

# Organisering av arbete och dess betydelse för hälsa och välbefinnande

Regeringsuppdrag att sammanställa kunskap om faktorer som skapar  
friska och välmående arbetsplatser A2018/01349/ARM  
KUNSKAPSSAMMANSTÄLLNING 2020:7  
ISBN 978-91-985961-4-4

---

Myndigheten för arbetsmiljökunskap  
Box 6051, 800 06 Gävle  
Telefon: 026-14 84 00, E-post: [info@mynak.se](mailto:info@mynak.se)  
[www.mynak.se](http://www.mynak.se)

# Organisering av arbete och dess betydelse för hälsa och välbefinnande

**Kunskapssammanställningen  
är författad av:**

Karolina Parding  
Fredrik Sjögren  
Christer Petersson  
Niklas Pekkari

# Förord

I juni 2018 gav regeringen i uppdrag till Myndigheten för arbetsmiljökunskap att sammanställa kunskap om faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser (A2018/01349/ARM). Enligt uppdraget skulle ett särskilt fokus ligga på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. För att genomföra regeringsuppdraget gav myndigheten i uppdrag till ett antal forskare från olika universitet och högskolor att ta fram kunskapssammanställningar inom fyra områden: fysisk arbetsmiljö, ledarskap, organisering av arbetet samt psykosocial arbetsmiljö.

I denna rapport presenterar vi kunskapssammanställningen inom området organisering av arbetet. Sammanställningen är framtagen av professor Karolina Parding och filosofiedoktor Fredrik Sjögren, med assistans av filosofiemagister Christer Petersson och filosofiemagister Niklas Pekkari, samtliga vid Luleå tekniska universitet. Lotta Dellve, professor vid Göteborgs universitet, har på myndighetens uppdrag kvalitetsgranskat kunskapssammanställningen och bibliotekarie Malin Almstedt Jansson vid Högskolan i Gävle och Maivor Hallén bibliotekschef vid Lunds tekniska Högskola, Lunds universitet har bistått våra externa experter med att identifiera och ta fram vetenskapliga underlag till kunskapssammanställningen.

Med utgångspunkt i bland annat forskning om offentlig verksamhet, visar kunskapssammanställningen att organiseringen och organisationsformer har betydelse för medarbetarnas hälsa och välbefinnande. En viktig slutsats är att för att skapa hälsa och välmående i offentlig verksamhet bör de anställda få utföra sitt arbete i linje med professionens logik, eller åtminstone inte i konflikt med den. Att ge professionslogiken tolkningsföreträde torde enligt kunskapssammanställningen kunna leda till färre motstridiga krav, ett ökat inflytande, och möjligen också en rimligare arbetsbelastning, ökat socialt stöd samt bättre villkor för lärande och kompetensutveckling. Vidare visar kunskapssammanställningen att flexibilitet i anställningsformer kan vara av hälsofrämjande karaktär, men bara om den utgår från de anställdas perspektiv och uppfattningar, exempelvis genom inflytande över den egna arbetstiden.

Författarna till kunskapssammanställningen har själva valt sina teoretiska och metodologiska utgångspunkter och är ansvariga för resultaten och slutsatserna som presenteras i kunskapssammanställningen.

Jag vill rikta ett stort tack till såväl våra externa forskare och kvalitetsgranskare som medarbetare på myndigheten som bidragit till att ta fram denna värdefulla kunskapssammanställning.

Kunskapssammanställningen publiceras på myndighetens webbplats och i serien Kunskapssammanställningar.

Gävle, februari 2020



Nader Ahmadi  
Generaldirektör

## Mynak-modellen

Som stöd för forskarnas arbete med kunskapssammanställningen har myndigheten tagit fram ett system för systematiska litteratursammanställningar inom sitt ansvarsområde. Den innehåller systematik i förberedelser, litteratursökning, relevansbedömning, kvalitetssäkring och presentation av studier och resultat. Härutöver ingår också myndighetens processledning och biblioteksstöd vid en högskola eller ett universitet samt extern kvalitetsgranskning.

Vid Myndigheten har Nadja Grees, till en början, och sedan Anna Mannikoff varit ansvarig processledare för att ta fram kunskapssammanställningen. Susanne Lind har administrerat processen och ett team av kommunikatörer, Pernilla Bjarne, Sverre Lundqvist, Liv Nilsson, Joakim Silfverberg och Camilla Wengelin, har ansvarat för arbetet med hantering av text, layout och tillgänglighet samt planering av webinarier och podcastsändning.

# Sammanfattning

Denna kunskapssammanställning baseras på en litteraturgenomgång av aktuell forskning inom området arbetslivets organisering. Sammanställningen ska inte ses som heltäckande utan snarare indikativ för centrala frågor och resultat inom området. Den är en så kallad rapid review (Grant & Booth, 2009) och baseras på en systematisk litteratursökning utförd av en informationsspecialist i samverkan med projektets experter. Dess fokus ligger på faktorer som bidrar till välmående arbetsplatser vilket innebär att anställda dels ska ha en god arbetsmiljö och må bra av sitt arbete, dels att arbetsorganisationen ska vara välmående ur ett effektivitets- och produktivitetssperspektiv. Syftet är att sammanställa och beskriva aktuell forskning om organisering av arbete, inklusive organisationsmodeller, som kan bidra till hälsa och välbefinnande samt arbetsorganisationers effektivitet och produktivitet, i en svensk och nordisk kontext.

För att besvara syftet har tre mer specifika frågeställningar formulerats:

1. Vilka huvudsakliga inriktningar kan identifieras inom forskningen om organisering av arbete, inklusive organisationsmodeller, avseende kontext och studieobjekt, metodansats samt teoretiska perspektiv?
2. Vilka organisatoriska faktorer kan identifieras bidra till anställdas hälsa och välbefinnande, effektivitet och produktivitet?
3. Med utgångspunkt i resultaten av publikationsanalysen, vilka kunskapsluckor kan identifieras och vilka allmänna råd kan formuleras?

I denna kunskapssammanställning ingår 80 publikationer, mestadels med fokus på svenska, men också andra nordiska länders arbetsplats-, arbetsmarknads-, och arbetslivskontexter. Sammantaget kan konstateras att det finns en ansevärd mängd forskning om organisering av arbete. Samtidigt blir det tydligt, att döma av

de inkluderade publikationerna, att mycket av forskningen handlar om faktorer som gör att hälsa och välmående inte främjas. Med andra ord, att döma av analysen av de inkluderade publikationerna, står det klart att det saknas forskning med direkt fokus på organisering av arbete, inklusive organisationsmodeller, i relation till hälsa och välmående, där hälsofrämjande faktorer står i fokus. Än mer tunnslätt är det när det handlar om fokus på organisering av arbete, inklusive organisationsmodeller, i relation till hälsa och välmående och också produktivitet och effektivitet, där hälsofrämjande faktorer står i fokus. Det är också slående att varken hälsa, välmående, produktivitet eller effektivitet entydigt definieras. I det stora flertalet publikationer saknas det snarare definitioner som ringar in exakt och explicit vad som avses med hälsa, välmående, produktivitet och effektivitet. Detta gör att det också finns svårigheter att dra alltför långtgående slutsatser, då det är rimligt att anta att olika definitioner används (implicit). De två huvudteman som utkristalliserade sig under analysen är dels motstridiga logiker i offentlig sektor och dels organisering av arbete i tid och rum. Det bör noteras att dessa huvudteman delvis går in i varandra. Vidare blir det tydligt att mycket av den forskning som finns, utifrån de inkluderade publikationerna att döma, fokuserar på välfärdssektorn, om än på olika sätt.

Kunskapssammanställningen avslutas med en beskrivning av identifierade kunskapsluckor och allmänna råd. De allmänna råden är inriktade på vad arbetsgivare som aktörer behöver väga in när det gäller att organisera arbetet på ett sätt som främjar hälsa och välmående, men också till viss del effektivitet och produktivitet.





# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	<b>1</b>
Uppdraget	1
Syfte och frågeställningar	2
Urval och metod	2
Rapportens struktur	5
<b>2. Centrala begrepp</b>	<b>7</b>
Organisering och organisationsmodeller	7
Hälsa och välbefinnande	7
Effektivitet och produktivitet	8
<b>3. Resultat</b>	<b>9</b>
Översiktlig beskrivning av inkluderade publikationer	9
Motstridiga logiker i offentlig sektor	12
Arbetets organisering i tid och rum – anställningsform och flexibilitet	18
Anställdas välbefinnande och arbetsorganisationers effektivitet och produktivitet	32
Sammanfattande kommentarer och konklusion	33
Kunskapsluckor	34
Allmänna råd	37
<b>5. Referenser</b>	<b>39</b>
<b>6. Bilagor</b>	<b>45</b>
Bilaga 1 – Kriterier för inklusion och exklusion	45
Bilaga 2 – Mall för kategorisering	46
Bilaga 3 – Sektorsindelning	47
Bilaga 4 – Söksträngar	48



# 1. Inledning

Det finns problem med ohälsa inom det svenska arbetslivet. Nära nog tre av tio yrkesverksamma uppger att de har haft arbetsrelaterade besvär under den senaste tolv månadersperioden (Arbetsmiljöverket, 2018b). Människor i arbete lider idag oftare av arbetsrelaterad psykisk ohälsa än tidigare. Arbetsrelaterade problem som kan kopplas till hög arbetsbelastning, stress och psykisk ohälsa utgör nu de vanligaste orsakerna till sjukskrivning för anställda (Arbetsmiljöverket, 2016, 2018b). Var fjärde anställd i Sverige hade år 2017 ett arbete som i hög grad var psykiskt ansträngande och sex av tio tyckte sig ha, i viss mån eller i hög grad, för mycket att göra på arbetet (Arbetsmiljöverket, 2018a). Under 2010-talet har även antalet anmälda olyckor ökat, både de som medfört sjukfrånvaro och de som inte gjort det (Arbetsmiljöverket, 2019). Även om arbetsorganisationer och samhället i stort också blir lidande av ohälsa, olyckor och sjukskrivningar, till exempel i relation till de demografiska utmaningar Sverige och övriga Norden står inför (Nordiska ministerrådet, 2018) så är lidandet givetvis störst för de drabbade själva. För deras skull är det viktigt att öka förståelsen för ohälsa i arbetslivet och vad som leder bort från den, mot hälsa och välmående i detsamma.

Orsaker till att den arbetsrelaterade ohälsan ökar i Sverige kan förklaras med hjälp organisatoriska och sociala faktorer; både avseende psykisk ohälsa och psykiskt välbefinnande (Vingård, 2015). Ett uttryck för behov av fokus på just social och organisatorisk arbetsmiljö är Arbetsmiljöverkets föreskrift, Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), om arbetsgivarens ansvar för just dessa frågor. Oavsett om det gäller stress orsakad av ökad arbetsbelastning eller kroppsolyckor orsakade av otydlig ansvarsfördelning så är organiseringen av arbete en central fråga för en god arbetsmiljö. Det blir då tydligt att om vi vill förstå hälsa och välmående i arbetslivet, måste vi titta på vilken roll arbetsorganisationer och

arbetets organisering spelar för detta. Att sammanställa kunskap om arbetsorganisationens inverkan på hälsa och välmående svarar också mot de globala mål som FN satt upp inför år 2030, och då särskilt mål 3: Hälsa och välmående och mål 8: Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt.

För att uppnå hälsa och välmående i arbetslivet i allmänhet och på arbetsplatser i synnerhet, behöver vi känna till vad som leder till ohälsa och minskat välmående där. Samtidigt behövs också kunskap om vad som leder framåt, mot hälsa och mot välmående i arbetslivet, och mer konkret ute på arbetsplatser bland de anställda. Utan denna kunskap saknar vi i viss mån en riktning för hur arbete behöver organiseras för att hälsa och välmående ska främjas. Med utgångspunkt i ovanstående argument är denna kunskaps-sammanställning utförd.

## Uppdraget

Denna kunskapssammanställning är utförd på uppdrag av Myndigheten för arbetsmiljökunskap med det uttalade målet att identifiera faktorer inom organisering av arbetet som bidrar till god arbetsmiljö, hälsa och hög effektivitet på arbetsplatsen. Uppdraget grundar sig på ett riktat regeringsuppdrag till myndigheten att sammanställa kunskap om faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser och då med ett särskilt fokus på den organisatoriska arbetsmiljön: ”Arbetsmiljöarbetet ska inte bara skydda arbetstagare från skador och sjukdomar utan också vara ett hälsofrämjande arbete som skapar en god hälsa. Myndigheten för arbetsmiljökunskap får därför i uppdrag att sammanställa forskning med fokus på faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser.” (regeringsbeslut A2018/01349/ARM). Som synes läggs i både regeringsupp-

draget och i det efterföljande myndighetsuppdraget vikt vid att betona så kallade friskfaktorer, snarare än faktorer som orsakar ohälsa i arbetslivet. Sammanställningens utgångspunkt var därför att fokusera på det som är bra och som fungerar hälsofrämjande och som bidrar till välmående för både anställda och arbetsorganisation, istället för att fokusera på problem. Denna utgångspunkt var emellertid delvis svår att arbeta utifrån, vilket kommer att visas. Detta kan delvis ha att göra med och spegla, en tradition inom arbetsmiljöforskningen där fokus ofta legat på viktiga områden som berör risker och problem. Samtidigt, för att skapa underlag för att kunna förbättra, behöver fokus även ligga på faktorer och processer som skapar förutsättningar för en god arbetsmiljö som är hälsofrämjande. Sammanställningen baseras alltså på en litteraturgenomgång av aktuell forskning inom området arbetets organisering, med särskilt fokus på faktorer som bidrar till att arbetsplatsers anställda har en god arbetsmiljö och mår bra på arbetet.

På myndighetens uppdrag är sammanställningen utformad som en ”rapid review” (se Grant & Booth, 2009), det vill säga en begränsad systematisk sammanställning. Mer om vad detta innebär beskrivs under rubrik 1.3 Urval och metod.

## Syfte och frågeställningar

Kunskapssammanställningens syfte är att sammanställa och beskriva aktuella forskningsresultat om organisering av arbete, inklusive organisationsmodeller, som kan bidra till hälsa och välbefinnande samt arbetsorganisationers effektivitet och produktivitet, i en svensk och nordisk kontext.

För att uppfylla syftet har tre frågeställningar formulerats:

1. Vilka huvudsakliga inriktningar kan identifieras inom forskningen om organisering av arbete, inklusive organisationsmodeller, avseende kontext och studieobjekt, metodansats samt teoretiska perspektiv?
2. Vilka organisatoriska faktorer kan identifieras

eras bidra till anställdas hälsa och välbefinnande, effektivitet och produktivitet?

3. Med utgångspunkt i resultaten, vilka kunskapsluckor kan identifieras och vilka allmänna råd kan formuleras?

## Urval och metod

Nedan beskrivs urval och metod. Inledningsvis beskrivs litteratursökningen, därefter hur gallring gjordes i relation till inklusions- och exklusionskriterier. Efter detta beskrivs hur de inkluderade publikationerna analyserades.

### Litteratursökning

Denna kunskapssammanställning bygger på vetenskaplig litteratur i form av artiklar och antologikapitel som genomgått kollegial granskning (peer review). Givetvis kan andra slags publikationer innehålla värdefull kunskap med bäring på syftet med denna sammanställning, till exempel rapporter från arbetsmarknadens parter, men det var inom ramen för vårt uppdrag inte möjligt att inkludera dessa. Sammanställningen är alltså en så kallad rapid review (Grant & Booth, 2009) och baseras på en systematisk litteratursökning utförd av en informationsspecialist i samråd med projektets experter. En rapid review innebär enligt Grant och Booth att göra en bedömning av vad som redan är känt om ämnet som studeras genom att använda systematiska granskningsmetoder för att kritiskt utvärdera befintlig forskning. Analysen vid en rapid review handlar enligt Grant och Booth om att översiktligt beskriva det studerade materialet och att redogöra för den övergripande inriktningen av detsamma. Att genomgången är ”rapid”, det vill säga snabb eller hastig, innebär att somliga steg i den traditionella litteraturgenomgången här begränsas och inte utförs i lika omfattande utsträckning som i en traditionell sammanställning för att på så sätt korta ned tiden som går åt till dess genomförande (Grant & Booth, 2009). I sammanställningen begränsades litteraturen som eftersöktes till granskade tidskriftsartiklar, dock kom ett par antologika-

pitel att fångas upp i sökningen vilka också inkluderats. Kunskapssammanställningens fokus var att sammanställa publikationernas resultat, vilket innebär att exempelvis validitetsaspekter eller generaliserbarhet inte har stått i fokus.

Litteratursökningen inleddes med en dialog mellan informationsspecialisten och experterna för att identifiera relevanta termer och fraser till sökstrategin. De senare tillhandahöll så kallade standardartiklar, vilket innebär artiklar som ansågs självklara för inkludering och som användes för att testa sökningar och förslag på söktermer och tog beslut om den färdiga sökstrategin. Utformningen av strategin skedde med målet att identifiera så många som möjligt av alla relevanta studier men samtidigt göra rimliga avgränsningar för projektets genomförandes skull. Under arbetet med att utforma sökstrategin genomförde informationsspecialisten initiala sökningar för att säkerställa att strategin returnerade relevanta studier. De slutgiltiga sökningarna genomfördes i juni 2019.

Sökkriterierna utformades för att fånga publikationer, i form av artiklar, som behandlar organisationsformer och organisering av arbete, i relation till hälsa och välbefinnande bland anställda. Artiklarna som eftersöktes begränsades till de som publicerats under en period av tio år, 2009–2019 och som är relevanta för det svenska och det nordiska arbetslivet. För att identifiera så många relevanta studier som möjligt och för att uppfylla Myndigheten för arbetsmiljökunskaps krav på litteratursökningar i minst två relevanta databaser, valdes Scopus som huvuddatabas och Web of Science som kompletterande databas. Detta innebär givetvis en avgränsning, det är därför rimligt att anta att vissa publikationer av relevans inte fångats upp via den genomförda litteratursökningen.

Sökprocessen samt inklusions- och exklusionsprocessen beskrivs i figur 1. De slutliga sökstrategierna presenteras i bilaga 4 för respektive databas. Endast vetenskapligt granskade artiklar samt tre antologikapitel inkluderades. Sökstrategin baseras på kriterierna för inklusion och exklusion (se bilaga 1). Dessa

kriterier formulerades med utgångspunkt i ramverket PEO, där P står för participants, population or problem, E står för exposure och O för outcomes of interest in answering the review question och definierar vilka publikationer som ska inkluderas (till exempel ”Olika sätt att organisera arbete” under exposure) eller exkluderas (till exempel ”Ergonomi” under outcomes).

Sökstrategin byggdes initialt i databasen Scopus, genom att stegvis sätta samman de olika sökleden i strategin. Sökstrategin anpassades därefter, genom byte av fälttaggar, för sökning i databasen Web of Science. Samtliga identifierade studier importerades i referenshanteringssystemet EndNote X9, där gallringen av dubletter genomfördes baserat på Bramer, Giustini, de Jonge, Holland och Bekhuis (2016).

## Kompletterande litteratursökning

Utöver den ovan beskrivna litteratursökningen valde vi även att inkludera två tidskrifter som inte omfattades av de utvalda databaserna, Arbetsmarknad & Arbetsliv samt Nordic Journal of working life studies. Valet att inkludera dessa baseras på att de särskilt fokuserar på svenska och nordiska kontexter, vilket svarar mot kunskapssammanställningens syfte. Det finns givetvis andra tidskrifter som skulle kunnat innehålla relevanta publikationer för kunskapsöversikten. Med utgångspunkt i givna tidsramar gjordes en avgränsning till en nordisk och en svensk tidskrift utöver huvudsökningen. Urvalet från dessa tidskrifter gjordes enligt nedan.

### *Arbetsmarknad och Arbetsliv (A & A)*

Vad gäller A & A genomfördes en manuell granskning av alla publicerade nummer från volym 15 nummer 1 fram till volym 25 nummer 1. Den manuella granskningen inleddes med att samtliga titlar och abstracts av ovan nämnda nummer lästes. Granskningen skedde utifrån de framtagna kriterierna för inklusion (bilaga 1). För att ytterligare vidta åtgärder för att identifiera relevanta publikationer kompletterades den manuella granskningen med

sökning via tidskriftens egen sökfunktion. Följande sökord användes då: hälsa, välbefinnande, organisation, organisering, effektivitet och produktivitet. Elva abstracts valdes ut för fulltextläsning och slutligen inkluderades tio publikationer då de uppfyllde kriterierna för inklusion.

### *Nordic Journal of working life studies (NJWL)*

Vad gäller NJWL genomfördes även en manuell granskning i den, detta av alla publicerade nummer från volym 1 nummer 1 2011 (vilket var tidskriftens första nummer) fram till volym 9 nummer 2 2019. Den manuella granskningen inleddes med att samtliga titlar och abstracts av ovan nämnda nummer lästes. Granskningen skedde utifrån de framtagna kriterierna för inklusion (bilaga 1). För att ytterligare vidta åtgärder för att identifiera relevanta publikationer kompletterades även här den manuella granskningen med sökning via tidskriftens egen sökfunktion. Följande sökord användes: health, wellbeing, satisfaction, job-stress, healthy work, organization, efficiency, productivity, detta då dessa termer bedömdes motsvara de svenska söktermerna. Sju abstracts valdes ut för fulltextläsning och slutligen inkluderades totalt sex publikationer som uppfyllde kriterierna för inklusion.

### **Gallring av artiklar mot inklusions- och exklusionskriterier**

Huvudsökningen identifierade studier i relation till inklusions- och exklusionskriterierna (bilaga 1) och genomfördes i två steg. I steg ett relevansgranskade projektets experter, med stöd av det webbaserade verktyget Rayyan ([www.rayyan.qcri.org](http://www.rayyan.qcri.org)) manuellt samtliga abstrakts varvid 3 348 abstrakts exkluderades, 109 inkluderades och två togs bort då de visade sig vara dubletter. I de fall osäkerhet rådde om en publikation, diskuterades dessa bland experterna inom projektet. De studier som uppfyllde inklusionskriterierna beställdes i fulltext.

I steg två relevansgranskade experterna fulltexterna mot inklusions- och exklusionskriterierna. Granskningen genomfördes i

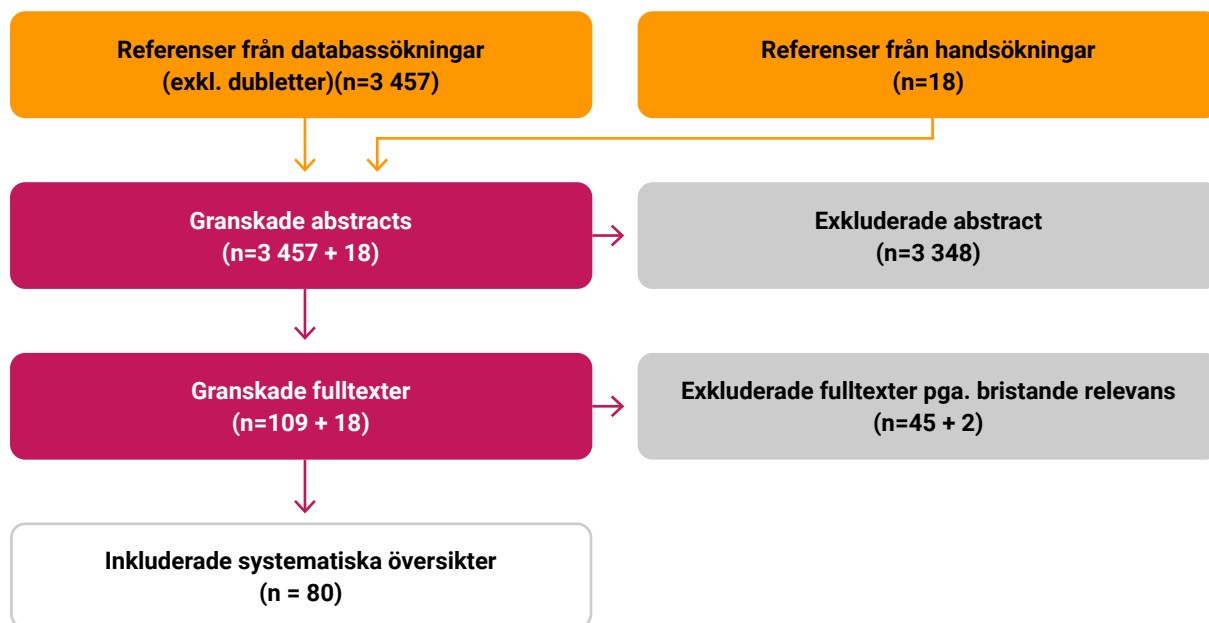
referenshanteringsystemet Mendeley och 30 studier som inte uppfyllde inklusionskriterierna gallrades bort.

Totalt inkluderades, via detta förfarande, 79 artiklar. Tillsammans med artiklarna från Arbetsmarknad & Arbetsliv och Nordic Journal of Working Life Studies inkluderades totalt 100 artiklar för bedömning av kvalitet. Dessa lästes och kategoriserades av experterna utifrån en gemensam mall för kategorisering (bilaga 2). Under arbetet med kategoriseringen togs ytterligare 20 artiklar bort i enlighet med exklusionskriterierna, vilket gör att totalt 80 artiklar ingår i denna kunskapssammanställning. Mallen för kategorisering är framtagen för att ge en överblick av innehållet i artiklarna och för att underlätta analys.

### **Kategorisering och tematisering av inkluderade publikationer**

Alla inkluderade publikationer lästes i sin helhet och kategoriserades systematiskt. Kategoriseringen gjordes utifrån en mall där referens, årtal, population, problem eller syfte, huvudresultat, metodansats, teoretiskt ramverk, anställningsform samt eventuellt fokus på organisering, effektivitet, kön eller genus, etnicitet, klass, sektor, land och övrigt noterades för varje inkluderad publikation. Mallen för kategorisering och ett beskrivande exempel på hur en kategorisering ser ut framgår av bilaga 2. Resultatet av kategoriseringen användes för att beskriva publikationerna på en övergripande nivå (avsnitt 2.1) och också för att se om det i publikationerna framträdde några generella mönster vad gäller organisering av arbete och organisationsformer kopplat till anställdas välbefinnande och hälsa samt arbetsorganisationers effektivitet och produktivitet. Kategoriseringen visade även att en majoritet av publikationerna behandlar sektorerna vård, omsorg och sociala tjänster, vilka i stor utsträckning är hemmahörande i offentlig sektor. Gemensamma nämnare för publikationer inom offentlig sektor visade sig handla om motstridiga logiker för organisering av arbetet. Härav utkristalliserades det första huvudtemat, nämligen Motstridiga

**Figur 1: Sökprocessen**



Förteckning över samtliga exkluderade studier återfinns på [mynak.se](http://mynak.se) i anslutning till denna rapport.

logiker i offentlig sektor. Analysen visade också att en stor andel av publikationerna behandlade organisering av arbete i tid och rum, vilket resulterade i ytterligare ett huvudtema: Organisering av arbete i tid och rum med ett mer eller mindre uttalat fokus på flexibilitet. Resultaten i de båda huvudtemana presenteras med hjälp av underteman, för att skapa tydlighet och en röd tråd.

## Rapportens struktur

I kapitel 2 presenteras och definieras centrala begrepp för sammanställningen. I kapitel 3 presenteras resultat och kapitlet innehåller även ett avsnitt om kunskapsluckor som identifierats. Kapitel 4 innehåller slutsatser och allmänna råd.





## 2. Centrala begrepp

Med utgångspunkt i uppdraget för sammanställningen och därmed dess syfte, blir det viktigt att definiera och diskutera de begrepp som uppdraget och syftet innehåller. Begreppen är organisering och organisationsmodeller, hälsa och välbefinnande samt effektivitet och produktivitet. I de inkluderade publikationerna används begreppen mer eller mindre explicit och är också mer eller mindre tydligt definierade. För att tydliggöra hur begreppen kan förstås och hur vi ser på dem, diskuteras och definieras de här. Definitionerna är delvis hämtade från de inkluderade publikationerna, detta när definitioner har kunnat identifieras i dessa, vilket då framgår explicit nedan och när så inte är fallet – vilket på sitt sätt är ett resultat i sig – har de sin grund i definitioner och synsätt från annan vetenskaplig litteratur.

### Organisering och organisationsmodeller

I de inkluderade publikationerna definieras varken organisation eller organisationsmodeller. En allmänt vedertagen syn på vad en organisation är brukar vara att det är en grupp av individer som skapar ett koordinerat system av aktiviteter utifrån en arbetsdelning, med syfte att uppnå specifika mål över en längre tidsperiod (Hitt, Miller & Colella, 2015). En organisation kännetecknas även av kontinuitet, vilket innebär att organisationen fortlever även om individsammansättningen förändras. En allmän syn på organisering av arbete är att det dels handlar om arbetsorganisationens formella struktur (organisation som substantiv) och dels om hur arbetet leds och fördelas (organisering som verb). Organisering av arbete kan också ses utifrån vilka former för anställning organisationen använder sig av, eftersom anställningsformer har bäring på hur arbetet organiseras i tid och rum och även till exempel numerärt. Ytterligare ett sätt att iden-

tifiera ett fokus på modeller för organisering av arbete är att se till organisationskoncept eller trender inom organisering, till exempel New Public Management (NPM) eller Lean Production.

### Hälsa och välbefinnande

Begreppen hälsa och välbefinnande definieras enbart explicit i några av de inkluderade publikationerna. Detta kan bero på att publikationernas fokus inte är hälsa och välmående, utan snarare hur olika sätt att organisera arbetet, inklusive olika organisationsformer, tar sig uttryck. Hälsa och välmående behandlas ofta implicit, till exempel i termer av hur ett sätt att organisera arbetet upplevs påverka arbetstillfredsställelse. Bordi, Okkonen, Mäkinen och Heikkilä-Tammi (2018) hävdar i sin inkluderade artikel att de flesta forskningsstudier som genomförs utgår från olika faktorer som till exempel arbetstillfredsställelse, stress, utbrändhet eller arbetsengagemang för att mäta välbefinnande. Vilka faktorer man fokuserar på vad gäller välbefinnande i relation till arbete utgår i mångt och mycket från vilken forskningsdisciplin en är verksam inom. Arbetstillfredsställelse är en domänspecifik operationalisering som relaterar till välbefinnande i arbetslivet (Imhof & Andresen, 2018). Faktorer som har använts i de publikationer som är inkluderade i den föreliggande kunskapssammanställningen för att mäta välbefinnande innefattar exempelvis: anställningsotrygghet, arbetsrelaterade krav, grad av kontroll, autonomi, subjektivt välbefinnande, socialt stöd, anställningsbarhet, kvalitet i arbetet, arbetsrelaterad stress och arbetsengagemang (se till exempel Imhof & Andresen, 2018). Även goda villkor för kompetensutveckling och lärande kan ses som förutsättningar för hälsa och välbefinnande, detta då goda villkor för just kompetensutveckling och lärande kan utgöra en buffert

mot brister i arbetsmiljön i övrigt (Karasek & Theorell, 1990).

## Effektivitet och produktivitet

Begreppen effektivitet och produktivitet saknar definition i samtliga av de publikationer som ingår i denna kunskapssammanställning. Enbart en handfull inkluderade publikationer har ett perspektiv där både välmående bland anställda och arbetsorganisationens effektivitet och produktivitet eller motsvarande explicit nämns (Öhrling, 2014; Hansen & Høst, 2012; Lindfors & Hansen, 2018; Strandlund, Bernhard-Oettel & Låstad, 2018; Alverén, Andersson, Eriksson, Sandoff & Wikhamn, 2012; Ramstad, 2014). Detta kan i alla fall delvis antas bero på att dessa begrepp kanske främst används i forskningsfält som inte fokuserar just på organisering av arbete och hälsa och välmående. Andra begrepp som kan relateras till effektivitet och produktivitet som används i de inkluderade publikationerna är begreppen konkurrensfördel (eng. competitive advantage) (Viitala & Kantola, 2016) och prestation (Strandlund m.fl., 2018), detta för att beskriva en effektiv och välmående arbetsorganisation. Även dessa begrepp lämnas dock utan definition i publikationerna.

Inom forskning om organisationers effektivitet och produktivitet definieras produktivitet generellt som ett mått på mängden produktion som genereras per enhet av input

(Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, 2013; Linna, Ukko, Pekkola & Melkas, 2010). En enhet kan till exempel vara en enskild anställd eller en grupp anställda (Hitt m.fl., 2015). Effektivitet är ett mer komplext begrepp där det saknas konsensus om dess definition (Sharma & Singh, 2019; Unemo, 2012; Murray, 2006). De definitioner som det ofta hänvisas till som modeller för organisatorisk effektivitet i vetenskaplig litteratur har det gemensamt att de i huvudsak handlar om ”hur väl” organisationen klarar sig i förhållande till olika uppsatta mål (Sharma & Singh, 2019). Vad gäller konkurrensfördelsbegreppet beskrivs organisationer ha en konkurrensfördel om de ”perform some aspect of its work better than competitors can or when it can perform the work in a way that competitors cannot duplicate, such that it offers products/services that are more valuable to customers”. (Hitt m.fl., 2015, s. 16).

Ovan har för sammanställningen centrala begrepp definierats. En slutsats är att det förekommer få definitioner i de inkluderade publikationerna, vilket innebär att slutsatser som dras av dessa begrepp bör göras med viss försiktighet – olika studier kan ha utgått från olika definitioner, vilket inte tydliggörs för läsaren. I nästa avsnitt presenteras resultatet av analysen av de inkluderade artiklarna, utifrån den tematisering som gjordes under analysen.

## 3. Resultat

I det här avsnittet presenteras kunskapssammanställningens resultat. Initialt presenteras en övergripande bild av antal publikationer per år under den aktuella tioårsperioden, i vilka kontexter (länder) studierna är genomförda, i vilka sektorer studierna är genomförda och vilka metoder och teoretiska ramverk publikationerna applicerar. Därefter beskrivs publikationernas resultat mer ingående utifrån de teman som utkristalliserades vid analysen av publikationerna.

### Översiktlig beskrivning av inkluderade publikationer

Under denna rubrik presenteras en översiktlig beskrivning av de publikationer som ingår i denna kunskapssammanställning. Beskrivningen är tänkt att ge en orientering över de inkluderade publikationerna.

### Antal publikationer per år

Publikationerna som ingår i denna kunskapssammanställning spänner över en period på ungefär tio år, 2009 till 2019 och fördelar sig över åren enligt diagram 1. Från 2009 och fram till 2014 kan ett ökat antal publikationer varje år identifieras medan antalet från och med 2015 varierar (endast halva 2019 ingår). Cirka 56 procent av de publikationer som ingår i kunskapssammanställningen har publicerats de senaste fyra och ett halvt åren.

### Antal publikationer fördelade per land

Ett kriterium för urvalet av publikationer är att studien ska avse eller inkludera en nordisk kontext. För att visa att urvalet motsvarar angivna urvalskriterium presenteras antal publikationer per inkluderat land i diagram 2. Att Sverige sticker ut beror delvis på urvalet, där tidskriften Arbetsmarknad & Arbetsliv är inkluderad, vilken fokuserar på förhållanden på

Diagram 1: Antal publikationer per år

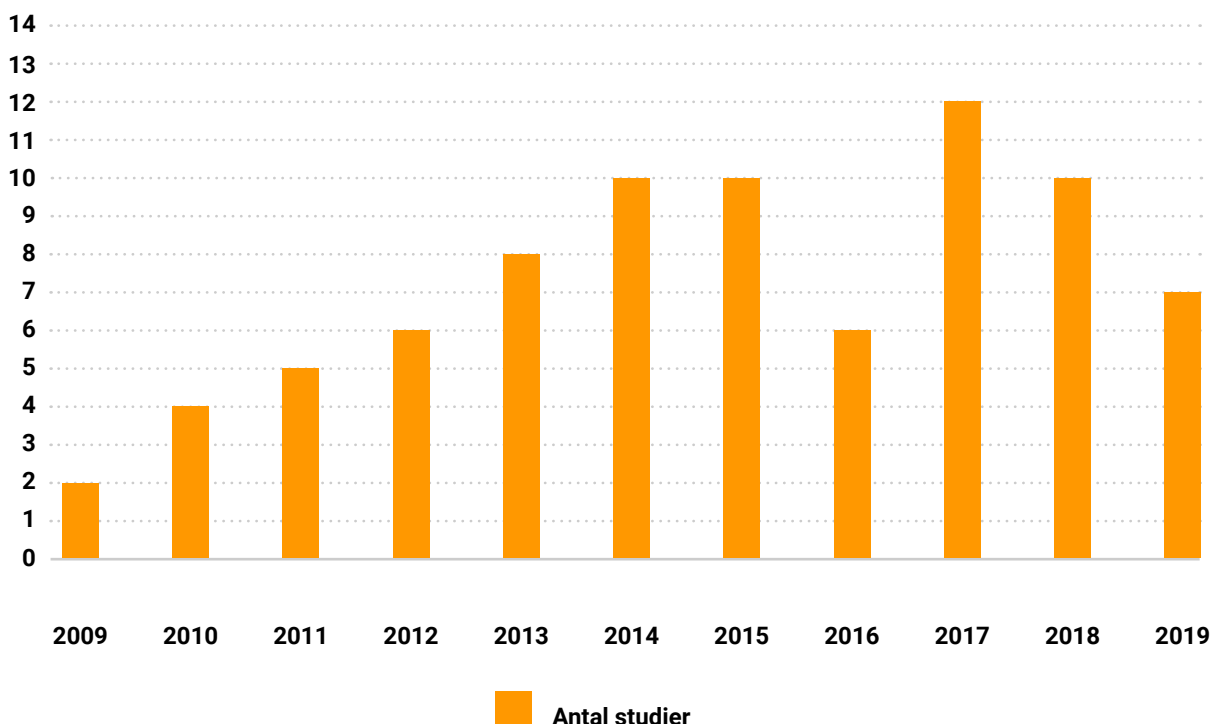
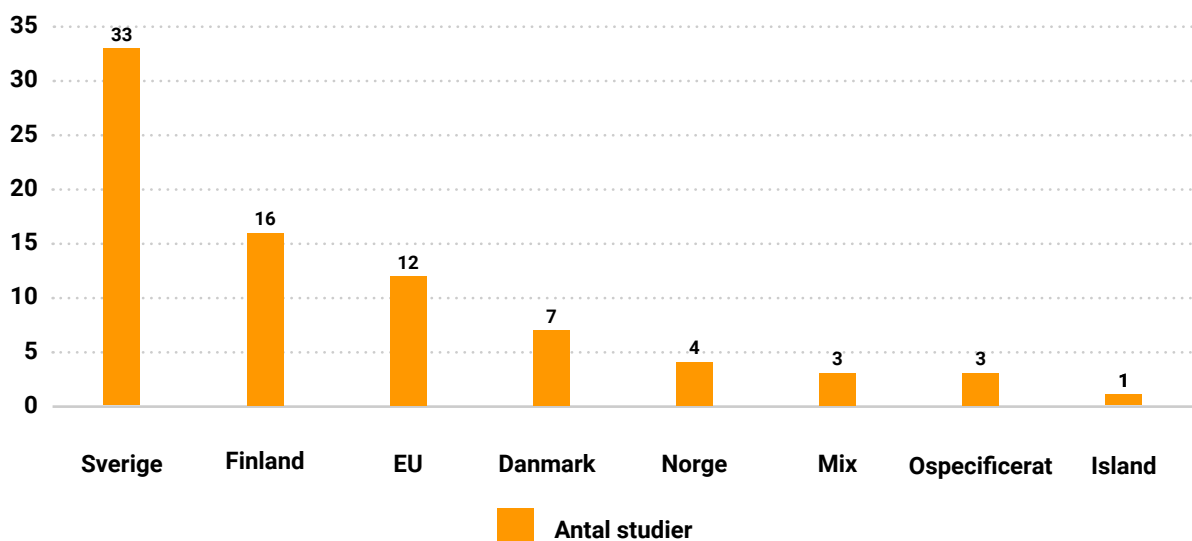


Diagram 2: Antal publikationer fördelade per land



den svenska arbetsmarknaden och arbetslivet. En annan möjlig orsak handlar om den starka tradition som Sverige haft historiskt sett vad gäller arbetsmiljöforskning.

### Indelning efter sektor

Diagram tre visar vilka sektorer på arbetsmarknaden studierna behandlar. Indelningen i sektorer är gjord efter SNI 2007. SNI 2007 är den standard för svensk näringsgrensindelning som gäller från 2008 för att hänföra bland annat ett företags verksamhet till en eller flera näringsgrenar ([www.sni2007.scb.se](http://www.sni2007.scb.se)). Flest artiklar är i sektor W som står för Ej speci-

ficerat. Artiklarna som ingår här använder stora databaser som spänner över hela arbetsmarknaden, exempelvis European Working Conditions Surveys (EWCS). Andra sektorer som är mycket vanligt förekommande är vård, omsorg och sociala tjänster (Q) och personaluthyrning (N). I flera fall förekommer flera sektorer och de är kategoriserade som V. En vanlig kombination är att V innehåller Q (vård, omsorg och sociala tjänster) och N (personaluthyrning).

### Antal publikationer per metodansats

I publikationerna använder författarna olika

Diagram 3: Indelning efter sektor – SNI 2017

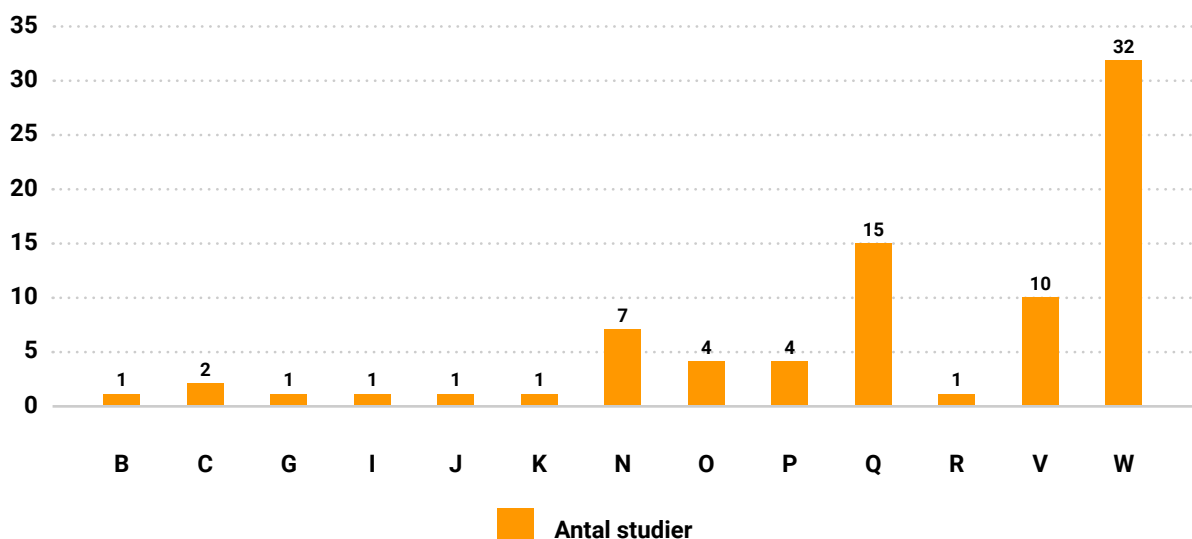
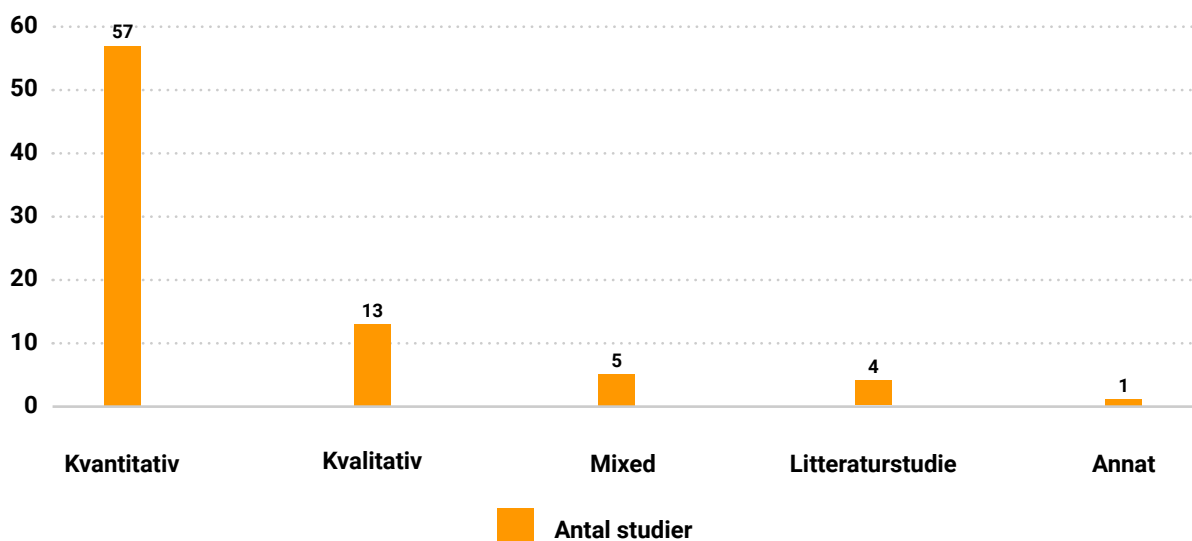


Diagram 4: Antal publikationer per metodansats



metoder för att presentera och diskutera de fenomen som studeras. De vanligaste ansatserna i publikationerna är antingen kvalitativa eller kvantitativa. I de publikationer som använder kvalitativa ansatser är utgångspunkten att söka förstå och tolka sociala, ofta komplexa sammanhang, där den specifika kontexten i vilken studien utförs är central för att förstå och tolka resultatet. I publikationerna med kvalitativa ansatser används ofta semi-strukturerade intervjuer för insamling av empiri, från ett mindre urval av informanter. I dessa publikationer strävas det med andra ord efter att förstå erfarenheter och praktiker hos den undersökta populationen och sätta in dem i ett sammanhang. I de publikationer som utgår från kvantitativa ansatser används statistiska metoder för att analysera data insamlad från olika databaser, till exempel European Working Conditions Survey, där populationen som ingår ofta uppgår till tusentals respondenter.

Här söks efter kausala samband mellan två eller flera variabler, exempelvis anställningsotrygghet och sömnproblem (se till exempel Mai, Hill, Vila-Henninger & Grandner, 2019), för att kunna dra generella slutsatser. Vanligt är att författarna utgår från tidigare forskning och hypotesprövar dess resultat, exempelvis om tidsbegränsat anställda är mindre sjukfrånvarande än tillsvidareanställda (se till exempel Oke, Braithwaite & Antai, 2016). Sett till vilken

metodansats som appliceras i publikationerna är en majoritet av studierna, 57 stycken, gjorda med en kvantitativ ansats, se diagram 4.

### Indelning efter teoretisk utgångspunkt

Att visuellt redovisa vilka teoretiska utgångspunkter, inklusive teoretiska modeller och analysraster, som används i publikationerna är svårt. En anledning är att i ett stort antal publikationer konstrueras ett ramverk för analys utifrån enskilda begrepp baserade på tidigare forskning. Vanligt förekommande begrepp i publikationerna är exempelvis arbetstillfredsställelse, anställningsotrygghet, flexibilitet, NPM och prekärt arbete. I de publikationer där författarna använder befintliga teoretiska modeller är krav-kontroll-stöd-modellen (Karasek & Theorell, 1990) mest förekommande. Den används i 21 publikationer. Även den så kallade ansträngning-belönings-modellen (Siegrist, 1996) förekommer och används i fyra publikationer. Båda dessa modeller behandlar stressorer på arbetet, som kan kopplas till ohälsa.

### Analysperspektiv

Det är allmänt vedertaget att strukturella faktorer som till exempel klass, kön och etnicitet är av relevans i studier av individers och grupperns möjligheter och hinder i livet, inte minst arbetslivet. Vi sökte därför också efter

om något mönster kunde identifieras gällande om publikationerna utgick från ett klass-, genus- eller etnicitetsperspektiv. Få publikationer identifierades som hade anlagt explicita etnicitetsperspektiv och genusperspektiv och inga publikationer presenterade klass som explicit perspektiv. I flertalet av de kvantitativa publikationerna finns dock kön och etnicitet med som variabler, dock utan att någon uttalad genus- eller etnicitetsansats lyfts fram. Snarare finns konstateranden i dessa publikationer om att ett fenomen är mer vanligt förekommande för ett kön. Det finns också en rad publikationer i vilka kvinnodominerade yrken studeras, vilket kan ses som uttryck för att kvinnodominerade arbetsmiljöer särskilt belyses, inte minst genom fokus på offentlig sektor. Men även här är explicita genusperspektiv i analysen få. Intersektionella perspektiv, det vill säga perspektiv där relationer mellan olika maktordningar eller kategoriseringar (till exempel klass och kön) fokuseras, kunde inte identifieras. Detta är ett intressant resultat i sig med utgångspunkt i att dessa så kallade nyckelkategorier, som har att göra med samhällliga strukturer, är väsentliga för att förstå arbetsmiljön för olika kategorier av individer och grupper, såväl den faktiska arbetsmiljön som upplevd arbetsmiljö. Frånvaron av fokus på det ovanstående skulle kunna indikera ett individfokus, i och med att strukturella aspekter på arbetsplatser, arbetsmarknad och i arbetsliv osynliggörs.

### Sammanfattande kommentarer

Avslutningsvis kan det nämnas att nästan hälften av publikationerna (38 av 80) behandlar olika typer av anställningsformer. Anställningsformen kan ses som en förutsättning för arbetets organisering, men också som ett sätt att på ett övergripande plan organisera arbetskraften och därmed arbetet, och är därmed av relevans här. Fokus är inte anställningsformerna i sig utan snarare anställningsform i relation till organisering av arbete, kopplat till hälsa och välmående, effektivitet och produktivitet. Noterbart är att ett stort flertal av dessa publikationer fokuserar på atypiska

anställningsformer, det vill säga någon typ av anställning som inte inkluderar tillsvidareanställning, detta trots att tillsvidareanställningar fortfarande med stor marginal är vanligast. En förklaring till detta kan vara att dessa anställningstyper innebär fler utmaningar, både för dem utan och dem med tillsvidareanställning och att forskare på grund av detta fokuserar dessa i hög utsträckning.

I nästa avsnitt presenteras resultaten i form av övergripande teman, följt av konkretiserande underteman, som framträtt i analysen av de inkluderade publikationer som ingår i denna kunskapssammanställning.

## Motstridiga logiker i offentlig sektor

Ett stort antal av de inkluderade publikationerna handlar om arbetsvillkor och organisering av arbete i välfärdsorganisationer, vilket delvis kan tänkas spegla att offentlig sektor har präglats av en institutionell förändring de senaste decennierna. Ofta förklaras denna förändring handla om införandet av NPM (se till exempel Bejerot, Forsberg Kankkunen & Hasselblad, 2015; Debesay, Harsløf, Rechel & Vike, 2014; Keisu, Öhman & Enberg, 2016; Trydegård, 2012). NPM kan beskrivas som en styrnings- och ledningsfilosofi, men får givetvis också direkta implikationer i praktiken, det vill säga även för hur arbetet organiseras och är därför av relevans här. I publikationerna beskrivs att NPM på ett generellt plan anlägger ett fokus på skapandet av exempelvis interna marknader, mätbara prestationer kombinerat med rationalisering och kontinuerlig kostnadseffektivisering (se till exempel Astvik, Welander & Isaksson 2017; Bejerot m.fl., 2015; Trydegård, 2012; Allodi & Fischbein, 2012). Det finns förstås olika sätt att beskriva dels vad NPM innebär, dels vilka effekterna blir. Här fokuseras på vad som anförts vara effekter av NPM.

Om offentlig sektor tidigare styrts och letts och därmed organiserats, baserat på företrädesvis professionens logik och till viss del organisationens, eller med andra ord

byråkratins logik, innebär NPM en förskjutning mot organisationens/byråkratins logik men också i viss mån mot marknadens logik. Inom det professionsteoretiska fältet brukar den professionella logiken, grovt kategoriserat, beskrivas som baserad på kollegial auktoritet, professionsspecifik kunskap, handlingsutrymme och tillit från arbetsledningen till att de professionella, yrkesutövarna själva, med bas i sin kunskap kan fatta beslut om hur arbetet bäst planeras, genomförs och följs upp. Den organisatoriska logiken kan å andra sidan sägas baseras på hierarkisk auktoritet och drivs från arbetsledande nivå. Här ses regler, rutiner, standardisering och utvärderingar som centrala delar i hur arbetet bäst organiseras. Med de nya styrningsidealerna har det argumenterats för att arbetet planeras, genomförs och följs upp på förändrade sätt än tidigare. Detta beskrivs ofta som en krock mellan logiker. I ett flertal publikationer framställs krocken som problematisk med utgångspunkt i yrkesutövarnas upplevelser, vilket beskrivs nedan. Krocken beskrivs utifrån att yrkesutövarna identifierar sig mer med professionens logik än med organisationens logik, där den logik de identifierar sig med inte längre ges det tolkningsföreträde den tidigare upplevts haft. Inom detta tema identifieras alltså inte främst faktorer som främjar hälsa och välmående, utan snarare tvärtom. Olika aspekter av problem med utgångspunkt i NPM-influerade sätt att organisera arbetet beskrivs nedan.

### **Motstridiga krav**

Motstridiga krav beskrivs som en effekt av det NPM-influerade sättet att organisera arbetet. Yrkesutövarna, de välfärdsprofessionella, identifierar sig alltså oftast starkare med den så kallade professionslogiken än med den byråkratiska logiken (se till exempel Jansson & Parding, 2011). I och med NPM upplever yrkesutövare motstridiga krav då de själva ger uttryck för att den logik de vill basera sitt arbete på, hur det planeras, genomförs och följs upp, nu står i kontrast till hur arbetsorganisationen söker organisera arbetet, alltså på bas av vilka principer arbetet organiseras. Ett

konkret exempel handlar om att de anställda beskrivs uppleva sig klämda mellan olika typer av rationaliteter för hur arbetet ska organiseras, där en viss typ av rationalitet, en viss typ av effektivitet och en viss typ av kostnadsmedvetenhet och politiska mål ges tolkningsföreträde (Astvik m.fl., 2017; Keisu, 2017). Astvik m.fl. (2017) enkätstudie, med nästan 5000 anställda inom socialtjänsten, pekar på att införandet av NPM bidrar till en spänning mellan en yrkesmässig och en organisatorisk professionalism. Enligt författarna bidrar spänningen mellan de olika typerna av professionalism till att anställda inom socialtjänsten upplever högre arbetsrelaterade krav och rollkonflikter samtidigt som de upplever att de saknar öppenhet inom verksamheten. En följd av höga krav, rollkonflikter och låg grad av öppenhet är enligt författarna att anställda inom socialtjänsten, som till exempel socialsekreterare och biståndshandläggare, generellt sett upplever mindre lojalitet gentemot organisationen jämfört med chefer. Detta speglar socialsekreterares och biståndshandläggares starka identifikation med den yrkesmässiga professionalismen. För att främja de anställdas välbefinnande och motverka personalomsättning och för att hålla kvaliteten i servicen, argumenterar författarna för att socialtjänsten bör arbeta med att utveckla och säkerställa öppenhet för att anställda ska ha bättre möjlighet till inflytande i arbetet. Detta bör även kunna minska motstridiga krav.

I en studie med syfte att kritiskt undersöka diskurser om NPM och värdighet i och på jobbet fokuserar Keisu (2017) på hur attraktivt arbete beskrivs av anställda och chefer inom äldreomsorgen. Resultatet av studien indikerar att en grupp anställda vanligen positionerar sig utifrån en så kallad värdighetsdiskurs samtidigt som en annan grupp anställda – cheferna – istället utgår från en så kallad NPM-diskurs kombinerat med viss värdighetsdiskurs när de beskriver vad som utgör ett attraktivt arbete. Keisu diskuterar vidare hur arbete inom äldreomsorgen innebär en hög arbetsbelastning och svåra arbetsvillkor vilket kan leda till att arbetstillfredsställelsen

blir lidande. Förutsättningar för att skapa en säker och trygg arbetsmiljö ses av de anställda som något som kan uppnås genom strukturer för utbildning och karriärutveckling, menar Keisu. Utifrån diskursen inom äldreomsorgen om vad som gör arbetet attraktivt identifierar Keisu tre olika subjektspositioner: byråkraten som utgår från en neoliberal diskurs om organisatorisk effektivitet, opponenter som utgår från en diskurs om värdigheten inom yrket samt försvararen som utgår från en diskurs om värdighet som vårdnadsgivare. Enligt Keisu framgår det att chefer inom äldreomsorgen oftare positionerar sig utifrån den neoliberal diskursen (byråkraten) samtidigt som de anställda positionerar sig genom diskursen värdighet inom yrket (opponenten). Både chefer och anställda intar samtidigt en position i den tredje diskursen som handlar om värdighet som vårdnadsgivare (försvarare). Keisus resultat visar att det finns en spänning mellan olika logiker inom äldreomsorgen som uppstått ur införandet av NPM-styrning inom sektorn och det förefaller som att konflikten mellan olika logiker blir särskilt framträdande hos de anställda som inte innehar någon chefsposition. Ytterligare en studie där rollkonflikter och motstridiga krav upplevs är Trydegård (2012), som argumenterar för att de reformer som införandet av NPM bidrar till motstridiga idéer om vad god vård och omsorg egentligen är och hur det skapas.

En annan studie som berör motstridiga krav är en dansk kvantitativ studie av Andersen m.fl. (2017). Här undersöks associationerna mellan individ- och arbetsrelaterade faktorer inklusive arbetsmiljön inom dansk kriminalvård. Studiens resultat visar att faktorer som kan bidra till att de anställda löper en högre risk för utbrändhet, vilket kan översättas till låg grad av välmående och hälsa, innefattar exempelvis för höga kvantitativa krav och för höga emotionella krav i relationen mellan kriminalvårdare och intagna. Även om studien inte har fokus på organisering av arbete eller motstridiga krav i sig, påvisar den att när arbetet är organiserat på ett sådant sätt att det föreligger rollkonflikter och därmed

oklarhet i roller i kombination med lågt socialt stöd, påverkas hälsa och välmående negativt.

I en kvantitativ studie beskriver Björk, Bejerot, Jacobshagen och Härenstam (2013) hur underskott av organisatorisk kontroll för chefer inom offentlig verksamhet, kan komma till uttryck via att cheferna upplever sina arbetsuppgifter som illegitima. Detta innebär att chefer inom offentlig verksamhet, där olika enheter och avdelningar måste konkurrera om fördelning av resurser mellan varandra, i högre utsträckning upplever sina arbetsuppgifter som illegitima vilket kan ha negativ effekt på hälsa och välbefinnande.

Sammanfattningsvis blir det tydligt att när olika grupper av anställda utgår från kontrasterande logiker för hur arbetet bäst planeras, genomförs och följs upp, blir resultatet motstridiga krav för de anställda som har att hantera att arbeta utifrån en logik man inte ser som bäst lämpad för verksamheten. Detta verkar innebära risk för ohälsa.

### **Minskat professionellt inflytande**

En annan aspekt som återkommer och som nära relaterar till de motstridiga kraven, är att när arbetet organiseras utifrån NPM-principer upplever yrkesutövarna sämre möjlighet till professionellt inflytande. Det finns ett flertal publikationer i vilka denna aspekt diskuteras. Jansson och Parding (2011) tecknar, via en kvalitativ studie, exempelvis en bild av hur gymnasielärares och sjuksköterskors arbete organiseras. Lärarna arbetar i interdisciplinära arbetslag med utgångspunkt i en av arbetsorganisationen genomförd organisationsförändring med syfte att förbättra kvaliteten. Den nya organisatoriska hemvisten går emot deras egen önskan om att arbetet ska organiseras i ämnesarbetslag. De studerade sjuksköterskornas arbete organiseras och sker som telefonrådgivning, också detta sätt att organisera arbetet beskrivs utgå från en av organisationen genomförd förändring med syfte att förbättra kvaliteten och effektivisera verksamheten. Telefonrådgivningen visar sig upplevas som att den innebär att dagliga möten med andra sjuksköterskor i praktiken organiseras bort



och att arbetet istället karaktäriseras mer av ensamarbete än tidigare. Författarna diskuterar hur de nya sätten att organisera arbetet kan ses som ett uttryck för 'kunden i centrum', vilket kan relateras till NPM och hur detta får till följd att lärarna och sjuksköterskorna upplever dels minskat socialt stöd i arbetet, dels att villkoren för dagligt lärande och kompetensutveckling försämras då de rent konkret inte längre sitter med varandra och därför inte möts lika ofta som de gjort tidigare. Exemplet ovan belyser förvisso organisering av arbetet i termer av villkor för socialt stöd och lärande och kompetensutveckling. Samtidigt visar författarna också att organisationens logik ges tolkningsföreträde när det gäller på vilket sätt arbetet bäst ska organiseras, nämligen ett sätt som yrkesutövarna själva inte ser som det bästa sättet. De anställdas professionella inflytande kan ses som inskränkt och det organisatoriska inflytandet som stärkt. En annan studie som också fokuserar just lärare är Alldi och Fischbein (2012) som, via en kvantitativ studie, visar att lärares roll och profession förändrats i många länder till följd av införandet av NPM-relaterade styrningsprinciper. I lärares fall handlar det exempelvis om ökad top-down-kontroll, mer fokus på mätningar och en högre grad av standardisering, samtidigt som lärare upplever att deras autonomi och inflytande minskat.

Ede och Rantakeisu (2015) visar, i en kvalitativ studie om omsorgsarbete och införande av verksamhetsflexibel arbetstid, att det förändrade sättet att organisera arbetet tidsmässigt har medfört att deras inflytande över arbetet upplevs ha minskat och även att arbetsbelastningen upplevs ha ökat. Här blir det således tydligt att organiseringen av arbetet kan kopplas till minskat inflytande i arbetet. Vad gäller socialtjänsten visar Astvik m.fl. (2017) att det finns en signifikant skillnad när det gäller möjlighet till inflytande i arbetet mellan olika yrkesgrupper inom just socialtjänsten, detta via en kvantitativ studie. Lägst inflytande upplever sig biståndsbedömare ha, samtidigt som cheferna har den högsta graden av inflytande. Författarna diskuterar att det

i tidigare forskning, som anlägger fokus på styrningens konsekvenser i offentlig sektor, påvisas att just minskat inflytande, men även motstridiga krav och ökad arbetsbelastning, är associerade med negativa hälsokonsekvenser för de anställda inom sektorn. Ytterligare en studie som visar på minskat professionellt inflytande är Trydegårds (2012) kvantitativa studie med cirka 2500 respondenter från Danmark, Sverige, Finland och Norge. Här beskrivs hur införandet av NPM inom äldreomsorgen, med syfte att öka effektivitet och produktivitet genom ökad standardisering och detaljerad arbetsstyrning, påverkar det dagliga arbetet på ett negativt sätt, inte minst vad gäller graden av kontroll i arbetet. Detta beror enligt Trydegård till viss del på att de anställdas handlingsutrymme och inflytande över arbetets utformning minskats.

Enligt Bejerot m.fl. (2015) bidrar införandet av NPM-styrning inom såväl skol- som vårdsektorerna till att verksamheterna blir mer hierarkiska och stratifierade avseende krav och inflytande. Den ökade stratifieringen yttrar sig enligt författarna genom att framför allt lärare får mindre utrymme för professionell autonomi och inflytande över verksamhetens utformning och mindre utrymme att använda den egna expertisen inom ramen för sitt arbete. Författarna argumenterar också för att samtidigt som professionellt inflytande minskat eller gått förlorat för vissa välfärdsprofessioner, har vissa andra professioner skapat sig viktiga nya positioner med ökat inflytande. De nämner exempelvis medicinska experter med uppgifter inom ledningsorgan samt skolledare som egen profession som välfärdsprofessionella med ökat ansvar och inflytande. Detta speglar att de logiker enligt vilka arbetet baseras och organiseras är logiker som appellerar till individer på chefs- och ledningsnivå snarare än operativa anställda ute i verksamheterna.

I motsats till ovanstående visar Öhrling (2014), via en longitudinell studie av städare i kommunal regi baserad på såväl enkätdata som intervjudata, att ökad autonomi inklusive ökad delaktighet och ökat ansvar bidrar till

ökad arbetstillfredsställelse och förbättrad hälsa, synligt via både minskad sjukfrånvaro och också självskattad hälsa.

Sammantaget framträder en bild av hur NPM-influerade sätt att organisera arbetet upplevs minska det professionella inflytandet. Även om explicita kopplingar till hälsa och välmående inte alltid görs, framträder en bild av att det minskade professionella inflytandet upplevs negativt av de anställda och att ett ökat inflytande kan innebära ökad arbetstillfredsställelse och förbättrad hälsa.

### Ökad arbetsbelastning

Ytterligare en aspekt av problem med de NPM-baserade sätten att organisera arbetet rent konkret handlar om att det beskrivs innebära en ökad arbetsbelastning. Mer specifikt handlar det om en ökad grad av dokumentation, eller med andra ord en ökad grad av administrativa uppgifter och därmed ökad byråkratisering. Här beskrivs hur detta leder till en intensifiering av arbetet, vari de anställda upplever en ökad grad av arbetsbelastning. Trydegård (2012) beskriver att anställda inom äldreomsorgen i Norden upplever en ökad arbetsbelastning till följd av den förändrade organisering av arbetet som införande av NPM har resulterat i. Exempelvis visar Trydegård att omsorgsarbetet detaljstyrs då det har delats in i mindre tidsbegränsade enheter vilket medfört att de anställda upplever en ökad tidspress. Den ökade tidspressen beskrivs medföra att de anställda upplever att de har fått ökad arbetsbelastning, att de därför inte kan anpassa omsorgen utifrån de äldres individuella behov – vilket är vad de önskar göra. Här rör det sig alltså inte bara om en ökad arbetsbelastning, utan också om att den ökade arbetsbelastningen innebär att arbeta utifrån en logik, eller princip om man så vill, som går emot de anställdas egen syn på hur arbetet behöver utföras för att möta de äldres behov.

Inom skol- och vårdsektorn tar Bejerot m.fl. (2015) upp att införandet av NPM bland annat leder till högre arbetsbelastning för anställda inom dessa sektorer. Inom skolan menar författarna att lärarnas högre arbets-

belastning har uppkommit dels via reformer avseende deras uppdrag, som till exempel individualiseringen av undervisningen och borttagandet av taket avseende klasstorlek dels utifrån införandet av de styrningsprinciper NPM innebär, exempelvis genom ett ökat fokus på att mäta lärarnas prestationer. Även för läkare har arbetsbelastningen ökat, men inte i samma utsträckning som för lärare. En förklaring som författarna ger till att läkarna har en högre grad av legitimitet i den offentliga förhandlingsprocessen är att de kan synliggöra standardiserade kvalitetskrav och därmed lättare kan sätta gränser för arbetets intensifiering.

I en kvantitativ studie med nästan 700 våldfärdsanställda undersöker Aronsson m.fl. (2015) arbetsmiljöfaktorer i arbetet. Även om fokus explicit inte är organisering av arbetet, blir det tydligt att när arbetet inte är organiserat på ett sådant sätt att återhämtning ryms, finns det en risk för psykisk ohälsa bland de anställda. En annan studie som ligger i linje med detta resultat är en studie i socialförvaltningskontext, där Göransson m.fl. (2013) undersöker vilka effekter en preventiv arbetsplatsbaserad intervention har på deltagarna. Författarna utgår från ansatsen att de anställda är aktörer med handlingsutrymme att fatta egna beslut. Resultatet visar att deltagarna i interventionen upplever sig kunna hantera krav på ett bättre sätt. Individer som har bättre balans i arbetet och arbetsmiljön får även en bättre hälsa; de känner ökad arbetstrivsel och känner sig mer utvilade. Även denna studie handlar alltså om att organisering av arbete som ger utrymme för en balanserad arbetsituation är bra för hälsa och välmående.

Sammantaget tecknas en bild av att arbetet karaktäriseras av en ökad arbetsbelastning, vilken kan kopplas till NPM-relaterade principer. Rent konkret handlar det bland annat om ett fokus på dokumentation, vilket tar tid, och att arbetet i högre utsträckning detaljstyrs. Det är dock inte bara fler arbetsuppgifter som upplevs läggas på yrkesutövarna, det är också arbetsuppgifter som står i kontrast till vad och hur yrkesutövarna själva ser som viktigt

för verksamheten och vad som ingår i deras yrkesroll. Inte heller görs det explicita kopplingar till hälsa och välmående vad gäller ökad arbetsbelastning, men det framgår att yrkesutövarna upplever ett generellt missnöje och stress på grund av intensifieringen, vilket kan ses som risk för negativ påverkan på hälsan.

### Minskat socialt stöd

En annan effekt av att arbetet organiseras baserat på NPM-principer är upplevelser av minskade möjligheter till socialt stöd. Ett exempel, som också nämnts ovan, är hur lärare och sjuksköterskor upplever att organiseringen av arbetet försämrar möjligheten till socialt stöd från de kollegor man tycker sig ha mest gemensamt med, inte minst i form av var deras arbetsstationer är belägna (Jansson & Parding, 2011). Detta beror på att den NPM-baserade organiseringen innebär interdisciplinära arbetslag för lärare, med låg grad av närhet till ämneskollegor och telefonarbete för sjuksköterskor, med låg grad av närhet till andra sjuksköterskor. Arbetet beskrivs vara organiserat på detta sätt, trots att lärarna och sjuksköterskorna ser sina kollegor som centrala för att få stöd i det dagliga arbetet.

Bejerot m.fl. (2015) visar att anställda med ledningsansvar, både inom vård och skola, uppger att deras möjlighet att fördela arbetet så att de anställda kan få den uppmärksamhet som behövs har minskat de senaste två decennierna. Enligt författarna är anledningen att införandet av NPM har lett till att anställda med ledningsansvar har fått större ansvarsområden och mindre möjlighet att definiera sina arbetsuppgifter. Även Trydegård (2012) tar upp att införandet av NPM bidrar till större ansvarsområden för chefer och mer fokus på ekonomisk styrning och att driva verksamheten mer ”affärslikt”. En slutsats som författaren drar är att det finns mindre tid för stöd till de anställda på grund av hur chefernas arbete har förändrats. Exempelvis argumenterar Trydegård för att det minskade stödet till anställda inom omsorgen har inneburit att de blir mer utlämnade när de ska fatta svåra professionella beslut, då cheferna är mindre tillgängliga.

Sammantaget framträder en bild där yrkesutövarns arbete organiseras på ett sådant sätt att stöd från jämbördiga kollegor minskar, samtidigt som chefer har fler underställda och mindre tid för dem. Detta signalerar att organiseringen av arbetet i praktiken verkar minska stödet i arbetet. Även om hälsa och välmående inte explicit diskuteras i publikationerna är det allmänt vedertaget (Karasek & Theorell, 1990) att stöd är en central aspekt av en god arbetsmiljö, varför resultaten beskrivna ovan kan ses som problematiska.

### Minskade möjligheter till lärande och kompetensutveckling

Ytterligare en aspekt handlar om hur arbetet i offentlig sektor organiseras i relation till villkor för lärande och kompetensutveckling. Parding och Berg-Jansson (2018) beskriver, i kontexten av val- och decentraliseringsreformer, hur villkor för lärande i lärares arbete upplevs kringskuret. De visar hur undervisningsämnet är absolut centralt för gymnasielärare. Trots detta upplevs arbetet inte vara organiserat på ett sådant sätt att det möjliggör för dagligt ämnesmässigt lärande. Detta beskrivs i termer av att lärandemöjligheterna begränsas både i tid och rum. Studien speglar resultat från tidigare studier i utbildnings- och vårdkontext (se till exempel Jansson & Parding, 2011). I en studie som rör äldreomsorgen analyseras faktorer som anställda ser som attraktiva i arbetet (Keisu, 2017). De anställda beskrivs se goda villkor för kompetensutveckling och karriärmöjligheter som en viktig del av ett attraktivt arbete. Samtidigt tecknar Keisu en bild av att de anställda är kritiska mot ledningen för att det saknas karriärmöjligheter och strukturer för kompetensutveckling.

Även om det bara är några publikationer i vilka villkor för kompetensutveckling, lärande och karriärmöjligheter fokuseras, är den sammantagna bilden att organisering av arbete som inbegriper goda villkor för detta utgör viktiga faktorer för att ett arbete ska ses som attraktivt. Här görs inte heller någon direkt koppling mellan villkor för lärande och kompetensutveckling och hälsa och välmående,

men det framstår ändå som att dessa utgör viktiga faktorer i arbetet i form av buffertar mot problematisk arbetsmiljö (Karasek & Theorell, 1990).

### Från offentligt till privat

Av de inkluderade publikationerna finns också en studie där ägandeform och hälsa och välmående diskuteras. I en kvantitativ studie undersöker Kokkinen, Virtanen, Pentti, Vahtera och Kivimäki (2013) vilka effekter organisationsförändring i form av privatisering har på de anställdas grad av långtidssjuk-skrivning. Studiens resultat visar att privatisering i sig inte bidrar till att de anställda blir långtidssjukskrivna i högre utsträckning än när verksamheten skedde i offentlig regi. Samtidigt konstaterar dock författarna att detta beror på att personalstyrkan inte skärs ned efter omorganisationen och förblir adekvat för att klara sitt arbetsuppdrag. I studien framgår att de anställda som omorganiserats till att arbeta i privat regi har en marginellt lägre långtidssjukfrånvaro jämfört med tidigare.

### Sammanfattande kommentarer

Sammanfattningsvis kan de publikationer som belyser arbetsmiljön i offentlig sektor sägas visa att nya sätt att organisera arbetet på, som kan kopplas till NPM-principer, på det stora hela beskrivs upplevas negativt av yrkesutövarna, de välfärdsprofessionella. Här bör det noteras att NPM är en paraplyterm för en styrnings- och ledningsfilosofi och därmed kan ta sig olika praktiska uttryck. Detta gör att det är svårt att framhålla att a leder till b. Snarare tecknas en bild av att i kontexten av NPM identifieras en rad problem för de anställda. Problemen handlar till stor del om att de välfärdsprofessionella befinner sig i en position mellan två logiker för hur arbetet bäst planeras, genomförs och följs upp: professionens och organisationens. Då yrkesutövarna identifierar sig med, och därmed ser relevansen av, den professionella logiken i högre utsträckning än den organisatoriska uppstår en krock. Att utföra sitt arbete på ett sätt som man inom en yrkeskår inte själv tycker är mest optimal,

varken effektivitetsmässigt eller innehållsmässigt, skapar missnöje och stress, vilket också kan tänkas leda till ohälsa och minskat välmående. Det blir också tydligt att de olika underrubriker där resultaten är beskrivna går in i varandra i hög grad, vilket innebär att dessa faktorer hör ihop.

## Arbetets organisering i tid och rum – anställningsform och flexibilitet

Föregående tema handlade om hur arbetet organiseras i en specifik sektor och dess implikationer för hälsa och välmående. Temat i detta avsnitt spänner istället över sektorsgränser och inbegriper också offentlig sektor, med ett fokus på hur arbetet organiseras tids- och rumsässigt, det vill säga temporalt och spatalt. Här beskrivs olika aspekter av organisering av arbetet i tid och rum, i relation till anställdas hälsa och välmående. Organisering av arbete i tid och rum går i många fall in i varandra varför de inte ska ses som helt åtskilda; så kan till exempel en bemanningsanställd utifrån arbetsgivarorganisationens synvinkel uppfattas som rumsligt flexibel, medan hen utifrån beställarorganisationens synvinkel uppfattas som tidsligt flexibel.

### Arbetets tidsmässiga organisering

Organiseringen av arbetet i relation till hälsa och välmående kan ses i ljuset av temporala aspekter. Inledningsvis beskrivs resultat kopplat till anställningstrygghet, därefter olika anställningsformer – i tid – och sedan beskrivs resultat kopplade till arbetstidens förläggning.

#### Anställningstrygghet

Anställningstrygghet handlar om att känna just en trygghet i att anställningen och arbetet kommer att bestå, att omständigheterna är stabila. Anställningstrygghet kan därmed också ses som en temporal aspekt av hur arbetet organiseras. Anställningstrygghet utgör också en faktor som påverkar hälsa och välmående. De Witte, Vander Elst och De Cuyper (2015,

s. 110) anger att anställningstrygghetens motsats, anställningsotrygghet (eng. job insecurity), karaktäriseras av uppfattningen att det egna arbetet är hotat och har definierats som ”an overall concern about the continued existence of the job in the future”. De Witte et al. utgår från att upplevelsen av otrygghet är subjektiv, något som innebär att samma situation kan upplevas olika och därmed bidra till att anställda inom samma verksamhet upplever varierande grad av anställningsotrygghet. Detta innebär enligt författarna att vissa anställda befärrar att de ska bli uppsagda, trots att det saknas ett objektiva skäl till antagandet, samtidigt som andra anställda känner sig säkra på att de får behålla sitt arbete, trots att det finns reella risker att de förlorar det. De argumenterar samtidigt för att det i allmänhet finns en korrelation mellan den subjektiva utvärderingen av en anställds egen risk för att bli uppsagd och den objektiva risken att förlora arbetet. De drar slutsatsen att upplevd anställningsotrygghet är en subjektiv reflektion av den objektiva arbetsmarknadsposition den anställda befinner sig i. Författarna beskriver vidare att det finns en distinktion mellan kvantitativ och kvalitativ anställningsotrygghet. Den kvantitativa anställningsotryggheten tar sig uttryck i en oro över förlusten av arbetet som sådant. Den kvalitativa anställningsotryggheten tar sig uttryck i att individen känner oro över aspekter i arbetet som till exempel arbetsvillkor, lön och möjlighet till karriärutveckling.

I en finsk kvantitativ studie undersöker Kinnunen, Mäkikangas, Mauno, Siponen och Nätti (2011) kopplingar mellan upplevd anställningsbarhet och jobbutmattning, minskat psykiskt välmående och självklassad arbetsprestation mellan ofrivilligt tidsbegränsat anställda, frivilligt tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda. Resultatet pekar på att frivilligt tidsbegränsade anställda i högre grad upplever mer skydd mot negativt psykiskt välbefinnande och jobbutmattning jämfört med vad ofrivilligt tidsbegränsade anställda har. Samtidigt är självupplevd anställningsbarhet viktig även för tillsvidareanställda.

Författarna kommer fram till att självupplevd anställningsbarhet har en direkt koppling till anställdas välbefinnande oavsett typ av anställning. En annan studie som också fokuserar anställningstrygghet är De Cuyper, De Witte, Kinnunen och Nätti (2010). Författarna undersöker kopplingarna mellan anställningsotrygghet, anställningsbarhet och välbefinnande bland tillsvidareanställda i en finsk kvantitativ studie med ett landsrepresentativt urval inkluderande drygt 4000 respondenter. Här framträder ett resultat som visar att hög kvantitativ anställningsotrygghet (att bli av med anställningen) har en negativ inverkan på arbetstillfredsställelsen. Vidare visar författarna att hög kvalitativ anställningsotrygghet (villkoren i anställningen) relaterar negativt till självskattad hälsostatus, detta bland tillsvidareanställd personal. Även här synliggörs arbetets tidsmässiga organisering, i form av anställningens varaktighet tidsmässigt och hur den relaterar till hälsa och ohälsa.

Det finns även andra exempel på publikationer där problematiska effekter av anställningsotrygghet beskrivs, där ett samband mellan anställningsotrygghet och olika negativa effekter för den anställda påvisas. Dessa effekter påverkar individer såväl på arbetet som utanför. I en metaanalys går till exempel Llosa, Menéndez-Espina, Agulló-Tomás och Rodríguez-Suárez (2018) igenom 56 tidigare studier med var för sig oberoende urval som totalt inkluderande strax över 53 000 deltagare och finner en signifikant korrelation mellan subjektiv anställningsotrygghet och mental hälsa som till exempel depression, ångest och emotionell utmattning. Att uppleva sin anställning som otrygg kan med andra ord innebära negativa hälsoeffekter. Även sömnproblem kan uppstå till följd av anställningsotrygghet. I en kvantitativ studie baserat på data från European Working Conditions Survey visar Mai m.fl. (2018) ett samband mellan anställningsotrygghet och generella sömnproblem. Strandlund m.fl. (2018) visar via en klusteranalys att individer med alternativa anställningar, det vill säga anställningar som inte inbegriper tillsvidareanställning, kan upple-

va negativa konsekvenser i form av ekonomisk oro.

Samtidigt finns det i den nordiska kontexten exempel, via hotellstäderskor i Danmark, som visar att utformningen av socialförsäkringssystem kan bidra till att försvaga kopplingen mellan anställningsotrygghet och ekonomisk oro (Eriksson & Li, 2009). Här beskrivs hur den så kallade flexicurity-modellen, som används i Danmark, gör att det som annars skulle kunna upplevas som anställningsotrygghet med negativa konsekvenser inte får det på samma sätt då det finns ett system som fångar upp individer: flexicurity. Eriksson och Li visar också att om individer upplever möjlighet till så kallad work-life-balance kan de känna arbetstillfredsställelse. Via en europeisk studie med nästan 12 000 respondenter undersöker De Moortel, Vandenheede och Vanroelen (2014) huruvida låg anställningskvalitet är negativt associerat med anställdas psykiska välbefinnande. Författarna visar att länder som har välfärdsregimer med principer som stöttar möjligheten att balansera arbetet med fritid och familj är mindre sårbara för problem kopplade till psykisk ohälsa som uppkommer ur låg kvalitet i anställningen.

Virtanen, Janlert och Hammarström (2011) analyserar interaktionen mellan upplevd anställningsotrygghet, tillfällig anställning och hälsa, detta i en kvantitativ studie med drygt 1000 svenska respondenter. Resultatet visar att anställningsotrygghet har samma negativa inverkan på hälsa oberoende av om de anställda hade tillsvidareanställningar eller tidsbegränsade anställningar. Enligt författarna beror upplevelsen av anställningsotrygghet till stor del på uppfattningen att det egna arbetet är hotat eller det finns en risk att gå miste om arbetsuppgifter. Detta menar författarna medför att policys som syftar till att öka anställdas välbefinnande är en nyckelfaktor att ta i beaktande, när ökad flexibilitet eftersträvas gällande anställningsform.

En studie som tittar på anställningsform i relation till emotionell utmattning är Bernhard-Oettel, Leineweber och Westerlund (2019). Studien är av relevans här då den visar hur

arbetet är organiserat i termer av anställningsform relaterat till hälsa, eller snarare ohälsa. Författarna undersöker hur arbetsvillkor som relaterar till emotionell utmattning (kontroll, krav, stöd) skiljer sig och förändras för tillsvidareanställda, tidsbegränsat anställda, egenanställda och anställda som bytte anställningsform under åren 2008 och 2010. Studien är kvantitativ med drygt 6000 respondenter och är genomförd i Sverige. Studiens resultat uppvisar ingen tydlig bild av att segmentering av arbetskraften i en kärna och en periferi existerar, däremot framträder en bild av att egenanställda generellt sett har bättre arbetsvillkor än både tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda, vilket ligger i linje med tidigare forskning som undersökt arbetsvillkor utifrån anställningsform. En noterbar slutsats som författarna drar är att anställningsformerna påverkades på olika sätt under finanskrisen, de minskade arbetsrelaterade kraven var störst för anställda med tidsbegränsade anställningar och egenanställda samtidigt som tillsvidareanställda i högre utsträckning upplevde minskad grad av kontroll över sitt arbete. Enligt författarna bidrog den minskade graden av arbetsrelaterade krav i samband med finanskrisen, kombinerat med att upplevelsen av socialt stöd och kontroll rörande arbetet till att graden av emotionell utmattning bland svenska anställda sjönk. Detta kan förklaras av att finanskrisen bidrog till en mindre påfrestande arbetssituation för många anställda eftersom Sveriges export och BNP föll, även om Sverige klarade sig förhållandevis bra jämfört med övriga Europa.

I en kvantitativ studie med drygt 2500 respondenter från fem olika europeiska länder analyserar de Jong (2014) huruvida typ av anställningskontrakt påverkar associationen mellan organisationers externaliseringsmotiv det vill säga orsaker till att ta in visstidsanställda och de anställdas psykologiska välbefinnande. Resultaten visar att typ av anställning har viktiga konsekvenser på associationen mellan externaliseringsmotiv och anställningsotrygghet, arbetsrelaterad irritation och livstillfredsställelse. Organisationers externaliseringsmotiv har en starkare association med tillsvidareanställdas

välbefinnande jämfört med tidsbegränsat anställda, enligt de Jong. Konkret innebär detta att anställning av tidsbegränsat anställda utifrån reaktiva omstruktureringsmotiv, som exempelvis kostnadsnedskärning, framstår som ett hot mot de tillsvidareanställda och bidrar till att sänka deras upplevda grad av säkerhet och trygghet. Vidare menar de Jong att typ av anställning inte påverkar relationen mellan flexibiliseringsmotiv och anställningsotrygghet, vilket kan förklaras av att anställda upplever flexibiliseringsmotiv som ett tecken på att organisationen drabbats av svårare tider samtidigt som det inte signalerar till de tillsvidareanställda att deras arbeten är i fara. En övergripande slutsats som de Jong framför är att externaliseringsmotiv associeras med psykologiskt välbefinnande på olika sätt för tillsvidareanställda respektive tidsbegränsat anställda, vilket innebär att tillsvidareanställda i högre utsträckning påverkas av organisationers externaliseringsmotiv än tidsbegränsat anställda.

Kalleberg (2018) diskuterar arbetsvillkor, med utgångspunkt i sin tidigare forskning rörande sex industrialiserade länder, inklusive Danmark, som representerar olika välfärdsystem och arbetsmarknader. Kalleberg undersöker hur prekära arbetsvillkor skiljer sig mellan länderna och vilka konsekvenser prekära anställningsvillkor får på exempelvis upplevd anställningsotrygghet, ekonomisk osäkerhet och subjektivt välbefinnande. Enligt Kalleberg kan prekära arbetsvillkor ha effekt på det subjektiva välbefinnandet och därmed vara negativa för hälsan på individnivå. Med utgångspunkt i detta presenteras tre förslag på hur flexibilitet kan se ut som tillmötesgående arbetsgivarnas efterfrågan och samtidigt tillhåller möjligheter för individer att hantera de negativa konsekvenser som förknippas med denna typ av flexibilitet. För det första bör sociala skyddsnet bidra till att fördela risker och hjälpa individer att hantera känslor av otrygghet och osäkerhet som förknippas med prekära anställningsvillkor. För det andra bör det finnas en högre tillgång till formell utbildning och livslångt lärande samt möjligheter till omskolning för att förbereda och hjälpa

människor att hantera förändringar inom yrkeslivet. Avslutningsvis trycker Kalleberg på att förändringar i arbetslagstiftning och regleringar bör vidtas för att skydda alla anställda och inte endast skydda dem som bedöms ha prekära anställningar.

Ytterligare en studie som fokuserar på anställningsform, här mer specifikt sårbara anställda (vulnerable) är Piasna m.fl. (2013). Med utgångspunkt i en bred europeisk kvantitativ studie med data från den femte vågen av European Working Conditions Survey 2010, där bland annat Sverige ingår, undersöker författarna i vilken utsträckning sårbara anställda, definierat som lågutbildade kvinnor, har tillgång till deltagande och inflytande genom HRM-praktiker och hur dessa påverkar upplevelsen av 'job quality'. HRM-praktiker inkluderar exempelvis lokala arbetsråd eller direkt daglig kommunikation som utgår från och initieras av ledningen. Studiens resultat visar att de anställda som betecknas som sårbara har mindre tillgång till direkta former av delaktighet och kommunikation jämfört med andra anställda. Vidare visar författarna att kommunikation och tillgång till konsultation på arbetsplatsnivå har en positiv effekt på anställdas upplevelse av 'job quality'. Uppgiftsbaserat och representativt deltagande i HRM-praktiker har positiv effekt för alla anställdas upplevelse av 'job quality'. Utifrån studiens resultat framhävs vikten av att inkludera alla grupper av anställda i deltagande på arbetsplatsen, detta eftersom det medför fördelar för upplevelser förknippade med 'job quality' och arbetsmiljö vilka har effekter på anställdas välbefinnande.

Sammantaget kan det konstateras att anställningar som upplevs osäkra hör samman med negativa effekter för individen. Detta innebär att det finns risker gällande hälsa och välmående för individerna när arbetet är organiserat på ett sätt som upplevs osäkert tidsmässigt. Påverkan beror också på individens inställning. Det är dock viktigt att problematisera individ-anspråket och därmed individens inställning. En individs inställning har givetvis också att göra med individens sociala position

i samhället. Till exempel kan en lågutbildad kvinna med utländskt påbrå och en högutbildad man som är född i landet ha olika inställningar relaterat till sina respektive sociala positioner.

### **Anställningsformer**

Här presenteras resultat gällande organisering av arbete utifrån olika temporala aspekter av anställningsformat: tillsvidareanställning, tidsbegränsad anställning, bemanningsanställning men även organisering av arbete under arbetsdagen och arbetsveckan ingår.

Tillsvidareanställning är ett sätt att kategorisera organisering av arbete tidsmässigt. Den idealtypiska så kallade standardanställningsrelationen (SER) karaktäriseras av kombinationen heltidsarbete och stabila villkor, som förhandlas fram kollektivt (se till exempel Van Aerden, Moors, Levecque & Vanroelen, 2015). Denna anställningsrelationsform dominerade tidigare, men under senare tid har den utmanats då arbetsmarknaden kommit att karaktäriseras av en ökad grad av flexibilisering, vilket för anställda ofta tar sig uttryck i form av tidsbegränsade anställningar av olika slag. Det flexibla sättet att organisera arbetet visar sig med andra ord genom att en allt större andel företag och organisationer väljer att använda sig av fler tidsbegränsade anställningar i stället för tillsvidareanställningar. Samtidigt visar exempelvis Dekker och van der Veen (2017) att en tillsvidareanställning alltså innebär högre 'job quality'. Författarna menar att det också blir tydligt att olika grupper av individer har större eller mindre chans till hög 'job quality' där kön, utbildningsnivå och yrke påverkar. Män i yrken med högre status har bäst chanser till hög 'job quality' och bättre dito ju högre utbildning de har, vilket indikerar att strukturella ojämlikheter finns.

Tidsbegränsad anställning är ytterligare ett sätt att kategorisera organisering av arbete tidsmässigt. Ett vanligt sätt att beskriva dagens mer heterogena anställningsförhållanden är i form av en kärna, bestående av anställda med tillsvidareanställningar och stabila arbetsvillkor, samt en periferi som består av anställda

med tidsbegränsade anställningsförhållanden, och däri också mer osäkra anställningsvillkor. Ett exempel på hur arbetet kan organiseras tidsmässigt är alltså i form av tidsbegränsade anställningar av olika slag. Kretsos och Livanos (2016) använder till exempel European Union Labour Force Survey och analyserar omfattningen av prekära arbetsomständigheter. De menar att 10 procent av den totala arbetskraften kan betecknas ha prekära villkor. Mestadels handlar det om ofrivillig deltid och temporära anställningar. Grupper med dessa anställningsformer framstår som särskilt sårbara och löper en större risk att fastna i prekära anställningar än andra grupper. Här identifieras prekära arbetsomständigheter i termer av risk. Även Bambra, Lunau, van der Wel, Eikemo och Dragano (2014) problematiserar tidsbegränsade kontrakt, baserat på en europeisk studie med utgångspunkt i European Working Condition Survey, där de visar en korrelation mellan tidsbegränsade kontrakt och 'not good' vad gäller hälsa. Också baserat på analys av European Working Condition Survey visar Aleksynska (2018) att temporära anställningsförhållanden, det vill säga när arbetet inte innebär tillsvidareanställning, utan snarare handlar om någon typ av tidsbegränsning, kan kopplas till negativa effekter på arbetstillfredsställelse.

En annan studie i svensk kontext är Waenerlund, Virtanen och Hammarström (2011), som i en kvantitativ ansats undersöker huruvida tidsbegränsad anställningsform relaterar till icke-optimal självskattad hälsostatus och psykologiskt välbefinnande. Studiens resultat visar att tidsbegränsad anställningsform har ett samband med sämre självupplevd hälsa, detta även efter att justeringar gjorts av tidigare hälsostatus och socialdemografiska faktorer. Studiens resultat indikerar enligt författarna att det finns en relation mellan typ av anställningsform och självskattat psykologiskt välbefinnande och hälsostatus samt att denna relation möjligen kan förklaras av faktorer som anställningsotrygghet, låga ekonomiska marginaler och arbetsrelaterad påfrestning. Studiens resultat stödjer annan forskning som



konstaterat att anställningsotrygghet oftare upplevs av tidsbegränsat anställda jämfört med tillsvidareanställda. En slutsats som författarna presenterar är att tidsbegränsade anställningar är associerade med sämre självupplevd hälsa och psykologiskt välbefinnande, detta även i länder som anses ha en hög grad av social säkerhet som exempelvis Sverige. Att tidsbegränsat anställda i länder med goda sociala skyddsnet ändå upplever anställningsotrygghet kan enligt författarna förklaras av att vissa av arbetsvillkoren för tidsbegränsade anställningar är universella och oberoende av nationell välfärdsregim. Eftersom länder som exempelvis Sverige, trots sina utbyggda sociala skyddsnet, fortfarande uppvisar hälsoskillnader mellan individer med olika anställningsformer anser författarna att ytterligare ansträngningar bör läggas på att reducera hälsorelaterade skillnader mellan olika anställningsformer på arbetsmarknaden.

Resultaten för tidsbegränsade anställningar i relation till organisering av arbete är dock inte helt entydiga. Samtidigt konstaterar nämligen exempelvis Imhof och Andresen (2018), via en litteraturoversikt av 54 publikationer, att forskning om de potentiellt negativa effekterna av tidsbegränsade anställningar är just tvetydiga. Exempelvis argumenterar Llosa m.fl. (2018) för att vissa individer som har en tidsbegränsad anställning kan uppleva stress (som tar sig uttryck i exempelvis frustration, osäkerhet, maktlöshet och en känsla av orättvis behandling), samtidigt som andra individer upplever den tidsbegränsade anställningen positivt genom att de ser den som en utmaning och en möjlighet för lärande. Även andra forskare (se till exempel Bernhard-Oettel, Rigotti, Clinton & de Jong, 2013; Kauhanen & Nätti, 2015) tar upp att individens inställning (eng. *volition*) till anställningsform, men också arbetsvillkor, kan ha en påverkan på individens uppfattning om välbefinnande. Bernhard-Oettel m.fl. (2013) visar till exempel att skillnader i uppfattning om anställningsotrygghet kan bero på skillnaden i preferenser för tidsbegränsade anställningar. Förenklat kan man säga att de som vill ha en tidsbegränsad

anställning kan uppleva det positivt, medan de som vill ha en tillsvidareanställning kan uppleva den tidsbegränsade anställningen negativt. Strandlund m.fl. (2018) studerar handelsanställda och menar att flexibla anställningar inte bara behöver innebära negativa effekter för individen. Som ett exempel argumenterar författarna för att för studenter kan flexibla anställningar snarare ha en positiv inverkan då de som vill kan kombinera arbete med studier. Vidare argumenterar Juliá, Vanroelen, Bosmans, Van Aerden och Benach (2017), baserat på en kvantitativ undersökning, att vissa individer föredrar tidsbegränsade anställningar eftersom de upplever dem som utmanande då det innebär en möjlighet att arbeta på olika arbetsplatser. Ek, Sirviö, Koiranen och Taanila (2014) undersöker effekterna av prekärt arbete i relation till psykiskt välbefinnande bland 2100 yngre individer i en finsk kontext. Studiens resultat pekar på att arbetsrelaterad stress och utbildningsnivå spelar en viktig roll i relationen mellan psykologiskt välbefinnande och yngre människor med tidigare historia av prekära anställningar. Författarna argumenterar för att prekärt arbete i sig inte utgör en stark indikator för negativa effekter på individens psykologiska välbefinnande, utan att arbetets kvalitet också måste beaktas. Resultatet stärker synen på att exempelvis låg grad av kontroll i arbetet och högt ställda krav som leder till arbetsrelaterad stress spelar en viktig roll i relationen mellan prekärt arbete och unga människors arbetsrelaterade psykiska välbefinnande. Vidare indikerar resultatet att högre utbildningsnivå fungerar som en resurs som kan skydda prekärt anställda kvinnor gentemot negativa effekter på det arbetsrelaterade psykiska välbefinnandet samtidigt som hög utbildningsnivå kombinerat med prekärt arbete för män medför en ökad risk för negativa effekter. Det blir också tydligt att det kan se olika ut för olika grupper av individer.

Det finns alltså såväl studier som visar på problem, som sådana som tar upp ett slags 'det-beror-på'-ansats. Samtidigt och som det kan sägas styrka problem-resultaten, finns det forskning (Reuter m.fl., 2019) som visar

på ett statistiskt signifikant samband mellan tidsbegränsade anställningar och sjuknärvaro, där individer med tidsbegränsad anställning uppvisar högre sjuknärvaro än tillsvidareanställda. En annan studie som handlar om anställningsform och sjukskrivning är Amilon och Wallettes (2009) studie, där temporära anställningsförhållanden diskuteras utifrån flexibilitet för arbetsgivaren, men en risk för individen. Med utgångspunkt i en kvantitativ studie visar de att sjukskrivning minskar möjligheten till tillsvidareanställning för kvinnor och ökar risken för arbetslöshet bland män. Vård av barn ökar risken för arbetslöshet för kvinnor. Författarna menar att det är stora skillnader mellan olika temporära arbeten, men att trenden består. Saloniemi och Salmi (2010) beskriver, i kontexten Finland, relationen mellan anställningsform och arbetsrelaterade skador. Utifrån tidigare forskning om olyckor på arbetsplatser formulerar författarna en hypotes att det finns en positiv relation mellan tidsbegränsade anställningar och arbetsplatsrelaterade skador. Resultatet är negativt, det vill säga hypotesen om att tidsbegränsat anställda skulle ha högre arbets-skaderisk håller inte. Detta menar författarna skulle kunna förklaras med att tidsbegränsade anställningar i en finsk kontext är vanligast förekommande inom offentlig sektor som till exempel utbildnings- och vårdverksamheter, vilka traditionellt sett inte anses vara lika utsatta för arbetsrelaterade olyckor som exempelvis tillverkningsindustrin.

Prekärt arbete, vilket inbegriper arbete och anställningar som tidsmässigt är oförutsägbara, är enligt Ojala och Pyöriä (2019) på ett övergripande plan negativt för individen. Via en kvantitativ studie med över 13 000 respondenter visar författarna relationen mellan prekärt arbete och risken för sjukpension. Resultatet från studien visar att anställda som kan betecknas ha prekära arbeten löper en signifikant högre risk för att bli sjukpensionärer. Det är dock inte korta perioder av prekärt arbete som ökar risken för sjukpensionering, utan snarare när flera prekära arbeten ackumuleras under en längre tid och där känslan

av upplevd dålig anställningsbarhet blir påtaglig. Samtidigt argumenterar Pyöriä och Ojala (2016) i annan artikel för att de anställdas subjektiva upplevelse och rädsla för att bli arbetslösa kan vara en mer relevant faktor än prekärt arbete i sig, det vill säga när individen skattar sina chanser på den öppna arbetsmarknaden. En annan studie som tangerar Ojala och Pyöriäs studie är Nielsen, Dyreborg och Lipscomb (2019) som i en dansk kvalitativ studie undersöker hur konceptet prekärt arbete tar sig olika uttryck i olika grupper av unga anställda samt huruvida det prekära arbetet kan ses som en övergångsperiod i unga anställdas karriärer. Studiens resultat indikerar att de flyktiga och osäkra anställningarna, för vissa ungdomar fungerar som övergångsanställningar från studier eller lärlingsperioder samtidigt som andra unga anställda riskerar att fastna långvarigt i otrygga och osäkra prekära anställningar. Författarna argumenterar för att tidsbegränsade anställningar inte per automatik innebär att anställningen är att betrakta som prekärt. De unga anställda som riskerar att fastna i otrygga anställningar är unga som exempelvis saknar utbildning och därmed är hänvisade till arbetsmarknadens marginaler. Författarna framhåller en aktiv arbetsmarknadspolitik som syftar till att stärka unga anställdas position på arbetsmarknaden genom att bygga upp deras kompetens och kvalifikationer som önskvärd för att mildra risken att dessa unga anställda fastnar i långvarigt prekärt arbete.

Bemanningsanställning är ytterligare ett sätt att anställningsmässigt organisera arbetet tidsmässigt. En variant av det flexibla sättet att organisera arbetet är alltså via bemanningsföretag. Här organiseras arbetet i en kortare eller längre tidsrymd. I Sverige kan individer vara tillsvidareanställda av ett bemanningsföretag, men de kan också anställas mer temporärt. Anställningen är vid bemanningsföretaget, medan arbetet utförs hos kundorganisationen. Denna form av organisering av arbetet kan alltså ses både i tid och rum, dels kan den anställde vara tidsbegränsat anställd i bemanningsföretaget, dels kan

den anställde få utföra arbete vid flera olika arbetsplatser. Anställda i bemanningsföretag har en anställningsrelation som kan beskrivas som triangulär till sin utformning. Att den är triangulär innebär att de anställda i bemanningsföretaget har en anställningsrelation med bemanningsföretaget där de är anställda och en arbetsrelation med klientföretaget som hyr deras arbetskraft samt att bemanningsföretaget och klientföretaget i sin tur har en affärsrelation. För de bemanningsanställda innebär detta att aspekter som till exempel anställningsförhållande och lönesättning regleras av bemanningsföretaget samtidigt som deras dagliga arbete leds och fördelas av klientföretaget de är uthyrda till.

Håkansson och Isidorsson (2018) studerar bemanningsanställda som arbetat en längre tid hos klientorganisationen och jämför dem med klientorganisationens anställda. Resultatet visar att de bemanningsanställda upplever en högre grad av anställningsotrygghet jämfört med klientorganisationens anställda. En förklaring Håkansson och Isidorsson ger är att de bemanningsanställda inte har tillgång till kompetensutveckling. Klientorganisationen kompetensutvecklar inte utöver det som krävs för att de bemanningsanställda ska klara att utföra arbetsuppgifterna samtidigt som bemanningsföretaget inte ger kompetensutveckling till de anställda som är uthyrda för att inte äventyra den affärsrättsliga relationen med klientorganisationen. Augustsson (2014) för ett liknande resonemang som går ut på att när arbetsuppgifter som kräver högre kompetens behöver utföras väljer klientorganisationen sina egna anställda och inte de bemanningsanställda. Dessa resultat kopplar inte explicit an till hälsa, men då villkor för kompetensutveckling utifrån detta sätt att organisera arbetet upplevs bristfälligt kan en fråga om negativa effekter för välmående resas. Kalleberg, Nesheim och Olsen (2015) diskuterar också bemanningsanställning med utgångspunkt i anställningstrygghet, hälsa och välmående, detta i form av 'job quality'. Författarna menar att anställningskontrakt som är av tillsvidarekaraktär i sin utformning

kan bidra till att minska känslan av osäkerhet som bemanningsanställda ofta upplever på grund av triadförhållandet i anställningsrelationen. Enligt författarna kan utformningen av anställningskontraktet bidra till att minska den ekonomiska oro som är intimt förknippad med upplevd 'job quality' och det personliga välbefinnandet.

I en svensk enkätstudie med strax under 500 bemanningsanställda undersöker Håkansson och Isidorsson (2016) riskfaktorer relaterat till bemanningsanställda. Resultat som framträder är ett antal signifikanta riskfaktorer som kan påverka bemanningsanställdas arbetsrelaterade välbefinnande. Författarna pekar exempelvis ut klasstillhörighet inom bemanningskontexten som en riskfaktor, detta eftersom bemanningsanställda arbetare löper dubbelt så stor risk att drabbas av problem med arbetsrelaterat välbefinnande, jämfört med bemanningsanställda tjänstemän. Studiens resultat visar även att bemanningsanställda som upplever sitt arbete som fysiskt krävande i högre utsträckning än klientföretagets egna anställda löper tre gånger högre risk att drabbas av arbetsrelaterade skador. Enligt författarna finns det också indikationer på att klientföretag använder sig av bemanningsanställda för att minska den fysiska påfrestningen på de egna anställda varpå bemanningsanställda i högre utsträckning tilldelas mer fysiskt krävande arbetsuppgifter. För det tredje spelar möjligheterna till kompetensutveckling och lärande in och fungerar som en buffert gentemot arbetsrelaterad ohälsa, samtidigt visar Håkansson och Isidorssons resultat att bemanningsanställda inte har möjlighet till kompetensutveckling och lärande i samma utsträckning som klientföretagens egna anställda. Enligt författarna får bemanningsanställda inte tillgång till samma introduktion om säkerhets- och hälsofrämjande arbete som klientföretagens egna anställda vilket bidrar till att bemanningsanställda löper högre risk för att drabbas av arbetsrelaterad ohälsa. Studiens resultat visar att bemanningsanställda upplever anställningsotrygghet i högre utsträckning jämfört med andra anställda på den svenska arbetsmarknaden. Håkansson och Isidorsson

fann en bivariat korrelation mellan upplevd anställningsotrygghet och sannolikheten för att drabbas av 'work-related disorder' men den korrelationen försvann vid införandet av andra variabler i modellen, vilket indikerar att bemanningsanställda i en svensk kontext har bättre villkor jämfört med bemanningsanställda i andra länder eftersom svenska bemanningsanställda uppstår lön mellan uppdrag. Slutsatser som Håkansson och Isidorsson (2016) drar är att det triangulära anställningsförhållandet mellan bemanningsanställd, bemanningsföretag och klientföretag som innebär att de bemanningsanställda har en 'dual relation' där arbetet leds och fördelas av klientföretaget samtidigt som bemanningsföretaget har ansvaret som arbetsgivare och har inverkan på risken att drabbas av 'work-related disorder'.

Det finns också forskning som pekar på risker med bemanningsanställning från ett arbetsplatsolyckspektiv. Hintikka (2011) har i en finsk kontext undersökt arbetsplatsolyckor där bemanningsanställda är inblandade och har analyserat detta jämfört med nationell statistik från andra industrier i Finland. Hintikkas resultat antyder att bemanningsanställdas risk för arbetsrelaterade olyckor är stigande och samtidigt högre än i andra industrier som ingår i undersökningen. Detta kan enligt Hintikka bero på att förekomsten av bemanningsanställda ökar i Finland när det gäller traditionellt sett olycksdrabbade sektorer inom arbetslivet. Det framhålls dock att arbetsplatsolyckor där bemanningsanställda är inblandade sällan är av mer allvarig karaktär. Hintikkas resultat visar även att vissa arbetsuppgifter, framför allt manuellt arbete inom produktion och byggnadsbranschen, är mer vanligt förekommande bland bemanningsanställda och det bidrar till att olycksrisken för dem är förhöjd. Pille Strauss-Raats (2019) diskuterar också bemanningsanställning utifrån risk och säkerhet. Författaren undersöker i en komparativ fallstudie med fall från Sverige och Polen hur reglerande ramverk och policyer påverkar bemanningsanställdas arbetsrelaterade hälsa och säkerhet på arbetsplatsnivå. Strauss-Raats

studie indikerar att regleringar och restriktioner rörande bemanningsanställda har inflytande över vilka arbetsuppgifter bemanningsanställda utför och därmed på riskfördelningen mellan de bemanningsanställda och deras direktanställda kollegor. I den polska kontexten framträder riskfördelningen på ett sätt som missgynnar de bemanningsanställda eftersom de i högre grad får ägna sig åt arbetsuppgifter som kan leda till arbetsrelaterad ohälsa. I den svenska kontexten är skillnaderna mellan direktanställda och bemanningsanställda enligt Strauss-Raats mindre även om det fortfarande finns indikationer på att bemanningsanställda löper större risk för arbetsrelaterad ohälsa.

Ett annat problem som kan uppstå för organisationer som använder bemanningsanställda, men också tidsbegränsade anställda, är att det finns en risk att de sociala relationerna blir lidande och tillit får svårt att uppstå (Viitala & Kantola, 2016; Svensson, 2012). Här är dels tidsaspekten, dels rumsaspekten framträdande. Viitala och Kantola (2016) visar via semi-strukturerade intervjuer med bemanningsanställda och tillsvidareanställda att bemanningsanställda ser sig som besökare och inte som del av arbetsgruppen och att det uppstår spänningar mellan de anställda däri. En annan konsekvens är, enligt Viitala och Kantola, att de bemanningsanställda inte får tillgång till informationsflöden och därmed inte lär sig organisationens normer och värderingar. Författarna identifierar också att anlita bemanningsanställda får negativa konsekvenser för organisationen genom att engagemanget hos de tillsvidareanställda minskar. I en kvantitativ studie beskriver Svensson (2012) att bemanningsanställda generellt sett har en lägre grad av tillit till andra människor och att detta kan få konsekvenser för organisationers innovationsförmåga. Kalleberg m.fl. (2015) menar att socialt stöd från både klientföretaget och bemanningsföretaget är viktiga förutsättningar för att de bemanningsanställda ska uppleva en hög grad av 'job quality'.

Arbetets temporala organisering över dygnet, veckan och året kan också ses som

ett sätt på vilket arbetet är just tidsmässigt organiserat. Hur arbetet organiseras i tid, över dagen, och veckan, men även under året, kan också relateras till hälsa och välbefinnande. Med andra ord kan arbetets temporala organisering även handla om hur arbetstiden är fördelad. Piasna (2018) använder sig av The European Working Conditions Survey och visar hur intensiteten i arbetet är relaterad till när arbetet utförs. Att arbeta långa dagar, på nätter och under helger, och med av arbetsgivaren ändrade arbetstider, korrelerar med högre intensitet i arbetet. Även andra studier visar att hur arbetet är organiserat över arbetsdagen och arbetsveckan kan ha en påverkan på individen. Bamberg, Dettmers, Funck, Krähe och Vahle-Hinz (2012) studerar flexibla arbetstider och 'on-call'-arbete och visar att respondenterna i studien anger ökad irritation, dåligt humör, en minskning i sociala aktiviteter och hushållsarbete samt även av 'low-effort activities'. Författarna menar att flexibla arbetsscheman som till exempel 'on-call', bara vetenskapen om att en kan kallas in, oavsett om individen faktiskt kallas in till arbetet eller inte, har negativa effekter.

Ytterligare studier med fokus på organisering av arbete tidsmässigt, arbetstid, är Heponiemi, Puttonen och Elovainio (2014) samt Heponiemi, Aalto, Pekkarinen, Siuvatti och Elovainio (2015), som fokuserar på effekter av jourarbete. De visar i sina studier av läkare i Finland problem som kan uppstå vid jourarbete, det vill säga arbete som sker utanför reguljärt dagtidsarbete. Vid jour och därmed ofta långa arbetsdagar som inkluderar arbete på kvällar, kan sömnproblem uppstå och även en lägre upplevd livskvalité och ett högre missnöje med arbetet för de läkare som har jour jämfört med de som inte har jour. Vidare argumenterar Heponiemi m.fl. (2015) att arbete som inkluderar jour leder till högre nivåer av arbetsrelaterad stress; genom till exempel ökad administration, då läkarna får göra mer av den själva under jourtid jämfört med dagtid. Även upplevelser av lägre grad av inflytande noteras. Detta går i linje med Leineweber m.fl. (2013) som, i en för Sverige

riksrepresentativ kvantitativ studie, visar att om anställda har kontroll över arbetstiden har det en positiv effekt på hälsan. Samtidigt visar deras resultat att ett gränslöst arbete kan innebära att arbetet tar överhanden i livet och leder till att den anställde får en obalans mellan arbete och återhämtning, vilket kan öka risken för stress och dålig hälsa.

Ede och Rantakeisu (2015) studerar flexibel arbetstid inom äldreomsorgen i Sverige. Författarna beskriver hur det finns ett politiskt mål att alla ska ha rätt till heltid. Andelen heltidsanställda inom just äldreomsorgen har varit lägre än inom andra yrken och verksamheter. Här beskrivs en så kallad verksamhetsflexibel arbetstid, det vill säga att dels ha vissa förutbestämda timmar med de vårdtagare och kollegor en vanligtvis arbetar med, dels att också 'stå till pass' om och när verksamheten har ett behov, till exempel när någon är sjuk och det därför saknas personal. Denna tidsmässiga organisering av arbetet upplevs som negativ för de anställda. Dels handlar det om att det blir svårt att stå till pass eftersom privata aktiviteter kan få stå tillbaka, och även om så inte är fallet blir det svårare att återhämta sig när det hela tiden finns en risk för att behöva gå på ett skift under ledig tid. Vidare beskrivs arbetspassen som sker utanför ordinarie pass som mer betungande då arbetet bland annat sker med andra vårdtagare än vanligt, till vilka man inte har en etablerad relation och också med kollegor man inte känner väl. Guldsvik, Christensen och Larsson (2014) undersöker i en kvalitativ studie personliga assistenters arbetssituation. Författarna diskuterar den temporala organiseringen av arbetet för de personliga assistenterna i termer av ett asymmetriskt maktförhållande, vilket innebär att det är brukarna som har kontroll över hur arbetstiden förläggs. Detta gör att de personliga assistenterna upplever sin situation som oförutsägbar och osäker, vad gäller när arbetet ska utföras.

Svedahl m.fl. (2019) visar via en kvalitativ studie bland läkare i Norge att läkarna upplever en ökad arbetsbelastning, vilket författarna kopplar till säsongsbetonade faktorer, som till

exempel en följd av influensan. En konsekvens av den upplevda ökade arbetsbelastningen kan enligt författarna bli att vårdpersonalens eget välbefinnande påverkas negativt, samtidigt som det då blir svårare att rekrytera personal – dåliga villkor lockar inte.

Organisering av arbete i relation till tid kan också ses i ljuset av hur arbete kan organiseras för att göra att individer orkar arbeta länge utan att negativa hälsokonsekvenser uppträder. Berglund, Seldén och Halleröd (2017) diskuterar via en kvantitativ studie i en svensk kontext mekanismer som kan få den äldre delen (52 - 59 år) av arbetskraften att arbeta längre upp i ålder istället för att ta ut pension. Studiens resultat visar att på grund av arbetsrelaterade krav ser sig äldre medarbetare tvungna att pensionera sig. Samtidigt hävdar författarna att det finns arbetsrelaterade resurser som kan fungera som buffertar mot arbetsrelaterade krav och samtidigt motivera de äldre anställda att fortsätta att arbeta högre upp i åldrarna. Anställda som känner sig fysiskt välmående och upplever arbetstillfredsställelse är till exempel bättre rustade för att hantera arbetsrelaterade krav av exempelvis fysisk karaktär. Även stöd och motivation kan utgöra en buffert. Med utgångspunkt i dessa resultat skulle organisering av arbete som ser till att fysisk aktivitet läggs in under arbetsdagen och rutiner som ger äldre stöd och motivation kunna bidra till bättre hälsa och välmående och därmed möjliggöra att individer arbetar kvar längre.

Sammantaget kan det konstateras att tidigare forskning visar att arbetets temporala organisering, i relation till hälsa och välmående är komplex. Generellt är det viktigt hur arbetet organiseras och schemaläggs över dagen. Men det finns också publikationer i vilka det påvisas att individens inställning till en sådan organiseringen av arbetet tidsmässigt också påverkar om arbetstidens förläggning uppfattas negativt eller positivt för hälsa och välbefinnande.

### Arbetets organisering i rum

Arbetets rumsliga organisering handlar om var arbetet utförs. Det handlar också om hur,

det vill säga konkreta modeller för arbetsprocesser och arbetssätt. Först presenteras resultat relaterade till arbetsplatsens rumsliga organisering och därefter resultat kopplade till att som individ utföra sitt arbete vid olika arbetsplatser, men också arbetets organisering i form av konkreta organisationsmodeller på vilka arbetet baseras.

Vad gäller arbetsplatsens konkreta organisering med arbetsstationer finns det exempel på forskning som visar på att upplevelser av villkor för såväl socialt stöd som lärande och kompetensutveckling till exempel påverkas av hur arbetet är organiserat. Parding och Berg-Jansson (2018) och Jansson och Parding (2011) visar hur placeringen på arbetsplatsen, det vill säga var arbetsstationer är placerade på arbetsplatsen, kan relateras till om och hur de anställda upplever att deras villkor för såväl socialt stöd som lärande och kompetensutveckling upplevs. Rent konkret framträder en bild av hur gymnasielärare och sjuksköterskor, när de inte sitter nära sina ämneskollegor respektive andra sjuksköterskor, upplever villkoren som beskurna. Även om ingen direkt koppling förs till hälsa och välmående eller till produktivitet och effektivitet, framstår den rumsliga organiseringen som central för att förstå de anställdas möjlighet till stöd men också yrkesutveckling. Berthelsen, Muhonen och Toivanen (2017) visar att den rumsliga organiseringen av arbete inom akademien, när de anställda går från att ha egna kontor, till att arbetsplatsen organiseras aktivitetsbaserat, påverkar negativt. De anställda upplever de aktivitetsbaserade arbetsplatserna vid universitetet negativt. Bland annat på grund av att den sociala gemenskapen mellan kollegor upplevs ha sjunkit, samtidigt som stöd från närmaste chef upplevs ha minskat. Vidare anser sig de anställda enligt författarna vara mindre involverade på arbetsplatsen och de anställda tar upp att de i mindre grad skulle rekommendera andra att söka anställning på arbetsplatsen, samtidigt som fler anställda har tankar på att söka nytt arbete jämfört med tiden före införandet av aktivitetsbaserade arbetsplatser.

Flovik, Knardahl och Christensen (2019)

belyser, i en kvantitativ studie, hur olika typer av separata och återkommande organisationsförändringar på arbetsplatsen kan påverka de anställdas psykiska välbefinnande på längre sikt. Studiens resultat indikerar att organisatoriska förändringar kan påverka organisationer som helhet, enskilda avdelningar, arbetsgrupper eller enskilda anställda på olika sätt. Vidare visar resultatet att långsiktiga skadliga effekter på anställdas psykiska välbefinnande kan uppstå upp till två år efter genomförda organisationsförändringar. Organisationsförändringar som kan ha skadlig effekt för anställda omfattar omorganisering, nedskärningar, uppsägningar, samtidigt menar författarna att det finns lite kunskap om vilka bakomliggande mekanismer som bidrar till att anställda reagerar olika på organisatoriska förändringar. En slutsats är att exponering för organisatoriska förändringar på individnivå kan bidra till en ökad risk för klinisk psykisk ohälsa och att denna ökade risk gäller både enskilda såväl som multipla, återkommande organisationsförändringar. Exempel på organisationsförändringar beskrivs nedan.

I en finsk studie med fokus på utkontraktering (out-sourcing) av primärvård diskuterar Koponen m.fl. (2010) att organisering av arbetet i form av just utkontraktering kan få såväl negativa som positiva effekter på den psykosociala arbetsmiljön och de anställdas välbefinnande. Utfallet beror på huruvida de nya tjänsteleverantörerna lägger fokus på de anställdas hälsa och psykosociala arbetsmiljö eller inte. Samtidigt diskuterar Böckerman och Maliranta (2013) relationen mellan utkontraktering, i form av utlokalisering (off-shoring) och olika aspekter förknippade med välbefinnande i en finsk kvantitativ studie. Studiens resultat visar att utlokalisering av arbete till framför allt låglöneländer upplevs som destruktivt och bidrar till att separera arbetsrelationer vilket får till följd att arbetstillfredsställelse som utgör en indikator för välbefinnande minskar för de kvarvarande anställda. Författarna tar även upp exempel på när utlokalisering kan ha positiv inverkan på de anställdas välbefinnande. När verksamhet flyttas till

höglöneländer, ökar den vertikala mobiliteten inom verksamheten. En ökad vertikal mobilitet kan bidra till att höja de anställdas upplevda välbefinnande eftersom de ser utökade möjligheter till attraktiva karriäravancemang. Böckerman och Malirantas (2013) studie påvisar att organisering av arbete i bemärkelsen var det äger rum också kan inverka på anställdas hälsa och välmående. Detta är också något som diskuteras av Snorradóttir, Tómasson, Vilhjálmsdóttir och Rafnsdóttir (2015). Författarna diskuterar hur anställda, i kontexten av omfattande omstrukturering och neddragning, upplever sitt arbete. Mer konkret studeras hälsa och välbefinnande mellan de banktjänstemän som blev kvar på arbetsplatsen och de banktjänstemän som förlorade sina arbeten, till följd av den ekonomiska recession som bidrog till att Islands banksystem kollapsade 2008. Studiens resultat visar att de banktjänstemän som lyckades undvika nedskärningarna och som fortsatte arbeta på bankerna är den grupp som redovisat lägst grad av hälsa och välbefinnande bland både män och kvinnor. Vidare visar analysen att de banktjänstemän som återanställdes på bankerna efter att ha blivit uppsagda uppvisade en signifikant högre grad av välbefinnande och hälsa jämfört med de banktjänstemän som undvek att bli uppsagda. Inom denna grupp finns det dock könsrelaterade skillnader. Enligt författarna rapporterar kvinnor som blivit återanställda med stabila arbetsvillkor inom bankerna de högsta graderna av självskattad hälsa och välbefinnande samtidigt som kvinnor som återanställdes med tillfälliga anställningsformer redogör för de lägsta graderna av självskattad hälsa och välbefinnande. Resultaten beskrivs av författarna som överraskande eftersom förlust av arbete och arbetslöshet brukar betraktas som en av de mest stressfyllda situationer som människor kan uppleva inom ramen för sitt yrkesliv. Författarna drar slutsatsen att anställningsotrygghet är en viktig faktor som relaterar till den låga graden av självskattad hälsa och välbefinnande bland de anställda som blev kvar inom bankerna efter personalnedskärningarna. En viktig poäng som författarna

framhåller är att vid organisationsförändring och mer specifikt personalneddragningar bör hänsyn även tas till de anställda som blir kvar i verksamheten genom att lägga fokus på åtgärder som syftar till att stärka och stödja graden av hälsa och välbefinnande.

Alfonsson (2015) diskuterar behovsanställdas relation till tillsvidareanställda. Denna publikation kan förvisso sägas röra organisering av arbete tidsmässigt, utifrån anställningsform. Men den rör även organisering av arbete i ett spatialt perspektiv. Författarens resultat indikerar att behovsanställda upplever en bristande närhet till tillsvidareanställda. De behovsanställda riskerar att hamna utanför gemenskapen på arbetsplatsen och i förlängningen riskerar att behandlas på ett kränkande sätt. En stor del av de behovsanställdas arbetsmiljöproblem beror på att de flexibla anställningsformer som finns på den moderna arbetsmarknaden skapar situationer där behovsanställda på grund av obefintlig eller bristande interaktion och kommunikation med tillsvidareanställda på arbetsplatsen blir distanserade från de anställda som har tillsvidareanställning. Denna distansering leder till att behovsanställda möts av fördomar, en hög grad av kontroll av sina tillsvidareanställda kollegor, vilket har negativ inverkan på de behovsanställdas grad av autonomi. Ur ett hälsoperspektiv framstår situationen, enligt Alfonsson, som negativ eftersom tidigare forskning visar att socialt stöd utgör en skyddsfaktor gentemot arbetsrelaterad ohälsa. Alfonssons studie utgör ett exempel på problem som kan uppkomma i relation till hur arbetet är organiserat i rum, när två olika grupper av anställda (tillsvidare- och behovsanställda) ska tillsammans verka i samma verksamhet.

Håkansson, Holden, Eriksson och Dellve, (2017a) undersöker i en longitudinell fallstudie på vilka sätt ledningspraxis kan stödja socialt hållbara arbetsvillkor när en verksamhet inför lean-produktion, som bas för hur arbetet leds och organiseras. Studiens resultat visar att inom det studerade företaget verkar socialt hållbara arbetsvillkor relatera till gynnsamma

arbetsätt och en ledningspraxis som lyckas integrera top-down- och bottom-up-perspektiv i processen. De integrerade perspektiven bidrar till att skapa engagemang bland anställda avseende organisationsförändringen och införandet av lean. Inom det studerade företaget utvecklas och implementeras förbättringssystem som möjliggjorde medvetet engagemang och befogenhet att påverka förändringsprocessen från de anställdas sida. Vidare beskrivs transformationen bidra till att skapa klara roller och mål för de anställda. Att organisera arbetet på ett sätt som tydliggör roller och mål menar författarna kan ses som en hälsofrämjande faktor, i form av exempelvis arbetstillfredsställelse. Håkansson, Dellve, Waldenström och Holden (2017b) argumenterar också för att övergången till lean-styrning medför en lägre grad av uppgiftskontroll eftersom arbetsprocesser standardiseras och förenklas. Samtidigt får de anställda enligt författarna möjligheter att påverka sina arbetsuppgifter vilket bidrar till breddning och fördjupning av kompetens. Författarna argumenterar för att den studerade verksamheten utgör ett fungerande exempel på hur införandet av lean-styrning kan bidra till hållbara och hälsosamma psykosociala arbetsvillkor, detta om övergången till lean sker på ett sätt som bevarar hälsosamma arbetsrelaterade resurser som exempelvis möjlighet till personlig utveckling för de anställda.

Ett liknande exempel på en konkret modell att organisera arbetet utifrån är von Thiele Schwarz, Nielsen, Stenfors-Hayes och Hasson (2017) studie med fokus på kaizen-anslagstavlor. I en studie som baseras på två interventioner, dels inom det danska postväsendet och dels på ett svenskt regionsjukhus, undersöker författarna hur användningen av lean-styrningens verktyg kaizen-anslagstavlor inverkar på de anställdas välbefinnande. I det första fallet, inom det danska postväsendet, används kaizen-anslagstavlor för att implementera åtgärdsplaner och i det andra fallet, på det svenska sjukhuset, integreras arbetsrelaterade hälsoprocesser inom ramen för existerande kaizen-anslagstavlor. En slutsats som författarna



drar är att när interventioner sker inom kontexter där anställda använder sig av kaizen och när kaizen-anslagstavlorna uttryckligen används för att hantera psykosociala arbetsmiljöfrågor, kan det leda till positiva utfall av interventionen som exempelvis förbättrat välbefinnande bland de anställda. Även om författarna diskuterar psykosocial arbetsmiljö är studien av relevans här då kaizen kan ses som en modell för att organisera arbetet.

Ett annat sätt att organisera arbetet är call-center-modellen. Mustosmäki, Anttila och Oinas (2013) undersöker i sin komparativa kvantitativa studie, med 967 respondenter, hur arbetsengagemang varierar mellan call-centers och annan serviceverksamhet genom att mäta förekomsten av krav, autonomi och socialt stöd. Studiens resultat visar att anställda på call-center redovisade att de hade högre krav och lägre grad av autonomi och socialt stöd jämfört med andra serviceyrken. Enligt författarna ger resultatet stöd åt tidigare forskning som konstaterat att call-center karaktäriseras av taylorism och därmed mindre komplexa arbetsuppgifter såväl som låg grad av kontroll över arbetstempo och arbetsmetoder för de anställda. Författarna argumenterar för att ökat arbetsengagemang inom call-centerbranschen möjligen kan uppnås genom att minska de arbetsrelaterade kraven (speciellt de tidsrelaterade) samtidigt som inflytande över arbetsuppgifterna höjs genom att sänka chefskontrollen och minska standardiseringen av arbetsuppgifter. Författarna argumenterar för att 'team building' och andra aktiviteter som går ut på att ha kul tillsammans och som traditionellt sett stärker det sociala stödet på arbetsplatsen, kanske kommer till bättre användning på andra sätt.

En studie som förvisso inte heller har fokus på hälsa och välmående explicit, men väl implicit är Hedlund, Andersson och Rosén (2010) som med utgångspunkt i problematiken för organisationer att rekrytera kompetent arbetskraft studerar vad anställda anser utgöra ett attraktivt arbete. Datainsamling har skett genom att använda frågeverktyget "Frågor om attraktivt arbete" som inkluderar de tre

huvudkategorierna arbetsinnehåll, arbetsförhållanden samt arbetstillfredsställelse. Sammantaget bedöms arbetets attraktivitet individuellt utifrån ett främjande av helhetsperspektiv. Studiens resultat visar att anställda anser att arbetet är en relativt viktig aspekt av deras liv. Hälften av de anställda som besvarat frågorna uppger att de arbetar för försörjning och överlevnad i första hand en tredjedel uppger att de arbetar för att förverkliga sig själva och få tillgång till livskvalitet. Merparten av de anställda som ingår i studien anser att deras nuvarande arbete är attraktivt och som förklaring anges framför allt sociala kontakter och relationer som förekommer mest i de anställdas svar. Vad avser arbetstillfredsställelse uppger arbetstagarna att det är viktigt att det de gör på arbetet uppmärksammas, detta eftersom det bidrar till en känsla av att känna sig behövd. Författarna framhåller att svaren i studien till stor del handlar om bristen på tid för reflektion eller återhämtning, vilket enligt dem indikerar att den ökade förekomsten av stress i arbetslivet och organisatoriska förhållanden påverkar de anställdas hälsa och välbefinnande.

På en mer övergripande nivå diskuterar Byrne (2018), med utgångspunkt i en kvalitativ studie, varför Danmark ofta framstår som ett land vars anställda redovisar hög tillfredsställelse i många arbetsrelaterade dimensioner som exempelvis 'job quality', balans mellan arbete och fritid, inflytande, möjlighet till lärande och arbetstillfredsställelse. Byrne menar att det danska arbetslivet utformats utifrån kollektiva överenskommelser vilka kan ses som institutionella mellanhänder som bidrar till att skapa band mellan samhället, de anställda och det psykosociala välbefinnandet. De kollektiva överenskommelserna i Danmark upprätthåller och reproducerar enligt författaren kompatibla socioekonomiska kontexter som formar hur arbetslivet påverkar de anställda. De kollektiva överenskommelserna skapar en organisk solidaritet som integrerar anställda till åtskilda men av varandra beroende grupper som tillhandahåller en form för decentraliserade och legitima regleringar och

som länkar makroekonomiska mål med vardagliga arbetskontexter. Den danska arbetsrelaterade institutionella kontextens utformning bidrar potentiellt till att skapa skyddseffekter gentemot effekter av negativ karaktär som exempelvis fragmentering av gränsen mellan arbetsliv och fritid. Byrnes studie kan ses som ett exempel på hur arbetsmarknaden, snarare än arbetsplatser, kan organiseras för att uppnå hälsa och välmående.

Sammanfattningsvis blir det tydligt att rumsliga aspekter av organisering av arbete är av relevans för hälsa och välmående bland anställda.

### Sammanfattande kommentarer

Sammantaget framstår organisering av arbete i såväl tid som rum ha en påverkan på hälsa och välmående. Däremot är bilden komplex; det är inte alls alltid som en exempelvis en osäkrare anställning upplevs sämre, snarare beror mycket på individens inställning till hur arbetet organiseras tidsmässigt men också rumsligt. Med andra ord kan olika typer av flexibilitet vara av hälsofrämjande karaktär om den utgår från de anställdas perspektiv och uppfattningar, genom exempelvis inflytande över den egna arbetstiden. Samtidigt framträder indikationer på att nyckelbegrepp som till exempel klass, kön och etnicitet har betydelse för hälsa och välbefinnande. Om det första huvudtemat handlar om organisering av arbete i offentlig sektor och fokus där är kvalitativa studier, sticker detta tema ut med många kvantitativa studier.

### Anställdas välbefinnande och arbetsorganisationers effektivitet och produktivitet

Vad som framkommer i arbetet med denna sammanställning är att fokus på en eventuell kausal relation mellan organisering av arbete och anställdas hälsa och välmående å ena sidan och arbetsorganisationens ökade effektivitet och produktivitet å andra sidan är närmast obefintligt i de publikationer som

inkluderats. Detsamma gäller fokus på eventuella korrelationer dem emellan. Antingen berörs inte effektivitet och produktivitet alls, något som gäller lejonparten av alla inkluderade publikationer, eller så utvecklas inte den eventuella relationen mellan arbetstagarnas hälsa och välmående och arbetsorganisationens ökande effektivitet och produktivitet. I några publikationer antas som utgångspunkt att arbetstillfredsställelse och/eller upplevd trygghet hos de anställda har, eller kan ha, en positiv påverkan på arbetsorganisationens produktivitet (Hansen & Høst, 2012), prestation (Lindfors & Hansen, 2018; Strandlund m.fl., 2018) eller ge den konkurrensfördelar (Alverén m.fl., 2012). Dock gäller här att dessa begrepp inte definieras vilket gör det svårt att dra alltför långtgående slutsatser baserat på dessa studier.

Två undantag från ovanstående är Ramstad (2014) och Öhrling (2014). Ramstad utgår från frågan om vetenskaplig konsensus om vad för slags arbetsplatser som leder både till produktivitet och till arbetslivskvalitet (quality of working-life). Hon finner i sin enkätstudie, där hon studerar finska arbetsplatser inom både privat och offentlig sektor, att många av respondenterna uppfattar att decentraliserat beslutsfattande leder till att både produktivitet och arbetslivskvalitet ökar. Likt övriga publikationer definieras dock inte produktivitet. Däremot mäts den utifrån respondenternas uppfattning om produktivitet, till exempel hur produktivt de uppfattar att arbetet är, hur hög kvalitet de uppfattar att tjänster och produkter har och hur flexibel de uppfattar att kundservicen är, medan ekonomisk produktivitet inte mäts alls. I resultatet syns också en stor skillnad mellan chefer och anställda där de senare upplevde samtidigt ökad arbetslivskvalitet och produktivitet i avsevärt mindre utsträckning än de förra (Ramstad, 2014). Öhrling (2014) visar hur förändringar i ett kommunalt städföretag, där städarna involverats i beslut om drift och ekonomi, både inneburit ökad effektivitet och ökad arbetstillfredsställelse. Dessutom har de anställdas hälsa förbättrats, något som både syns i avsevärt lägre

sjukfrånvaro och i de anställdas egna skattningar av sin hälsa. Dessa förbättringar tycks även ha inneburit ekonomiska fördelar genom minskade kostnader från sjukfrånvaro samt en förbättrad resursanvändning genom de anställdas nya ansvar för inköp.

## Sammanfattande kommentarer och konklusion

I denna kunskapssammanställning ingår 80 publikationer, mestadels med fokus på svenska, men också andra nordiska länders arbetsplats-, arbetsmarknads- och arbetslivskontexter. Sammantaget kan det konstateras att det finns en ansevärd mängd forskning om organisering av arbete och hur denna påverkar de anställdas hälsa och välmående, även om denna sammanställning givetvis inte kan sägas inkludera alla publikationer på området. Samtidigt blir det tydligt, att döma av de inkluderade publikationerna, att mycket av forskningen handlar om faktorer som gör att hälsa och välmående inte främjas. Med andra ord, med utgångspunkt i analysen av de inkluderade publikationerna står det klart att det saknas forskning med direkt fokus på organisering av arbete, inklusive organisationsmodeller, i relation till hälsa och välmående, där hälsofrämjande faktorer står i fokus. Än mer tunnslätt är det när det handlar om fokus på organisering av arbete, inklusive organisationsmodeller, även i relation till produktivitet och effektivitet, där hälsofrämjande faktorer står i fokus. Det är också slående att varken hälsa, välmående, produktivitet eller effektivitet entydigt definieras. Snarare saknas i det stora flertalet publikationer definitioner som ringar in exakt och explicit vad som avses med dessa begrepp. Detta gör att det också finns svårigheter att dra alltför långtgående slutsatser, då det är rimligt att anta att olika definitioner används.

De två huvudteman som utkristalliserade sig under analysen, organisering av arbete i offentlig sektor och organisering av arbete i tid och rum, delvis går in i varandra. Vidare blir det tydligt att mycket av den forskning

som finns fokuserar på välfärdssektorn, om än på olika sätt: allt från hur styrningsideal påverkar den konkreta organiseringen av arbetet och hur detta uppfattas av de anställda, till hur inhyring i välfärdssektorn påverkar organiseringen av arbetet och hur detta uppfattas av de anställda.

En slutsats vad gäller det första huvudsakliga temat – Motstridiga logiker i offentlig sektor – är att välfärdsorganisationer kan behöva överväga om organisationslogiken verkligen är effektivare och mer produktiv än att (åter) ge professionslogiken mer legitimitet och därmed tolkningsföreträde. För att skapa hälsa och välmående kan de anställda – i många fall välfärdsprofessionella med universitetsutbildning inom sitt skrå – antas behöva få utföra sitt arbete i linje med professionens logik, eller åtminstone inte i konflikt med densamma. Att ge professionslogiken tolkningsföreträde torde kunna leda till färre motstridiga krav, en ökat inflytande och möjligen också en rimligare arbetsbelastning, ökat socialt stöd samt bättre villkor för lärande och kompetensutveckling, vilket i sig är viktigt för hälsa och välmående. Det kan också antas att kvaliteten på de tjänster de välfärdsprofessionella utför, det vill säga frågor som rör effektivitet och produktivitet gynnas av att de som kan och utför arbetet ges en stark röst i hur arbetet planeras för, genomförs och följs upp, något som stöds av Öhrlings (2014) resultat.

En slutsats vad gäller det andra huvudtemat – Organisering av arbete i tid och rum – anställningsform och flexibilitet är att temporala och spatiala aspekter av hur arbetet organiseras är av central vikt för hälsa och välmående. Däremot är det en komplex bild som målas upp. Huruvida en viss typ av anställning, i såväl tid som rum, upplevs som bra eller dålig beror till stor del på individens egna önskemål och situation, men också sociala position. I de fall individer arbetar utifrån temporala och spatiala omständigheter som de inte tycker passar dem, upplevs villkoren negativa, till exempel att vara säsongsanställd med olika placering varje säsong som ensamstående förälder kan leda till att situationen upplevs som mycket svår. Samtidigt kan samma

omständigheter upplevas positiva av en annan individ, exempelvis en ung individ som studerar och samtidigt väljer att ta säsongsarbeten när det ryms. Den individen kan istället se det som en frihet och en utmaning som passar personen utifrån var i livet denne befinner sig. Även om det därför är svårt att presentera något konkret bästa sätt att organisera arbetet blir det tydligt att det är viktigt att anställda i möjligaste mån har inflytande över tid och rum vad gäller organisering av arbete.

Som ovan nämnts så läggs i de studerade publikationerna sällan något explicit fokus på specifika organisationsmodeller som bidrar till bättre hälsa och ökat välbefinnande. Inte heller finns något tydligt fokus på organisering av arbete i relation till hälsa och välmående och produktivitet och effektivitet. Detta bidrar till att det blir problematiskt att uttala sig om övergripande organisatoriska idealmodeller som bidrar till positiva hälsoeffekter.

Utifrån resultatet av de analyserade publikationerna presenteras här identifierade kunskapsluckor, inklusive förslag på vidare forskning.

## Kunskapsluckor

Under arbetet med denna kunskapssammansättning har ett antal kunskapsluckor identifierats. Här nedan presenteras en sammanställning av dessa luckor med fokus på frågor av särskild vikt för vidare studier. Det rör sig om kontext och studieobjekt, teoretiska utgångspunkter och perspektiv, såväl som metodmässiga frågor. Dessa aspekter går delvis in i varandra, men vi presenterar dem här var och en för sig. De kunskapsluckor vi beskriver nedan har också relevans för FN:s globala mål inför år 2030, inte minst mål 3: Hälsa och välmående och mål 8: Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (Förenta nationerna, n.d.). Det blir relevant att ta upp frågor om hur olika gruppers hälsa och välmående på arbetsplatsen, på arbetsmarknaden och i arbetslivet i övrigt tillgodoses.

## Kontext och studieobjekt

- Med utgångspunkt i den kvantitativa översikten av de analyserade publikationerna är det tydligt att det finns en ansevärd mängd studier med fokus på kontexten vård, omsorg och sociala tjänster och också inhyrningskontexten i relation till hälsa och välmående. Detta kan spegla att villkoren i dessa sammanhang är problematiska och att det därför finns ett behov att fortsätta fokusera på dessa. Samtidigt är det av vikt att i vidare studier fokusera på arbetsplatskontexter och yrkesgrupper som förekommer i ringa omfattning, vilka finns kategoriserade i diagram 5. Då majoriteten av studierna, oavsett kontext snarare handlar om faktorer som utgör problem är det även relevant att försöka identifiera arbetsplatskontexter, yrken, sektorer och branscher där det fungerar övervägande väl, detta för att bygga upp mer kunskap om när det faktiskt fungerar väl och hur sådana omständigheter kan skapas.
- En stor andel av publikationerna fokuserar anställda som har olika typer av atypiska eller icke-standardiserade anställningar, som slås ihop under benämningen tidsbegränsade anställningar. De flesta anställda i Sverige och Norden arbetar dock alltjämt inom ramen för standardiserade tillsvidareanställningar och då i kontexter som innebär faktorer vilka beskrivs vara hälsofrämjande och därmed viktiga för de anställdas välbefinnande. Det är därför viktigt att fortsätta utforska den standardiserade anställningsformen för att ytterligare kunna fördjupa kunskapen om hälsofrämjande aspekter i dessa kontexter. Vidare är det av relevans att se om och hur dessa faktorer kan överföras eller anpassas till de mer atypiska anställningsformerna. Det kan också vara av vikt att överväga hur atypiska anställningsformer kan minskas, i de fall hälsa och välmående blir lidande.
- De analyserade publikationerna har inte i någon större utsträckning fokus på att

koppla organisering av arbete till hälsa och välbefinnande bland de anställda och samtidigt rikta fokus mot produktivitet och effektivitet. Med utgångspunkt i detta inkluderades artiklar där hälsa och välbefinnande avhandlades men effektivitet och produktivitet saknades. Här kan ett behov identifieras av mer forskning för att bidra med kunskap om hur olika sätt att organisera arbetet kan göra det hälsofrämjande och samtidigt mer effektivt och produktivt. Vidare behöver frågan huruvida dessa till synes åtskilda aspekter samtidigt är genomförbara och möjliga att uppnå utforskas grundligare. Här är det rimligt att anta att tvärvetenskapliga ansatser är av särskild vikt, där exempelvis hälsoekonomi och arbetsvetenskap kombineras.

- En aspekt av hälsa och välmående i relation till organisering och organisationsformer som inte återfinns i de analyserade publikationerna handlar om införandet av ny teknik. Hur påverkar digitaliseringen och även artificiell intelligens hälsa och välmående? Hur kan arbetet organiseras så att digitaliseringen blir ett stöd i arbetet? Hur kan AI (artificiell intelligens) eventuellt avlasta så att tekniken bidrar till att främja hälsa och välmående bland de anställda? Detta är bara några exempel på frågor av relevans att ta upp.
- I de analyserade publikationerna kan en brist på uttalade perspektiv som fokuserar exempelvis genus, klass, etnicitet och/eller ålder identifieras. Endast ett fåtal av publikationerna berör dessa centrala faktorer. För att skapa och bibehålla hållbara och jämlika arbetsvillkor där alla anställda och grupper av anställda har möjlighet till välbefinnande och hälsa i arbetslivet är det viktigt att mer explicit studera hur dessa faktorer inverkar på hälsa och välbefinnande. Det blir relevant att undersöka till exempel om och hur olika verksamheter organiseras, med utgångspunkt i skillnader och likheter såväl inom som mellan olika

verksamheter i relation till vilka grupper av individer som arbetar i verksamheterna. Om och hur kan exempelvis olika typer av organisering av arbete förklaras i en och samma verksamhet som helhet? Vilka eventuella skillnader finns i relation till exempelvis mans- och kvinnodominerade arbetsplatskontexter inom en och samma verksamhet? Hur kan arbete organiseras för att vara inkluderande så att alla anställda ges likvärdiga villkor i arbetet? Detta är bara några exempel på frågor att ställa som kan vara av relevans. Studier med explicit fokus på just genus, klass, etnicitet och ålder, var och en för sig, men också utifrån intersektionella ansatser är av vikt att fokusera på framgent.

### **Teoretiska utgångspunkter och perspektiv**

- Med utgångspunkt i översikten av de analyserade publikationerna blir det tydligt att två teoretiska utgångspunkter förefaller vara vanligt förekommande: krav-kontroll-stöd-modellen och ansträngning-belöningsmodellen. Andra teoretiska perspektiv och utgångspunkter, och eventuellt kombinationer, är av vikt att fokusera på framgent. Här ser vi också hur viktigt det är att inkludera övergripande perspektiv på nyckelkategorier, vilka beskrivs nedan.
- Då få av de analyserade publikationerna har något uttalat genus-, etnicitets-, klass- eller åldersperspektiv, samtidigt som det är allmänt vedertaget att dessa faktorer spelar in i individers reella möjligheter och hinder i arbetslivet, är detta särskilt viktigt att fokusera på framgent. Att exempelvis studera hur immigranter – vilka utgörs av en heterogen och därmed komplex grupp – dels kan etablera sig i arbetslivet, dels uppnår hälsa och välmående är en viktig fråga för såväl individ som organisation och samhälle. Detta inte minst med utgångspunkt i den brist på arbetskraft vi ser i många regioner, sektorer och yrken. Ett

annat konkret exempel är att studera hur arbete kan organiseras för att undersöka om och hur äldre – också en heterogen grupp – kan bibehålla hälsa och välmående i arbetslivet. Även denna fråga är viktig för såväl individ, organisation som samhälle.

- Att lärande och kompetensutveckling är viktiga faktorer för hälsa och välmående är belagt sedan länge (se till exempel Karasek & Theorell, 1990). Det så kallade livslånga lärandet finns på agendan för att säkra kompetensförsörjning och för att individer ska ges möjlighet att kunna möta förändrade krav på arbetsmarknaden. Det kan också argumenteras för att lärande och kompetensutveckling stärker konkurrenskraft och produktivitet. Lärande och kompetensutveckling som är integrerat i det dagliga arbetet, det vill säga arbetsplatslärande, har hävdats vara särskilt framgångsrikt (se till exempel [www.arbetsplatslarandet.se](http://www.arbetsplatslarandet.se)). Frågor som rör kontinuerligt lärande i arbetslivet, inte minst i form av arbetsplatslärande, har inte framträtt som någon central fråga av de analyserade publikationerna att döma. Detta kan delvis bero på att sökningen efter publikationer inte fokuserade på organisering av arbete i relation till villkor för lärande, utan det kan också bero på att det finns en kunskapslucka. Studier som fokuserar på villkor för kontinuerligt lärande och kompetensutveckling i arbetet utgör därmed en kunskapslucka som är viktig att ta itu med i fortsättningen.

## Metodmässiga frågor

- En omfattande del av publikationerna använder kvantitativa metoder (se diagram 3) med data från stora landsövergripande databaser, vilket bidrar till att forskningen blir generaliserande och övergripande. Denna typ av kunskap är naturligtvis viktig och samtidigt identifieras med utgångspunkt i detta ett antal kunskapsluckor som är i behov av att utforskas mer detaljerat. Att fokusera på specifika länder, men också specifika regionala och lokala förutsättningar och villkor för hälsa och välmående, blir viktigt att ta itu med. Det kan argumenteras för att den plats där arbete är förlagd till spelar roll för hur villkoren i arbetet blir, likväl som att arbetet kan påverka den plats där arbetet äger rum.
- Det finns också ett behov av att utföra fler kvalitativa fallstudier och komparativa studier, detta för att skapa en djupare förståelse för och insikt i vilka faktorer som upplevs som hälsofrämjande av de anställda i olika kontexter. Detta baseras på att olika yrken eller arbetsplatser har olika kontextberoende förutsättningar, behov, möjligheter och hinder och därmed påverkas på olika sätt av till exempel organisatoriska förändringsprocesser.

Ovan beskrivna kunskapsluckor och förslag på vidare forskning ska ses som exempel. Det finns förstås såväl fler kontexter som fler studieobjekt, teoretiska utgångspunkter och perspektiv samt metodmässiga områden och frågor som framöver kan vara relevanta att fokusera på.

## 4 Slutsatser

Vad gäller slutsatser kan sådana dras i relation till olika aktörer på arbetsmarknaden, i arbetslivet och på arbetsplatsen. Med utgångspunkt dels i de analyserade publikationerna, som alltså till stor del handlar om faktorer som snarare stjälper än hjälper, dels i aktuella sjukskrivningstal, dels även återkommande rapporter om dålig arbetsmiljö i vitt skilda arbetsplatskontexter är en huvudsaklig slutsats att forskning om hälsofrämjande faktorer och processer är av högsta vikt. Det är kostsamt för såväl individ, organisation som samhälle att arbetet är organiserat på ett sådant sätt att individer mår dåligt och blir sjuka.

En del av detta uppdrag handlar om att presentera allmänna råd till arbetsgivare, vilket görs här nedan. Det bör dock noteras att alla arbetsplatser har sina särdrag och utmaningar och därför behöver identifiera för dem passande åtgärder. Icke desto mindre presenteras några allmänna råd.

### Allmänna råd

Här presenteras ett antal konkreta råd till olika aktörer med olika roller i arbetslivet, i fråga om organisering av arbete och hälsa och välbefinnande, produktivitet och effektivitet. Fokus ligger dock på arbetsgivarnivå. Råden baseras på analysen av de inkluderade publikationerna.

#### Råd till arbetsgivare

- Arbetsgivare bör organisera arbetet på ett sätt som bidrar till möjligheter för de anställda att få inflytande och medbestämmande över sin arbetssituation (till exempel tidsplanering, utförande och processer). Detta innebär att minska detaljstyrning för att skapa ökad möjlighet till kontroll i arbetet för de anställda.
- Arbetsgivare i offentlig sektor behöver överväga vilken eller vilka styrningslogiker

(profession, byråkrati, marknad) som ges tolkningsföreträde, för att utifrån detta sedan identifiera vilken eller vilka logiker som genomsyrar organiseringen av arbetet och om och vilken eller vilka logiker som går ihop och vilka som skapar motstridiga krav. Härfter behöver medvetna val göras gällande på vilken eller vilka logiker arbetet organiseras. Detta råd tar avstamp i den problematik med för stor vikt på byråkratisk logik, snarare än professionell logik, som upplevs genomsyra arbetet för välfärdsprofessionella, enligt beskrivningen.

- Arbetsgivare bör verka för att alla anställda upplever att de har ett meningsfullt arbete och att de anställda har kompetens att utföra ett fullgott arbete som upplevs meningsfullt, vilket stöds av kontinuerlig information, återkoppling och kompetensutveckling.
- Arbetsgivare bör därför skapa möjlighet till karriärutveckling och andra utvecklingsmöjligheter (allt från lärande integrerat i det dagliga arbetet – arbetsplatslärande – till formell utbildning, kurser och annan kompetenshöjande verksamhet) och därmed också möjlighet till nya ansvarsområden eller befogenheter. Detta är av vikt då goda villkor för lärande i arbetet kan fungera som en buffert mot arbetsmiljörelaterade problem. Vidare kan kontinuerligt lärande och kompetensutveckling hjälpa de anställda och organisationen vid förändringar på arbetsmarknaden på så sätt att individer inte står med gårdagens kompetens utan har den kompetens som efterfrågas. Detta bör även gagna arbetsgivare, inte minst med utgångspunkt i den kompetensförsörjningsproblematik som kan identifieras redan i dagsläget.

- Med utgångspunkt i att det via denna sammanställning framträder en bild av att olika grupper av individer befinner sig i mer eller mindre sårbara positioner blir det viktigt för arbetsgivaren att verka för inkluderande arbetssätt och processer vad gäller till exempel genus, etnicitet, ålder. Det handlar till exempel om att praktiskt verka för såväl vertikal som horisontell jämställdhet, där olika kategorier anställda återfinns på befattningar på olika nivåer.
- Arbetsgivare behöver inse att vikten av tillit för arbetstillfredsställelsen dels anställda emellan, dels mellan anställda och chefer ska vara hög. För att tillit ska skapas krävs en viss varaktighet i de sociala relationerna, där socialt stöd uppstår och odlas.
- I ljuset av flexibiliseringen i arbetslivet i stort behöver arbetsgivare förhålla sig till och organisera arbetet utifrån vikten av balans mellan krav och resurser samt mellan arbete och fritid. Det handlar inte minst om att skapa långsiktighet i arbetsbelastning och möjlighet att helt koppla bort arbetet.
- Arbetsgivare, men också andra centrala aktörer av relevans, behöver bevaka att de fall där verksamheten organiseras med hjälp av bemanningsanställda behöver ha konkreta strategier för att inkludera de bemanningsanställda i kompetensutvecklande processer som ett led i att även dessa individer ges förutsättningar för kontinuerligt lärande och kompetensutveckling. Arbetsgivare behöver också se till att de sociala relationerna blir fungerande, då dessa skapar förutsättningar för socialt stöd. Med andra ord behöver relationen mellan kärna och periferi minimeras.
- Arbetsgivare, men också andra centrala aktörer av relevans, behöver ta itu med frågan om förekomsten av tidsbegränsade anställningar däribland bemanningsanställningar, detta eftersom dessa typer av anställningsformer generellt sett är sämre för individers hälsa och välmående, men också potentiellt för verksamhetens kontinuitet och produktivitet på det hela taget.

Arbetsgivare kan därmed hjälpa sina anställda, oavsett anställningsform, att stärka välbefinnandet exempelvis genom att tillhandahålla möjligheter att påverka sin arbetssituation via bland annat utbildning, inflytande, medbestämmande och kompetensutveckling.



## 5. Referenser

- AFS 2015:4 Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Aleksynska, M. (2018). Temporary employment, work quality, and job satisfaction. *Journal of Comparative Economics*, 46(3), 722-735.
- Alfonsson, J. (2015). Permanent nykomling - Om behovsanställdas villkor. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 21(3), 7-22.
- Allodi, M. W., & Fischbein, S. (2012). Teachers' perceptions of their work environment in Swedish junior high schools. *Research in Comparative and International Education*, 7(3), 376-393.
- Alverén, E., Andersson, T. D., Eriksson, K., Sandoff, M., & Wikhamn, W. (2012). Seasonal employees' intention to return and do more than expected. *The Service Industries Journal*, 32(12), 1957-1972.
- Amilon, A., & Walette, M. (2009). Work absence - A signalling factor for temporary workers? *Labour*, 23(1), 171-194.
- Andersen, D. R., Andersen, L. P., Gadegaard, C. A., Høgh, A., Prieur, A., & Lund, T. (2017). Burnout among Danish prison personnel: A question of quantitative and emotional demands. *Scandinavian journal of public health*, 45(8), 824-830.
- Arbetsmiljöverket. (2016). Arbetsmiljöstatistik Rapport 2016:3 - Arbetsorsakade besvär 2016. Stockholm: Arbetsmiljöverket. Hämtad från <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsorsakade-besvar-2016/arbetsmiljostatistik-arbetsorsakade-besvar-2016-rapport-2016-3.pdf> [2020-01-22].
- Arbetsmiljöverket. (2018a). Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:2 - Arbetsmiljön 2017. Stockholm: Arbetsmiljöverket. Hämtad från <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2017/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2017-rapport-2018-2.pdf> [2020-01-22].
- Arbetsmiljöverket. (2018b). Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:3 - Arbetsorsakade besvär 2018. Stockholm: Arbetsmiljöverket. Hämtad från [https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsorsakade-besvar-2018/arbetsorsakade\\_besvar\\_2018\\_rapport.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsorsakade-besvar-2018/arbetsorsakade_besvar_2018_rapport.pdf) [2020-01-22].
- Arbetsmiljöverket. (2019). Arbetsmiljöstatistik Rapport 2019:01 - Arbetssskador 2018. Stockholm: Arbetsmiljöverket. Hämtad från <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetssskador-2018/arbetsmiljostatistik-arbetssskador-2018-rapport-2019-1.pdf> [2020-01-22].
- Aronsson, G., Ishäll, L., Göransson, S., Lindfors, P., Nylén, E. C., & Sverke, M. (2015). Arbetsuppsdrag och återhämtning i välfärdstjänstearbete. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 21(2), 7-25.
- Astvik, W., Welander, J., & Isaksson, K. (2017). Sorti, tystnad och lojalitet bland medarbetare och chefer i socialtjänsten. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 23(3), 41-61.
- Augustsson, G. (2014). Temporary and regular workers fulfill their tasks side-by-side, but in different learning conditions. *Journal of Workplace Learning*, 26(2), 79-90.
- Bamberg, E., Dettmers, J., Funck, H., Krähe, B., & Vahle-Hinz, T. (2012). Effects of On-Call Work on Well-Being: Results of a Daily Survey 1. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(3), 299-320.
- Bambra, C., Lunau, T., Van der Wel, K. A., Eikemo, T. A., & Dragano, N. (2014). Work, health, and welfare: the association between working conditions, welfare states, and self-reported general health in Europe. *International Journal of Health Services*, 44(1), 113-136.
- Bejerot, E., Kankkunen, T. F., & Hasselbladh, H. (2015). Två decennier av new public management: arbetsmiljön i skola och sjukvård. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 21(3), 23-41.
- Berglund, T., Seldén, D., & Halleröd, B. (2017). Factors affecting prolonged working life for the older workforce: the Swedish case. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(1).

- Bernhard-Oettel, C., Leineweber, C., & Westerlund, H. (2019). Staying in or switching between permanent, temporary and self-employment during 2008–2010: Associations with changing job characteristics and emotional exhaustion. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 215-237.
- Bernhard-Oettel, C., Rigotti, T., Clinton, M., & de Jong, J. (2013). Job insecurity and well-being in the temporary workforce: Testing volition and contract expectations as boundary conditions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 203-217.
- Berthelsen, H., Muhonen, T., & Toivanen, S. (2017). Vad händer med arbetsmiljön när man inför aktivitetsbaserade kontor inom akademien? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 23(3), 9-23.
- Björk, L., Bejerot, E., Jacobshagen, N., & Härenstam, A. (2013). I shouldn't have to do this: Illegitimate tasks as a stressor in relation to organizational control and resource deficits. *Work & Stress*, 27(3), 262-277.
- Bordi, L., Okkonen, J., Mäkinen, J.-P., & Heikkilä-Tammi, K. (2018). Communication in the Digital Work Environment: Implications for Wellbeing at Work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(S3).
- Bramer, W. M., Giustini, D., de Jonge, G. B., Holland, L., & Bekhuis, T. (2016). De-duplication of database search results for systematic reviews in EndNote. *Journal of the Medical Library Association : JMLA*, 104(3), 240–243. doi:10.3163/1536-5050.104.3.014
- Byrne, J. P. (2018). Denmark, Durkheim, and Decentralization: The Structures and Capabilities of Danish Working Lives. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(3).
- Böckerman, P., & Maliranta, M. (2013). Outsourcing, Occupational Restructuring, and Employee Well-Being: Is There a Silver Lining?. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 52(4), 878-914.
- De Cuyper, N., De Witte, H., Kinnunen, U., & Nätti, J. (2010). The relationship between job insecurity and employability and well-being among Finnish temporary and permanent employees. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 57-73.
- de Jong, J. (2014). Externalization motives and temporary versus permanent employee psychological well-being: A multilevel analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(6), 803-815.
- De Moortel, D., Vandenheede, H., & Vanroelen, C. (2014). Contemporary employment arrangements and mental well-being in men and women across Europe: a cross-sectional study. *International journal for equity in health*, 13(1), 90.
- De Witte H., Vander Elst T., De Cuyper N. (2015) Job Insecurity, Health and Well-Being. I Vuori J., Blonk R., Price R. (eds) Sustainable Working Lives. Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being (ss. 109-128). Dordrecht: Springer.
- Debesay, J., Harsløf, I., Rechel, B., & Vike, H. (2014). Dispensing emotions: Norwegian community nurses' handling of diversity in a changing organizational context. *Social science & medicine*, 119, 74-80.
- Dekker, F., & van der Veen, R. (2017). Modern working life: A blurring of the boundaries between secondary and primary labour markets?. *Economic and Industrial Democracy*, 38(2), 256-270.
- Ede, L., & Rantakeisu, U. (2015). Gränslöst arbete? Flexibel arbetstid i äldreomsorgen. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 21(4), 54-68.
- Ek, E., Sirviö, A., Koironen, M., & Taanila, A. (2014). Psychological well-being, job strain and education among young Finnish precarious employees. *Social Indicators Research*, 115(3), 1057-1069.
- Eriksson, T., & Li, J. (2009). Working at the boundary between market and flexicurity: Housekeeping in Danish hotels. *International Labour Review*, 148(4), 357-373.
- Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi. (2013). 2013:8 Den offentliga sektorn – en antologi om att mäta produktivitet och prestationer. Hämtat från eso.expertgrupp.se: [https://eso.expertgrupp.se/wp-content/uploads/2013/08/ESO-2013\\_8-till-webben.pdf](https://eso.expertgrupp.se/wp-content/uploads/2013/08/ESO-2013_8-till-webben.pdf)
- Fløvik, L., Knardahl, S., & Christensen, J. O. (2019). Organizational change and employee mental health: A prospective multilevel study of the associations between organizational changes and clinically relevant mental distress.

- Scandinavian journal of work, environment & health, 45(2), 134-145.
- Grant, M. J., Booth, A. (2009) A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies, *Health information and libraries Journal*, 26, 91-108.
- Guldvik, I., Christensen, K., & Larsson, M. (2014). Towards solidarity: working relations in personal assistance. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 16(sup1), 48-61.
- Göransson, S., Lindfors, P., Ishäll, L., Nylén, E. C., Kylin, C., & Sverke, M. (2013). Dialog och kunskap om arbetsmiljö—En intervention som balanserar?. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19(4), 113-125.
- Hansen, J. R., & Høst, V. (2012). Understanding the relationships between decentralized organizational decision structure, job context, and job satisfaction—A survey of Danish public managers. *Review of Public Personnel Administration*, 32(3), 288-308.
- Hedlund, A., Andersson, I. M., & Rosén, G. (2010). Är dagens arbeten attraktiva? Värderingar hos 1 440 anställda. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 16(4), 31-43.
- Heponiemi, T., Aalto, A. M., Pekkarinen, L., Siuvatti, E., & Elovainio, M. (2015). Are there high-risk groups among physicians that are more vulnerable to on-call work?. *The American journal of emergency medicine*, 33(5), 614-619.
- Heponiemi, T., Puttonen, S., & Elovainio, M. (2014). On-call work and physicians' well-being: testing the potential mediators. *Occupational Medicine*, 64(5), 352-357.
- Hintikka, N. (2011). Accidents at work during temporary agency work in Finland—Comparisons between certain major industries and other industries. *Safety science*, 49(3), 473-483.
- Hitt, M. A., Miller, C. C., & Colella, A. (2015). *Organizational behavior*.
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2016). Between two stools: occupational injuries and risk factors for temporary agency workers. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(3), 340-359.
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2018). Job quality for temporary agency workers and client organization employees at a Swedish manufacturing plant. i T. Isidorsson, & J. Kubisa (Red.), *Job Quality in an Era of Flexibility. Experiences in a European Context* (ss. 177-199). London: Routledge.
- Håkansson, M., Dellve, L., Waldenström, M., & Holden, R. J. (2017b). Sustained lean transformation of working conditions: A Swedish longitudinal case study. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 27(6), 268-279.
- Håkansson, M., Holden, R. J., Eriksson, A., & Dellve, L. (2017a). Managerial practices that support lean and socially sustainable working conditions. *Nordic journal of working life studies*, 7(3).
- Imhof, S., & Andresen, M. (2018). Unhappy with well-being research in the temporary work context: mapping review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 127-164.
- Jansson, A., & Parding, K. (2011). Changed governance of public sector organisations= challenged conditions for intra-professional relations?. *International Journal of Public Sector Management*, 24(3), 177-186.
- Juliá, M., Vanroelen, C., Bosmans, K., Van Aerden, K., & Benach, J. (2017). Precarious employment and quality of employment in relation to health and well-being in Europe. *International Journal of Health Services*, 47(3), 389-409.
- Kalleberg, A. L. (2018). Job Insecurity and Well-being in Rich Democracies. *The Economic and Social Review*, 49(3, Autumn), 241-258.
- Kalleberg, A. L., Nesheim, T., & Olsen, K. M. (2015). Job quality in triadic employment relations: Work attitudes of Norwegian temporary help agency employees. *Scandinavian journal of management*, 31(3), 362-374.
- Karasek, R., Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kauhanen, M., & Nätti, J. (2015). Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work. *Social Indicators Research*, 120(3), 783-799.
- Keisu, B. I. (2017). Dignity: a prerequisite for attractive work in elderly care. *Society, Health & Vulnerability*, 8(sup1), 1322455.

- Keisu, B. I., Öhman, A., & Enberg, B. (2016). What is a good workplace?: Tracing the logics of NPM among managers and professionals in Swedish elderly care. *Nordic journal of working life studies*, 6, 27-46.
- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., Siponen, K., & Nätti, J. (2011). Perceived employability: Investigating outcomes among involuntary and voluntary temporary employees compared to permanent employees. *Career Development International*, 16(2), 140-160.
- Kokkinen, L., Virtanen, M., Pentti, J., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2013). Does transfer of work from a public sector organisation to a commercial enterprise without staff reductions increase risk of long-term sickness absence among the staff? A cohort study of laboratory and radiology employees. *Occup Environ Med*, 70(8), 585-587.
- Koponen, A. M., Laamanen, R., Simonsen-Rehn, N., Sundell, J., Brommels, M., & Suominen, S. (2010). Psychosocial work environment and emotional exhaustion - Does a service provision model play a role?. *Health policy*, 94(2), 111-119.
- Kretsos, L., & Livanos, I. (2016). The extent and determinants of precarious employment in Europe. *International journal of manpower*, 37(1), 25-43.
- Leineweber, C., Kecklund, G., Theorell, T., Åkerstedt, T., Alexanderson, K., & Westerlund, H. (2013). Inflytande över arbetstiden och sjuknärvaro/sjukfrånvaro. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19(4), 87-99.
- Lindfors, P., & Hansen, N. (2018). Control dimensions, job demands and job satisfaction: does ownership matter?. *International Journal of Workplace Health Management*, 11(5), 305-318.
- Linna, P., Ukko, J., Pekkola, S., Melkas, H. (2010) Defining and measuring productivity in the public sector: managerial perceptions, *International Journal of Public Sector Management*, 23(3) 300-320.
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., & Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *anales de psicología*, 34(2), 211-221.
- Mai, Q. D., Hill, T. D., Vila-Henninger, L., & Grandner, M. A. (2019). Employment insecurity and sleep disturbance: Evidence from 31 European countries. *Journal of sleep research*, 28(1), e12763.
- Murray, R. (2006) Vad är effektivitet och hur mäta den i kommunal verksamhet?, i *Mått på välfärdens tjänster – en antologi om produktivitet och effektivitet i kommunala verksamheter*, Expertgruppen för studier i samhällsekonomi 2006:2, s. 117-163.
- Mustosmäki, A., Anttila, T., & Oinas, T. (2013). Engaged or not? A comparative study on factors inducing work engagement in call center and service sector work. *Nordic journal of working life studies*, 3(1), 49.
- Nielsen, M. L., Dyreborg, J., & Lipscomb, H. J. (2019). Precarious work among young Danish employees-a permanent or transitory condition?. *Journal of Youth Studies*, 22(1), 7-28.
- Nordiska Ministerrådet (2018) State of the Nordic Region 2018. Köpenhamn: Nordiska Ministerrådet.
- Ojala, S., & Pyöriä, P. (2019). Precarious work and the risk of receiving a disability pension. *Scandinavian journal of public health*, 47(3), 293-300.
- Oke, A., Braithwaite, P., & Antai, D. (2016). Sickness absence and precarious employment: A comparative cross-national study of Denmark, Finland, Sweden, and Norway. *Int J Occup Environ Med (The IJOEM)*, 7(3 July), 713-125.
- Ouzzani, M., Hammady, H., Fedorowicz, Z., & Elmagarmid, A. (2016). Rayyan-a web and mobile app for systematic reviews. *Systematic reviews*, 5(1), 210. doi:10.1186/s13643-016-0384-4
- Parding, K., & Berg-Jansson, A. (2018). Conditions for workplace learning in professional work: Discrepancies between occupational and organisational values. *Journal of Workplace Learning*, 30(2), 108-120.
- Piasna, A. (2018). Scheduled to work hard: The relationship between non-standard working hours and work intensity among European workers (2005–2015). *Human Resource Management Journal*, 28(1), 167-181.

- Piasna, A., Smith, M., Rose, J., Rubery, J., Burchell, B., & Rafferty, A. (2013). Participatory HRM practices and job quality of vulnerable workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(22), 4094-4115.
- Pyöriä, P., & Ojala, S. (2016). Precarious work and intrinsic job quality: Evidence from Finland, 1984–2013. *The Economic and Labour Relations Review*, 27(3), 349-367. arbetsuppgift
- Ramstad, E. (2014). Can high-involvement innovation practices improve productivity and the quality of working-life simultaneously? *Management and employee views on comparison. Nordic journal of working life studies*, 4(4), 25-45.
- Regeringsbeslut A2018/01349/ARM. Uppdrag att sammanställa kunskap om faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser. Hämtad från <https://www.regeringen.se/>
- Reuter, M., Wahrendorf, M., Di Tecco, C., Probst, T. M., Ruhle, S., Ghezzi, V., ... & Dragano, N. (2019). Do Temporary Workers More Often Decide to Work While Sick? Evidence for the Link between Employment Contract and Presenteeism in Europe. *International journal of environmental research and public health*, 16(10), 1868.
- Saloniemi, A., & Salminen, S. (2010). Do fixed-term workers have a higher injury rate?. *Safety science*, 48(6), 693-697.
- Sharma, N., Singh, R. K. (2019) A unified model of organizational effectiveness, *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(2) 114-128.
- Siegrist J (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27–41.
- Snorraddóttir, Á., Tómasson, K., Vilhjálmsdóttir, R., & Rafnsdóttir, G. L. (2015). The health and well-being of bankers following downsizing: a comparison of stayers and leavers. *Work, employment and society*, 29(5), 738-756.
- Strandlund, E., Bernhard-Oettel, C., & Låstad, L. (2018). Otrygghet–oro–ohälsa? En studie bland handelsanställda. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 24(1-2), 27-46.
- Strauss-Raats, P. (2019). Temporary safety. Regulating working conditions in temporary agency work. *Safety science*, 112, 213-222.
- Svedahl, E. R., Pape, K., Toch-Marquardt, M., Skarshaug, L. J., Kaspersen, S. L., Bjørngaard, J. H., & Austad, B. (2019). Increasing workload in Norwegian general practice—a qualitative study. *BMC family practice*, 20(1), 68.
- Svensson, S. (2012). Flexible working conditions and decreasing levels of trust. *Employee Relations*, 34(2), 126-137.
- Trydegård, G. B. (2012). Care work in changing welfare states: Nordic care workers' experiences. *European Journal of Ageing*, 9(2), 119-129.
- Waenerlund, A. K., Virtanen, P., & Hammarström, A. (2011). Is temporary employment related to health status? Analysis of the Northern Swedish Cohort. *Scandinavian journal of public health*, 39(5), 533-539.
- Van Aerden, K., Moors, G., Levecque, K., & Vanroelen, C. (2015). The relationship between employment quality and work-related well-being in the European Labor Force. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 66-76.
- Viitala, R., & Kantola, J. (2016). Temporary agency workers shake a work community: a social capital perspective. *Employee Relations*, 38(2), 147-162.
- Vingård, E. (2015). Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro : en kunskapsöversikt. Hämtad från <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:hig:diva-23053>
- Virtanen, P., Janlert, U., & Hammarström, A. (2011). Exposure to temporary employment and job insecurity: a longitudinal study of the health effects. *Occupational and environmental medicine*, 68(8), 570-574.
- Unemo, L. (2012) Teori och forskningsläget, i *Den effektiva staten – en antologi från Statskontoret*, Statskontoret 2012, s. 15-49.
- von Thiele Schwarz, U., Nielsen, K. M., Stenfors-Hayes, T., & Hasson, H. (2017). Using kaizen to improve employee well-being: Results from two organizational intervention studies. *Human relations*, 70(8), 966-993.
- Öhrling, T. (2014). Increased participation among cleaners as a strategy to improve quality and occupational health. *Nordic journal of working life studies*, 4(3), 79-98.



# 6. Bilagor

## Bilaga 1 – Kriterier för inklusion och exklusion

Kriterier för inklusion och exklusion bygger på ramverket PEO. P = participants, population eller problem. E = exposure. O = outcomes of interest.

### Kriterier för inklusion

P	E	O
Arbetsorganisationer och arbetsplatser samt liknande begrepp/synonymer	Olika sätt att organisera arbete	Hälsa och välbefinnande hos anställda t ex. Quality of life, well-being, health indicators, mental health, psychosocial well-being, healthy work, life satisfaction, meaningfulness, work satisfaction, job stress, work-life balance, workplace health, self-rated health.
Organisationerna så som i en grupp av individer	Organisationsmodeller/teorier  Hur arbetet leds och organiseras t ex en linjeorganisation	Organisationens effektivitet/ produktivitet

### Kriterier för exklusion

P	E	O
Organisationer av annan karaktär som baseras på ideellt oavlönat arbete.	Studier som enbart fokuserar på egenföretagare som inte ingår i en överbyggnads-organisation eller har några anställda t ex en frisör som har sin egen verksamhet i källaren.	Ergonomi
Enskilda individer t ex anställda	Studier som fokuserar på organisering av arbete där rollerna producent och konsument (s.k. prosumers) är sammanblandade t ex studier kring sociala medier och Wikipedia. Där fokus ligger på just prosumer-rollen och inte på den bakomliggande organisationen.	Sedvanlig vård/behandling som ges av hälso- och sjukvården eller motsvarande.
Icke avlönat arbete	Informell organisering som studerar den psykosociala arbetsmiljön i alla dess led.	
Arbetsmarknaden i stort.	Organisering av arbetsmarknaden.	

## Bilaga 2 – Mall för kategorisering

---

Referens – här har fullständig referens angetts enligt APA.

---

Årtal – här har året för publikation angetts.

---

Deltagare/population – här har vilken population eller vilka som har deltagit i studien angetts.

---

Problem/syfte – här har artikels övergripande problemformulering eller syfte angetts.

---

Huvudresultat – artikels huvudresultat i kortfattad form.

---

Metodansats – vilken metod artikelförfattarna har använt.

---

Teoretiskt ramverk – vilket teoretiskt ramverk artikelförfattarna har använt.

---

Anställningsform – vilken eller vilka anställningsformer artikeln behandlar.

---

Organisering – vilken organisering av arbete artikeln behandlar.

---

Effektivitet – om artikeln behandlar effektivitet och produktivitet ur ett organisatoriskt perspektiv.

---

Kön/genus – om artikeln har ett fokus på kön eller ett genusperspektiv.

---

Etnicitet – om artikeln behandlar en viss etnicitet (t ex migrantarbetare).

---

Klass/Tjänstemän/Kollektiv – här har angetts om artikeln har ett visst klassperspektiv eller behandlar arbetsgrupper bestående av tjänstemän och/eller kollektivanställda.

---

Sektor – här har angetts vilken sektor studien behandlar.

---

Land – här har angetts vilket eller vilka länder som ingår i studien.

---

Övrigt – här har övrigt kunnat anges vid kategorisering, t ex om artikelförfattarna har angett att studien enbart är representativ för den studerade gruppen.

---



## Bilaga 3 – Sektorsindelning

Sektorsindelning har gjorts enligt SNI 2007.

---

A. Jordbruk, skogsbruk och fiske
B. Utvinning av mineral
C. Tillverkning
D. Försörjning av el, gas, värme och kyla
E.. Vattenförsörjning; avloppsrening, avfallshantering och sanering
F. Byggverksamhet
G. Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar
H. Transport och magasinering
I. Hotell- och restaurangverksamhet
J. Informations- och kommunikationsverksamhet
K. Finans- och försäkringsverksamhet
L. Fastighetsverksamhet
M. Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik
N. Uthyrning, fastighetservice, resetjänster och andra stödtjänster
O. Offentlig förvaltning och försvar; obligatorisk socialförsäkring
P. Utbildning
Q. Vård och omsorg; sociala tjänster
R. Kultur, nöje och fritid
S. Annan serviceverksamhet
T. Förvärsarbete i hushåll; hushållens produktion av diverse varor och tjänster för eget bruk
U. Verksamhet vid internationella organisationer, utländska ambassader o.d.

---

Utöver dessa kategorier har vi lagt till Övrigt (V) som innehåller flera av sektorerna A-U och Ej specificerat (W) där det inte har framgått av artikeln vilken eller vilka sektorer som avses. I W ingår artiklar som använder data från stora europeiska databaser som t ex European Working Conditions Surveys (EWCS).

## Bilaga 4 – Söksträngar

Huvudsökning Scopus 190626		
No	Description	Items found (approx.)
1	<p>Organisering av arbete</p> <p>TITLE-ABS-KEY (Voice W/1 (silenc*)) OR TITLE-ABS-KEY (Employ* W/0 (insecurity or security)) OR TITLE-ABS-KEY ("Employ* relations*") OR TITLE-ABS-KEY (Work W/0 (organizing OR organizational OR organization)) OR TITLE-ABS-KEY ( Governance W/1 ( work* OR employ* OR jobs OR labor OR corporate OR organization* ) ) OR TITLE-ABS-KEY ("Terms of employment") OR TITLE-ABS-KEY ("Workplace organization") OR TITLE-ABS-KEY ( "Well being" OR Wellbeing ) OR TITLE-ABS-KEY ( Health W/0 (work* OR employ* OR occupational) ) OR TITLE-ABS-KEY ("Working conditions") OR TITLE-ABS-KEY("Organization of work") OR TITLE-ABS-KEY(Managing W/1(Work OR Job OR labor)) OR TITLE-ABS-KEY("Working practices") OR TITLE-ABS-KEY("Work environment") OR TITLE-ABS-KEY("Work organization")</p>	407 933
2	<p>Former av arbete</p> <p>TITLE-ABS-KEY ( "Agency work*") OR TITLE-ABS-KEY(Alternative PRE/0 (Work* OR Employ* OR Job)) OR TITLE-ABS-KEY(Atypical PRE/0 (Work* OR Employ* OR Job)) OR TITLE-ABS-KEY(Casual PRE/0 (Work* OR Employ* OR Job)) OR TITLE-ABS-KEY(Contingent PRE/0 (Work* OR Employ* OR Job OR Labour)) OR TITLE-ABS-KEY(Crowd PRE/1 (Work* OR Employ* OR Job)) OR TITLE-ABS-KEY("Digital labour") OR TITLE-ABS-KEY("Employee sharing") OR TITLE-ABS-KEY("Gig economy") OR TITLE-ABS-KEY("Job sharing") OR TITLE-ABS-KEY(Non-permanent PRE/0 (Work* OR Employ* OR Job OR Contracts)) OR TITLE-ABS-KEY(Non-standard PRE/0 (Work* OR Employ* OR Job)) OR TITLE-ABS-KEY (Nonstandard PRE/0 (Work* OR Employ* OR Job)) OR TITLE-ABS-KEY(On-call PRE/0 (Work* OR Employ* OR Job OR Contracts)) OR TITLE-ABS-KEY(Outsourcing) OR TITLE-ABS-KEY(Platform PRE/0 (Work* OR businesses)) OR TITLE-ABS-KEY("Portfolio work") OR TITLE-ABS-KEY(Precarious W/0 (Work* OR Employ* OR Job)) OR TITLE-ABS-KEY (Probation) OR TITLE-ABS-KEY(Seasonal PRE/0 (Work* OR Employ* OR Job)) OR TITLE-ABS-KEY(Temporary PRE/0 (Work* OR Employ* OR Job OR Contracts)) OR TITLE-ABS-KEY("Professionalization") OR TITLE-ABS-KEY("Professional work") OR TITLE-ABS-KEY ( Privatization) OR TITLE-ABS-KEY(Bureaucra*) OR TITLE-ABS-KEY(Entrepreneurship) OR TITLE-ABS-KEY("Lean production" ) OR TITLE-ABS-KEY("Lean management" ) OR TITLE-ABS-KEY("New public management")</p>	145 794
3	1 AND 2 (3 standardartiklar)	5 740
4	<p>3 AND Filters activated:</p> <p>Språk: English</p> <p>Publication type: Article (incl. In press)</p> <p>År: 2009 och framåt</p> <p>Det finns 179 reviewer.</p> <p>Det finns 365 böcker och bokkapitel.</p>	2 484 (inga dubletter borttagna)

DOI(10.4337/9781784716899) OR DOI(10.1016/0361-3682(93)E0001-W) OR DOI(10.1177/0011392111402585) OR DOI(10.1016/j.ssci.2012.05.016) OR DOI(10.1016/j.ssci.2014.03.016) OR DOI(10.1177/0011392111402584) OR DOI(10.1108/09513551111121329) OR DOI(10.1177/0170840612443456) OR DOI(10.1111/j.1468-0432.2009.00449.x) OR DOI(10.1111/gwao.12194)

Testsökning Web of Science 190626

No	Description	Items found (approx.)
1	<p>Organisering av arbete</p> <p>TS=(Voice NEAR/1 (silenc*)) OR TS=(Employ* NEAR/0 (insecurity or security)) OR TS=(“Employ* relations*”) OR TS=(Work NEAR/0 (organizing OR organizational OR organization)) OR TS=(governance NEAR/1 (work* OR employ* OR jobs OR labor OR corporate OR organization* )) OR TS=(“Terms of employment”) OR TS=(“Workplace organization”) OR TS=( “Well being” OR Wellbeing ) OR TS=(health NEAR/0 (work* OR employ* OR occupational )) OR TS=(“Working conditions”) OR TS=(“Organization of work”) OR TS=(Managing NEAR/1(Work OR Job OR labor)) OR TS=(“Working practices”) OR TS=(“Work environment”) OR TS=(“Work organization”)</p>	203 668
2	<p>Former av arbete</p> <p>TS=( “Agency work*”) OR TS=(“Alternative Work*” OR “Alternative Employ*” OR “Alternative Job”) OR TS=(“Atypical Work*” OR “Atypical Employ*” OR “Atypical Job”) OR TS=(“Casual Work*” OR “Casual Employ*” OR “Casual Job”) OR TS=(“Contingent Work*” OR “Contingent Employ*” OR “Contingent Jobs” OR “Contingent Labour”) OR TS=(“Crowd Work*” OR “Crowd Employ*” OR “Crowd Job”) OR TS=(“Digital labour”) OR TS=(“Employee sharing”) OR TS=(“Gig economy”) OR TS=(“Job sharing”) OR TS=(“Non-permanent Work*” OR “Non-permanent Employ*” OR “Non-permanent Jobs” OR “Non-permanent Contracts”) OR TS=(“Non-standard Work*” OR “Non-standard Employ*” OR “Non-standard Jobs”) OR TS=(“Nonstandard Work*” OR “Nonstandard Employ*” OR “Nonstandard Jobs”) OR TS=(“On-call Work*” OR “On-call Employ*” OR “On-call Jobs” OR “On-call Contracts”) OR TS=(Outsourcing) OR TS=(“Platform Work*” OR “Platform businesses”) OR TS=(“Portfolio work”) OR TS=(“Precarious Work*” OR “Precarious Employ*” OR “Precarious Jobs”) OR TS=(Probation) OR TS=(“Seasonal Work*” OR “Seasonal Employ*” OR “Seasonal Jobs”) OR TS=(“Temporary Work*” OR “Temporary Employ*” OR “Temporary Jobs” OR “Temporary Contracts”) OR TS=(“Professionalization”) OR TS=(“Professional work”) OR TS=( Privatization) OR TS=(Bureaukra*) OR TS=(Entrepreneurship) OR TS=(“Lean production” ) OR TS=(“Lean management” ) OR TS=(“New public management”)</p>	104 695
3	1 AND 2	3 945
4	<p>3 AND Filters activated:</p> <p>Språk: English</p> <p>Publication type:</p> <p>År: 2009 och framåt</p> <p>Det finns 103 reviewer.</p> <p>Det finns 131 böcker och bokkapitel.</p>	<p>2 283</p> <p>(inga dubletter borttagna)</p>







Myndigheten för  
arbetsmiljökunskap

[www.mynak.se](http://www.mynak.se)

ISBN 978-91-985961-4-4