



Foto: Daniel Nilsson

Digital teknik i arbetsvardagen

Teknikstrul, stress och möjligheter

*Arbetslivskonferens 11-12 mars 2026
Book of Abstracts*

ARBETETS MUSEUM

Laxholmen, 602 21 Norrköping

Tel: 011-23 17 00 | **FRI ENTRÉ**

www.arbetetsmuseum.se



KEYNOTE 1

Människan i framtidens arbete – Digitalisering, Digital transformation och AI

Jan Gulliksen

Professor i Människa-datorinteraktion
Kungliga Tekniska Högskolan

Digitaliseringen medförde en innovativ syn på verksamhetsutveckling utifrån teknikens möjligheter med potential att kunna förändra människan och jobben för all framtid, men när väl AI gör entré på arenan förändras arbetslivet i grunden, med en påverkan på alla arbeten, med enorma möjligheter, om man omfamnar och tar dem till sig, men också med stora risker. AI tar inte ditt jobb, om du lär dig använda tekniken på rätt sätt och bejakar utvecklingen.

Jan Gulliksen, mera känd som "Gulan" är professor i Människa-datorinteraktion från KTH och forskar och undervisar på användbarhet och tillgänglighet, användarcentrerad design, digitalisering och digital arbetsmiljö. Han har tidigare lett Digitaliseringskommissionen åt Svenska regeringen, suttit i Digitaliseringsrådet och varit digital champion of Sweden for EU-kommissionen.

När den smarta tekniken är dum: erfarenheter och lärdomar från digitaliseringens baksida

Markus Felleson

Docent i företagsekonomi

Handelshögskolan, Karlstads universitet

Anna Fyrberg Yngfalk

Docent i företagsekonomi

Akademien för ekonomi, samhälle och teknik, Mälardalens universitet

Digitalisering och artificiell intelligens framställs ofta som vägen till smartare organisationer, bättre beslut och effektivare arbetsprocesser. Men vad händer när tekniken inte fungerar som tänkt? Eller när den fungerar, men på ett sätt som får oss att arbeta sämre?

I ett pågående forskningsprojekt undersöker vi hur anställda, företag och organisationer påverkas av digitaliseringens mindre smickrande sidor. Trots visioner om innovation och effektivitet finns det många vittnesmål om frustration, stelbenta system och en känsla av att tekniken styr arbetet snarare än tvärtom. Vi menar att problemen inte bara handlar om dålig design och bristande användarvänlighet, utan om något djupare: att tekniken ofta bär på outtalade antaganden om hur arbetet *bör* organiseras, *hur* det konkret ska utföras och *vad* som anses som viktigt. De här antagandena står inte sällan i konflikt med professionell kunskap, lokala behov och grundläggande verksamhetsprinciper.

Genom intervjuer med anställda i olika typer av organisationer studerar vi hur spänningar uppstår när teknikens logik möter vardagens krav. Bland annat har vi kunnat hitta exempel på hur standardisering krockar med flexibilitet, hur automatisering ersätter mänsklig kontakt, och hur "big data" utmanar lokal kunskap och erfarenhet. Vi har också kunnat konstatera problem med system som inte samverkar med varandra, system med dåliga gränssnitt som skapar ologiska arbetsflöden och system som med åren blivit så komplexa att ingen riktigt har överblick över dem. Våra preliminära resultat visar på en stor variation i hur man förhåller sig till de här utmaningarna, på individ- såväl som på organisationsnivån: från frustration, stress och uppgivenhet via försök att kompensera och "täcka upp" för teknikens brister till kreativa omtolkningar av såväl det egna arbetet som organisationens uppdrag.

Vi kan konstatera att problemen med den digitala tekniken därmed inte bara påverkar hur vi mår på jobbet utan också i hög grad hur vi tänker, beslutar om och organiserar arbetet. Tekniken formar våra prioriteringar, våra värden och, i slutändan, vår förmåga att agera klokt. Frågan är vad som händer med arbetet när denna påverkan sker utifrån teknikens brister, snarare än dess möjligheter. Det som skulle göra oss smartare riskerar då att göra oss dummare, både som individer och som organisationer. Utvecklingen är emellertid inte given och med vårt projekt vill vi inte bara visa på problemen utan också på hur vi kan förhålla oss till digitalisering och AI på ett sätt som stärker, snarare än försvagar, mänsklig och organisatorisk intelligens.

Upplevelser av digital arbetsmiljö i handeln: En undersökning bland Handels medlemmar och skyddsombud inom butik och lager/e-handel

Helena Falkenberg

Utredare

Handelsanställdas förbund

De flesta som arbetar inom handeln är idag i hög grad beroende av digital teknik. Digitala verktyg och system kan effektivisera arbetet, men också skapa teknikrelaterad stress. Samtidigt är företagets digitala utveckling beroende av att anställda kan och vill lära sig ny teknik. Syftet är att undersöka handelsanställda arbetares digitala arbetsmiljö genom att beskriva upplevelser av digitala verktyg och system samt uppfattning om teknologisk utveckling bland medlemmar i Handels och dess skyddsombud.

Datamaterialet består av två enkätundersökningar genomförda 2025 – en undersökning bland Handels medlemmar och en bland dess skyddsombud. Medlemsundersökningen besvarades av 1 117 i butik och 600 i lager/e-handel, med en svarsfrekvens på 11 procent. Skyddsombudsundersökningen besvarades av 521 i butik och 218 i lager/e-handel, med en svarsfrekvens på 21 procent.

Resultaten visar att de allra flesta använder digitala system och samtidigt utgör digitala system betydande krav i arbetet. Fler än hälften uppger att arbetet *dagligen* påverkas negativt av långsamma eller störande system. Ny teknik kopplas till stress, förändrade arbetsuppgifter, oro för att förlora arbetet, övervakning och förväntningar på tillgänglighet utanför arbetstid. Samtidigt upplever en majoritet att tekniken underlättar arbetet och många är positiva till teknologisk utveckling – särskilt de som involveras vid införandet av ny teknik. Sammantaget understryker resultaten behovet av ett systematiskt arbete med den digitala arbetsmiljön för att tekniken ska bidra till en hållbar arbetsmiljö snarare än till teknikrelaterad stress.

Från karvstock till algoritmisk styrning – Tvåhundra år av kontrollerad arbetstid

Daniel Bodén

Lektor och forskare i etnologi

Södertörns högskola

Algoritmer övervakar och styr allt fler aspekter av vår arbetsvardag. Inom arbetslivet talas det alltmer om så kallad "algoritmisk styrning". Hemtjänstbesök loggas i appar och våra cykelbuds leveranstider och geografiska position registreras löpande i datasystem som självständigt utvärderar prestationer och planerar det fortsatta arbetet. Diskussionen om hur A.I. förändrar vårt arbetsliv i grunden är idag svår att värja sig ifrån. Den tekniskt framdrivna plattformsekonomin får till exempel konsekvenser för synen på anställning och medför nya problemområden för svenska fackföreningar. Samtidigt har arbetstid, prestationer och produktivitet länge varit ett fokus för arbetsgivares ledning och kontroll.

I denna historiska genomlysning diskuteras hur arbetsgivares metoder för att övervaka arbetstagares arbetstid utvecklats sedan innan industrialiseringen. Den illustrerar olika teknologier som har använts för att övervaka, hantera och kontrollera arbetstiden under olika produktionsformer och i skilda branscher sedan början av 1800-talet. Den tar sin utgångspunkt i de manuella kontrollmetoder som markerade övergången från allmogesamhällets självhushållning till industrisamhällets lönearbete. Därefter studeras de kontrollmetoder som utvecklats inom 1900-talets industrisamhälle. Vi får bekanta oss med stämpelur och andra mekaniska kontroll-lösningar. Till sist finner vi tjänstesamhällets framväxande mångfald av elektroniska kontrollsystem där appar inom hemtjänsten, GPS inom transportsektorn och så kallat plattformarbete inom den växande gig-ekonomin utgör tydliga exempel.

Studien synliggör utvecklingens mest övergripande trender – hur kontrollteknologierna gått från en tonvikt på manuella, via mekaniska, till elektroniska; hur arbetsgivarnas kontroll över arbetsvardagen blivit allt mer och detaljerad. Men vi ser också hur kontrollbehovet som sådant förblivit intakt. Av denna anledning pekar studien på en grundläggande dimension för vår förståelse för kontroll och övervakning inom arbetslivet. Den visar på det vanskliga i att se tekniken som drivande för en sådan utveckling. Istället pekar den på hur utvecklingen inom arbetslivet inte kan förstås som oberoende från hur relationen mellan arbete och kapital utspelar sig i arbetsprocessen.

Slutsatsen är tydlig: Om vi som samhälle ser den ökade övervakningen som ett problem så måste vi också vara beredda att ifrågasätta hur kontrollen över arbetsprocessen, de mål som där förhärskar i produktionen och vem som äger och kontrollerar kapitalet är fördelat.

Algoritmisk arbetsledning och arbetsmiljö: En kvalitativ studie av ett logistikföretag

Ruben Lind

Doktorand i arbetsmedicin inom projektet *ALGOSH*:

Algorithmic management and occupational safety and health and wellbeing

Enheten för arbetsmedicin, Karolinska Institutet

Att algoritmer tar över arbetsledande funktioner blir allt vanligare, särskilt i logistikbranschen. Det saknas dock kunskap om hur arbetsmiljön, säkerheten och hälsan påverkas när arbetet leds, fördelas och utvärderas av data-drivna algoritmer. Syftet med den här kvalitativa av ett svenskt logistikföretag – baserad på 28 tematiskt analyserade intervjuer med olika aktörer inom organisationen – är att undersöka hur arbetsmiljön påverkas av algoritmisk arbetsledning samt vilka faktorer som påverkar hur tekniken används. Resultaten visar att algoritmisk arbetsledning leder till arbetsintensifiering; att olika grupper inom företaget påverkas olika mycket och på olika sätt; samt att institutionella faktorer som systematiskt arbetsmiljöarbete och fackligt medbestämmande kan lindra eller eliminera riskerna med AM.

Om digital övervakning i arbetslivet – en delstudie om medarbetares och chefers perspektiv

Cathrine Reineholm

Med.Dr. (PhD)

Universitetslektor, docent i Pedagogik

Avdelningen för pedagogik och sociologi, Linköpings universitet

Genom den ökade digitalisering som skett under senare år genomförs alltmer arbete i och genom olika digitaltekniska lösningar, system och programvaror. Detta har i sin tur resulterat i att arbetsuppgifter kan utföras på en mängd olika platser även utanför arbetsgivarens lokaler. Digitala system och plattformar gör oss nåbara; vi kan dela våra kalendrar digitalt, arbeta i samma dokument samtidigt, liksom underlätta våra möjligheter att kommunicera och göra arbetsprocessen mer effektiv. Men ökad digitalisering kan också ha sina avigsidor, vilket sällan lyfts fram i forskning. Ökad digitalisering och teknisk utveckling ger exempelvis även nya möjligheter för övervakning av anställda.

Syftet med denna studie är att jämföra medarbetare och chefers perspektiv på förekomst av olika former av digital övervakning i svenskt arbetsliv. Studien bygger på en enkätundersökning där totalt 3000 tjänstemän, både chefer och medarbetare inom olika branscher, har besvarat frågor om sina erfarenheter och upplevelser av digital övervakning på arbetsplatsen.

Studien är en av de första i Sverige som undersökt förekomst av digital övervakning och bidrar därmed med ny kunskap relevant för olika parter på den svenska arbetsmarknaden.

Algoritmen som chef – konsekvenser av algoritmiskt styrt arbete

Jenny Wrangborg

Utredare

Handelsanställdas förbund

Rapporten *Algoritmen som chef* undersöker hur algoritmisk styrning/arbetsledning påverkar arbetsvillkor, arbetsmiljö och maktförhållanden i arbetslivet, med särskilt fokus på svenska lagerarbete. Algoritmisk styrning innebär att datorer eller algoritmer används för att utföra uppgifter och funktioner som traditionellt utförts av mänskliga chefer, såsom schemaläggning, utvärdering och fördelning av arbetsuppgifter. Studien baseras på en omfattande enkätundersökning bland fackföreningsmedlemmar i fyra nordiska länder: Danmark, Sverige, Norge och Finland.

Resultaten pekar på att användningen av algoritmisk styrning i genomsnitt har flera negativa konsekvenser för de anställda. Ju mer arbetstagarna exponeras för algoritmisk styrning, desto mindre autonomi upplever de att de har i sitt arbete, desto mindre tillit känner de från och gentemot sin arbetsgivare, och desto större arbetsbelastning upplever de. Användningen påverkar också de anställdas välbefinnande på arbetet: När algoritmisk styrning används i stor utsträckning är de anställda mindre nöjda med sina arbeten och mindre motiverade, och de känner sig betydligt mer stressade och mer osäkra på om de kommer att få behålla sitt jobb.

Men studien visar också att några av dessa konsekvenser går att förhindra genom arbetstagarinflytande och transparens i företagsbeslut. Utifrån detta diskuteras vägar framåt för att skydda de anställda mot ett dystopiskt arbetsliv där varje aspekt av arbetet kan övervakas och styras och för att se till att den svenska modellen, med sitt stora förtroende mellan arbetsmarknadens parter, står stark också på morgondagens digitala arbetsmarknad.

KEYNOTE 2

Teknik som stöttar eller stressar? Om arbetsmiljö, kognition och arbetsengagemang

Jessica Lindblom

Lektor i Människa-datorinteraktion

Uppsala universitet

Docent i informationsteknologi

Högskolan i Skövde

Jessica Lindblom är docent och universitetslektor i människa-datorinteraktion vid Institutionen för informationsteknologi vid Uppsala universitet. Hennes forskningsintressen har två huvudinriktningar. Den ena inriktningen har sin grund i de situerade, kroppsbaserade och distribuerade ansatserna i studiet av social interaktion och kognition hos naturliga och artificiella intelligenta (AI) system, särskilt olika typer av robotar. Den andra inriktningen är tillämpningen av dessa ansatser inom yrkeslivet, såsom användning och utvärdering av IT, beslutsstöd, automation och robotar inom främst tillverkningsindustrin, lantbruket och tågtrafikledningen. På senare år har hennes forskning fokuserat på AI, automatisering och robotisering och deras inverkan på den digitala arbetsmiljön. En central del i den nuvarande forskningen är att hitta positiva aspekter av teknikanvändning som kan bidra till ett ökat arbetsengagemang, vilket på längre sikt kan bidra till ett hållbarare arbetsliv.

Jessicas kognitionsvetenskapliga bakgrund innebär att hon kommer att beröra hur arbetet med de nya teknikerna påverkar vår kognition och vårt tänkande i det digitala arbetslandskapet, där flera olika tekniker tillsammans påverkar arbetsmiljön. Likaså tar hon ett helhetsperspektiv på användningen av teknik, vilket innebär att hon studerar hur arbetet utförs i praktiken och hur ny teknik även påverkar det sociotekniska samspelet på arbetsplatsen. Ofta finns goda intentioner när ny digital teknik införs på arbetsplatsen för att försöka lösa eller effektivisera arbetet, men ofta skapas nya utmaningar när tekniken börjar användas i utförandet av arbetsuppgifterna. Jessica kommer att varva teoretiska perspektiv med flera praktiska exempel från arbetslivet.

Prevents presentation om Digital arbetsmiljö

Lisa Markström

Projektledare

Prevent

Britta Carlström

Kommunikatör

Prevent

De digitala systemen och verktygen utgör en viktig del av arbetet i de flesta yrken. Användandet av de digitala systemen och verktygen är en viktig arbetsmiljöfråga och behöver riskbedömas på samma sätt som arbetsverktyg och arbetsmiljön i övrigt. Att utveckla eller förbättra digitala system involverar många olika roller och perspektiv, och där är samverkan viktig för att systemen ska bli användbara för alla. Genom att arbeta systematiskt, jobba tillsammans och tidigt upptäcka olika risker kan frustration och stress minska, effektiviteten förbättras och en hjärnvänligare arbetsmiljö uppnås.

Prevent har tillsammans med arbetsmarknadens parter på privata sidan Svenskt näringsliv, LO och PTK uppdaterat material om digital arbetsmiljö.

Under presentationen ger vi tips på hur ni kan jobba systematiskt med den digitala arbetsmiljön för att göra den hjärnvänlig och skapa användbara system som hjälper er i arbetet. Vi visar det stöd som finns på webbsidan om digital arbetsmiljö i form av bland annat checklistor, en enkät, filmer och webinarier.