

Två steg framåt, ett bakåt - arbetsmiljö i rörelse

Arbetsmarknaden är i ständig rörelse, påverkad av internationell konkurrens, teknisk utveckling och politiska beslut. Nya jobb tillkommer och andra försvinner. Arbetsmarknaden och därmed också arbetsmiljön blir allt mer varierad och differentierad. En del arbetstagare har fått bättre arbetsmiljö än tidigare, men de förbättrade villkoren gäller inte alla. Tvärtom finns det grupper som riskerar att bli permanenta i dåliga arbetsmiljöer. Fortfarande är också många sjukskrivningar direkt relaterade till arbetsmiljön.

Text: Gumbild Wallin

I Danmark anser allt fler arbetstagare att de har fått mer inflytande över arbetet. Många tycker också att de får mer stöd av chefen och att de har fått bättre balans mellan arbete och privatliv. Det visar den återkommande "Nationale Arbejdsmiljø Kohorte, NAK" från Danmark som just publicerat rapporten "Arbejdsmiljø i Danmark 2005". Samtidigt ökar intensiteten i arbetet.

- Kraven på hur fort människor ska göra saker har stigit, vilket också var förväntat med tanke på internationaliseringen. Men kanske kan effekterna av ett ökat tempo kompenseras av att medarbetare uppger ett ökat stöd av ledningen och ett större inflytande över arbetet, säger Hermann Burr, sociolog vid det "Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø" i Köpenhamn och en av de forskare som arbetat med rapporten.

Ledarskapets viktiga roll

Hermann Burr är överraskad och intresserad av att deltagarna upplever ökat inflytande och ökat stöd av ledningen. Att vara ledare har allt mer kommit att handla om att få människor att jobba tillsammans, i team, vilket innebär att fler människor blir indragna i beslut och däri-

genom får ett växande inflytande.

- Makten fördelas ut i organisationen och när den gör det uppstår lättare konflikter, vilket i sin tur kräver ett aktivt ledarskap. Jag tror vi kommer att se ökat fokus på ledarskap framöver. Jag tror också att vi kan bli mycket bättre än vi är idag. Inte så att ledare är dåliga, men det finns en omedvetenhet om ledarskapets betydelse, säger Hermann Burr.

Undersökningen, som omfattar svar från mer än 9000 slumpmässigt utvalda personer, visar hur arbetsmiljön förändrats mellan åren 2000 och 2005 och också hur den ökande internationaliseringen påverkar de nationella arbetsmiljöerna. Dagens arbetsmiljö präglas av ett arbetsliv i rörelse.

Globalisering, ökad konkurrens, politiska beslut som till exempel att marknadsanpassa delar av offentlig sektor, ny teknik och framväxten av nya arbeten påverkar jämförelser med tidigare år. När till exempel den danska undersökningen visar att fler uppger att de känner mer känslomässig press i arbetslivet, beror det inte på att situationen förvärrats, utan det har helt enkelt blivit fler som arbetar inom sådana yrken som kräver kontakt med andra män-

niskor. Sammansättningen av arbetsmarknaden förändras och det påverkar utfallet i arbetsmiljöundersökningen, enligt Hermann Burr. Att fler människor upplever balans i livet, tycker han är överraskande.

Oväntad balans

- Det är spännande. Vi har sett potentiella problem med den nya tekniken som gör det möjligt för människor att ta med sig arbetet hem och förväntat oss att sådana yrken som lärare och journalister skulle vara i riskzonen. Men våra tal visar inte det. Istället är det människor utan yrkesutbildning, människor med oregelbundna arbetstider som upplever obalans mellan arbete och fritid, så det verkar alltså inte ha med IT att göra, säger han.

Men alla delar av arbetsmiljön utvecklas inte till det bättre. Till exempel klagar var tredje dansk över höga bullernivåer i arbetet, vilket är en ökning med tolv procent jämfört med 2000. Det ökade inflytande gäller heller inte alla. Arbetstagare mellan 20 och 29 år har generellt en sämre arbetsmiljö än de äldre och det omfattar också inflytande. De unga lyfter också mer, har mer ensidigt och bullrigt arbete och bedömer sina framtidsutsikter och

utvecklingsmöjligheter som sämre än de äldre. Det förklaras med att unga arbetar i andra jobb och branscher än äldre, men också att de yngre har andra arbetsvillkor på grund av att de ännu inte skaffat så mycket erfarenhet som de äldre, förklarar Hermann Burr. Gruppen som är mellan 30 och 39 år, tycker däremot att de har goda utvecklingsmöjligheter.

Ökad klyfta

På Island har man inte återkommande arbetsmiljöundersökningar, men Gudbjörg Linda Rafnsdóttir, docent i sociologi och verksam vid "The Research Centre for Occupational Health", RIV, på Island och forskare vid universitetet i Reykjavik, har länge följt utvecklingen inom arbetsmiljöområdet.

- Utvecklingen beror på vilka arbeten vi talar om. Den fysiska arbetsmiljön har förbättrats, men den psykosociala arbetsmiljön ger en mer komplicerad bild. Jag tycker mig se en ökad

klyfta mellan goda och dåliga arbeten, där de dåliga arbetena har blivit mer ensidiga, säger Gudbjörg Linda Rafnsdóttir.

Hon tar exempel från sin forskning inom fiskeindustrin. Visserligen har den fysiska arbetsmiljön blivit bättre. Fabrikerna har moderniserats och de fysiska villkoren har förbättrats. Men samtidigt har den psykosociala miljön blivit sämre. Arbetsuppgifterna har blivit mer uppdelade och därmed enformiga. Arbetstagarna har blivit mer isolerade och de blir också mer granskade. Genom den tekniska utvecklingen kan ledningen följa den enskildes prestation sekund för sekund. Arbetet har blivit uppdelat och blivit tayloristiskt, menar Gudbjörg Linda Rafnsdóttir.

- För dem som jobbar med sina händer har man tagit bort tänkandet, det vill säga det vi lämnade för tio, tolv år sedan. Effekten av de ensidiga arbetena blir att rörelserna blir monotona och att både fysisk och psykosocial belastning

ökar. Det drabbar främst arbetstagare utan yrkesutbildning inom fiskeindustri, call centers och liknande verksamheter, säger hon.

// Jag tror inte att vi är friskare än andra, eller att vi har bättre arbetsmiljö än andra, men den isländska självbilden handlar mycket om att vara duktig på jobbet

Till skillnad från de andra nordiska länderna ger arbetsmiljöproblem på isländska företag liten effekt på sjukskrivningarna. Island har jämförelsevis mycket låga sjukskrivningstal. Sjukskrivningar, eller kostnaderna för dem, blir inte en press för att åtgärda arbetsmiljöproblem. Men frågan är också om de låga sjukskrivningarna ger en rättfärdig bild av den isländska hälsan.

- Jag tror inte att vi är friskare än andra, eller att vi har bättre arbetsmiljö än andra, men den isländska självbilden handlar mycket om att vara duktig på jobbet. Våra arbetsplatser är också mindre och det gör att människor känner sig viktiga där, säger Gudbjörg Linda Rafnsdóttir.

Ett individualiserat arbetsliv

Den danska NAK-undersökningen bygger på branscher, men forskarna påpekar att det finns stora skillnader inom de olika branscherna. Alla har helt enkelt unika kombinationer av arbetsmiljöförhållanden och jobben grupperar sig i stort sett efter om människor arbetar med information, människor eller material. En liknande utgångspunkt har det svenska forskningsprojektet "Arbetslivets många ansikten" som utförts på svenska Arbetslivsinstitutet. Under tre år, sedan 2004 och framåt, har 2400



Foto: Scanpix

representativt utvalda personer svarat på frågor som rört arbetet, men också livet utanför det. Intervjupersonerna har sedan delats in utifrån hur de upplever hälsa, balans, inkomst, anställningsbarhet och arbetslust. Av resultaten har man formulerat tretton mönster, eller kluster. Bakgrunden för detta sätt att beskriva arbetslivet är flera. Ett av skälen är att arbetslivet har blivit mer komplext. En skola kan till exempel ha en god arbetsmiljö, medan en annan har höga ohälsfaktorer som kan kopplas till arbetet.

- Förr var arbetslivets villkor mer generella, men idag är arbetslivet mer individualiserat och specialiserat. Det innebär bland annat att arbetsvillkoren kan se helt olika ut i samma bransch, säger Annika

/// Sjukfrånvaron har minskat något generellt, men vi kan också se att var femte har fått allt svårare att psykiskt orka med jobbet och att de svagaste trillar ut från arbetslivet

Härenstam, professor vid Arbetslivsinstitutet i Stockholm.

När Arbetslivsinstitutet läggs ner i sommar kommer Annika Härenstam att bli professor vid Institutionen för Arbetsvetenskap i Göteborg och med sig tar hon projektet "Arbetslivets många ansikten".

Några betalar

Generellt kan sägas att det finns både vinnare och förlorare på förändringar i arbetslivet. Vissa yrken kan till exempel finnas med både i frisk- och riskprofiler. De som toppar hälsoligan är de som som finns i gruppen "Lugna och stimulerande". De kan till

exempel vara inköpare, ingenjörer och arkitekter och deras arbetsliv kännetecknas av att de har låga krav, liten bundenhet, hög stimulans, högt inflytande och stora möjlig-heter till utveckling.

- Över lag kan vi se att det blir lite bättre för många, men skillnaderna är stora mellan olika kluster. Vi kan se att inflytandet ökar för många. Sjukfrånvaron har minskat något generellt, men vi kan också se att var femte har fått allt svårare att psykiskt orka med jobbet och att de svagaste trillar ut från arbetslivet, säger Annika Härenstam.

De som uppvisar sämst hälsa lever ofta i rutinbetonade, bundna och stressiga arbetsmiljöer, inte sällan med obehagliga arbetstider. Till exempel bedömer Annika gruppen "rutinbetonade serviceinriktade" som bekymmersam. Den kännetecknas av höga krav och små möjligheter att påverka sin arbetssituation och risken för ohälsa är stor. Många stannar också kvar länge i den typ av jobb, som återfinns i vård, skola, omsorg och detaljhandel.

- Det finns de som betalar ett högt pris för att samhällsmedborgarna ska få service dygnet runt, säger Annika Härenstam,

När jobbet blir en honungsfälla

Den bästa hälsan finns hos högre tjänstemän och de med den högsta risken att bli sjuka har en arbetarprofil, även om resultaten visar att både hög- och lågutbildade och arbetare och tjänstemän har goda förhållanden. En grupp som förväntas Annika Härenstam är de som finns i klustret "aktiva". De aktiva jobbar ofta med symbolyrken eller människoyrken. Med symboler menas till exempel text, siffror eller pengar. I den här gruppen finner man

till exempel chefer, egna företagare och yrken inom vård och omsorg. De har stimulerande arbetsuppgifter, stort inflytande och höga inkomster. Ändå har de dålig balans mellan ansvar och befogenheter. De verkar fastna i honungsfällan, det vill säga arbetslusten känner inga gränser. Kraven har internaliserats och de använder sig inte av det inflytande de faktiskt har.

- Det är den negativa sidan av det individuella arbetslivet och en kombination av informella beslutsstrukturer. Mångas arbetsåtaganden är också beroende av att andra fullgör sina arbetsuppgifter. Gör inte andra sitt jobb sitter man själv kvar med arbetet, till exempel inom vården, säger Annika Härenstam.

Hennes slutsats är att ledarskapet blir viktigare, precis som de danska rönen också visar.

- Man är jätteberoende av sin chef idag, även om man kan känna sig kliven inför detta och också vill befria sig. Men den svenska plikt känslan gör det svårt att säga ifrån och då blir chefs roll betydelsefull. Chefen får avgränsa arbetsuppgifter, lösa problem, stötta och vara bollplank. Man kan annars bli så ensam i arbetslivet, säger Annika Härenstam.

Tanken är att människor ska kunna känna igen sig i något av de mönster som beskrivs genom klustren och att de därigenom ska kunna förändra de saker som är problem.

- De tretton klustren ska inspirera till diskussioner om hur det ser ut på den egna arbetsplatsen. Inflytande, hälsa, balans, arbetslust och anställningsbarhet är variabler som kan förändras och det viktiga är att människor är experter på sina egna arbetsvillkor, säger Annika Härenstam.