

GÖTEBORGS UNIVERSITET
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

**Bemanningsanställda operatörers uppfattningar om krav,
resurser och frisknärvaro**

Manuela Jukic

Självständigt arbete 15 poäng
Kandidatuppsats
PX1500
Vårtermin 2020

Handledare: Lars Göran Wallgren
Tengberg

Bemanningsanställda operatörers uppfattningar om krav, resurser och frisknärvaro

Manuela Jukic

Sammanfattning. För att undersöka hur bemanningsanställda operatörer aktiva i industrisektorn uppfattade krav och tillgången på resurser i arbetsmiljön samt vad arbetsgivaren kunde göra för att öka frisknärvaron intervjuades åtta anställda. Informanterna bestod av fyra män och fyra kvinnor i åldrarna 22-46 år och resultatet bearbetades utifrån tematisk analys. Resultatet visade att uppfattningar om höga krav och otillgängliga resurser inte rapporteras på grund av rädsla för repressalier från chefer. Känslan av individualisering begränsade de anställdas förslag kring förbättringsåtgärder. Studien kan användas för ökad medvetenhet avseende bemanningsanställdas uppfattningar om arbetsförhållanden i tillverkningsindustrin.

Antalet bemanningsanställda i Sverige har ökat kraftigt de senaste åren, 2016 var 76 300 personer årsanställda i bemanningsbranschen och 2018 rapporterades samma siffra stigit till 93 100 (Åkerlund, 2018; Almega, 2018). Tidigare forskning som jämfört psykologiskt välmående hos bemanningsanställda och tillsvidareanställda konstaterade att bemanningsanställda i högre utsträckning led av depression samt utmattning och att negativa hälsoeffekter var en bidragande faktor till lägre frisknärvaro (Hünefeld, Gerstenberg och Hüffmeier, 2019). Det finns ett svagt forskningsstöd för att hälsoeffekterna är en konsekvens av arbetsförhållandena (Hünefeld m.fl., 2019). Huvudsyftet med studien var att undersöka bemanningsanställda operatörers upplevda arbetsmiljöförhållanden och individhälsa på ett tillverkningsföretag i Sverige samt identifiera vad operatören uppfattade att organisationen kunde göra för att främja hälsoutvecklingen med avsikt att öka frisknärvaron. Operatörerna arbetar med monotona och fysiskt krävande arbetsuppgifter under kontrollerade former. Begreppet frisknärvaro används istället för sjukfrånvaro då studien haft ett salutogent förhållningssätt (Antonovsky, 2005).

Frisknärvaron i Sverige, inkluderat samtliga anställningsformer, har blivit allt lägre och psykiska diagnoser stod för 59 procent av alla rapporterade sjukskrivningar mellan 2010 och 2016 (Lidwall & Olsson-Bohlin, 2016). Gunnarsson, Johansson och Stoetzer publicerade 2016 en studie som visade på förändringar i anmälda fysiska skador till dominerande psykiska besvär. Specifik forskning om orsaken till bemanningsanställdas höga grad av psykiska ohälsa saknas (Hellgren, Näswall & Sverke, 2007; Hünefeld m.fl., 2019).

Vilka element ligger till grund för människans psykiska välmående på arbetet? Prestationsbaserat och arbetsrelaterat välmående antas ha utgångspunkt i kognitiva, emotionella samt fysiska element (Niks, 2015). de Jonge och Dormann (2003) utvecklade en jobb-stressmodell under namnet Demand-Induced Strain Compensation Model (DISC). Syftet med DISC var att öka förståelsen för det specifika sambandet mellan psykosociala arbetsrelaterade risker och individers hälsa (de Jonge & Dormann, 2003). Modellen beskriver hur resurser kan minska belastningar från arbetet som är konsekvenser av krav. Författarna definierar negativa belastningar som den upplevda

bristen på matchning mellan kognitiva, emotionella eller fysiska resurser, antingen personliga eller arbetsrelaterade, och krav. Modellen behandlar och utvärderar de tre ovan nämnda elementen utifrån primärt två huvudprinciper, (1) den mångdimensionella principen och (2) den trippel-matchande principen. Den mångdimensionella principen beskriver skillnaderna mellan kognitiva, emotionella och fysiska krav samt resurser och är grunden till samtliga DISC:s principer. Ett kognitivt krav kan vara då en individ behöver koncentrera sig. Att behöva hantera olika känslor som uppstår på arbetet anses vara emotionella krav. Fysiska krav kan vara att individer måste lyfta tungt. Motsvarande gäller för resurser. Kognitiva resurser kan vara den anställdes kollegor som tillför information vilket underlättar arbetet. En kollega som visar sympati inför en mödosam uppgift anses bidra med en emotionell resurs. Fysisk resurs kan vara en kollega som är behjälplig vid ett tungt lyft eller som erbjuder ett verktyg vid behov. Principen är densamma för arbetsrelaterade belastningar och kan visa sig i både hanterbara och ohanterliga belastningar. Utmattningsyndromet är mycket uppmärksammat i Sverige med starka kopplingar till låg frisknärvaro (Lidwall & Olsson-Bohlin, 2016; Socialstyrelsen, 2003). Utmattning kan ske till följd av en dålig matchning mellan emotionella resurser och krav som visar sig i en stor emotionell belastning. En fysisk belastning kan uppstå då exempelvis kravet är att lyfta tungt och lyftverktyg saknas. Den fysiska resursen är då otillräcklig och kan medföra att operatören tvingas lyfta oergonomiskt och råkar ut för en arbetsskada (de Jonge & Dormann, 2003; de Jonge & van den Tooren, 2008).

Trippel-matchande-principen skapades då de Jonge och Dormann (2003) upptäckte att krav, resurser och belastningar av samma karaktär skapar det starkaste sambandet. Principen beskriver följande; om målet är att uppnå en hanterbar kognitiv belastning bör kravet vara av kognitiv karaktär och avlastas med en kognitiv resurs. I praktiken skulle det kunna visa sig då målet är att operatören ska kunna lösa en komplex uppgift. Då kan exempelvis den kognitiva resursen lugn och ro avlasta det kognitiva kravet koncentration för att uppnå problemlösning (som är den hanterbara kognitiva belastningen). de Jonge och Dormann (2003) redovisade att element av olika karaktär som matchades mot varandra kunde leda till en omvänd effekt. Risker ansågs förhöjda, inte absolut. En matchning mellan exempelvis kognitiva krav, emotionella resurser och kognitiv belastning gav inte nödvändigtvis ett gynnsamt utfall, utan kunde förvärra en individs förutsättningar och därmed också hälsa. Balk, de Jonge, Oerlemans och Geurts (2020) utgav en reviderad DISC-modell som beskrev sambanden mellan matchningar och konsekvenser. Denna modell bedömer risken för ett negativt utfall på grund av en dålig matchning som något lägre än tidigare då forskarna hittade samband mellan matchningar av olika karaktär och hanterbara belastningar i tester inom elitidrott. Resultaten av testerna grundade sig i ett relativt lågt antal respondenter vilket begränsar möjligheten till generalisering (de Jonge & Dormann, 2003; Balk m.fl., 2020). de Jonge och Dormann (2003) skapade DISC som ett komplement till befintlig forskning om arbetsrelaterade belastningar i framförallt företag som är aktiva i den offentliga sektorn. Enligt van de Ven, Vlerick och de Jonge (2008) var modellen beprövad inom privat sektor och i idrottsliga sammanhang. Modellen bedömdes tillämpbar och har använts i Sverige på ett svenskt serviceföretag, inom privat sektor (Schönström, 2012). DISC har haft sina teoretiska grunder i Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll och stödmodell samt Siegrist (1996) ansträngning-belöningsmodell. Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll och stödmodell skiljer sig från Siegrists (1996) ansträngning-belöningsmodell i den mån då den beskriver hur stress kan undvikas med hjälp av goda

arbetsrelaterade resurser, stöd från chefer kombinerat med en upplevd kontroll över specifika situationer. Där ansträngning-belöningsmodellen fokuserar på balansen mellan ansträngning och utdelning fokuserar krav-kontroll och stödmodellen mer på balansen mellan yttre och inre upplevd kontroll i direkt relation till hälsa.

Studier med DISC i industrisektorn saknas och majoriteten tidigare forskning med modellen är begränsad till tester inom vård- och servicesektorn (Schönström, 2012; von Amelstworth, 2013). För att bidra med forskning utifrån en ny infallsvinkel valde jag att studera bemanningsanställda operatörers uppfattningar om arbetsmiljön och dess upplevda påverkan på deras psykiska hälsa med hjälp av DISC. Studiens frågeställning var: Hur upplever de bemanningsanställda operatörerna på ett svenskt tillverkningsföretag att de kognitiva, fysiska och emotionella kraven samt tillgången på resurser är utifrån de Jonge och Dormanns (2003) DISC och vad anser operatörerna organisationen kan göra för att öka frisknärvaron?

Metod

Det studerade företaget

Företaget verkar i tillverkningsindustrin inom Västra Sverige, har cirka 1700 anställda, bland dem 160 bemanningsanställda av vilka alla arbetar i tillverkningsprocessen som operatörer (M. Lorensen, personlig kommunikation, 7 maj, 2020). Företagets anställningsformer går i linje med Hirsch och Müllers (2012) studie som visade att allt fler företag strävar efter numerisk flexibilitet hos sina anställda för att kunna möta en ständigt föränderlig efterfrågan. Med bemanningsanställda tillgodoses företagets behov då de ges möjlighet att anställa avgörande tjänster och komplettera med bemanningsanställda på mindre kompetensberoende poster. Tillverkningsföretaget och det studerade bemanningsföretaget var överens om att de betraktade sig ha en låg frisknärvaro mätt till antalet sjukdagar per operatör och år i relation till motsvarande företag inom samma geografiska område. Bemanningsföretaget har vid tidigare tillfällen omplacerat operatörer med hög frisknärvaro från flera företag, inom samma bransch till tillverkningsföretaget och noterat att deras frisknärvaro försämrats. Psykisk ohälsa var den vanligaste orsaken till låg frisknärvaro (A. Nordström, personlig kommunikation, 20 januari, 2020).

Deltagare

I denna studie intervjuades åtta bemanningsanställda operatörer på ett tillverkningsföretag i Västra Sverige. Totalt tillfrågades 160 operatörer per e-post (Bilaga 1) varav 24 återkopplade villiga att delta. Av dessa 24 gjordes ett slumpmässigt urval av åtta informanter med hänsyn till studiens omfattning. Informanterna var mellan 22-46 år och bestod av fyra kvinnor och fyra män. Samtliga hade arbetat heltid på tillverkningsföretaget mellan sex månader och fem år.

Instrument

Då frågeställningen syftade till att undersöka operatörernas uppfattningar om krav, resurser samt frisknärvaro och studien är av explorativ ansats användes semistrukturerade intervjuer. Intervjuguiden till denna studie konstruerades utifrån DISC Questionnaire English version 2.1 (DISQ 2.1) kombinerat med strukturen från Schönströms (2012) reviderade version (Cotton m.fl., 2009). DISQ 2.1 är ett frågeformulär konstruerat för att personer ska kunna skatta hur ofta de upplever att särskilda påståenden stämmer in på deras arbetsplats mellan ett och fem där ett (1) representerar aldrig och fem (5) ofta. Förändringen från DISQ 2.1 till den reviderade intervjuguiden stärkte denna studies validitet med hänsyn till frågeställningen som syftar till att utforska bemanningsanställdas uppfattningar. Utformningen av DISQ 2.1 består av 32 påståenden vilket strider mot Trosts (2010) resonemang som förespråkar frågeområden. Av den anledningen justerade jag påståendena till 32 frågeområden. DISQ 2.1 har exempelvis flera specifika påståenden kring fysiska krav på arbetsplatsen varav ett är 'Arbetstagare X måste böja/sträcka sig mycket på arbetet'. Schönström (2012) har sammanfattat sammanhängande påståenden till frågeområden. Bland annat ingår exemplet ovan i frågeområdet, "Arbetsställningar". Arbetsställningar innefattade dock inte nödvändigtvis buller, skyddsutrustning och rotation. Jag valde att lägga till dessa riskfaktorer i studiens intervjuguide då de har en direkt koppling till hälsorisker som ökad stress och hjärtfrekvens vilket i sin tur har en indirekt påverkan på frisknärvaron (Arbetsmiljöverket, 2016). Dessutom är skyddsutrustning och rotationsmöjligheter generellt sällan anpassade efter kvinnor vilket är en av anledningarna till varför kvinnor har lägre frisknärvaro än män i Sverige inom samma yrke (Karlsson, 2017).

Trost (2010) anser vidare att det är relevant med en beskrivning om informanternas arbetsuppgifter samt bakgrund för tolkning av resultatet. En fråga kring arbetsuppgifter fanns redan med i den reviderade versionen och jag lade till ett frågeområde där informanterna gavs möjlighet att beskriva sin personliga bakgrund (Schönström, 2012). Med hänsyn till att operatörerna hade olika hög närvaro valde jag att söka efter operatörernas uppfattningar för att förstå variationen. Intervjuerna var standardiserade i den bemärkelsen att ämnet, intervjuverktyget Zoom och jag som intervjuare var densamma för alla informanter. Frågorna däremot hade låg standardiseringsgrad då informanterna gavs möjlighet att fritt beskriva sin verklighet och jag anpassade dialogen därefter (Trost, 2010). Jag lade fokus på frågeområden som beskrev ageranden då frågor av den karaktären ofta ger svar om uppfattningar. Trosts (2010) beskrivning av intervjuernas upplägg överensstämde med vad Bryman (2018) definierar som semistrukturerade intervjuer. Metoden har beskrivits som ett stabilt verktyg för forskare med begränsad erfarenhet (Langemar, 2008). Trost (2010) delade Braun och Clarkes (2006) åsikt om att det är ofrånkomligt för intervjuaren att undvika personliga tolkningar av informanternas kroppsspråk, tonläge och pauser redan från intervjuens början. För att stärka reliabiliteten hade jag detta i åtanke under både insamlandet och analysen av data. Likaså gällde detta min respons i form av bekräftande eller dementerande icke verbal kommunikation och hur jag kunde påverka underlaget.

Tillvägagångssätt

Jag tog kontakt med ett bemanningsföretag i Västra Sverige via e-post och presenterade syftet med studien. Under studiens gång drabbades världen av COVID-19. Riksdagens regler gällande social distansering bidrog till att jag inte kunde följa Trosts

(2010) intervjuteknik i den utsträckning som var planerat. Skillnaderna mellan fysiska och digitala intervjuer är få vilket gjorde att jag ansåg det motiverat att göra åtta videointervjuer via Zoom (Janghorban, Roudsari & Taghipour, 2014). Jag gjorde en testintervju med Zoom hemifrån. Därefter kontaktade jag samtliga åtta informanter via e-post med information om att intervjuerna skulle ske digitalt och inkluderade en beskrivning om hur Zoom fungerade. Samtliga intervjuer genomfördes mellan klockan tio och ett på förmiddagen under tre dagar då tillverkningsfabriken hade stängt. Zoom innebar ett antal begränsningar jag inte kunde kontrollera som miljön, ljudnivån och internetuppkopplingen vilka alla kunde ha en inverkan på resultatet. Varje enskild intervju varade mellan 38-47 minuter och ljudfilerna spelades in med iPhone XR i störst läge, via applikationen Röstmemon. Samtliga intervjuer transkriberades och både ljudfilerna och transkriberingarna raderades efter genomförd analys för att säkerställa konfidentialiteten. Jag tolkade datan deduktivt utifrån tematisk analys och kategoriserade materialet i tre förutbestämda teman, beslutade utifrån min tidigare valda teoretiska referensram; krav, resurser och frisknärvaro. Med hänsyn till studiens syfte som ämnade att få en bild av särskilda aspekter i operatörens verklighet, vilket främst ges genom deduktion, valde jag bort induktiv metod. Proceduren fortsatte i enlighet med Braun och Clarkes (2006) sex steg för tematisk analys i psykologisk forskning.

Jag transkriberade alla åtta intervjuerna för att kunna läsa materialet flera gånger. Transkriberingarna möjliggjorde att jag kunde anteckna övergripande koder och fraser där jag fann mönster. Steg två innefattade en noggrannare, mer systematisk kodning av det transkriberade materialet. Jag valde att fokusera på tolv återkommande koder. Stegen kan med fördel användas som riktlinjer och anpassas till sitt sammanhang. Av den anledningen har steg tre 'Sök efter teman' som är mer avgörande i en induktiv ansats modifierats till utplacering av koder i redan befintliga teman. De tolv återkommande koderna fördelades under teman. Nästa steg innebar en kontroll av huruvida koderna och teman fungerade tillsammans eller behövde korrigeras. Flera av koderna syftade på lika uppfattningar och sammanfattades till nio underteman, varav tre placerades under varje tema. Det näst sista steget, att namnge teman var redan uppfyllt vilket ledde till att fokus kunde läggas på det slutgiltiga steget om att producera resultat. (Braun & Clarke, 2006).

Etik

För att eliminera risken för identifiering av informanter med hänsyn till att de var få valde jag att exkludera namn på företag, avdelning och informanter i studien. Likaså har beskrivningar i intervjuerna som eventuellt kunnat leda till identifiering utelämnats. En etisk situation uppstod i urvalsprocessen då jag skulle informera potentiella informanter om innehållet i studien. Om informationsbrevet innehöll en detaljerad beskrivning var risken att jag påverkade informanterna i deras framtida svar. Innehöll informationsbrevet en för tunn beskrivning fanns risken att de kände sig otrygga och valde att inte delta. Utifrån att tagit med båda riskerna i beaktandet innehöll informationsbrevet endast det jag ansåg vara mest väsentligt. Med tanke på att jag omöjligt kunde veta vad som skulle sägas i intervjuerna fanns ingen information om fördelar alternativt nackdelar med medverkan med i informationsbrevet. HR-avdelningen erbjöd att informanterna fick lämna sina arbetsuppgifter för att delta i studien under arbetstid. Av etiska skäl beslutade jag att det inte var aktuellt då arbetsgivaren då skulle kunna identifiera de informanter som valt att medverka.

Resultat

Resultatet presenteras utifrån studiens syfte samt frågeställning och kategoriseras i de förutbestämda temaområdena (1) krav (2) resurser (3) frisknärvaro med underrubriker. Syftet var att undersöka informanternas upplevda arbetsmiljö och identifiera vad de uppfattade organisationen kunde göra för att öka frisknärvaron. För att besvara syftet formulerades frågeställningen: Hur upplever de bemanningsanställda operatörerna på ett svenskt tillverkningsföretag att de kognitiva, fysiska och emotionella kraven samt tillgången på resurser är utifrån de Jonge och Dormanns (2003) DISC och vad anser operatörerna organisationen kan göra för att öka frisknärvaron?

Tabell 1

Teman och underteman

1. Krav	2. Resurser	3. Frisknärvaro
1.1 Språkkunskaper	2.1 Chefer	3.1 Trakasserier
1.2 Deindividualisering	2.2 Lyftverktyg	3.2 Återhämtning
1.3 Tidspress	2.3 Rotation	3.3 Arbetsrelaterade skador

1.Krav

I informanternas beskrivningar framkom tydlig koherens i att arbetet ställde höga kognitiva och fysiska krav samt att kraven blivit mer krävande med tiden då företaget effektiviserat genom att färre operatörer utför fler arbetsuppgifter. Emotionella krav identifierades utifrån hur informanter talade om sig själva som robotar samtidigt som de uttryckte en uppgivenhet förenat med självacceptans över ordvalet och hur de beskrev att de känner sig tvungna att ”stå ut” med sexuella trakasserier för att bibehålla sin anställning.

1.1 Språkkunskaper. Hälften av informanterna talade om höga kognitiva krav i sin berättelse om att arbetsbeskrivningar till varje arbetsmoment läses i en bullrig miljö. Arbetsbeskrivningarna anses vara bristfälliga kognitiva resurser med anledning av språkbarriärer i innehållet. Den dåliga matchningen mellan krav och resurser resulterar i att operatörerna bygger fel och får kritik av ledningen för sina misstag. Två av åtta informanter problematiserade ledningens agerande där ledningen förutsätter att felen orsakas av fysiska belastningar och därför fokuserar på den fysiska arbetsmiljön. Informanterna beskrev att de fysiska resurserna inte fungerat då felen uppstår av den kognitiva belastningen bristfällig informationsbearbetning.

“Samtidigt det finns ingen personal de hjälpt dig att du ska vara lärling så jag tror att någon förklarar för mig vad är X eller vad som står i X, på ett bra sätt. Samma man ska läsa när det sådant ljud överallt. Det blir lättare att man ska kolla själv och läsa. För det finns vissa ord eller begrepp man fattar inte vad

betyder det spelar inte, det spelar inte som roll man ska prata svenska hundra procent eller flytande eller något för vissa grejer man behöver inte säga de menar så för det betyder något annat kanske.”

1.2 Deindividualisering. Majoriteten av informanterna refererade till sig själva som robotar. Att arbeta som en robot var operatörernas uppfattning om ett önskvärt beteende från arbetsgivaren samt en förutsättning för att klara av arbetsuppgifterna. Informanterna redogjorde för emotionella krav som ingen eller bristfällig konflikthantering, en standardisering som förhindrar beslutsfattande och en personalpolitik som grundar sig i att den som önskar behålla sin anställning besparar andra sina känslor. En underliggande gemenskap gavs i uttryck genom att samtliga återgivanden gavs utifrån ett vi-perspektiv.

“Robotar vi vilar inte haha /.../ det är utarbetat att man ska jobba efter en viss standardisering. De förväntar dig vara en robot då gör du rätt. /.../ Vi har typ regler om allt. Snart har vi regler om vart man får andas och inte haha. Det är regler om hur man får stå, sitta. När man får gå, inte gå. Hur man ska göra, inte göra hur man ska läsa ja allt asså.”

1.3 Tidspress. Samtliga informanter var eniga att det fysiska kravet tidspress var enormt och avgörande för om de fick behålla sin anställning eller inte. I intervjuerna berättades det om begränsningar i att besöka toaletten under arbetstid då ett sådant besök inte var inräknat i arbetsbeskrivningen. Effektiviseringar uppfattades som nedskärningar och likställdes med ökad stress. En informant visade särskild sympati i beskrivningen om orsaker till uppsägning.

“Där finns det krav, måste klara av takten. Annars blir man sparkad. Det är sant, mitt i en ombalansering sparkade man en tjej som inte hann med. Mitt i ombalanseringen, ingen hade ens stått där men dom sparkade henne för hon hängde inte med. Elakt.”

2. Resurser

Beskrivningar om otillgängliga emotionella och fysiska resurser dominerade intervjuerna med motiveringen att det finns gott om resurser som i praktiken inte går att använda på grund av tidsbrist eller rädsla för vad som beskrivs som chefers straffpolicy. Intervjuerna kännetecknades av att informanterna upplevde att tillverkningsföretaget lade mer fokus på hur arbetsmiljön och effektiviteten framstod snarare än förutsättningarna operatörerna har för en god arbetsmiljö.

2.1 Chefer. Sju av åtta informanter talade om en kommunikativ rädsla gentemot chefer med förklaringen att ledarskapet präglas av maktmissbruk och refererade till chefer som exklusivt män. En av informanterna uppmärksammade könsfördelningen på tillverkningsföretaget och talade om en öppen könsdiskriminering.

“Det första tillfället man besöker X är de supernöjda med att det var cirka tjugo procent tjejer. Redan där ser man att det är en mansdominerad arbetsplats. Och att människorna som bär ledarjackorna nästan exklusivt är män 35 plus. /.../ Chefer har en jacka för att visa sin position. Den bärs väldigt

stolt. Som en maktmarkering. De är självgoda, ser ner på folk och det är äckligt att se i grupp. Bränn jackorna.”

Vidare ansåg sju av åtta informanter att tillverkningsföretaget påstår att chefer finns till som emotionella resurser vilket inte stämmer överens med informanternas uppfattning. Samtliga redogjorde för exempel om informella regler som förutsätter att operatörer inte rapporterar komplikationer som uppstår. När operatörer degraderas till följd av ifrågasättande av chefers ledarskap skapas negativa emotionella belastningar. Majoriteten informanter talade om chefernas maktmissbruk som om det vore allmänt känt och att det är helt naturligt att operatörer prioriterar sin anställning framför sina arbetsvillkor. Att involvera facket uppfattas lönlöst då informanterna är skeptiska till fackets handlingskraft. En informant redogör för hur chefer uppmuntrar till arbetssätt som strider mot arbetsmiljölagen med avsikten att förbättra siffrorna, som uppfattas viktigare än individen. Vid ett tillfälle arbetade informanten på två chefers initiativ då en tredje chef noterade arbetssättet och förtydligade att det inte var tillåtet.

“Cheferna vill inte kännas vid det /.../ om man lyfter ett problem blir man själv den jobbiga arbetaren /.../ det är nästan inlärt att man inte ska göra det, som jag sa innan, då är man ett problem. Det är större chans att det blir negativt för en än en förbättring. Man kan säga att det är så hierarkiskt att ledarpositionerna aldrig har fel och om man yttrar något så får man själv ingen hjälp istället och då går det ut över ens eget arbete istället. /.../ Min gruppleddare anklagade mig för att jag inte utfört mitt arbete när det inte ens var mitt. Hela gruppen instämde att det var helt fel av henne. Då blev X arg och slutade hjälpa mig framöver när man skulle ha toapaus eller behövde hjälp och satte en på sämre balanser, arbetspositioner.

2.2 Lyftverktyg. I sju av åtta intervjuer framkom att lyftverktyg finns av ergonomiska skäl för att förhindra arbetsskador och utmattning. Endast en av informanterna använde lyftverktyg och övriga ansåg att lyftverktygen är mer komplicerade än de faktiska arbetsuppgifterna. Sex av informanterna beskriver hur de prioriterar att minimera den kognitiva belastningen stress genom att inte använda lyftverktygen och därmed spara tid.

“Just för att det är tidspressat så väljer många, bland annat jag själv att inte använda lyftverktyg för att spara tid.”

Informanterna som använder lyftverktyg berättade att det kan ta upp till nio månader för ledningen att ersätta ett trasigt lyftverktyg. Under tiden blir operatörerna tvungna att lyfta tunga delar utan avlastning vilket resulterar i negativa fysiska belastningar som ryggont och utmattning. Att klaga till en chef beskrivs som riskfyllt och att involvera facket meningslöst. Återigen påvisas tendenser att operatörer kompromissar med sina arbetsvillkor i syfte att undvika degraderingar från cheferna.

“Man kan säga nej jag vill inte lyfta upp den. Men vissa chefer tar sånt personligt att du inte vill lyssna på honom. Så han kan säga ok ingen fara jag kan byta din balans och kan ta dig till värre balanser. Men du kan sen blanda sig med facket men samtidigt man känner inte att facket kommer göra något

åt det här grejer.”

2.3 Rotation. Bland fem av åtta informanter fanns en gemensam uppfattning att operatörers frisknärvaro hade direkt påverkan på den fysiska arbetsmiljön. Hög frisknärvaro bland kollegor innebär att fler ges möjlighet till rotation med varierande arbetsuppgifter. Rotationen beskrivs som en ergonomisk resurs som är beroende av samtliga kollegors närvaro och ska förhindra negativa fysiska belastningar som förslitningsskador. Vid låg frisknärvaro förhindras informanternas rotation och de negativa fysiska belastningarna förstärks då de arbetar med samma arbetsuppgifter flera dagar i rad utan variation. Vikarier används vid tillfälle som en alternativ resurs som underlättar rotationen vid låg frisknärvaro. En av informanterna har observerat att ledningen motiverar låsningar av operatörer i veckor med höga antal fel. Informanterna beskriver låsning som motsats till rotation. Tillvägagångssättet går i linje med samtliga beskrivningar om att chefer tillämpar straffbetonad maktutövning.

“Ibland roterar vi om det visar sig vara höga fel vid fabriken så låser man och då kan man bli låst på obestämd tid /.../ Ja, på samma balans dag in och dag ut.”

3.Frisknärvaro

Sju av åtta informanter talade om missnöjet kring resurserna i arbetsmiljön som en multifaktoriell påverkan på frisknärvaron. En av åtta informanter gjorde direkta kopplingar mellan fysiska belastningar som ryggbesvär till följd av krav som inte är ergonomiska och minskad frisknärvaro. Resterande sju hade delade uppfattningar om vad som påverkade frisknärvaron med ett underliggande mönster att informanter av samma kön talade om liknande omständigheter.

3.1 Trakasserier. Tre av fyra kvinnor talade om höga emotionella krav utifrån att män kränker deras rättigheter kontinuerligt utan konsekvenser från tillverkningsföretaget. Kränkningarna leder till negativa emotionella belastningar som psykisk ohälsa och de resurser företaget erbjuder är av fysisk karaktär då ledningen omplacerar kvinnor som anmäler män.

“Är du man gör du hur du vill, är du tjej får du akta dig för äckelgubbarna. /.../ Gubbarna pratar om horor dom legat med mitt under arbetstid. Det är fullt av sextrakasserier och nästan ingen vågar anmäla för då blir man ett problem här inne. Vi har en gubbe på X exempel han har jobbat 100 år, snackar goja med varenda tjej han står med. Jag vet fyra som sagt till. Dom byter ut tjej efter tjej. Gubben är kvar och grisar som aldrig förr. /.../ Alla vet, alla chefer och så men de skyddar gubbarna.”

3.2 Återhämtning. Majoriteten av informanterna var överens om att rasterna ansågs som en bra resurs utifrån kognitiva, emotionella samt fysiska element. Informanterna beskrev att arbetsschemat under arbetspassen är konstruerat för att mikropauserna inte ska hinnas med. Vid särskilda tillfällen då utrymme för mikrovila finns skapas den negativa kognitiva belastningen stress istället för den positiva fysiska effekten energi till följd av chefernas förväntningar om konstant aktivitet.

Angående kulturen kring frisknärvaron var informanterna oense. Tre av åtta informanter visade tecken på ansvar gentemot sina kollegor avseende hur deras närvaro ökade hanterbarheten av kollegornas fysiska belastning med hjälp av rotationen. Några valde att inte besvara frågan och en hävdade att kulturen påverkades av det emotionella kravet från kollegor att utnyttja företagets ekonomiska resurser vid tillfälle.

“När jag började på X, så var jag jätteförkyld en dag och så kom jag tillbaka, jag tror det var två dagar senare och så mådde jag bättre då skrattade folk åt mig för att jag inte stannade hemma dom dagarna jag får sjuklön. Så är det i hela fabriken. Får du sjuklön är du hemma, ingen vits att komma tillbaka innan det.”

Informanterna talade om skillnader i hur de blir behandlade vid sjukdom i relation till ordinarie anställda. Vid sjukskrivning blir informanterna kontaktade av chefer med påtryckningar om att friskanmäla sig oberoende hälsostatus. Det kognitiva kravet påtryckningar bidrar till den kognitiva belastningen stress som påverkar återhämtningen negativt.

“Man ser det som väldigt dåligt att vara sjuk och vill vara på jobbet. Och om man är sjuk som bemanning så ringer bemanningscheferna och jagar tillbaka. /.../ Dåligt, då man försöker vila upp sig och komma tillbaka till arbetet så fort som möjligt och är stressad över att vara borta redan innan.”

3.3 Arbetsrelaterade skador. Sex av åtta informanter talade inte om några bestående negativa fysiska belastningar till följd av arbetsmiljön. Samtliga sex var under 30 år, hade inte arbetat på tillverkningsföretaget i mer än fem år och använde inte lyftverktyg. Övriga två informanter beskrev båda bestående skador varav den ena hade varit sjukskriven i flera omgångar och hänvisade till den dåliga balansen mellan fysiska krav och resurser.

“Detta är ju ett tungt jobb för X. På min avdelning med min längd måste man. Asså du kan inte stå rakt. Och X skiter la i det. Men det känns. Jag har ju fått vara hemma flera gånger de senaste två åren och det är ju inte lätt, tappar inkomst då också. Det är inte bra. Ja, de flyttar ju inte på mig. Jag har sagt att jag är X då kan man inte stå på min avdelningen.”

Samtliga informanters uppfattning var att arbetet är tungt fysiskt belastande och att det emotionella kravet social jargong tillsammans med den tidigare nämnda tidsbristen påverkar valet att inte använda lyftverktyg.

Diskussion

Huvudsyftet med studien var att undersöka operatörers upplevda arbetsmiljöförhållanden och individhälsa på ett tillverkningsföretag i Sverige och identifiera vad operatören uppfattade att organisationen kunde göra för att främja hälsoutvecklingen med avsikt att öka frisknärvaron. Informanternas uppfattning om att de fysiska belastningarna på arbetsplatsen gav störst konsekvenser på välmående följt av

de emotionella skiljer sig från tillverkningsföretagets egna rapportering och forskningen om att psykisk ohälsa är den dominerande anledningen till sjukskrivningar hos bemanningsanställda (Hünefeld m.fl., 2019; A. Nordström, personlig kommunikation, 20 januari, 2020). Utifrån informanternas beskrivningar från de fysiska belastningarna går tillverkningsföretagets arbetsvillkor delvis i linje med den trippel-matchande-principen då det finns både fysiska och emotionella resurser på arbetsplatsen. Problemet har uppstått då resurserna anses otillgängliga och vara orsaken till de fysiska belastningarna. Arbetsmiljöproblemen rapporteras inte för att undvika repressalier från chefer. En förklaring till varför informanternas uppfattning skiljer sig från tillverkningsföretagets siffror kan vara medvetet eller omedvetet missvisande siffror om varför operatörer har låg frisknärvaro. Om ingen rapporterar fysiska belastningar påverkas siffrorna om vilka belastningar som anses mest förekommande. Företagets siffror visar på att operatörer rapporterar kognitiva och emotionella belastningar framför fysiska, trots att fysiska belastningar dominerade intervjuerna. En informant motiverade det med att den som använde fysiska resurser i form av lyftverktyg ansågs svag gentemot sina kollegor. Beskrivningen talade för att den sociala statusen var viktigare än de ergonomiska påföljderna vilket kan förhindra operatörer från att rapportera att de önskar effektivare lyftverktyg. I sådana fall är det avgörande om tillverkningsföretaget väljer att arbeta med den psykosociala inställningen till lyftverktyg istället för att endast erbjuda bättre resurser.

Samtliga informanternas förslag på vad tillverkningsföretaget kunde bidra med för ökad frisknärvaro var att tillgängliggöra de fysiska resurserna för att minska de fysiska belastningarna som enligt Siegrist (1996) är helt avgörande för god arbetsrelaterad hälsa. Majoriteten informanternas unga ålder samt begränsade anställningstid kan vara en förklaring till att de inte råkat ut för en fysisk bestående belastning som exempelvis förslitningsskada med påföljden låg frisknärvaro. Vidare forskning om hur operatörers frisknärvaro utvecklats efter 15 år är relevant för att bekräfta eller dementera den hypotesen (de Jonge & Dormann, 2003).

Svaren på vad informanterna ansåg tillverkningsföretaget kunde göra för att främja välmående hos operatörerna påverkades av i hur stor utsträckning informanterna kände sig deindividualiserade. De som refererade till sig själva som robotar talade inte om några konkreta förslag för en bättre emotionell arbetsmiljö, med undantag för den informant som föreslog att chefers jackor skulle brännas för att ta bort den uppfattade symbolen för chefernas maktutövande. De fåtal informanter som refererade till sig själva som operatörer talade om hur möjligheten till inflytande i projekt ökade hanterbarheten avseende emotionella belastningar (de Jonge & Dormann, 2003). Att flera informanter vittnade om höga kognitiva belastningar visade på samband med att majoriteten gav ett uppgivet intryck i förklaringarna om arbetsmiljön.

Samtliga informanter talade om missnöjet över de otillgängliga resurserna med en inställning att de inte hade några rättigheter. Informanterna ansåg att ledningen skapat de undermåliga arbetsvillkoren som operatörer varken kan kritisera eller rapportera. På så vis hävdade informanterna att tillverkningsföretaget använder människor som om de vore robotar som byts ut vid bestående skador – utan att behöva förändra den dåliga balansen mellan kraven och resurserna som uppfattades ligga till grund för de fysiska belastningarna. Ett fåtal informanter nämnde facket och beskrev resursen som otillgänglig med förklaringen att facket existerar men inte kan nyttjas på grund av den beskrivna straffpolicyn. Att den uppfattade straffpolicyn kring de emotionella belastningarna sexuella trakasserier gällde exklusivt kvinnliga operatörer gick att tolka utifrån att kvinnor som blivit utsatta för könsdiskriminering omplacerades. Utifrån Balk m.fl. (2020)

reviderade forskning om DISC finns det en möjlighet att tillvägagångssättet med den fysiska resursen omplacering förhindrar de emotionella belastningarna trakasserier trots att de är av olika karaktär och skiljer sig från trippel-matchande-principen (de Jonge & Dormann, 2003).

Ett antal informanter ansåg att tillverkningsföretaget aktivt skyddar män som trakasserar kvinnor. För att få svar på varför männen inte omplaceras alternativt får en repressalie hade en studie från tillverkningsföretagets perspektiv varit relevant. Om männen istället omplaceras borde chansen för minskade emotionella belastningar hos kvinnorna fortfarande vara aktuell tolkat utifrån den reviderade DISC samtidigt som den uppfattade straffpolicyn mot kvinnorna undviks (Balk m.fl., 2020). De kvinnliga informanterna beskrev också hur det ställs högre emotionella krav på kvinnor än män på arbetsplatsen då kvinnor måste hitta egna tillvägagångssätt för att undvika de emotionella belastningarna, som att lyssna på när män talar om sina sexuella umgängen med prostituerade kvinnor på arbetstid.

Majoriteten intervjuer kännetecknades av beskrivningarna om hur informanterna ansåg att manliga chefer stoltserar med sitt inflytande vilket provocerade informanterna, trots att tillverkningsföretaget har 25 procent kvinnliga chefer (M. Lorensen, personlig kommunikation, 7 maj, 2020). Om den ojämna könsfördelningen avseende de 75 procent manliga cheferna har något samband med varför de emotionella resurserna för sexuella trakasserier inte prioriteras kräver vidare forskning. Stundtals upplevde jag att informanterna hade förhoppningar om att deras berättelser via studien skulle få spridning som ett rop på hjälp. Från en av informanterna upplevde jag att jag blev tilldelad en redogörelse som bevismaterial mot tillverkningsföretaget om de tuffa arbetsförhållandena som operatörer blivit fråntagna rättigheten att ifrågasätta. Ju fler intervjuer jag gjorde desto mer förstod jag att informanterna ville att jag skulle uppmärksamma varför balansen mellan krav och resurser ansågs dålig.

Med hänsyn till studiens höga bortfall och få antal informanter, där majoriteten är under 27 år och därmed inte utsatts för det standardiserade arbetets långsiktiga konsekvenser, bör resultatet inte beaktas som generaliserbart. Kvalitativa studier kan generellt anses ha svårt att etablera en hög validitet. Enligt Kvale (1995) är validiteten i kvalitativa studier delvis beroende av författarens sätt att kontinuerligt kontrollera olika aspekter under studiens gång. För att försöka stärka validiteten använde jag mig av följdfrågor som en kontroll på de svar från informanterna som jag upplevde svårbegripliga. För att systematiskt kunna analysera underlaget med fokus utifrån teorin använde jag mig av Braun och Clarkes (2006) ramverk. Howe och Eisenhart (1990) anser att det råder en oundviklig konflikt mellan begreppen etik och validitet i kvalitativa studier. Informanterna och företaget i denna studie är anonymiserade vilket enligt författarna genererar ett högt etiskt värde men resulterar i konsekvenser för andra kvaliteter i studien som validiteten. Utifrån författarnas resonemang påverkar detta informanterna positivt men studien negativt då slutsatser och upplägg anpassas efter informanterna och inte utifrån vad som är mest relevant för studien.

Resultatet kan ha påverkats av att de operatörer som var sjukskrivna under urvalsprocessen inte är representerade i studien. Om tillverkningsföretagets siffror stämmer var majoriteten sjukskrivningar ett resultat av psykosociala belastningar (A. Nordström, personlig kommunikation, 20 januari, 2020). Om sjukskrivna operatörer då medverkat i studien går det inte att utesluta att resultatet kunnat gå i linje med befintlig forskning om bemanningsanställdas välmående (Hünefeld m.fl., 2019; Lidwall & Olsson-Bohlin, 2016).

En av informanternas uppfattningar om frisknärvaron särskilde sig från de övriga då informanten beskrev hur operatörer inte frisknärvarar sig när de är arbetsföra under den perioden de är garanterade sjukersättning. Utifrån beskrivningen tolkade jag det som att tillvägagångssättet möjligen blivit en del av arbetskulturen likt en protest mot att tillverkningsföretaget inte förändrar resurstillgången. Återigen återspeglades deindividualiseringen i informantens citat som beskriver hur kollegor inte ansåg att det var någon skillnad om operatören var på arbetet eller hemma. Således betraktade informanten att tillverkningsföretaget fokuserade på att ett arbetsmoment var bemannat oaktat vem den bemannades av.

Denna studie har bidragit med nya observationer avseende DISC i industrisektorn (Schönström, 2012; von Amelsworth, 2013). Resultatet visar att det är avgörande om de befintliga resurserna på arbetsplatsen är tillgängliga eller inte. Belastningarna är därmed beroende av om resurserna används eller ej, inte om de finns eller ej.

Referenser

- Almega. (2018). *Årsrapport Kompetensföretagen 2018*. Hämtad från <https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2019/03/arsrapport-2018.pdf>
- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och kultur
- Arbetsmiljöverket. (2016). *Risker med buller*. Hämtad från Arbetsmiljöverket: <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/buller/risker-med-buller/>
- Balk, Y. A., de Jonge, J., Oerlemans, W. G. M., & Geurts, S. A. E. (2020). "What a match!": Specific role of resources in relation between demands and vigour in elite sport. *Applied Psychology: an International Review*, 69, 120-147. doi: 10.1111/apps.12188
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa
- Cotton, S., de Jonge, J., Dollard, M., Dormann, C., van den Tooren, M., van Vegchel, N., & von Nordheim, T. (2009). *Disc questionnaire english version 2.1*. Hämtad från [https://www.dropbox.com/sh/hlwkcainputkd8r/AAC9s4x-s0unufwAzk13ldDUa?dl=0&preview=DISQ+2.1+\(UK\).doc](https://www.dropbox.com/sh/hlwkcainputkd8r/AAC9s4x-s0unufwAzk13ldDUa?dl=0&preview=DISQ+2.1+(UK).doc)
- de Jonge, J., & Dormann, C. (2003). Disc model: demand-induced strain compensation mechanisms in job stress. *Occupational Stress in the Service Professions*, (43-74). Hämtad från <https://www.dropbox.com/sh/kkzg9t5vsjebzm6/AADmt8k85s9MlkwH2mBBNEhja/De%20Jonge%20%26%20Dormann%20Chapter%20%202003.pdf?dl=0>
- de Jonge, J., & van den Tooren, M. (2008). Managing job stress in nursing: what kind of resources do we need? *Journal of Advanced Nursing*, 63(1), 75-84. Hämtad från <https://www.dropbox.com/sh/kkzg9t5vsjebzm6/AACewuartolRqFnEL2SmzvJRa/Van%20den%20Tooren%20%26%20De%20Jonge%20JAN%202008.pdf?dl=0>
- Gunnarsson, E., Johansson, M., & Stoetzer, U. (2016). *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön - viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö* (AFS 2015:4). Hämtad från Arbetsmiljöverkets [webbplats <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/den-organisatoriska-och-sociala-arbetsmiljon-viktiga-pusselbitar-i-en-god-arbetsmiljo-vagledning-h457.pdf>](https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/den-organisatoriska-och-sociala-arbetsmiljon-viktiga-pusselbitar-i-en-god-arbetsmiljo-vagledning-h457.pdf)
- Hellgren, J., Näswall, K., & Sverke, M. (2007) *Individual in the changing working life:*

- Introduction*. Cambridge: Cambridge University Press, England.
- Hirsch, B., & Mueller, S. (2012). Productivity effect of temporary agency work: evidence from german panel data. *Economic Journal*, 122(562), 216-235. doi:10.1111/j.1468-0297.2012.02536.x
- Howe, K., Eisenhart, M. (1990). Standards for qualitative (and quantitative) research: a prolegomenon. *Educational Researcher*, 19,(4). doi:10.3102/0013189X019004002.
- Hünefeld, L., Gerstenberg, S., & Hüffmeier, J. (2019). Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in europe: a systematic review and research agenda. *Work & Stress*, 34(2), 82-110. doi:10.1080/02678373.2019.1567619
- Janghorban, R., Roudsari, R. L., & Taghipour, A. (2014). Skype interviewing: New generation of online synchronous interview in qualitative research. *International Journal of Qualitative Studies in Health and Well-being*, 9. doi:10.3402/qhw.v9.24152
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Oxford: Basic books.
- Karlsson, L. M. (2017). *Att förebygga och hantera sjukfrånvaro – Ett arbetsgivarperspektiv*. Hämtad från Region Västmanland: <https://regionvastmanland.se/globalassets/regionvastmanland.se/politik/moteshandlingar/rs-2017/rs-2017-11-29/bil-12-c-utredning-sjukfranvaro-ur-ett-arbetsgivarperspektiv.pdf>
- Kvale, S. (1995). Social construction of validity. *Research article*, 1(1), 19-40. doi:101177/80049500100103
- Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi – att låta en värld öppna sig*. Stockholm: Liber.
- Lidwall, U., & Olsson-Bohlin, C. (2016) *Sjukskrivning för reaktioner på svår stress ökar mest* (Korta analyser 2016:2). Hämtad från Försäkringskassans webbplats: https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/41903408-e87d-4e5e-8f7f-90275dafa6ad/korta_analyser_2016_2.pdf?MOD=AJPERES&CVID=
- Lundberg, I. P. (2009). Namnet på kapitlet i en redigerad bok. I D. Carlsson & V. Niks, I. M. W. (2015). *Balance at work: Discovering dynamics in demand-induced strain compensation recovery (disc-r) model*. (Doktorsavhandling, Technische Universiteit Eindhoven, Eindhoven). Hämtad från <https://pure.tue.nl/ws/portalfiles/portal/4033806/794408.pdf>
- Schönström, J. (2012). *Psykosocial arbetsmiljö och psykologiskt välbefinnande inom servicebranschen*. Opublicerat examensarbete, Högskolan i Halmstad, Halmstad.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(27-41).
- Socialstyrelsen. (2003). *Utmattningssyndrom - stressrelaterad psykisk ohälsa*. (2003-123-18). Stockholm: Bokförlaget Bjurner och Bruno AB
- Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer* (4:e upplagan). Lund: Studentlitteratur
- van de Ven, B., Vlerick, P., & de Jonge, J., (2008). The interplay of job demands, job resources and cognitive outcomes in informatics. *Stress and Health*, 24(375-382). doi: 10.1002/smi.1192
- von Amelsvoort, K, E, R. (2013). *Testing demand-induced strain compensation model. Personality and Disc model & Disc model in a new setting*. Opublicerad masteruppsats, Tilburg university: Tilburg, Nederländerna.
- Åkerlund, E. (2018). *Slutrapport regeringsuppdrag "Tillsyn inom*

bemanningsbranschen". (Projektrapport 025994). Stockholm:
Arbetsmiljöverket.

Bilaga 1

Hej!

Ta chansen och var med i en intervjustudie om arbetsmiljön på X. Intervjuerna tar ca 45 minuter att genomföra och inkluderar frågor kring din personliga uppfattning om vilka krav respektive resurser som finns på arbetsplatsen. Det finns inga rätt och fel! Intervjuerna kommer hållas i ett konferensrum på X efter ditt skift om du arbetar dag eller innan ditt skift om du arbetar kväll.

Man har rätt att välja att inte svara på frågor man inte vill och att avbryta sin medverkan när man vill. Studien görs i samråd med Psykologiska Institutionen, Göteborgs Universitet och är helt frivillig. Ingen ersättning utlovas. Ni som väljer att delta är helt anonyma för arbetsgivaren och i studien. Intervjuerna kommer spelas för att jag ska kunna transkribera materialet (skriva ut och analysera). Ingen annan än jag har tillgång till ljudfilerna. Efter sammanställd analys raderas samtliga ljudfiler. Vid intresse eller frågor återkopplar ni direkt till mig på jukicmanuela@hotmail.com. Inkludera namn och vilket skift du arbetar.

Vänligen,

Manuela Jukic Student, Göteborgs Universitet