

Identitetsarbete

**– en förbisedd faktor för att
förstå vår arbetsrelaterade ohälsa?**

Av Lisbeth Rydén

Ellerr Konsult
Björntorpsvägen 253-23 , 244 95 Dösjebro
Telefon: 046 772771 Mobil 0708 98 27 71

Introduktion

Varför engagerar du dig? Det är ju bara ett jobb. Det är ingen som kommer att tacka dig för det. Ligg lågt och gilla läget – var glad att du har ett jobb - det är bättre än att försöka ändra på saker och ting. Lär dig att säga nej och var inte så ambitiös! Det är inte ditt ansvar om det blir fel, se bara till att följa reglerna.

Nog har vi alla hört ovanstående sägas i ett eller annat sammanhang. På många sätt begripliga, men inte speciellt konstruktiva strategier för att hantera stress och frustration i arbetslivet. Varken för arbetstagaren eller arbetsgivaren. Inte nog med att strategierna minskar kreativiteten och engagemanget, och i längden också både produktivitet och effektivitet, de leder också till att vi krymper oss själva som medarbetare, medborgare och människor.

Att inte känna att man gör ett bra jobb leder ofta till att man skäms över sin insats och sin arbetsplats. Man undviker att berätta var man jobbar, vad man gör eller hur man gör det. Det som skulle kunna vara en källa till stolthet och glädje blir istället en orsak till att vara tyst – både på arbetsplatsen och i samhället. Att känna sig manad eller rent av tvingad att 'sätta sitt ljus under skäppan', att känna skam över vad man gör och att man 'är en sån som' ändå väljer att stanna i sin situation påverkar hur vi ser oss själva och därmed också vårt välbefinnande. Detta kan de flesta av oss känna igen sig i. Trots det finns det mycket lite forskning gjord med utgångspunkt från just detta, dvs hur de resonemang vi deltar i på jobbet påverkar vår självbild och vårt välbefinnande.

Detta projekt avser därför att fördjupa sig i hur de bilder vi skapar av oss själva, i och genom arbetet, påverkar vår hälsa samt hur man kan upptäcka, förebygga och intervensera i den sortens psykosociala fenomen och risker.

Bakgrund

Projektet tar sin utgångspunkt i de förändringar som skett i samhället och i arbetslivet de senaste 30 åren och att dessa förändringar innebär att fler aspekter blir viktiga för att förstå vår psykosociala arbetsmiljö och dess effekter för vår hälsa. Den absolut mest dominerande modellen i Sverige för att förklara sambandet mellan psykosocial arbetsmiljö och hälsa är krav/kontroll-modellen (Karasek, 1976; Karasek & Theorell, 1990). Modellen har framförallt utvecklats på forskning gjord för cirka 30 år sedan, även om den har modifierats och anpassats under årens gång (Theorell, 2006; Oxenstierna et al, 2008).

Flera studier visar dock att även på arbetsplatser där krav/kontroll-modellens 'goda' arbetsvillkor gäller finns det en ökande grad av ohälsa på grund av psykosociala faktorer (se till exempel: Arbetsmiljöverket, 2001; Krantz & Östergren, 2002; Waldenström & Härenstam, 2008). En studie av Rostila (2008) visar att sambandet mellan krav/kontroll-modellen och upplevd hälsa har minskat betydligt under 90-talet. Ohälsan i gruppen med så kallade 'goda' arbetsvillkor (aktiva jobb i krav/kontroll-modellen) ökade starkt samtidigt som sambandet mellan 'dåliga' arbetsvillkor och hälsa försvagades. Krav/kontroll-modellen är således inte längre ett tillräckligt precist analysverktyg för att förstå psykosociala arbetsvillkor och dess betydelse för vår hälsa.

Officiella texter (lagstiftning, föreskrifter, råd och rekommendationer på webbsidor från arbetsmarknadens parter) domineras dock av krav/kontroll-modellen och utgår

därmed också från de villkor och den tidsanda som dominerade arbetslivet när modellen utvecklades. De officiella framställer de anställda som maktlösa offer för omständigheterna och chefer som de enda som har makt att göra något. En beskrivning som rimmor illa med den syn som de flesta människor har på sig själva (identitet) i dagens samhälle. Om man inte känner igen sig i de beskrivningar som finns i texterna av vad som är att betrakta som ett arbetsmiljöproblem eller hur man kan komma till rätta med dem, kan texterna i sig bli en hälsorisk. Detta eftersom de bidrar till att många varken kan formulera eller förstå sin situation på ett sätt som gör att de kan komma till rätta med sina problem – och därmed blir de fast i en ohälsosam situation. I all välmening, och i god tro, kan vi, genom att följa de råd som ges genom officiella kanaler, bidra till ökad ohälsa istället för minskad (Rydén, 2008). För att komma vidare med hur vår arbetsmiljö inverkar på vår hälsa krävs nu helt andra utgångspunkter.

En faktor som helt förbises i krav/kontroll-modellen och dess operationaliseringar, är identitet och identitetsarbete (Rydén, 2009). Identitet och identitetsarbete är aspekter som i vårt globaliserade och individualiserade samhälle har fått både en helt annan karaktär och en annan betydelse de senaste decennierna (Giddens, 1997; Sennett, 1998). Om vi inte lyckas få ihop en sammanhängande identitet kan det leda till oro, ångest och depression (Wiklund, 2007). Detta projekt avser att analysera ett antal arbetssituationer med hjälp av identitetsbegreppet för att därigenom se vilka svårigheter, risker och brister som framträder och vad som i så fall vore relevanta och rimliga interventioner. *Projektet avser således att pröva identitetsbegreppets relevans för att förstå vår arbetsrelaterade ohälsa och varför den ökar i vårt moderna arbetsliv.*

Identitetsarbete, organisering och hälsa

Historiskt kan 1900-talets utveckling ses som en extrem omvälvning av våra livsvillkor. Giddens (1997) argumenterar till exempel för att teknikutvecklingen (bl a transporter och IT) ger oss tillgång till en större mångfald av olika resonemang att inkludera i vårt identitetsarbete – dvs i vår strävan att försöka besvara frågorna: vem är jag/vem vill jag vara? I ett samhälle med få alternativ blir detta arbete enklare – eftersom valmöjligheterna är färre. Därmed inte sagt att identitetsarbetet var mindre viktigt eller mindre fyllt av ångest eller otrygghet, men att innehållet och formerna för identitetsarbetet och dess konsekvenser kraftigt har förändrats.

Identitet är ett ord med många olika innebörder. Identitet används ibland för att beskriva någots essens, dess kärna. Identitet används då som något stabilt och fixt som man kan definiera något utifrån. Identitet kan också ses som något dynamiskt, något som är i ständig produktion. Identitet blir då snarare att betrakta som ”tillfälliga former av integrerade självbilder” (Alvesson, 2004:178). Detta projekt utgår från den mer dynamiska aspekten av identitet och identitetsarbete, dvs utgår från identitet som *en berättelse om mig själv som ger mening åt min existens och åt mina handlingar både inför mig själv och inför andra* (Giddens, 1997). Identitet blir därmed en diskursiv (språklig) och social aktivitet för att skapa en, i våra egna och andras ögon, stabil och sammanhängande berättelse om oss själva, dvs en identitet som vi kan leva med.

Vår självbild (identitet) är en starkt styrande faktor för hur vi väljer att handla. I ett arbetsliv som lämnar utrymme för arbetstagaren att använda sin bedömnings- och handlingsförmåga blir identitetsarbetet således allt viktigare att förstå. Ledningar och

chefer lägger ner stor möda på att påverka vårt identitetsarbete. Arbetet med värdegrunder är exempel på ledningsarbete som går ut på att styra och likrikta våra identiteter så att vi handlar i 'organisationens anda' utan alltför detaljerad direktstyrning. Ju mindre det är möjligt för ledning och chefer att styra med regler, hierarki och direkt inblandning i verksamheten, desto större behov av en effektivare kontroll via reglering av vårt identitetsarbete (Alvesson & Willmott, 2002).

Många arbetsuppgifter och arbetssituationer i dagens arbetsliv förutsätter stor frihet och kompetent utövande av både bedömnings- och handlingsförmåga för att utforma lösningar på unika problem och situationer. Detta brukar anges som aktiva jobb i krav/kontroll-modellen och därmed en källa till arbetstillfredsställelse och en god psykosocial arbetsmiljö (Karasek & Theorell, 1990; Oxenstierna et al, 2008). Som nämnts ovan visar forskning emellertid att de så kallade aktiva jobben inte längre i samma utsträckning bidrar till hälsa (Rostila, 2008).

Det är sannolikt att det som kallas aktiva jobb ofta förekommer på arbetsplatser där ledning och styrning främst utövas genom visioner och värdegrunder. Samtidigt med en utveckling av det vi normalt skulle kalla 'frihet i arbetet' pågår således ett intensivt arbete att konformera grunderna för våra bedömningar och handlingar, dvs att reglera vårt identitetsarbete.

Vår strävan efter att skapa och upprätthålla en identitet som är sammanhängande gäller inte bara över tid utan även i nuets olika delar. Det innebär att vi ser oss som 'hela människor' med engagemang och relationer som påverkar både arbetslivet och privatlivet. Med det som utgångspunkt blir det uppenbart att de resonemang vi strävar efter att inkludera och anser rimliga att ta hänsyn till i våra överväganden och rättfärdiganden, inte bara är de av organisationen erbjudna eller påbjudna. Vi är inte bara anställda med en specifik profession eller arbetsuppgift, vi är också medborgare, anhöriga, kunder, medmänniskor osv.

Alla dessa olika gemenskaper och erfarenheter påverkar våra handlingar och vårt rättfärdigande av våra handlingar. Om man ser våra val som en del av vårt identitetsarbete ser man också vilka konsekvenser det kan få om vi inte lyckas få ihop våra handlingar med den bild av oss själva vi strävar efter att skapa och upprätthålla. När alla dessa resonemang (diskurser) som vi ser som både viktiga, rimliga och relevanta inte går att förena, måste vi ta ställning till vad som är viktigare, mer relevant eller mest rimligt i just denna situation. Vårt identitetsarbete påverkar således inte bara våra handlingar; de handlingar och val vi gör påverkar också vårt identitetsarbete – vem blir jag när jag gör så här och underlåter att göra det där?

En persons identitetsarbete ses i detta projekt som förmågan att hålla igång en specifik berättelse om sig själv. När denna förmåga finns upplever individen sin identitet som sammanhängande. Ett hållbart identitetsarbete skapar de filter vi behöver för att skydda oss själva och bidrar till att acceptera integriteten som något värdefullt; att vi utvecklar 'jag' som vi anser värda att försvara från kränkningar och som också kan guida oss genom livet. Att inte få ihop sin berättelse om sig själv – inför sig själv eller inför andra – kan leda till oro, otrygghet, ångest och depression. Det kan till exempel leda till ångest för att utplånas, att känna sig invaderad av händelser som tränger sig på istället för att man är 'sin egen författare'; det kan leda till ångest för de risker som kan drabba ens existens, en ångest som kan göra en handlingsförlamad och som gör att

man känner en slags 'inre dödhet'; det kan leda till att man inte lyckas etablera den nödvändiga tilliten till sin egen integritet och leda till en känsla av att man är moraliskt 'tom'. (Laing, 1965; Giddens, 1997:68-69).

Den berättelse vi konstruerar om oss själva knyter oss till ett eller flera sammanhang. När vi funderar över våra val och våra handlingar relaterar vi dem till olika referenspunkter (resonemang/diskurser). Vi försöker knyta an till sådant vi anser värt att stödja och som också kan anses hedervärt eller rimligt av de gemenskaper vi tillhör. Man kan därför se identitetsarbete som ett positionerande mellan och i förhållande till en mängd olika diskurser. Taylor (1989), till exempel, 'definierar' identitet och identitetsarbete som en positionering gentemot ett moraliskt värde, något 'gott' som vi vill upprätthålla.

Med Taylors definition av identitet som utgångspunkt har Wiklund (2007) utforskat hur vår berättelse om oss själva (identitetsarbetet) påverkas av, och i, ett föränderligt arbetsliv. Wiklund demonstrerar hur vårt identitetsarbete påverkas av olika diskurser som skapas och upprätthålls i vårt samhälls- och arbetsliv. Han visar till exempel på vad som händer med ens identitetsberättelse när diskurser om kollektiv gemenskap och kollektivt ansvar ersätts med diskurser om individuellt ansvar, prestation och mätbarhet.

Wiklund pekar också på att ett identitetsarbete där sammanhang och kongruens inte går att åstadkomma eller med svårighet upprätthålls, kan ha betydelse för ohälsan i svenskt arbetsliv. Detta eftersom de risker ett bristande identitetsarbete kan leda till är desamma som för den psykiska ohälsa som utgör en stor del av den svenska ohälsan (AFA, 2008; Arbetsmiljöverket 2008a, 2008b), exempelvis sömnsvårigheter, oro, ångest och depression. Hans avhandling syftar däremot inte till att undersöka identitetsarbetet betydelse för den arbetsrelaterade ohälsan utan inriktar sig på hur identitetsarbetet (livsberättelserna) förändras över tid i två organisationer stadda i stark förändring.

Wiklund betonar också att identitetsarbetet är en kommunikativ akt mellan människor och i position mot de referenspunkter vi gemensamt har skapar och upprätthåller. Att inte 'få ihop' sin livsberättelse är således inte en individuell oförmåga utan resultatet av en ständigt pågående social interaktion, både i formandet av referenspunkter och i den aktivitet som skapandet av berättelsen utgör.

I en föränderlig värld är de referenspunkter vi erbjuds eller påbjuds att positionera oss emot varken givna eller stabila. I ett föränderligt arbetsliv växlar de 'önskvärda' referenspunkterna både på grund av utvecklingen av samhället i stort, de olika gemenskaper jag tillhör, de erfarenheter jag har och de organisatoriska diskurser som används för att styra organiserandet på arbetsplatsen. Eftersom identitetsarbetet är ett samspel mellan olika fält i individens liv påverkar de olika fälten varandra. Om de olika fälten utvecklas i harmoni minskar risken för konflikter mellan olika fält; om inte ökar riskerna för att ett hållbart identitetsarbete försvåras och att de psykiska och sociala konsekvenserna visar sig i form av psykisk ohälsa i olika former och i olika grad. Det är denna aspekt av vår psykosociala hälsa som detta projekt avser att fördjupa, dvs *hur vårt organiserande påverkar vår förmåga att hålla igång en sammanhängande berättelse om oss själva – inför oss själva och inför andra.*

Organisation och hälsoforskning

Att själva organisationen kan ha betydelse för hälsan har varit tema för flera forskningsinsatser de senaste åren. I en doktorsavhandling (Bolin, 2009) slås det fast att det finns ett samband mellan organisation och psykosocial hälsa, dvs det finns ohälsotal som går utöver individuella variationer. Undersökningen baserar sig på krav/kontroll-modellen och omfattar 90 arbetsplatser och 4306 respondenter.

MOA-projektet (1999) fokuserade på att beskriva och utvärdera vilka villkor som var betydelsefulla för människors hälsa och välbefinnande i modernt arbets- och samhällsliv. Detta gjordes främst genom statistiska analyser och ur ett folkhälsoperspektiv. Som en del av MOA-projektet gjordes även en intervjuanalys utifrån ett identitetsperspektiv (den ovan refererade avhandlingen av Wiklund, 2007). Det nu föreslagna projektet kan ses som en fortsättning på Wiklunds arbete och skiljer sig på några viktiga punkter från de större projekt – MOA, HAKuL och Friskare arbetsplatser – som har gjorts med syfte att utforska förhållandet mellan organisation och individ och dess konsekvenser för organisationsmedlemmarnas välbefinnande. De tre nämnda projekten utgår alla från ett strukturalistiskt perspektiv på organisation och individ, baserar sig på krav/kontroll-modellens utgångspunkter samt idén om att individer blir objekt för en exponering av bra respektive dåliga arbetsförhållanden. Resultaten syftar till att vara generella. Tyvärr är statistik och generella kunskaper och rekommendationer sällan hjälpsamma i det enskilda fallet. Forskningsresultaten riskerar därmed att snarare bli av karaktären 'det är bättre att vara rik och frisk än sjuk och fattig', än hjälpsamma i chefer och anställdas strävan att komma tillrätta med sin situation. Att få ytterligare råd och rekommendationer om hur det borde vara kan snarare bidra till en känsla av hjälplöshet i hur man ska komma dit. För att ta några exempel:

HAKuLs (Hållbar arbetshälsa i kommuner och landsting) (HAKuL, 2004) analyser baserar sig på krav/kontroll-modellen och syftade till att ta fram en modell för förebyggande hälsoarbete och rehabilitering. För att bibehålla arbetsmotivation och hälsa rekommenderar de bland annat: att arbetsgrupper och individer har inflytande och ansvar över sitt arbete och dess planering; att det finns goda möjligheter till diskussion kring och genomförande av förändringar; att enbart väl motiverade organisationsförändringar äger rum; att ledarskapet blir möjligt att utöva på ett bra sätt; att målformuleringen är tydlig och välkänd; att det sociala klimatet är positivt och att mobbning och utfrysning tidigt uppmärksammas och åtgärdas; att chefer och medarbetare får feedback på sina arbetsinsatser.

Båda MOA och HAKuL-projekten har som mål att beskriva vad som definierar goda arbetsförhållanden. I en rapport baserad på MOA-projektet (Waldenström & Härenstam, 2006) fokuserar författarna på vad som skapar sådana arbetsförhållanden. De faktorer som bidrar till goda arbetsförhållanden enligt dem är: att chefen deltar i diskussioner med de anställda och i lösning av konkreta problem; individanpassad arbetsfördelning; tydlig ansvarsfördelning, formella beslutsstrukturer; kollektivt ansvar för helheten; offensiv och långsiktig strategi för problemlösning; där ekonomi är viktig, men där verksamhetens kvalitet också beaktas; där resultatmätningar används för att åstadkomma balans mellan mål och medel. Det motsatta bidrar till dåliga arbetsförhållanden.

Ett annat större projekt är Hälsa och framtid (2008) som fokuserar friskfaktorer, dvs vad som kännetecknar 'friska' företag, istället för riskfaktorer, dvs vad som kännetecknar 'sjuka' företag. Projektet visar att det finns organisatoriska skillnader mellan företag med låg respektive hög sjukfrånvaro. De aspekter av organisation som Hälsa och framtid lyfter fram är: ett starkt ledarskap; välkända värderingar, intern kunskap om företaget och delaktiga medarbetare; en syn på medarbetarna som en viktig resurs; välfungerande kommunikation; förebyggande hälsoarbete. Även om fokus ligger på friskfaktorer istället riskfaktorer skiljer sig dess utgångspunkter inte i övrigt speciellt mycket från ovan nämnda MOA och HAKul.

I korthet kan man säga att ovanstående forskning tydligt visar på ett samband mellan organisation och individ. Mycket återstår emellertid för att vi tillräckligt väl ska förstå på vilket sätt organisatoriska aspekter och individuell hälsa är relaterade, så att vi också förstår hur vi kan förändra situationen. Ovanstående forskning - med undantag för Wiklund, 2007 - är främst inriktad på befolkningsstudier och generaliseringar av resultat snarare än på att generera kunskap kring på vilket sätt organisationen skulle kunna vara förknippad med hälsa eller ohälsa. Forskningen utgår också främst från ett strukturalistiskt synsätt på organisationer samt idén om att individer blir exponerade för risker, dvs att individer blir utsatta för ohälsoskapande respektive hälsoskapande organisatoriska strukturer.

Tyvärr riskerar därmed resultaten att inte bli speciellt hjälpsamma för att öka förståelsen för, eller handlingsklokheden i, de specifika och unika situationer vi deltar i på jobbet varje dag. Forskningens potential att kunna bidra till att förebygga ohälsa blir därmed också tveksam.

I en ambition att bredda och fördjupa förståelsen för samspelet mellan organisation och individ och med främsta syfte att bidra till *att förstå på vilket sätt* olika organisatoriska faktorer och aspekter bidrar till o/hälsa, tar detta projekt en annan utgångspunkt och fokuserar på den diskursiva sidan av både organiserandet och individen, dvs *hur de diskurser vi använder för att organisera vårt arbete påverkar vårt identitetsarbete och vår hälsa.*

Organisation och individ som social och diskursiv aktivitet

Projektet fokuserar på den sociala och diskursiva dimensionen av organisationer såväl som individer. Det innebär att begreppet 'organisation' inte kommer att definieras som ett antal karaktäristika av typen: storlek, plats i produktionskedjan, standardiseringsnivå, anställningsvillkor, produktionssystem, belöningssystem, managementsystem med flera. Att ta fasta på den diskursiva dimensionen av en organisation är att se organisationen som det *organiserande* som kommer till stånd och upprätthålls genom de resonemang om verksamheten som förs. Genom de resonemang vi för konstruerar vi vår gemensamma värld på ett sådant sätt att vissa handlingar blir relevanta och rimliga medan andra handlingar blir omöjliga eller irrelevanta. Organiserandet konstrueras i och genom alla de diskussioner och resonemang som ständigt förs och som gestaltas i de överenskommelser och handlingar som ständigt görs.

På samma sätt förändras också det som man definierar individen utifrån. Istället för att definiera individer utifrån deras ålder, kön, utbildningsnivå, antal år i yrket eller i organisationen, inkomstnivå, klasstillhörighet med mera, fokuserar projektet den

sociala sidan av att vara människa, det vill säga det som blir till i samspel med andra; i detta projekt benämnt identitet. Genom att fokusera på identitet som en social och diskursiv aktivitet blir identitet att betrakta som ett pågående arbete, något som ständigt produceras, istället för något som en individ 'har' eller 'är'. Identitetsarbetet (identitetsproduktionen) blir med detta synsätt något som görs med hjälp av språket i en kommunikation med ens omvärld, dvs en social och diskursiv aktivitet.

När vi använder olika resonemang för att organisera oss på arbetet producerar vi således samtidigt våra identiteter på arbetet. Om de diskurser vi använder oss av för att organisera oss upplevs som oförenliga, omoraliska eller på annat sätt svåra att inkludera eller förhålla sig till riskerar vi att få svårigheter med att få ihop vår identitetsberättelse och därmed riskerar vi att hamna i oro, ångest och depression.

Eftersom identitet här betraktas som ett diskursivt fenomen finns det anledning att gå in på den arbetsmiljödiskurs som råder och som till stor del styr vad som är möjligt att samtala om när det gäller 'hur jag mår på jobbet'. Den officiella diskursen om psykosocial arbetsmiljö är relativt homogen och domineras i hög grad av krav/kontroll-modellen (Rydén, 2008). Eftersom diskurser tenderar att i första hand 'försvara' rådande ordning (Foucault, 1993) är det av vikt att förstå den officiella såväl som den mer allmänna diskursen om psykosocial arbetsmiljö i förhållande till de begrepp om identitet och identitetsarbete som prövas i detta projekt.

För att förstå identitetsbegreppets relevans, rimlighet och potential i arbetslivets praktik behöver de empiriska resultaten 'prövas' mot den rådande diskursen om psykosocial arbetsmiljö. Genom denna prövning erhålls inte bara en relevans- och rimlighetsprovning av det empiriska materialet och de tolkningar som projektet har gjort av det, utan också exempel på diskurser som måste förstås och tas hänsyn till när resultaten av forskningsprojektet presenteras. Genom en sådan prövning förädlas således både resultaten från den första delen av projektet (utforskandet av identitetsarbetet som en hälsofaktor) och den kommunikativa plattformen för att presentera resultaten så att de kan haka i rådande resonemang och därmed ha potential för ett genomslag i arbetslivet bland praktiker av olika slag (exv. chefer, anställda, företagshälsovård, arbetsmiljöinspektörer och arbetslivsforskare). Om man tar diskurser och diskursers funktionssätt på allvar behövs därför två olika steg i forskningsprocessen. Ett för att utforska identitetsbegreppets relevans för att förstå vår arbetsrelaterade ohälsa och ett för att utforska identitetsbegreppets rimlighet och potential i det arbetsliv vi just nu befinner oss i.

Metod och design

Utgångspunkten för projektet är att diskurser av olika slag och inom olika fält i våra liv påverkar vårt identitetsarbete på gott och ont. För att förstå identitetsarbetets betydelse för den faktiska arbetssituationen måste man därför utgå från de diskurser som faktiskt används för att motivera och rättfärdiga de överväganden och val som görs. Det gör att det empiriska materialet måste utgå från och genereras i ett lokalt sammanhang, även om fenomenet identitetsarbete har en mycket mer generell betydelse. Detta benämns nedan som Steg 1.

För att förstå de diskurser som dominerar vår syn på psykosocial arbetsmiljö innebär och vilka hänsyn som kan tas till identitetsarbete som aspekt i utvecklingen av våra arbetsplatser, behöver det empiriska materialet och den tolkning av det som kommer

att göras underkastas en rimlighets- och relevansprövning. Detta benämns nedan som Steg 2.

Det empiriska materialet i både Steg 1 och Steg 2 kommer att genereras via fokusgrupper. I Steg 1 framförallt för att fokusgrupper är sällsynt väl lämpade för att generera empiriskt material i syfte att utforska sociala fenomen (se t ex Barbour & Kitzinger, 1999; Denzin & Lincoln, 2005; Rydén, 2009). Eftersom identitet i detta projekt betraktas som något som produceras i ett diskursivt och socialt sammanhang blir samtal som förs i grupp således en synnerligen relevant metod för att generera ett relevant empiriskt material.

Fokusgrupper har, jämfört med till exempel deltagande observationer, också fördelen att man under en koncentrerad och avgränsad tidsperiod kan fokusera på en specifik fråga. Fokusgrupper erbjuder även en potential att generera ett rikare empiriskt material än till exempel genom intervjuer, eftersom gruppdeltagarna ges möjlighet att tillsammans utforska, stödja eller utmana varandras utsagor (Morgan, 1997). Dock kan det av rent praktiska skäl vara svårt att samla en fokusgrupp och i dessa fall kommer intervjuer att vara en kompletterande datagenereringsmetod.

Steg 1

För att få en tillräcklig variation i urvalet av arbetsplatser planeras åtta fokusgrupper. Ambitionen är att genomföra fokusgrupper på arbetsplatser som skiljer sig åt vad avser storlek, manlig respektive kvinnlig dominans, regelstyrda respektive bedömningsstyrda och så vidare.

Det empiriska materialet kommer att genereras i nära samarbete med både medverkande organisation och gruppdeltagare. När det empiriska materialet är klart kommer det att analyseras ur ett identitetsperspektiv, dvs vilka diskurser används för att beskriva och motivera de handlingar och situationer man väljer att berätta om och vad bidrar dessa diskurser till att skapa med fokus på identitet och identitetsarbete.

Steg 2

Även i detta steg planeras åtta fokusgrupper. Fokusgrupperna kommer att bestå av människor som kan anses som intressenter inom arbetsmiljöområdet: arbetsgivare, fackliga representanter, arbetsmiljöinspektörer, arbetsmiljöforskare samt deltagare från Steg 1.

Det empiriska materialet från Steg 1 samt den ovan gjorda tolkningen av det kommer att ligga till grund för fokusgruppsdiskussionen. Steg 2 är till för att relevant- och rimlighetstesta identitetsbegreppet för en ökad förståelse av vår psykosociala arbetsmiljö. Det empiriska material som genereras genom fokusgrupperna i Steg 2 kommer även de att analyseras med avseende på vilka diskurser som används och vad de bidrar till att skapa i vårt arbetsliv.

Genom Steg 2 erhålls också en beskrivning av den rådande diskursen om arbetsmiljö. Den kommer framförallt att ligga till grund för presentationen och kommunikationen av projektets resultat, men skulle också kunna vara hjälpsam för att förstå varför en del forskningsresultat är svåra att omsätta i praktiken .

Syfte och förväntat resultat

Projektets övergripande syfte är att, genom att erbjuda bättre underbyggda resonemang om identitet, moderna arbetsvillkor och arbetsrelaterad o/hälsa, utveckla diskursen om psykosocial arbetsmiljö. En bredare repertoar av olika sätt att förstå vår arbetsmiljö är nödvändig. Ju fler sätt att beskriva och förstå vår arbetsmiljö som är tillgängliga desto större möjlighet att hitta ett sätt som passar för den situation man själv befinner sig i. Ju större blir också möjligheten att åstadkomma lokalt anpassade och hållbara lösningar och vägar ut ur den situation man upplever som osund. Att få tillgång till nya relevanta resonemang för att förstå den värld vi lever i är ofta mycket mer fruktbart för utvecklingen av organiserandet och samarbetet på arbetet än att försöka implementera ännu en ny organisationsmodell. Genom att fokusera på språket kring vår arbetsmiljö, menar vi att resultaten kommer att bli mer hjälpsamma för den lokala arbetsplatsen, eftersom de kan introduceras och diskuteras direkt i den dialog som förs i och om befintlig verksamhet.

Syftet med detta specifika projekt är att utforska identitetsarbetets inverkan på vårt välbefinnande i, på och genom arbetet. Projektet syftar därmed till att bidra till en ökad förståelse för *på vilket sätt* vårt organiserande påverkar vårt välbefinnande. Inte bara att det gör det. Detta är redan beforskade områden.

Förväntat resultat i Steg 1 är en ökad förståelse för hur de diskurser och processer som vi alla är delaktiga i på arbetet påverkar vårt identitetsarbete och ohälsaaspekter förknippade med detta arbete.

Förväntat resultat i Steg 2 är en ökad förståelse för hur de dominerande psykosociala arbetsmiljödiskurserna i svenskt arbetsliv påverkar möjligheten att använda sig av identitetsbegreppet för en ökad förståelse av vår arbetsmiljö och ohälsa på arbetet.

Projektet syftar därmed till att generera kunskap och förståelse som är relevant och hjälpsam för det lokala arbetsstället men samtidigt relevant och hjälpsam för att förstå hur denna aspekt (identitet) skulle kunna utveckla den officiella diskursen om psykosocial arbetsmiljö, dvs kunskap och förståelse för svårigheter och möjligheter med att utveckla identitet och identitetsarbete som en ohälsosfaktor att ta hänsyn till på arbetet. Projektet syftar också till att visa olika sätt att upptäcka, analysera, förebygga och intervensera i psykosociala fenomen i arbetslivet.

Kommunikationsplan

Projektet har ett klart och uttalat syfte att utveckla dagens resonemang om vår psykosociala arbetsmiljö och har därför också ett naturligt utåtriktat syfte. Projektet avser självklart att presentera allt material i sin helhet, men för att underlätta spridningen av resultaten också producera ett antal målgruppsanpassade skrifter.

Utöver själva grundrapporten med samtlig dokumentation, planeras minst en mindre mer lättillgänglig version samt en metodinriktad skrift med fokus på hur man med ledning av projektets utgångspunkter kan arbeta för att upptäcka, förebygga och intervensera i den här sortens sociala fenomen. Projektet planerar också att erbjuda samtliga organisationer som deltagit i fokusgrupperna ett seminarium i anslutning till projektets slutredovisning. Seminarier och dokumentation kommer också att hållas/spridas via de samverkande organisationernas nätverk. Andra intressenter på området såsom exempelvis arbetsgivarorganisationer, fackliga organisationer, relevanta

utbildningsinstitutioner samt media kommer självklart också att uppmärksammas på de resultat som genererats. Utöver den spridning som syftar till en mer direkt kommunikation med arbetsmarknadens och projektets olika intressenter planeras minst två vetenskapliga artiklar i relevanta tidskrifter.

Referenser

- AFA (2008): *Allvarliga skador och långvarig sjukefrånvaro i Sverige*, 2008.
http://www.afaforsakring.se/upload/AFA_rapport_2008x10.pdf
- AFA (2009): www.afaforsakring.se
[http://www.afaforsakring.se/upload/arbete_halsa/ord_till_handling_0901%20\(2\).pdf](http://www.afaforsakring.se/upload/arbete_halsa/ord_till_handling_0901%20(2).pdf) (juli, 2009)
- Alvesson M & Willmott H (2002): Identity regulation as organizational control. Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 39:5.
- Alvesson M (2004): *Kunskapsarbete och kunskapsföretag*. Malmö: Liber AB.
- Arbetsmiljöverket (2001): *Negativ stress och ohälsa. Inverkan på höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet*. Rapport 2001:2 i publikationsserien Information om utbildning och arbetsmarknad. Stockholm: Arbetsmiljöverket, www.av.se
- Arbetsmiljöverket (2008a): *Arbets-skador 2006*. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2008/1. Stockholm: Sveriges officiella statistik, Arbetsmiljöverket. www.av.se
- Arbetsmiljöverket (2008b): *Arbetsorsakade besvär 2008*. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2008/5. Stockholm: Sveriges officiella statistik, Arbetsmiljöverket. www.av.se
- Barbour R S & Kitzinger J (eds) (1999): *Developing focus group research. Politics, theory and practice*. London: Sage Publications Ltd.
- Bolin M (2009): *The importance of organizational characteristics for psychosocial working conditions and health*. Doctoral thesis. Umeå: Department of Sociology, Umeå University.
- Denzin N & Lincoln Y (eds) (2005): *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. 3rd ed. London: Sage Publications Ltd.
- Foucault M (1993): *Diskursens ordning*. Stockholm/Stehag: Brutus Östlings Förlag Symposion.
- Giddens A (1997): *Modernitet och självidentitet. Självet och samhället i den senmoderna epoken*. Göteborg: Daidalos. (I original: *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*, 1991)
- HAKuL (2004): *Hållbar hälsa i kommuner och landsting*, Karolinska institutet, www.ki.se. Rapporterna finns även på www.ammuppsala.se/hakul
- Hälsa och framtid (2008): *Samtliga rapporter och sammanfattning finns på www.folkhalsoguiden.se/halsaochframtid*
- Karasek R & Theorell T (1990): *Healthy Work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. USA: Basic Books.

- Krantz G & Östergren P-O (2002): Do common symptoms in women predict long spells of sick absence? A prospective community-based study on Swedish women 40-50 years of age. *Scandinavian Journal of Public Health*, vol. 30:176-183.
- Laing R D (1965): *The divided self*. Harmondsworth: Penguin 1965. (*Det kluvna jaget*. Stockholm: Bonniers, 1968.)
- MOA-projektet (1999): Samtliga rapporter och sammanfattning finns på www.folkhalsoguiden.se, sök på MOA-projektet.
- Morgan D L (1997): *Focus Groups as Qualitative Research*. 2nd ed. Qualitative Research Methods Series. Volume 16. London: Sage Publications Ltd.
- Oxenstierna G, Widmark M, Finnholm K & Elofsson S (2008): *Psykosociala faktorer i dagens arbetsliv och hur man mäter och beskriver den*. Stockholm: Stockholms Universitet, Stressforskningsrapporter, Nr 320.
- Rostila M (2008): The Swedish labour market in the 1990s: The very last of the healthy jobs? *Scandinavian Journal of Public Health*, vol. 36:126-134.
- Rydén L (2008): *The workers the work environment discourse forgot – a critical analysis of the official psychosocial work environment discourse in Sweden*. Magisteruppsats, Ekonomihögskolan, Lunds universitet. Uppsatsen kan laddas ner via www.lub.lu.se.
- Rydén L (2009): *Discourses, Identity Constructions and Well-Being at Work – a research proposal*. Masteruppsats, Ekonomihögskolan, Lunds universitet. Uppsatsen kan laddas ner via www.lub.lu.se.
- Sennett R (1998): *The Corrosion of Character: The personal consequences of work in the new capitalism*. New York: W.W. Norton & Company, Inc. (Även på svenska: När karaktären krackelerar (2000). Stockholm: Bokförlaget Atlas KB.)
- Siegrist J (1996): Adverse health effects of high effort/low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* 1:27-41
- Taylor C (1989): *Sources of the Self*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Theorell T (2006): New directions for psychosocial work environment research. *Scandinavian Journal of Public Health*, vol. 34:113-115.
- Waldenström K & Härenstam A (2006): *Hur skapas bra arbetsförhållanden? En studie av strategier hos chefer och anställda*. Rapport från Arbets- och miljömedicin, 2006/5. Centrum för folkhälsa. Stockholm: Stockholms läns landsting. Kan laddas ner från www.folkhalsoguiden.se
- Waldenström K & Härenstam A (2008): Does the job demand control model correspond to externally assessed demands and control for both women and men? *Scandinavian Journal of Public Health*, vol. 36:242-249.
- Wiklund P (2007): *Kampen för människovärdet. Om identitet i ett föränderligt arbetsliv*. Doktorsavhandling. Stockholm: Karolinska Institutet.