ett expertstöd till arbetsplatserna. Det vetenskapliga stöd till FHV som finns att tillgå i dagsläget har en medicinsk prägel och täcker därmed endast en del av deras arbetsområde. Vi anser därför att den arbetsorganisatoriska forskningen måste stärkas, eller kanske återuppväckas, så att det kan komplettera FHV:s (medicinska) individfokus och managementkonsulternas ensidiga och kortsiktiga vinstfokus. Detta behöver dock kombineras med ökade insatser från FHV för att ta till sig och använda denna kunskap, vilket innefattar att säkerställa att det finns personal med den kompetens som behövs för att kunna arbeta med dessa frågor med ett arbetsplatsperspektiv.

Referenser

- Arbetsmiljöverket (2001) Systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1. Hämtad den 24 maj 2016 från https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/ursprungs/ursprungsafs2001_1.pdf.
- Arbetsmiljöverket (2015) Arbetsmiljölagen med kommentarer. Hämtad den 24 maj 2016 från <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetsmiljolagen-bok-h008.pdf?hl=arbetsmiljölagen>.
- Boglund Anders, Hällstén Freddy, Thilander Per. HR transformation and shared services: adoption and adaptation in Swedish organisations. Pers Rev, 2011; 40(5): 570–88.
- Frick, Kaj & Johansson, Ulf A (2013) Systematiskt arbetsmiljöarbete –

- syfte och inriktning, hinder och möjligheter i verksamhetsstyrningen. Del I En analys av svenska fallstudier Arbetsmiljöverkets kunskapsöversikt, rapport 2013:11.
- Frick, Kaj. Systematiskt arbetsmiljöarbete – syfte och inriktning, hinder och möjligheter i verksamhetsstyrningen. Del II Hur SAM genomförs i branscherna av Frick, Kaj & Johansson Ulf Kunskapssammanställning. Arbetsmiljöverkets kunskapsöversikt rapport 2013:12.
- Jensen I. och Företagshälsans riktlinjegrupp. Riktlinjer för psykisk ohälsa på arbetsplatsen. En sammanställning från Företagshälsans riktlinjegrupp 2/2015. Enheten för interventions- och implementeringsforskning, Institutet för miljömedicin (IMM), Karolinska Institutet, 2015. Hämtad 24 maj 2016 från http://ki.se/sites/default/files/riktlinjer_psykisk_ohalsa_utg_1_1_o.pdf; http://www.fhvforskning.se/images/files/Riktlinjer%20vid%20ländryggsbesvär_utgåva%202.pdf.
- Lindberg Per & Vingård Ewa (2012) "Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer" Arbetsmiljöverkets kunskapsöversikt rapport 2012:7.
- Schmidt Lisa, Sjöström John, Antonsson Ann-Beth (2011) Vägar till framgångsrikt samarbete med företagshälsovård. IVL rapport B 1990, Stockholm.
- Schmidt Lisa, Sjöström John, Antonsson Ann-Beth (2015) Successful collaboration between occupational health service providers and client companies: Key factors. *Work* 51 (2015) 229–237.
- Schmidt Lisa, Sjöström John (2015) Användning av företagshälsovård i kommuner och landsting, IVL rapport C 125, Stockholm.
- Sveriges Företagshälsor (u.å.) Branschfakta. Hämtad 18 maj, 2016 från <http://www.foretagshalsor.se/branschinfo/branschfakta>.
- Åström Paulsson Sofia, Parmsund Marianne, Axelsdotter Hök Åsa, Eriksson Tomas, Nyman Teresia, Schmidt Lisa, Torgén Margareta, Svarthengren Magnus. Stimulerar avtal mellan arbetsgivare och företagshälsovård till samarbete för hälsosamma arbetsplatser? En genomlysning av avtal och avtalsprocesser. Rapport No. 5/2014, Uppsala: Arbets- och miljömedicin; 2014.

10. Borta med vinden? En forskares resa

Wuokko Knocke

Det var den titeln som omedelbart kom i mitt sinne när jag hörde om denna skrift. Varför? Jo, det som enligt min mening hände när Arbetslivsinstitutet lades ner var att all den forskning, alla de vetenskapliga discipliner och forskare, som så förtjänstfullt hade samarbetat, nu hade spridits vind för våg över hela landet. En kraftkälla hade tömts på sitt innehåll och för mig personligen betydde det att förlora kontakten med själva den forskningen och kollegerna.

Detta bidrag handlar om betydelsen av en mångvetenskaplig miljö vars samlade expertis bland annat gjort det möjligt för mig att studera och ur olika perspektiv förstå och analysera invandrade kvinnors situation i arbetslivet. I huvudsak blir mitt bidrag på många sätt en personlig betraktelse, en berättelse om den resa som jag gjorde som forskare under de år då jag först var verksam på Arbetslivscentrum och sedan på Arbetslivsinstitutet. När jag kom till Arbetslivscentrum, föregångaren till Arbetslivsinstitutet, kom jag dit som sociolog. Till de frågor som var högaktuella på den tiden var bland annat hur den relativt nya medbestämmandelagen (MBL) och lagen om facklig styrelserepresentation fungerade i praktiken på företagen. Frågor som på ett eller annat sätt hade med fackföreningsrörelsen och deras medlemmar att göra var ett viktigt tema inom de olika forskningsgrenarna under ett antal år. Och det var i ett sådant projekt min forskningsresa började i samarbete med en annan sociolog (Knocke & Arnell-Gustafsson, 1981).

Men långt fler vetenskapliga discipliner var representerade bland centrets forskare. Olika ämnesföreträdare fördjupade sig till exempel i organisationsteoretiska frågor ur ekonomiska och juridiska perspektiv. Andra studerade aspekter som var relaterade till såväl praktiska som teoretiska frågor relaterade till den industriella demokratin och till företagsdemokrati. Åter andra fördjupade sig i den offentliga sektorns funktion och i olika yrkesgruppers position och villkor i arbetsplatsers hierarkiska organisation. Allteftersom teknologiska förändringar, inte minst datoriseringen, gjorde sitt intåg tillkom tekniskt-vetenskapligt

skolad kompetens för att studera förändringarnas betydelse för arbetsorganisationen både när det gällde företagen och arbetskraften. Samtidigt fortlöpte det tvärvetenskapliga arbetet även i form av seminarier och diskussioner.

Successivt växte sig en forskningsgren allt starkare, nämligen den som på den tiden kallades kvinnoforskning, sedermera kallad feministisk forskning. Det var den forskningsgrenen som väckte mitt intresse för att få kunskap om en särskild grupp kvinnor, nämligen de invandrade kvinnorna. I en forskningslägesrapport om olika etniska gruppers möte med facket i Sverige, mot bakgrund av deras erfarenheter från hemlandet och deras hemvist i det svenska arbetslivet, fick jag en första inblick i arbetsvillkoren för de invandrade kvinnorna och inom vilka yrkesområden de var anställda (Knocke, 1981). Det fanns sålunda statistik som visade hur stor andel kvinnor i olika medborgarskapsgrupper som fanns i lönearbete och vad som var deras vanligaste yrken.

Städning, detta traditionella kvinnoyrke av lågstatus och låglönekaraktär, var det främsta arbetsområdet för en stor del av dessa kvinnor. Dessutom fanns de utländska kvinnorna i betydligt högre omfattning än svenska kvinnor inom traditionellt manliga yrkesområden såsom tillverkningsindustrin, inte minst verkstadsindustrin. De arbetade på golvet inom fabrikernas olika typer av monterings- och reparationsarbeten, helt enkelt alla de typer av jobb som var de mest lågkvalificerade och lågvärderade i den industriella sektorn.

Men något som också var påfallande, var att dessa kvinnor inte var mer än siffror i arbetsmarknadsstatistiken och i statliga utredningar (till exempel SOU 1974:69). Om människorna bakom siffrorna fanns det, möjligtvis med undantag för medborgarskap, inte någon kunskap. Det fanns ingen forskning som belyste eller skärskådade deras villkor och situation i det svenska arbetslivet, än mindre hade man frågat dem själva hur de hade det i sina jobb, hur de upplevde sitt lönearbete i konkret daglig verksamhet.

Med utgångspunkt i uppgifterna från forskningslägesrapporten bestämde jag att kvinnorna i det vanligaste invandrarjobbet, städningen, och kvinnor i traditionellt mansdominerade fabriksarbeten skulle ingå i en empirisk studie och få göra sina röster hörda. Det skulle vara kvinnor med ursprung i fyra länder inom Kommunal- och Fabriksarbetare-

förbundets avtalsområden, de fackliga organisationer som ansvarade för dessa yrkeskategorier. För medlemmar inom Kommunal valdes två sjukhus, kallade Sydsjukhuset och Storsjukhuset, att ingå i studien. För medlemmar inom Fabriks blev det fyra industriella arbetsplatser på olika orter runt om i Sverige.

Jag hade under min forskningsresa, tack vare den samlade expertisen vid Arbetslivscentrum och deras olika samverkande discipliner, fått insikt i betydelsen av arbetskraftens fackliga tillhörighet för att få hjälp och stöd bland annat i lönefrågor, vid problem med chefer och överordnade och inte minst betydelsen av arbetets organisering för såväl den fysiska som psykiska hälsan. Det var inte enbart fråga om vad de invandrade kvinnorna hade för slags jobb. Det var minst lika viktigt att få reda på hur deras arbeten var organiserade.

Detta korta bidrag medger inte mer än ett fåtal exempel som belyser vad arbetsorganisationen kan betyda även i till synes mycket enkla jobb. Som tidigare nämnts var en grupp av de intervjuade kvinnorna anställda som städerskor på de två utvalda sjukhusen. En sak som påtalades var arbetets brist på stimulans och intellektuell tomhet. Men på en helt annan nivå var det just arbetets organisation som skilde de två arbetsplatserna åt. Väsentliga skillnader förelåg i städarbetets organisation mellan Sydsjukhuset och Storsjukhuset. På Sydsjukhuset hade en städerska ansvar för en eller två vårdavdelningar inom en klinik beroende på städområdets storlek. Hon städade både patientutrymmen, korridorer och andra gemensamma utrymmen. Andra åter hade kontorsutrymmen eller mottagningar som sitt städområde. En städerska arbetade i och för sig ensam, men hade möjlighet till kontakt med andra städerskor på samma klinik och inte minst också med vårdpersonalen. Andra ingick i en grupp som hade hand om storstädningen och ingick då i fasta städgrupper.

På Storsjukhuset sköttes städningen av patientutrymmen av vårdpersonalen. Städerskorna hade hand om korridorer, trappor, hallar, kulvertar, kontorsutrymmen och andra utrymmen av gemensam art, såsom läkarmottagningar, toaletter och fikarum. Städningen på Storsjukhuset var ensamarbete och omfattade fasta städområden utan kontakt med andra personalkategorier. Några ingick i en pool som stod till förfogande vid försening eller frånvaro av ordinarie städerska. Jämförelsen mellan de

två sjukhusen och hur städpersonalen uppfattade sitt arbete visade på avsevärda skillnader. På Sydsjukhuset beskrevs arbetet som "tungt ibland" eller "jobbigt ibland" men också som en blandning av både bättre och sämre arbetsuppgifter. På Storsjukhuset fanns däremot många kvinnor som upplevde sitt städarbete enbart som tungt, delvis outhärdligt tungt. Den viktiga förklaringen var att de nästan uteslutande hade mycket tungstädade områden i form av trappor på flera våningar, långa korridorer och liknande. Städning av mottagningar och kontorsutrymmen beskrevs däremot som mer måttligt tunga. Skillnaderna i arbetets tyngd gav utslag i hur många kvinnor som angav problem med hälsan vid de två sjukhusen. Vid Sydsjukhuset angav endast en av 19 intervjuade kvinnor värk i leder och axlar, vilket hade lett till omplacering till besöksgarderoben. På Storsjukhuset angav 7 av 24 intervjuade kvinnor olika typer av fysiska besvär. Andelen kvinnor som relaterade sina hälsoproblem till arbetet var 5 procent på Sydsjukhuset mot 29 procent på Storsjukhuset.

Hur arbetet organiseras inom städyrket kan tyckas enbart ha betydelse för hur jobbet påverkar den fysiska hälsan. Att det inte är riktigt så enkelt kunde jämförelsen och analysen av städarbetets organisation mellan de två sjukhusen visa. En viktig organisatorisk skillnad mellan sjukhusen var städning i grupp eller på avdelningar inom en klinikbyggnad, inklusive patientutrymmen, mot ensamarbete av yttre områden såsom trappor och korridorer utan andra mänskliga kontakter. Som en kvinna uttryckte det på Storsjukhuset: "Moppen är den trognaste väninnan jag har."

På Sydsjukhuset hade städerskorna tillgång till ett gemensamt fikarum i samma byggnad, medan städerskorna på Storsjukhuset var knutna till två städcentraler, där respektive städcentral hade ett stort gemensamt fikarum. I och med den organisatoriska uppdelningen påverkades också den sociala samvaron och trivseln under pauser och raster så att kvinnorna på Sydsjukhuset kände större trivsel och umgicks över de etniska gränserna utan att låta sig hindras av eventuella språksvårigheter. På Storsjukhuset skedde det sociala umgänget under pauser och raster i stället i etniskt homogena språkliga grupper. Skillnaden speglades tydligt i svaret på frågan om kvinnorna kände sig tillhöra en sammansvetsad grupp eller ett gäng på sin arbetsplats, där svaret var positivt för 67 procent av kvinnorna på Sydsjukhuset mot 33 procent av dem på Storsjukhuset.

Det skulle finnas mycket att säga om arbetsorganisationens betydelse inom den industriella sektorn. Det var ett av de forskningsområden som utvecklades såväl inom olika discipliner som tvärdisciplinärt på Arbetslivsinstitutet. Från mina egna forskningserfarenheter och studier vill jag lyfta fram en enda faktor, nämligen hur löneformen kan påverka och påverkar arbetsorganisationen och vad det i förlängningen kan betyda för den fysiska hälsan och psykiskt välmående. Att vara fjättrad till en bullrande maskin eller det löpande bandet vid ackordsarbete är inte bara förslitande för kroppen. Det hindrar även socialt umgänge och samtal med arbetskamrater under arbetets gång. Skulle man lägga in en paus för ett samtal sker det bokstavligen på egen bekostnad. Och självklart återspeglade sig maskinbundenheten i vilka man umgicks med under pauser och raster.

Även arbete för en månadslön kan vara tungt och till viss grad maskinbundet. Men på de fabriker med månadslön som ingick i denna studie kände sig kvinnorna inte slavbundna av maskinerna på samma sätt som de som arbetade på ackord. Kvinnor dominerade av maskiner i ackordsarbete kontra maskiner dominerade av kvinnor var det som skilde arbetsupplevelse och arbetets karaktär mellan fabrikena. Möjligheten till rotation mellan olika arbetsuppgifter upplevdes som mycket positiv där kvinnorna hade månadslön. Även skadefrekvensen beroende på ensidig belastning och förslitning genom upprepning av samma rörelser var dramatiskt lägre vid möjlighet till rotation mellan olika arbetsuppgifter.

Det finns mycket mer att berätta om betydelsen och innebörden av arbetsorganisation, om teoretiska landvinningar och praktiska resultat i den forskning som genomfördes vid Arbetslivsinstitutet. Men för egen del väljer jag nu att avsluta berättelsen om min forskningsresa. Som framgått ovan så började jag min resa som sociolog, men jag avslutade den som arbetsmarknads- och arbetsorganisationsforskare tack vare institutets vetenskapliga mångfald och samarbetet mellan discipliner. Frågan är om de vindar som blåser i dag åter skulle kunna sammanföra denna mångfald.

Litteratur

- Knocke, Wuokko & Arnell-Gustafsson, Ulla (1981) *MBL och Facklig Styrelserepresentation*. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Knocke, Wuokko (1981) *Invandrare möter facket. Betydelse av hemlandsbakgrund och hemvist i arbetslivet*. Forskningslägesrapport kompletterad med intervjuer. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Knocke, Wuokko (1986) *Invandrade kvinnor i lönearbete och fack. En studie om kvinnor från fyra länder inom Kommunal- och Fabriksarbetareförbundets avtalsområden*. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Knocke, Wuokko (2011) Osynliga och "fragmenterade": Invandrade kvinnor i arbetslivet i *Arbete: Intersektionella perspektiv*. S. 211–227.
- SOU 1974:69 *Invandrarutredningen 3. Invandrarna och minoriteterna*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

11. Aktionsforskning inom arbetslivsforskning – en väg framåt?

Tony Huzzard & Yvonne Johansson

Dagens arbetsliv präglas på många arbetsplatser av ökad exponering för konkurrens, en ökning av osäkert arbete och ett skifte i maktbalansen på arbetsplatsen till arbetsgivarens fördel. Aktionsforskning är en ansats där praktiker och forskare kan arbeta tillsammans för att förbättra arbetslivet. Denna ansats har haft en stark tradition i Sverige som medel för organisationsutveckling som inte enbart sker på arbetsgivarnas villkor. I detta kapitel argumenterar vi för ett förnyat fokus på aktionsforskning inom arbetslivsforskning och diskuterar kritiskt aktionsforskningens förflutna, nutid och framtidsutsikter.

Introduktion

I detta kapitel argumenterar vi för att behovet av arbetsorganisatorisk forskning är större än någonsin i dag, både för att generera kvalitet i arbetet i allmänhet, men också för att stödja en framtida sysselsättningsstrategi baserad på kompetens, innovation och kunskapsutveckling. Den senare är, enligt vår uppfattning, en nödvändig motvikt till den sysselsättningsstrategi som präglas av låga kompetensnivåer och låga löner, något som förespråkas av vissa kommentatorer på den politiska högerkanten, inte minst i samband med nuvarande migrationstrender. Detta kapitel syftar till att bidra till denna debatt genom att reflektera över den nuvarande och framtida statusen hos en specifik tradition inom arbetslivsforskning, nämligen aktionsforskning.

Ett centralt karaktärsdrag inom aktionsforskning är dess fokus på en gemensam kunskapsproduktion mellan forskare och praktiker, en kunskapsproduktion som uppkommer i konkreta utvecklingsprocesser. Detta karaktärsdrag ligger i linje med Kurt Lewins tankegångar. Lewin betraktas vanligen som aktionsforskningens grundare och menar att vi inte kan hoppas på att förstå arbetslivet förrän vi försöker att förändra det (Lewin 1946). Aktionsforskningstraditionen har spelat en viktig roll i svensk arbetslivsforskning genom åren. Forskning för förändring inom arbetsorganisationer har inte bara setts som önskvärd ur ett ledningsper-

spektiv, till exempel i strävanden efter bättre kvalitet eller produktivitet, utan också ur de anställdas och deras fackförenings synvinkel i deras strävan efter det goda arbetet, en förbättrad arbetsmiljö och kvalitet i arbetslivet i allmänhet. I grund och botten är aktionsforskning ett medel för att lyfta fram de anställdas röst, demokratiska värderingar och deltagande i utvecklingsprocesser. Därmed står aktionsforskningssatsen i kontrast till så kallade top-down-ansatser som ofta drivs av ledningsagendor för att åstadkomma förändring och många gånger kännetecknas av bakslag (Sveningsson och Sörgärde 2012).

Trots sina styrkor menar vi att aktionsforskningstraditionen står inför en osäker framtid. Enligt vår mening finns det en överväldigande partiskhet bland beslutsfattare (inklusive forskningsråd) till fördel för forskning som betonar kausala och generaliserbara kopplingar och en stark evidensbas. I detta kapitel hävdar vi dock att alternativa forskningsansatser inom arbetslivsforskning, i det här fallet aktionsforskning, fortfarande har mycket att erbjuda. Med tanke på komplexiteten inom organisationsutveckling, det kontextuellt unika i alla utvecklingsprocesser samt de svaga förutsättningar som finns avseende generaliserbarhet inom utvecklingsforskning, tror vi snarare att kunskapsproduktion som grundar sig på förståelse av innebörd i komplexa och tvetydiga processer samt aktionsbaserad kunskap i ett sammanhang är lika viktig. Med andra ord kan evidensbaserade metoder säkerligen vara lämpliga inom områden som medicin, men evidensbaserad ledning och organisationsutveckling är i slutändan en chimär.

Institutionellt stöd har tidigare skapat förutsättningar för att bedriva aktionsforskning inom arbetslivsforskningen. Sådant stöd består typiskt sett av kombinationer av skräddarsydda anslag, eventuella forskningscentrum och samverkan med arbetsmarknadens parter. Men som kommer att framgå nedan försvann detta stöd så småningom, vilket vi menar är en förklaring till den negativa bana aktionsforskning haft inom arbetslivsforskning under de senaste två eller tre decennierna. Detta är dock inte hela historien. Vi hävdar också att det politiska och ekonomiska sammanhanget är av betydelse när det gäller potentialen och förekomsten av aktionsforskning och participativa metoder för organisationsutveckling i allmänhet.

Vad som verkar vara en nedgång för aktionsforskning under den

senaste perioden kan också tillskrivas ett större upplevt behov inom industrin sedan finanskrisen 2008 för rationalisering, effektivitet och kostnadskontroll som medel för att behålla konkurrenskraften. På liknande sätt har fackföreningarna varit mer upptagna i detta sammanhang med att försvara jobb och arbetsvillkor snarare än att främja utvecklingsagendor som syftar till att förbättra arbetsmiljön och arbetets kvalitet. Men innan vi utvecklar detta argument känner vi att en kort översikt över de utmärkande dragen inom aktionsforskning är befogad.

Aktionsforskning – en kort bakgrund

Vad är aktionsforskning och vad är det inte? Aktionsforskning kännetecknas av samarbete mellan forskare och praktiker i syfte både att generera nya vetenskapliga rön och främja demokratiska samhällsförändringar (Greenwood och Levin 2007, s1). I den andra upplagan av *Sage Handbook of Action Research* definieras aktionsforskning av redaktörerna som: "... en participativ demokratisk process om att utveckla praktiska kunskaper i jakten på värdefulla mänskliga syften, grundad på en deltagande världsbild" (Reason och Bradbury 2008, s1). Den breda ansatsen som bygger på forskarens involvering med fältet tillskrivs vanligen den komparativa forskning som bedrevs av Kurt Lewin på 1940-talet och handlade om villkoren och effekterna av olika former av sociala åtgärder (Lewin 1946). Lewin beskrev aktionsforskning som en spiral av steg, som vart och ett består av en cirkel av planering, handling och undersökning av resultatet av åtgärden.

Helt klart är att termen "handling" här betecknar någon form av ingripande från forskaren. Problemlösning förutsätter att forskaren inatar en roll som förändringsagent. Relationen mellan forskare och fältet innebär i vanlig ordning också en omarbetning: i icke-interventionistisk forskning bedrivs "forskning på" fältet medan participativa metoder som aktionsforskning innebär ett förhållande som kan liknas vid "forskning med" fältet. Med andra ord innefattar den här typen av interventioner en gemensam inlärningsprocess i vilken både teoretisk och praktisk kunskap kan utvecklas (Gibbons m.fl. 2000). Kunskap om de åtgärder, eller för att vara mer exakt, kunskap i handling och dess effekter i sitt sammanhang, ses som likvärdigt med teoretiska kunskaper (Greenwood och Levin 2007; Reason och Bradbury 2008).

Lewins grundläggande idéer och tidiga experimentella och interventionistiska arbete plockades senare upp av sociotekniska teoretiker på Tavistock-institutet i London, och därefter i synnerhet av Fred Emery och Einar Thorsrud. Deras tillvägagångssätt, särskilt den senares, spreds därefter till ett stort antal arbetsplatsutvecklingsprogram i Skandinavien på 1960-talet och 1970-talet (Emery och Thorsrud 1969). Thorsrud menade att demokratisering av relationerna måste bäddas in i strukturer av arbetsorganisation och arbetsinnehåll. Detta innebar med nödvändighet en viktig roll för fackföreningarna på en arbetsmarknad som reglerades av omfattande kollektivavtal med fackföreningarna som centrala aktörer.

Den viktigaste utgångspunkten för en stor del av det ovan beskrivna tillvägagångssättet var att socioteknisk systemdesign kunde användas både för demokratisering och organisatorisk effektivitet. Av denna anledning blev det helt naturligt att involvera fackföreningarna i olika aktionsforskningsprogram under 1960-talet, åtminstone i Skandinavien. Mycket av det tidiga arbetet med fokus på jobbutveckling förutsatte de anställdas deltagande i förändringsprocesser samt en känslighet för lösningar som var grundade i mänskliga behov, i linje med de då inflytelserika varianterna av motivationsteori (Huzzard 2003). Ett ytterligare uttryck för denna utveckling var framväxten av Quality of Working Life-rörelsen (arbetlivskvalitet) i USA och i viss mån även på andra håll i Europa.

Aktionsforskning i arbetslivet – en historisk överblick

Efter en hel del experimenterande kring företagsdemokrati i Norge under perioden 1966–1975, där särskild hänsyn togs till arbetets omstrukturering och införandet av självstyrande arbetsgrupper, kom liknande initiativ att ingå i en del större program i Sverige där fokus låg på arbetsplatsutveckling (Sandberg m.fl. 1992). Ett antal aktionsforsknings-satsningar blev synliga efter det att medbestämmandelagen trätt i kraft år 1977. Den pågående utvecklingen främjade en anda där både arbetsgivare och fackföreningar kom överens om att delta i en serie program som stöddes av staten i syfte att utveckla organiseringen av arbetet. I slutet av 1980-talet tog den svenska regeringen ut en särskild arbetsmiljöskatt på företag, i första hand för att rehabilitera sjuka anställda, men behovet av att lyfta fram närliggande områden, som exempelvis arbetets organisering, identifierades snart.

Fokus byttes dock från en strävan efter utvecklande arbete och rehabilitering till produktivitet inom olika utvecklingsprojekt när Sverige hamnade i en lågkonjunktur under 1990-talet. Sammanlagt blev ungefär 25 000 projekt finansierade genom den fond som genererades av arbetsmiljökatten (Gustavsen m.fl. 1996). Vid ungefär samma tidpunkt blev ytterligare en fond inrättad för att stödja arbetsplatsförändringsinitiativ – den svenska Arbetsmiljöfonden. Detta och en rad andra statliga initiativ stödde arbetslivsforskningen inom olika sektorer av det svenska näringslivet. Ett exempel på ett sådant initiativ är LOM-programmet, programmet för lärande organisationer, som drevs av Arbetslivsinstitutet och som backades upp av fackföreningar och arbetsgivarorganisationer. LOM-programmet innefattade utvecklingsprojekt inom runt 40 organisationer i både privat och offentlig sektor (Docherty 1996). På senare tid har den här typen av insatser avtagit i Sverige, inte minst på grund av att arbetsgivare har dragit sig tillbaka från aktiviteter som ses som öppet korporativistiska, men också på grund av en ovilja inom staten att stödja insatser som inte åtnjuter bipartiskt stöd.

I början av 2000-talet blev vissa forskare från Arbetslivsinstitutet alltmer bekymrade över att aktionsforskningstraditionen i Skandinavien alltför ofta hade dragits i riktning mot ett alltför nära samarbete med aktörer från fältet. Dessa forskare hävdade att det fanns för mycket aktion och för lite forskning, eller åtminstone att en rad forskningsresultat saknade en kritisk prägel (Svensson m.fl. 2007). Svaret på detta var att föreslå en alternativ forskningsansats – interaktiv forskning – som tonade ned förändringsambitionen inom aktionsforskningen. Uppdraget att "forska med" innebar i denna ansats att främja en gemensam läroprocess på arbetsplatsen (Johannisson m.fl. 2008). Därmed har forskaren en möjlighet att reflektera kritiskt kring den interaktiva processen på ett mer distanserat sätt jämfört med traditionell aktionsforskning. Denna ansats påminner om vad som tidigare har beskrivits som "praxisforskning" (Sandberg 1982).

I stora drag blev sålunda participativa metoder, till vilka bland annat aktionsforskning räknas, anammade av arbetsmarknadens parter i den samarbetsanda som fanns på 1960-talet. En mer motstridig hållning uppstod dock i slutet av 1970- och 1980-talen när arbetsgivarna försökte åstadkomma förändring genom en tydligare top-down-agenda, medan

fackföreningarna fortsatte sina alternativa agendor som fokuserade på "det utvecklande" och "goda arbetet". Sedan dess kan vi dock skönja några samarbetsprojekt som varit mer öppna i sina utgångspunkter och experimenterat med dialogiska metoder inom ramen för aktionsforskning (Gustavsen 1992). Öppenhet och samarbete har också varit ett drag inom de flesta interaktiva forskningsprojekt som exemplifieras genom Helixprogrammet.

De olika samarbetsprojekten uppnådde blandade resultat när det gäller framkallandet av bättre jobb, men präglades av en hög grad av deltagande från både fack och arbetsgivare. Projekten erbjöd också en hel del möjligheter till lärande och reflektion bland praktiker, om inte alltid ett mervärde genom konkreta förändringsprocesser. Omfattningen av aktionsforskning som syftar till organisationsutveckling tycks däremot ha minskat avsevärt i jämförelse med tidigare. Dessutom är det sällsynt numera att fackföreningarna engagerar sig i samma omfattning som tidigare, även om det finns tydliga undantag, ibland under rubriken interaktiv forskning. Utan tvekan var 1980-talet och början av 1990-talet glesdagarna för participativ arbetslivsforskning, i synnerhet genom olika riktningar inom aktionsforskning. Det institutionella stöd som gavs till Arbetsmiljöfonden, Arbetslivsfonden och Arbetslivsinstitutet ledde till konkreta projekt som syftade till att utveckla arbetsplatser i jakten på högre arbetskvalitet och produktivitet. Samtidigt engagerade dessa projekt praktiker att utveckla en större medvetenhet om betydelsen av maktrelationer på arbetsplatsen i syfte att främja dialog, och därmed något som kritiska forskare har kommit att kalla omvälvande omdefiniering ("transformative redefinition") (Alvesson och Deetz 2000).

Otvivelaktigt har förutsättningarna för aktionsforskning varit beroende av institutionellt stöd.

Noterbart i detta sammanhang är att Sverige har bevittnat nedläggningen av Arbetslivsinstitutet (ALI) 2006 och den åtföljande förlusten av finansiering, forskarkapacitet och samarbetsnätverk kopplade till participativ forskning. En undersökning visade att ungefär 32 procent av de doktorander och disputerade som frisläpptes efter nedläggningen lämnade det akademiska yrket helt (Sturesson och Tengblad 2007). Sedan 2006 har det inte funnits några kompenserande systematiska stödstrukturer för aktionsforskning vare sig i forskningsråden eller på

universitet, vilket gör det svårt att lokalisera aktionsforskningstraditionen till något särskilt disciplinärt hem. I de fall en fortsättning av aktionsforskningstraditionen kan urskiljas, som exempelvis inom Helix, har den i stor utsträckning vilat på ad hoc-basis.

Aktionsforskning i dag – vad, var och hur?

Som framgått ovan har aktionsforskning och interaktiv forskning spelat en viktig roll inom svensk arbetslivsforskning under flera decennier, men förutsättningarna har försämrats, inte minst beroende på att de viktiga statliga stödstrukturer som tidigare fanns för att bedriva en mer sammanhållen arbetslivsforskning försvann år 2006. Vi har också pekat på att den nuvarande politiska och ekonomiska kontexten inte alltid förefaller vara gynnsam för den här typen av forskning. Ändå finns tecken på att vissa aktörer från båda parter i arbetslivet i viss mån fortfarande ser värdet av participativa forskningsansatser för en organisationsutveckling. Detta är särskilt tydligt i vård och omsorg och på andra håll inom den offentliga sektorn. Här följer några exempel.

Ett lärosäte som använder sig av aktionsforskning, framför allt i relation till vård- och omsorgssektorn, är Högskolan Kristianstad, som år 2003 byggde upp en tvärdisciplinär forskningsmiljö tillsammans med Region Skåne och de sex kommunerna i nordöstra Skåne. Detta forskningsinitiativ blev också politiskt förankrat i och med att det inkorporerades i den så kallade närsjukvårdssatsningen som tog fart i Region Skåne runt år 2004. De forskningsprojekt som genomförts i denna forskningsmiljö har alla initierats från fältet. Ett av de projekt som företogs fokuserade på att utveckla elva FoU-nätverk som bildats i regionen (Johansson 2013). Nätverken bestod av praktiker från olika verksamheter med expertkunskaper inom olika områden såsom sårvård, smärta, vårdplanering och psykiatri. Nätverkens huvudsakliga syfte var att sprida evidensbaserad kunskap om sina specialområden till olika verksamheter i praktiken. Den interaktiva fasen av projektet fokuserade på att genom delaktighet och dialog problematisera och reflektera över nätverksdeltagarnas etablerade syn på kunskapsutveckling och kunskapsspridning, som i mångt och mycket utgick från en top-down-implementeringsmodell.

Ett annat exempel på en långsiktig satsning på aktionsforskning inom vården är samarbetet mellan Center for Healthcare Improvement vid

Chalmers tekniska högskola i Göteborg och Regionalt cancercentrum Väst, en regional kunskapsorganisation för utveckling av cancervården. De forskningsprojekt som bedrevs utgick från plattformar skapade för att främja lärande och nya utvecklingsprocesser, både inom cancervården och inom andra delar av hälso- och sjukvården. Även här var utgångspunkten i forskningen de problem som praktikerna i verksamheterna själva identifierat. I ett av de forskningsprojekt som bedrevs låg fokus på att utveckla en hållbar hälso- och sjukvård (Huzzard m.fl. 2014). Läkarna, som sågs som processägare i sammanhanget, skapade tillsammans med ledningen för Regionalt cancercentrum och forskarteamet en plattform för lärande, varifrån den kunskap som utvecklades kunde spridas. Studien visade bland annat på betydelsen av att kunna se värdet av samverkan mellan forskare och praktiker i det att praktisk och vetenskaplig kunskap kan kombineras. Projektet visade också hur man kan få till stånd ett förändringsarbete men också utveckla nya former för att organisera cancervård och därmed öka deltagandet och "ägarskapet" av förändringsprocessen.

Linköpings universitet är ytterligare ett lärosäte som bedriver interaktiv forskning med koppling till arbetliv i omvandling. Här finns ett flervetenskapligt forskningscenter som arbetar med arbetslivsfrågor utifrån en så kallad Triple-helix-modell som innefattar en samverkan mellan universitetet, den offentliga sektorn, industrin och arbetsmarknadsorganisationer. De projekt som bedrivs inom forskningscentret har hållbar utveckling som vision och syftar med hjälp av uppföljning och utvärdering till att främja gemensamma läroprocesser (Elg m.fl. 2015).

Det finns också en tradition inom forskning och utvärdering som kallas följeforskning eller lärande utvärdering som har många likheter med aktionsforskning. Liksom inom aktionsforskning ligger fokus på processer, lärande och kritisk reflektion genom interaktion mellan utvärderare och intressenter (Svensson m.fl. 2009). Intresset för följeforskning har ökat på senare tid, inte minst för att den interaktiva forskningsansatsen syftar till att främja både användbarheten och kvaliteten i analysen. Processtödande utvärdering och följeforskning vinner också terräng på grund av bristande användning av traditionella utvärderingar i praktiken. Värt att notera i sammanhanget är att det i dag finns forskningsanslag att söka för den här typen av forskning, exempelvis hos Socialfonden och Regionalfonden, KK-stiftelsen och Vinnova.

Slutsatser och framtidsutsikter

Vi har i detta kapitel kunnat konstatera att arbetslivet är i omvandling och att behovet av arbetsorganisatorisk forskning som syftar till att utveckla arbetsplatser är stort. Sammanfattningsvis är potentialen för participativa metoder, enligt vår mening, större i de sektorer av näringslivet där kvalitetsutveckling har diskursiv dominans över kostnadskontroll och strategier baserade på kostnadsledarskap. Detta är särskilt exemplifierat i våra senaste aktionsforskningsinsatser som fokuserat på att utveckla FoU-nätverk i nordöstra Skåne (Johansson 2013) samt att utveckla cancervården i Västra Götaland (Huzzard m.fl. 2014), båda omnämnda ovan. Det är intressant att båda dessa projekt var arbetsgivarledda initiativ utan facklig inblandning. Frågan som kvarstår är därför inte bara vilka institutionella stöd som krävs nu, utan också hur man kan återfå fackföreningarna och i vissa avseenden arbetsgivare som centrala aktörer i aktionsforskning och interaktiv forskning framöver.

Organisationsutveckling handlar om att hitta långsiktiga och hållbara lösningar, vilket vi menar är en angelägenhet för såväl fackföreningar som arbetsgivare. Här menar vi att aktionsforskning är en alternativ forskningsansats som kan bidra med sitt fokus på utvecklingsprocesser, komplexitet och gemensamma läroprocesser på arbetsplatser. I detta avseende är organisationens syn på lärande av vikt. Betraktas lärandet på arbetsplatsen som en bemästring och anpassning till givna förhållanden, något Ellström (1996) kallar reproduktivt lärande, eller ses lärande som ett kritiskt reflekterande förhållningsätt där invanda tankar och arbetssätt utmanas och nya utvecklas och prövas, vilket Ellström kallar ett utvecklingsorienterat lärande. Enligt Ellström (2005) kan förmågan till ett utvecklingsbaserat och reflekterande handlande uppstå när det mer rutinmässiga handlandet utmanas. En framtida utmaning i organisering av arbete kan därför sägas vara att skapa utrymme för att kontextualisera och problematisera det för givet tagna i högre grad. Här menar vi att aktionsforskning fortfarande har mycket att erbjuda, och att ett avstamp i praktikens logik i sig är en god bevekelsegrund för såväl fackföreningar som arbetsgivare att åter träda in på den deltagarbaserade forskningsarenan.

Utsikterna för aktionsforskning vilar mycket på de förutsättningar som fastställs i forskningspolitiken centralt, inte minst i frågan om fi-

nansiering. I dag finns det ingen skräddarsydd basfinansiering för tvärvetenskaplig aktionsforskning inom arbetslivet som motsvarar den som rådde fram till nedläggningen av Arbetslivsinstitutet 2006. Forte, en av de stora nationella forskningsfinansiärerna, betonar i ökande utsträckning inomdisciplinär forskning som grundar sig på evidensbaserade epistemologier (Forte 2015). Därmed finns det en fara för att forskningsmedel förs direkt till institutionerna vid olika lärosäte och att det tvärvetenskapliga inslaget går förlorat. Vinnova tycks vara en mer lovande finansieringskälla i detta avseende, men myndigheten har utan tvekan en stark betoning på arbetsgivarnas intresse exempelvis genom ett fokus på produktivitet. Då och då finansieras aktionsforskning av arbetsgivarna direkt – så kallad uppdragsforskning. Detta kan dock ofta äventyra forskarens kritiska förhållningssätt och återigen leda till starka påtryckningar på forskaren att anpassa sig till arbetsgivarnas intressen.

En ny debatt om aktionsforskningens framtid är därför angelägen när vi diskuterar att förbättra villkoren i arbetslivet i en tid som kännetecknas av osäkert arbete och avgörande förändringar i maktbalansen på arbetsplatsen till arbetsgivarnas fördel. En debatt krävs också inom den akademiska världen i syfte att lyfta statusen för kritiskt inspirerad forskning som har praktisk relevans i fokus. Den aktuella diskussionen inom forskningsfältet "critical management studies" som talar för så kallad "critical performativity" där en mer explicit involvering i praktiken betonas är därför välkommen (Spicer m.fl. 2009). I vilken utsträckning en sådan diskussion kommer att utmana konservativa åsikter om vad som utgör excellent forskning, något som i dag avspeglas i rankningen av vetenskapliga tidskrifter, återstår dock att se.

Litteratur

- Alvesson, Mats och Deetz, Stan. (2000) *Doing Critical Management Research*. London: Sage.
- Docherty, Peter. (1996) *Läroriket: vägar och vägval i en lärande organisation*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Elg, Mattias, Ellström, Per-Erik, Klofsten, Magnus och Tillmar, Malin. (2015) *Sustainable Development in Organisations: Studies on Innovative Practices*. Cheltenham: Edward Elgar.

- Ellström, Per-Erik. (1996). *Arbete och lärande. Förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbete*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Ellström, Per-Erik. (2005). Arbetsplatslärandets janusansikte. *Pedagogisk Forskning i Sverige*. 10 (3/4) 182–194.
- Emery, Fred. E och Thorsrud, Einar. (1969) *Form and Content in Industrial Democracy*. London: Tavistock.
- Forte (2015) *Forskning möter samhälle*: Fortes underlag till regeringens forskningspolitiska proposition. Stockholm: Forte.
- Gibbons, Michael, Limoges, Camille, Nowotny, Helga, Schwartzman, Simon, Scott, Peter och Trow, Martin. (2000) *The New Production of Knowledge. The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies (2nd utg.)*. London: Sage.
- Greenwood, Davydd och Levin, Morten. (2007) *Introduction to Action Research: Social Research for Social Change. (2nd utg.)*. Thousand Oaks: Sage.
- Gustavsen, Björn. (1992) *Dialogue and development. Social science for social action: towards organisational renewal. Volume 1*. Maastricht: Van Gorcum.
- Gustavsen, Björn, Wikman, Anders, Ekman-Philips, Marianne och Hofmaier, Bernt. (1996) "Concept-Driven Change: The Core Element in a National Workplace Development Program", *Concepts and Transformation* 1(2/3): 193–211.
- Huzzard, Tony. (2003). "The Convergence of QWL and Competitiveness: A Swedish Literature Review". National Institute for Working Life, Stockholm: Arbetsliv i omvandling 2003:9.
- Huzzard, Tony, Hellström, Andreas, Conradi, Nils och Lifvergren, Svanthe. (2014) "A physician-led, and learning driven approach to regional development of 23 cancer pathways in Sweden" i Shani, Rami. och Mohrman, Susan. *Organizing for Sustainable Effectiveness in Health Care (Vol 4)*. Bingley: Emerald.
- Johannisson, Bengt, Gunnarsson, Ewa och Stjernberg, Torbjörn. (red.) (2008) *Gemensamt kunskapande – den interaktiva forskningens praktik*. Växjö: Växjö University Press.
- Johansson, Yvonne. (2013). *Tensions in the Field of Health Care. Knowledge Networks and Evidence-Based Practice. An Action Research Approach*. Lund: Arbetsliv i omvandling/Work Life in Transition 2013:1.

- Lewin, Kurt. (1946) "Action Research and Minority Problems", *Journal of Social Issues*, 2(4): 34–46.
- Reason, Peter och Bradbury, Hillary. (red.) (2008) *The SAGE handbook of action research: participative inquiry and practice*. London: Sage.
- Sandberg, Åke. (1982) "Från aktionsforskning till praxisforskning." *Sociologisk Forskning* 2–3.
- Sandberg, Åke, Broms, Gunnar, Grip, Arne, Sundström, Lars, Steen, Jesper och Ullmark, Peter. (1992) *Technological Change and Co-determination in Sweden*. Philadelphia: Temple University Press.
- Spicer, Andre, Alvesson, Mats and Kärreman, Dan. (2009) "Critical performativity: The unfinished business of critical management studies", *Human Relations*, 62(4): 537–560.
- Sturesson, Lennart. och Tengblad, Per. (2007) "Vart tog dom vägen? Uppföljning av forskare och forskning vid nedläggningen av Arbetslivsinstitutet". Stockholm: FAS.
- Sveningsson, Stefan och Sörgärde, Nadja (2013) "Organisational Change Management" i Strannegård, Lars och Styrhe, Alexander. (red.) *Management: An Advanced Introduction*. Lund: Studentlitteratur.
- Svensson, Lennart, Ellström, Per-Erik och Brulin, Göran. (2007) "Introduction – on Interactive Research", *International Journal of Action Research* 3(3): 233–249.
- Svensson, Lennart, Brulin, Göran, Jansson, Sven och Sjöberg, Karin. (2009). *Lärande utvärdering genom följeforskning*. Lund: Studentlitteratur.

12. Arbetslivsforskningens dilemman – några erfarenheter

Lennart Svensson

Det här bidraget handlar om olika försök att förena en utvecklingsinriktad forskning med en kritisk tradition. Kritiken tar sin utgångspunkt i värderingar om ett hållbart samhälle och en produktion som kombinerar olika intressen – de anställdas, kundernas/brukarnas och ägarnas med olika miljökrav. Det som diskuteras är olika organisationsformer, finansiering, teorier och metoder. Jag redovisar mina erfarenheter och försök att komma till rätta med det svåra dilemmat att kombinera utveckling och forskning. Tidsperioden är cirka 35 år. Ambitionen är inte att visa på någon enkel lösning på dilemmat, utan det handlar mer om att resonera utifrån olika försök som gjorts och svårigheterna med dessa.

Bakgrund och utgångspunkter

Uppgiften för en framtida arbetslivsforskning är enorm. Arbetslivet utvecklas allt snabbare med hårdare krav på konkurrens och lönsamhet. Samtidigt ökar ojämlikheten på arbetsmarknaden och i arbetslivet. Nya styrprinciper och arbetsformer införs och sprids i en allt snabbare takt utan delaktighet eller medbestämmande. Privatiseringen ökar och konkurrensutsättning blir allt vanligare. Upphandlingar görs där lägsta pris prioriteras, ofta på arbetsmiljöns bekostnad. Antalet med påtvingad deltid och osäkra anställningsformer är stort och ökande. Sjukfrånvaron har ökat kraftigt under senare år. Skillnader med avseende på kön, etnicitet, tillgänglighet och ålder är stora när det gäller villkor och utvecklingsmöjligheter i arbetslivet.

Mot bakgrund av dessa utmaningar och problem borde ju arbetslivsforskning blomstra och få en central roll i utvecklingsarbete och offentlig debatt. Men så är det inte! Resurser har minskat alltsedan nedläggningen av Arbetslivsinstitutet för cirka tio år sedan. Minskningen gäller särskilt den mer klassiska och kritiska arbetslivsforskningen. Samtidigt finns det en ganska omfattande utvecklingsinriktad forskning som finansieras på olika sätt, men denna saknar ofta en kritisk ambition och brister i teoriutveckling.

Den kritiska arbetslivsforskningen växte fram som en reaktion på en företagsekonomisk forskning som utgick från arbetsgivarnas behov och intressen. I slutet på 1970-talet lyftes i stället de anställdas situation fram, och facket sågs som en viktig förändringskraft och samverkanspartner för forskningen. Frågor om makt, inflytande, arbetsvillkor betonades. Det ändrade samhällsklimatet bidrog till att det skedde en radikaliserings av etablerade arbetslivsforskare. Det gällde både Edmund Dahlström och Bertil Gardell. Den tidigare utvecklings- och konsensusinriktade forskningen blev mer kritisk och samhällsrelevant (se till exempel Gardell m.fl. 1979; Gardell & Svensson 1981).

Mitt bidrag är ett försök att förstå den utvecklingsinriktade forskningens position, möjligheter och begränsningar, men jag vill även beröra hur denna tradition kan samverka med en kritisk arbetslivsforskning där fokus är ett mer hållbart arbetsliv. Hållbarheten har en social, ekonomisk och ekologisk dimension.

Några exempel på utvecklingsinriktad forskning

En utvecklingsinriktad arbetslivsforskning syftar till att stödja företag och organisationer (offentliga och ideella) att bli mer effektiva, få en bättre kvalitet, en bättre (intern och extern) miljö och för att uppnå goda och jämställda arbetsvillkor. Tanken med den utvecklingsinriktade forskningen var från början att studera goda exempel, senare talar man om lärande exempel; detta för att motverka en alltför dystert och deterministisk bild av arbetslivet.

Den kritiska och långsiktiga arbetslivsforskningen finansieras med fakultetsmedel, som är små och krympande, samt framför allt av Forte och Vetenskapsrådet. Utvecklings- och innovationsforskningen finansieras till stor del av arbetsgivarna själva, och det finns sällan en utvecklad strategi för att involvera de fackliga organisationerna eller de anställda i läroprocesserna. Vikten av delaktighet nämns alltmer i managementforskningen, men omfattning och innehåll är ofta begränsat till delar av genomförandet.

Det är svårare att få grepp över finansiering till den utvecklingsinriktade arbetslivsforskningen. Hit kan man definitivt räkna de cirka hundra FoU-enheterna i landet, det som ibland kallas för det "dolda universitet". Dessa enheter finansieras av kommuner, landsting samt regionala och

(delvis) nationella aktörer, till exempel projekt via Socialfonden samt resurser från SKL och Socialstyrelsen. I de flesta fall är forskningsambitionerna låga. Oftast handlar uppgifterna om att göra utredningar, utvärderingar och olika utbildningar åt offentliga arbetsgivare. Syftet är inte att utveckla nya teorier, utan att använda forskningens metoder för att förbättra olika verksamheter, oftast inom den sociala sektorn, sjukvården eller äldreomsorgen. Viktiga erfarenheter görs i samspel med praktiken, men dessa omvandlas sällan till vetenskapliga produkter. Perspektivet blir kortsiktigt och begränsat av uppdragen.

Men det har funnits och finns undantag, där forskningsambitionerna varit högre. Ett sådant var Dalarnas forskningsråd som hade ett 40-tal anställda som mest och med en tydlig ambition att bedriva forskning ur ett långsiktigt perspektiv. Här fanns en regional basfinansiering som skapade en grund för långsiktigheten. Ett annat exempel är APeL (ArbetsPlatsLärande; www.apel-fou.se) som (som mest) hade ett 20-tal anställda forskare och utvecklare. Åtta av doktoranderna har disputerat på olika universitet. Finansieringen har kommit från de externa uppdrag som APeL drog in. Verksamheten var helt uppdragsbaserad och medlen kom bland annat från ESF-rådet, Vinnova, KK-stiftelsen och Tillväxtverket. APeL startade som ett projekt inom Arbetslivsinstitutet och syftet var att utveckla nya former för lärandet på arbetsplatsen. Efter hand kom forskningen att handla om att organisera ett hållbart utvecklingsarbete med stöd av offentlig finansiering.

Båda dessa FoU-verksamheter byggde på tanken om en interaktiv forskning i nära samverkan med deltagare och med tron på att det går att hitta finansiering från olika aktörer för en kvalificerad analys. Men det har i båda fallen visat sig svårt att upprätthålla verksamheten och forskningen långsiktigt. I dag är Dalarnas forskningsråd ombildat och kraftigt reducerat. APeL finns kvar, men har övergått från en forskningsstiftelse till att bli ett privat konsultbolag. I dag finns det fyra anställda, men forskningsambitionerna har övergivits.

En styrka i dessa båda FoU-exempel var att forskningen inte bara var ett inslag i ett utvecklingsarbete, utan något grundläggande och centralt för att skapa långsiktiga effekter i ett projekt eller utvecklingsarbete.

Vi kan jämföra strategin med de resonemang som fördes i tidigare forskargrupper (Sandberg 1983). Här fanns en utvecklad strategi för

att göra forskning handlingsinriktad och användbar för breda grupper, men samtidigt med ambitionen att bidra till teoriutveckling. Man såg utveckling och forskning som olika faser där en inledande praktisk utvecklingsdel i nära samarbete med deltagare följdes av en mer reflekterande och analyserande fas. Den senare var mer i linje med en klassisk akademisk och distanserad forskning. Det som vi på APeL tillförde till denna så kallade praxisforskning var den interaktiva ansatsen, det vill säga att utveckla former för en gemensam kunskapsbildning med deltagarna. De så kallade analysseminarierna var både grunden för användbarheten för deltagarna och teoriutvecklingen för forskarna (Aagaard Nielsen & Svensson 2006). Avhandlingsarbetena kan ses som den mer teorigrundande och teoriutvecklande fasen. Det stora problemet var att få tid för teoretisk reflektion och forskningsanknytning.

Vad kan vi lära av exemplen med Dalarnas forskningsråd och APeL? Jo, att det finns ett stort intresse i samhället för att medverka i och finansiera arbetslivsforskning under förutsättning att den sker i interaktion med deltagarna. Den kunskap som deltagarna varit med om att ta fram blir också mer användbar, har det visat sig. Forskning i denna form kan ses som ett reellt alternativ till konsultinsatser för de organisationer som är öppna för ifrågasättande och kritisk analys. Det har visat sig att det finns en beredskap att betala för en professionell datainsamling, en kvalificerad analys och att få hjälp med att nyttiggöra resultaten i vissa organisationer. Deltagarna får nya insikter som är användbara i utvecklingsarbetet och forskarna kan skriva avhandlingar och artiklar som både kan vara innovativa och fördjupande.

Men det är inte många företag eller offentliga organisationer som har en öppenhet för en kritisk forskning som kan fungera *störande*. Poängen är ju att forskningen ska vara ifrågasättande, ge nya perspektiv och insikter samt en vidgad förståelse. Egentligen är det märkligt att privata och offentliga organisationer inte ser värdet av att investera resurser i en interaktiv forskning som kan fungera störande på detta sätt. En kritisk forskning kommer kanske inte att leda till fantastiska innovationer i organisationerna, men den kommer garanterat att leda till att kostsamma misstag undviks. En kritisk forskning kan göra att komplexa frågor blir bättre analyserade och att beslutsprocessen blir mer genomskinlig. Onödiga och kostsamma misstag kan då undvikas. Exemplet på det senare

är många, både i privata och offentliga organisationer – Telia, Vattenfall, Swedbank och SCA är några inhemska sådana.

De båda exemplen på FoU-verksamheten, som jag berört ovan, visar hur svårt det är att upprätthålla kontinuitet och långsiktighet när basfinansiering är begränsad eller helt saknas (som i APeL:s fall). För att kunna finansiera doktorandernas utbildning krävs stora utvärderingsuppdrag och långsiktiga relationer till starka nationella aktörer. Ett annat exempel – som fortfarande är under utveckling – är *Kommunal utveckling* i Jönköpings län. Här står kommunerna för en basfinansiering för att även små kommuner ska kunna utveckla sina verksamheter med stöd av forskning, bland annat inom äldreomsorg, socialtjänst och aktiviteter för arbetslösa. Kompletterande externa medel söks regionalt och nationellt. Med basfinansieringen som grund och tillkommande projektfinsiering skapas förutsättning för en omfattande verksamhet – ett 40-tal anställda, varav ett tiotal forskare. Inom landstinget finns en motsvarande enhet med en tydligare satsning på forskning via Futurum; en verksamhet som sker i samarbete med Hälsohögskolan i Jönköping. Liknande exempel på forskningssamverkan mellan regionala aktörer och forskare tas upp i bidraget av Huzzard och Johansson.

Det som berörts ovan är intressanta exempel på lokala och regionala initiativ för att få till stånd en utvecklingsinriktad forskning. Men denna typ av finansiering löser inte problemet med forskningsuppbyggnaden långsiktigt. För att skapa en bredd och kritisk massa skulle det krävas ett nationellt stöd typ det som de tekniska forskningsinstituten har. Här finns en uttalad och väl beprövad form att kombinera utveckling och forskning som är attraktiv för arbetsgivarna. Här finns en basfinansiering (oftast 10–20 procent) i kombination med en teknisk specialisering och med koppling mot en viss bransch. Fokus är på utveckling och forskning som är lönsam för uppdragsgivarna, men samhällsperspektivet är inte lika tydligt.

Det finns dock en del nationella satsningar på utvecklingsinriktad forskning vid universitet och högskolor, även om de är ovanliga. Ett exempel är Helix, som är ett Center of Excellence vid Linköpings universitet. Det finansierades till lika delar av Vinnova, arbetsmarknadens parter på regional nivå och universitetet. Den totala budgeten var 210 miljoner (under tio år). Innehållet i forskningen var under den första pe-

rioden hälsa, lärande och innovation. Det regionala partnerskapet bestod av universitet och några större företag, offentliga aktörer samt fackliga organisationer i regionen. En tidigare tioårig satsning (CMTO – Centrum för Människa, Teknik och Organisation) hade etablerat en grund för samverkan mellan forskare och arbetsmarknadens parter i regionen.

En utvärdering av Helix gjordes vid tre olika tillfällen av internationella forskare. Den visade på goda vetenskapliga resultat (antal avhandlingar, publikationer, teoriutveckling med mera) och även en upplevd praktisk nytta (*impact*) av forskningen. Det ovanliga med samverkan var att de fackliga organisationerna (Kommunal, IF Metall och Unionen) hade en aktiv och pådrivande roll i arbetet. Det tog lite tid för facken att hitta sin roll och att våga ställa krav på forskningen, men särskilt IF Metall blev mer aktiva i samarbetet efter hand. Flera högskoleutbildningar (i projektledning och Lean) genomfördes i Helix regi för fackliga representanter. Facken ville vidare ha hjälp med att analysera hur projekt kan organiseras med en hög delaktighet och hur samverkan med arbetsgivare kan se ut i ett lokalt utvecklingsarbete. Forskarna var ett stöd för de fackliga representanterna i kontakter med centrala parter och i samband med projektansökningar. IF Metall tog en alltmer proaktiv roll i att utforma och organisera olika socialfondsprojekt.

Den interaktiva ansatsen är grunden för Helix forskning. Ambitionen är att deltagarna ska vara med i hela forskningsprocessen – från definitionen av forskningsfrågorna till spridningen av resultaten. Den externa utvärderingen visade att parterna spelat en viktig roll för utvecklingen av forskningen, särskilt viktigt var deras medverkan vid formuleringen av forskningsfrågorna och i nyttiggörandet av resultaten.

Vad kan man då dra för slutsatser av Helix? Ja, mycket var bra när det gäller upplägg (mångvetenskaplighet), en stor och bred forskargrupp, samverkan med engagerade partners, finansiering från olika håll, interaktiviteten och långsiktigheten i arbetet. Men det finns också ett problem med en organisering av forskningen tillsammans med arbetsmarknadens parter. Problemet med en medverkan av starka och välorganiserade aktörer är att den i princip exkluderar flera grupper på arbetsmarknaden – som arbetslösa, sjukskrivna, anställda i små företag samt de som verkar i den sociala ekonomin. Dessa grupper är inte organiserade på ett sätt som tillåter dem att delta i – än mindre att medfinansiera –

en sådan långsiktig och omfattande forskningssamverkan. För att stödja dessa grupper hade det krävts en mer aktionsinriktad ansats som inte hade ställt krav på en medfinansiering av de deltagande organisationerna.

Helix stod för en tydlig utvecklingsinriktad forskning, där Vinnova var den nationella finansiären. Det var ett Centre of Excellence som skulle synas och få en stark position i forskarvärlden – nationellt och internationellt. Ambitionen att ha en hög kvalitet på forskningen var stark och därför bildades en International Advisory Board med etablerade forskare inom olika områden. Dessa forskare fick en viktig roll i utvecklingen av verksamheten.

Fokus i Helix var alltså utveckling och innovation i företag och organisationer, men vad innebar det för våra möjligheter att vara kritiska i forskningen? Ja, det fanns inga formella eller informella hinder för att bedriva en kritisk forskning, varken från partnernas eller från finansiärens sida. Partnererna hade majoritet i styrelsen, men forskningen var till stor del styrd av doktorandernas avhandlingsarbeten. Parterna hade kunnat styra inriktningen på forskningen, men det var svårt att påverka något som tidigt var planerat under fem års doktorandstudier. Som forskare har man ofta ett övertag när det gäller att organisera forskning – både när det gäller form och innehåll. Övertaget handlar om tillgång till tid, erfarenhet och val av metoder.

Den verkliga styrningen av forskningen skedde via vår ansökan och i dialog med Vinnova. Från finansiärens sida var ju utvecklingsintresset och innovationstänkandet det centrala, och då blir ju följderna att andra frågor – som makt och ojämlikhet – inte får samma utrymme. Förväntningar av det här slaget från en finansiär påverkar naturligtvis val av teorier och analysmodeller, utan att forskarna är så medvetna om det. Innovation för Vinnovas del handlar om ”business”, medan frågor som gäller hållbarhet, kvalitet och goda arbetsvillkor har en mer undanskymd plats i deras utlysningar och styrdokument. Men vi kunde utan problem lyfta in frågor om hållbarhet. Hälsa var ett viktigt fokus i flera projekt. Frågor om jämställdhet kom upp i olika projekt som en viktig grund för analys av ledarskap, hälsa och projektstyrning.

I maj beslutade Vinnova om att Helix får en fortsatt finansiering under fem år. Fem av tidigare ett 30-tal Centre of Excellence fick fortsatt finansiering. Beslutet motiverades på följande sätt:

"The centre has well-established collaboration with crucial partners nationally and internationally. There is an excellent dissemination of research results through conferences, publications and education. The work plan shows that the centre is dynamic and creative in how it addresses the needs of the society. The large number and broad variation of partners is excellent."

Totalt omfattar alltså den regionala forskningssamverkan vid Linköpings universitet en period på 25 år med nationell finansiering, vilket torde vara unikt. Detta långa samarbete bidrog starkt till att arbetslivsforskningen blev ett profilområde vid Linköpings universitet.

Några slutsatser

Vad kan man dra för slutsatser av de exempel på utvecklingsinriktad forskning som presenterats ovan? Jo, att dessa ansatser – både de mindre FoU-satsningarna och det stora Helix – inte räcker som en strategi för att stärka arbetslivsforskningen. Helix hade goda förutsättningar för att kombinera utveckling med teorigenerering genom tillgång till stora resurser inom ramen för ett tioårigt program.

Men forskningsledningen för Helix insåg i slutet på programperioden att det var en avgränsad regional satsning, och det var mycket osäkert om den skulle kunna leva vidare. Ledningen ville därför lyfta frågan om arbetslivsforskningen mer strategiskt och långsiktigt. Kontakter togs därför (tillsammans med IVF Swerea, som är ett forskningsinstitut riktat mot tillverkningsindustrin) med olika forskningsmiljöer för att bilda ett nätverk. Det kom att gå under beteckningen *En arbetsplatsnära FoU för ett hållbart arbetsliv*. Ett tiotal forskningsmiljöer och ett 50-tal arbetslivsforskare har varit involverade i detta arbete som snart pågått i två år.

Ambitionen är att kombinera en förändringsinriktad forskning med en teoriutvecklande och kritisk forskning där visionen är ett hållbart arbetsliv. Forskningsfrågor har formulerats och försök till påverkan på nationell nivå har gjorts. Hösten 2015 presenterades idéerna för ledningen för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna samt finansiärer från forskningsråden. Alla var positiva och sade att de hade efterfrågat detta samlade initiativ tidigare, och de såg fram mot det fortsatta arbetet som de ville stödja. Det som efterfrågades av deltagarna var en interaktiv forskning

med närhet till praktiken och med hög vetenskaplig kvalitet. Man ville se en utvecklad samverkan mellan olika forskarmiljöer, inte något nytt institut. Några extra pengar utlovades dock inte från parterna, som hänvisade till de medel som varje år avsätts till AFA som stöd för arbetsmiljöforskning. Representanterna för forskningsfinansiärerna gav heller inga löften om nya medel eller några riktade utlysningar inom arbetslivsområdet.

Det är oklart vad initiativet med nätverket för Arbetsplatsnära FoU kommer att leda till när det gäller synen på arbetslivsforskning och en framtida finansiering. Men en samverkan mellan olika forskningsmiljöer har initierats med målet att kombinera en utvecklingsinriktad och kritisk forskning.

Om en framtida arbetslivsforskning ska klara att analysera de komplexa frågor som ställdes i inledningen, krävs omfattande satsningar och samtidigt ett nytänkande. Det krävs en ökad finansiering från vetenskapliga råd och mera fakultetsmedel för att utveckla en kritisk forskning som analyserar hinder och förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. En sådan kritisk forskning om arbetslivets omvandling skulle tjäna på ett samarbete med en utvecklingsinriktad ansats som ger tillgång till ett stort antal utvecklingsprocesser. Den omfattande erfarenhet som finns i tusentals projekt kan fångas upp, analyseras och bli till generell kunskap vid högskolor och universitet.

Samverkan mellan forskare och arbetslivet är komplicerad och problematisk, det vet vi sedan länge. I dag verkar det inte finnas förutsättningar för något samhällskontrakt som bygger på hållbar utveckling i arbetslivet enligt en klassisk svensk samförståndsmodell. Det man som forskare då kan göra är att välja samarbetspartners lokalt och regionalt som vill vara föregångare när det gäller att skapa ett arbetsliv som förenar krav på effektivitet och hög kvalitet med goda arbetsvillkor och hänsyn till miljön. De arbetsgivare som står för en sådan strävan kommer att framstå som attraktiva för de anställda, trovärdiga mot kunderna och moderna i samhällets ögon. Att kombinera dessa olika mål för skilda intressenter i ett hållbart arbetsliv kräver forskning av hög kvalitet som förenar krav på närhet och interaktivitet med en kritisk distans och en kvalificerad samhällsanalys.

Utgångspunkter, metoder och teorier kommer att variera – lokalt och över tiden. Denna genomgång har varit lärorik för mig själv. Jag ser

mönster som återkommer och därmed vikten av att lära av gjorda erfarenheter. Inget är nytt under solen. Den interaktiva forskningsansats som jag har försökt att vara med och utveckla har stora likheter med den praxisforskning som utformades vid Arbetslivscentrum (Sandberg 1981, 1981, 1983). Utveckling av praktik och teori går hand i hand i praxis-forskningen. Det finns skillnader men den interaktiva forskningen handlar om hur man ser forskningsprocessen över tid – utveckling först och analys senare, vilket är grunden i praxisforskningen. I den interaktiva forskningen är dessa delar mer integrerade och parallella. Analysen och teoriutveckling bygger på ett gemensamt lärande mellan forskare och deltagare i hela utvecklings- och forskningsprocessen. Men ansvaret är delat. Forskarna svarar för att organisera lärprocessen och att dokumentera denna. Deltagarna har ansvaret för utvecklingen och att tillämpa lärandet i praktiken.

Men allt handlar förstås om att det finns resurser för en kritisk arbetslivsforskning av hög kvalitet. Tänk om de medel som fanns för Arbetslivsinstitutet hade använts för att finansiera satsningar vid högskolor och universitet – typ Helix. Då hade vi fått ett 70-tal sådana forskningsmiljöer. Men medfinansieringen från olika partner är inte idealisk, har det visat sig. Med en full statlig finansiering hade vi fått cirka 25 sådana centrumbildningar. Vi hade då inte haft den kris i arbetslivsforskningen som boken visar på. De komplexa problem som arbetslivet står inför hade kunnat angripas på ett mer analytiskt sätt i en rad olika forskningsmiljöer med skilda perspektiv och med en variation av teorier.

Litteratur

Aagaard Nielsen, Kurt & Svensson, Lennart (eds.) (2006): *Action Research and Interactive Research. Beyond practice and theory*. Shaker Verlag: Hamburg.

Gardell, Bertil m.fl. (1979): *Sjukvård på löpande band*. Stockholm: Prisma.
Gardell, Bertil & Svensson, Lennart (1981): *Medbestämmande och självstyrelse*. En lokal facklig strategi för demokratisering av arbetsplatsen. Stockholm: Prisma.

Sandberg, Åke (red.; 1981): *Forskning för förändring*. Om metoder och förutsättningar för en handlingsinriktad forskning. Stockholm: Arbetslivscentrum.

Sandberg, Åke (1983): För praxis-forskning. I Hoel, Marit & Hvinden, Björn (red.): *Kollektivteori og sosiologi*. Oslo: Gyldendal.
Sociologisk Forskning. Volym 19. Nr 2/3 1982. Aktionsforskning. (Red. Sandberg, Åke).

13. Kravformarmodellen för innovationer – en pusselbit för frigörande arbetslivsforskning

Ernst Hollander

Med hjälp av kravformarmodellen kan vi få syn på att jämlika löner och hög standard på arbetsmiljön uppmuntrar avancerade krav. Dessa krav kan i sin tur föda innovationer som har såväl demokratiförstärkande kvaliteter som kommersiell potential.

Med mitt bidrag vill jag medverka till en revitaliserad forskning om arbetsorganisation som stödjer en "regim" där forskare samarbetar med allt ifrån kravformare "på golvet" till fack, andra civilsamhälleliga organisationer (NGO:s) och företagsledningar som är öppna för dialoger.

Grunddrag i kravformarmodellen

Alltför ofta föreställer sig samhällets eliter att de innovatörer som öppnar för nya sätt att organisera produktionslivet eller hittar på nya produkter är företagsledare eller tekniker. Även i ekonomisk/teknisk forskning är det för stort fokus på "utbudssidan" eller på dem som tar fram nya produkter. Kravformarmodellen angriper detta problem.

Till exempel lämpar sig modellen för områden där tekniken är ganska enkel men de individuella eller samhälleliga kraven behöver utvecklas, artikuleras och organiseras för att få tillräcklig kraft. Modellen hade från början fokus på yttre-miljö- och arbetsmiljö-krav. Typexempel var mindre farliga växtskyddsmedel och målarfärger.

Kravformningen – processen fram till dess att kraven fick en form som gjorde det möjligt att tillgodose dem – var komplex. Processerna drog ut på tiden länge och precis som vid all innovation var det nödvändigt med ett "bollande" fram och tillbaka mellan aktörerna. Men i förhållande till det vanliga sättet för att beskriva innovationsprocesser blir den process som man ser med hjälp av ett kravformarperspektiv – en slags "spegelprocess". Med det syftar jag på att det både finns viktiga likheter och betydelsefulla olikheter.

Bland likheterna finns till exempel behovet av att skapa nätverk, behovet av lekfullhet, och att man inte i förväg känner vägarna framåt utan

måste pröva sig fram. Bland skillnaderna finns vad slags initiativtagare det rör sig om, tidsutdräkten för den process som leder fram till en kommersiell marknad, hur en tillräckligt kraftfull ledande aktör skapas etc.¹⁴

Relevans för arbetsorganisation

Kravformarmodellen är i hög grad tillämpbar på det arbetsorganisatoriska fältet. Precis som i andra sammanhang är förutsättningen för framgång ömsesidig respekt – i detta fall mellan anställda och arbetsledning. Och för att det ska få riktigt stort genomslag fordras också respekt mellan övergripande fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer.

Att ömsesidig respekt är extra viktigt i dessa sammanhang hör ihop med att det rör sig om lärande möten mellan olika kunskapsformer – möten där stora *rationalitetsavstånd* behöver överbryggas.¹⁵ Den kunskaps- och språkbildning som behövs för att kravformningen ska bli kreativ är som sagts av en intrikat natur.

Ett exempel: Ju öppnare de "på golvet" kan redovisa hur produktionen faktiskt flyter på och hur "vardagsfelen" i praktiken åtgärdas desto bättre går det att väga samman kraven beträffande produktionsflöde och arbetsmiljö. Gentemot den man litar på är det inte svårt att vara öppen.

Här handlar det delvis om komplexa produktionssystem i vilka det är hart när omöjligt att i förväg "vid ritbordet" förutse alla de problem som uppstår under arbetets gång. Sveriges konkurrensfördelar har oftast legat i att väl kunna klara sådan avancerad produktion. Men även i annan typ av produktion – till exempel kännetecknad av besvärliga arbetsmiljöer – är tilliten central för produktionssystemets kvalitet.

Det goda arbetet så som en grundbult i frigörelse

Det sena 1900-talets diskussion om "det goda arbetet" pekade på mycket av det som gör att "de i produktionen underordnade" ges förutsättningar att bli kravformare: "Hög grad av autonomi, att disponera tillräckliga resurser för arbetet, hälsosamma arbetstider, balans mellan lönearbe-

14 Kravformarmodellen utvecklades i min avhandling på KTH (Hollander 1995). Försök att popularisera den gjordes i (Hollander 1998 och 2003). Ett praktikfall finns i min rapport om TCO:s bildskärmsmärkning (Hollander 2001).

15 Begreppet rationalitetsavstånd ges innebörd i kapitel 4 "Kunskapsbildning genom dialog" i min avhandling (Hollander 1995:33–43).

tet och andra livssfärer” hör till det som framhölls.¹⁶ De flesta av dessa ”ingredienser” i det goda arbetet samvarierar med hyfsad lön. I den internationella politisk-ekonomiska debatten kan man associera till den ”capabilities-forskning” som har Amartya Sen som viktig inspiratör.¹⁷

Tillitens uppgång och fall?

Enligt de synsätt som ligger bakom resonemangen ovan är en sammanpressad och ”legitim” lönestruktur en bra utgångspunkt för kreativ kravformning. Precis som en hyfsad jämlikhet var en god utgångspunkt för välfungerande socknar i det förindustriella Sverige kan något så när symmetriska relationer i produktionslivet i dag utgöra en bra grogrund för till exempel arbetsorganisatorisk utveckling.¹⁸

Jag insisterar alltså på att det behövs en lönestruktur som inte splittar mellan olika kategorier i produktionslivet. Ömsesidig respekt kan undergrävas av att relationerna är alltför asymmetriska. Om frimodigheten kvävs omöjliggörs dialogen.

Den *tillit* som föds ur hyggligt jämna löner och ett arbetsliv ägnat att frigöra är alltså central för den modell som här diskuteras.

Mycket tyder emellertid på att de under de senaste årtiondena växande övergripande ekonomisk-politiska styrsystemen tårt på tilliten. Den tankefiguren ska ej utvecklas här men några bitar av den skisseras i Hollander (2016).

Slutsatser för arbetsorganisatorisk forskning i dag

Tankemodeller vilka hade familjelikheter med den modell som skissats ovan präglade en hel del arbetslivsforskning under 1970- och 80-talen. Bland annat syftar jag på den så kallade aktionsforskningen eller rättare sagt den del av denna där ett primärt samarbete var det som fanns med de anställda och deras organisationer. Det är dock bara några av kvaliteterna hos den partsorienterade forskningen som jag vill lyfta fram här.¹⁹ Sålunda vill jag peka på att denna forskning kunde göra relationerna

¹⁶ Se till exempel Härenstam (2010).

¹⁷ The capabilities approach är ≈ det perspektiv som fokuserar på mänskliga förmågor.

¹⁸ Se Wennemo 2014 beträffande välfungerande socknar förr i tiden och till exempel Sandberg 2013 kap. 2 och 5 betr. arbetsorganisatorisk utveckling. Se även Berggren (1996) betr. arbetsorganisatorisk innovation.

¹⁹ Andra problem och möjligheter i denna slags aktionsforskning beskrivs i Hollander op. cit.

mellan över- och underordnade på arbetsplatserna mindre asymmetriska. Den kunde också bidra till arbetet med att bearbeta rationalitetsavstånden genom att vara med om att utveckla användbara ”språk”. De företag som öppnade sig, skapade utrymme för, och konstruktivt hävdade sina intressen i samband med denna forskning kunde också bli belönade genom att få del av kunskapsbildningen.

Det går faktiskt också att peka på fall – utanför det arbetsorganisatoriska fältet snävt definierat – där produktutvecklare kunde få än mer synlig belöning för sin öppenhet. Mitt exempel är UsersAward där fackliga organisationer i samarbete med forskare belönade systemutvecklare som varit lyhörda och främjat användarvänlighet.²⁰

Dagens forskning om arbetsorganisation ser annorlunda ut än den där dessa lärande exempel hämtats. Utrymmet för forskningsanslag till problem- och förändringsorienterad forskning i samspel med kravformning av det slag som diskuterats ovan är i dag kringskuret: Blott två tänkbara orsaker till detta ska nämnas: En första är den samhällsutveckling i stort som enligt ovan har tårt på tilliten. Försvagad tillit drabbar forskning som förutsätter dialoger vilka sträcker sig över intresse- och rationalitetskrockar. En andra orsak är att denna slags forskning lätt kan hamna mellan inomvetenskapens krav på excellens/(spetsforskning) och innovationsforskningens snäva krav på affärsmässig utveckling.

Men många av de goda arven från arbetslivsforskningens barndom och den svenska modellens glansdagar finns kvar i omvandlad form precis så som arven från de svenska socknarna var viktiga i det svenska 1900-talet (jämför ovan).

Att skissa på hur en revitaliserad forskning om arbetsorganisation kan utnyttja de lärdomar som flimrat förbi ovan är alltså en spännande uppgift. I det sammanhanget bör det – när detta skrivs på våren 2016 – också understrykas vilka utvecklingsmöjligheter som den så kallade flyktingkrisen öppnar för. Här handlar det i sanning om möjliga möten över stora rationalitetsavstånd. Och det är tänkvärt att den så kallade Mångfaldsbarometern ger vid handen att gemensamma arbetslivserfarenheter/möten i arbetslivet hör till det som visat sig ha mest positiva effekter för integrationsviljan på ”ömse sidor”.²¹

²⁰ Se Walldius m.fl. (2009).

²¹ Mångfaldsbarometern för 2013 (Mella m.fl.).

Litteratur

- Berggren, C. (1996) "Sweden: A Fragile but still innovative system", sid 193–207, i E. Davis and R.D. Lansbury (Editors), *Managing Together: Consultation and Participation in the Workplace*, Longman: Melbourne.
- Hollander, E., (2016) "The Contemporary Relevance of Karl Polanyi – a Swedish Case" i *Evolutionary Political Economy in Action ...* av Hannapi m.fl. red. Boken beräknas utkomma i slutet av 2016.
- (2003) "The noble art of demand shaping – how the tenacity of sustainable innovation can be explained by it being radical in a new sense", Contribution to 11th international Greening of Industry conference in SF, Cal. US.
 - (2001) "Enviro-innovative processes initialised by unions and other social actors – with a focus on TCO eco-labels" i *Towards a sustainable Worklife. Building Social Capacity – European Approaches* av Hildebrandt, E. m.fl. Berlin, Edition Sigma.
 - (1998) "Måste det förbli segt? – om kravformares roll för miljöteknik" Gothenburg Research Institute.
 - (1995) *Varför var det så segt? – Om lågrisk kemi, miljödriven innovation och kravformning*, Stockholm, KTH.
- Härenstam A. (2010) "Den samspelande och tydliga organisationen – förutsättningar för chefer och anställda att skapa goda jobb" Kap. 12 i Härenstam A. och Bejerot B. *Sociala relationer i arbetslivet* Gleerups förlag, Malmö.
- Mångfaldsbarometern för 2013 (Mella m.fl.) av Mella, Ahmadi, och Palm: Publicerad av Högskolan i Gävle.
- Sandberg, Å. (ed.) (2013) *Nordic Lights – Work, Management and Welfare in Scandinavia*, Stockholm, SNS Förlag.
- Walldius, Å., Sundblad, Y., Sandblad, B., Bengtsson, L., & Gulliksen, J. (2009), "User certification of Workplace Software – Assessing both Artefact and Usage", *BIT, Behaviour & Information Technology*, Vol. 28, Issue 2, 2009, pp. 101–120.
- Wennemo, I., (2014) *Det gemensamma – om den svenska välfärdsmodellen*, Premiss förlag.

14. När digitaliseringen förvandlar arbetet och ekonomin – om facket's nygamla roll som granskare och pådrivare

Åke Walldius, Anette Andersson och Carola Löfstrand

Kapitlet handlar om hur användare genom sina fackliga organisationer kan få inflytande över sin digitala arbetsmiljö genom att lokala klubbar tillsammans med arbetsgivare, leverantörer och forskare granskar och lyfter fram goda exempel på hur de digitala verktygen kan förnya arbetet, förbättra arbetsplatsens kommunikation och därigenom verka för förbättrad konkurrenskraft och ökad trygghet i arbetslivet för den enskilde individen. Vi sammanfattar några fackliga kvalitetssatsningar på it-området och belyser det ökade behovet av kompetensutveckling och nya former för medbestämmande utifrån resultaten från två fackförbunds årliga uppföljningar av it-miljön. De nordiska fackens engagemang i it-forskningen på 70- och 80-talen blev internationellt erkänd som en grundbult i "den skandinaviska skolan för it-design". Med ökad stress för allt fler yrkesgrupper, är det åter dags för facket att engagera sig. Nu i en bred flervetenskaplig forskning och utveckling där anställda får chansen att vara med och forma morgondagens socialt och ekonomiskt hållbara arbetsmiljöer.

Det goda exemplet som hävstång – TCO:s och LO:s program för certifiering av våra digitala arbetsverktyg

I november 2002 hände något ovanlig. Forskningsrådet för innovationsforskning, Vinnova, kungjorde att man under fem år avsåg att satsa fem miljoner kronor om året på ett utvecklingsbolag som skulle verka för bättre och mer innovativa it-system i svenskt arbetsliv. Det ovanliga var att utvecklingsbolaget skulle ägas och drivas av en av användarnas organisationer, LO. Tanken var att LO skulle göra om det som TCO lyckades med tio år tidigare, då användarna var med och satte en internationellt erkänd standard för datorers och bildskärmars ergonomi och miljövän-

lighet (Boivie 2007; Ivarsen 2011). Vid den här tiden beräknades TCO:s program för miljömärkning omfatta cirka 500 miljoner bildskärmar, en bedrift som enligt sakkunniga gjorde programmet till en av Sveriges främsta innovationer inom it-området. Dess upphovsman, Per-Erik Boivie, hade förärats titeln hedersdoktor vid Uppsala universitet och Vinnova hade sedan 1995 satsat sex miljoner om året i en tioårig finansiering av Centrum för användarorienterad IT Design (CID) vid KTH.

Per-Erik Boivie har i sin bok *Global standard – om hur TCO-loggan hamnade på dataskärmar jorden runt* (2007) dokumenterat hur TCO Development tillsammans med Nutek och Naturskyddsföreningen lyckades *förverkliga en innovationspotential* inom digital maskinvara. Detta skedde genom att bolaget via stora enkätundersökningar artikulerade användarnas krav och därigenom kunde *utnyttja marknadens konkurrens som hävstång* för att få sina krav på hållbarhet – i termer av ergonomi, energiåtgång och emissioner – uppfylla. Detta är ett exempel på "marknadsskapande" genom erbjudande av en de facto-standard för certifiering av hållbar maskinvara.

Hur gick det då för användarnas nya utvecklingsbolag som skulle miljömärka *it-programvara* på samma sätt som TCO certifierade *it-maskinvara*? Utvecklingsbolaget hade fått namnet UsersAward, användarnas utmärkelse. Och LO hade avtalat om samarbete med TCO och KTH. TCO:s roll var uppenbar, att bistå med erfarenheter kring användarinflytande, leverantörskontakter och märkningsstrategier. KTH:s roll var också ganska naturlig, att samordna och nyttiggöra forskning om användarinflytande och kvalitetssäkring av programvara. En forskarpanel bildades med deltagande från KTH, Uppsala universitet, Gävle högskola och Luleå tekniska högskola. I forskarpanelen ingick också ledningen för utvecklingsbolaget; Ove Ivarsen, it-ombudsman och vd, samt Torbjörn Lind, ansvarig för det FoU-projekt, Den goda arbetsorganisationen, som hade arbetat fram idén om UsersAward²². Med start 1999, och med inspiration från TCO:s exempel, byggde konstellationen LO, TCO, KTH, Uppsala universitet, Gävle högskola och Luleå tekniska högskola med stöd av Vinnova upp en verksamhet, UsersAward-nätverket (Ivarsen 2011), som 2011 resulterat i:

22 Projektet startade 1998 och var finansierat av Rådet för Arbetslivsforskning (Ralf), en forskningsfinansiär som år 2000 kom att ingå i bildandet av Vinnova.

- ett 15-tal nationella, bransch-, företags- och landstingsvisa kartläggningar av personalens arbetstillfredsställelse med sin digitala arbetsmiljö,
- utveckling av en användardriven process för certifiering av arbetsplatsens affärskritiska programvaror,
- åtta certifieringar av sex olika affärskritiska programvaror (inklusive två omcertifieringar) samt
- årliga arrangemang där personal inom näringsliv och offentlig sektor inbjudits att nominera sina favoritprogramvaror till Användarnas IT-Pris, en tävling som under åren 2000–2010 samlade cirka 150–200 it-leverantörer, kritiska användare, forskare och beslutsfattare till en årlig Användarnas dag.

De åtta certifieringar av programvaror som utvecklingsbolaget UsersAward AB utförde mellan 2002 och 2009 ska ses som ett "proof of concept" för certifiering av social hållbarhet i termer av användarnas arbetstillfredsställelse (ISO 9241-11 1998). Tre av de sex leverantörer vars program erhöll UserCertified (UC'2002 och/eller UC'2006) kunde rapportera starka marknadseffekter (Ivarsen 2011). Ett annat uttryck för det genomslag UsersAwards verksamhet hade fått 2010 är det svar som Mikael von Otter, näringspolitisk expert på IT&Telekomföretagen, vid det årets Användarnas dag gav på en fråga om certifiering av programvara hade någon framtid: "Ja, den är viktig av tre skäl, 1) upphandling av användbar programvara är ett problemområde som är för lite belyst, 2) det är viktigt att visa upp exempel där programvaror utnyttjas väl, och 3) det är ett demokratiskt värde – det är oerhört viktigt att den här typen av certifieringar finns."

Under 2013 togs utvecklingsbolaget UsersAward AB över av det företag som varit dess inspirationskälla från början, TCO Development. Men nu hade TCO-förbunden tagit över centralorganisationens ansvar för att bevaka arbetsmiljöfrågorna. Med hänvisning till att förbundens arbetsmiljöer såg så olika ut, och behövde så skilda insatser. Dessutom visade sig utmaningen för svår att, på affärsmässiga grunder, förena TCO CERTIFIED, en *expertbaserad* certifiering av maskinvara som täcker miljömässig och social hållbarhet i tillverkningen, användningen och sluthanteringen, med USER CERTIFIED, en *användarbaserad* certifiering av programvarukvalitet. Resultat blev att TCO Development i augusti 2015

valde att ställa UsersAwards frågeformulär till allmänt förfogande och därmed förvandla konceptet till en enbart nätbaserad tjänst. Men det fackliga engagemanget att utifrån forskningsbaserat kunnande stödja medlemmarnas inflytande över it-frågorna togs över av några av TCO-förbunden. Vilket vi kommer att berätta om i nästa avsnitt.

Vi kan konstatera att både TCO:s miljöcertifiering och LO:s och TCO-förbundens arbete med UsersAward/Användarnas utmärkelse har de goda exemplen som grundidé. Utifrån de goda exemplen, väl genomlysta och granskade, kan man ställa konkreta krav på meningsfullt medinflytande. Krav som stärker förhandlingspositionen och som kan ligga till grund för långsiktigt hållbara partsgemensamma lösningar på konkreta problem. Marknadsinterventionerna TCO CERTIFIED och USER CERTIFIED har ett annat drag gemensamt – de är båda resultatet av ett mångårigt samarbete mellan arbetsmarknadens parter, både lokalt och centralt, och privata företag och offentliga organisationer som sett värdet av att kvalitetsmärka sitt miljö- och hållbarhetsarbete. Men kanske ännu viktigare var de framåtblickande forskningsfinansiärer (Nutek respektive Vinnova) som såg värdet i att stödja flervetenskapliga forskargrupper från två eller flera lärosäten som hittat långsiktigt hållbara samverkansformer med varandra och med alla de parter som måste vara involverade i den här typen av långsiktigt innovationsarbete.

TCO Development fortsätter sin certifieringsverksamhet på ett framgångsrikt sätt, på kommersiella grunder och med punktviss samarbete med mindre forskargrupper. UsersAwards viktiga kartläggningsarbete fortsätter genom aktiva förbund som ser värdet i att engagera sig i hur digitaliseringen av svenskt arbetsliv utformas, både på den lokala nivån och genom påverkan på policyfrågor kring kompetensutveckling, det alltmer gränslösa arbetets arbetsmiljöaspekter och de makroekonomiska förutsättningarna för morgondagens sysselsättning. Det är i det här sammanhanget det flervetenskapliga forskarstödet till fackförbund som engagerar sig brett i digitaliseringens konsekvenser för arbetet och dess organisering blir intressant.

I exemplet UsersAward var det forskare från det relativt nya ämnet Människa-datorinteraktion (MDI) som blev inbjudna till LO:s och TCO:s gemensamma arbete med den digitala arbetsmiljön. (Senare bidrog också datavetare från Luleå tekniska högskola och företagsekono-

mer från Linköping till kunskapsuppbyggnaden.) MDI är sedan starten som akademisk disciplin ett tvärvetenskapligt ämne som har till uppgift att anlägga ett såväl tekniskt som samhällsvetenskapligt och humanistiskt perspektiv. Det har inneburit att ämnet, särskilt i dess skandinaviska utformning, tidigt fick sitt fokus i hur it/digitala medier användes på den lokala arbetsplatsen, med all dess mångfacetterade, överlagrade systemproblematik. Det ledde i sin tur till att MDI-forskningen ofta bedrevs i samverkan med lokala och centrala fackliga organisationer och deras motparter. Den flervetenskaplig ambitionen, och mångfalden intressenter, är naturligtvis en utmaning både för de fackliga organisationerna som söker forskarstöd och för de forskargrupper som är intresserade av att ställa upp i projekt kring kompetensutveckling och/eller större förändringsinitiativ. Då genomslaget för datorer, it, IKT, digitala medier och sociala medier – kärt barn har många namn – i dag börjar bli uppenbart utanför forskarvärlden är det många delproblem som tävlar om att få bli belysta. Frågan är om inte ett av MDI-ämnets främsta bidrag under de kommande åren kan bli svar på frågor som dessa: vad kan vi lära, och lära ut, om hur marknadsinterventioner – byggda på partssamverkan – kan bidra till mer användbara digitala arbetsverktyg och system, bättre arbetsmiljö, ett kritiskt lärande i lag – och därmed mer konkurrenskraftiga företag och organisationer?

Unionen undersöker årligen tjänstemännens it-miljö

I samverkan med programmet UsersAward utvecklade Unionen en undersökning av tjänstemäns it-miljö år 2008. Sedan dess har förbundet genomfört samma undersökning årligen. I undersökningen 2014 breddades perspektivet genom att två öppna frågor inkluderades i enkäten. Även i undersökningen som genomfördes 2015 breddar förbundet undersökningen med öppna frågor. Här söks goda exempel på positiv it-miljö och förbundet lägger stor vikt vid att beskriva beställarrollen, beställningsprocessen och vikten av att denna genomförs på ett genomtänkt och integrerat sätt. Förbundet utvecklar också undersökningen genom att jämföra hur chef respektive medarbetare och kvinnor respektive män har svarat. Här nedan sammanfattar vi först resultaten från de årliga undersökningarna för att sedan belysa skillnaderna mellan hur män och kvinnor svarat i den senaste undersökningen.

Hur nöjda är Unionens medlemmar med sin it-miljö?

Unionens första undersökning 2008 fick titeln "Tjänstemännens it-miljö – Varför blir det inte bättre?" (Unionen 2008). Den var en uppföljning av SIF:s undersökning året innan av 8 000 tjänstemän ur sju yrkeskategorier "Bättre – men långtifrån bra, Om Sifmedlemmars it-miljö" (SIF, 2007). Titeln avslöjar att även denna enkät var en uppföljning, nämligen av UsersAwards första stora nationella medlemsundersökning "IT-kartan, Användare och IT-system i Svenskt näringsliv" (UsersAward, 2002). Undertitlarna på de kommande årens rapporter från Unionen vittnar om att problemen snarare tilltar än avtar: "Ett systemfel?", "Ett steg fram och två steg tillbaka", "Ingen ljusning i sikte".

I april 2015 kom så den i skrivande stund senaste rapporten, "Tjänstemännens IT-miljö 2014 – Lyssna på oss som ska använda det". Totalt 2 047 medlemmar besvarade enkäten som hade i stort sett samma utformning som SIF-rapporten från 2007. Trenden när det gäller frågan om möjligheten att *påverka utformningen av nya arbetsrutiner*, är att andelen som svarar "Instämmer ej" ökat från att år 2008 vara 44 procent till att år 2010 utgöra 58 procent. De tre åren – 2012, 2013 och 2014 – har andelen "Instämmer ej" stabilt legat på cirka 66 procent. En liknande trend visar svaren på frågan *om it-systemen har införts efter tydliga och välförankrade idéer*. Andelen som instämde i detta utgjorde 2012 endast 44 procent för att 2013 sjunka till 37 procent och 2014 visa en marginell förbättring med en enstaka procent. I den senaste undersökningen summerar författarna användarnas bristande påverkansmöjligheter:

Sammantaget framträder en bild där tjänstemännens möjligheter till utbildning är bristfällig, och där införandet av nya it-system ofta saknar en koppling till förankrade och tydliga idéer. Med de här bristerna följer dyra (och onödiga) kostnader för dålig effektivitet vid it-relaterat arbete.

Hur män och kvinnor svarat i Unionens undersökning 2014

I det här avsnittet beskrivs hur kvinnor och män svarat på frågor i undersökningen som genomfördes år 2014. Mycket forskning pågår kring perspektiven genus och it (Beckwith 2005; Blackwell 2006; Satchell 2010). Exempelvis kan det handla om att it ofta betraktas som en manlig domän, trots att det faktiskt påverkar såväl kvinnors som mäns arbetsmiljö

(SOU 2000:58). Det är dock: "inte könstillhörigheten i sig som gör att kvinnor inte finns representerade i it-samhället till lika stor del som män, snarare är det fråga om sociala föreställningar och maktstrukturer som bidrar till att hålla kvinnor utanför" (Booth 2005: 5).

It-system ska ha intuitiv design, vara överblickbart och enkelt att hitta i. Bland de 2 047 svarande tjänstemännen i Unionens undersökning 2014 anser 61 procent av kvinnorna och 51 procent av männen att it-systemen är lätta att hitta i. Det är också fler kvinnor än män som anser att systemen är *enkla att lära sig använda* (män 57 procent, kvinnor 66 procent), samt att systemen har lättanvända funktioner för att ångra en feltryckning i flera steg (män 51 procent, kvinnor 57 procent). Samma andel kvinnor som män anser att it-systemen har *införts utifrån tydliga och välförankrade idéer* och att de har fått *nödvändig information och utbildning* för att använda it-systemen på ett effektivt sätt. Något fler kvinnor än män anser att it-systemen *underlättar utförandet av arbetet* och för hur de anser att it-systemen *bidrar positivt till arbetsmiljön*. Skillnaderna är statistiskt signifikanta, även om de inte är stora. Ett undantag där män visar en högre nöjdhet än kvinnor finns på frågan om it-systemen *underlättar möjligheten att jobba hemma och på distans*. Här svarar 71 procent av männen och 61 procent av kvinnorna ja.

Även om de flesta av skillnaderna mellan hur kvinnor och män uppfattar sin it-miljö är statistiskt signifikanta så är de inte stora. Tendensen som framkommer i det empiriska materialet, att kvinnor tycks vara mer nöjda med sin it-miljö än män, behöver undersökas vidare för att fastställas eller motsägas. Däremot kan man dra slutsatsen att könstillhörighet har betydelse för hur kvinnor och män uppfattar sin it-miljö.

Visions engagemang för ökad användbarhet och digital arbetsmiljö

När UsersAward genomförde användarundersökning av vårdpersonalens it-miljö deltog Vision (dåvarande SKTF) som ett av fyra fackförbund med medlemmar inom vårdsektorn. "Vård IT-kartan" genomfördes 2004, och följdes upp med "Vård IT-rapporten", 2010 (UsersAward 2002; UsersAward 2010). Den utgjorde även ett av underlagen till Vinnovas projekt eHälsorapporten 2010, vars syfte var att ta fram underlag för en innovationsstrategi för en utveckling av it-stöd för hälsa, vård och omsorg med utgångspunkt i patientens värdeperspektiv. Utvärderingen kunde visa

på en utveckling där skillnaderna i vårdpersonalens erfarenheter av it, mellan professioner, huvudmän och olika vårdmiljöer hade minskat på sex år. Det kan bland annat förklaras med att under de sex åren hade nationella e-hälsostراتيجier givit avtryck på it-utbyggnaden och lagar hade till viss del anpassats för att underlätta it-integrationen i vården. När det gäller de för vården betydande journalsystemen hade det börjat utvecklas samordnade användarkrav vilket bidragit till en högre förekomst av mer kompletta journalsystem, men även att förekomsten av olika sorters journalsystem minskat. I utvärderingen kunde utläsas att vårdpersonalen var särskilt kritisk till att deras inflytande vid införandet och vidareutvecklingen av it-verktygen inte togs till vara. Endast 29 procent var nöjda med *användarmedverkan vid införandet* och drygt 30 procent med *hur systemen följs upp och anpassas* till nya krav och behov. Som ett led av resultatet av de båda användarundersökningarna inom vården började Visions arbete med att medvetandegöra vikten av användardriven utveckling av it-system, it-skyddsronder och att öka anställdas inflytande i utveckling och upphandling av it. Kraven på användbara it-system är naturliga fackliga krav som leder till användbara arbetsverktyg, och som i sin tur leder till bättre verksamhet och en hälsosam digital arbetsmiljö.

Visions senaste rapporter om it i välfärdens tjänst

September 2014 släppte Vision en rapport om välfärdens digitala arbetsmiljö, "IT i välfärdens tjänst". Den baserar sig på en webbenkätundersökning som vände sig brett till drygt 1 500 av Visions medlemmar som är tjänstemän som leder, utvecklar och administrerar välfärden. Enkäten utformades i samarbete med TCO Development, efter att de tagit över UsersAward, och frågorna förankrades i deras expertgrupp av forskare och experter inom området it och användbarhet. Resultatet tenderar att ha likheter med tidigare användarundersökningar inom Vård-it. Nästan alla, 94 procent, tycker att it-systemen *underlättar arbetet*, men 27 procent upplever att it-systemen *styr arbetet på ett onödigt sätt*. Var fjärde uppger att it-systemet inte bidrar till att de *känner sig säkrare på att arbetet blir rätt utfört* och fler än var tredje uppger att de saknar *den utbildning som de tycker att de behöver* för att använda it-systemet på ett effektivt sätt.

Av "IT i välfärdens tjänst" framgår att *om personal tidigt involverats i utvecklingsprocessen av it-systemen så minskar deras upplevelse av stress och*

strul. Av de som har haft inflytande upplever 78 procent att it-systemen inte bidrar till stress och strul, medan motsvarande siffra för de som saknat inflytande är 55 procent. När användarna, personalen, involverats i utveckling och inköp tycker 87 procent att it-systemen inte styr på ett onödigt sätt hur de måste utföra sina arbetsuppgifter. För personal som saknat användarinflytande är motsvarande siffra 66 procent. Det mönstret återkommer genomgående i frågor som rör it-systemens bidrag till ökad kvalitet och effektivitet.

I oktober 2015 släppte Vision en ny rapport om chefers digitala arbetsmiljö, "IT – i chefers tjänst?" Här hade nya frågor formulerats, om i vad mån *chefernas möjlighet att kunna leda och utveckla verksamheten* begränsades av it-systemens uppbyggnad och struktur. Det framkom bland annat att endast 20 procent av cheferna i undersökningen upplevde sig ha ett *inflytande på utvecklings- eller inköpsprocessen* av it-system. Men mönstret från den tidigare rapporten återkom – av cheferna som hade inflytande tyckte 86 procent att it-systemet inte påverkade negativt hur arbetsuppgifterna måste utföras. Det är 25 procentenheter högre än de chefer som saknat inflytande. Chefer utan inflytande upplevde även 25 procentenheters högre it-relaterat stress och strul.

Arbetsgivarna håller med, men frågar efter praktiska lösningar

Unionens och Visions rapporter har fått stor uppmärksamhet, inte minst från arbetsgivare som inser att den digitala arbetsmiljön även är en nyckel till bättre ekonomi, verksamhet och lägre sjuktal. Arbetsgivarna är naturligtvis medvetna om att de anställda *också* är en användargrupp, att det inte bara är konsumenter och medborgare som är användare. Däremot saknas *samlade, beprövade och tillämpbara kunskaper* om hur parterna praktiskt kan bedriva framgångsrika utvecklingsarbeten inom organisationerna där digital arbetsmiljö går hand i hand med en god verksamhetsutveckling. Hur integreras samverkanssystemens och skyddskommittéernas arbete med processer för upphandling och införande av it? Det borde inte vara annorlunda än andra processer för verksamhetsutveckling där personalen ska involveras.

En hållbar digitalisering av arbetslivets kräver forskningsstöd

Sex stora offentligt finansierade forskningsprogram om it i arbetslivet

under 80- och 90-talen öppnade för nya samverkansformer mellan akademien och arbetsmarknadens parter kring hur it kunde utformas och föras in på ett sätt som var långsiktigt hållbart, både för affärerna och arbetsmiljön (Tengblad et al. 2007). Tidiga projekt som den nordiska grafiska industrins samverkansprojekt Utopia hade visat hur prototyper, designworkshopar och spel kunde ge användarna chansen att bidra med sitt verksamhetskunnande (Bødker et al. 1987). Inflytande och organisationsfrågor hade belysts i Demos-projektet (Sandberg et al. 1992) och liknande projekt i Norge (Nygaard 1986) och Danmark (Bødker 1988) hade bidragit till det man än i dag kallar ”den skandinaviska skolan för it-design”. Det är i den här samverkansmiljön mellan offentliga forskningsfinansiärer, arbetsmarknadens parter, akademien och användarorienterade programvaruleverantörer som TCO- och LO-exemplen kunde genomföras, exempel som fortfarande omnämns i internationella översikter över hur it och organisationsforskning kan få ett genomslag på marknaden och i samhället i stort (SIGCHI 2015). Den arbetslivsorienterade MDI-forskningens metoder för att belysa användningens komplexitet har utvecklats, bland annat med *personas* för att bättre förstå olika individers användningpreferenser (Grudin 2002) och *värdebaserad design* för att systematiskt kartlägga olika intressentgruppers användningsmönster och värdepreferenser (e.g. Value sensitive design, Friedman et al. 1995). Minst lika viktig är utvecklingen inom nya representationsformer som *genremönsteranalys* (Levina et al. 2009) och *användandet av strategikartor* (Ivarsen 2011; Nilsson et al. 2016). Med denna nya metodik kan man artikulera och visualisera kunskaper om hur system kan utformas som balanserar olika intressenters värden. På så sätt kan kunskaperna bli återbrukbara för praktiker, andra forskare och andra forskningsdiscipliner.

Men den digitala teknikens genomslag utanför arbetsplatsen har inneburit att det samhälleliga praktikorienterade paradigmet inom Människa-datorinteraktion fått hård konkurrens av ett nytt individorienterat interaktionsparadigm (Kuutti et al. 2014). Att den digitala teknikens innovationspotential i händerna på arbetslivets användare inte tycks stå i forskningsfinansieringens fokus på samma sätt som under de senaste decennierna kan Vision vittna om. Under 2016 har tre olika forskningssäten involverat förbundet i forskningsansökningar som rör utveckling av utvärderingsverktyg för digital arbetsmiljö samt upphand-

lingsstöd för användbar it. Det har handlat om avgörande frågor som behöver beforskas i det moderna arbetslivet och svar som efterfrågas av såväl arbetsgivare som fackliga organisationer. Det är ett tydligt tecken på att det finns ett stort intresse från såväl forskare som arbetsmarknadens parter att digitaliseringens effekter i arbetslivet behöver forskningsbaserade svar. Men såväl Vinnova, PTS, Forte och AFA försäkring har givit avslag på ansökningarna.

Utifrån vår samlade erfarenhet som arbetsmiljöspecialister och forskare inom Människa-datorinteraktion anser vi att det är motsägelsefullt att Sverige, som eftersträvar att vara ett framgångsland när det gäller digitaliseringen, inte satsar på forskning om hur arbetstagarnas kompetens kan berika kvalitén av digitaliseringen och samtidigt leda till ett sunt arbetsliv med en lägre grad av stressrelaterad ohälsa. Forskningsfinansiärer har ett ansvar att kunna se bortom hörnet och satsa på forskning som kan leda utvecklingen framåt och guida rätt i de vägval som behöver göras. Arbetslivet står mitt i ett paradigmskifte där digitaliseringen har huvudrollen (Digitaliseringskommissionen 2015, European Trade Union Confederation 2015). I relation till det läggs alltför lite forskningsmedel i dag på den fråga som håller på att förändra arbetslivet och samhället, i dag och i framtiden. Detta sägs bero på att forskningsfinansiärerna ännu inte delat upp sitt ansvar kring arbetslivets digitalisering. När det väl görs bör det göras på basis av systematiska genomlysningar av var de stora behoven finns, och var kunskaper och erfarenheter finns för att börja svara upp mot dem.

Litteratur

- Bardzell, Shaowen. "Feminist HCI: taking stock and outlining an agenda for design". Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems. ACM, 2010.
- Beckwith, Laura, Sorte, S., Burnett, M., Wiedenbeck, S., Chintakovid, T. Cook, C. "Designing features for both genders in end-user programming environments". Visual Languages and Human-Centric Computing, 2005 IEEE Symposium on. IEEE, 2005.
- Blackwell, A, F. "Gender in domestic programming: From bricolage to séances d'essayage". CHI'2006 workshop on End User Software Engineering. 2006.

- Boivie, Per Erik. (2007). *Global standard – how computer displays world-wide got the TCO logo*, Premiss.
- Booth, Abigail; Booth, Shirley. (2000): "Genus och Jämställdhet i IT-samhället: En inledande genomgång av KK-stiftelsens satsningar". http://www.ipd.gu.se/digitalAssets/759/759137_booth_o_booth_2000.pdf.
- Bødker, Susanne; Ehn, Pelle; Kammersgaard, John; Kyng, Mårten; Sundblad, Yngve (1987). A Utopian experience, in Bjerknes, Gro; Ehn, Pelle and Kyng, Mårten (eds), *Computers and democracy: A Scandinavian challenge*, Aldershot, UK: Avebury, pp. 251–278.
- Bødker, Susanne; Ehn, Pelle; Lindskov Knudsen, Jørgen; Kyng, Mårten; Halskov Madsen, Kim (1988) Computer Support for Cooperative Design. In *Proceedings of the conference on Computer Supported Cooperative Work* in Portland, Oregon 1988, pp. 377–394. New York: ACM.
- Digitaliseringskommissionen (2015). *Gör Sverige i framtiden – digital kompetens*. Statens Offentliga utredningar SOU 2015:28, Regeringskansliet. https://digitaliseringskommissionen.se/wp-content/uploads/2015/03/SOU-2015_28_Webb.pdf.
- European Trade Union Confederation (2015) "The digital agenda of the European Commission: Preliminary ETUC assessment". Available at <https://www.etuc.org/documents/digital-agenda-european-commission-preliminary-etuc-assessment#VzNohrSj478> (Accessed 2016-05-11).
- Friedman, Batya (ed.) (1995) *Human Values and the Design of Computer Technology*, Cambridge University Press and CSLI, New York, NY and Stanford, CA, 1995.
- Grudin, Jonathan; Pruitt, Jon (2002). "Personas, Participatory Design and Product Development: An Infrastructure Engagement". I *Proceedings of PDC 2002*.
- International Organization for Standardization (1998). ISO/IS 9241. Ergonomics of human system interaction – Part 11: Guidance on Usability International Organization for Standardization (ISO). Switzerland.
- Ivarsen, Ove; Lind, Torbjörn; Olve, Nils-Göran; Sandblad, Bengt; Sundblad, Yngve; Walldius, Åke (2011). Slutrapport UsersAward2 – utvecklad kvalitetssäkring av IT-användning, MID, CSC, KTH. Available at <http://uu.diva-portal.org/smash/get/diva2:573565/FULLTEXT01.pdf> (Accessed 2016-03-23).
- Kuutti, Kari; Bannon, Liam (2014) The turn to practice in HCI: towards a

- research agenda, *CHI '14 Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, Pages 3543–3552, ACM New York, NY, USA.
- Nilsson, Fredrik; Petri, Carl-Johan; Westelius, Alf (2016) *Strategisk ekonomistyrning – med dialogen i fokus*. Studentlitteratur.
- Sandberg, Åke; Gunnar Broms; Arne Grip; Lars Sundström; Jesper Steen och Peter Ullmark (1992) *Technological change and Co-determination in Sweden*. Philadelphia: Temple University press.
- Satchell, Christine. "Women are people too: The problem of designing for gender." (2010).
- SIGCHI (2015) *HumanComputer Interaction and Public Policymaking: A Framework for Understanding and Taking Future Action*, SIGCHIReport, April 2015, Edited by Jonathan Lazar. <http://www.sigchi.org/about/sigchi-public-policy-report/view>, accessed 2016-05-20.
- SOU 2000:58: Delbetänkandet Jämställdhet och IT.
- Tengblad, Per; Åke Walldius(2007) *Användningsdriven utveckling av IT i arbetslivet – Effektvärdering av tjugo års forskning och utveckling kring arbetslivets användning av IT*, Vinnova Analys, Serien: VA 2007:02.
- Unionen (2008). Tjänstemännens IT-miljö. Varför blir det inte bättre? Unionen.
- Unionen (2015). Tjänstemännens IT-miljö 2014 – Lyssna på oss som ska använda det. Unionen.
- UsersAward (2002), IT-kartan, Användare och IT-system i Svenskt näringsliv, UsersAward.
- UsersAward (2010). Vård-IT-rapporten 2010. (https://www.vardforbundet.se/Do_cuments/Rapporter/Nationella/V%C3%A5rd-IT-rapporten%202010.pdf)
- Vision (2014). Rapport om välfärdens digitala arbetsmiljö – IT i välfärdens tjänst. Vision.
- Vision (2015). Rapport om välfärdens digitala arbetsmiljö – IT – i cheffens tjänst? Vision.
- Walldius, Åke; Gulliksen, Jan; Sundblad, Yngve (2015). "Revisiting the UsersAward Programme from a Value Sensitive Design Perspective", *Proceedings of the Fifth Decennial Aarhus Conference* August 17–21, 2015. Available at: <http://cs.au.dk/~hko/Aarhus2015ProceedingsVolumeI.pdf> (Accessed 2016-05-11).

Del III. Utblickar

15. Nordisk arbejdslivsforskning set fra et dansk perspektiv

Helge Hvid & Sidsel Lond Grosen

I denne artikel fremdrages nogle karakteristika og udviklingstræk i den måde nordisk arbejdslivsforskning har studeret arbejdsorganisation. Der peges på, at forskningen indeholder en spænding mellem pragmatisme og anvendelsesorientering på den ene side og kritik på den anden. Der er her tale om et produktivt spændingsforhold, som bidrager til at opretholde arbejdslivsforskningens identitet. Arbejdslivsforskning er i vid udstrækning anvendelsesorienteret, og der peges på hvordan arbejdslivsforskningen nyttiggør sig i praksis. Endelig redegøres der for hvilke emner og metoder arbejdslivsforskningen aktuelt er optaget af, baseret på en opgørelse af artikler publiceret i Nordic Journal of Working Life Studies. Nærværende artikel er skrevet af to danske arbejdslivsforskere med et betydeligt kendskab til nordisk arbejdslivsforskning: den ene bl.a. i kraft af sin position som redaktør af Nordic Journal of Working Life Studies, den anden i kraft af sin position som formand for den danske forening for arbejdslivsforskning Center for Studier i Arbejdsliv (CSA).

Indledning

Forskning i arbejde og arbejdsorganisation er en del af arbejdslivsforskningen, som den bl.a. er udviklet i de nordiske lande. Arbejdslivsforskning har ikke veldefinerede grænser: Der indgår mange discipliner, teorier, metoder og problemstillinger, men arbejdet og dets udvikling står i centrum for arbejdslivsforskningen. Arbejdslivsforskningen studerer arbejdets betydning for dannelse af fællesskaber, identitet, kultur, sundhed, trivsel, kompetenceudvikling, social sikkerhed, anseelse og anerkendelse og arbejdets betydning for økonomi og produktivitet. (Hvid m.fl. 2011). I størstedelen af arbejdslivsforskningen indgår studier af arbejdets organisering.

De nordiske lande har nok den højeste koncentration af arbejdslivsforskning pr. capita i verden – selv om forskningens omfang varierer meget over tid afhængig af fluktuerende programmer og bevillinger. Baggrunden for det relativt store omfang af arbejdslivsforskning finder vi i

de nordiske arbejdsmarkeder, som er præget af en forhandlet konsensus (Bergene & Hansen 2016), og i de nordiske velfærdsstater som direkte og indirekte har involveret sig i arbejdets udvikling i højere grad end i de fleste andre lande (Alasoini 2006, Gustavsen 2007, Sandberg 1992).

Den nordiske arbejdslivsforskning har i høj grad haft veldefinerede aftagere i arbejdsmarkedets parter og i statslige institutioner, knyttet til arbejdsmarkedet. Ofte står de samme institutioner bag bevillingerne til forskningen. Dette har givet den nordiske arbejdslivsforskning en stærk pragmatisk karakter: Forskningen er sat i verden for at finde praktiske løsninger på veldefinerede problemer. Ud over at afdække og forklare udvikling i arbejdet og dets konsekvenser, har der også i vidt omfang været en forventning om, at forskningen skal kunne pege på mulige løsninger på de problemer, der afdækkes. Og vel at mærke løsninger, som ville kunne vinde opbakning, både fra ledere og medarbejdere og fra offentlige institutioner.

Arbejdslivsforskningens pragmatiske karakter lever ved siden af en stærk kritisk orientering, hvor forhold som ulighed, menneskelig værdighed, tryghed og sundhed fremdrages som kritiske synsvinkler på arbejdslivets udvikling. Det er i høj grad den kritiske dimension, der har gjort det muligt at fastholde arbejdslivsforskning som en forskning med en selvstændig identitet, på trods af at bevillingerne fluktuerer, og de prioriterede emner varierer.

I det følgende vil vi først belyse arbejdslivsforskningens pragmatiske karakter, for derefter at belyse forskningens kritiske karakter.

Arbejdslivsforskningens pragmatiske karakter

Både arbejdsgivere og lønmodtagere er (relativt) godt organiseret i de nordiske lande, og der forhandles mellem parterne på alle samfundets niveauer: I virksomhederne, i brancher og lokalområder og på makro-niveau i relation til statslig arbejdsmarkedspolitik, uddannelsespolitik og erhvervspolitik.

En af de institutioner, der har været rammesættende for den nordiske arbejdslivsforskning, er samarbejdsaftalerne mellem medarbejdere og ledelse på virksomhederne. Aftaler, der er indgået i alle de nordiske lande. For Danmarks vedkommende i 1947. Samarbejdet om udbredelsen af de på daværende tidspunkt nye tayloristiske produktionssystemer var

funderet i samarbejdsaftalen. Samarbejdsforsøgene, som blev igangsat i Norge i 1960erne, inspireret af Trist og Bamfords eksperimenter i Storbritannien i 1950erne, havde også det etablerede samarbejde mellem ledere og medarbejdere på virksomhederne som klangbund. Disse forsøg blev hurtigt taget op i både Sverige og Danmark.

I den gældende samarbejdsaftale mellem LO og de private arbejdsgivere hedder det (LO/DA 2006):

Hovedorganisationerne er enige om, at en stadig forbedring af virksomhedernes konkurrencedygtighed samt de ansattes arbejdstilfredshed er en forudsætning for virksomhedernes fortsatte udvikling og for større trivsel og tryghed for medarbejderne. Udvikling og effektivisering af virksomhederne er en fælles interesse for ledelse og ansatte. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne, beskæftigelse, arbejdsmiljø og arbejdstilfredsheden.

Samarbejdsaftalen er ikke et udtryk for, at parterne opfatter deres tidligere indbyrdes konflikter som afsluttede. Aftalen baserer sig derimod på den grundopfattelse, at der er forskellige interesser knyttet til produktion og arbejde, at ledelse og medarbejdere har forskellige interesser, men at der også blandt medarbejderne er forskellige interesser. Antagelsen er imidlertid, at det vil være bedst for alle parter at lade disse forskellige interesser mødes i en forhandling, hvor alle interesser tilgodeses i et vist omfang.

Den nordiske arbejdslivsforskning er, i modsætning til f.eks. den anglo-saksiske arbejdslivsforskning, i høj grad præget af denne pragmatisme. Forskning i arbejdets udvikling, i arbejdsorganisationen, og i konsekvenserne for arbejdslivet har ofte mere eller mindre eksplicit en win-win grundforståelse, og forskningen ender ofte ud med konkrete rekommandationer.

Arbejdslivsforskningen defineres i anvendelsessammenhænge, hvilket både er en styrke og en svaghed: Der kommer bevilliger til området. Puljer, initiativer, og forskningscentre oprettes og nedlægges i en konstant strøm. Dette skaber konstante nye muligheder i form af kontakter, samarbejdsrelationer m.v. Men pragmatismen og programstyringen af forskningen skaber også mangel på stabilitet og kontinuitet. Arbejdslivs-

forskningen kan have svært ved at opretholde sin identitet, og forskningens pragmatiske karakter kan måske bidrage til reducere forskningens kritiske og kreative potentialer. Dette kan vanskeliggøre bestræbelser på at etablere en identitet omkring arbejdslivsforskning, og det kan gøre det vanskeligt at opretholde et fællesskab omkring forskningen.

Men selv om arbejdslivsforskningen er stærkt anvendelsesorienteret, er det i høj grad lykkedes at etablere og opretholde et kritisk perspektiv i forskningen.

Arbejdslivsforskningens kritiske dimensioner

Det er lykkedes for arbejdslivsforskningen at skabe en selvstændig identitet baseret på forskningens kritiske dimensioner. Det ses f.eks. tydeligt i de artikler, der publiceres i *Nordic Journal of Working Life Studies* og i de papers, der præsenteres på den tilbagevendende nordiske Arbejdslivskonference. Artiklerne er for størstedelen farvet af en eller flere af nedenstående kritiske dimensioner:

- a. Ulighed. Der er en stor interesse for, hvorledes arbejdsorganisation og ledelse skaber ulighed mellem kønnene og mellem etniske grupper hvad angår løn, sikkerhed, karrieremuligheder.
- b. Menneskelig udvikling. Giver arbejdet mulighed for læring, professionel udvikling, mening.
- c. Indflydelse. Har medarbejderne indflydelse – og i givet fald i kraft af deres eget arbejde og/eller igennem deres repræsentanter.
- d. Sikkerhed. Giver arbejdet en vis sikkerhed for fremtidig indkomst, eller er arbejdet forbundet individuel konkurrence og usikkerhed.
- e. Bæredygtighed. Hvorledes bidrager eller forhindrer arbejdet reproduktionen af menneskelige og naturmæssige ressourcer: Arbejdets bidrag til sundhed, familiemæssig reproduktion m.v.

Arbejdslivsforskningens kritiske dimension vedligeholdes gennem referencer til international kritisk socialforskning og kritisk forskning om arbejde og organisation: Labour process theory, Critical Management Studies, Industrial Relations og anden kritisk orienteret forskning stimulerer arbejdslivsforskningens kritiske indhold, og relaterer arbejdslivsforskningen til et internationalt forskningsmiljø.

Arbejdslivsforskningens bidrag til udvikling af arbejdslivet

Arbejdslivsforskningen er i vid udstrækning anvendelsesorienteret forskning, hvis aftagere både kan være statslige institutioner, arbejdsmarkedets parter og virksomheder, ledere og medarbejdere, og de konsulenter, der understøtter deres arbejde.

I relation til det offentlige område kan arbejdslivsforskningen støtte de institutioner, der står for den aktive arbejdsmarkedspolitik, som er relativt omfattende i de nordiske lande. Det kan være beskæftigelses-systemet og det kan være Arbejdstilsynet. Arbejdslivsforskningen bidrager med indsigt i forhold, der kan skabe mistrivsel, dårligt helbred, utilstrækkelige kompetencer, og udstødning fra arbejdsmarkedet, ligesom arbejdslivsforskningen kan skabe indsigt i de dynamikker, der gør sig gældende, når mennesker med nedsat arbejdsevne kommer i støttet beskæftigelse.

Også arbejdsmarkedets parter er aftagere af arbejdslivsforskning. Arbejdslivsforskningen giver parterne indsigt i udviklingsdynamikker, dilemmaer, spændinger og konflikter, som parterne skal forholde sig til.

Og endelig har arbejdslivsforskningen en direkte indflydelse på arbejdsforholdene, som de former sig i offentlige og private virksomheder. Der skal her fokuseres på denne direkte påvirkning af arbejdsforholdene. Der kan identificeres fire indgange til denne direkte påvirkning af arbejdslivet: 1) Påvirkning af arbejdslivets diskurser, 2) »Oversættelse« af internationale produktionskoncepter til en nordisk kontekst, 3) Etablering af koncepter for arbejdsorganisation inspireret af arbejdslivsforskning og 4) Anvendelse af ny teknologi.

Påvirkning af arbejdslivets diskurser

Arbejdslivsforskningen udvikler fra tid til anden begreber, som efterfølgende bliver en del af en udbredt diskurs om arbejdet. Der kan være tale om diskurser om arbejde, organisation og produktion, som bliver en del af dagligdagen på arbejdspladserne, og som dermed bliver medskabere af arbejdsforholdene og organisation. Der er mange eksempler på det.

I nogle tilfælde er der tale om, at internationalt udviklede begreber optages af nordisk arbejdslivsforskning, der giver begreberne en særlig tolkning inden de etableres som udbredte diskurser. Et eksempel på et sådant internationalt funderede begreb er stress, som den nordiske ar-

bejdslivsforskning har knyttet til arbejdsorganisationen (Gardell 1976, Karasek & Theorell 1990). I Danmark blev dette begreb oversat til de »De seks guldorn« af Tage Søndergaard Kristensen som en let tilgængelig forståelse af stress og psykosocialt arbejdsmiljø med særlig vægt på arbejdsorganisationen.

Et mere aktuelt eksempel på oversættelse og tilpasning af et internationalt begreb, er de igangværende kontroverser over, hvordan det internationale begreb resilience, som i en nordisk sammenhæng oversættes til »robusthed«, forstås. Begrebet »robusthed« har fået en betydelig udbredelse i arbejdslivet, men netop nu foregår der en fortolkningskamp om begrebet: Er »robusthed« et individorienteret begreb, der handler om personlig robusthed, eller drejer begrebet som om organisationers evne til at håndtere uforudsigelighed og pres udefra (Pries-Heje et al. 2016).

I andre tilfælde er det den nordiske arbejdslivsforskning selv, der etablerer begreber, som udvikler sig til udbredte diskurser. Et aktuelt dansk eksempel på dette er den danske brug af begrebet »Tidsmiljø«. Begrebet blev først udviklet af svenske arbejdslivsforskere (Allvin m.fl. 1999 og Allvin m.fl. 2006), som forskede i »det grænseløse arbejde«. Fra denne forskning blev begrebet tidsmiljø videreført i dansk arbejdslivsforskning som en betegnelse på det moderne arbejdslivs intensitet, uforudsigelighed, fragmentering og mangel på flow og rytmer. I de senere år er »tidsmiljø« blevet et begreb, der formidles af arbejdsmiljøkonsulenter og HR-eksperter til arbejdspladserne (Holt m.fl. 2013).

Bidrag til »oversættelsen« af internationale ledelseskoncepter til daglig praksis

Arbejdsorganisationen, som den er etableret både på offentlige og private arbejdspladser, er i vid udstrækning inspireret af internationale koncepter for organisering. Koncepter, er på den ene side så åbent formuleret, at de kan tolkes og implementeres på vidt forskellige måder. På den anden side har koncepter en klar idé, der virker appellerende – eller, som det udtrykkes af Hagedorn-Rasmussen (2003): Koncepterne har et politisk program, som skaber en retning for organisationsudviklingen.

For overhovedet at kunne fungere, skal de internationale koncepter for organisationsudvikling oversættes til en nordisk sammenhæng. Arbejdslivsforskningen bidrager i mange tilfælde til denne oversættel-

se. Det gælder konceptet »Den Lærende Organisation«, som Bottrup i 1990erne satte ind i en nordisk sammenhæng med organiseret interessevaretagelse. Lignende forskning har fundet sted omkring Total Quality Management og New Public Management.

I de senere år har der i nordisk arbejdslivsforskning været stor interesse for forskning i produktionskonceptet Lean, som fik en stor udbredelse i det nye århundrede. Et centralt perspektiv har været at finde veje til at nyttiggøre Lean til udvikling af et godt arbejdsliv (Sederblad 2013, Hasle 2014). Der har både i Danmark og i Sverige været en særlig interesse for at undersøge hvorledes anvendelsen af Lean i hospitaler kan bidrage til at forbedre arbejdsforholdene (Eriksson 2016).

Arbejdslivsforskningens interesse for Lean er et godt eksempel på spændingen mellem pragmatisme og kritisk orientering. Svensk arbejdslivsforskning leverede i 1990erne, hvor Lean som koncept blev introduceret i sin »første bølge«, en skarp kritik af Lean (Berggren 1993). Lean & Mean blev et slogan, som blev brugt internationalt. Siden har der indenfor arbejdslivsforskningen været en vedvarende diskussion af hvorvidt Lean, som følge af sin grundidé om at slanke, formalisere og rationalisere, vil være skadelig for arbejdslivets kvalitet, eller om Lean kan bruges som løftestang for forbedringer af arbejdslivet (Bojesen 2010).

Skabe koncepter for udvikling af arbejdsorganisation

Ind i mellem sker det, at arbejdslivsforskning danner baggrunden for nye koncepter for arbejde og arbejdsorganisation. Der er her tale om koncepter, som baserer sig på arbejdslivsforskningens grundforudsætning: Der kan skabes en synergi mellem udvikling af et bedre arbejdsliv og øget produktivitet.

Der skal her peges på to danske eksempler på udvikling af sådanne koncepter for arbejdsorganisationen, baseret på arbejdslivsforskningens resultater.

Et eksempel på et sådant koncept var »Det udviklende arbejde«, som fik stort gennemslag i Danmark i 1990erne, og som var stærkt inspireret af Svenska Metallindustriarbetareförbundet, som i 1985 lancerede »Det goda arbetet« (Svenska Metallindustriarbetareförbundet 1985, Sandberg 1992) som en strategi for arbejdets udvikling. »Det udviklende arbejde« tog afsæt i publikationer udarbejdet af arbejdslivsforskere (Hvid & Møl-

ler 1992), og blev herefter en strategi, fagbevægelsen forfulgte. Der blev lanceret værktøjskasser til etablering af »det udviklende arbejde«, »det udviklende arbejde« blev indarbejdet i statens og kommunernes personalepolitik, og der blev etableret en offentlig pulje, der skulle støtte virksomheder, der ville implementere »Det udviklende arbejde« (Bottrup & Hvid 1995).

I 0'erne blev »Social kapital« lanceret som et nyt produktionskoncept. Udgangspunktet her var forskning i virksomheders indsats for at forbedre det psykosociale arbejdsmiljø. Det blev her konstateret, at det var vanskeligt at skabe betydningsfulde forbedringer i det psykiske arbejdsmiljø, hvis ikke indsatsen for at skabe forbedringer var tæt relateret til det daglige arbejde. Indsatsen for forbedring af det psykosociale arbejdsmiljø skal skabe mening og fornuft i det daglige arbejde for at fungere. Det psykiske arbejdsmiljø skal relateres til »arbejdets kerne« (Sørensen red. 2013). 'Social kapital' kom herefter til at omhandle udvikling af samarbejde, tillid og retfærdighed knyttet til »arbejdets kerne«. Konceptet »social kapital« har fået en stor udbredelse i Danmark. Både offentlige og private virksomheder erklærer, at »vi arbejder med social kapital«, og konceptet har skabt inspiration på hele arbejdsmarkedet.

For de to nævnte produktionskoncepter gælder det, ligesom for alle andre produktionskoncepter, at der sker en oversættelse fra konceptets præsentation af sig selv til den praktiske anvendelse af konceptet i virksomheder. Peter Hagedorn-Rasmussen har undersøgt hvordan konceptet »social kapital« er blevet anvendt i 57 danske virksomheder (Hagedorn-Rasmussen 2014), og han kan dokumentere, at det er meget forskelligt om og hvordan »social kapital« implementeres i praksis. Det er tilsyneladende behov for mere viden om hvordan koncepter spredes og implementeres i praksis.

Ny teknologi i en arbejdsmæssig praksis

Inddragelse af medarbejderne i udvikling af ny teknologi blev et stort tema i nordisk arbejdslivsforskning helt tilbage i 1970'erne, med svensk forskning i spidsen. Utopia-projektet fra 1980'erne, som var et svensk-dansk projekt, blev udgangspunkt for den internationale bevægelse, der senere er blevet kaldt Participative Design (Ehn 1988, Sandberg 1992).

Participative design er nu blevet en ganske almindelig standard for

udvikling af ny it-teknologi. I årene der er gået er de kritiske dimensioner, som arbejdslivsforskningen havde givet til »participative design«, i vidt omfang forsvundet. »Participative design« handler om effektivt design, og arbejdslivsdimensionerne er i høj grad forsvundet. En grund til det er måske, at arbejdslivsforskningen kun i et meget grænset omfang har fastholdt sin interesse for teknologi og teknologiudvikling. Noget der bekræftes i nedenstående opgørelse over emner, der aktuelt behandles af arbejdslivsforskningen.

Problemstillinger og metoder i arbejdslivsforskningens aktuelle studier af arbejdsorganisationen

Det er ganske vanskeligt at danne sig et aktuelt overblik over den nordiske arbejdslivsforskning, fordi den foregår på et stort antal institutioner, ofte i tæt samarbejde med anden forskning. Der er dog to oplagte kilder til at danne sig et indblik i den aktuelle arbejdslivsforskning, nemlig de papers, der præsenteres på de nordiske arbejdslivskonferencer, der afholdes hvert andet år, og de artikler, der publiceres i *Nordic Journal of Nordic Working Life Studies* (NJWLS).

Her vil vi præsentere en analyse af de artikler, der er publiceret i NJWLS i perioden fra august 2011 til marts 2016. Vi vil begrænse os til de artikler, der angiveligt vedrører arbejde og organisation.

Når en forfatter submitter en artikel til tidsskriftet bliver vedkommende bedt om at angive hvilke af de emner, tidsskriftet har defineret som arbejdslivsforskningens emner, artiklen vedrører. (Emnerne er listede på forsiden af tidsskriftets hjemmeside, www.nordicwl.dk). Vi har her udvalgt de artikler, der formidler arbejdslivsforskning om organisation og ledelse. De fleste af de artikler, der figurerer under den kategori, indgår samtidig i andre kategorier. I perioden fra august 2011 til marts 2016 er der publiceret 137 videnskabelige artikler i tidsskriftet (boganmeldelser, introduktioner mv. indgår ikke heri). Af disse 137 artikler omhandler angiveligt de 86 organisatoriske og ledelsesmæssige forhold set i et arbejdslivsperspektiv. De øvrige artikler omhandler blandt andet historiske forhold, arbejdsmarkedsorganisationerne, beskæftigelsespolitik i et arbejdslivsperspektiv m.v.). I det følgende præsenteres en kortlægning af det emnemæssige indhold og de anvendte metoder i de 86 artikler.

Tabel 15.1. Emner og metoder i arbejdslivsforskningens studier af arbejde og organisation

Emner	
Organisatorisk forandring	43
Koncepter for organisatorisk forandring	19
Participation i forandring	19
Modstand/konflikter	11
Arbejdsorganisation, social og faglig orientering i arbejdet	44
Arbejdsorganisation og sundhed/trivsel	32
Arbejdsorganisation og ligestilling	13
Arbejdsorganisation og motivation	12
Arbejdsorganisation og fastholdelse	10
Arbejdsorganisation, kvalifikationer og læring	8
Teknologi, organisation og arbejde	5
Arbejdsorganisation og produktivitet	3
Design og metode	
Case analyser	24
Kvalitativ metode	49
Kvantitativ metode	18
Mixed methods	4
Litteraturstudie	15
Antal artikler i alt	
86	

Som det fremgår, udforsker over halvdelen af studierne (43/86) organisatoriske forandringer. Dette indikerer, at arbejdslivsforskningen har en stor interesse i forandring, og oftest aktuel forandring. Næsten halvdelen af de studier, der omhandler organisatorisk forandring (19/43), studerer forandringer, der følger et koncept (Lean, aspekter af New Public Management eller lignende). Der er således en forholdsvis stor del af arbejdslivsforskningen, der leverer indsigt i hvorledes arbejdet påvirkes af aktuelle koncepter for organisationsudvikling, og dermed bidrager til implementering af internationale koncepter i en nordisk kontekst.

I knapt halvdelen (19/43) af de studier, der omhandler organisatorisk forandring, indgår analyser af hvorledes medarbejderne deltager i forandringsprocessen. Participation i forandring er således et betydningsfuldt perspektiv i studierne af forandring. Det kan dog måske undre, at dette perspektiv ikke oftere indgår i analyserne, taget i betragtning, at den nordiske arbejdslivsforskning traditionelt har haft en stærk interesse for formel og uformel participation.

Der er forholdsvis få artikler, hvor modstand og konflikter relateret til arbejdsorganisationen studeres (11/86). Dette skyldes måske, at de åbne konflikter om arbejdsorganisationens udvikling ikke (længere) er særlig udbredte. Medarbejderne gør måske deres indflydelse gældende på andre måder? I hvert fald kan vi se, at arbejdslivsforskningens studier af de ansatte som aktive agenter, i langt højere grad handler om tilpasning end aktiv og åben konflikt. I over halvdelen af artiklerne (44/86) studeres den sociale og faglige orientering i arbejdet blandt de ansatte i lyset af arbejdsorganisationen og dens udvikling. Inden for denne kategori finder vi artikler, der beskæftiger sig med faglighed, mening, identifikation med arbejdet og sociale fællesskaber. Vi har her at gøre med forhold, der danner grundlag for medarbejdernes påvirkning af arbejdsorganisationen i dagligdagen. Der kan også her være tale om medarbejdere, der individuelt eller i fællesskab, foretager aktive tilpasning af arbejdsgange og løsningen af deres konkrete opgaver, præget af nye faglige forståelser, nye sociale relationer og fællesskaber.

En forholdsvis stor del af studierne (32/86) omhandler medarbejdernes sundhed og trivsel i relation til arbejdsorganisatoriske forhold. I en stor del af disse studier er sundhed og trivsel defineret indenfor begreber og teorier, der gør sig gældende i arbejdsmiljøforskning. I nogle tilfælde bliver trivsel studeret med udgangspunkt i bredere begreber, end dem vi typisk finder i arbejdsmiljøforskningen.

Der er også et betydeligt antal artikler, der studerer problemstillinger vedrørende ligestilling (13/86). Der er her både tale om artikler, der studerer kønsmæssig ligestilling og etnisk ligestilling. Norden udgør den del af verden, der har den største grad af lighed, og i det lys kan det måske undre, at der ikke er mere end 13 artikler om ligestilling. Det kan dog konstateres, at forskning med et ligestillingsmæssigt sigte eksisterer, og har et betydeligt omfang.

Et tilsvarende antal artikler omhandler relationen mellem arbejdsorganisation og motivation (12/86). Det undersøges typisk om ændringer i arbejdsorganisationen bidrager til at forøge eller reducere medarbejdernes engagement og motivation i arbejdet. Vi kan samtidig konstatere, at der er ganske få artikler, som eksplicit analyserer arbejdsorganisationens effekter på produktiviteten (3/86). Når så få artikler undersøger produktivitmæssige aspekter ved arbejdsorganisationen kan det skyldes, at det kan være meget vanskeligt at afdække produktivitets årsager. Her træder studier af arbejdsmotivationen så ind som en stedfortræder, idet man må forvente, at arbejdsmotivation har en effekt på produktiviteten.

Der er en hel del studier, der undersøger fastholdelse (10/86). Disse artikler omhandler fastholdelse ved sygdom og fastholdelse af ældre medarbejdere. Der har i de senere år været en stor samfundsmæssig interesse i at reducere sygefraværet og fastholde de ældre i længere tid på arbejdsmarkedet, så det er ikke overraskende, at der er en del artikler indenfor dette område.

Der er noget færre artikler om kvalifikationer og læring (8/86). Interessen for dette område var stor for 15–20 år siden, men er i dag nok i høj grad erstattet af en interesse for innovation. Forskning i innovation er tilsyneladende ikke særlig udbredt indenfor nordisk arbejdslivsforskning.

En af de mest bemærkelsesværdige resultater af gennemgangen af artiklerne er, at teknologi tilsyneladende spiller en ganske lille rolle. Kun 5 artikler ud af 86 omhandlende arbejde og organisation inddrager analyse af teknologien. Dette på trods af, at it-teknologi spiller en ganske stor rolle når arbejdsopgaver omstruktureres, og organisationer opløses og gendannes. Arbejdslivsforskningen understøtter derfor kun i ganske ringe grad en udvikling i anvendelsen af teknologi, der bidrager til et godt arbejdsliv.

Metodemæssigt er arbejdslivsforskningen ganske varieret. Dog er de kvalitative metoder mest udbredte. Godt halvdelen af studierne er alene kvalitative (46/86). De fleste af disse er interview-baserede, men der er også en del der er etnografisk orienterede med feltarbejde og deltagerobservation. Noget færre studier er baseret alene på kvantitative metoder (18/86). Blandt de kvantitative studier er surveys den mest anvendte metode. Der er nogle, men ret få studier (4/86), der er baseret på mixed methods, hvor der både anvendes kvantitative og kvalitative

metoder. Endelig er der en del litteraturstudier (15/86). Det drejer sig her hovedsageligt om historisk orienterede analyser.

Afslutning

Der er en stor kontinuitet i de emner, arbejdslivsforskningen studerer, og de metoder der anvendes. Arbejdslivsforskningen har igennem de sidste 35 år studeret arbejdsorganisationen og dens udvikling, og arbejdsorganisationens betydning for fællesskaber, faglighed, sundhed, ligestilling, kompetencer, fastholdelse.

Der er to emneområder, der synes at være underbelyste i arbejdslivsforskningen: Sammenhængen mellem arbejdsorganisation og økonomi studeres i mindre omfang, og teknologi, som spiller en stor rolle for arbejdslivets udvikling, studeres meget lidt.

Medarbejdernes deltagelse i arbejdsorganisationens udvikling studeres også i vidt omfang, men tilsyneladende lægges der i dag mest vægt på den indflydelse medarbejderne har gennem deres gradvise tilpasning af arbejde og organisation i deres daglige arbejde. Den indflydelse medarbejderne har gennem deres repræsentanter spiller ikke en stor rolle i arbejdslivsforskningen.

De emner, arbejdslivsforskningen studerer, har i høj grad været konstant i de sidste 35 år, men der er sket store ændringer i hvilke teorier, arbejdslivsforskningen baserer sig på. Dette er dog ikke blevet belyst i denne artikel.

Selv om arbejdslivsforskningens teorigrundlag har ændret sig, har forskningen fastholdt en kritisk kerne med interesse for ulighed, værdighed, udviklingsmuligheder, sikkerhed og bæredygtighed. Det er denne kritiske kerne, der har skabt en identitet og en kontinuitet i arbejdslivsforskningen.

Arbejdslivsforskning er dog først og fremmest anvendelsesorienteret forskning, som har en ambition om at påvirke arbejdsforholdene. I artiklen her peges der på en række kanaler arbejdslivsforskningen har taget i anvendelse for at skabe forandringer i arbejdslivet. Der gives eksempler på indsigt, begreber og forståelseshorisonter, som er udviklet af arbejdslivsforskningen, og som har fundet bred anvendelse i arbejdslivet. Der er således god grund til at antage, at nordisk arbejdslivsforskning har bidraget til, at arbejdsforholdene i de nordiske lande er mere huma-

ne end i de øvrige europæiske lande, som det er konstateret i en række EU-baserede studier.

Nordisk arbejdslivsforskning vil derfor også i fremtiden være en vigtig brik i opretholdelsen af Nordens særstilling hvad angår ligestilling, indflydelse, høj arbejdsmarkedsdeltagelse og sunde arbejdsforhold.

Referencer

- Alasoini, Tuomo (2006): In Search of Generative Results: A new Generation of Programmes to Develop Work Organization. *Economic and Industrial Democracy*, vol 27 no 1.
- Bergene, Ann C. & Hansen, Per B. (2016): A Historical Legacy Untouched by Time and Space? – The Hollowing-out of the Norwegian Model of Industrial Relations. *Nordic Journal of Working Life Studies* vol 6 no 1.
- Berggren, C. (1993): Lean Production: The End of History? *Work, Employment & Society* vol. 7, no. 2.
- Bojesen, Anders (2010): Lean og arbejdsmiljø – et dynamisk spændingsfelt. København L&R Business.
- Bottrup, Pernille & Hvid, Helge (1995): Et bedre arbejdsliv og øget vækst. København, Arbejdsministeriet.
- Ehn, Pelle (1988): Work-oriented design of computer artifacts. Stockholm, Arbetslivscentrum.
- Eriksson Andrea, Holden Richard J., Williamsson Anna, Dellve Lotta (2016): A Case Study of Three Swedish Hospitals' Strategies for Implementing Lean Production. *Nordic Journal of Working Life Studies* vol 6 no 1.
- Bottrup, Pernille (2001): Læringsrum i arbejdslivet. Et kritisk blik på Den Lærende Organisation. Frederiksberg, Forlaget Sociologi.
- Gardell, Bertil (1976): Arbetsinnehåll och livskvalitet, Stockholm, Prisma.
- Gustavsen, Bjørn (2007): Work Organization and »the Scandinavian Model«. *Economic and Industrial Democracy*, vol 28 no 4.
- Hagedorn-Rasmussen, Peter (2003): Forandring som vare. Frederiksberg. Forlaget Sociologi.
- Hagedorn-Rasmussen, Peter (2014): Social capitals renaissance i en arbejdslivskontekst. *Tidsskrift for Arbejdsliv*. Vol 16, nr. 4.
- Hasle, Peter (2014): Lean production – an evaluation of the possibilities

- for an employee supportive lean practice. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing and Service Industry*, Vol. 24, Nr. 1, 2014, s. 40–53.
- Hvid, Helge & Møller, Niels (1992): *Det udviklende arbejde: mennesket i arbejdet – virksomheden i samfundet*, København, Fremad.
- Karasek, Robert & Töres Theorell (1990): *Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, New York, BasicBooks.
- Olesen, Kristian Gylling, Toft Eva, Hasle Peter, Kristensen Tage (2008): *Virksomhedens sociale kapital*. København, Arbejdsmiljørådet.
- Pries-Heje, Jan, Hagedorn-Rasmussen, Peter, Scheuer, John Damm, Bødker, Keld og Elseborg, Steen (Eds.) (2016): *Robust organisationsforandring*. København, Samfundslitteratur.
- Sandberg, Åke m.fl. (1992): *Technological Change and Co-Determination in Sweden*. Temple University Press.
- Sederblad, Per (red.) (2013): *Lean i arbetslivet*. Stockholm. Liber.
- Svenska Metallindustriarbetareförbundet (1985). *Det goda arbetet. Huvudrapport från programkommittén om industriarbetets värde och villkor antaget av Svenska Metallindustriarbetareförbundets kongress 1–7 september 1985*. Stockholm: Förb.
- Sørensen, Ole (red.) (2013): *Arbejdets kerne: om at arbejde med psykisk arbejdsmiljø i praksis*. København, Frydenlund.

16. Trends in Critical ‘Work Life Research’: The Case of Australia

Ian Hampson and David E Morgan²³

Introduction

The Australian experience serves as a cautionary example for countries such as Sweden of how the commercialisation of higher education can direct national research capacity away from issues of crucial national concern. We argue that the confluence of neoliberalism, scientism and managerialism has increasingly impeded what has been known in Sweden as critical ‘work environment’, or ‘worklife’ research.²⁴ In an interesting parallel development, the government has expressed concern about whether publicly funded research has become detached from the needs of industry and society (Australian Government, 2015). Most pressing among these needs, we argue, is the decline in work quality and erosion of the socially protective role played by labour movements, although this may not be exactly what the government has in mind.

In Australian universities, managerialism thrives under simultaneous centralisation-decentralisation – a ‘loose-tight’ coupling of tighter central controls (that go all the way up to government) and increasingly devolved responsibility and resourcing, generating divisive competition among and within universities. The result is that government research funding, grants to universities, and allocations to departments within them, have become increasingly contingent on delivery of the sorts of outcomes that are measurable by international league tables. The capacity to attract international students is influenced by global systems of university ranking, published by the Shanghai Jiao Tong University Institute of Higher Education, Times Higher Education and similar bodies. These exert great competitive pressure on governments like Australia’s that are highly dependent on universities as a source of export dol-

²³ We thank Åke Sandberg, Russell Lansbury and Fredrik Movitz for comments and guidance, and we express gratitude for the contributions of others who prefer anonymity to acknowledgement.

²⁴ There is no equivalent single term in English for the Swedish *arbetslivsforskning*, or ‘working life research’, which includes work environment (OHS), work organization, industrial relations and labour market research.

lars (Marginson, 2009).²⁵ University managers in turn measure, reward and shape the research and publication performance of individual staff (O'Brien and Junor, 2015).

Three trends, addressed in consecutive sections of this paper, are exerting a deadening effect on critical worklife research in Australia. First, there has been a decline in the academic departments and research centres which formerly hosted critical worklife researchers, and a parallel rise of business schools whose mission and curriculum is more aligned to neoliberal and individualist orthodoxies. Second, academics have been 'encouraged' to target their research towards activities that will produce publications in A* journals (A* is the equivalent of '4' in the British Research Excellence Framework, or REF). Third, university research ethics requirements have become increasingly 'scientised', or 'medicalised', and this can make much research hostage to the approval of employers. Despite these impediments, however, considerable capacity to perform critical worklife research remains – briefly sketched in our fourth section. Our conclusion canvasses some progressive possibilities.

The Decline of Industrial Relations and the rise of Business Schools

Australia has never had a government supported or funded research body like Sweden's former *Arbetslivsinstitutet*. During the 1980s and 1990s, under Labor governments, research into work, industrial relations and industry policy issues flowered in universities, union research departments and within such government departments as the Trade Development Council (TDC). Influenced by understandings of the 'Swedish model', critical and left-oriented policy researchers produced the union reform manifesto *Australia Reconstructed* (ACTU/TDC, 1987). Yet the Labor government enacted neoliberal reforms, eroding many industrial relations rights, demarcations and modes of work organization in the interests of 'efficiency' (Ewer et al, 1991). This eroded union influence and density. Organisational restructuring within universities saw the term 'industrial relations' begin to disappear from university department

²⁵ International education is Australia's third largest export industry (behind iron ore and coal), and Australia is the third largest international education provider behind the US and UK – although it is increasingly facing competitive pressure from other providers like the France, New Zealand, Canada and Germany (Hare, 2016).

titles and course offerings. Now, there are now no academic departments in Australia that bear this name, although there are some with the ideologically more acceptable 'employment relations'.

In Australia a government program called 'Excellence in Research Australia', or ERA, assesses university research output. Government support for research comes via the Australian Research Council (ARC) and the National Health and Medical Research Council (NHMRC). To access it researchers need to be attached to an 'eligible organisation' – usually a university, or a business school. The latter are more business- oriented. Grafted onto universities, many play a role as 'cash cow', participating in their own international markets for prestige and talent. 'Linkage' Grants allow university researchers and 'partner organisations' to research issues of mutual interest. With business not always willing to engage in such partnerships, NGOs, unions and state government agencies have entered into partnerships with universities to undertake quite progressive Linkage projects.

'Journal list fetishism' and academic performance management

The use of journal ranking lists in academic performance management directs research away from matters of potentially broad benefit and national relevance – including critical worklife research. 'Journal list fetishism', as Willmott (2011) calls it, is relatively recent but widespread and apparently increasing in Australian universities (Harkness and Scheir, 2011; NTEU 2013), notwithstanding that the Australian government, under pressure from the National Tertiary Education Union (NTEU), cautioned against it and even removed journal lists from the ERA (Rowbottom, 2011). Yet Australian universities continue to use a variety of lists, while the Australian Business Deans Council (ABDC) compiled its own list for business school academics (Trounsen, 2015).

Australian universities now subject academics to increasingly irrational and harsh forms of performance management, based on the numbers of articles they publish in A and A* journals. The latter may attract bonuses and/or be set as performance hurdles for promotion or retention. Articles that are not rated A or above may not be counted as legitimate publications, and academics who publish in lower ranked journals may even be penalized for having 'wasted their time' or having 'dragged down the university's standing'.

Performance management by journal ranking is irrational because, first, there is no necessary link between the quality of a particular article and the quality of the journal in which it appears. Journal rankings are influenced by numbers of citations (the 'impact factor' is the number of citations divided by the number of contributions) that go to the journal as a whole. Having well cited authors ('heavy hitters') lifts overall impact factors, compensating for less well cited articles (Adler and Harzing, 2009). Citations in any case are an unsound quality measure, as they might be critical. Journal rankings also vary from country to country, from list to list, and they shift about. This is disconcerting, or amusing depending on the direction, and on the effect on one's CV. They appear open to influence by non-transparent political means. All this underscores that journal rankings are hardly objective indicators of quality.

Perhaps more seriously, performance management by journal ranking favours particular disciplines and methodological approaches. The A* publication opportunities for critical, non-positivistic research are far less than those available for non-controversial, 'gap spotting', scientific research (Alvesson and Sandberg, 2013; Young, et al, 2011). So-called 'high quality' 'international' journals are overwhelmingly Anglophone and American (Willmott 2011; Adler and Harzing, 2009; Alvesson and Sandberg, 2013). They are unlikely destinations for worklife research, if it is critical, qualitative, non-positivistic and focused on Australia (Young, et al, 2011). The Australian 'Deans List' [ABDC] contains 56 A* journals in the field of general management and 14 psychology journals, with perhaps another dozen which are heavily slanted to psychology (see Godard, 2014). Yet, although there are many A-level journals that carry critical material (for example, *Work, Employment and Society*) the ABDC list rates a mere three industrial relations journals as A* – *Industrial Relations* (US) *British Journal of Industrial Relations* (UK); *Industrial and Labor Relations Review* (US). Two are American. All three are increasingly heavily quantitative in emphasis. Areas of significant importance are often excluded – for example, there are no A* journals with 'training' in the title, and none available to the small but crucial discipline of Aviation.

In consequence, publication in journals has been privileged over other

forms, such as books and reports. The circle of impact is thus restricted self-referentially to the academic community. The type of research that is socially valued is restricted to the 6,000 to 8,000 word paper, with the extended intellectual endeavour of book production – including the textbooks necessary for education – being devalued. There is an increasing trend in research training to grant PhDs on the basis of co-publication of journal articles, which shifts emphasis away from the ‘PhD as book’ model.

In Australia, the concepts of research ‘quality’ and ‘impact’ have been conflated: articles published in A* ranked journals are routinely referred to as ‘high impact’. Journals are ranked using criteria that are heavily weighted towards counts in proprietary JCRs (Journal Citation Reports). Thus ‘impact’ is measured on the basis of its immediacy (number of citations of the past two and five years) and on the basis of its utility, not to society at large, but to other academics writing on similar topics.

In addressing this issue the most recent British REF sought to disentangle ‘quality’ from impact, explicitly declaring that the concept of ‘impact’ should refer to

‘an effect on, change or benefit to the economy, society, culture, public policy or services, health, the environment or quality of life, beyond academia (our emphasis).

...impacts on research or the advancement of academic knowledge within the higher education sector (whether in the UK or internationally) are excluded. (emphasis in original)’

(REF, 2014)

Australian research policy makers may follow suit, and government policy is now canvassing the possibility of extracting more social return from its investment in university research (Australian Government, 2016). Some universities are making gestures towards the importance of ‘impact’, or community ‘engagement’ in their strategic statements. This is welcome, yet it raises three questions: first, the criteria by which ‘impact’, or ‘engagement’ is to be assessed, and this debate has barely begun

(see Perkmann, et al, 2013). Second, whether a further set of officially sanctioned metrics, this time for impact or social engagement, will further restrict freedom of inquiry. And third, whether requirements to demonstrate 'impact' will simply be added to – and not substituted for – established teaching and research performance hurdles, with predictable consequences for academic workloads.

Academics thus have increasingly lived with the sense of being governed by irrational and unfair processes. The existence of a critical literature pointing this out (eg see *inter alia* Adler and Harzing, 2009; Alvesson and Sandberg, 2013; Nedeva et al, 2012; Mingers and Willmott, 2012; Willmott, 2011) is cold comfort. Willmott (2011) argues there is a sense in which many, perhaps most, academics *know* 'performance management by journal list' is irrational, but are obliged to (act as if they) accept it. Challenging it invites retaliation (Thornton, 2014) through lower salaries, lack of access to resources for research or conferences, and restricted or terminated careers. Through the mechanisms described in this section, the content of research is being shaped away from certain critical topics of national interest – including worklife and the work environment (Young, et al, 2011).

Obstacles to Critical Research from University Ethics Requirements

Universities are required to have Ethics procedures to manage the risks of research. These flow from the medical model of protection of human subjects in the design and conduct of research. In Australia, NHMRC guidelines stipulate that universities adapt NHMRC research ethics principles to their own ethics approval processes. However, when applied to the broad social sciences – particularly around controversial or contested issues – this process can heavily restrict the possibilities for certain critical and policy-relevant research. NHMRC guidelines are specific to 'hard' science and medical research, yet universities seek to standardize their ethics requirements for a broader range of research, including qualitative and critical worklife research, around them.

This is evident when commencing an application for university ethics approvals, the first step is to determine whether the research is 'low risk' or 'high risk' to human subjects – the latter triggers more onerous risk management procedures. The NHMRC guidelines define 'low' or 'neg-

ligible' risk – as having no foreseeable risks of harm or discomfort and any foreseeable risk is no more than inconvenience to the participants.

Yet workplace research, under this regime, is not suited for 'low risk' decision if it concerns 'people in a workplace setting with the potential for coercion or problems of confidentiality (e.g. employer/employee)' *unless* the researcher can explain how any potential risk will be managed or minimized by the researcher to ensure the project remains low risk. This is not in itself a major problem for certain types of critical worklife research, for example where interviewees or survey respondents can be recruited through different channels (say, an industry- or occupational union). The problem arises when the research is dependent on a specific site, controlled by one employer. If observation of the work process in a particular organisation is required, then so is employer consent. Approval from employers is necessary to interview people who may not wish that their employer know that they are being interviewed, and may desire confidentiality and complete de-identification. It is not unusual that employers would desire to keep certain aspects of their employment conditions confidential or secret. Many issues around safety, industrial conditions, work practices, whistle-blowing, and indeed ethical practice may be controversial, but researching them would be in the public interest notwithstanding that they may not show employers in the best light.

Remaining Critical Worklife Research Capacity

Labour and work related research centres in some universities have been disestablished, restructured or incorporated into broader research centres, although there is no question that IR research and critical labour studies continue to be carried out. The annual conference of the Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand (AIRAANZ) provides a forum for critical workplace research. On the other hand, at the University of Sydney, the Australian Centre for Industrial Relations Research and Training became the Workplace Research Centre (WRC) and then closed at the end of 2015, although some researchers shifted to the business school. The Monash University-based Australian Consortium for Research on Employment and Work (ACREW) recently was merged into the Centre for Global Business, in the Monash Business School. At Griffith University the former Centre

for Research on Employment and Work (Crew), is now the Centre for Work, Organisation and Wellbeing (Wow). The University of Adelaide's Australian Workplace Innovation and Social Research Centre (Wiser) now focuses on a range of issues beyond Industrial Relations.

In part, the neoliberal policy shift to the language of 'workplace relations', 'employee relations' and 'human resource management', both in academia and in government policy, is reflected in the name changes. Nevertheless, even as union density has dwindled, the radical and pluralist traditions have been kept vibrant under other names. Industrial relations, focusing on the institutional and regulatory aspects of worker rights, has been broadened to encompass the dramatic changes in work-life of the past quarter century. Centres such as the National Institute of Labour Studies (NILS at Flinders), the Social Policy Research Centre (UNSW) and RMIT's Centre for Applied Social Research continue, and new centres have emerged, such as the Centre for Work + Life at the University of South Australia, Sydney University's Women & Work Research Group (WWRG), Macquarie University's Centre for Workforce Futures, Newcastle University's Centre of Full Employment and Equity, and RMIT's Global Cities Research Institute – to name a few. Meanwhile, the small UNSW Industrial Relations Research Centre (IRRC) continues to bear the name it has carried since 1980, and this name has not deterred collaborations with government agencies and NGOs.

Considerable capacity for critical research remains in Australia, and neoliberal ideas are far from unchallenged. The Linkage model has proven durable, partner organisations are broad in scope, and include trade unions, government agencies and NGOs as well as sections of business. Individual academic researchers are frequently called upon as expert witnesses in cases before arbitral authorities, while trade unions continue to nurture their own, often limited research capacity, and government agencies and NGOs continue to commission research, for example on issues relating to gender and work/life balance. Much good cooperative 'engaged' and 'impactful' work has been done and continues to be done despite adversity.

Conclusion: What is to be done?

The heart of the problem of the declining fortunes of critical worklife research in Australia is policy makers' aspirations to turn university ed-

ucation into an international export industry. University research rankings performed by international agencies influence student enrolments, and are imposed on university staff as performance criteria, which, by the processes described in this article, limit the possibilities for critical worklife research. If Sweden is to return to the preeminence in critical worklife research that it once enjoyed, it should find ways to avoid academic 'performance management by journal list' – 'journal list fetishism' – and to minimize the latter's effect on critical worklife research.

The impact of research is an increasing concern of the Australian government, which fears that much academic research activity has delivered little return to the society that pays the salaries of the researchers. This theme runs through government innovation policy, and the demand for research that is 'relevant' to, and with real impact on, real social problems and economic challenges is strong (see Australian Government, 2015, 2016). That the society that funds researchers should expect a return from their activity is an entirely legitimate expectation. The difficulty is how to mobilise this sentiment. This is essentially a political question.

A powerful agent to do this, in Australia, is the National Tertiary Education Union (see NTEU 2013). It was successful lobbying by the union that led the Federal Labor government to advise against the centralised use of journal 'league tables' from the second ERA round beginning in 2011. Later in 2011 the University of Sydney branch successfully resisted the use of ranked research output as the basis for a round of academic redundancies. The NTEU continues to seek to mobilise member opinion and action against metrics-based performance management. But with a density of 30 % overall (probably less in business schools), it encounters the difficulty of organising a sustained form of collective opposition.

In Australia, the juggernaut of international competition by means of journal rankings is not going to be derailed in the short term, and the resulting pressures on academic staff and the misdirection of research effort away from worklife/work environment and certain other issues of national importance seems set to continue. In Sweden, we suspect the disease has not progressed as far as in Australia and the UK, and the possibilities to forestall it may be greater. If so, what possibilities are there to do so?

There are two – first, encourage the ‘raters’ and ‘rankers’ to accept a greater range of journals as ‘top tier’, and to accept a greater range of intellectual products (books, research reports) as equivalent to journal articles for performance management purposes. Second, develop a set of engagement criteria and impact metrics that are *substitutable for*, and *not additions to*, accepted journal-based performance metrics. One danger is that engagement metrics might well be subject to the same arbitrary, discretionary and political processes that in some disciplines seem to lurk behind the apparently ‘objective’ but non transparent processes of journal rankings. Another is that requirements for ‘relevance’ might further supplant the ‘ideal’ roles of universities – that of social critique, social memory and the pursuit of ‘pure’ knowledge (Thornton, 2014).

In Australia, while some institutions are making strategic pronouncements in this direction, these may take time to affect the performance management practices of middle ranking academic performance managers – especially those that are steeped in the A* culture, and who are disinclined to really try to appreciate the quality of academic work – and who wield a prerogative over staff ratings that is very difficult to challenge. More likely, academics who seek to do critical worklife research will cultivate a ‘double life’ (Nedeva, et al, 2012; Clark and Knights, 2015), one half of which is aimed at appeasing the A* gods while the other seeks to further their professionalism and undertake research that is useful for society.

References

- ACTU/TDC (1987) Australian Council of Trade Unions/Trade Development Council, *Australia Reconstructed*, Canberra: TDC.
- Australian Government (2015) National Innovation and Science Agenda, <http://www.innovation.gov.au/page/measuring-impact-and-engagement-university-research>.
- Australian Government (2016) Australian Government, Australian Research Council, Department of Education and Training, *Engagement and Impact Assessment Consultation Paper*, National Innovation and Science Agenda.
- Adler, N. and Harzing, A. (2009) When Knowledge Wins: Transcending the Sense and Nonsense of Academic Rankings, *Academy of Management Learning and Education*, 8(1) 72–95.

- Alvesson, M. and J. Sandberg (2013) Has Management Studies Lost Its Way? Ideas for More Imaginative and Innovative Research, *Journal of Management Studies*, 50(1) January, 128–152.
- Connell, R. (2015) The knowledge economy and university workers, *Australian Universities Review*, 57(2), 91–95.
- Clark, C. and D. Knights (2015) Career through academia: Securing identities or engaging ethical subjectivities? *Human Relations*, 68(12) 1865–1888.
- Ewer, P., I. Hampson, C. Lloyd, J. Rainford, S. Rix, M. Smith, (1991) *Politics and the Accord*, Sydney: Pluto Press.
- Godard, J. (2014) The psychologisation of employment relations? *Human Resource Management Journal*, 24(1) 1–18.
- Hare, J. (2016) Foreign student intake tipped to hit one million a year, *The Australian*, April.
- Harkness, P. and M. Scheir (2011) Performance related pay in Australian universities: The case of Swinburn University, *Australian Universities Review*, 53(2), 50–58.
- Marginson, S. (2009) 'University rankings, government and social order: Managing the field of higher education according to the logic of the performative present-as-future', in M. Simons, M. Olssen & M. Peters (eds) *Re-reading Education Policies: Studying the Policy Agenda of the 21st Century*. Rotterdam: Sense Publishers: 584–604.
- Mingers, J., and H. Willmott (2012) Taylorizing business school research: On the 'one best way' performative effects of journal ranking lists, *Human Relations*, 66;1051–1073.
- NTEU (2013) National Tertiary Education Union, Impact of ERA Research Assessment on University Behaviour and their Staff, NTWU, www.erawatch.org.au.
- Nedeva, M., R. Boden and Y. Nugroho (2012) Rank and File: Managing Individual Performance in University Research, *Higher Education Policy*, 25, 335–360.
- O'Brien, J. and A. Junor (2015) Austere expansion or incremental austerity? The case of the Australian Higher Education Sector, Paper prepared for Public Sector Austerity Symposium, 26–27 March 2015, UNSW Canberra.
- Perkmann, M. et al. (2013) Academic engagement and commercialization:

A review of the literature on university-industry relations, *Research Policy*, 42, 423–442.

REF, (2014) Research Excellence Framework: Assessment framework and guidance on submissions, <http://www.ref.ac.uk/media/ref/content/pub/assessmentframeworkandguidanceonsubmissions/GOS%20including%20addendum.pdf>.

Rowbottom, J. (2011) Kim Carr bows to rank rebellion over journal rankings, *The Australian*, June 1.

Thornton, M. (ed) (2014) *Through a Glass Darkly: The Social Sciences Look at the Neoliberal University*, Australia: ANU Press.

Trounson, A. (2015) Deans warn journal rankings a starting point to assess research, *The Australian*, April 08.

Willmott, H. (2011) Journal list fetishism and the perversion of scholarship: reactivity and the ABS list, *Organization*, 18(4) 429–442.

Young, S., D. Peetz and M. Marais (2011) The impact of journal ranking fetishism on Australian policy-related research: A case study, *Australian Universities Review*, 53(2) 77–87.

Del IV.

Bakgrunder

17. Arbetslivsforskning 2016 – utspridd och disciplinbunden

Lennart Sturesson

När regeringen i budgetpropositionen hösten 2006 varslade om att Arbetslivsinstitutet (ALI) skulle läggas ned fanns där 192 disputerade forskare och doktorander. I en undersökning av läget hösten 2007 kunde konstateras att en tredjedel av forskarna hade lämnat fältet arbetslivsforskning, och ett år senare hade 44 procent försvunnit. I det här kapitlet ska jag uppdatera läget med hjälp av Fortes utvärderingsrapport och egna undersökningar och utifrån det försöka dra några slutsatser.

Arbetslivsinstitutet (ALI) lades ned 1 juli 2007 efter en snabb insats av den nyttillträdde borgerliga majoriteten i riksdagen. I partimotioner från Alliansen hade de borgerliga partierna redan året innan motionerat om nedläggning, men ingen var förberedd på att det skulle ske så snabbt. Men redan i budgetpropositionen 2006 kom förslaget om total nedläggning utan utredning och i december fattade riksdagen beslutet.

Från Arbetslivsinstitutets och departementets sida gjordes kraftfulla åtgärder för att lindra övergången för de anställda, för forskningen var det sämre. När medel (besparingar i tidigare års budgetar) överfördes till ett antal högskoleinstitutioner var det i praktiken närmast för att tillgodose forskarnas övergång till annan forskning, men inga initiativ togs för att säkra den framtida arbetslivsforskningen.

Nu när snart tio år har gått kan det vara dags att utvärdera vad nedläggningen fick för konsekvenser. Detta kapitel är ett, begränsat, bidrag till detta genom att fortsätta två tidigare uppföljningar av vart arbetslivsforskarna tog vägen efter ALI.

Enligt den första rapporten försvann en tredjedel av forskarna (disputerade och doktorander) fram till senhösten 2007 (Sturesson och Tengblad 2007; en mer detaljerad version finns i Sturesson 2008). Ett år senare genomfördes en enkät till forskarna, vilken visade att ytterligare ett stort antal försvunnit från arbetslivsforskning, en del genom pension men de flesta genom att de hade annan sysselsättning; endast 44 procent var kvar (FAS 2009; en mer detaljerad version i Sturesson 2009).

Forte lät år 2014 göra en utvärdering av svensk arbetslivsforskning 2007–2013, där man kartlade arbetsorganisationsforskningen i Sverige – med en vid definition (Forte 2015).

Urval

Jag avser i den här framställningen komplettera Fortes utvärdering (refereras till som Forte 2015) genom att se hur många av de namngivna forskare utvärderingen anger som hade sitt ursprung i ALI samt hur många av de ALI-forskare som inte finns med i Fortes rapport som eventuellt fortfarande forskar inom arbetslivsområdet.

Undersökningarna 2007 och 2008 gällde samtliga forskare vid ALI, medan Fortes genomgång koncentrerar på forskning om arbetsorganisation, ett begrepp som dock ges en ganska vag definition i form av en uppräkningslista av ett antal delområden. Uppräkningslistan innehåller ett brett spektrum av aspekter på arbetsorganisation och arbetsliv. Det enda som saknas är egentligen medicinska, fysikaliska och kemiska aspekter på arbetsmiljön, medan till exempel ergonomi, partsrelationer och fackliga organisationer ryms, dock hittar jag inte söktermen arbetsrätt (labor law), vilket var en viktig del av ALI:s forskning.

Vid ALI bedrevs forskning också över hela fältet arbetsliv: arbetsmiljö, arbetsorganisation och arbetsmarknad. Där fanns forskning om kemiska och fysikaliska hälsorisker (Umeå), ergonomi, främst i Göteborg, liksom om medicinska hälsorisker (Stockholm, Östersund och Malmö), vilket tyder på att en del av ALI-forskarna inte ska återfinnas i Fortematerialet.

För att snäva in min undersökning mot Fortes uppräkningslista har jag uteslutit de 19 forskare vid ALI i Umeå som arbetade med fysikaliska och kemiska hälsorisker. Eftersom forskningen vid ALI var i hög grad tvärvetenskaplig anser jag mig inte kunna utesluta den forskning med medicinsk inriktning som bedrevs vid enheten Arbetshälsa, eftersom den kan ha haft aspekter av arbetsorganisation inkluderade.

Ytterligare en avgränsning har gjorts, nämligen beträffande ålder. I bearbetningen av enkätundersökningen 2008 uteslöts de som då hade uppnått pensionsåldern 65 år. Det är rimligt att sätta en åldersgräns även i förevarande analys, eftersom avsikten är att diskutera vad ALI:s nedläggning betyder på sikt. Att ta med alla aktiva pensionärer skulle ge en förrädisk positiv bild av hur många forskare som finns kvar. Grän-

sen har nu valts så att personer vars rätt till anställning gått ut inte tas med i statistiken. I praktiken har gränsen satts så att de som blev 67 år 2015 inte kommer med, det vill säga undersökningen omfattar personer födda 1949 och senare. De äldres verksamhet och betydelse kommer dock att uppmärksammas.

I siffror räknat pensionerades 13 forskare från nedläggningsbeslutet till hösten 2007 och ytterligare 15 (exklusive Umeå) till utvärderingen 2008. Därefter har ytterligare 13 personer uppnått pensionsåldern (definierad som född före 1949). Det betyder att av 173 forskare (exklusive Umeå) så har 41 forskare eller 24 procent pensionerats. Återstår i urvalet att undersöka 132 personer.

Tabell 17.1 Urval och utfall 2006–2016.

Procentsiffror avser jämförelse med forskare exklusive Umeå 2006 (173 st.).

	Antal forskare totalt	Antal Umeå	Exkl. Umeå	Slutat pension	Ej arbetslivs- forskning	Rest. arbetslivs- forskare
Undersökning 2006	192	19	173			
Undersökning 2007	192			13	48	131
Undersökning 2008	179	19	160	15	47	98
Undersökning 2016	160	15	145	13	70	62
Summa pension				41		
Procent av 2006				23,7	40,5	35,8

Forteanalysen och övriga forskare

Även med den vida definitionen av arbetsorganisationsforskning i Forte 2015, så har en stor del av de forskare som kom från Arbetslivsinstitutet inte fångats in. I rapporten (Forte 2015, Appendix C) har jag hittat 28 forskare som kommer från ALI. I den fortsatta undersökningen av de 104 av 132 forskare som inte finns med i Forte 2015 har jag använt min avgränsning enligt ovan.

Fortes utvärderare identifierade på olika sätt 245 forskare "som antogs representera gruppen svenska arbetsorganisationsforskare i bred mening" (Forte, 2015, Appendix C,70, min översättning). Rapporten har

alltså inte eftersträvat fullständig täckning, vilket jag har haft för gruppen från ALI. Det verkar som om särskilt forskare med inriktning på arbetsmarknad har blivit underrepresenterade i Fortes rapport, vilket kan förklara att till exempel gruppen Remeso (se nedan) inte kommit med. Vidare har jag i enkäterna stött på flera forskare med inriktning på genusfrågor i arbetslivet, vilka saknas i Forte 2015.

Jag skickade en enkel enkät till forskare från ALI födda 1949 och senare (exklusive Umeå) där det fanns gamla e-postadresser från mina tidigare uppföljningar, samt adresser jag hittat under arbetets gång. Frågorna löd:

1. Forskar du inom området arbetsorganisation/arbetsliv?
2. Finns du inom en arbetsgrupp/institution som arbetar inom fältet?
3. Arbetar du över huvud taget med forskning med anknytning till din forskning inom ALI?

I en första omgång hade jag hittat 64 personer att skicka enkät till, efter returerna och ytterligare sökande har enkäten sänts till ytterligare 22 personer. Sammanlagt kom 39 svar in, medan 12 e-postadresser inte existerade. Därutöver har jag sökt uppgifter genom internet, särskilt vid de högskolor där ALI-forskare var nära anknutna, till exempel Gotland, Mittuniversitetet i Östersund, Göteborgs universitet och Chalmers, Linköpings universitet, liksom Stockholm, Malmö och Göteborg. Särskilt har jag försökt hitta de forskare vid ALI som enligt min kännedom hade mer framträdande roller. Efter dessa försök är det fortfarande 16 personer som jag inte kommit i kontakt med, varav bara två med universitets-e-post. Min bedömning är att några få kan vara verksamma med arbetslivsforskning, men det troliga är att så gott som samtliga 16 har lämnat fältet.

Av dem som jag härigenom fått uppgifter av/om arbetar 8 forskare med arbetsorganisation, som de själva definierar så, eller som jag uppfattat ligga inom traditionell arbetsorganisationsforskning, dvs hur arbetet är organiserat och förändras på arbetsplatsen. Därutöver forskar 9 personer om arbetsmarknad och ytterligare 17 personer bedriver forskning relaterad till arbetsmedicin, ergonomi med mera eller har annan anknytning till arbetslivsforskning. Utöver dem som finns med i Forte 2015 (se tabell 17.2 nedan) har jag alltså kunnat identifiera ytterligare 34 arbetslivsforskare.

Tabell 17.2 Kvar i arbetslivsforskning fördelat på forskningsområde.

I tabellen anges dels forskare i arbetsorganisation i snävare mening, dels i min breda kategori arbetsliv.

Forskningsenhet	Antal 2008	Antal 2013 Forte	2016 trad. arbetsorg.	2016 övr. arbetsliv	Totalt kvar	Annan verk- samhet
Arbetsmarknad och integration	24	1	1	11	13	
Arbetsrätt	6	0	0	1	1	
Arbetsorganisation och utvecklingsprocesser	38	1	6	5	12	
Arbetshälsa	35	12	1	6	19	
MTO Göteborg	17	8	0	2	10	
OHT, Malmö	10	6	0	1	7	
Övriga	2	0	0	0	0	
Summa f 1950–	132	28	8	26	62	70

Det återstår alltså 70 personer som jag inte kunnat knyta till forskning om arbetsliv i Sverige i den bredare definitionen, och jag bedömer att de med största sannolikhet har lämnat fältet, förutom en person som har fortsatt sin arbetslivsforskning i Norge.

Flera av de som svarat på enkäten har återgått till forskningsinriktningar som de hade före ALI-anställningen, några av dem har berättat att de har kvar intresset för arbetslivsforskning, men att isolering från "rätt" miljö eller brist på forskningsanslag hindrar dem.

Några har tagit anställning vid statliga myndigheter med anknytning till fältet, som Tillväxtverket, Tillväxtanalys, Folkhälsomyndigheten och Arbetsmiljöverket, och några arbetar som konsulter inom arbetslivsområdet.

Forskningsområden

På ALI fanns fyra forskningsenheter med forskning om arbetsorganisation eller med inslag av sådan (se tabell 17.2). Noterbart är att det i Forte 2015 framför allt finns forskare från tre enheter: Arbetshälsa, Människa, teknik och organisation (MTO) i Göteborg och Organisation och hälsa

i tjänstearbete (OHT) i Malmö. I det fortsatta sökande har jag hittat en stor grupp från Arbetsmarknad och integration (AI) och från Arbetsorganisation och utvecklingsprocesser (ARUT) men också ytterligare ett antal från Arbetshälsa. Sammantaget är det relativt flest forskare från OHT, MTO, AI och Arbetshälsa som har fortsatt inom arbetslivsforskning.

I Fortes utvärdering identifierades ett stort antal forskargrupper inom arbetsorganisation, där rapporteras 77 grupper med namngivna grupp- ledare. I 37 av dessa finns bara gruppledaren angiven, medan övriga innehåller fler gruppmedlemmar. Dessutom rapporteras ytterligare 19 forskare tillhöra någon grupp, som behandlar arbetsorganisation, utan närmare precisering.

Sex av grupperna med namngivna medlemmar leds av en forskare från ALI, och ytterligare tre ALI-forskare är ledare för någon av de 39 mindre grupperna. En ALI-forskare uppger sig ingå i en forskargrupp utan att vara ledare.

I de sex större grupperna med ledare från ALI finns dessutom flera före detta ALI-forskare.

I gruppen som leds av *Tuija Muhonen*, Centrum för arbetsliv och utvärdering vid Malmö högskola, ingår ytterligare tre forskare från ALI. *Kerstin Isaksson*, Hälsa och välfärd vid Mälardalens högskola har en ALI:are, men från början var det flera. I *Marianne Döös* grupp vid pedagogen, Stockholms universitet, finns två med från ALI.

Den psykologiska institution vid Stockholms universitet har länge varit aktiv inom arbetslivsforskning med ledare som *Gunnar Aronsson*, *Gunn Johansson* och nu *Magnus Sverke*. I den senares forskningsgrupp finns sju namn från ALI och dessutom har tre av doktoranderna vid ALI disputerat där sedan 2007. En forskningsgrupp leds av *Claudia Bernhard-Oettel*.

Annika Härenstam vid Sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet, har tre ALI-forskare i gruppen och har handlett tre ALI-doktorander till disputation. *Marianne Törner*, Samhällsmedicin och folkhälsa vid Göteborgs universitet, rapporterar fyra ALI-medarbetare, varav tre var doktorander och har disputerat.

Ledare för mindre, ej namngivna, grupper är *Elisabeth Sundin*, Linköpings universitet, och *Tomas Backström*, Mälardalens högskola.

Ett stort forskningsprojekt som nämns i förbigående i Forte 2015, dock utan att tas upp i förteckningen över forskningsgrupper, är Helix som är ett forsknings- och innovationscentrum vid Linköpings universitet finansierat av Vinnova. Det är inriktat på arbetsliv med huvudinriktning "rörlighet som drivkraft för lärande, hälsa och innovation inom näringsliv och offentlig sektor" (verksamhetsplan 2006–2007). Mycket talar för att Helix borde ha ingått i Fortes rapportering.

Vid nedläggningen överfördes *Elisabeth Sundin*, som var en av initiativtagarna, och ytterligare tre forskare i Norrköping till ekonomiska institutionen vid Linköpings universitet och de ingick till en början i Helix. *Malin Tillmar* ingick sedermera i projektledningen, och *Göran Brulin* och Elisabeth Sundin har varit verksamma som forskningsledare.

Utanför Fortes material finns också Institutet för forskning om migration, etnicitet och samhälle (Remeso), som bildades vid Institutionen för samhälls- och välfärdsstudier vid Linköpings universitet i samband med ALI:s nedläggning. Kärnan bestod dels av professor Carl-Ulrik Schierup, som under ett antal år ledde Remeso, och ytterligare sex forskare från ALI i Norrköping (varav fem är kvar fortfarande tillsammans med emeritus Schierup) samt en forskargrupp från universitet inriktad på migrationsfrågor.

Sammanfattningsvis kan säga att Remeso verkar vara den enda forskningsmiljö som har överlevt nedläggningen av ALI. Dessutom har en stor grupp forskare från Arbetshälsa vid ALI i Stockholm förstärkt arbetslivsforskningen vid psykologiska institutionen vid Stockholms universitet. I övrigt har ett antal forskargrupper fått förstärkning genom nedläggningen, men den övergripande bedömningen blir att arbetslivsforskningen, och särskilt arbetsorganisationsforskningen i huvudsak bedrivs av enskilda forskare eller i små grupper.

Emeriti

I siffror räknat pensionerades 15 forskare från nedläggningsbeslutet till hösten 2007 och ytterligare 15 (exklusive Umeå) till utvärderingen 2008. Därefter har ytterligare 13 personer uppnått pensionsåldern (definierad som född före 1949). Det betyder att av 173 forskare (exklusive Umeå) så har 41 forskare eller drygt en fjärdedel pensionerats.

En del passade alltså på tillfället att dra sig tillbaka vid ALI:s nedläggning, men många fortsatte på nya (eller gamla) institutioner och flera av dem är fortfarande aktiva upp i 70-årsåldern.

Vid genomgången av forskningsmiljöer visar det sig att flera "pensionärer" gjort betydande insatser för att hålla liv i AO-forskningen. Sammanlagt har jag funnit sex framträdande forskare i Fortes material, varav två fortfarande leder större forskningsgrupper inom AO-området.

Några som nämns bland existerande grupper och forskare är professor *Gunnar Aronsson* (Magnus Sverkes grupp). Professor *Ewa Gunnarsson* leder fortfarande forskning om genus- och jämställdhetsintegration vid Luleå tekniska högskola (Arbetsvetenskap). Professor *Elisabeth Sundin* leder en grupp vid Institutionen för ekonomisk och industriell utveckling, Linköpings universitet, där hon också varit med i ledningen av Helix som inte innefattas i Fortes utvärdering.

Därutöver kan nämnas professor *Lennart Svensson* vid Linköpings universitet och Helix. *Lena Wilhelmsson* i Marianne Döös grupp, *Anders Kjellberg* vid sociologen i Lund är fortfarande aktiv inom området arbetsmarknadsrelationer. Professor *Åke Sandberg* forskar fortfarande om arbetsorganisation vid sociologiska institutionen i Stockholm. *Stafan Marklund*, professor vid Karolinska institutet med inriktning mot arbetshälsa, är också aktiv. *Klas Levinson* var aktiv med publiceringar fram till 2013.

Sammanfattning

Sammantaget har alltså två tredjedelar, 111 forskare av 173, från ALI (exklusive Umeå) försvunnit, därav 41 eller 24 procent genom pensionering. Att döma av de uppgifter som kommit fram om de 70 som på annat sätt lämnat forskningsfältet arbetsliv verkar det ha gått bra för forskarna, de flesta har hittat andra jobb som mer eller mindre anknyter till deras ALI-engagemang.

Men det har gått sämre för arbetsorganisationsforskningen. Mina data understryker det som Forte 2015 kommit fram till, nämligen att denna är splittrad. Medan andra grupper inom ALI kunde hitta lämpliga miljöer så försvann en stor del av momentum i den arbetsorganisationsforskning som hade inriktning på teknik, arbete och förändring. Detta kan delvis hänga ihop med att arbetsorganisationsforskningen fick en

nedtonad roll redan inom ALI under de sista åren, då man satsade på sådant som regional utveckling med turism (ARUT) och arbetsmarknad.

Medelåldern på ALI:s forskare var relativt hög och en fjärdedel har uppnått pensionsåldern. Den äldre gruppen har varit en tillgång för arbetslivsforskning genom att många har varit aktiva och hjälpt till med en överbryggningsfunktion. Samtidigt är det ett problem för den framtida forskningen, eftersom påfyllningen av forskare till stor del tog slut 2007. Av dem som var forskare vid ALI 2006 hinner till och med år 2020 ytterligare 22 fylla 67 år, dessutom kommer ytterligare 13 att fylla 65 år. Av dessa 35 är minst 10 fortfarande verksamma inom arbetslivsforskning.

Under tiden efter ALI:s nedläggning har arbetslivet, som framgår av andra kapitel i boken, fortsatt att förändras. Behovet av grundläggande forskning om hur arbete och organisation håller på att förändras är stort. Vid ALI arbetade man tvärvetenskapligt och försökte få en bred bild av skeendena. Bilden från Forte 2015 och denna genomgång är att påfyllningen av nya forskare inte täcker det bortfall som ALI:s nedläggning innebar och att det behövs flera breda och starka forskargrupper för att kompensera detta.

Men det var inte bara enskilda forskare och deras projekt som försvann. Med forskarna och deras utspridning försvann också en betydande del av finansieringen av arbetslivsforskning. Nätverken av forskare splittrades. Försök att bilda nya nationella nätverk har gjorts, men det är tveksamt om de till någon del har kunnat kompensera den kärna som fanns i ALI. Och om momentum i arbetslivsforskningen ska återkomma behövs något sammanhållande nav som kan ge överblick och underlag för att staka ut riktningen för framtida arbetslivsforskning.

En stor förlust var den funktion som ALI hade i att vara den svenska parten i mycket internationellt samarbete – och där var Sverige tillsammans med övriga nordiska länder en viktig resurs.

Med stor sannolikhet har också tvärvetenskapligheten blivit lidande, åtminstone framgår det av flera svar jag fått – om de rätta miljöerna och finansiering skapas finns det ALI-forskare som är beredda att åter engagera sig. Men det kräver miljöer som är tvär- och mångvetenskapliga, det vill säga där ett samhälleligt problem, som arbetslivet, står i fokus i stället för universitetens traditionella discipliner.

Litteratur

- Sturesson, Lennart, *ALI-forskarna två år efter nedläggningsbeslutet. Ett uppdrag för FAS slutfört mars 2009*. 2009. Stockholm: Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS).
- Sturesson, Lennart, *Arbetslivsforskningen i Sverige 2008 – en lägesbild*. 2008. Stockholm: Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS).
- Sturesson, Lennart & Tengblad, Per, *Vart tog dom vägen? uppföljning av forskare och forskning vid nedläggningen av Arbetslivsinstitutet*. 2007. Stockholm: Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS).
- Svensk arbetslivsforskning – en resurs för välfärd, hälsa och tillväxt: att säkra forskning av hög relevans och kvalitet: rapport från en arbetsgrupp utsedd av FAS styrelse med uppdrag att ge en lägesbild av svensk arbetslivsforskning*. 2009. Stockholm: Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS). Tillgänglig på internet: <http://www.fas.se/upload/dokument/publikationer/pdf/A-livrapp.pdf>.
- Swedish Research on Work Organization 2007–2013* [Elektronisk resurs]. 2015. Tillgänglig på internet: <http://forte.se/wp-content/uploads/2015/09/work-organization-evaluation.pdf>. Även tryckt. Stockholm: Forte.
- Swedish Research on Work Organization 2007–2013* [Elektronisk resurs]. Appendices. 2015. Stockholm: Forte. E-bok. Tillgänglig på internet: <http://forte.se/wp-content/uploads/2015/09/work-organization-evaluation-appendices1.pdf>.

18. Arbetslivsforskningens framtid i bibliometriskt perspektiv

Ulf Sandström

När svensk arbetsorganisatorisk forskning nyligen utvärderades var resultatet en blandning av tillförsikt och oro för verksamheten. Visst det går bra, men tveksamheter kring förnyelseverksamheten ställde allvarliga frågor för framtiden. Sverige ligger sällsynt bra inom delområden av arbetslivsforskning som har stabil tillväxt och som ger gott resultat i form kollegial uppmärksamhet. Mycket talar för att svensk forskning har förankrat sig i ett antal starka paradområden och att detta inneburit inlåsning till områden som möjligen kan komma att tappa i betydelse på längre sikt. Nya delområden inom arbetslivsforskningen täcks inte alls av de svenska forskarna eller i alla fall inte i förväntad utsträckning. Den svenska forskningsportföljen är relativt koncentrerad och riskerar därför att bli en black om foten om och när ordentliga framsteg görs inom nya områden.

I en utvärdering av svensk arbetslivsforskning har den kanske viktigaste finansiären – Forte – riktat sökarljuset mot området "arbetsorganisation". Rapporten innefattar flera analyser och ger rekommendationer för framtiden (Forte 2015). Där ingår även en kortfattad bibliometrisk analys genomförd utifrån en avgränsning på basis av ett antal söktermer per område i 200 tidskrifter. Rapporten i sin helhet resulterar i en något problematiserad bild av ett forskningsområde där produktionen trendmässigt ser ut att minska per år och där förnyelsearbetet inom området förefaller vara påfallande trögt.

Det senare konstaterandet bygger i stor utsträckning på analyser av material inhämtat från svenska institutioner och forskningsgrupper. Ser vi till publiceringsverksamheten som den analyseras i rapporten finns det knappast anledning till någon större oro. Samtidigt är den bibliometriska analysen väl fyrkantigt genomförd. Om större delar av publiceringarna kommer från forskningsfält som är på utdöende eller som har stabiliserats i sin problemlösning kan en god produktion till syvende och sist vara en black om foten i relation till de nya problem som utgör framtidens utmaningar.

Med hjälp av bibliometriska metoder kan man dock närma sig också dessa mer dynamiska frågor. Uppsatsens syfte är att tentativt visa på dessa möjligheter – det bör nämnas att de också efterfrågas i Forterapporten – men gör inte anspråk på annat än att komma med en kompletterande och analytiskt underbyggd analys av möjliga framtidsbilder.

Metoden för den följande analysen är inte begränsad till vissa sökord utan försöker i stället att hitta och beskriva de självorganiserande forskningsfronter som forskarna etablerar över tid. Vi använder samma stora antal av tidskrifter (200) men avgränsar tidsperioden till 2011–2015 för att på det sättet undgå att verksamheter från dåvarande Arbetslivsinstitutet direkt påverkar resultatet. Tidskrifterna finns listade i Forterapporten.

Tidskrifter innehåller regelmässigt en mängd olika *topics* och det är således nödvändigt att rensa materialet från sådant som rimligen inte är arbetslivsforskning utan är till exempel innovationsforskning, ekonomisk forskning, regional forskning etc. I en första körning med det omfattande materialet från tidskrifterna, 56 372 artiklar, klustrades det på gemensamma referenser (så kallad bibliografisk koppling) och genom att ta bort kluster på basis av deras mest frekventa substantivtermer eliminerades ungefär 40 000 artiklar såsom icke-relevanta för undersökningen. De kvarvarande 16 000 artiklarna klustrades sedan i en andra körning. Med detta återstod cirka 12 000 artiklar vilka ligger till grund för den följande analysen.

Tanken med klustring är att forskningsfronter hålls samman av gemensamma referenser och att fronterna förflyttas i olika riktningar till följd av att nya referenser läggs till (Kessler 1965). Kluster etableras med hjälp av SLM-algoritmen som utarbetats av Waltman och van Eck (2013).

Kortfattat och här på basis av endast en beskrivande substantivterm beskrivs respektive front (kluster av artiklar) i tabell 18.1. I tabellen finns även angivet vilket av Forteutvärderingens områden (design – management – behavior – employment relations – etc.) som respektive kluster kan tänkas relatera till.

En skillnad mellan föreliggande analys och Fortes är att artiklar i den senare hörde till ett område medan den förra tillåter att även forskningsfronter täcker flera områden. Här gör vi dock inget mera med dessa områden utan koncentrerar oss till klustren och börjar med frågan hur svenska forskare fördelar sig över dessa kluster. En första visualisering

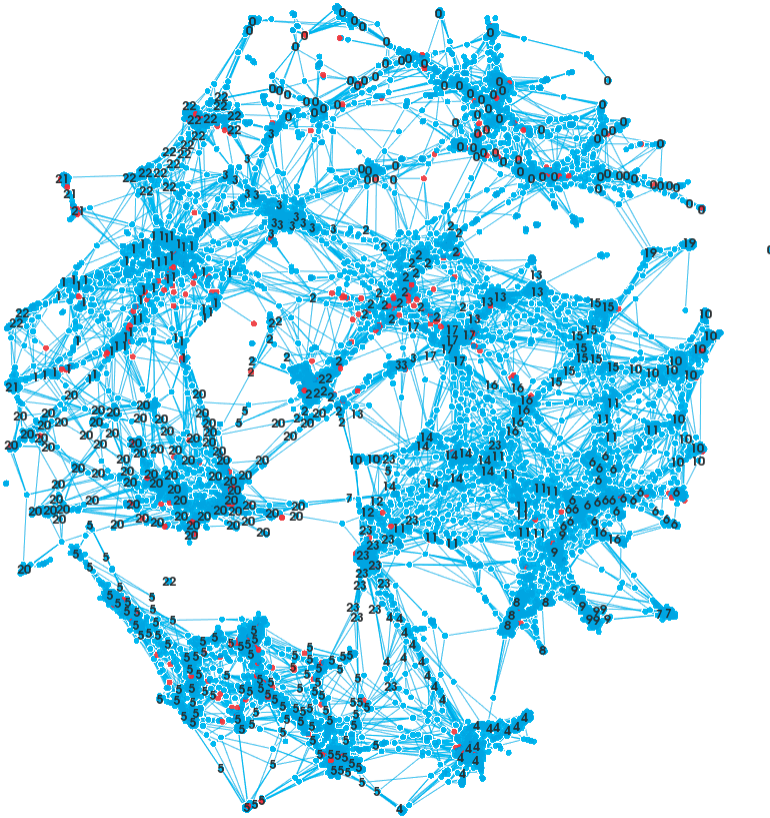
Tabell 18.1 Beskrivning av kluster och antalet paper per kluster

Cluster	#Paper	1 st Term	TYPE
0	1322	occupational exposure	design/behavior
1	911	musculoskeletal disorder	design/management
2	934	physical activity	design/behavior
3	476	occupational injury	behavior
4	497	trade union	employment relations
5	1635	labour market	employment relations
6	504	transformational leadership	management
7	168	goal orientation	behavior
8	411	team performance	management
9	337	employee creativity	design/management
10	450	job performance	behavior
11	467	organizational citizenship behavior	management
12	86	psychological contract	employment relations
13	386	psychological detachment	behavior
14	354	organizational commitment	behavior
15	283	abusive supervision	management
16	263	organizational justice	behavior
17	419	work engagement	behavior
19	98	workplace violence	employment relations
20	1118	ergonomics 1	behavior
21	130	whole-body vibration	design/behavior
22	357	ergonomics 2	design/behavior
23	420	human resource	management

av materialet visar hur området i sin helhet ser ut, se figur 18.1. Forskningsfronterna flyttar sig successivt över kartan i olika riktningar.

Där framgår även att svenska adresser förekommer över snart sagt hela kartan, tydligt är de klumpade kring några av de större klustren med många artiklar (kluster 0, 1, 2, 5 och 20) vilket bland annat avser följande forskningsfält: *exposure*, *musculoskeletal* & *physical activity*, *labour market* och *ergonomics*. På samma gång är det uppenbart att svenska forskningsbidrag lyser med sin frånvaro i ett antal kluster som ligger i den östra delen av den bibliometriska kartan (kluster 6, 10, 11, 14, 15 och 16). Dessa kluster är i flera fall lite mindre och (möjligen) något senare etablerade som forskningsfält. Några exempel: *transformational*

Figur 18.1 Arbetslivsforskning 2011–2015: 12 000 artiklar med ansamlingar i kluster och med klusternummer. Svenska artiklar markerade som röda noder.



leadership, organizational commitment, abusive supervision, organizational justice.

Föreliggande analys har en del begränsningar. Den utförs av en person som inte är och inte heller har varit aktiv som arbetslivsforskare på de senaste tjugo åren; de val som gjorts till exempel för att avgränsa

Tabell 18.2 Rangordning baserad på papertillväxt och citeringsgrad per kluster över två perioder.

Cluster	A(2011–2012)	B(2013–2015)	Ökn %	Rank1	TOP 10 %
15	56	57	102	15	23,4 %
17	71	93	131	5	17,3 %
8	82	83	101	15	14,9 %
11	83	101	122	8	13,0 %
6	101	101	100	15	13,8 %
16	49	55	112	10	12,1 %
13	67	84	125	6	11,8 %
19	17	21	125	6	11,8 %
5	296	348	118	9	11,9 %
9	61	72	117	10	10,6 %
2	173	196	113	10	9,4 %
0	272	260	96	20	9,0 %
23	89	81	92	22	8,0 %
10	95	87	91	22	7,1 %
14	73	69	95	20	6,7 %
3	78	107	137	3	5,5 %
4	99	100	101	15	5,2 %
22	59	80	137	3	4,9 %
20	177	255	144	1	4,1 %
1	166	193	117	10	3,9 %
12	16	18	113	10	3,0 %
7	34	34	100	15	2,7 %
21	21	29	140	2	1,5 %
Total	2 230	2 522	113		9,2 %

Anm. Värden avser per år. Period A = 2011–2012; Period B = 2013–2015; Rank1 = tillväxt; Rank2 = Top 10 %

analysen skulle kunna bygga på missförstånd och bristfällig kunskap. En kanske viktigare begränsning är att tidsperspektivet är snävt. Det ger vissa fördelar men andra nackdelar, till exempel blir det närmast omöjligt att se de långa linjerna och en trendanalys kommer att ha sina svagheter. Likväl ska en sådan utföras.

Vi betraktar papertillväxten över perioden och per kluster som en indikator på att klustrets forskning drar till sig alltmer intresse och/eller att klustret drar till sig mer av uppmärksamhet. Det senare visar sig i citeringsgraden. För Sveriges del är citeringsgraden påfallande svag.

Rank2	Total	T-Rang	1 st Term
1	16	5	abusive supervision
2	7	1	work engagement
3	18	8	team performance
4	12	2	organizational citizenship behavior
4	19	9	transformational leadership
6	16	5	organizational justice
7	13	2	psychological detachment
7	13	2	workplace violence
7	16	5	labour market
10	20	11	employee creativity
11	21	13	physical activity
12	32	19	occupational exposure
13	35	20	human resource
14	36	22	job performance
15	35	20	organizational commitment
16	19	9	occupational injury
16	31	16	trade union
18	21	13	ergonomics 2
19	20	11	ergonomics 1
20	30	16	musculoskeletal disorder
21	31	16	psychological contract
22	37	23	goal orientation
23	25	15	whole-body vibration

Endast 5,4 procent av artiklarna uppfyller villkoren för att höra till Top10 procent. Top10 är en vanlig indikator för att uttrycka effektiviteten i forskningsarbetet (Leiden 2016). Länder som Nederländerna, USA, Tyskland, Schweiz, Danmark och Norge har betydligt bättre utväxling i citeringsgrad på sin artikelproduktion. Citeringsanalysen baseras på artiklar 2011–2014 med fönster till och med 2015; utrymmesskäl gör att dessa data inte visas i denna uppsats.

Tabell 18.2 visar data som dels antyder vilka kluster som har den snabbaste tillväxten (kluster 20, 21 och 22), dels de kluster som har den

Tabell 18.3. Relativ aktivitet länder med ranking för snabbväxande/högciterade kluster

Cluster	AUS	CAN	GBR	USA	BEL	ESP	CHE	FRA	DEU	ITA	NLD	DNK	FIN	NOR	SWE	IND	JAP	PRC	SOK	T-RANG	1 st Term
13	1,0	0,7	0,9	1,0	0,6	1,3	1,9	0,3	2,2	0,3	1,5	0,0	1,6	0,7	0,8	0,4	0,3	0,9	0,7	1	psychological detachment
17	1,4	0,8	0,6	0,6	2,5	1,5	0,7	0,3	1,1	0,4	3,8	0,9	2,4	1,1	1,2	0,9	0,6	1,2	0,3	2	work engagement
20	1,1	0,6	1,7	0,9	0,2	0,6	0,4	1,9	0,9	0,6	0,7	0,6	0,8	0,6	1,5	0,7	0,9	1,2	1,7	2	ergonomics 1
5	0,6	0,7	0,9	1,0	1,5	2,0	1,4	1,2	1,9	2,2	0,8	0,9	0,5	1,6	1,4	0,3	0,3	0,2	0,2	4	labour market
15	1,1	1,9	0,6	1,3	0,1	0,2	1,7	0,3	1,0	0,2	0,6	0,0	0,1	0,2	0,0	0,7	0,1	1,4	0,8	4	abusive supervision
2	0,8	0,7	0,6	1,0	0,6	0,7	0,7	0,6	0,5	0,5	1,2	2,8	3,7	1,7	1,9	0,1	3,2	0,4	0,9	6	physical activity
9	0,8	0,4	0,9	1,0	0,7	1,0	0,7	0,9	1,2	1,5	1,3	1,1	0,6	1,4	0,4	1,3	0,2	2,4	0,9	6	employee creativity
19	3,0	1,2	0,4	0,8	3,2	1,4	0,4	0,3	0,5	0,4	0,5	2,0	1,0	3,0	0,3	2,4	2,3	0,3	1,8	8	workplace violence
6	0,9	1,0	0,9	1,2	0,6	0,9	0,8	0,5	1,0	0,3	1,5	0,6	0,4	0,4	0,4	0,5	0,2	1,2	0,7	9	transformational leader
1	0,6	2,1	0,4	1,0	0,3	0,3	0,6	1,6	0,7	0,8	1,0	1,4	1,1	0,5	2,3	2,5	0,9	0,5	2,4	10	musculoskeletal disorder
11	1,2	1,0	0,6	1,1	0,3	0,5	1,2	0,4	0,6	0,3	0,9	0,3	0,8	1,7	0,2	1,4	0,5	3,2	0,9	11	org citiz behavior
14	1,4	1,6	0,9	1,1	1,2	0,7	0,6	0,7	0,9	1,0	0,9	0,9	0,6	0,2	0,0	1,4	0,3	1,4	0,8	12	organizational commit
16	0,6	1,1	0,7	1,0	1,6	0,9	0,4	0,3	0,5	0,7	1,3	0,6	1,2	1,5	0,3	2,6	2,1	2,2	0,9	12	organizational justice
8	0,9	0,8	0,7	1,3	0,7	0,9	2,6	0,6	1,0	0,3	1,4	0,5	0,2	0,0	0,1	0,1	0,8	1,2	0,9	14	team performance
4	2,4	0,5	4,5	0,2	1,8	0,9	1,0	0,9	2,0	0,5	0,5	2,1	0,7	0,9	0,6	0,2	0,0	0,6	0,7	15	trade union
21	0,7	1,7	2,9	0,6	0,0	0,7	0,0	0,6	0,6	3,3	0,0	0,5	0,7	0,5	1,8	7,6	3,1	0,4	0,0	16	whole-body vibration
3	0,5	1,6	0,4	1,7	0,3	1,1	0,3	0,5	0,1	0,7	0,1	1,0	0,5	0,4	0,3	0,5	0,5	0,3	1,1	17	occupational injury
23	2,5	0,8	2,2	0,6	1,4	2,6	0,7	0,8	0,4	0,9	0,8	0,6	0,6	0,5	0,3	1,7	0,5	1,5	2,1	17	human resource
22	2,0	1,0	0,9	0,7	1,4	0,8	1,2	0,5	0,2	1,6	0,5	0,0	0,5	0,9	1,0	2,3	3,1	2,6	2,2	19	ergonomics 2
10	0,7	1,1	0,6	1,4	3,7	0,9	2,0	0,1	1,3	0,1	0,7	0,0	0,0	0,3	0,3	1,2	0,1	0,5	0,4	20	job performance
12	3,5	0,9	2,1	0,6	3,1	0,3	1,6	1,2	0,8	0,0	1,2	0,3	0,0	0,3	0,0	1,6	0,0	1,1	0,0	21	psychological contract
7	1,3	1,4	0,7	1,0	0,9	1,1	1,6	0,7	0,7	0,9	1,9	0,5	0,0	1,2	0,6	0,0	0,5	0,9	1,1	22	goal orientation
Total	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
US-Eng-Aus-Can					Europa					Norden					Asien						
Five areas	80	59	71	64	66	32	60	43	46	57	48	45	31	41	38	65	61	65	56		
Average	69				50							39			62						

högsta citeringsgraden (kluster 15, 17, 8, 11 och 6) mätt som andel artiklar i Top10 procent per tidskriftsklass.

Rangordnar vi klustren baserat på respektive klusters tillväxt och citeringsgrad (kolumn T-Rang i tabell 2) kan rangtalen läggas till grund för en analys av Sverige och ett antal andra länder med avseende på deras relativa klusteraktivitet. Det är en analys som bygger på metoden för

att beräkna komparativa fördelar (Balassa 1965) och i det här fallet kan man tänka sig att länder har olika förutsättningar i form finansiering, organisation, traditioner, explicita och implicita forskningsbehov samt tillgång till forskningskompetens.

Hur länders aktiviteter fördelar sig över områden framgår av tabell 18.3. För varje land har ett tal beräknats som utgörs av de fem områden där landet har högst relativ aktivitetsnivå och citeringsgrad (det är således två rangordningar som ligger till grund för rankningen och sammanfattas i måttet T-Rang). Dessa fem områdens rangordning ligger till grund för näst nedersta radens sammanfattande tal (Five Areas). Valet av fem områden baseras på att det i de flesta fall innebär en aktivitet på minst 50 procent över förväntat värde (1,0). T-rang uttrycker aktivitetsnivå inom "bra" områden om siffran är låg.

Två länder, Spanien och Finland, toppar ligan över länder med låga rankningstal, vilket innebär att dessa länder har en kombination av hög tillväxt och hög citeringsgrad. Medan England, USA, Kanada och Australien har svaga resultat utmärker sig Europa, med Norden som en forskningsmässig spjutspets, med att ha bra resultat, det vill säga förhållandevis låga rankningstal.

Toppnationen Spanien är ett intressant fall. Landet utmärks av att ha haft en utbudsorienterad politik med starka publiceringsincitament för enskilda forskare (Pruvot et al. 2015). Under perioden har Spanien en produktion som storleksmässigt motsvarar den svenska men täcker fler forskningsfronter, det vill säga har en bredare portfölj av forskning. Och därmed har landet också bättre möjligheter att följa med i forskningen om den i en framtid kommer att gå in på nya och ännu inte snabbväxande områden. Tråkigt för Spanien är den nuvarande nedmonteringen av FoU-verksamheter.

Vad kan man säga om Sverige? Sverige förefaller ha en effektiv forskningsprofil med aktivitet i stabilt växande och högciterade områden. Den svenska forskningen ser dock ut att skilja ut sig i så måtto att den är mer koncentrerad än andra motsvarande länder (till exempel Spanien och Finland), det vill säga portföljen är mer begränsad till färre områden som uppfyller villkoret att ligga inom gränsen $< 0,8$ i aktivitetsnivå.

Vidare kan konstateras att Sverige som framgått redan av den bibliometriska kartan är tungt orienterat mot traditionella områden som

arbetshälsa, ergonomi och arbetsmarknad. Sverige är förhållandevis svagt på nya växande och vad som förefaller vara pigga områden med starka inslag av en ny organisationssociologi och arbetspsykologi.

En tentativ slutsats av denna övning, vilken bekräftar intrycket från Forteutredningen, är att svensk forskning kan löpa risk att låsas in i ett fåtal relativt gamla paradområden. Dessa områden har redan i dag svag utväxling i form av uppmärksamhet från andra forskare. Kanske är det så att många svenska forskare saknar möjlighet att röra sig mot nya och växande forskningsfronter. Det skulle i sin tur kunna vara en följd av att enskilda forskare – i det svenska systemet med ett antal starka externa finansiärer – tvingats att anpassa sin verksamhet till vad som har kallats forskningsbaronerna (Allesina 2011), det vill säga elitforskare som tilldelas stora resurser och som har makt att göra och förstöra forskarkarriärer (Sandström & Wold 2015). Genom sin styrning av såväl forskningsråd som andra finansiärer kan dessa forskare reproducera sina områden men processen ser betänkligt nog ut att gå på tomgång. Kapaciteten att förnya forskningen skulle kräva frihet för större grupper av forskare. Ett belöningssystem som gav kraftiga bonusar till de forskare som förmår att skriva artiklar som drar till sig citeringar vore en nåd att stilla bedja om.

Referenser

- Allesina, S. (2011). Measuring Nepotism through Shared Last Names: The Case of Italian Academia. *PLoS ONE* 6(8): e21160. doi:10.1371/journal.pone.0021160.
- Balassa, B. (1965). Trade Liberalisation and "Revealed" Comparative Advantage. *The Manchester School*, vol 33, 99–123.
- Forte (2015). Swedish Research on Work Organization 2007 2013: Evaluation Report. Forte. Stockholm.
- Kessler, M.M (1965). Comparison of the results of bibliographic coupling and analytic subject indexing. *American documentation*, vol 16(3): 223–233.
- Leiden (2015). <http://www.leidenranking.com/information/indicators> (2016-05-22).
- Pruvot, E.B., Claeys-Kulik A.-L. & Estermann T. (2015). Designing strategies for efficient funding of universities in Europe. EUA report on the Define project.
- Sandström, U. & Wold A.E. (2015). Centres of excellence: reward for gender or top-level research? In: *Thinking Ahead: Research, Funding and the Future*. (Eds.) Björkman & Fjaestad. *RJ Yearbook* 2015/2016, pp. 69–89.
- Waltman, L. & Van Eck, N.J. (2013). A smart local moving algorithm for large-scale modularity-based community detection. *European Physical Journal B*, vol 86(11), 471.

19. Upprop: Samhällsvetenskaperna svaga vid Forte

”

2 december 2015

Upprop

Vi har tagit del av valberedningens förslag till ny styrelse för Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte). Det är väsentligt att Fortes styrelse i så stor utsträckning som möjligt har sakkunskap inom de områden som rådet har ansvar för. Enligt vår uppfattning skulle detta inte bli fallet om elektorsförsamlingen biträdde valberedningens förslag. Även om samtliga berörda discipliner inte kan bli företrädare, bör styrelsen i så stor utsträckning som möjligt ges en bred representation med forskare från de ämnen inom vilka forskning inom Fortes sakområden bedrivs. Det nu framlagda förslaget uppfyller inte detta krav. Det är uppseendeväckande att så centrala ämnen som demografi, företagsekonomi, nationalekonomi, psykologi, socialantropologi, sociologi, statistik och statskunskap helt saknar företrädare. Det viktiga uppdrag som Forte har för såväl forskarsamhället som för individens och samhällets utveckling kräver en bredare sammansättning av styrelsen än vad det nu framlagda förslaget skulle innebära. Med detta upprop vill vi därför fästa elektorsförsamlingens uppmärksamhet på obalansen i valberedningens förslag.

Undertecknare²⁶:

Haris Agic, Fil Dr, Tema teknik och social förändring, Linköpings universitet

Fredrik Andersson, professor, rektor, Ekonomihögskolan, Lunds universitet

Gunnar Andersson, professor, Demografiska enheten, Stockholms universitet

Lars Fredrik Andersson, docent, Institutionen för geografi och ekonomisk historia, Umeå universitet

Tommy Andersson, docent, Nationalekonomiska institutionen, Lunds universitet

Lena Andersson Skog, professor, Institutionen för geografi och ekonomisk historia, Umeå universitet

Thomas Aronsson, professor, Nationalekonomiska institutionen, Umeå universitet

Gustaf Arrhenius, professor, VD, Institutet för framtidsstudier

Tommy Bengtsson, professor, Centrum för ekonomisk demografi och Ekonomisk-historiska institutionen, Lunds universitet

Li Bennich Björkman, professor, Statsvetenskapliga institutionen, Uppsala universitet

Karin Bergmark, professor, Sociologiska institutionen, Stockholms universitet

Erik Bihagen, docent, SOFI, Stockholms universitet

Lotta Björklund Larsen, docent, Tema teknik och social förändring, Linköpings universitet

Anders Björklund, professor, SOFI, Stockholms universitet

Marieke Bos, Fil Dr, SOFI, Stockholms universitet

Anne Boschini, docent, SOFI, Stockholms universitet

Katarina Boye, Fil Dr, SOFI, Stockholms universitet

Moa Bursell, Fil Dr, Institutet för framtidsstudier

Magnus Bygren, docent, Sociologiska institutionen, Stockholms universitet

Olof Bäckman, docent, SOFI, Stockholms universitet

Jenny Cisneros Örnberg, Fil Dr, föreståndare, SoRAD, Stockholms universitet

Martin Dribe, professor, Centrum för ekonomisk demografi och Ekonomisk-historiska institutionen, Lunds universitet

David Edgerton, professor, Nationalekonomiska institutionen, Lunds universitet

Christofer Edling, professor, prodekan, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Sociologiska institutionen, Lunds universitet

²⁶ Bland dem som skrivit under finns tre tidigare chefer för Forte/Fas och minst en nobelpristagare.

- Jonas Edlund**, professor, Sociologiska institutionen, Umeå universitet
- Karin Edmark**, docent, SOFI, Stockholms universitet
- Robert Erikson**, professor, SOFI, Stockholms universitet
- Ingrid Esser**, Fil Dr, SOFI, Stockholms universitet
- Marie Evertsson**, docent, Sociologiska institutionen, Stockholms universitet
- Håkan Fischer**, professor, prefekt, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet
- Rikard Forslid**, professor, Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet
- Peter Fredriksson**, professor, Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet
- Johan Fritzell**, professor, ARC, Karolinska institutet
- Ulf Gerdtham**, professor, Nationalekonomiska institutionen och Institutionen för kliniska vetenskaper, Lunds universitet
- Katarina Giritli Nygren**, docent, föreståndare, Forum för genusvetenskap, Mittuniversitetet
- Anne Grönlund**, professor, Institutionen för socialt arbete, Umeå universitet
- Nina Katri Gustafsson**, Fil Dr, Sociologiska institutionen, Stockholms universitet
- Michael Gähler**, docent, SOFI, Stockholms universitet
- Karin Hallidén**, Fil Dr, SOFI, Stockholms universitet
- Mats Hammarstedt**, professor, Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet
- Carl Hampus Lyttkens**, professor, Nationalekonomiska institutionen, Lunds universitet
- Åsa Hansson**, docent, Nationalekonomiska institutionen, Lunds universitet
- Peter Hedström**, professor, föreståndare, IAS, Linköpings universitet
- Jonas Helgertz**, docent, Centrum för ekonomisk demografi och Ekonomisk-historiska institutionen, Lunds universitet
- Erland Hjelmquist**, professor, Psykologiska institutionen, Göteborgs universitet
- Bertil Holmlund**, professor, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet
- Lars Hultkrantz**, professor, Nationalekonomiska institutionen, Örebro universitet
- Jonas Häckner**, professor, prefekt, Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet
- Martin Hällsten**, docent, Sociologiska institutionen, Stockholms universitet
- Annika Härenstam**, professor, Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet
- Maths Isacson**, professor, Ekonomisk-historiska institutionen, Uppsala universitet
- Per Johansson**, professor, Statistiska institutionen, Uppsala universitet
- Gunn Johansson**, professor emerita, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet
- Jan O Jonsson**, professor, Nuffield College, Oxford University
- Britt Inger Keisu**, Fil Dr, Sociologiska institutionen, Umeå universitet
- Tomas Korpi**, professor, SOFI, Stockholms universitet
- Agneta Kruse**, docent, Nationalekonomiska institutionen, Lunds universitet
- Elin Kvist**, Fil Dr, Sociologiska institutionen, Umeå universitet
- Carin Lennartsson**, docent, ARC, Karolinska institutet
- Mikael Lindahl**, professor, Nationalekonomiska institutionen, Göteborgs universitet
- Assar Lindbeck**, professor, IIES, Stockholms universitet
- Staffan I Lindberg**, professor, Statsvetenskapliga institutionen, Göteborgs universitet
- Petra Lindfors**, professor, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet
- Arvid Lindh**, Fil Dr, Sociologiska institutionen, Stockholms universitet
- Torun Lindholm**, professor, stf prefekt, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet
- Matthew Lindquist**, professor, SOFI, Stockholms universitet
- Johan Lindquist**, docent, Socialantropologiska institutionen, Stockholms universitet
- Olle Lundberg**, professor, föreståndare, CHESS, Stockholms universitet
- Petter Lundborg**, professor, Nationalekonomiska institutionen, Lunds universitet
- Christer Lundh**, professor, Ekonomisk-historiska institutionen, Göteborgs universitet
- Karl Gustaf Löfgren**, professor, Nationalekonomiska institutionen, Umeå universitet
- Jan Löwstedt**, professor, Företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet
- Lars Magnusson**, professor, dekanus för Samhällsvetenskapliga fakulteten, Ekonomisk-historiska institutionen, Uppsala universitet
- Charlotta Magnusson**, Fil Dr, SOFI, Stockholms universitet
- Bitte Modin**, professor, CHESS, Stockholms universitet
- Carina Mood**, professor, SOFI, Stockholms universitet
- Fredrik Movitz**, Fil Dr, Sociologiska institutionen, Stockholms universitet
- Astri Muren**, professor, dekanus för Samhällsvetenskapliga fakulteten, Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet
- Sofia Murhem**, docent, prefekt, Ekonomisk-historiska institutionen, Uppsala universitet
- Kenneth Nelson**, professor, SOFI, Stockholms universitet
- Rense Nieuwenhuis**, Fil Dr, SOFI, Stockholms universitet
- Anders Nilsson**, professor, Ekonomisk-historiska institutionen, Lunds universitet
- Therese Nilsson**, docent, Nationalekonomiska institutionen, Lunds universitet
- Oskar Nordström Skans**, professor, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet
- Thor Norström**, professor, SOFI, Stockholms universitet
- Charlott Nyman**, Fil Dr, Sociologiska institutionen, Umeå universitet
- Livia Oláh**, docent, Sociologiska institutionen, Stockholms universitet
- Helena Olofsdotter Stensöta**, docent, Statsvetenskapliga institutionen, Göteborgs universitet
- Maria Oskarsson**, docent, Statsvetenskapliga institutionen, Göteborgs universitet
- Jan Ottosson**, professor, Ekonomisk-historiska institutionen, Uppsala universitet
- Joakim Palme**, professor, Statsvetenskapliga institutionen, Uppsala universitet
- Mårten Palme**, professor, Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet
- Inga Persson**, professor emerita, Nationalekonomiska institutionen, Lunds universitet
- Mats Persson**, professor, IIES, Stockholms universitet
- Mikael Rostila**, professor, CHESS, Stockholms universitet
- Frida Rudophi**, Fil Dr, SOFI, Stockholms universitet
- Lisa Salomonsson**, Fil Dr, Sociologiska institutionen, Stockholms universitet
- Karin Salomonsson**, docent, Institutionen för kulturvetenskaper, Lunds universitet
- Åke Sandberg**, professor, Sociologiska institutionen, Stockholms universitet
- Bengt Sandin**, professor, Tema barn, Linköpings universitet
- Kirk Scott**, professor, Centrum för ekonomisk demografi och Ekonomisk-historiska institutionen, Lunds universitet
- Anna Sjögren**, docent, IFAU, Uppsala universitet
- Fredrik Sjöholm**, professor, prefekt, Nationalekonomiska institutionen, Lunds universitet
- Sten Åke Stenberg**, professor, SOFI, Stockholms universitet
- Anders Stenberg**, docent, SOFI, Stockholms universitet
- David Strömberg**, professor, IIES, Stockholms universitet
- Ann Charlotte Stålberg**, professor, SOFI, Stockholms universitet
- Marianne Sundström**, professor, SOFI, Stockholms universitet
- Helena Svaleryd**, docent, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet
- Stefan Svallfors**, professor, Sociologiska institutionen, Umeå universitet
- Jakob Svensson**, professor, föreståndare, IIES, Stockholms universitet
- Magnus Sverke**, professor, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet
- Ryszard Szulkin**, professor, Sociologiska institutionen, Stockholms universitet
- Måns Söderbom**, professor, prefekt, Nationalekonomiska institutionen, Göteborgs universitet
- Ylva Ulfsdotter Eriksson**, docent, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet
- Jonas Vlachos**, professor, Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet
- Eskil Wadensjö**, professor, SOFI, Stockholms universitet
- Olle Westerlund**, professor, Nationalekonomiska institutionen, Umeå universitet
- Anette Wickström**, docent, Tema barn, Linköpings universitet
- Lena Wängnerud**, professor, Statsvetenskapliga institutionen, Göteborgs universitet
- Yves Zenou**, professor, Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet
- Rune Åberg**, professor, Sociologiska institutionen, Umeå universitet
- Ida Öun**, Fil Dr, Sociologiska institutionen, Umeå universitet

”

20. Forte och utvärderingen av svensk arbetsorganisationsforskning

Åke Sandberg

Fortes utvärdering av svensk forskning om arbetets organisation är ett bidrag till kunskapen om läget i forskningen i dag och om behov av förändringar och reformer. Det är värdefullt med en empirisk kartläggning och lägesbestämning men den har brister i avgränsning och urval, och arbetsorganisation tolkades alltför brett. Att utvärderingen begränsats till åren 2007–2013 gör att den missar väsentliga och avgörande förändringar på forskningsfältet. Framför allt har en historik över det gångna halvseklets forskning stora brister.²⁷

Forskare på området arbetsorganisation kan antas uppskatta förslag om stärkt och långsiktig finansiering, och att industrial relations-området lyfts fram, men tveksamhet om Fortes roll som eventuell framtida samordnare av svensk arbetslivsforskning framfördes redan tidigt i utvärderingsprocessen.

Utvärderingen och kritiken

En god summering av utvärderingen finns i kapitel 3 här i boken, skriven av en av medlemmarna i den internationella utvärderingspanelen, professor Russell Lansbury från Sydney University. Han är forskare inom arbetsorganisation och industrial relations (ungefär arbetsmarknadsrelationer). I samma kapitel gör Lansbury också en internationell utblick och föreslår nya utvecklingslinjer för finansiering och organisering av flervetenskaplig forskning om arbetsorganisation och arbetsmarknadsrelationer i Sverige.

I samband med offentliggörandet av utvärderingen skrev Gerd Lindgren, Jan Ch Karlsson (professorer vid universitetet i Karlstad) och jag en artikel i *Uppsala Nya Tidning*, UNT, om arbetslivsforskningens läge och behov av ny inriktning och förstärkning. Den följdes av ett replikskifte med Fortes ledning. Artiklarna trycks om och finns sist i denna skrift.

Synpunkter liknande våra i UNT hördes i debatten även före utvärderingen. Fackförbundstidningen *Dagens Arbete* hade en serie artiklar

²⁷ Värdefulla kommentarer på en tidigare version har jag fått från Gunnar Aronsson och flera av bokens kapitelförfattare

av forskare, bland annat av Ann Bergman, dåvarande ordförande i den ideella föreningen Forum för arbetslivsforskning (FALF). Hennes artikel trycks om i slutet av boken och har länkar till andra bidrag i serien.

Som korta debattartiklar pläga, är även vår tillspetsad med syftet att ställa kritiska frågor till utvärderingen; bidragen här i boken och det tankeutbyte som följer hoppas vi leder till nyanseringar och konstruktiva framtidsalternativ. Vår kritik mot utvärderingen handlade i huvudsak om

- Utvärderingsgruppernas (internationell och svensk) sammansättning; de domineras av psykologi och i viss mån management men en bredare samhällsvetenskaplig representation är svagare.
- Utredningens begränsning i tiden till att beakta endast forskning som fanns kvar efter de stora nedskärningarna 2006–2007 (av inte minst forskning om arbetsorganisation med arbetsplatsinriktning); man förbiser därmed de stora förändringar som skedde just vid denna period och de konfliktlinjer som då var tydliga och där utgången format de senaste tio årens forskning; avgränsningen styrde i riktning mot "more of the same" av det som råkade finnas kvar.
- Redan vid ett seminarium om en preliminär version av utvärderingen i april 2015 framhölls att utredningen har brister i avgränsning och definition av urvalsramen (troligen har man därmed även missat många forskare), undersökningen uppfattades av forskare som svår att besvara och bortfallet var stort, arbetsorganisation tolkades så att det kom att omfatta nästan allt.
- Arbetsliv får visserligen sammantaget ungefär en tredjedel av anslagen från Forte, varav en del verkar gälla individ och hälsa; därtill tillförs Forte från socialdepartementet ytterligare stora anslag riktade mot hälsa och välfärd; denna obalans borde utvärderingen framhållit.
- Det är välkommet att utvärderingen pläderar för stärkt och långsiktig finansiering, men det är inte bara en volymfråga, utan handlar om inriktning och innehåll.
- En historik i en bilaga till utvärderingen ger en delvis vinklad och slarvig bild som underlag till de internationella utvärderarna.

I utredningen antyds en framtida roll för Forte inte bara som finansiär utan även som samordnare. Lämpligheten i detta ifrågasätts i vår artikel i UNT (2016) och en annorlunda forskningsfinansiering och samordning

efterfrågas. Redan vid ett seminarium om en tidig version av utvärderingen ventilerades förslaget, Forte visade sitt intresse och i sin replik i UNT (2016) bekräftar Forteledningen att "Forte är beredd att ta en sådan roll" (Båda artiklarna finns omtryckta i delen Bakgrunder, sist i boken.)

En mer allmän kritik om arbetsorganisationsforskningens inriktning och finansiering som förekommer i debatten är bland annat:

- Arbetslivsforskningen, särskilt den arbetsplatsorienterade forskningen om arbetsorganisation, har fått en minskande andel av anslagen vid Forte.
- När Forte gör inspel till den kommande forskningspropositionen finns arbetsliv med, men då primärt arbetsmarknadsforskning, i någon mån arbetsmiljö och marginellt arbetsorganisation.
- En medicinskt-naturvetenskapligt färgad kunskapssyn med färdig kunskap som "implementeras" har minskat utrymmet för arbetsplats- och förändringsorienterad forskning.
- Företagshälsovården har primärt individ/medicinskt inriktad forskning att tillgå men efterfrågar arbetsorganisatorisk sådan.
- Vetenskaplig relevans har på ett ensidigt sätt överordnats samhällsrelevans; monovetenskap (inom en disciplin) har överordnats flervetenskap.
- Laguppställningen i Fortes exekutiva ledning och styrelse innebär en viss marginalisering av samhällsvetenskapligt kunnande; det är riktigt att regeringen utsett en del av styrelsen och att andra valts, men kvar står faktum om en professionell obalans, om en vård/KI-dominans, inklusive styrelseordföranden; att generaldirektören och huvudsekreteraren har samma bias gör helheten anmärkningsvärd; de nätverk som ger sådana utfall är ett bekymmer om man ser ett värde i en ledning som speglar bredden i forskningskompetenser på ett sådant sätt att Forte kan fullgöra sitt uppdrag.
- Den kritiken står väl i samklang med ett upprop med över hundralet forskare (som publiceras separat).

En ledamot i Fortestyrelsen, från det arbetsvetenskapliga området på en teknisk högskola, skriver i samma anda om den senare punkten:

"Det är oroande att arbetslivsforskningen och framför allt den samhällsvetenskapliga delen har fått en allt mindre roll hos Forte. Forskning om hälsa, vård och medicin ur ett individperspektiv har i stället vuxit och är

nu en större del av Fortes verksamhet. Karolinska institutets dominans är stor i Fortes ledning och med den följer också en viss syn (och en smal syn) på vilken forskning som är 'riktig' (ofta är det medicinsk forskning eller statistiska kartläggningar). Detta behöver brytas upp, vi behöver frikoppla arbetsmiljöfrågorna från hälsa/medicin. Organisations-, arbetsmarknads- och samhällsperspektiv bör få större utrymme och säkras. Även tillämpad forskning behöver få plats på Forte."

(Abrahamsson 2015)

Argument som dessa senare är, som framgått, i övrigt svagt representerade i Fortes ledning, i den exekutiva ledningen såväl som i styrelsen. De breda samhällsvetenskaperna är knappast företrädade och behöver stärkas med tunga ämnen som sociologi, företagsekonomi, statsvetenskap, ekonomi, och så vidare²⁸.

Historikbilagan till Forteutvärderingen

Här kommenteras historiken som ligger som ett appendix i Fortes utvärderingsrapport, den diskuteras inte i övrigt i boken. Historiken är viktig därför att den genom publiceringen i den internationella utvärderingen kan bli en slags halvofficiell historieskrivning och därför att den internationella panelen haft den som ett underlag. En av panelmedlemmarna, Russell Lansbury, har studerat i Sverige och talar svenska och har därmed kunnat skaffa sig en egen bild.

Författaren till Fortes historikbilaga är Jan Forslin, psykolog (liksom alltså många av dem Forte engagerat för utvärderingen), forskare och tidigare vid Svenska arbetsgivareföreningens (föregångare till Svenskt Näringsliv) konsultations- och forskningsstiftelse PA-rådet/FA-rådet och därefter vid KTH.

Forslins historik har sina förtjänster och är kompetent inom sin självvalda avgränsning och sitt perspektiv. Den är dock tendentiös med väsentligen ett managementperspektiv som inte är så väl ägnat för att ge en ingång till forskning om arbetsorganisation. Arbetsorganisationsforskning handlar om kvalifikationer, utvecklingsmöjligheter, inflytande och makt i och över arbetet – inte primärt frågor om metoder att styra arbete.

²⁸ Se Uppropet från ett hundratal samhällsforskare, omtryckt i slutet av denna skrift.

I sitt svar på vår kritik i UNT skriver Fortes ledning att det handlar om en "personligt hållen historieskrivning som finns i ett appendix till rapporten, som inte haft betydelse för huvudrapporten". Det är nära ett avståndstagande. En kan fråga sig varför en sådan personlig historik alls publiceras om den inte har någon betydelse. Särskilt som allvarlig kritik mot historieskrivningen framfördes redan vid ett seminarium tidigt i utvärderingsprocessen. Eftersom det är den bakgrundsbild den internationella gruppen fick är det bra att den publicerades, så att även läsarna av utvärderingen kan ta del av den. Forte borde dock komplettera denna historiska översikt med en samhällsvetenskaplig översikt som fokuserar forskning om goda arbeten (hälsosamma, kvalificerade, med inflytande och värdighet) och hur styrning, arbetsorganisation och arbetsmarknad bestämmer förutsättningarna för att realisera dessa värden. Sammantaget skulle de två översikterna ge en perspektivrik bild av svensk arbetsorganisationsforskning.

Forslin lyfter fram arbetsgivarnas organisation PA-rådet som en bas för partsgemensamt arbete om nya organisationsformer och partssamverkan i lärandeprocesser. Den fundamentala konflikten mellan å ena sidan arbetsgivarkontrollerad lokal utveckling och å andra sidan fortgående demokratissträvanden blev snart uppenbar på 1970-talet (Arbetsarkivskyddsfonden 1978), men Forslin tydliggör inte detta utan skriver att de två traditionerna snarare gick upp i varandra.

Huvuddragen i 1980-talets stora partsgemensamma utvecklingsprogram finansierade av Arbetsmiljöfonden presenteras (De hade namn som UP om ny teknik, LOM om ledarskap och MDA om datorer i arbetslivet).

Den tidiga forskningen som under 1970-talet och början av 1980-talet knöt an till demokratissträvandena och de fackliga organisationerna förbigås däremot i stort sett i historiken som blir inkomplett och vinklad. Några sådana projekt ska därför kort belysas här nedan.

Arbetsplatsorienterad forskning med demokratifokus bedrevs till exempel vid KTH och Arbetslivscentrum, i flera fall i nordisk forskarsamverkan och i samverkan med fackliga organisationer. Syftet var att undersöka och med kunskap bidra till goda arbeten och inflytande i och över arbetet och att undersöka hinder för en sådan utveckling. Projekten formades uttryckligen som komplement till den dominerande managerorienterade forskningen om teknik och organisation.

Projekt som Demos och Utopia inom området it och arbetsorganisation fick stor uppmärksamhet i forskarvärlden och är än i dag inspirationskällor i en "Scandinavian school" för participativ design och systemutveckling inom it. Sociologer, ingenjörer och it-designforskare samverkade med anställda på arbetsplatser, inspirerade av och i samarbete med Kristen Nygaard, den norske dataspråkutvecklaren och vinnaren av Turingpriset (som ses som matematikens Nobelpris). Vid KTH fanns också ledande enheter som Arbetsmiljögruppen, Arbetsolycksfallsgruppen och en enhet med arbetsmiljöarkitekter. De förändringsorienterade projekten kompletterades med långsiktigt teoretiskt-empiriskt arbete. (Se till exempel Pelle Ehns, 1988, avhandling, Steen & Ullmark, 1982, om arbete i livsmedelsindustrin, och översikter av projekt i till exempel Sandberg 1981, Sandberg m.fl. 1992.)

Dessa projekt utgick ifrån att det i arbetslivet finns skillnader i makt och perspektiv och sökte på den grunden samverka med aktörer, och för att säkra reell symmetri i kunskapsbildningen krävdes, menade forskarna, särskilda ansträngningar att involvera de anställda och deras organisationer. Det bröt mot tidigare antaganden om gemensamma intressen och om aktörers lika resurser och förutsättningar för utveckling och användning av kunskap. Däremot förutsatte projekten att parterna utifrån sina skilda intressen förhandlade och kompromissade på ett konstruktivt sätt.

Forslin avfärdar denna forskning som att "socialpsykologisk förståelse ersattes med 'klasskamp'" när "ett antal vänsteristiska akademiker väntade i kulisserna". Men i denna avfärdade forskning bedrevs analys, och utveckling av arbetsorganisatoriska och tekniska alternativ, med stort internationellt genomslag.

Detta handlar förstås om olika perspektiv och värden i forskningen, och om olika vetenskapliga discipliner, inte som historiken gör gällande om psykologisk vetenskap versus politik.

Det senare är ett tema värt att återkomma till. Det visar sig vara en vanlig tankefigur, detta att forskning med arbetsgivarna, ses som neutral, vetenskaplig, medan forskning i samarbete med anställda och fackliga organisationer framställs som partisk, politisk.

Forslin ser sedan ett skifte där efter "det kollektivistiska och begränsande 1970-talet ... ett individualistiskt och innovativt 1980-tal" växer fram. Och så: "Äntligen har Sverige blivit en del i den omfattande internationella ledarskapsforskningen."

En annan bild: Sverige var länge en internationell storhet i forskningen om arbete, organisation, teknik och demokrati, men Sverige är nu, som utvärderingen framhåller, en andrarangsnation, med svag närvaro i internationella och europeiska forskningssatsningar.

Föga tröst då att managementforskningen på handelshögskolor och liknande har växt. Den handlar om styrning av arbete, snarare än om fokus på arbetets kvalitet och förändring. Arbeten förändras delvis som effekt av nya managementformer, ofta med svag förankring i svenska värderingar och svenskt arbetsliv och arbetsmarknad. Effekter märks i form av arbetsvillkor och anställningsförhållanden som ger en dålig arbetsmiljö, olyckor, sjukdomar, olyckor, stress och otrygghet. Det finns forskning om effekterna men mindre om orsakerna i sättet att organisera och leda arbetet. Just sådan forskning *om* management och dess effekter behövs för att lösa problemen inom arbetsmiljöns område.

Fortfarande finns dock en del forskning om arbetsmiljöproblem (individuers hälsa och sjukdom och skador) och även om deras koppling till den omedelbara omgivningen på individ- och smågruppsnivå. Det finns däremot mycket begränsat med forskning (men mycket spekulation) om hur arbetsorganisation och företagsorganisation formar arbetsmiljöproblemen, och än mindre kunskap om vad och hur vi kan göra något åt problemen.

Avslutningsvis är det lätt att instämma i Forslins kritik av Vinnova som inte gett forskning om arbetsorganisation eget utrymme och en självständig roll utan inordnat den under andra syften, som en del av strävan mot "innovation" och då inte primärt nyskapande arbetsorganisation med utvecklande arbeten.

Han skriver vidare att Fortes föregångare (FAS) stödde forskning om arbetsmiljö och hälsa med arbetsorganisation som en aspekt men då glömde "tekniskt-ekonomiska" perspektiv. Även här kan en instämma, även om det senare kan tolkas på flera sätt – antingen som att det tekniskt-ekonomiska/management och dess effekter på arbetet ska undersökas (och vid behov förändras) eller att de två ska sammansmältas eller "utforskas hand i hand", som Forslin tidigare antydde.

Det låter bra att ta ett helhetsgrepp på arbetsmiljö, där både de sociala och teknisk-ekonomiska aspekterna av arbetsorganisation behandlas. Det senare vetter åt ett inte ovanligt synsätt i tidigare förändringsprogram för arbetslivet där endast för arbetsmarknadsparterna gemensam-

ma mål tilläts styra och det innebar att målkonflikter, till exempel om makt och inflytande, hamnade utanför det som undersöktes.

Det vetter också mot en problematisk dimension i den så kallade sociotekniska traditionen där det finns en tanke om en neutral balansering av det sociala och det teknisk-ekonomiska. Då blir det hela lätt till en slags informationsfråga: Hade alla aktörer god information och samarbetade skulle goda och produktiva jobb bli verklighet utan problem.

Så ser arbetslivet och ekonomin inte ut. Det finns målkonflikter, och aktörer med skilda resurser. Därför krävs en finansiering av forskningen och organisering av bedrivandet som tillåter att olika perspektiv och ansatser får utvecklas sida vid sida och efter hand i samspel. "Minstagemensamma-nämnare"-projekt kommer lätt att domineras av den aktör som har störst ekonomiska och kunskapsmässiga resurser. Och de kommer inte att ge spännande, mångsidiga och alternativa belysningar av arbetets och ekonomins stora framtidsutmaningar.

Litteratur

Abrahamsson, Lena (2015) Bevara bredden i svensk arbetslivsforskning.

Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg. 21, nr 2, sid 73–78.

Arbetsarkivets fonden (1978) *Produktionslivets förnyelse*. Stockholm: Arbetsarkivets fonden.

Ehn, Pelle (1988) *Work-oriented Design of Computer Artifacts*. Stockholm: Arbetslivscentrum/A&W International.

Forslin, Jan (2015) *From productivity to complexity – History of Swedish work organization research*. Appendix till Swedish research on work organization. Stockholm: Forte.

Håkansta, Carin (2014) *Swedish Working Life Research*. Luleå: Luleå University of Technology (avhandling).

Sandberg, Åke, Gunnar Broms, Arne Grip, Lars Sundström, Jesper Steen, Peter Ullmark (1992) *Technological Change and Co-Determination in Sweden*. Philadelphia: Temple University Press.

Sandberg, Åke (red.) (1981) *Forskning för förändring*. Stockholm: Arbetslivscentrum/Brevskolan.

Steen, Jesper & Peter Ullmark (1982) *En egen väg: att göra fackliga handlingsprogram*. Stockholm: KTH, Institutionen för arkitektur.

21. *Svensk arbetslivsforskning är utarmad*

Ann Bergman

Dagens Arbete Debatt 15 april 2014

För några decennier sedan blomstrade arbetslivsforskningen i Sverige och vi sågs som ett föregångsland i detta avseende. I dag går forskningen på sparlåga. Arbetslivsinstitutet lades ner av den nuvarande regeringen för att det fackliga partsintresset skulle undvikas, skattemedel användas på ett bättre sätt och forskningskvaliteten förbättras. En konsekvens av detta är att arbetslivsforskningen i dag är underfinansierad, har pressats tillbaka, antalet verksamma forskare inom området har minskat och nyrekryteringen av unga försvårats. Dagens arbetslivsforskning bedrivs i stor utsträckning i mindre miljöer, bland spridda forskare och i spridda skurar. Trots att forskning om arbetslivet finns vid de flesta svenska lärosäten är det endast undantagsvis som den lyfts fram som en strategisk satsning eller profil som ges särskilda medel. Kort och gott: svensk arbetslivsforskning är utarmad och tajmingen är synnerligen olycklig (eller symtomatisk). Vi har samtidigt ett arbetsliv och en arbetsmarknad som präglas av en rad förändringar, problem och utmaningar som vi långt ifrån sett alla konsekvenser av ännu. Många berörs, det finns otaliga frågor att besvara och massor att göra.

Det är inte bara universitet och högskolor som misslyckas med att ta ansvar för dessa frågor. Flertalet forskningsfinansiärer har svängt mot att prioritera nytta med forskningen ur ett kortsiktigt och smalt perspektiv. Nyfikenhet som drivkraft i forskningen är ett minne blott. Även stora och mer övergripande forskningsfrågor och syntetiserande ansatser lyser med sin frånvaro. Betoning på tillväxt och innovation tillsammans med fordran på en omedelbar nytta gör det svårt för arbetslivsforskningen. Mest drabbad är långsiktig, tvärvetenskaplig forskning samt forskning som utgår från de anställdas situation och som utifrån ett kritiskt perspektiv fokuserar på arbetsmiljöfrågor, makt, inflytande, jämlikhet- och jämställdhetsfrågor och arbete i vid bemärkelse.

Kompetenta forskare finns och jag kan intyga att de väntar på att ta sig an dessa viktiga kunskapsområden. I Sverige har vi därtill exceptio-

nellt goda möjlighetet att samla in material på våra arbetsplatser, en vana av att samverka mellan forskare och praktiker, stöd av arbetsmarknadens parter, god tillgång till offentlig statistik och internationella nätverk. Därvidlag känns det mycket bra. Men – vad krävs då för att återta platsen som arbetslivsforskningens föregångsland? Ett nytt Arbetslivsinstitut förefaller inte vara den bästa lösningen. Vi tar inte risken att återuppbygga något som kan upplösas som genom ett trollslag. Det krävs något stabilt, men ändå inte trögt; en samlande kraft som förmår att samordna och verka för en tvärvetenskaplig, perspektivrik och långsiktig arbetslivsforskning. För detta behövs öronmärkta medel, förslagsvis de som försvann i samband med nedläggningen av Arbetslivsinstitutet.

En stor utmaning inför framtiden är forskning som bidrar med kunskap som kan ligga till grund för att skapa en social hållbarhet, där arbetslivet inte förstör människor och där värdighet och välbefinnande är en självklar del oavsett vem du är och var du arbetar. Arbetets roll, innehåll och organisering är andra viktiga forskningsområden liksom att blåsa liv i makt- och inflytandefrågan. Arbetslivsforskningen måste även i högre grad förhålla sig till framtiden och forskarna måste i högre grad blanda sig i diskussionen om vilket framtida arbetsliv som är möjligt, sannolikt och framför allt önskvärt.

Länk till debattartikeln publicerad i Dagens Arbete den 15 april 2014

<http://da.se/2014/04/svensk-arbetslivsforskning-ar-utarmad/>

Där finns vidare länkar till fler artiklar i en serie om arbetslivsforskning.

22. Nyckeln till framgång

Jan Ch Karlsson, Gerd Lindgren & Åke Sandberg

UNT Debatt 19 januari 2016

Arbetets organisation är en nyckel för att möta utmaningar i svensk ekonomi. Här har samhällsforskning bidrag att ge, men en aktuell utredning missar målet.

- Arbetslösheten är fortsatt hög, särskilt bland utlandsfödda och unga som tvingas gå mellan korta jobb.
- Ohälsotalet är högt, ojämlikt fördelat och i växande grad orsakat av organisatoriska förhållanden på arbetsplatserna.

Vilka är lösningarna?

1. Ett förslag är förändringar på arbetsmarknaden med sänkta löner för "enkla jobb", därtill ofta osäkra. Det kan på marginalen ge nya jobb, men priset betalas av redan lågt avlönade. Detta bidrar inte till hållbart minskad arbetslöshet, men däremot till att skärpa det andra problemet, ohälsa i arbetslivet. Lönesänkningar så stora att de skulle radikalt öka viljan att anställa har knappast föreslagits. Kraftig subventionering av jobb har gett få sysselsatta.
2. Alternativet är utveckling av arbetets organisation. Med höjda kvalifikationer och god lön främjas – som hittills – omvandling i ekonomin. Men i dag tvingas kvalificerade anställda ta jobb längre ner i hierarkin, där de tränger undan mindre kvalificerade (le Grand, Szulkin och Tåhlin 2013). I stället bör arbetsorganisationen utvecklas med kvalificerade jobb på hög- och mellannivå, som anställda kan avancera till och därmed ge plats för mindre kvalificerade – ett slags instegsjobb.

Som komplement kan en organisation som saknar personal tillfälligt avskilja enklare uppgifter och anställa lägre kvalificerade, kanske ny-anlända. Det ger ett annat slags instegsjobb följt av utbildning. Även för dem i arbetsmarknadsåtgärder är samtidig kraftfull yrkesutbildning avgörande om det ska bli annat än meningslöst.

Sysselsättningsgraden är låg för alla utan gymnasieutbildning, särskilt

för nyanlända. Högre utbildning ger högre sysselsättningsgrad, utrikes födda ligger lägre. Utöver massiva, anpassade utbildningssatsningar behövs åtgärder mot uppenbar diskriminering av utlandsfödda med identiska kvalifikationer (Bursell 2012).

Kvalificerade jobb med inflytande är också en förutsättning för hälsa i arbetslivet. (Aronsson&Lundberg i Arbete&Hälsa 2015/2.) Förändring av förhållanden och organisation på arbetsplatsen är avgörande för sjukskrivnas återgång i arbete; inte terapi, sjukgymnastik eller mediciner.

Den insikten har Arbetsmiljöverket som efter individens ”psykosociala arbetsmiljö” i nya föreskrifter från 1/4 2016 lyfter fram organisatorisk arbetsmiljö och delaktighet: Arbetsgivaren ges ansvar för tillräcklig bemanning och att anställda har kompetens att klara kraven i arbetet.

Insikten om betydelsen av arbetets organisation växer således. Därför är det välkommet att forskningsfonden Forte nu utvärderat arbetsorganisationsforskning. Men utvärderingen missar målet när den fokuserar individ, management och psykologi. I dess osakliga historieskrivning karaktäriseras samhällsvetenskaplig forskning om organisation och inflytande med att ”socialpsykologisk förståelse ersattes med ’klasskamp’”. Trots detta gör utredningen en bred beskrivning av forskningsområdet, men begränsad till åren efter en radikal neddragning av forskning om just arbetets organisation haltar den. Historielös går utredningen vilse; den strategiska analysen blir svag.

Det är lätt att instämma i förslag om finansiering, däremot inte om Forte som bas för arbetsorganisationsforskning. De tre topposterna – generaldirektör, huvudsekreterare och styrelseordförande – har alla KI/vårdbakgrund. I styrelsen har de av regeringen utsedda ledamöterna en övervägande medicinsk profil. I december utsågs nya forskarvalda ledamöter, fyra av sju har vård/medicinsk inriktning. Samhällsvetenskaplig forskning om arbete och organisation marginaliseras.

När uppgiften är att utreda forskning om arbetsorganisation är det anmärkningsvärt att utredningens historik jublar ”Äntligen har Sverige blivit en del i den omfattande internationella ledarskapsforskningen”. I stället bör uppgiften, som i vår bok *Nordic Lights* (SNS 2013), vara att undersöka arbetsorganisatoriska alternativ som stärker den svenska modellens ”produktiva rättvisa” under nya förhållanden. En ny Forteutvärdering krävs.

Med sitt exportberoende påverkas Sverige av internationella trender och EU, men svensk arbetsorganisation har varit och kan vara anorlunda. Ekonomin styr inte allt. Det finns ett handlingsutrymme att bryta med amerikansk "lean production" och utveckla det skandinaviska alternativet med avancerad teknik, och arbetsuppgifter som ger makt och autonomi åt kvalificerade anställda.

Ska svensk ekonomi återta förlorad terräng krävs satsning på kunskap om arbetets organisation:

- Sverige är unikt i att sakna ett nationellt, flervetenskapligt kunskapscentrum om arbetslivet med bibliotek, databas om landets arbetsplatser samt förmedling mellan forskning och praktik.
- Särskild uppmärksamhet bör ägnas interaktion med brukare på arbetsplatser, snarare än linjär "implementering" av färdig kunskap.
- Forskningen bör bedrivas vid särskilda enheter vid universitet och samspela med utbildning. Skulle inte universiteten förmå hårbärgera sådan forskning får fristående institut övervägas.
- Det krävs en tydlig finansiär – under arbetsmarknadsdepartementet, men även närings- och utbildningsdepartementen – som tillförs resurser från Forte (som prioriterar inomvetenskapliga kriterier och medicin, vård och hälsa) samt från Vinnova (som stödjer tillämpad forskning, men fokuserar affärsmässig innovation). Varken Vinnova eller Forte har förmått stödja en samtidigt vetenskapligt kvalitativ och arbetsplatsrelevant samhällsforskning.

Forskning om arbetsorganisation har skurits ned, samtidigt som arbetslivets och ekonomins problem i ökande utsträckning bestäms av arbetets organisation. För att Sverige ska återta sin internationellt ledande position krävs riktad finansiering och institutioner för arbetslivsvetenskap med målen att stärka jobb kvalitet, innovation och konkurrenskraft.

Länk till debattartikeln publicerad i Upsala Nya Tidning den 19 januari 2016

<http://www.unt.se/asikt/debatt/nyckeln-till-framgang-4061554.aspx>

En artikel på liknande tema publicerades i Värmlands Folkblad 3 september 2015

<http://www.vf.se/asikter/debatt/snav-forskning-med-fel-fokus>

23. Missförstånd om Forte-rapport

Peter Allebeck & Ewa Stålldal

UNT Debatt 23 januari 2016

För att ge underlag till utökad satsning på forskning om arbetsorganisation har Forte genomfört en internationell utvärdering av denna forskning i Sverige. Utvärderingen skulle fokusera på perioden 2007–2013, för att visa på forskningssituationen i dag, och vilka åtgärder som krävs för att stärka pågående forskning och bidra till återväxt.

Sandberg m.fl. citerar en mening från en personligt hållen historieskrivning som finns i ett appendix till rapporten, som inte haft betydelse för huvudrapporten.

Det är inte korrekt att utvärderingen fokuserar på individ, management och psykologi. Utredningen beskriver fem områden som täcker även andra delar av arbetorganisation.

Utvärderingen konstaterar att det finns ett antal olika aktörer som finansierar forskning om arbetsorganisation, och tycker att Forte kan ha samordningsfunktion. När det gäller resurser för forskning har olika finansörer olika uppdrag. Forte tror inte på att samla alla forskningsresurser under en hatt, vare sig hos Forte, Vetenskapsrådet, Vinnova eller ny myndighet. Däremot tror vi att samordning behövs och Forte är beredd att ta en sådan roll.

Beskrivningen att Forte framförallt stödjer forskning inom medicin och hälsa är missvisande. Ungefär en tredjedel av vår forskningsbudget går till arbetslivsforskning. Och våra kriterier är inte bara inomvetenskapliga. Av våra utlysningstexter framgår att Forte väger in samhällsnytta och relevans i prioritering av forskningsanslag.

Ledamöter i Fortes styrelse företräder de tre områdena hälsa, arbete och välfärd. Dessa har utsetts genom val och av regeringen på sätt som regleras i författning. Man kan ha åsikter om utfallet, men måste respektera regelverket.

Forte har i olika sammanhang lyft fram behovet av stärkt forskning om arbetslivet, och särskilt arbetsorganisation. Vi har fått hjälp av internationella experter att lyfta fram viktiga frågor och angelägna forskningsområden. I vårt inspel till forskningspropositionen (<http://forte.se/publikation/forskning-moter-samhalle/>) föreslår vi satsning på

arbetslivets omdaning som strategiskt forskningsområde, med fokus på forskning om arbetsmarknadens funktionssätt och konsekvenser av förändrade villkor på arbetsmarknaden för att åstadkomma ett hållbart arbetsliv.

Länk till debattartikeln publicerad i Upsala Nya Tidning den 23 januari 2016

<http://www.unt.se/asikt/debatt/missforstand-om-forte-rapport-4075657.aspx>

24. Radikal nyinriktning behövs

Gerd Lindgren, Jan Ch Karlsson & Åke Sandberg

UNT Debatt 31 januari 2016

Vi har lyft fram huvuddrag i forskningen om arbetsorganisation och Fortes utvärdering av denna. Fortes kommentar (UNT 23/1) påvisar inte missförstånd, men däremot att dess ledning inte ser de skevheter och problem som vi och andra samhällsvetare påpekar.

Vi uppmärksammar effekter av en utbredd neoliberal utveckling vid universitet och forskningsråd, vilken påverkar forskningens innehåll och kritiska potential. Det är en faktor som lyfts fram i Carin Håkanstas avhandling om arbetslivsforskningens kräftgång (2014). Andra faktorer är neddragningen av sektorforskningen och att arbetsplatsorientering underordnats det inomvetenskapliga på sådant sätt att inte ens excellent relevans i praktiken haft en rimlig chans. Vinnova, som finansierar tillämpad forskning, har snävat in sig till affärer och innovation.

Samhällsvetenskapliga projekt om arbetsorganisation lyser med sin frånvaro även i Fortes lista. Forskare kan ha bytt fält, men, det kan också bero på att de missbedömts. Vi har erfarenhet av arbete i bedörmargrupper: Förståelsen för andras ansatser är svag; den bristen gäller alla forskningstraditioner med dominerande position, vid Forte den medicinorienterade.

I en studie påvisas att Företagshälsovården har väsentligen individ- och medicinskt formad forskning att tillgå, medan chefer och skyddsombud efterfrågar arbetsorganisatorisk sådan (Schmidt&Sjöström 2015).

Marginaliseringen gäller emellertid samhällsvetenskaperna i deras bredd. Mer än ett hundratal forskare skrev ett brev om att en styrelse utan representation för till exempel nationalekonomi, sociologi, och statskunskap kunde äventyra Fortes möjligheter att fullgöra sitt uppdrag. Bland undertecknarna finns tre tidigare chefer/huvudsekreterare vid Forte (Fas).

I sina slutsatser skriver Forteutvärderarna: "Funding has gone down considerably over time, lacks stability, is incoherent across funding agencies, and falls short of the needs of researchers". Ja – efter drastiska nedskärningar är det nödvändigt med kraftigt ökad budget.

Men det räcker inte. Det handlar om innehållet. Visserligen får ar-

betsliv i dag en tredjedel av anslagen men mycket av det gäller individ och hälsa. Och i stora, ökande extrasatsningar växer hälsa och välfärd, varför arbetsorganisationsforskningens relativa andel fortsätter minska. I Fortes inspel till forskningspropositionen 2016 finns arbetsliv med, men arbetsmarknad och i någon mån arbetsmiljö lyfts där fram – inte särskilt arbetsorganisationsforskning som Forte skriver; den förblir marginell.

Historieskrivningen i rapporten är grovt tendentiös med inriktning på management och psykologi och har betydelse då den tjänat som underlag för de utländska utvärderarna. Därtill är deras uppdrag begränsat till att utveckla dagens forskning, direkt olämpligt då en världsledande forskning om arbetsorganisation och inflytande redan skurits bort. Det blir då more of the same.

Därför efterlyser vi en ny utredning och en radikal nyinriktning mot de organisatoriska villkor som formar människors arbete. Sådan kunskap är en kärna i en ekonomisk och demokratisk samhällsutveckling. Av skäl som vi redovisat vill vi i motsats till Forte inte samla allt under en hatt utan vill se en ny finansär med öronmärkta pengar och med koppling till Arbetsmarknadsdepartementet. Den stärkta samordning som Forte förespråkar menar vi, av skäl som framgått, inte bör ligga på Forte.

När arbetslivet omorganiseras utifrån NPM och lean production uppstår omfattande följdverkningar: Ökning av otrygga jobb med dålig arbetsmiljö; ohälsa och stress; arbetslöshet. En följd som kanske inte omedelbart skönjes är bristande sammanhållning, försvagat förtroende för samhällsinstitutioner som facket och tendenser att söka enkla lösningar och peka på syndabockar.

Länk till debattartikeln publicerad i Upsala Nya Tidning den 31 januari 2016
<http://www.unt.se/asikt/debatt/radikal-nyinriktning-behovs-4087975.aspx>

Författarpresentationer

Författarpresentationer

Bokens redaktör är Åke Sandberg, civilekonom och sociolog, professor em. vid Stockholms universitet, tidigare vid Arbetslivsinstitutet, KTH (Industriell ekonomi och organisation samt Datavetenskap och kommunikation) samt FOA. Han forskar om arbete, organisation och it och har utgivit bland annat *Nordic Lights. Work management and welfare in Scandinavia* (SNS 2013) Hemsidor: <http://su.avedas.com/converis/person/4217> och www.akesandberg.se.

Bidrar med nyskrivna kapitel i boken

Anette Andersson är etnolog i grunden. Hon har doktorerat i Människa-Datorinteraktion vid Uppsala universitet. För närvarande arbetar hon som utredare på fackförbundet Unionens förbunds kontor. Hennes ansvarsområde är kompetensutveckling i ett arbetsplatsnära perspektiv, samt arbete med undersökningar som studerar tjänstemäns it-miljö.

Sidsel Lond Grosen är lektor i arbetslivsstudier på Roskilde Universitet och chef på det danska Center for Studier i Arbejdsliv. Hennes forskning behandlar teknologi i arbetsorganisationer samt i relation till arbetsinnehåll och -identitet: Standardiseringsteknologier, ICT och välfärdsteknologier. Även könskonstruktioner i relation till arbetet. Hemsida: <http://forskning.ruc.dk/site/person/sgrosen>.

Ian Hampson är docent i Employment Relations vid the Australian School of Business, och knuten till Industrial Relations Research Centre vid University of New South Wales (UNSW). Han har publicerat inom områdena industrial relations, industri- och utbildningspolitik, arbetsorganisation och validering av kvalifikationer.

Ernst Hollander är "lektor emeritus" vid Högsolan i Gävle. På 1970-talet arbetade han på verkstadsgolvet och vid utredningsavdelningen på ett LO-fack. Han är civilekonom från HHS och tekn. dr. från KTH och var vid Harvard aktiv i "The Union for Radical Political Economy". Hans forskning har bland annat rört innovation för inre och yttre miljö. Han har undervisat i skärningsmängden mellan miljö och ekonomi. E-post: ehr@hig.se.

Tony Huzzard är professor i organisation vid Företagsekonomiska institutionen, Lunds universitet, och gästprofessor vid Centre for Healthcare Improvement, Chalmers i Göteborg. Han har forskat brett om organisatoriskt lärande, förändring och utveckling, partsrelationer och arbetssociologi. Han har nyligen publicerat "Critical Management Research: Reflections from the Field" (Sage 2014, tillsammans med E. Jeanes). Hemsida: www.lusem.lu.se/research/faculty/fek-thu.

Helge Hvid är professor i arbetslivsstudier vid Roskilde Universitet. Hans forskning behandlar relationen mellan teknisk och organisatorisk utveckling, arbetsförhållanden och arbetsmarknad. Aktuella teman i hans forskning är arbetets tidsstrukturer och rytm, hållbart arbetsliv och reglering av arbetsförhållandena. Helge Hvid är chefredaktör för *Nordic Journal of Working Life Studies*. Hemsida: [http://forskning.ruc.dk/site/da/persons/helge-soendergaard-hvid\(6f38560e-efdd-4f66-a69a-9ba4f348c820\).html](http://forskning.ruc.dk/site/da/persons/helge-soendergaard-hvid(6f38560e-efdd-4f66-a69a-9ba4f348c820).html).

Yvonne Johansson är fil dr i socialt arbete på Socialhögskolan vid Lunds universitet. Hon har mångårig erfarenhet av undervisning och i fokus för hennes forskning står frågor om samverkan, utvecklingsarbete och lärande. Hon har bland annat erfarenheter av interaktiv forskning och lärande utvärdering inom fälten socialt arbete och vård- och omsorg.

Wuokko Knocke är docent (emerita) i sociologi, tidigare verksam vid Arbetslivsinstitutet. Hon har skrivit en rad forskningsrapporter och artiklar om den invandrade befolkningens situation på arbetsmarknaden och i arbetslivet med tyngdpunkt på segregering och diskriminerande processer. Hennes teoretiska utgångspunkt har varit interaktionen mellan kön, klass och den etniska dimensionen samt de ojämlika maktrelationer som medför marginalisering och segregation i arbetslivet.

Russell Lansbury är professor emeritus i arbets- och organisationsstudier, School of Business vid University of Sydney. Han har en PhD från London School of Economics (LSE) och 2014 blev han hedersdoktor vid Luleå tekniska universitet. Hans viktigaste forskningsområden är internationella studier av arbetsmarknadsrelationer och human resources. Han var medlem i den internationella panel som utvärderade svensk forskning om arbetsorganisation.

Carola Löfstrand, arbetsmiljöspecialist, bidrar med erfarenheter från arbetet med Visions rapporter om digital arbetsmiljö "IT i välfärdens tjänst" (2014), "IT i chefens tjänst?" (2015), samt samarbeten inom UsersAward om it i Vården (2004, 2010). Carola var ledamot i regeringens Användningsforum (2012–2015). Hon belyser anställdas påverkansmöjligheter vid utvecklings- och införandeprocesser av it, och dess effekt på användbarhet och digital arbetsmiljö.

David E Morgan är senior föreläsare i sysselsättningsrelationer vid Australian School of Business, och associerad till Industrial Relations Research Centre, vid University of New South Wales (UNSW). Han har forskat och skrivit brett inom industriell sociologi, arbetsorganisering och arbetarhistoria.

Fredrik Movitz är forskare vid sociologiska institutionen, Stockholms universitet, där han undervisar i arbete och organisationsteori. Fredrik disputerade på en avhandling om den svenska digitala mediebranschens framväxt och organisering. Efter det har han forskat om bland annat flexibla och oreglerade arbeten, fackligt inflytande, arbetsmarknadsrörlighet och omställning. För närvarande forskar han om kontraktsorganisering och motstridiga krav inom finansiella verksamheter.

Paula Mulinari är doktor i genusvetenskap och lektor i socialt arbete vid Malmö högskola. Har bland annat tillsammans med Rebecca Selberg varit redaktör för boken *Arbete – Intersektionella perspektiv* (2011), och skrivit om genus och etnisk diskriminering på arbetsmarknaden (Mulinari 2014a, Mulinari 2014b) och former för motstånd på arbetsplatser (Mulinari 2015).

Ulf Sandström är för närvarande gästprofessor i vetenskapsstudier vid Örebro och Göteborgs universitet. Han är också knuten till Linköpings universitet samt till Kungliga Tekniska Högskolan (KTH). Mer om hans skiftliga produktion finns på www.forskningspolitik.se.

Lisa Schmidt är fil mag. beteendevetare och ergonom, arbetar med arbetsmiljöforskning vid IVL Svenska Miljöinstitutet och är industriad doktorand vid KTH, Skolan för teknik och hälsa. Hennes avhandling fokuserar på företagshälsovårdens samarbetsformer med kundföretag och hur samarbetet påverkar arbetsmiljöarbetet hos kunderna. Hemsida: <http://www.ivl.se/sidor/kontakt/medarbetare/lisaschmidt.4.756107b1150d43d75911298.html>.

John Sjöström är fil dr och arbetsmiljöforskare vid IVL Svenska Miljöinstitutet. Han disputerade 2013 vid Tema Teknik, Linköpings universitet (även doktorand vid Arbetslivsinstitutet) på avhandlingen *Det komplexa deltagandet: Praktikgemenskaper, kunskapsprocesser och arbetsmiljöarbete vid ett pappersbruk* (2013). Hemsida: www.ivl.se/sidor/kontakt/medarbetare/johnsjostrom.4.4b1c947d15125e72dda2468.html.

Lennart Stureson är fil dr i teknik och social förändring, arbetade som forskare vid Arbetslivsinstitutet med inriktning på arbetets flexibilitet. Han har gjort två uppföljningar av vart arbetslivsforskarna tog vägen efter Arbetslivsinstitutets nedläggning 2007, *Vart tog dom vägen?* (Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap, FAS, 2007) och *Arbetslivsforskningen i Sverige 2008 – en lägesbild* (FAS och Vinnova 2008).

Lennart Svensson är professor emeritus i sociologi vid Linköpings universitet. Forskningen har handlat om lokalt och regionalt utvecklingsarbete i olika former. Fokus har varit på långsiktiga effekter av olika satsningar. Forskningen har skett i nära samarbete med berörda inom ramen för en interaktiv forskningsansats. De fackliga organisationerna har varit en viktig samarbetspartner.

Sverker Sörlin är professor i miljöhistoria vid KTH, tidigare vid Umeå universitet där han disputerade i idéhistoria. Han har varit gästprofessor vid en rad utländska universitet. En gemensam nämnare för mycket av hans forskning är hur synen på miljö och landskap förändrats genom vetenskap, teknik och politik. Hans senaste bok är *The future of nature: documents of global change*, red. med L. Robin och P. Warde (Yale University Press 2013). Hemsida: <https://www.kth.se/abe/inst/philhist/historia/personal/sverker-sorlin-1.38487>.

Åke Walldius är docent i Människa-datorinteraktion vid KTH. Med bakgrund i medievetenskap och 15 år som konsult i informationsvisualisering intresserar han sig särskilt för hur berättar- och visualiseringstekniska lösningar samspelar i lyckade it- och medieprojekt. Med metodik hämtad från genre- och designmönsteranalys har han studerat hur lyckade lösningar kan återanvändas, varieras och förnyas.

Bidrar med omtryck av tidigare publicerade artiklar

Peter Allebeck, professor i socialmedicin och huvudsekreterare för Forte. Har lett arbetet med den internationella utvärderingen av svensk forskning om arbetsorganisation som genomfördes under 2015.

Gunnar Aronsson är professor i arbets- och organisationspsykologi och verksam vid Stockholms universitet, tidigare vid Arbetslivsinstitutet. Hans forskningsområde är arbete, stress och hälsa. Han har nyligen tillsammans med kollegor publicerat boken *Sjukfrånvarons dimensioner* (Liber 2015). För närvarande forskar han om gränslöst arbete, sjuknärvaro, illegitima arbetsuppgifter samt inlåsning och rörlighet i arbetslivet. Hemsida: <http://w3.psychology.su.se/staff/garon/>.

Ann Bergman är professor i arbetsvetenskap vid Karlstads universitet. Hon är redaktör för tidskriften *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, tidigare ordförande i Forum för arbetslivsforskning i Sverige (FALF). Hennes publiceringar återfinns främst inom området kön och arbete, kopplat till arbetsvillkor och jämlikhet. Hemsida: www.kau.se/forskare/ann-bergman.

Jan Ch Karlsson är professor emeritus i sociologi vid Arbetsvetenskap, Karlstads universitet, och professor i organisation vid avdelningen för ekonomi, språk och samhällsvetenskap, Högskolan i Östfold, Norge. Han har bland annat utgivit *Organizational Misbehaviour in the Workplace. Narratives of Dignity and Resistance* (Routledge 2012) och *Methods for Theory. Analytical Tools for Theorizing and Writing* (med Ann Bergman, Routledge kommande).

Gerd Lindgren är professor i sociologi vid Sociala och psykologiska studier, Karlstads universitet. Huvudintresset har fokuserats kring makt, klass och genus i organisationers vardagsliv. Hon har utvecklat teoretiska begrepp och redskap som kan förklara uppkomst och upplösning av de emotionella band och relationer som är verkamma i manliga hierarkier. <http://www.sam.kau.se/sociologi/pers/gerd.htm>.

Ulf Lundberg är professor emeritus i humanbiologisk psykologi och har varit verksam på Psykologiska institutionen och CHESS vid Stockholms universitet. Hans forskning har framför allt gällt sambanden mellan stressrelaterade arbetsförhållanden och hälsa, bland annat i ett genusperspektiv. Tillsammans med Cary Cooper har han gett ut *The Science of Occupational Health: Stress, Psychobiology, and the*

New World of Work (2011). Hemsida: <http://w3.psychology.su.se/staff/ul/>.

Ewa Stålldal är generaldirektör för Forte fram till och med maj 2016.



Omvandlingen i svenskt arbetsliv är genomgripande, utmaningarna stora. Arbetslösheten är omfattande, sjukta-
len höga. Många har otrygga anställningar och prestations-
trycket är högt till följd av nya organisationsformer. Den
samhällsvetenskapliga forskningen om arbetslivet måste
stärkas för ekonomins problem bestäms i hög grad av ar-
betets organisering.

Politiska initiativ öppnar möjligheter. Här ger ett tret-
tiotal forskare förslag på analys och åtgärder.

Åke Sandberg har redigerat boken. Han är civilekonom,
docent i sociologi och professor em. vid Stockholms uni-
versitet. Han har utgivit bland annat *Nordic Lights. Work,
management and welfare in Scandinavia* (SNS 2013).

ISBN 978-91-566-3167-2
tankesmedjantiden.se
www.akesandberg.se

tankesmedjan
TIDEN