

Life at Work

RAPPORT: FORSKNINGENS 5 INSIKTER OM DIGITAL ARBETSMILJÖ



FÖRETAGS
UNIVERSITETET

INNEHÅLL

Introduktion	4
.....	
Arbetsmiljöutmaningar i en ny tid	5
.....	
1. Det gränslösa arbetslivet	6
.....	
2. Arbetsmiljö på distans, ålderism och livslångt lärande	9
.....	
3. Alla arbetar med allt	12
.....	
4. Ditt mänskliga fokus (under attack)	14
.....	
5. Mätning, övervakning och personlig integritet	17
.....	

Denna rapport har tagits fram genom intervjuer med Calle Rosengren, forskare och föreståndare vid Arbetsmiljöskolan vid Lunds Universitet, Mikael Widell Blomé, Universitetslektor vid Lunds Universitet, Cecilia Duberg, psykolog, författare och coach samt en journalistisk efterforskning av litteratur, slutsatser, insikter och trender inom arbetsmiljö och digital arbetsmiljö.

INTRODUKTION

Fördelarna var uppenbara. Vi kunde arbeta när som helst, varifrån som helst. Med hela kontoret, först i datorn och efter några år också i telefonen, tillgängligt och närvarande hela tiden. Småbarnsföräldern fick ihop hämta- och lämna-schemat, den som pendlade fick tillbaka tid i form av möjligheten att vara produktiv och den lyckligt skattade med sommarstuga eller fritidsboende i skärgård eller på land, kunde komma iväg innan köerna (och fortsatt oavbrutet finnas med under pågående videokonferens från bilen).

Vi kastade oss över det. Vi som individer var till och med före arbetsgivarna, men de följde efter i rask takt. Mjukvaruföretagen optimerade upplevelsen på alla hörn och kanter och vi var snart effektiva digitala globala medarbetare med mer kraft i telefonen i fickan än vad NASA hade tillgång till under Apollo-uppdragen. Vi, våra medarbetare, alla dokument och alla tjänster fanns överallt, vid våra fingerspetsar.

Det är naturligt, som så ofta med teknisk utveckling, att vi först nu får perspektiv och ser hela bilden. Med ett i grunden förändrat arbetssätt som innebär enorma fördelar och likväl stora utmaningar.

I denna rapport fokuserar vi på att kartlägga det senare; det pris vi betalar för att ha med oss kontoret och kollegorna i fickan. Arbetsmiljöbegreppet har breddats till att omfatta inte bara ett skrivbord, en kaffemaskin och konferensrummet utan ett samhällsomfattande mjukvarumoln med otaliga applikationer, notifikationer, föränderliga förväntningar och uppfattade krav. Vår ambition är att genom denna rapport bredda även diskussionen kring vår arbetsmiljö, så att tryggheten och välmåendet kan bli lika adaptiva och snabbföränderliga som teknologin.





ARBETSMILJÖUTMANINGAR I EN NY TID

1. Det gränslösa arbetslivet

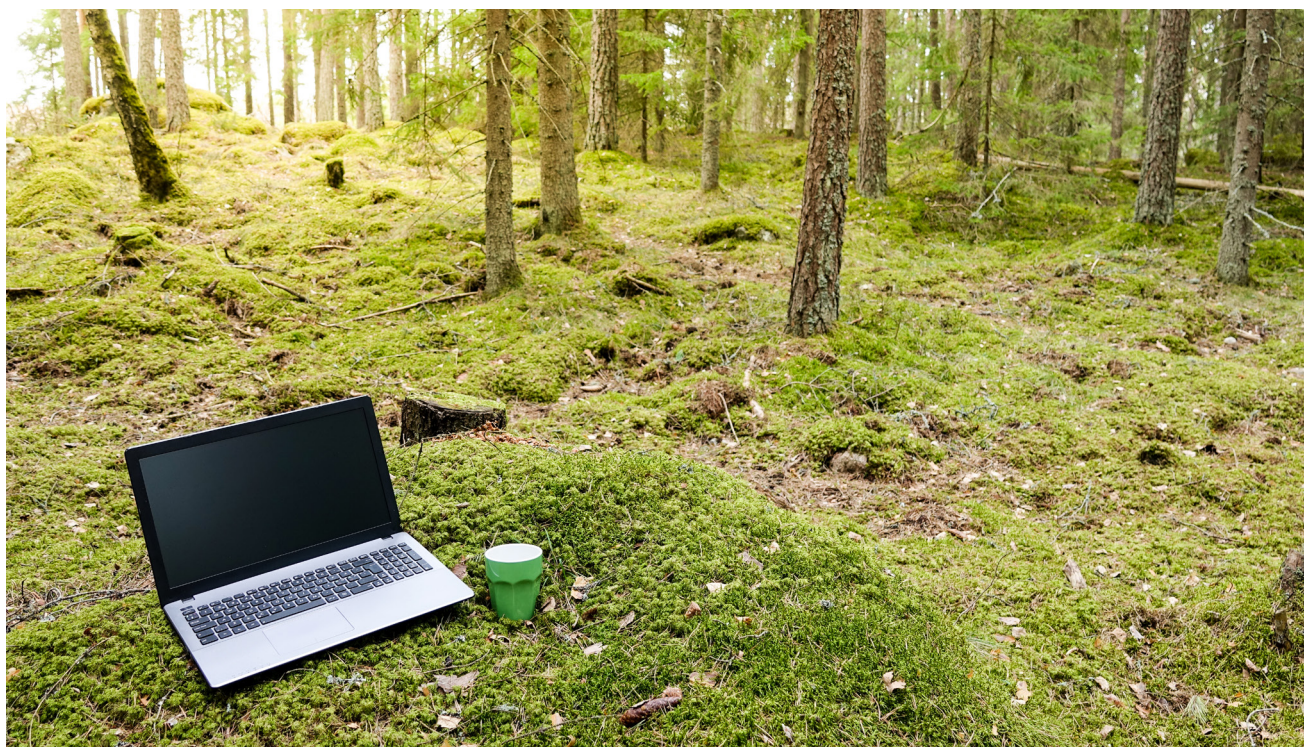
I samband med att teknologiska hjälpmedel som den bärbara datorn, den smarta telefonen och den smarta klockan introducerades gjordes definitionen av själva arbetsplatsen flytande. Vi kunde arbeta varifrån som helst och när som helst. Ytterligare utveckling av email-tjänster, diverse chatt-liknande kommunikationskanaler, servrar, molntjänster och mjukvara som hjälpte oss att kanalisera det mobila arbetet med projekt och uppgifter och fulländade uppgiften; vårt arbetsliv hade blivit gränslöst.

De positiva aspekterna med detta, som nämnt i denna rapports introduktion, var uppenbara: människor kunde med hjälp av nyvunnen flexibilitet få ihop livspusslet. Vid den här tiden, låt oss ovetenskapligt hävda att vi befinner oss någonstans på tidigt 2000-tal, fanns det mycket lite diskussion och allmän kunskap kring vad vi

faktiskt betalade för att hinna till dagishämtningen eller kunna hävda att stunden på bussen var arbetsliv.

– Någonstans här börjar också min egen forskning, säger Calle Rosengren, forskare och föreståndare på Arbetsmiljöskolan vid Lunds Universitet. Det man kunde se under tidigt 2000-tal var att i takt med att flexibiliteten i arbetslivet gick upp så gjorde också sjuktalen det. Ett friare arbetsliv tycktes också innebära ett sjukare liv i stort, om man ska måla en bild med breda penseldrag. Forskningen som kom vid den här tiden tittade framförallt på vårt sätt att hantera relationen mellan arbetstid och privat tid, balansen dem emellan.

Drygt 20 år senare förvånar det ingen, speciellt inte oss som var med under denna teknologiska



revolution, att det inte fanns mycket till balans över huvud taget. Vi hade helt enkelt inte hunnit bli speciellt duktiga på att hantera det gränslösa arbetsliv som plötsligt erbjöds. Det i sig är inte konstigt. Den mänskliga historien är inte överbelastad med exempel på när människan tagit till sig nya tekniska innovationer på de mest förnuftiga, försiktiga och genomtänkta vis. Vi kastar oss, för att generalisera över hela den mänskliga befolkningen, naturligt över fördelarna med nya hjälpmedel och lär oss och justerar efter hand.

Jämför man människors beskrivningar av sitt gränslösa arbetsliv idag med det vi såg under tidigt 2000-tal lyser dock lärdomar och justeringar med sin frånvaro. Samma sak om man studerar diverse forskning i ämnet. Förenklat så är det enda som skett att teknologins närvaro ökat, brett ut sig över fler arbetsuppgifter och ansvarsområden och vår arbetsplatskultur har anpassat sig.

Det är framförallt i det sistnämnda, i arbets-

platskulturen och således förväntningarna, som ohälsa uppstår. Teknologin i sig är agnostisk, bara för att din telefon är kapabel att leverera ett mail eller ett internt chatt-meddelande sent på kvällen så behöver du inte bry dig om det förrän klockan 09:00 dagen efter. Såvida vår kultur inte subtilt belönar ständig aktivitet, väcker tysta frågor kring den tid det tar mellan mail-svar och vår egen uppfattning på att hela arbetslivet och alla kollegor swishar förbi oss så fort vi lägger ifrån oss våra tekniska hjälpmedel.

– Våldigt få arbetsplatser har en uttalad digital arbetsplatskultur, fortsätter Calle Rosengren. När gränsen mellan arbete och privatliv gjordes otydlig så glömde vi också att en sanning inte gäller för alla. Möjligheten att se och arbeta med mail på kvällarna löser livspusslet för en kollega, men upplevs som en stressfaktor för en annan. Det är naturligt. Samtidigt så är det knappast så att en kollega som gick tidigt från kontoret och nu arbetar sent på kvällen hemifrån, har för avsikt



att sprida stress omkring sig med alla emails och chatt-frågor. Men det kan enkelt uppfattas så för den kollega som arbetade full tid på kontoret och nu sitter hemma och försöker koppla av. Bryggan här är en tydligt definierad digital arbetsplatskultur så att vi med självförtroende och lugn kan använda oss av denna i grunden positiva flexibilitet. För att den ska passa oss, vårt arbete och vårt välmående. Flexibilitet måste in även i kulturen och i våra förväntningar på varandra.

Din HR-strategi

- Skapa en tydligt definierad digital arbets-kultur. Är du ledare, förklara för medarbetarna att tidpunkten för ett mail eller meddelande inte är en signal i sig. När människor skickar eller tar emot kommunikation värderas inte. Om er affär kan hantera att medarbetare är frånvarande under förutbestämda tider som exempelvis kvällar och helger, så är en möjlighet att avråda från aktivitet under dessa tider och istället premiera vila.

“If you keep interrupting your evening to check and respond to e-mail, or put aside a few hours after dinner to catch up on an approaching deadline, you’re robbing your directed attention centers of the uninterrupted rest they need for restoration. Trying to squeeze a little more work out of your evenings might reduce your effectiveness the next day enough that you end up getting less done than if you had instead respected a shutdown.”

Cal Newport, författare av “Deep Work”



2. Arbetsmiljö på distans, ålderism och livslångt lärande

Samhällsdiskussionen kring ålderism har under senare år tenderat att fokusera på att lösa problemet “för den goda sakens skull”. För att det är vårt ansvar att hjälpa alla som arbetar och för att ingen av oss vill se diskriminering på arbetsmarknaden. En annan vinkel är att mångfald, i alla dess former, är lönsam. Den engelska termen “age management” är en ambitiös term; det strategiska arbete det innebär att kontinuerligt ha en bild av alla de anställda och planera för deras respektive karriärsbanor.

– Man kan ta ett steg tillbaka och titta på situationen mer objektivt, fortsätter Mikael Widell Blomé, Universitetslektor på Lunds Universitet. Ingen av oss, oavsett ålder, blir bättre utan kontinuerligt lärande och utveckling. Om man inte uppdaterar sig själv, eller blir uppdaterad via arbetsgivaren, så stannar man inte i utveckling – man blir sämre med tiden. Erfarenhet minskar i värde om dess kontext

och nutida ramverk inte uppdateras. I dagens organisationer är en yngre medarbetare generellt sett bättre utbildad i ny teknologi på grund av att denne växt upp mitt ibland den. Men oavsett din ålder idag så kommer du att behöva en arbetsmiljö som erbjuder kontinuerligt lärande. Behovet för de äldre målgrupperna idag är bara mer akut, men behovet är detsamma.

Våra olika arbetsmiljöer är under förändring. En sådan trend är distansarbete i olika omfattning. De med en större del distansarbete med många olika arbetsgivare benämns ofta med samlingstermen “gig-arbetare” i en “gig-ekonomi”. Då detta är ett växande fenomen finns det anledning att titta närmare på riskfaktorer, eller utvecklingsmöjligheter, inom den digitala arbetsmiljön för distansarbetare.

Det har gjorts studier på bland annat terapeuter. I denna typ av yrke, en ofta ensam och isolerad



arbetsmiljö, skulle man kunna anta att erfarenheten av flera års arbete skulle ackumuleras och terapeuters kompetens stärkas. Tvärtemot fann man att individen blev sämre med tiden. En isolerad arbetsmiljö som inte erbjöd nya intryck, infallsvinklar och åsiktsutbyte och lärande var direkt negativt för den individuella kompetensen. Det finns paralleller mellan en arbetsmiljö som den som nyss beskrevs, och en gig-arbetare.

– Risken för att inte hamna i tillräckligt med relevanta kontexter ökar vid distansarbete, förklarar Mikael Widell Blomé. En utvecklande arbetsmiljö faller då nästan uteslutande på individen. Här krävs det dock insatser även från företagen. Hur skapar man relevanta kontexter och sammanhang för alla – även distansarbetare – för att kompetensutvecklas, uppdateras, socialisera? Det krävs att vi lägger vikt vid att skapa nya relevanta sociala kontaktytor i en allt mer isolerad arbetsmiljö.

När vi ser över den arbetsmiljö vi erbjuder, i alla kanaler, blir "age management" och "skills management" båda inkluderade. När man ser över företagets olika ålderskategorier idag, tittar

på nuvarande arbetsuppgifter och hur dessa kan hanteras över tid. Att bära tunga säckar har ett bäst-före-datum för oss alla, en mellan-kategori kan förväntas gå in i småbarnsåren, och så vidare – omfamnar våra arbetsmiljöer och dess optimering.

– Vi måste rigga för att vi alla ska hålla hela vägen ut, avslutar Mikael Widell Blomé. Våra arbetsliv blir längre och det är någonting som våra respektive arbetsmiljöer måste anpassas till. I ena änden så måste vi möta våra talanger, oavsett ålder, vart de än befinner sig i livet och erbjuda en miljö som passar dem. Snart så kommer våra arbetsmiljöer att innebära en blandning av mänskliga kollegor du sitter nära, mänskliga kollegor du aldrig kommer att träffa, kollegor i alla möjliga åldrar och från alla möjliga kulturer. Samt kollegor som är mjukvaror. Er gemensamma arbetsmiljö måste anpassas för detta, så att alla får energi och hela tiden lär sig nytt genom gruppens samarbete.

– Vi måste också se över vår syn på kollegor i olika ålderskategorier. Det måste på jobbet anses lika naturligt att vara 22 som att vara 72. Idag förknippar vi egenskaper som "förändringsbenägen",





“nyfiken” och “produktivitet” med yngre generationer. Egenskaper som “lojalitet” och “noggrannhet” förknippas med äldre. Ofta görs detta i polariserande termer. Om äldre kollegor är “lojala” så innebär det per definition att yngre kollegor är “opålitliga”. Om yngre är “teknikvänliga” så är äldre “teknikfi-entliga”. Detta är bara ord, men det är ord med för-mågan att bli attityder som sedan har makten att forma hela bolag. Speciellt i händerna på fel chef. Det är allas vårt ansvar att se oss omkring i alla våra arbetsmiljöer och bidra till att samtliga kollegor möts av en så bra arbetsmiljö som möjligt.

– Och för att koppla an till att “alla ska hålla hela vägen ut” vill jag slå ett slag för den gammaldags beskrivningen “friskvård”, säger Cecilia Duberg,

Din HR-strategi

- Individuella kompetensplaner som är i linje med det livslånga lärandet. Det kontinuerliga livslånga lärandet har en plats i din övergripande HR-strategi. Gör en belysning av de olika målgrupper du troligen har ansvar för, hur deras kompetensutveckling ser ut idag, hur den kan planeras framöver och vilka strategiska investeringar du kan göra för att dels möjliggöra, dels premiera och dels kommunicera ert fokus på att hela tiden utveckla personalen och göra den bättre.
- Interna riktlinjer gällande flexibla arbetstider och former kan också innehålla riktlinjer kring att inte tappa den mänskliga kontakten med medarbetarna.
- Utred möjligheterna att kommunicera en mer flexibel version av företagets friskvård. Det finns idag mycket mjukvara för att inspirera friskvård mellan kollegor, i diverse utmaningar och belöningssystem, någonting som tenderar öka den fysiska aktiviteten inom gruppen och samtidigt skapa sammanhållning och välmående.

psykolog, författare och mental coach. I ett gränslöst arbetsliv, med flexibilitet ifrån alltifrån fysisk plats till arbetsuppgifter så vill vi inte tappa bort människors fysiska aktivitet, någonting som kanske är enklare om alla sitter i samma hus med samma gym i källaren. Jag tycker att företagens ansvar och engagemang för friskvård ska följa med de anställda, och kanske till och med frilansarna, var de än befinner sig. Det är viktigare än någonsin att vara fysiskt aktiv, gärna med en aktivitet som kräver ditt fokus och skärmar bort allt runt omkring. Försök grubbla på det senaste mailet du fick när du sitter på en hästrygg i full galopp!

– Det är organisationens ansvar att ge individer möjligheten att tydligt arbeta mot ett mål, enligt en fördefinierad process, säger Calle Rosengren. Vi kan svara på hur många mail som helst, med förbluffande hastighet, men det behöver inte göra någonting med hur vi mår, om vi känner att vi gör bra ifrån oss. Våra företag, grupper – och också vi som individer, borde bli bättre på att följa upp vårt arbete och se till så att kollegor får kontinuerliga kvitton på att arbetet går framåt.

– Eventuellt minskande energinivåer och medarbetare mer mottagliga för stress och oro kan också spåras hit, fortsätter Cecili Duberg. Vår energi och kraft bor i vårt “varför”. Om vi som människor inte ser och förstår syftet med det vi gör, vår plats i ett sammanhang och vart vi

är på väg, så tappar vi tro, intresse och energi. Vi öppnar också dörren till stress och oro. När våra organisationer blir mer flytande så måste vi som ledare vara noggranna med att inte förlora människor på vägen.

Din HR-strategi

- Återskapa ett ramverk för medarbetar-dialogen kring prestation och förväntningar. Skapa en struktur och system som kan fånga upp medarbetarnas känsla av otydlighet. Vår arbetsmiljö kommer inte att återvända till den historiska versionen så vårt sätt att arbeta med HR och personalfrågor måste anpassa sig.

“As you travel from work to home, take the time to build in a mini-transition. A daily ritual, a cue to shut down work issues (at least until after dinner) and get ready for a different set of interactions at home, is effective. If you commute on a train, you might look at a family photo before you leave the station as a way to redirect your focus to your family.”

Sabina Nawaz, TEDX-talare och vd

4. Ditt mänskliga fokus (under attack)

I den växande samarbetskultur vi ser på den moderna arbetsmarknaden, accelererad av teknologins framfart, arbetar många av oss med allt fler saker samtidigt. Vårt arbetsliv har blivit en mosaik av definierade ansvar, odefinierade ansvar, arbetsuppgifter, gruppdelaktighet, del i projektgrupper, övergripande insyn och delaktighet och så vidare. Mer information når oss hela tiden än någonsin tidigare. Samtidigt så gör världen bortom arbetet sig påmind, på precis samma sätt som när arbetet flyter över i privatlivet. Vi nås av världsnyheter, notifieringar från sociala medier, öppna kontorslandskap och annat hela tiden. Många upplever ett ökat tryck och att arbetsuppgifterna ökar i en takt som inte matchas med nya resurser. När kollegor slutar så fördelas ansvar och uppgifter bland övriga, istället för att dedikeras en ny resurs.

Dessa två samband innebär att vi, i en tid med högre arbetsbelastning, har mindre fokuserad tid att arbeta. Mer arbete, mindre tid.

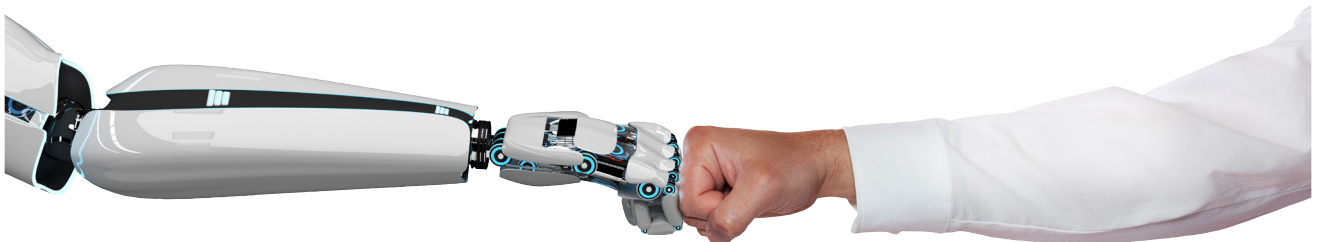
Sedan 1960-talet har psykologer studerat det vi idag kallar "multi-tasking". Att arbeta med flera saker samtidigt, att sprida sitt mänskliga fokus eller sin koncentration på mer än en uppgift. Den mesta forskning som gjorts om multitasking sedan dess har fokuserat på om vi över huvud taget kan göra flera saker på en gång, med bibehållen kvalitet och utan att förlora tid. Svaret är nej.

Exempel på studier som gjorts i större omfattning handlar exempelvis om mätta studieresultat med eller utan simultan användning av Facebook (och liknande sociala medier). Det har uppmätts tydligt sämre studieresultat bland de testgrupper som fick använda sociala medier under tiden de studerade. En förklaring till detta är att varje växling mellan uppgifterna kräver paus och omfokusering. Många sådana växlingar leder till att det tar längre tid att lösa uppgiften, och att det blir fler fel.

Hur telefonanvändning påverkar vår bilkörning är ett annat område som studerats. I en studie observerades 56 000 bilister som närmade sig en korsning med stopplikt. De som pratade i telefon missade stopptecknet dubbelt så ofta som de som inte pratade i telefon. I denna och andra studier, också i Sverige, har man inte funnit några skillnader beroende på om man använder hands-free eller inte.

I en tid då mänskligt fokus är högre värderat än någonsin – en sann mänsklig superkraft – behandlar vi det slarvigare än någonsin. Arbete med en intellektuellt stimulerande uppgift med möjligheten att påverka hela företagets framtid får stå tillbaka för en Facebook-notifiering om att någon i bostadsföreningens grupp klagat på trappstädningen.

Kan man då träna sitt fokus? Ta tillbaka kontrollen? Ja och nej.





Forskningen visar att man kan bli bättre på att lösa flera uppgifter samtidigt, men bara om dessa uppgifter var för sig är sådana som man kan lära sig att lösa mer eller mindre automatiskt. Cliff Nass vid amerikanska universitetet Stanford har visat att när det gäller förmågan att fokusera på det viktigaste – och ignorera det som är mindre viktigt – så blir man inte bättre genom att öva mycket på multitasking, man blir sämre. Och när han studerade hur energiska multitaskare klarade av att filtrera bort irrelevant information, så fann han att de inte kunde det.

Multi-tasking är en myt för de som aldrig studerat vetenskapen och ett bekräftat ont för de belasta. Att undvika multitasking till alla pris är ett snabbknep som omedelbart förbättrar ens arbetsmiljö. Och detta är ett område vi faktiskt kan bli bättre

inom. Genom att stänga av alla notifikationer och vägra alla distraktioner, så blir vi bättre på att fokusera. Om du testat det nu direkt så kommer handen att leta sig mot telefonen, eller ögonen börja vandra, ganska snart. Mot någonting som är enkelt och ger en "fix". För fokus kan vara svårt. Men med tiden så är ditt fokus som en muskel, och du kan bli starkare och starkare.

– Vi blir bra på det vi gör, säger Cecilia Duberg, psykolog, författare och mental coach. Och just nu är många av oss, på jobbet och utanför, i full fart med att bli bra på att må dåligt. Vi måste vända på den situationen och utbilda oss själva och våra kollegor i att ta tillbaka kontrollen över våra arbetsliv. Så att vi istället tränar på att bli bra på att fokusera, koppla av och koppla ifrån. Multi-tasking gör oss dumma.

"If we could actually see the current digital work world encircling us, it would leave us breathless, given its reach, depth and moving parts."

Paul Miller, författare, "The Digital Workplace"

Din HR-strategi

- Förmedla intern kunskap kring dagens digitala arbetsmiljö och medarbetarnas utsatthet vad gäller distraktioner. Uppmuntra en gräsrotsrörelse internt vad gäller ambitionen att skapa dedikerad "fokustid" internt. Att träna mänsklig koncentration är en uppgift som är svår att toppstyra men igenkänningsfaktorn i själva problematiken är hög. Och till och med små förbättringar och framsteg har stor inverkan på produktivitet. Investera i en kurs som informerar och lär ut i ämnet, uppmuntra till mobilfria arbetstider och en hårdare hållning på de notifikationer som människor själva väljer att acceptera att bli distraherade av.
- Att ge medarbetare support i form av en lugnare digital arbetsmiljö är en långsiktig investering i välmående och produktivitet som ger så gott som omedelbar avkastning.



5. Mätning, övervakning och personlig integritet

Vi har konstaterat att flytande rollbeskrivningar, otydliga ansvar och oregelbunden uppföljning av personliga resultat kan generera försämrad trygghet och arbetsmiljö i stort. Det är enkelt att förstå hur arbetslivets digitalisering suddade ut gränser och öppnade upp organisationen för mer samarbete och kommunikation. Otydlighet och dålig mätbarhet är dock termer som sällan förknippas med teknologi. Tvärtom, med ett ökat användande av teknologiska hjälpmedel så ökade också de mätbara punkterna i vårt arbete. Med ökad mätbarhet kommer ökade möjligheter att optimera.

Detta är ett område som alltid funnits nära den tekniska utvecklingen, då man exempelvis mätt hemsidor och appar och optimerat användarupplevelsen. När teknologin nu kommit närmare människan har mätbarheten följt med. "People analytics" är ett affärs- och produktområde som

upplever stort tillväxt. I grunden handlar det om att mäta och optimera anställda, en i grunden bra sak med tanke på de stressmoment som kan uppkomma vid individers känsla av att ansvar och leverans är otydliga – men att mäta människor medför också ett extra ansvar.

– Det kan exempelvis upplevas som en trygghet att man som anställd inom hemtjänsten, via mobil teknologi, kan logga relevant information på plats, logga exakt när man varit på plats och vad som skett, säger Calle Rosengren. Där adderar vi kvalitet och trygghet till arbetet. Om vi som professionella i samma roll och situation däremot känner att chefen mäter hur lång tid det tar oss att byta stödstrumpor, väger blöjor eller på andra vis inskränker på det vi upplever som mänskligt, då riskerar vi att försämma arbetsmiljön för människan genom att i princip ta bort hennes unika egenskaper



från arbetsprocessen, och bara designa och mäta enskilda tekniska steg i enskilda uppgifter – och optimera.

Väktare, städare och chaufförer är andra yrkesgrupper i vilka det finns tydliga användningsområden för övervakning och mätning. Det adderar trygghet att systemet bekräftar att jag varit på plats och utfört min uppgift. I andra änden av skalan finns ekonomiassistenten vars arbetsdator mäter hur mycket tid hon tittar på skärmen, hur mycket tid hon tillbringar i inkorgen, i de interna systemen, på internet och all annan aktivitet.

– Vi ser en risk att denna typ av mätning standardiserar arbetsuppgifterna och därmed människors vardag, fortsätter Calle Rosengren. Ska man kunna mäta en aktivitet, och jämföra mättal så medför det naturligt en standardisering. Hur lång tid tar det för någon att ge någon en dusch? Hur lång tid tar det att kontrollera en lokal? Det är en utveckling gentemot en mindre mänsklig arbetsmiljö och mer repetitiva arbetsuppgifter. Det ger såklart också arbetsgivaren mer makt över arbetaren. Det finns inte jättemycket studier på detta men det samband vi vet är att en

grad av egenkontroll i arbetet också är en viktig så kallad "friskfaktor". Så att ta bort egenkontrollen från arbetet är en riskfaktor.

Att internt diskutera och kommunicera vad som mäts, vad bakgrunden och ambitionen med detta är, hur detta ska följas upp och justeras, etc – är en sak. Ett tydligt brott mot det psykologiska kontrakt som finns mellan en arbetsgivare och en arbetstagar om denna dialog och öppenhet inte finns.

Diverse studier har undersökt en generell arbetares medvetenhet kring arbetsgivarens datainsamling. Hur mycket av den personliga datan som samlades in, vilken policy som finns kring datainsamling, lagring, hur datan behandlas, analyserad och följs upp. Sammantaget är den allmänna medvetenheten kring dessa frågor mycket låg.

– Om vi utgår ifrån ett positivt användande av data, och en gemensam ambition hos arbetsgivare och arbetstagar att organiskt arbeta för att förbättra, så landar vi i ett behov av att bli bättre på att visualisera siffror och data, säger Mikael Widell Blomé. För att siffror, mätbarhet och uppföljning ska kunna bygga trygghet så behöver vi göra dem



enklare att förstå för människor. Det handlar om att chefer och medarbetare ska kunna titta på det som mätts, alla enkelt förstå vad man tittar på och sen diskutera resultatet och uppföljningen. Det kan låta som en teknisk detalj men det är en viktig byggsten i att skapa trygghet och en frisk arbetsmiljö mellan människa och maskin.

Det är troligt att våra framtida arbetsliv kommer att bestå av fler mätbara datapunkter, inte mindre. Varje rörelse på tangentbordet är mätbart, varje ögonrörelse. För att det ska innebära en mer trygg och hälsosam arbetsmiljö – snarare än en scen ur en skrämmande framtidsthiller – krävs det mognad i hur våra företag kommunicerar vad de mäter och varför. Det krävs en transparens kring processen för att engagera medarbetare kring att mer information är en bra sak och någonting som kan gynna oss alla. Människor kan generera ännu mer data, men de kan inte förvandlas till data.

Din HR-strategi

- Agera transparent kring vad som mäts och inte. Var tydlig kring informationen, och syftet – varför mäter vi det vi mäter? Vad är vår ambition? Hur kan vi arbeta tillsammans för att detta ska vara ett verktyg för oss tillsammans att utveckla företaget, arbetsplatsen och karriären?
- HR bör ha en kontinuerlig belysning av hur tekniska hjälpmedel påverkar medarbetarnas prestation och välmående. Detta är ett av HRs mest betydelsefulla uppgifter framöver. I ovan exempel med väktarna, vars arbetsmiljö förbättrades med hjälp av teknik, och de personliga assistenternas, vars arbetsmiljö försämrades, kan HR ha haft en viktig roll i båda. Att skapa en positiv relation mellan människa och maskin har blivit ditt ansvar.

“Using smartphones is an easy thing to do but controlling it is not. Bets strategy to limit negative effects is to understand what you want to accomplish by limiting your smartphone screen time. Example: If your motivation is to increase focused time at work, then scheduling phone free hours will work better for you than someone whose motivation is to improve social interactions. Someone with the latter motivation may benefit more from a strategy like turning off push notifications in public.”

Ariane Ollier-Malaterre, Université du Québec à Montréal

Arbetsmiljö – för det nya (gränslösa) arbetslivet – på Företagsuniversitetet

Det finns många arbetsmiljökurser på marknaden. Många kurser som ger kunskaper om lagar, arbetsgivaransvar och stresshantering. Företagsuniversitetet har tagit arbetsmiljön till nästa nivå där vi naturligtvis talar om systematiskt arbetsmiljöarbete, regler och måsten men också om hållbar prestation och inkluderande ledarskap. För vi vet att en organisation som ser till att medarbetarna mår bra och kan prestera långsiktigt också har mycket större chanser att skapa goda resultat och lyckas i affären. Med ett rykte som bra arbetsgivare kan du dessutom locka till dig de allra bästa talangerna – och arbetsmiljöarbetet blir en del i företagets Employer Branding.

Företagsuniversitetet har lång och gedigen erfarenhet av att utbilda i arbetsmiljö. Vi har ett mångårigt samarbete med E.ON där vi utbildar chefer och arbetsmiljöombud i hela landet i arbetsmiljö. Vi har också utbildat samtliga chefer och arbetsmiljöombud på Telia.

Vill du veta mer om våra arbetsmiljöutbildningar och vad vi kan göra för er? Kontakta gärna **Camilla Godén** på camilla.goden@foretagsuniversitetet.se eller 08-600 62 00.

