

DIGITALISERING OCH ARBETSMILJÖ

Kristina Palm

Professor vid Karlstads Universitet, senior forskare vid Karolinska
Institutet



Handelshögskolan
Karlstad Business School

- Fram till 2028 behöver sektorn rekrytera 200 000 personer
- Fram till 2028 går 300 000 personer i pension i offentlig sektor
- Lösning på rekryteringsbehovet kan vara digitalisering

Äldre kan vara lösningen på rekryteringsbehovet: "Många vill jobba längre"

AKTUELLT 1 maj 2019 Text: Tomas Nilsson

Den offentliga sektorn står i skriande behov av ny arbetskraft det närmaste årtiondet. En av lösningarna på problemet är att rekrytera och behålla äldre personal, enligt SKL.

Kommunerna och landstingen står inför stora rekryteringsbehov. Fram till 2028 behöver den offentliga sektorn öka antalet anställda med 200 000 personer för att uppfylla åtaganden kopplade till den demografiska utvecklingen. Därtill kommer 300 000 personer inom offentlig sektor att gå i pension under tidsperioden. Totalt är det alltså inga småvolymers som ska anställas.



– Kommuner och regioner har historiskt sett rekryterat på sådana här nivåer förut, men knäckfrågan den här gången är befolkningsstrukturen genom att utbudet av arbetskraft inte ökar som tidigare, säger Caroline Olsson, sektionsschef på avdelningen för arbetsgivarpolitik på Sveriges Kommuner och Landsting, SKL.

En lösning på rekryteringsdilemmat är enligt SKL effektiviseringar i form av ökad användning av digital teknik. En annan är att den offentliga sektorn rekryterar fler äldre personer och att arbetstagarna jobbar längre, vilket kommer att ske genom den stegvis höjda pensionsåldern.

Hur kan digitaliseringen lösa rekryteringsbehovet?

- Arbetsuppgifter kan genomföras mer effektivt med digitala lösningar
- Arbetsuppgifter kan helt tas över av digital teknik
- Robotar kan assistera i delar av arbetsuppgifter/flöden/processer
- Människor kan arbeta på distans (helt eller delvis)



En dystopisk bild av framtidens arbetsliv



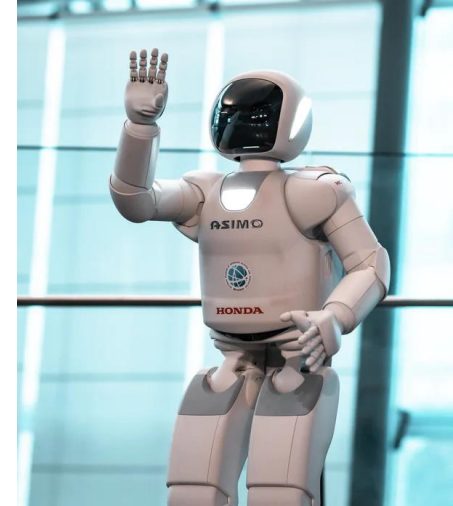
Året är 2005 och kommuner står inför finansiella utmaningar

- Demografiska förändringar
 - Större invandring
 - Människor lever längre
 - Andelen människor i arbetsför ålder minskar
 - Storstadskommuner ökar och landsortskommuner minskar i befolkning
- New Public Management (NPM) förväntas "göra mer med mindre"
- För att öka förståelse för medborgarnas behov -> kunder
 - Kontroller och utvärderingar
- Digitalisering offentliga sektorns verktyg att möta omvärldens behov



Året är 2070 och kommunerna har sjungit digitaliserings lov

- Robotar hanterar allt från
 - administrativt enkla uppgifter, till
 - komplexa arbetsuppgifter som involverar sociala kundmöten
- Kunderna har tillgång till kommunens tjänster 24/7 365 dagar per år



Robotarna är

- Intelligenta
 - Effektiva
 - Behöver aldrig ta paus
 - Kan enkelt ersättas med annan robot
 - Rationella
 - Emotionella
-
- De är perfekta i chefernas ögon

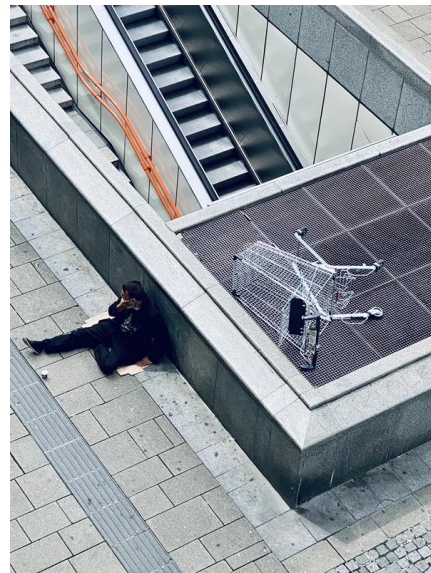


"de kan arbeta 24/7, vabbar
aldrig och gör aldrig fel"



Arbetsmiljön för de få som är i arbete

- Robotarna har utökade befogenheter
 - Leder arbetet
 - Fattar egna beslut
 - Övervakar människornas digitala avtryck
- Arbetsbelastningen är sällan hög
- Arbetsuppgifterna är ofta mördande tråkiga
- De anställda känner sig maktlösa
- Kommunledningens idealisering av roboten gör att de inte ser att robotarna har fel och brister
 - En stunden trevlig, andra stunden otrevlig och skyller fel på människorna



Vad gick bra och vad gick snett?

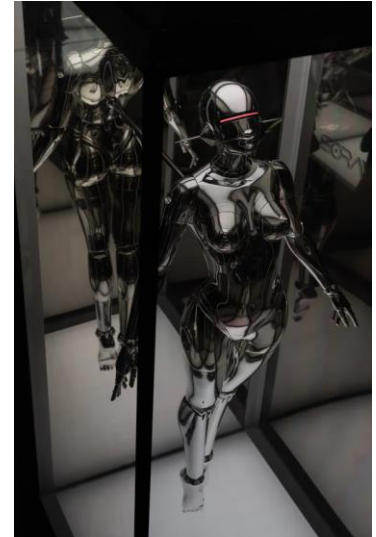


- Digitaliseringen ledde till stora besparingar
 - Kommun och stat försörjer de arbetslösa utan problem

- Folkhälsan är i botten
 - Arbete är ju källa till hälsa och välmående
 - Arbete ger ju möjlighet till att känna sig nyttig och välbehövd



- Cheferna kapitulerade för digitaliseringens möjligheter till kundservice
- Fackförbunden förlorade medlemmar trots ambitionen att vara positiv till tekniken för att skapa konkurrenskraftiga verksamheter



Vad kunde gjorts annorlunda?

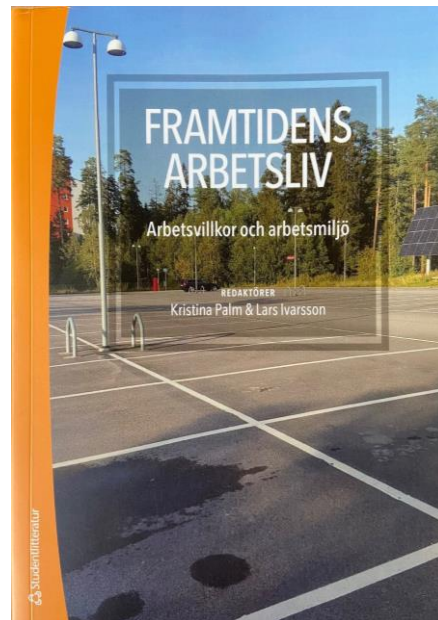
- Arbeta systematiskt med arbetsmiljön även i digitala frågor
 - Riskanalyser
- Ta hänsyn till anställdas arbetsmiljö när arbetet digitaliseras
 - Involvera medarbetare i digitaliseringsprocessen (före, under och efter)
- Värna den svenska modellen
 - Involvera skyddsombud
- Öka kunskap om digitaliseringens möjliga effekter



Detta kan ni läsa mer om i

Håkansta C, Asp A, Shams P & Palm K (2022) "Ett framtida kommunalt och digitalt arbetsliv – dystopi eller utopi?" I Kristina Palm and Lars Ivarsson (red) *Framtidens arbetsliv med fokus på arbetsmiljö*. Studentlitteratur.

Baseras på forskningsprojektet *Kommunal och Digital* (KomDig) finansierat av Afa Försäkring





Oväntade effekter av samarbetande robotar på arbetsplatsen

Baseras på forskningsprojektet Robot som kollega – hjälp eller jippi. Finansierat av Afa Försäkring



Handelshögskolan
Karlstad Business School

Förväntade effekter

Minskad fysisk belastning

- Robotar tar över tunga och repetitiva uppgifter vilket minskar arbetsrelaterade skador och belastningar.

Ökad produktivitet och effektivitet

- Automatisering av monotona moment ökar produktiviteten och frigör tid för mer kvalificerade arbetsuppgifter.



Oväntade positiva effekter av robotar i arbetet

Nyhetseffektens glädje

- Glädje, stolthet och nyfikenhet bland personalen -> ökat engagemang

Ökad social interaktion

- Ökad social interaktion och samarbete under implementeringsfasen. Roboten i sig sällskap.

Arbetsplatsens attraktionskraft

- Robotars närvaro väckte intresse från besökare och kunder -> ökade arbetsplatsens attraktionskraft

Lärande och variation i arbete

- Arbetet mer varierat och gav möjlighet att lära sig nya saker bland de anställda.



Oväntade negativa effekter



Jobbintensifiering

Robotar tog över uppgifter, men skapade samtidigt nya arbetsmoment som underhåll och övervakning



Minskad social interaktion

Robotars närvaro minskade spontana möten och interaktioner mellan kollegor, särskilt i restaurangmiljöer



Påverkan på arbetsglädje

Känslor av isolering och monotoni ökade då robotar ibland hindrade mänsklig kontakt på arbetsplatsen



Hur förändrades interaktionen mellan kollegor?

Initial ökning av interaktion

- Införandet av robotar ökade kollegornas samarbete och samtal genom gemensamt fokus på ny teknik

Minskade spontana möten

- När robotarna blev rutin minskade spontana samtal och kollegor upplevde isolering och monotoni

Individuella upplevelser

- Vissa anställda upplevde robotar som sällskap och/eller interaktionspartner, vilket visar olika reaktioner beroende på kontext

Teknikens sociala påverkan

- Tekniska innovationer förändrar inte bara arbetssätt utan också social dynamik på arbetsplatsen



Sammanfattning av insikter

Sociala effekter av robotar

- Robotar påverkar arbetsplatsens sociala strukturer och interaktionsmönster på flera sätt

Fördelar och risker

- Ergonomisk avlastning och effektivitet kontra jobbintensifiering och minskad social kontakt.

Strategi för hållbar implementering

- Medveten strategi krävs med personalinvolvering och uppföljning av fysiska och psykosociala effekter

Socioteknisk syn på robotisering

- Robotisering bör ses som en socioteknisk process, inte bara en teknisk uppgradering



Rekommendationer till praktiken

Delaktighet i planering

- Involvera personalen i robotiseringsprocessen för att rätt teknik ska införas och för ökad acceptans och engagemang på arbetsplatsen.

Kontinuerlig utvärdering

- Utvärdera ergonomiska och psykosociala effekter löpande för att säkerställa en hälsosam arbetsmiljö.

Främja mänsklig interaktion

- Utforma arbetsprocesser som bevarar mänsklig kontakt även med robotar i arbetsmiljön.

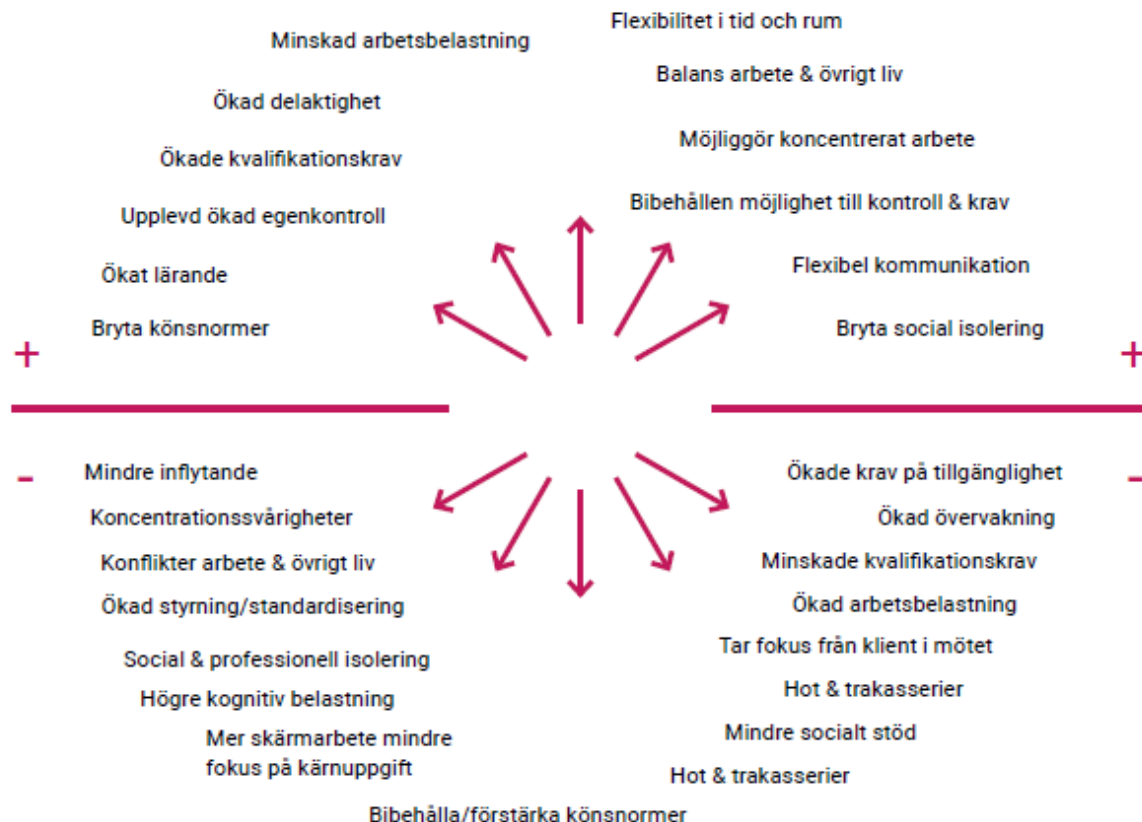
Teknik som komplement

- Använd teknik för att komplettera sociala ritualer, inte ersätta dem, för ett hållbart arbetsklimat.



Digitaliseringens positiva och negativa konsekvenser för de organisatoriska och sociala arbetsmiljöerna

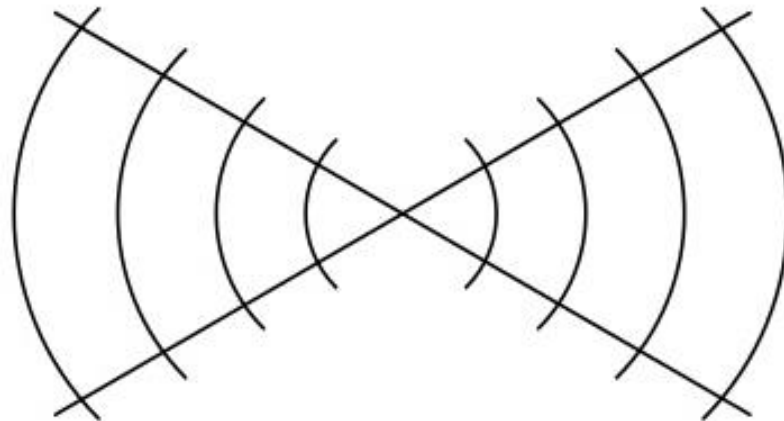
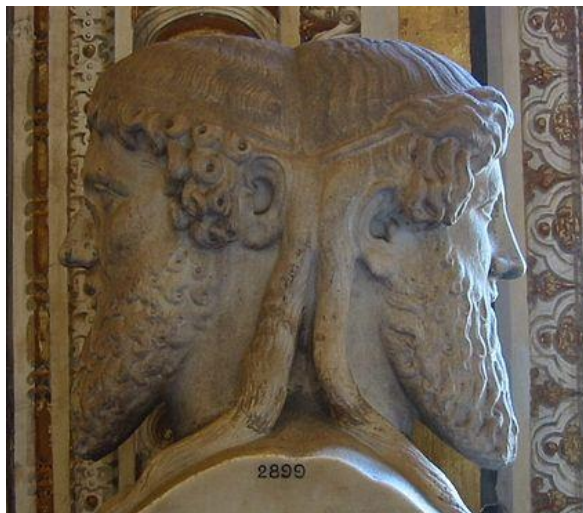
Palm et al 2020



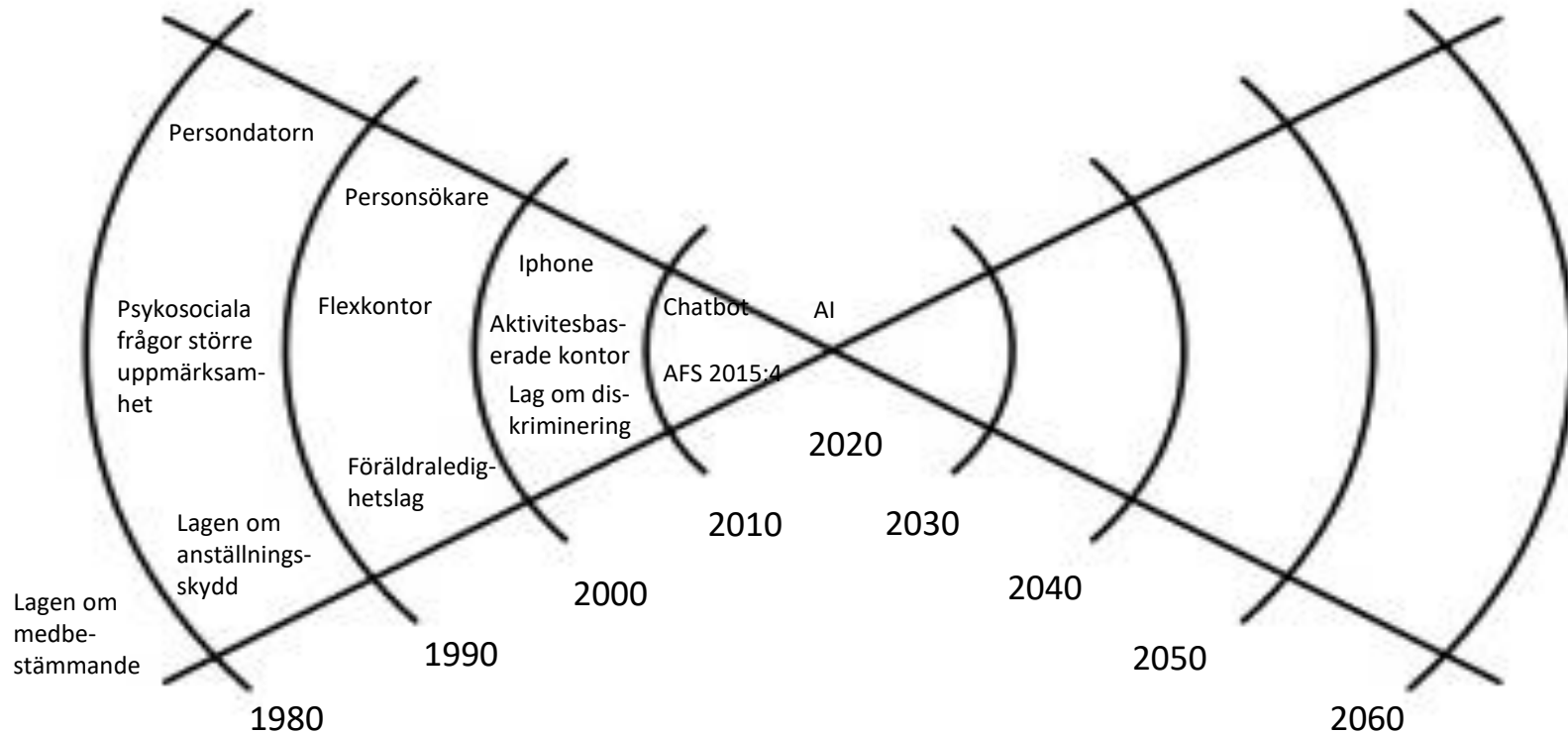
Handelshögskolan
Karlstad Business School

Tänk på framtiden genom att tänka på det förflutna!

Janus-koner – eller kon av osäkerhet



Digitalisering, arbetsmiljö, arbetsrätt



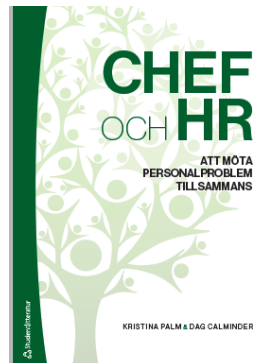
Tack!

Kristina Palm
kristina.palm@kau.se



Rapporter.....

Böcker.....



Handelshögskolan
Karlstad Business School