

# **Identitetsarbete**

**– en förbisedd faktor för att  
förstå den arbetsrelaterade ohälsan?**

## Introduktion

Projektet tar sin utgångspunkt i att det har skett förändringar i samhället och i arbetslivet de senaste 30 åren och att dessa förändringar kräver en vidgad förståelse av 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 'goda' arbetsvillkor gäller enligt krav/kontroll-modellen så 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. Även om det fortfarande finns skillnader mellan grupperna så minskar de och framförallt, oavsett vilka kombinationer av krav/kontroll som råder så blir människor sjuka. Krav/kontroll-modellen är således inte längre ett tillräckligt precist analysverktyg för att förstå psykosociala arbetsvillkor och dess betydelse för vår hälsa.

Den officiella diskursen (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 för cirka 30 år sedan när modellen utvecklades. Den officiella diskursen bidrar bland annat till att beskriva de anställda som maktlösa offer för omständigheterna. En beskrivning som rimmar illa med den syn som många anställda har på sig själva (identitet) i dagens arbetsliv. Om man inte känner igen sig i den officiella diskursens beskrivningar av vad som är att betrakta som ett arbetsmiljöproblem eller hur man kan komma till rätta med dem, blir diskursen i sig en hälsorisk. Detta eftersom den bidrar till att många varken kan göra sig förstådda eller komma till rätta med sina problem – två konsekvenser som båda bidrar till ohälsa. I all välmening, och i god tro, kan vi, genom att följa de råd och rekommendationer som ges genom officiella kanaler, bidra till ökad ohälsa istället för minskad (Rydén, 2008). För att komma vidare i vår förståelse av vår arbetsmiljö och dess inverkan på vår hälsa krävs således 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 en helt annan karaktär och betydelse de senaste decennierna (Giddens, 1997; Sennett, 1998) och som, om vi inte lyckas få ihop en sammanhängande identitet, kan leda till ångest och depression (Wiklund, 2007). Det ligger därför nära till hands att närmare undersöka identitetsarbetets betydelse för vår hälsa. 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 vår arbetsrelaterade ohälsa.*

## 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 och social aktivitet för att skapa en, i våra egna och andras ögon, stabil och sammanhängande berättelse om oss själva.

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 visioner och värdegrunder är till exempel effekter av ett ledningsarbete som går ut på att ’styra’ (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 bidrar till hälsa. De ’hälsosamma’ jobben verkar ha försvunnit, dvs oavsett vilken kombination av krav och kontroll som anses råda för ens arbete har ohälsan ökat (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 grunderna för våra handlingar; 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) 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?

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 (Giddens, 1997:69.) 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 att man känner en slags 'inre dödhed'; det kan leda till att man inte lyckas etablera den nödvändiga tilliten till sin egen integritet, 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 identitetsarbete när diskurser om kollektiv gemenskap och kollektivt ansvar ersätts med diskurser om individuellt ansvar, prestation och mätbarhet. Vad händer när de referenspunkter vi erbjuds och/eller påbjuds av organisationen känns meningslösa, diffusa eller till och med omoraliska eller när vi känner oss ensamma och utlämnade i vårt arbete att skapa en sammanhängande berättelse utifrån motstridiga och inkongruenta diskurser?

Wiklund visar i sitt arbete på hur identitetsnarrativet (vår livsberättelse) förändras när vår omvärld och vi själva förändras. Han 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 oro, ångest, depression och sömnsvårigheter. Hans avhandling syftar däremot inte till att undersöka identitetsarbetets betydelse för den arbetsrelaterade ohälsan utan inriktar sig på hur identitetsarbetet (livsberättelserna) har förändrats över tid i två organisationer stadda i stark förändring.

Wiklund betonar också att identitetsarbetet är ett socialt fenomen och inte ett individuellt fenomen. Det är en kommunikativ akt mellan människor och i position mot de referenspunkter vi gemensamt har skapat/skapar och upprätthåller. Att inte 'få ihop' sin livsberättelse är således inte en individuell oförmåga utan resultatet av en 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 sig i, 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. MOA-projektet (1999) fokuserade på att beskriva och utvärdera vilka villkor som var betydelsefulla för människors hälsa och välbefinnande i modernt arbetsliv – privata såväl som arbetsmässiga. 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 utveckling av Wiklunds arbete.

HAKuL (Hållbar arbetshälsa i kommuner och landsting) (HAKuL, 2004) är ett annat exempel på projekt som tar upp förhållandet organisation-individ och dess konsekvenser för organisationsmedlemmarnas välbefinnande. HAKuLs analyser baserar sig framförallt på krav/kontroll-modellen och syftade till att ta fram en modell för förebyggande hälsoarbete och för 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 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.

Så sent som i mars i år lades en doktorsavhandling fram som visade på sambandet mellan organisation och psykosocial arbetsmiljö (Bolin, 2009). Undersökningen baserar sig på krav/kontroll-modellen och omfattar 90 arbetsplatser och 4306 respondenter. I avhandlingen slås fast att det finns ett samband mellan organisation och hälsa, dvs det finns ohälsotal som går utöver individuella variationer.

I korthet kan man säga att ovanstående forskning tydligt visar på ett samband mellan organisation och individ, men att mycket återstår för att tillräckligt bra förstå på vilket sätt organisatoriska aspekter och individuell hälsa är relaterade. 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 o/hälsa. 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.

Att göra ytterligare studier i ovanstående anda kommer troligtvis att resultera i ungefär samma sorts resultat: det finns samband mellan organisation och individers välbefinnande samt en rad rekommendationer för eller modeller över vad en 'frisk' organisation bör kännetecknas av. Välmenande, säkerligen relevanta, men med största sannolikhet varken speciellt okända eller överraskande. Tyvärr, därmed inte heller speciellt hjälpsamma för att öka förståelsen för, eller handlingskloketen i, de specifika och unika situationer vi deltar i på jobbet varje dag.

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 (vårt livsberättelse) och vår hälsa.*

## Projektets potential och tillämpbarhet

Även om föreliggande projekt med stor säkerhet skulle kunna slå fast att identitet och identitetsarbete är relevanta begrepp för en utökad förståelse för o/hälsa på och av arbetet, finns en risk att forskningens resultat förblir just 'intressant forskning', men utan större inverkan på arbetslivets praktik. Detta är en inte ovanlig situation för många forskningsprojekt, inte minst uppmärksammat av just AFA i utlysningen 'Från ord till handling' (AFA, 2009).

Eftersom detta är ett diskursivt orienterat projekt finns det också anledning att gå in på den arbetsmiljödiskurs som råder och som till stor del styr vad som är möjligt att säga om o/hälsa på arbetet. Den officiella diskursen om psykosocial arbetsmiljö är relativt homogen och domineras i hög grad av krav/kontroll-modellen (Rydén, 2008). Eftersom diskursers verkningsätt tenderar att resultera i att '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 används i detta projekt.

För att förstå identitetsbegreppets relevans, rimlighet och potential behöver därför 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 en palett av diskurser som måste förstås och tas hänsyn till när resultaten av forskningsprojektet presenteras. Genom detta steg 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).

## 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 identitetsarbetet betydelse för den faktiska arbetssituationen måste man därför utgå från de diskurser som där används för att motivera och rättfärdiga de överväganden och val som görs, oavsett om det är diskurser sprungna ur andra fält än organisationen. Det gör att det empiriska materialet måste utgå från och genereras i ett lokalt sammanhang, även om fenomenet identitetsarbete har en mycket mera generell betydelse. Detta benämns nedan som Steg 1.

För att förstå de diskurser som dominerar vår syn på vad psykosocial arbetsmiljö är och inte är och vilka hänsyn som eventuellt kan/bör respektive inte kan/bör 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 relevansprovning. Detta benämns nedan som Steg 2.

Det empiriska materialet i både Steg 1 och Steg 2 kommer att genereras via fokusgrupper. I Steg 1 för att fokusgrupper är sällsynt väl lämpade för att analysera sociala fenomen (se t ex Barbour & Kitzinger, 1999; Denzin & Lincoln, 2005; Rydén, 2009) och för att fokusgrupper erbjuder en möjlighet till att under en koncentrerad tidsperiod fokusera på en specifik fråga i ett sammanhang där olika resonemang kan stötas och blötas på ett sätt

som intervjuer inte förmår. Det finns således en potential att få till ett rikare material när gruppdeltagarna ges möjlighet att tillsammans försöka utforska, stödja och/eller utmana varandras utsagor (Morgan, 1997).

### **Steg 1**

För att få en bredd och variation i urvalet av arbetsplatser planeras sex till åtta fokusgrupper. Ambitionen är att genomföra fokusgrupper på arbetsplatser som kännetecknas av olika aspekter, till exempel; olika 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 de till att skapa med fokus på identitet och identitetsarbete.

### **Steg 2**

Även i detta steg kommer antalet fokusgrupper att ligga kring sex till åtta stycken. 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.

### **Dokumentation & presentation**

Projektet avser att presentera allt material i sin helhet, men för att underlätta spridningen av resultaten också producera ett flertal målgruppsanpassade skrifter. Exakt vilken sorts texter och vilka målgrupper som skulle kunna ha intresse av vad, kommer att visa sig under projektets gång, men högst troligt är, utöver själva grundrapporten med samtlig dokumentation, minst två olika versioner av olika storlek samt en metodinriktad skrift med fokus på hur man kan arbeta för att upptäcka, förebygga och intervensera i den här sortens sociala fenomen.

### **Tidsåtgång**

Allmänna förberedelser:	2 månader
1 månad/fokusgrupp dvs 8+8 månader:	16 månader
Analysarbete, 6 månader per steg, dvs 6+6 månader:	12 månader
Dokumentation och presentation, 6 månader:	6 månader
Vetenskaplig ledning	6 veckor
<b>TOTALT:</b>	<b>37,5 månader</b>

Projekttiden beräknas till tre år, men fördelat på fyra år. Detta för att skapa luft i projektet för oförutsedda vänteperioder (tex vid samordning av olika aktiviteter) samt tid för att låta analyser och dokumentationer 'mogna', något de flesta kunskapsproducerande projekt mår bra av.

Arbetet kommer att genomföras av Lisbeth Rydén, i samarbete med och under ledning av Monica Hane. Deras tidsinsatser motsvaras av 75% av heltid i fyra år för Lisbeth Rydén (förberedelser, fokusgrupper, analys, dokumentation och presentation) och totalt sex veckor för vetenskapligt stöd i de olika delarna av projektet för Monica Hanes insats.

## 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 vi har tillgång till ju större möjlighet att hitta ett sätt som passar för den situation man själv (anser att man) befinner sig i. Ju större blir också möjligheten att åstadkomma lokala och hållbara lösningar och vägar ut ur den situation man befinner sig (om den upplevs som osund).

Projektet syftar således inte till att hitta eller beskriva generella framgångsfaktorer eller modeller för tänkt implementering på andra arbetsställen. 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 modell. Genom att fokusera på förståelsen och utvecklingen av 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 befintlig verksamhet och i de arbetsprocesser man redan har, utan att föreskriva någon form av 'lösning'.

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 om det gör det eller vilka strukturer eller aspekter som påverkar, vilket redan är relativt beforskade områden.

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

Förväntat resultat i Steg 2 är en ökad förståelse för hur de dominerande psykosociala arbetsmiljödiskurserna i svenskt arbetsliv påverkar relevansen, rimligheten och möjligheten att använda sig av identitetsbegreppet för en ökad förståelse av vår arbetsmiljö och o/hälsa 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 få ett genomslag i den officiella diskursen om psykosocial arbetsmiljö, dvs kunskap och förståelse för svårigheter och möjligheter med att utveckla identitet och identitetsarbete som en o/hälsofaktor att ta hänsyn till på arbetet. Projektet syftar också till att visa på olika sätt att upptäcka, analysera och intervensera i psykosociala fenomen i arbetslivet.

## Referenser

- AFA (2008): *Allvarliga skador och långvarig sjukfrånvaro i Sverige, 2008*.  
[http://www.afaforsakring.se/upload/AFA\\_rapport\\_2008x10.pdf](http://www.afaforsakring.se/upload/AFA_rapport_2008x10.pdf)
- AFA (2009): [www.afaforsakring.se](http://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](http://www.av.se)
- Arbetsmiljöverket (2008a): *Arbetssskador 2006*. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2008/1. Stockholm: Sveriges officiella statistik, Arbetsmiljöverket. [www.av.se](http://www.av.se)
- Arbetsmiljöverket (2008b): *Arbetsorsakade besvär 2008*. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2008/5. Stockholm: Sveriges officiella statistik, Arbetsmiljöverket. [www.av.se](http://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*. 3<sup>rd</sup> 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](http://www.ki.se). Rapporterna finns även på [www.ammupsala.se/hakul](http://www.ammupsala.se/hakul)
- Hälsa och framtid (2008): *Samtliga rapporter och sammanfattning finns på* [www.folkhalsoguiden.se/halsaochframtid](http://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](http://www.folkhalsoguiden.se), sök på MOA-projektet.
- Morgan D L (1997): *Focus Groups as Qualitative Research*. 2<sup>nd</sup> 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](http://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](http://www.lub.lu.se).
- 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](http://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.