

Anders Wikman

Arbetslivets omvandling genom organisatoriska förändringar

– en första sammanfattning från Arbetslivsinstitutets kohortstudie

ARBETSLIV I OMVANDLING | 2006:14

ISBN 13: 978-91-7045-804-0 | ISSN 1404-8426

ISBN 10: 91-7045-804-9



Arbetslivsinstitutet är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. På uppdrag av regeringen bedriver institutet forskning, utveckling och kunskapsförmedling. I dialog med arbetslivets aktörer verkar vi för ett arbetsliv med goda villkor, utvecklingsmöjligheter och en hälsosam arbetsmiljö för både kvinnor och män. Institutet har omkring 400 anställda och finns på flera orter i landet. Besök gärna www.arbetslivsinstitutet.se för mer information.

Arbetsliv i omvandling är en av Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier. I serien publiceras avhandlingar, antologier och originalartiklar. Främst välkomnas bidrag avseende vad som i vid mening kan betraktas som arbetsorganisation och arbetsmarknad. De kan utgå från forskning om utvecklingen av arbetslivets organisationer och institutioner, men även behandla olika gruppers eller individers situation i arbetslivet. En mängd ämnesområden och olika perspektiv är således tänkbara.

Författarna till bidragen finns i första hand bland forskare från de samhälls- och beteendevetenskapliga samt humanistiska ämnesområdena, men även bland andra forskare som är engagerade i utvecklingsstödande forskning. Skrifterna vänder sig både till forskare och till andra som är intresserade av att fördjupa sin förståelse av arbetslivsfrågor.

Manuskripten lämnas till redaktören som ombesörjer att ett traditionellt ”refereeförfarande” genomförs. I huvudsak publiceras bidrag från forskare med anknytning till Arbetslivsinstitutet.

ARBETSLIV I OMVANDLING

Redaktör: Eskil Ekstedt
Redaktion: Jonas Malmberg, Anders Neergaard,
Lena Pettersson, Ann-Mari Sätre Åhlander
och Annette Thörnquist

© Arbetslivsinstitutet & författare, 2006
Arbetslivsinstitutet,
113 91 Stockholm

ISBN 13: 978-91-7045-804-0
ISBN 10: 91-7045-804-9
ISSN 1404-8426
Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

Förord

Våren 2004 startade vi på Arbetslivsinstitutet en kohortstudie, som innebär att vi vänder oss till ett urval om 5 000 personer ur Sveriges befolkning (i åldern 25–50 år). Studien är tänkt att fördjupa våra kunskaper om hur dagens arbetsliv ser ut och utvecklas. Inte minst intresserar vi oss för hur arbetslivets organisering förändras och hur det förändrar förutsättningarna för människor som arbetar. Tendenser i tiden såsom den ökade internationaliseringen, utflyttning av arbetstillfällena, krav på större flexibilitet och anpassning, nya populära idéer kring arbetets organisering intresserar oss särskilt. Vi intresserar oss också för hur relationen mellan arbetet och tiden utanför arbetet utvecklas. Genom att studien är upplagd som en kohort med återkommande mätningar, får vi bättre möjligheter att förstå hur samband och sammanhang ser ut och hur olika förhållanden är relaterade till varandra.

Denna skrift ger några resultat ur studien, som ännu inte är avslutad. Här redovisas några exempel på vilken typ av information som går att ta fram ifrån det insamlade materialet. Skriften handlar om olika organisatoriska omvandlingar som präglar svenskt arbetsliv under senare tid. Studien ger en bild av en omvandling som trots allt följt ganska traditionella arbetsformer, vilka sedan länge präglar svenskt arbetsliv och som karakteriseras av samverkan mellan olika grupper och nivåer och med möjligheter för den enskilde att göra sin röst hörd. Icke desto mindre finns andra arbetsformer som känns mer udda och också tycks kunna skapa större problem.

Anders Wikman

Innehåll

Förord

Arbetslivets omvandling genom organisatoriska förändringar	1
Centralisering och ökad styrning eller decentralisering	1
Precisering vad gäller inflytandets konsekvenser	3
Kort om kohortstudien	5
Gruppering av frågesvar med hjälp av klusteranalys	7
Arbetsmiljö	14
Några metodologiska synpunkter på krav-kontrollmodellen	16
Krav, kontroll och ohälsa	18
Skillnader i ohälsa mellan åren	23
Ytterligare faktorer bakom ohälsan	24
Diskussion	28
Sammanfattning	32
Referenslista	33

Arbetslivets omvandling genom organisatoriska förändringar

Svensk arbetsliv tycks under senare år ha genomgått omfattande organisatoriska förändringar, som förefaller ha fått stor betydelse för såväl ekonomin i verksamheterna som för arbetsförhållandena. Den snabba produktivitetstillväxten under senare år kanske skall ses som exempel på konsekvenser inom det ekonomiska området. Den ökade utslagningen i form av långtidssjukskrivning och förtidspensionering kanske skall ses som exempel på konsekvenser inom arbetsmiljöområdet. I det följande försöker vi utveckla bilden av dessa förändringar närmare med utgångspunkt ifrån en omfattande undersökning som gjorts på Arbetslivsinstitutet.

Centralisering och ökad styrning eller decentralisering

Arbetsplatsen utgör en mycket komplex organisation av människor, med många skilda viljor och föreställningar. En central strävan måste alltid vara att skapa ordning och samordning bland dessa olika viljor. I äldre tider var den auktoritära hierarkiska beslutsordningen en metod till ordning. Arbetssättet stämde väl med hur samhället i övrigt var organiserat. Vid början av 1900-talet hävdade dock Fredrick Taylor i sin ”scientific management” att den auktoritära beslutsordningen inte på ett tillräckligt systematiskt sätt befattade sig med hur arbetsuppgifterna utfördes. De krävdes, menade Taylor, en mer rationell planering. Denna kunde endast utföras av experter, som med vetenskapliga metoder studerade olika arbetssätt. De enskilda arbetstagarna skulle uppdras att arbeta på ett sådant sätt som efter noggranna analyser visade sig vara bäst. Man förordade alltså att arbetet uppstyckades i ett antal delmoment, som gick att noga specificera, kontrollera och tidsbestämma (Taylor 1911).

Taylor fick stort inflytande. Konsekvensen blev, i de fall förändringarna slog igenom, en uttunning av arbetet för den enskilde. Individens roll blev många gånger inte mycket annat än en automats, vilket innebar att man inte utnyttjade hans eller hennes fulla kapacitet som människa. Dessutom blev arbetet gärna enahanda och tråkigt och individen föga motiverad till en engagerad arbetsinsats.

Följaktligen kom det också att växa fram en strävan i rakt motsatt riktning, en strävan efter att vidga den enskildes arbetsuppgifter och dennes möjligheter att styra över arbetets utförande. Då skulle man kunna få

- ett mindre enahanda arbete
- mindre risk för ohälsa
- bättre anpassning mellan arbetsuppgifterna och den enskildes förutsättningar
- mera motiverade individer och en större produktivitet i verksamheten.
- Det skulle göra det lättare att rekrytera och behålla personal i verksamheten.

- Det skulle också göra att arbetsgrupper bättre klarade av att hantera oförutsedda händelser och omställningar.

Denna senare argumentationen drevs ibland med politisk-demokratiska förtecken, ibland med medicinska och ibland ekonomiska (se till exempel Gustavsen & Hunnies 1981; Aronsson 1994; Brulin & Nilsson 1997). Ställningstaganden och ståndpunkter i sammanhanget tycktes ha mycket att göra med vilken föreställning man hade av, vad som var mest gynnsamt för en verksamhet. Föreställde man sig att sammanhanget bäst kunde beskrivas som något relativt okomplicerad och möjligt att uppdelas i sina detaljer, trodde man kanske att verksamheter kunde styras via en relativt enkel hierarkisk beslutsordning kanske via idéer som hämtades uppifrån eller utifrån. Föreställde man sig att sammanhanget snarare var mycket komplext, trodde man kanske att det var svårt att hitta bra arbetsformer om inte de närmaste berörda fick medverka i beslut som togs.

Betoningen på det auktoritära ledarskapet kan få Taylors modell att framstå som tämligen förlegad för senare tiders barn. Kontrollkonceptet kan dock fortfarande sägas vara centralt i och med att styrning numera kan genomföras på mer sofistikerade sätt. Till det kan till exempel modern datateknik användas liksom olika systematiskt genomförda uppföljningssystem (Olve m.fl. 1999; Bejerot & Hasselbladh 2002). Även om arbetsuppgifterna ändras och blir mer komplexa kan kontrollen bibehållas. Man kan skapa en till synes mer varierad och självständig arbetssituation, men individerna kan ändå vara styrda som tidigare. Ökade kommersiella inslag kan också skapa en ökad kommersiell styrning.

De senaste decennierna har sett många olika strävanden efter nya sätt att organisera arbetet på, vilket gjort att man till och med tyckt sig kunna tala om ett paradigmskifte eller att vi med Schumpeters terminologi skulle ha kommit in i en period av "creative destruction" (Blyton & Turnbull 2004). Nya typer av marknader tycks växa fram som följd av nya teknologiska och politiska förutsättningar. Avregleringar och privatiseringar genomförs. Nya föreställningar och ideal vad gäller managementstrategier växer fram med mera.

Företeelsen "downsizing" har till exempel blivit en typisk företeelse som inneburit neddragningar i personalen på relativt välmående företag. "Outsourcing" är ett annat ofta använt begrepp som syftat till utläggning av verksamhet på andra företag eller organisationer samtidigt med en större koncentration på den egna "kärnverksamheten". Var de enskilda företagens gränser går har härigenom kommit att förskjutas. Vad som tidigare hanterades via byråkratiska beslut har kommit att hanteras kommersiellt. Många förändringar är ofta inspirerade av amerikanska konsulter, vilka introducerats under termer som till exempel "service management", "lean production", "time based management", "business process reengineering", "total quality management" och så vidare (Björkman 2003; Docherty & Huzzard 2003). Genomförda förändringsprojekt har ofta syftat till att systematisera arbetsprocessen och öka kontrollen över vad som görs.

De förändringar som eftersträvats kan bland annat ha inneburit att

- en del verksamhet lagts ut på andra företag/organisation och att man fokuserat mer på kärnverksamheten
- kundkrav och kundnytta lyfts fram och tydliggjorts
- enskilda arbetsgrupper gets större ansvar
- personalstyrkan minskats
- enskildas arbete följs upp och granskats mer
- prestationslön, bonus och liknande införts
- interndebitering/interna köpsäljssystem införts
- tidrapportering blivit vanligare.

Det finns en fortlöpande spänning mellan krav på planering, samordning och krav på möjlighet för den enskilde att fatta egna beslut, det vill säga en pågående konflikt mellan inriktning på centralisering och decentralisering. Huruvida förändringarna under senare år mest inneburit en utveckling av arbetet för den enskilde med större handlingsutrymme eller det omvända, är inte lätt att säga. Frågeställningen är central inte minst därför att den berör centrala aspekter som arbetsglädje och hälsa och har politiska implikationer. Här krävs mer data och fördjupade analyser för att kunna beskriva vilka tendenserna varit.

Precisering vad gäller inflytandets konsekvenser

Individens möjlighet att påverka sin arbetssituation kan handla om allt ifrån det mest näraliggande, om arbetets detaljer, om i vilken ordning olika moment skall tas och med vilken takt arbetsuppgifterna skall utföras, till sådant som rör det mer generella inflytandet om vad arbetet skall bestå i och bedömningar om vad som skall betraktas som viktigt eller mindre viktigt i arbetet. Går möjligheten till påverkan ner minskas möjligheten att göra avstämning mellan hur arbetet ser ut och den enskildes förutsättningar, vilket i sin tur kan ge ökad risk för hälsa. Dessutom kan en negativ resultatpost finnas i form av bristande engagemang och intresse för att göra en god arbetsinsats.

Inflytandet över arbetslivet och vad det får för konsekvenser har tagits upp i olika teoretiska modeller över åren med delvis olika betoningar. Ibland talar man mycket om kontroll över arbetsprocessen, ibland kanske mer om grad av handlingsutrymme, ibland om inflytande och social position, ibland om medbestämmande för att ge några viktiga exempel.

I psykosociala arbetsmiljösammanhang används ofta kontrollbegreppet. Kombinationen av krav och kontroll tänks vara central (Karasek & Theorell 1990). Tanken i detta sammanhang är att höga krav i kombination med låg kontroll ger särskilda påfrestningar. Olika typer av verksamhet skiljer sig åt vad gäller de krav som ställs. Kraven tänks kunna hanteras olika väl beroende på hur

arbetet är upplagt. Kraven modereras genom den kontroll som finns över arbetets utförande.

De som har hög kontroll antas klara av större krav genom att de till exempel kan planera arbetet bättre och bättre påverka dess detaljer. De som har hög kontroll kan till och med stimuleras av svårigheterna i arbetet. Man skiljer sålunda mellan ”spända arbetssituationer” och ”aktiva arbeten”. Båda utmärks av höga krav, men kontrollen är låg i de första men hög i de senare.

De teoretiska resonemangen kring begreppet handlingsutrymme kan sägas beskriva vidare aspekter på inflytandet än kravkontrollmodellen. Det handlar i detta sammanhang också om att kunna påverka vad man själv de facto skall göra i arbetet och andra mer generella förutsättningar bakom arbetet.

De teoretiska resonemangen kan också röra än vidare aspekter. Särskilt centralt tänks vara i vilken utsträckning den enskilde ges tillfälle att delta i det förändringsarbete som pågår på arbetsplatserna. Inflytandet kan i detta fall röra sådant som vilket arbetet som faktiskt framledes skall utföras inom verksamheterna och hur arbetet skall fördelas mellan individerna. Inflytandet kan i detta sammanhang variera beroende på vilken konkret roll den enskilde ges i omvandlingsprocessen – om tillfälle endast ges till att lämna synpunkter eller att fortlöpande delta i arbetsgrupper eller att till och med ha någon ledande roll i processen.

Vi har i annat sammanhang diskuterat olika sätt att bedriva förändringsarbete på och de skilda resultat som kan tänkas uppnås beroende på hur förändringsarbetet är upplagt. I diskussionen fäste vi stor tonvikt vid vilka som faktiskt deltar och bidrar med synpunkter (Gustavsen m.fl. 1996). Resonemanget utgick ifrån föreställningen att det ofta finns möjlighet för alternativa strategier. Det kan här finnas anledning att anknyta till den diskussionen.

Vid mer omfattande förändringar finns det ofta behov av att formalisera förändringsarbetet. Det utformas då gärna som projekt, det vill säga som tillfälliga separata ”verksamheter”, som existerar under en avgränsad tid, med särskild projektledning och särskilda medaktörer. I projektarbetet kan ingå personer och intressenter från olika håll. Styrelsen och ledningen kan ha ett övergripande och formellt ansvar. Olika experter kan vara engagerade. Vanliga anställda kan kanske också vara med. Representanter från arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer på central och lokal nivå kan vara inkopplade och så vidare.

Förutsättningarna kan vara olika från arbetsplats till arbetsplats, från förändringsprojekt till förändringsprojekt, inte minst beroende på den ideologiska inramningen. Deltagandet kan vara brett, men det kan också vara smalt. I vissa fall kanske ledningen och tillkallade experter är de enda som driver förändringsarbetet. Förändringarna styrs då uppifrån eller utifrån. I andra fall finns kanske ett mer brett deltagande, där både ledning, fack, experter och närmast berörd personal är med.

Mycket pekar på att ett brett deltagande och inte minst deltagande för de vanliga anställda, har betydelse för om utfallet blir lyckosamt eller inte (Gustavsen m.fl. 1996). Det kan hävdas att de vanliga anställda har stora möjligheter att bidra med erfarenheter om verksamhetens konkreta detaljer, som bara de känner till. Deras involvering i förändringsarbetet kan i så fall skapa lösningar som ger högre bruksvärde. Deras involvering kan också frigöra personligt engagemang och intresse. Medverkan kan också vara central för den framtida uppslutningen bakom förändringarna. Människor känner gärna en större ägarrelation till förändringar, som de själva varit med om att utveckla och de känner ett större ansvar för att de också genomförs (Ranhagen 1994).

Är de direkt berörda med finns det också bättre möjligheter till anpassningar till de enskildas olika förutsättningar. Oönskade effekter kan lättare minimeras, arbetssituationen bli bättre, risken för att människor skall må dåligt mindre, hälsoeffekterna mindre ogynnsamma.

Bristande deltagande kan omvänt bidra till större främlingskap inför de förändringar som genomförs. Om förändringarna innebär begränsningar i handlingsutrymme med kanske också ökad kontroll kan situationen försämrats ytterligare. Ensidigt fokus på kontroll och uppföljning implicerar kanske bristande förtroende, det vill säga att arbetet inte blir rätt utfört av egen kraft. Man ifrågasätter förmågan och den goda viljan. Man förlitar sig inte på människors eget intresse och utnyttjar det som drivkraft.

De förändringar som förevarit under senare år kan ha sett mycket olika ut och har fått olika konsekvenser. Det är oklart vilka tendenser som dominerat. Det bör därför vara av stort intresse att försöka beskriva hur situationen faktiskt utvecklats sig, när det gäller möjligheterna till inflytande och inte minst möjligheterna att påverka de omstöpningar som skett inom olika verksamheter, liksom att försöka reda ut vilka konsekvenser som förändringarna fått på människors arbetsmiljö. Den typen av beskrivningar tänker vi oss att Arbetslivsinstitutets kohortstudie skall kunna ge möjlighet till.

I kohortstudien finns åtskilliga frågor som handlar om förändringar i arbetets organisering och dess konsekvenser. I den finns också många frågor om arbetsförhållanden och ohälsa. Studien bör kunna ge en bild av hur det förändringstryck som finns tagits om hand och konkretiserats. Det är data från denna studie som vi i denna skrift kommer att ta till utgångspunkt för en fördjupad analys.

Kort om kohortstudien

Surveystudier kring arbetslivet och dess effekter på hälsa och välbefinnande är ofta begränsade i tid och rum. I tiden genom att slutsatser ofta dras ifrån enstaka tvärsnitt eller begränsade uppföljningsundersökningar. I rummet genom att förhållanden utanför arbetet sällan beaktas, liksom att man sällan beaktar det organisatoriska kontext i vilket arbetet ingår.

Av det skälet har på Arbetslivsinstitutet startats en bred surveyundersökning i vilken individer följs över tid, vad gäller förhållanden såväl inom som utom arbetslivet. Avsikten är att under några år följa cirka 5 000 personer med tre återkommande mätningar.

Ett långsiktigt och brett undersökningsupplägg av det här slaget gör det inte bara möjligt att studera enstaka tillstånd i tiden och tidsbundna sambandsmönster, utan att också beskriva hur olika tillstånd utvecklar sig ur varandra till typiska följder av tillstånd, till typiska utvecklingsmönster eller ”karriärer”. Hälsokarriärer handlar till exempel om hur symptom och medicinska problem utvecklar sig ur varandra. Arbetslivskarriärer handlar om hur förändringar i arbetsuppgifter och arbetspositioner utvecklar sig ur varandra. Livskarriärer handlar om förändringar i livscykelpositioner och hur de förändrar individens förutsättningar och så vidare. Ett långsiktigt undersökningsupplägg av det här slaget gör det också möjligt att beskriva hur olika karriärer är relaterade till och påverkar varandra.

I en kohortstudie är det vidare lättare att skaffa sig en bild av orsaksmekanismer. Analysen blir inte lika mycket, som i en tvärsnittsstudie, baserad på svårtolkad samvariation mellan omständigheter registrerade vid samma tillfälle. Det finns möjlighet att belägga att vissa förhållanden faktiskt föregår vissa andra förhållanden, det vill säga att säga något mer säkert om att vissa förhållanden kan tänkas orsaka andra.

Under våren 2004 genomfördes en första datainsamling omfattande ett urval av 5 009 personer slumpmässigt dragna ur Sveriges befolkning i åldrarna 25–50 år. Under våren 2005 gjordes den andra datainsamlingen på samma urval. Det är materialet från främst den andra datainsamlingen som utnyttjas i denna skrift. Urvalet drogs ur Statistiska centralbyråns (SCB:s) register över totalbefolkningen (RTB). Urvalspersonerna kontaktades av SCB som fått i uppdrag att genomföra det praktiska datainsamlingsarbetet.

Varje datainsamling föregicks av ett introduktionsbrev. De genomfördes sen med hjälp av telefonintervjuer och postenkäter. Insamlingen startade med en inledande telefonintervju, omfattande 63 frågor för dem som hade arbete och 27 frågor för de som inte hade det. Efter avslutad intervju tillfrågades respondenterna om de var villiga att också besvara en postenkät. Enkäten omfattade 152 frågor för de som hade arbete och 45 frågor för de utan.

För att garantera bra svarsprocent i samband med enkätarbetet skickades tre påminnelser ut, den första i form av ett tack och påminnelsekort, den andra som ett påminnelsebrev och den tredje som ett påminnelsebrev med ny enkät. Till de som ändå inte svarat efter den tredje påminnelsen, gjordes en extra bortfallsuppföljning i form av en telefonpåminnelse.

Tabell 1. Svarsfrekvenser i de olika delarna av undersökningen

	2004		2005	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Population exklusive övertäckning	4 975	100,0	4 929	100,0
Svar på telefonintervjun	3 579	71,9	3 431	69,6
Endast svar på telefonintervjun	625	12,6	702	14,2
Svar enkät	2 954	59,4	2 729	55,4

De frågor som ingår rör ett mycket brett spektrum av frågeområden, från sådana, som handlar om den konkreta fysiska och psykosociala arbetsmiljön, till sådana som handlar om förhållanden utanför arbetslivet, innefattande bland annat krav och svårigheter som rör människors allmänna livssituation och människors möjligheter till avkoppling och återhämtning.

En del frågor rör relationerna på arbetsplatsen, liksom människors vilja och möjlighet att där ta upp och diskutera olika typer av problem. En del frågor rör människors hälsa och deras arbetsförmåga. Inflytande och kontroll tas också upp, liksom handlingsutrymme. Organisationsförändringar utgör ett stort frågeområde. Olika idag aktuella förändringar inom företag och organisationer efterfrågas. Frågor ställs också om människors intresse och engagemang för sitt arbete och deras inställning till arbetet.

Gruppering av frågesvar med hjälp av klusteranalys

Arbetslivskohorten är tänkt att kunna användas för att på ett relativt sofistikerat sätt analysera förändringar. Detta är framför allt möjligt, när data från alla tre svarstillfällena sammanställs. Då kan den enskilde individens svar följas från insamlingsomgång till insamlingsomgång. Man kan se hur mycket av svaren som skiljer sig åt mellan mättillfälle ett, två och tre och också i viss utsträckning uppskatta mätosäkerheten som finns i svaren. De enskilda mätningarna innehåller dock också frågor om förändringar, där respondenterna får beskriva vad som hänt under den senaste ettårsperioden. Också svar på sådana mer mjuka indikationer på förändringar kan ge en intressant bild av vad som förevarit. Förändringsfrågorna ger dock inte möjlighet för samma säkerhet i tolkningarna, som rena kohortdata. Det kan till exempel vara svårt att veta hur stora de förändringar är som människor talar om. En del av det som nämns kan kanske sägas vara rätt betydelselöst. Förändringar som slår igenom i frågesvar efter frågesvar (samtidigt som frågorna tar upp olika förhållanden och konsekvenser), borde dock rimligen återspegla något mer substantiellt. Säkerheten bör över lag tänkas öka om många svar hanteras samfällt, det vill säga när man ser till kombinationer av svar och letar efter systematiska mönster i många frågesvar. Detta förutsätter någon form av multivariat analys. Det är en sådan analys som diskussionen här i första hand

kommer att utgå ifrån. Vi använder oss då av klusteranalys vid grupperingen av frågesvar.

Frågor har ställts om en rad förändringar, där respondenterna fått ange om arbetsbelastningen ökat, minskat eller varit oförändrad det senaste året, om det skett minskningar, ökningar när det gäller arbetets svårighetsgrad, möjligheter att utvecklas och lära nytt och så vidare. Punkttablån listar vilka förändringar som berörs.

- Ökade/minskade möjligheter att ta egna initiativ
- Ökade/minskade möjligheter att utvecklas och lära nytt
- Ökat/minskat stöd och uppbackning
- Ökat/minskat inflytande och kontroll över det egna arbetet
- Ökat/minskat ansvar i arbetet
- Ökad/minskad svårighetsgrad när det gäller arbetet
- Ökat/minskat antal olika arbetsuppgifter som den enskilde utför
- Ökad/minskad arbetsbelastningen
- Ökade/minskade möjligheter att utföra arbetet så bra som man vill
- Ökade/minskade förutsättningar att fysiskt orka med arbetet
- Ökade/minskade förutsättningar att psykiskt orka med arbetet.

Svaren på dessa frågor grupperas alltså efter likheter (från individ till individ) med hjälp av klusteranalys. Klusteranalysen tycks kunna ge mycket rimliga och lätt tolkbara resultat, framför allt om grupperingen sker i tre grupper. Man får ett bestämt intryck av att det finns tydliga skillnader och likheter i materialet, som gör att svaren lätt kan fördelas på detta sätt. De erhållna resultatet redovisas i tabell 2.

I tabellen finns det första klustret i den första kolumnen, det andra i den andra och det tredje i den tredje. Siffrorna i kolumnerna anger hur stor procentandel som i respektive klustergrupp talar om ökning eller minskningar i respektive avseende. Som synes avgränsar det första klustret i huvudsak individer som inte varit med om några förändringar alls. (Knappt hälften av individerna.) Det andra klustret avgränsar individer som varit med om förändringar som innebär mer komplexa arbetsuppgifter, med ökade möjligheter att ta egna initiativ, ökade möjligheter att utvecklas och lära nytt, ökat ansvar och så vidare. (I detta fall omfattas knappt en tredjedel av alla.) Det tredje klustret avgränsar individer som mest angivit ökad arbetsbörda, minskade möjligheter att utföra arbetet så bra som man vill och minskade möjligheter att psykiskt orka med arbetet. (En knapp fjärdedel omfattas.) De mest särskiljande värdena har markerats i tabellen.

Klustergrupperingen visar sig också på ett tydligt sätt vara relaterad till många andra frågesvar i undersökningen. Också detta underbygger tanken att grupperingen svarar mot något mycket substantiellt. Mer om detta längre fram.

Tabell 2. En första klustergruppering av förändringsfrågor. Procent.

	Kluster 1 – individer med små förändringar	Kluster 2 – individer med mer komplexa förändringar	Kluster 3 – individer med företrädevis ökad belast- ning
Ökade möjligheter att ta egna initiativ	8	77	15
Ökade möjligheter att utvecklas och lära nytt	18	72	17
Ökat stöd och uppbackning	10	39	4
Ökat inflytande och kontroll över det egna arbetet	7	59	5
Ökat ansvar i arbetet	6	85	51
Arbetets svårighetsgrad ökat	6	59	42
Ökat antal olika arbetsuppgifter som du utför	13	80	78
Ökad arbetsbelastningen	14	62	89
Minskade möjligheter att utföra arbetet så bra som du vill	6	3	61
Minskade förutsättningar att fysiskt orka med arbetet	8	7	42
Minskade förutsättningar att psykiskt orka med arbetet	10	9	60
<i>Storlek på klustren i procent</i>	46	31	23

Dessa skilda förändringar från ett år till ett annat kan i princip ha två förklaringar. Den ena kan härröra ur *individuella förändringar*. Individen kan ha flyttat på sig inom sin organisation, gjort egen karriär, bytt arbetsuppgifter eller bytt arbetsplats. Den andra kan härröra ur *organisatoriska förändringar*. Arbetet kan ha organiserats på ett annorlunda sätt, man kan ha minskat på personalstyrkan, valt att följa upp arbetet på ett annorlunda sätt, lagt ut viss verksamhet på andra, koncentrerat sig på viss kärnverksamhet och så vidare.

Tolkbarheten och meningsfullheten i klustergrupperingen ökas rimligen om man också kan särskilja sådana skillnader. Frågeformulären innehåller åtskilliga frågor om organisatoriska förändringar, vilka skulle kunna adderas till analysen. Det visar sig nu att mycket av samma gruppering faller ut om vi till de variabler som analyseras tillfogar frågor om organisatoriska förändringar och gör förnyad klusteranalys. Detta resultat bör tolkas så, att en stor del av förändringarna just har med omorganisering att göra. De individuella förändringarna är antagligen mindre till antalet. Det är samtidigt uppenbart, att vi när vi infogar organisatoriska förändringar i analysen, ännu mer fokuserar på generella förändringar och låter enskilda individuella förflyttningar spela en mindre framträdande roll.

De frågor om organisatoriska förändringar som är ställda och möjliga att införa i analysen framgår av uppställningen nedan. Frågorna kan indelas i två block, ett som finns i intervjudelen av undersökningen och ett som finns i enkät-delen. Eftersom internkorrelationer skiljer sig betydligt mellan blocken (de är högre inom än mellan), så väljer vi att tydligt skilja dem åt.

- Har verksamheten du tillhör organiserats annorlunda under det senaste året med till exempel ny organisation, förändrade arbetsuppgifter, eller förändrat ansvar? (*Ja, Nej*)

Har förändringarna under året inneburit att ...

- ... personalstyrkan minskat (*Ja, Nej*)
- ... det blivit mer för var och en att göra (*Ja, Nej*)
- ... enskilda arbetsgrupper blivit mer självständiga och fått större ansvar (*Ja, Nej*)
- ... en del av verksamheten lagts ut och drivits av annat företag/annan organisation (*Ja, Nej*)
- ... en del av verksamheten lagts ned helt och hållet (*Ja, Nej*)

Förekom det i samband med förändringen ...

- ... samverkan mellan fack och arbetsgivare? (*Ja, Nej, Vet ej*)
- ... samverkan på annat sätt där personalen var delaktig? (*Ja, Nej, Vet ej*)
- ... möjligheter för personalen att lämna synpunkter? (*Ja, Nej, Vet ej*)
- Har du själv varit med och kunnat påverka organisationsförändringarna så att de delvis anpassats efter dina önskemål? (*Ja, Nej*)

Har något av följande blivit vanligare på din arbetsplats de senaste tolv månaderna?

- Prestationslön, bonus och liknande (*Nej, Ja och påverkat mig positivt, inte så mycket, negativt*)
- Interndebitering/interna köpsäljssystem (*Nej, Ja och påverkat mig positivt, inte så mycket, negativt*)
- Enskildas arbete följs upp och granskas (*Nej, Ja och påverkat mig positivt, inte så mycket, negativt*)
- Tidrapportering (*Nej, Ja och påverkat mig positivt, inte så mycket, negativt*)
- Satsningar på de anställdas kompetens och arbetsförmåga (*Nej, Ja och påverkat mig positivt, inte så mycket, negativt*)
- Kontakter mellan vanliga anställda och kunder/ klienter (*Nej, Ja och påverkat mig positivt, inte så mycket, negativt*)
- Att kundkrav och kundnytta lyfts fram och tydliggörs (*Nej, Ja och påverkat mig positivt, inte så mycket, negativt*)
- Att beslut fattas utan att ni i verksamheten blir rådfrågade (*Nej, Ja och påverkat mig positivt, inte så mycket, negativt*)
- Hur har dessa förändringar sammantaget påverkat dig? (*Starkt negativt, Ganska negativt, Varken åt ena eller andra hållet, Ganska positivt, Starkt positivt*)

Rent tekniskt har vi gjort så att vi först introducerat det ena blocket och sen det andra, det vill säga vi har i ett antal klusteranalyser till de tidigare avhandlade lagt först frågeblock ett om förändringar, sen frågeblock två och slutligen både ett och

två. I samtliga analyser får vi konsistenta resultat på det viset att skillnaderna mellan olika frågor och kluster återkommer på samma sätt hela tiden (även om styrkan i de enskilda relationerna naturligt nog varierar). Vi väljer därför här att endast redovisa den klusteranalys som baserar sig på samtliga frågor (11 plus 19 stycken). Nedan redovisas först motsvarande tablå, som den tidigare, det vill säga som den klusteranalys som enbart utgick ifrån de 11 förändringsfrågorna.¹ När vi lägger till de 19 frågorna om organisatoriska förändringar får vi uppenbarligen ett mycket snarlikt utfall, även om nivån på procenttalen blivit lägre. Liksom i den föregående tabellen har vi här markerat de relationer som särskilt utmärker vart och ett av klustren. Markeringarna är i stort sett de samma som de vi tidigare gjorde.

Tabell 3a. En andra klustergruppering innefattande också organisationsförändringsfrågor. Procent.

	Kluster 1 – individer med små förändringar	Kluster 2 – individer med mer komplexa förändringar	Kluster 3 – individer med företrädevis ökad belast- ning
Ökade möjligheter att ta egna initiativ	26	55	13
Ökade möjligheter att utvecklas och lära nytt	29	60	14
Ökat stöd och uppbackning	15	34	3
Ökat inflytande och kontroll över det egna arbetet	17	45	7
Ökat ansvar i arbetet	30	62	36
Arbetets svårighetsgrad ökat	19	49	30
Ökat antal olika arbetsuppgifter som du utför	36	66	52
Ökad arbetsbelastningen	31	56	61
Minskade möjligheter att utföra arbetet så bra som du vill	9	9	42
Minskade förutsättningar att fysiskt orka med arbetet	10	12	29
Minskade förutsättningar att psykiskt orka med arbetet	11	15	46
<i>Storlek på klustren i procent</i>	<i>50</i>	<i>27</i>	<i>22</i>

I nästa tabell redovisas svaren på organisationsförändringsfrågorna för respektive klustergrupp. Det framgår att flertalet personer i kluster 2 och kluster 3 varit med om organisatoriska förändringar (75 procent respektive 74 procent). Endast få har däremot gjort det i kluster 1.

¹ Svartalternativen har grupperats så att värderingar i möjligaste mån undvikits. Det innebär till exempel att ”starkt positivt” och ”starkt negativt” sammanförts i en grupp som svarat emot ett alternativ som är liktydigt med ”påverkats mycket”. Hade vi tagit med värderingarna, hade vi fått en delvis annan typ av gruppering som mer svarade emot skilda attityder.

Tabell 3b. En andra klustergruppering innefattande också organisationsförändringsfrågor. Procent.

	Kluster 1 – individer med små föränd- ringar	Kluster 2 – individer med mer komplexa förändringar	Kluster 3 – individer med företrädevis ökad belast- ning
Har verksamheten du tillhör organiserats annorlunda under det senaste året med t. ex. ny organisation, förändrade arbetsuppgifter, eller förändrat ansvar?	22	75	74
<i>Har förändringar under året inneburit att ...^a</i>			
... enskilda arbetsgrupper blivit mer självständiga och fått större ansvar	6	51	29
... personalstyrkan minskat (1)	8	26	43
... det blivit mer för var och en att göra (2)	11	47	59
... en del av verksamheten lagts ut och drivits av annat företag/annan organisation (3)	2	15	19
... en del av verksamheten lagts ned helt och hållet	2	15	18
Uppsummering motsvarande något av (1) till (4)	22	59	70
<i>Förekom det i samband med förändringen ...^a</i>			
... samverkan mellan fack och arbetsgivare	10	55	48
... samverkan på annat sätt där personalen var delaktig	8	49	26
... möjligheter för personalen att lämna synpunkter	11	61	38
Har du själv varit med och kunnat påverka organisationsförändringarna så att de delvis anpassats efter dina önskemål	6	38	16
<i>Har något av följande blivit vanligare (samtidigt som det påverkat just dig) ...</i>			
... prestationslön, bonus och liknande	2	23	7
... interndebitering/interna köpsäljssystem	1	10	8
... enskildas arbete följs upp och granskas	4	38	14
... tidrapportering	2	25	15
... satsningar på de anställdas kompetens och arbetsförmåga	11	70	11
... kontakter mellan vanliga anställda och kunder/klienter	3	49	7
... att kundkrav och kundnytta lyfts fram och tydliggörs	10	69	19
... att beslut fattas utan att ni i verksamheten blir rådfrågade	3	31	74
Uppsummerande indikator på att individen påverkats negativt eller positivt	7	60	43

a. Procenten är beräknade på samtliga inom klustren

I framför allt kluster 3 har personalstyrkan minskat (43 procent) och organisationsförändringarna kommit att bidra till att det blivit mer för var och en att göra (59 procent). Samtidigt finns också andra typer av neddragningar, som utmärker grupp 3. Sammantaget är det 70 procent av personerna i kluster 3 som talat om

neddragningar av ett eller ett slag. Detta är betydligt fler än i kluster 2, där dock också liknande typer av förändringar förekommer.

Kluster 2 utmärkes framför allt av ökat ansvar och satsningar på större självständighet. I 51 procent av fallen säger individerna att de enskilda arbetsgrupperna blivit mer självständiga mot 29 procent i kluster 3. Samverkan i samband med organisatoriska förändringar förekommer mer i kluster 2 än i kluster 3. Det gäller framför allt för möjligheten för personalen att vara delaktig (49 procent mot 26) och möjligheten för personalen att lämna synpunkter (61 procent mot 38). I kluster 2 har man kunnat påverka organisationsförändringarna mer, så att de avpassats efter de egna önskemålen (38 procent mot 16).

Satsningar på de anställdas kompetens och arbetsförmåga har varit särskilt stort i kluster 2 jämfört med kluster 3 (70 procent mot 11 procent). Kundrelationer har ökat mer i kluster 2 (49 procent mot 7) och lyfts fram som särskilt viktiga (69 procent mot 19). Verksamhet som lagts ut eller lagts ned helt och hållet har genomgående varit förhållandevis lågt och ungefär i samma omfattning i de båda klustren. Det gäller väl också för införande av olika ekonomiska uppföljningssystem. Rent generell fattas allt fler beslut utan att de anställda blir tillfrågade i kluster 3 jämfört med kluster 2 (74 procent mot 31 procent).

Resultatet kan tolkas så att organisatoriska förändringar främst finns i kluster 2 och kluster 3 men att förändringsprocesserna sett annorlunda ut för dessa båda. I kluster 2 tycks förändringarna mer handla om bredare samverkan och försök till utveckling av personal och verksamhet. Personalen har också i högre grad getts delaktighet och kunnat påverka vad som sker. Satsningar på de anställdas kompetens tycks också vara större och komplexiteten på flera sätt ha ökat, arbetsuppgifterna ha breddats. Här kan vi tala om en mer sofistikerad utveckling av verksamheten. I kluster 3 tycks förändringarna mer handla om besparingar och försök till minskning av kostnader genom snävare bemanning. Förändringarna verkar i detta fall i högre grad ha styrts uppifrån, beslut fattats utan att man i verksamheten blivit tillfrågad. Kompetenssatsningarna har varit få. Vi kanske här kan använda oss av begrepp som ”downsizing”. Också för kluster 2 finns en ökad arbetsbelastning, men i detta sammanhang finns större utrymme för anpassning efter individuella förutsättningar. Samtidigt tycks fler kunna föras till klustermodell 2 än till modell 3. Kluster 2 tycks utgöra en mer dominerande grupp.

Förändringar visar sig nu också vara särskilt vanliga på de större arbetsplatserna, vilket framgår av tabell 3c. Det tycks också som den förändringsmodell, som fångas upp av kluster 3 finns särskilt mycket på dessa större arbetsplatser. Organisatoriska förändringar, som dikteras av beslut uppifrån och som främst syftar till rationaliseringar, är vanligast där.

Sammanfattningsvis tycks det alltså vara så att förändringsgrupperna 2 och 3 illustrerar väsentliga skillnader vad gäller olika sätt att bedriva förändringsarbete på. Förändringar med tydliga möjligheter till inflytande och påverkan förefaller vara mest vanliga (2). Förändringar med mer begränsade möjligheter är å andra

sidan av särskilt intresse, eftersom olika negativa konsekvenser här kan vara större. Vi bör rimligen tänka oss mer problem med arbetsmiljö och hälsa i kluster 3 än i 2. Vi skall i fortsättningen fördjupa analysen på denna sista punkt och se hur klustergrupperingen hänger samman med arbetssituation och hälsa.

Tabell 3c. Andel inom de olika klustergrupper efter storlek på arbetsstället.

	Kluster 1 – individer med små föränd- ringar	Kluster 2 – individer med mer komplexa förändringar	Kluster 3 – individer med företrädevis ökad belastning	N
1–9 anställda	60	24	16	686
10–19 anställda	46	24	29	399
20–49 anställda	44	32	24	596
50–99 anställda	41	34	24	353
100–199 anställda	40	33	26	245
200–499 anställda	35	32	33	237
mer än 500 anställda	35	34	32	226

Arbetsmiljö

Fokus kommer här i första hand att ligga på den psykosociala miljön och ohälsan. Den psykosociala miljön tycks vara den som är mest tydligt kopplad till organisatoriska förhållanden. Naturligtvis påverkas också den fysiska miljön av arbetets organisering, men den fysiska miljön bestäms också av många andra faktorer till exempel vilken typ av produktion som förekommer, vilken teknologi som används och mycket annat, vilket gör det svårare att enkelt spåra effekterna av organisatoriska förhållanden på den fysiska miljön.

Det första resultatet, som vi tar upp, antyder rätt mycket samma sak som det vi redan visat, nämligen att hänsynstagandet till de enskilda anställda överlag är lägre i kluster 3. De svarande får ta ställning till ett generellt påstående med följande lydelse: ”Jag tycker inte ledningen tar hänsyn till de anställdas intressen”. Svar anges som en markering på en av fem punkter ingående i en skala som går från ”instämmer inte alls” till ”instämmer helt”. 23 procent instämmer (det vill säga väljer punkterna 4 och 5) i kluster 1. 19 procent gör det i kluster 2. 58 procent i kluster 3. Skillnaderna är uppenbara och antyder påtagliga skillnader i inflytandet för den enskilde också mer generellt, inte bara som vi tidigare sett, i inflytandet över förändringsarbetet. Resultatet ger eftertryck åt den tidigare bilden. Som vidare framgår av tabell 4 skiljer sig de tre klustren tydligt åt såväl vad gäller krav och kontroll som möjligheter till stöd.

Tanken i resonemangen kring krav och kontroll är att framför allt kombinationen höga krav och låg kontroll skapar risk för psykisk belastning. Kluster 3 utmärkes uppenbarligen av särskilt höga krav främst i jämförelse med kluster 1, men också i viss mån i jämförelse med kluster 2 (tabell 4). Vi märker skillnaden

mellan 3 och 2 framför allt i svaren på frågan om ”tillräckligt med tid att hinna med sina arbetsuppgifter” och på frågan om ”motstridiga krav i arbetet”. Det är 54 procent som för det mesta talar om svårigheter att hinna med i kluster 3 mot 37 procent i kluster 2. Det är 51 procent som för det mesta talar om motstridiga krav i kluster 3 mot 31 procent i kluster 2. Skillnader finns men är kanske ändå inte så stora.

Väsentligare är att det är fler i kluster 3 som indikerar begränsade möjligheter till kontroll över arbetet jämfört med kluster 2. Det är 47 procent som säger att de ”inte är med i den långsiktiga planeringen av arbetet” mot 27 procent i kluster 2. Det är 34 procent som för det mesta ”inte är med i uppläggningsen av arbetet” mot 17 procent i kluster 2. Det är 58 procent som för det mesta ”inte kan bestämma när olika arbetsuppgifter skall göras” mot 39 procent i kluster 2. Det är 51 procent som för det mesta ”inte själva kan bestämma arbetstakten” mot 31 procent i kluster 2.

Kluster 3 utmärkes alltså av såväl högre krav som lägre kontroll i jämförelse med kluster 2. Skillnaderna är störst i det senare sammanhanget. (Jämför vi kluster 3 med kluster 1 är det framför allt kraven som är större i kluster 3, även om också kontrollen avviker i negativ riktning.)

Tabell 4. Psykosocial arbetsmiljö inom de tre klustren. Procent.

	Kluster 1 – individer med små föränd- ringar	Kluster 2 – individer med mer komplexa förändringar	Kluster 3 – individer med företrädevis ökad belast- ning
Har vissa tider (1/4 av tiden eller mer) så stressigt att man inte hinner prata om eller ens tänka på något annat än arbetet	30	41	50
Arbetet kräver för det mesta att man arbetar mycket hårt	64	79	80
Har för det mesta <i>inte</i> tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna	28	37	53
Motstridiga krav i ditt arbete för det mesta	21	31	49
Kan för det mesta <i>inte</i> själv bestämma arbetstakten	27	30	50
Kan för det mesta <i>inte</i> bestämma <u>när</u> olika arbetsuppgifter skall göras (t ex genom att välja att jobba lite fortare vissa dagar och ta det lite lugnare andra dagar)	41	39	56
Är för det mesta <i>inte</i> med och beslutar om <u>uppläggningsen</u> av ditt arbete (t ex vad som skall göras, hur det skall göras eller vilka som skall arbeta tillsammans med dig)	23	16	33
Är för det mesta <i>inte</i> med i den långsiktiga planeringen av arbetet	34	25	46
Har för det mesta <i>inte</i> möjlighet att få stöd och uppmuntran från <i>närmaste chef/arbetsledare</i> när arbetet känns besvärligt	31	22	54

När det gäller kombinationen av krav och kontroll, som ju är det som beskrivs i kravkontrollmodellen, intar alltså klustergrupp 3 den genomgående mest ogynn-

samma positionen. Enligt gängse föreställningar om psykosociala påfrestningar bör belastningen vara betydligt större i 3 än i 2. (Jämför vi klustergrupperna 1 och 2 är kraven större i den senare. Den större kravnivån kan dock delvis uppvägas av de större möjligheterna till kontroll som också finns i 2.)

Skillnaderna, som framträder i tabellen, måste sägas vara förhållandevis tydliga, detta inte minst därför att vi knyter samman klustergrupperingar, som bygger på händelser under ett år, med arbetsmiljöförhållanden mer generellt. Förändringar som haft inflytande på dagens arbetsmiljö har naturligtvis ägt rum också tidigare. Att sambanden ändå framträder som så förhållandevis tydliga kan hänga samman med, att det i mycket är samma verksamheter som är föremål för fortlöpande förändringar under längre tid. Förändringar som vi registrerar under ett år återspeglar då mest en mer föränderlig miljö. Det generella sätt som förändringarna äger rum på, det vill säga de generella ambitionerna, indikeras då i frågesvaren, trots att svaren egentligen bara avser ett år. Resonemang av detta slag får starkt stöd av det faktum att det i stor utsträckning är samma individer som anger förändringar ett år som också gör det påföljande år, vilket vi tydligt kan se i våra paneldata. Så till exempel är det 2/3 av dem som angivit ökade belastningar ena året som också gör det nästföljande år (mot bara 1/3 av de som inte angivit några ökningar det ena året). Liknande resultat gäller också för andra frågor.²

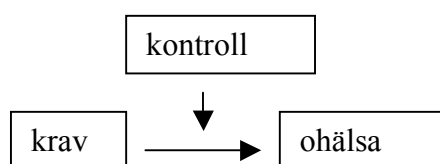
Några metodologiska synpunkter på krav-kontrollmodellen

Ett problem, när man analyserar krav och kontroll, är att de är båda djupt invädda i varandra och ömsesidigt påverkar varandra. Hög kontroll, det vill säga stort beslutsutrymme, kan ge individen möjlighet att också påverka vad han eller hon skall göra i arbetet, det vill säga vilka krav som skall komma att finnas framledes. Samtidigt kan höga krav i form av allt för mycket att göra bidra till mer begränsade möjligheter till kontroll över den egna situationen, även om den formella strukturen i princip möjliggör beslut om det egna arbetet. Dessa komplicerande omständigheter kan göra det svårt att empiriskt analysera och pröva kravkontrollmodellens förklaringsvärde. När man mäter kraven fångar man delvis upp kontrollen. När man mäter kontrollen fångar man delvis upp kraven. Inkonsistenta utfall har på senare tid till exempel lätt till att man velat se kontrollen som det mest väsentliga och tänkt sig att det främst är kontrollen som man bör ha ögonen på. Sådana resonemang ter sig ur teoretisk synvinkel tveksamma. Det är svårt att komma ifrån tanken att det för individen är de orimliga kraven som ytterst skapar problem i arbetet.

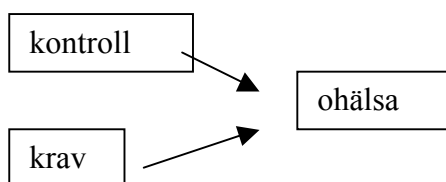
² I produktmomentkorrelation räknat är sambandet över tid lika med 0,26 för belastningsfrågan. För hela serien med förändringsfrågor som tas upp i tabellen pendlar sambandet över tid mellan 0,25 och 0,31 (0,26/0,28/0,30/0,25/0,28/0,28/0,31/0,28/0,28/0,26/0,26).

Rimligt är då snarare att tänka sig en mer komplex modell och utgå ifrån, att kontrollen, det vill säga beslutsutrymmet finns på olika sätt allt ifrån generellt inflytande, till exempel över förändringsarbetet som handlar till exempel om omorganisationer och hur arbetet skall organiseras, ned till konkreta aspekter som rör hur arbetet exakt skall utföras. På mer generella nivåer handlar inflytandet i mycket om möjligheter att styra över vad som skall göras, hur arbetet ska utformas, vilka arbetsuppgifter som skall hamna på var och ens lott.³

Krav bestäms dock inte enbart av interna organisatoriska förutsättningar. De bestäms också av de ekonomiska realiteter och andra förutsättningar, som präglar verksamheterna. Givet vissa sådana yttre förutsättningar ger kontrollen i vidaste mening möjlighet att på olika bra sätt hantera de problem som naturligt följer av verksamheterna. Denna generella kontroll utövas av individer på olika nivåer och i olika grupper. Det är arbetsplatsens kontrollutrymme. Krav ses i detta sammanhang närmast som oberoende faktorer, som grundläggande förutsättningar i arbetet, som ger eller inte ger hälsoeffekter beroende på hur de kan hanteras. I detta resonemang föregår kraven kontrollen i kausalkedjan. Kontrollen blir medierande på sambandet mellan krav och ohälsa, så som figuren illustrerar.



Tillämpas resonemanget på den enskilde arbetstagaren finns dock, som vi sagt, den besvärande svårigheten att mäta ingående parametrar. Frågesvar som fångar upp krav och kontroll speglar näraliggande verkligheter. Finns det möjligheter till kontroll, det vill säga till inflytande, kan det också finnas möjlighet till påverkan av vilka arbetsuppgifter som skall komma på ens lott. Svar på frågor om kontroll ger då kanske också kompletterande information om kravsituationen. Detta innebär mycket allmänt att frågor om krav och kontroll också kan tänkas vara adderade till varandra i en additiv mätmodell, som ger någon slags summa-mått på belastningen.



³ Dessa sammanhang berör det som Aronsson talar om när han skiljer mellan *kontroll i* och *kontroll över*, där *kontroll i* motsvarar den kontroll som individen har i den konkreta arbets-situationen, medan *kontroll över* handlar om makt att förändra situationens spelregler, eller kanske att helt byta spelplan (Aronsson 1990).

Vi har alltså två modeller, två sätt att tänka, som ger olika tolkningar. Det kan i ett praktiskt sammanhang ofta vara svårt att veta i vad mån svar på inflytande- och kontrollfrågor representerar något substantiellt annorlunda (den första modellen) eller om de mest adderar likartad information (den senare modellen).

Osäkerheten blir störst om det i analysen visar sig, att den ena faktorns verkan på till exempel hälsan mest ser ut att adderas till den andra faktorns verkan. Visar analysen å andra sidan på en tydlig interaktion i hur krav och kontroll inverkar, får vi en tydligare indikation. Om skilda kontrollmöjligheter främst har effekter då kraven är höga, finns en resultatbild som ger gott stöd främst för den första modellen. Iakttagen *interaktion* gör det lättare att tolka resultatet, även om den ursprungliga kravkontrollteorin i princip kanske inte förutsätter några interaktionseffekter (i alla fall inte enligt de ursprungliga författarna bakom den samma).⁴

En annan möjlighet att göra sammanhanget tydligare uppenbarar sig om tidsordningen mellan olika variabelvärden kan etableras. Vår klustergruppering bör i detta sammanhang kunna ge värdefull kompletterande information, eftersom den ger oss möjlighet att säkrare bestämma den kausala ordningen. Kluster 2 avgränsar ju människor med bättre möjligheter till påverkan av de förändringar som är på gång, det vill säga bättre möjligheter att påverka den kommande arbetssituationen. Kluster 3, å andra sidan, tycks avgränsa människor med sämre sådana möjligheter.

Krav, kontroll och ohälsa

Vår avsikt här är att beskriva förekomst av ohälsoproblem med samtidigt beaktande av skillnader i krav och kontroll mellan klustergrupperna. Samtidigt försöker vi ta hänsyn till de skillnader i förändringsprocesser som indikeras av klustergrupperingen.

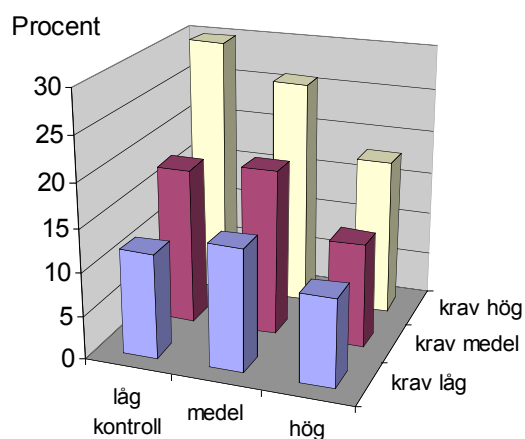
Kraven definieras först med hjälp av tre frågor ur tabell 4, vilka ursprungligen är tagna från de som Karasek använde i sina ursprungliga analyser: ”Kräver ditt arbete att du arbetar mycket hårt? Har du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna? Förekommer motstridiga krav i ditt arbete?” Svaren anges i termer av ”alltid, för det mesta, för det mesta inte, aldrig”. De tre frågesvaren summeras till ett index.

Också kontrollen (i den mening som ges av Karaseks modell) beskrivs här med hjälp av ett index baserat på tre frågor. (Frågorna är hämtade ifrån SCB:s Arbetsmiljöstatistik vilka är utprovade genom ett omfattande metodarbete; frågorna är ofta använda i olika statistiska sammanhang.) ”Kan du själv be-

⁴ Stödets relation till övriga förhållanden kan ses på samma komplicerande sätt, som kontrollens. Ett bra stöd från till exempel chefer kan innebära sådana relationer med beslutsfattare, att den arbetsbörda som man får på sin lott, blir mer rimlig. Stödet skapar då inte bara bättre möjlighet att hantera en viss given situation. Det kan också påverka själva förutsättningarna för vad man har att göra i arbetet.

stämman din arbetstakt? Kan du delvis själv bestämma när olika arbetsuppgifter skall göras (t.ex. genom att välja att jobba lite fortare vissa dagar och ta det lite lugnare andra dagar)? Händer det att du är med och beslutar om uppläggnen av ditt arbete (t.ex. vad som skall göras, hur det skall göras eller vilka som skall arbeta tillsammans med dig)?” Svaren anges också i detta sammanhang i termer av ”alltid, för det mesta, för det mesta inte, aldrig”.

Hälsa definieras utifrån en konventionell och ofta använd fråga om självskattad hälsa: ”Hur bedömer du ditt allmänna hälsotillstånd, som mycket bra, ganska bra, varken bra eller dåligt, ganska dåligt eller mycket dåligt?” Svaren på denna fråga brukar anses kunna ge förhållandevis valida svar. De predicerar till exempel framtida dödsfall bättre än många andra ohälsoundikatorer.



Figur 3. Samband mellan krav, kontroll och mindre bra hälsa.

I figur 3 illustrerar det övergripande sambandet mellan krav, kontroll och ohälsa. Höjden på staplarna anger procentandelen som inte markerat sin hälsa som god. Uppenbarligen finns ett tydligt samband mellan krav och ohälsa liksom mellan kontroll och ohälsa, inte minst tycks interaktionen mellan krav och kontroll uppenbar. Först om kraven är höga tycks kontrollen ha någon större betydelse för ohälsan.

Eftersom antalet personer som utgör underlag för procentberäkningarna är förhållandevis litet⁵ kan det vara befogat att också mer exakt pröva den statistiska signifikansen i resultatbilden. Vi har gjort det med hjälp av en enkel korrelationsmodell, eller snarare tre olika sådana modeller, som beskriver sambandet mellan kontroll och hälsa.⁶ Den första ger sambandet för de med förhållandevis höga krav i arbetet. Korrelationen är i detta fall signifikant på 0,001 procentnivån och lika med 0,17. Den andra ger sambandet för de med medelhöga krav. Korrela-

⁵ Antalet svarande som utgör beräkningsgrunden för de olika staplarna är bakifrån räknat (och från vänster till höger) 267, 88, 213, 168, 81, 247, 344, 196, 655.

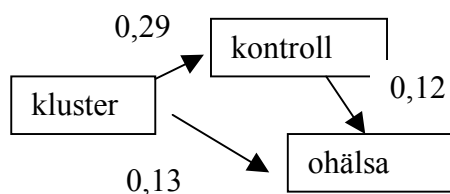
⁶ Hälsoundikatorn är här inte dikotom. Analysen utnyttjar hela svarskalan med fem skalsteg.

tionen är också här signifikant men endast på 0,01 procentnivån och lika med 0,12. Den tredje ger sambandet för de med låga krav. Sambandet är nu än svagare och endast signifikant på 0,05 procentnivån och lika med 0,07. Detta resultat underbygger bilden av en tydlig interaktion mellan krav och kontroll. Kontrollen har uppenbarligen betydelse främst när kraven i arbetet är höga.

Klustergrupperingen vill vi nu alltså använda för att indikera skillnader i möjligheter till mer långsiktig påverkan av innehållet i arbetet. Teoretiskt kan vår analysmodell beskrivas som ett förlopp i fler steg. Möjlighet till påverkan av det organisatoriska förändringsarbetet tänks påverka vilka arbetsuppgifter individer skall få på sin lott, som i sin tur tänks kunna modifieras genom den konkreta kontrollen, det vill säga av de konkreta hanteringsmöjligheterna.

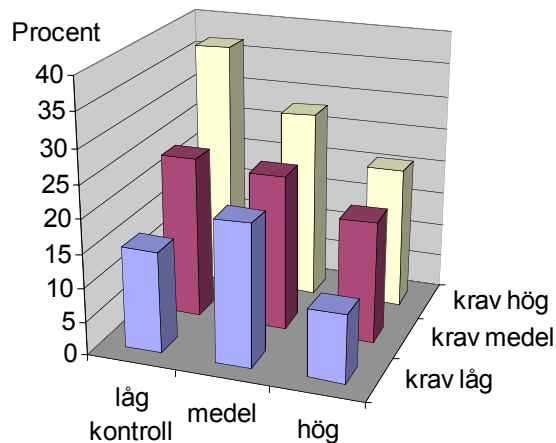
Vi finner skillnader mellan de tre klustergrupperna, när det gäller procentandelar med hälsoproblem (det vill säga att hälsan inte är bra). Ohälsan är störst för kluster 3 (23 procent) och lägre i de båda övriga grupperna (13 procent i respektive). Som vi tidigare konstaterat tycks också kraven vara högre i kluster 3 och kontrollen lägre. Vi vill gärna tolka förhållandet som så att möjligheten till påverkan under förändringsarbetet haft betydelse för kraven i arbetet liksom för kontrollen och därmed också för hälsan. Detta skulle vi närmare kunna belysa med hjälp av en korrelationsmodell, som beskriver sambandet mellan kontroll och ohälsa, då vi samtidigt tar hänsyn till klustertillhörighet.

Vi fokuserar då enbart på individer som tillhör kluster 2 eller 3, eftersom det är de som fångar upp individer med organisatoriska förändringar. Totalsambandet mellan kontrollindex och ohälsan visar sig i detta sammanhang vara 0,16 (ett värde som är signifikant på 0,001 procentnivån). Tas klustertillhörigheten med i beräkningarna minskar det direkta sambandet mellan kontroll och ohälsa till 0,12 (vilket fortfarande är signifikant på 0,001 procentnivån). Sambandet mellan ohälsa och klustertillhörigheten visar sig vara 0,13 och sambandet mellan klustertillhörighet och kontrollindexet 0,29. En tänkbar kausal modell för sammanhanget illustreras i figuren nedan. Klustertillhörigheten tänks i modellen påverka hälsan såväl direkt som indirekt (via sin påverkan på kontrollmöjligheterna). (Alla värden i figuren är signifikanta på 0,001 procentnivån.)

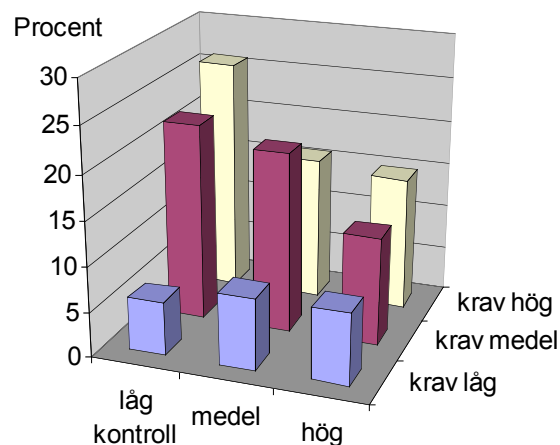


Klustergrupperna skiljer sig åt ifråga om såväl kravnivå, kontrollutrymme som hälsa. Samtidigt visar det sig nu att sambanden mellan krav, kontroll och ohälsa ser olika ut inom respektive klustergrupp. Figurerna nedan är konstruerade på samma sätt som det i figur 3, men utformade efter det att en uppdelning gjorts efter klustergrupp.

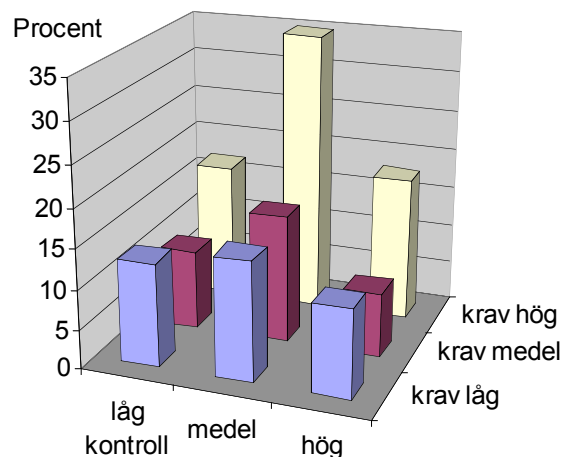
Återigen anger höjden på staplarna procentandelen som inte markerat sin hälsa som god. Sambandet mellan krav, kontroll och ohälsa verkar vara tydligast för individer i kluster 3, där också interaktionen verkar vara mest markerad. Men även inom kluster 2 anar vi liknande relationer även om dessa kanske inte framträder lika tydligt. Ohälsan når upp till 37 procent för de med höga krav och låg kontroll i klustergrupp 3. Den når upp till 25 procent för motsvarande kombination i klustergrupp 2 och ännu lägre i klustergrupp 1. I det sista diagrammet finns dock ett högt värde på annat ställe.



Figur 4. Samband mellan krav, kontroll och mindre bra hälsa – kluster 3.



Figur 5. Samband mellan krav, kontroll och mindre bra hälsa – kluster 2



Figur 6. Samband mellan krav, kontroll och mindre bra hälsa – kluster 1.

Procenttalet baserar sig dock i detta fall på ett mycket litet antal individer, varför det är mycket osäkert. Över huvud taget är beräkningsunderlaget bakom diagrammens enskilda värden begränsat.

Ett sätt att förtydliga bilden kan vara att med en mer exakt analysmodell räkna på förklaringsmöjligheterna. Sådana beräkningar kan utgå ifrån enkla regressionsanalyser, där krav och kontroll ses som oberoende variabler och ohälsan som beroendevariabel och där separata analyser görs för respektive kluster. Beräkningar av detta slag förstärker det visuella intrycket som diagrammen ger. Bäst förklaras ohälsan för personerna inom kluster 3. Krav och kontroll ger här tillsammans en multipel korrelation på 0,23. Motsvarande korrelation för kluster 2 är 0,17 och för kluster 1 0,14.

Rimligen ska vi tolka resultatet som så, att det mer generella inflytande (som påverkar arbetets uppläggning i stort och som indikeras av klustertillhörigheten) är högst betydelsefullt för sammanhanget vid sidan om det mer begränsade kontrollutrymmet (det vill säga det kontrollutrymme som kan sägas vara det som förutsätts av kravkontrollmodellen). Det generella inflytandet kan förklara en del av de samband som brukar dyka upp i olika analyser. Bilden måste dock sägas vara komplex. Det mer generella inflytandet kan påverka både storleken på kraven och omfattningen av kontrollen och indirekt lämna större eller mindre utrymme åt en mer slumpmässig variation (mätvariation). Är det främst variationen i kontrollen, som påverkas, minskar rimligen den konventionella krav/kontrollmodellens förklaringspotential. Det kan till exempel vara fallet för kluster 2, där kontrollen för många förefaller att vara tämligen hög. I kluster 3 tycks det å andra sidan finnas större utrymme för modellens förklaringsmöjligheter. Kanske finns här en större turbulens och en mer rejäl variation vad gäller ingående parametrar.

Minskar variationen både för krav och kontroll ökar utrymmet för slumpens störande inverkan. Kanske skulle det kunna vara fallet för kluster 1, som ju utgör en restgrupp sen vi sorterat bort verksamheter med mycket förändringar och turbulens.

Skillnader i ohälsa mellan åren

Skillnader i hälsa mellan klustergrupperna tycks alltså hänga samman med, att individerna i olika grader varit utsatta för förändringar, som de haft olika möjligheter att styra över. Förändringarna har i analysen relaterats till hälsan vid en viss tidpunkt. Rimligen borde analysen kompletteras med en analys av hur hälsan också utvecklats sig, så att förändringarna i arbetsmiljöförhållanden kopplas till förändringar i hälsa. Undersökningen är upplagd som en kohortstudie, vilket innebär att vi återkommer till samma individer med samma frågor efter ett tidsintervall på ett år. Skillnaden i ohälsa över tid är sålunda möjlig att beräkna.

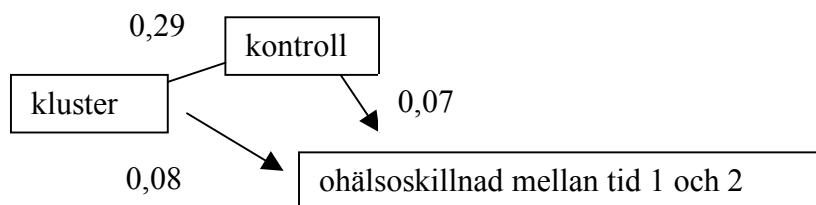
Det är viktigt att understryka att det med denna typ av utfallsdata endast är skillnader i svar mellan olika tidpunkter som fokuseras. Detta förhållande kan vara problematiskt eftersom skillnaderna kan vara små, vilket de ofta också är om mättillfällena är näraliggande i tiden. Samtidigt bör vi understryka att man med denna typ av analys vinner mycket i tolkbarhet. Många störande faktorer kommer att kunna spela en mindre framträdande roll. Skillnader mellan individer i tvärsnittsdata är alltid svåra att analysera, eftersom de kan finnas bakomliggande sammanhang, som man inte har tillräcklig kontroll över. I paneldata är det samma individer som jämförs från den ena tidpunkten till den andra. Det är bara de enskilda individernas förändringar som studeras. Det är därför med denna typ av data möjligt att mer strikt pröva de resultat som antyds i de andra analyserna. Än så länge har vi bara uppgifter från mättillfälle 1 och 2, men dessa kan utnyttjas för en fördjupad analys.

Analystekniskt använder vi oss av samma typ av korrelationsmodeller som de vi redan utnyttjat (och som rörde data från mättillfälle 2 – se figur 3). Vi tillför dock information om individernas ohälsa vid tidpunkt 1. Ohälsovärdet vid den första tidpunkten ges möjlighet att förklara vad den kan av ohälsan vid det andra tillfället. Återstående skillnader försöker vi sen förklara med övriga variabler.

Sambandet mellan kontrollvariabeln och hälsovariabeln visar sig nu vara signifikant (på 0,01 procentnivån) och lika med 0,09 för de med höga krav. För de med mellanhöga och låga krav visar sig sambandet inte vara signifikant. Resultatbilden är alltså snarlik den tidigare, men korrelationerna ligger på en lägre nivå. Samband mellan kontroll och ohälsa finns, men i huvudsak endast då kraven är höga. Interaktionen är fortfarande tydlig.

För att ta hänsyn till klustertillhörighetens inflytande på hälsoförändringen, väljer vi åter igen att fokusera enbart på individer ingående i kluster 2 och 3, eftersom det i huvudsak endast är där det finns organisatoriska förändringar

mellan åren. Sambandet mellan kontrollvariabeln och hälsovariabeln för denna grupp är lika med 0,09 (ett värde som är signifikant på 0,01 procentnivån) För vi in klustertillhörighet i beräkningarna minskar sambandet till 0,07. Samtidigt får vi ett samband med klustergrupp som är lika med 0,08. (Båda sambanden är signifikanta på 0,01 procentnivån.) Vi får följande modell som är snarlik den tidigare, men med lägre nivå på sambanden.

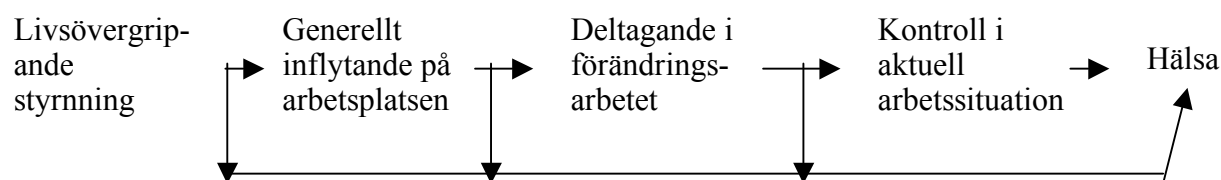


Kohortanalysen tycks bekräfta de tidigare iakttagelserna.

Ytterligare faktorer bakom ohälsan

Individens inflytande över sin arbetssituation och möjliga hälsorisker, har här analyserats med utgångspunkt ifrån det förändringsarbete, som ägt rum på arbetsplatserna. Medverkan i förändringsarbetet har uppfattats som central. Möjligheten till påverkan bestäms naturligtvis också av ännu vidare aspekter, som till exempel av individens position inom verksamheterna, liksom också inom vilka verksamheter han eller hon arbetar och av ytterligare en hel del annat. I anslutning till den hittillsvarande diskussionen om inflytande, kontroll och förändringsarbete, bör vi nu också kunna tänka oss ett än vidare kontext, som handlar om aspekter som till exempel fast eller tillfällig anställning, etablerad position på arbetsplatsen, utbildningsnivå, ålder, kön, social och intellektuell förmåga, personlig karriär med mera.

Mycket generellt kan vi tänka oss, att individens hälsa bestäms av hans eller hennes hela levnadsbana eller livskarriär, det vill säga att den också är betingad av olika mer livsövergripande påverkansmöjligheter, som till och med kan starta redan i barndomen (Hemmingsson & Lundberg 2005). Inflytandet kan beskrivas som en lång kedja av möjligheter respektive brist på möjligheter till påverkan.



Individens möjligheter att styra över sina förhållanden bör ses som något mycket komplext och svårutredbart. Här skall vi till analysen endast tillföra ytterligare några mer generella förhållanden som också rimligen bör ingå. Vi gör då en mer fullskalig multivariat analys, där information också utnyttjas om några viktiga bakgrundssammanhang. Frågor är bland annat ställda ”om man är fast eller

tillsvidareanställd, om man arbetar i ledningen med ledningsarbete eller arbetar som lägre chef, om man har möjlighet att på sikt förändra sina arbetsuppgifter så att de bättre stämmer med de egna önskemålen, om man har möjlighet att göra karriär på arbetsplatsen”. Dessutom finns i materialet uppgifter om ålder, kön socioekonomisk indelning med mera. I tabell 5 redovisas fördelningen inom klustren för några i detta sammanhang intressanta variabler.

Av tabellen kan vi se att skillnaden mellan kluster 2 och 3 i någon utsträckning skulle kunna förklaras av skillnader i position. Det är fler i kluster 2 som har ledande arbetsuppgifter. Det är också något fler i kluster 2 som arbetar i ledningen med ledningsarbete än i kluster 3.

Vidare förefaller det vara så att personer inom kluster 3 utmärks av mindre möjligheter att förändra sin situation och position. 32 procent inom kluster 3 svarar att de inte har möjlighet att på sikt förändra sina arbetsuppgifter, så att de bättre stämmer med personliga önskemål, mot endast 9 procent inom kluster 2. 46 procent inom kluster 3 säger att de inte har möjlighet att göra karriär på arbetsplatsen. Endast 9 procent säger det inom kluster 2. Dessutom finns en viss könsskillnad, med något fler kvinnor i kluster 3 jämfört med 2. Skillnaderna efter socioekonomisk grupp ter sig ganska små.

Det är lätt att tänka sig att tabellen berör skillnader, som är av betydelse för människors arbetsbelastning och ohälsa. En multivariat analys ger oss möjligt att gå vidare och bedöma vilken betydelse som skall tillmätas dessa olika bakgrundsfaktorer i jämförelse med den som hänger samman med klustertillhörighet (tabell 6). Vid beräkning av resultaten i nästföljande tabell 6 har vi använt oss av MCA-analys. Den utgår ifrån beräknade medelvärden för olika sammanhang, som jämförs sedan andra sammanhang hållits under kontroll. Detta innebär att sådana medelvärden beräknas, som utgör skattningar av hur förhållandena skulle ha varit, om de grupper som jämförs vore lika i alla de avseenden som kontrolleras.⁷

⁷ Se till exempel Andrews med flera (1973) och Allardt (1975) för en beskrivning av MCA-metoden.

Tabell 5. Några mer generella skillnader mellan de tre klustren. Andelar i procent.

	Kluster 1	Kluster 2	Kluster 3
Tidsbegränsad anställning	14,5	7,8	8,6
Fast anställning	85,5	92,2	91,4
Arbetar i ledningen med ledningsarbete	7,2	13,9	6,1
Som lägre chef i linjen	9,2	15,4	11,18
Övriga	83,5	70,7	82,9
Hör till arbetsuppgifterna att leda och dela ut arbete	34,5	56,1	40,7
Något sådant hör inte till arbetsuppgifterna	65,5	43,9	59,3
<i>Möjlighet att på sikt förändra arbetsuppgifter, så att det bättre stämmer med de egna önskemålen?</i>			
Nej	15,3	9,0	32,3
Ja kanske	48,4	47,9	50,2
Ja absolut	25,4	38,3	12,7
Ej aktuellt	10,9	4,7	4,8
<i>Möjlighet att göra karriär på arbetsplatsen?</i>			
Nej	37,0	19,1	46,4
Ja kanske	33,8	43,3	35,3
Ja absolut	13,3	30,2	9,2
Ej aktuellt	15,89	7,41	9,15
Man	52,9	54,4	44,9
Kvinna	47,1	45,6	55,2
Ej facklörd arbetare, varuproducerande	6,1	4,8	6,9
Ej facklörd arbetare, tjänsteproducerande	17,9	12,9	14,7
Facklärda arbetare, varuproducerande	13,8	10,3	9,5
Facklärda arbetare tjänsteproducerande	5,7	6,6	8,9
Lägre tjänstemän I	5,7	4,5	5,8
Lägre tjänstemän II	8,4	9,9	7,1
Tjänstemän på mellannivå	24,3	27,8	29,2
Högre tjänstemän	14,9	18,7	16,8
Ledande befattningar	1,7	4,3	1,0

Det intryck tabellen ger är att klustergrupperingens betydelse för ohälsan framträder som tydlig, även sedan hänsyn tagits till en serie andra relevanta förhållanden och påverkansmöjligheter. Den multivariata analysen hjälper oss att introducera ett antal ytterligare sammanhang som hör till bilden, men det invaliderar inte det tidigare resonemangen.

Tabell 6. Andel som inte har markerat hälsan som bra (varken bra eller dålig/ganska dålig/mycket dålig) i olika grupper. Ursprungliga andelar och sådana justerade med MCA-analys.^a (Procent och antal.)

	Ursprungsvärden	Justerade värden	n
Kluster 1	12	11	840
Kluster 2	13	15	560
Kluster 3	23	22	545
Tidsbegränsad anställning	18	19	229
Fast anställning	15	15	1 716
Arbetar i ledningen med ledningsarbete	13	17	138
Som lägre chef i linjen	13	16	212
Övriga	16	15	1595
Hör till arbetsuppgifterna att leda och dela ut arbete	13	14	751
Något sådant hör inte till arbetsuppgifterna	17	16	1 194
<i>Möjlighet att på sikt förändra arbetsuppgifter, så att det bättre stämmer med de egna önskemålen?</i>			
Nej	21	17	369
Ja kanske	16	16	992
Ja absolut	9	13	445
Ej aktuellt	17	18	139
<i>Möjlighet att göra karriär på arbetsplatsen?</i>			
Nej	21	20	690
Ja kanske	13	13	744
Ja absolut	8	10	290
Ej aktuellt	16	17	221
Ej facklärdd arbetare, varuproducerande	16	14	114
Ej facklärdd arbetare, tjänsteproducerande	15	13	311
Facklärda arbetare, varuproducerande	21	21	209
Facklärda arbetare tjänsteproducerande	18	15	149
Lägre tjänstemän I	19	19	108
Lägre tjänstemän II	13	14	177
Tjänstemän på mellannivå	14	14	535
Högre tjänstemän	14	16	342
Man	15	15	891
Kvinna	16	16	1 054
25–34 år	13	14	642
35–44 år	18	18	815
45–50 år	15	14	488

a. Endast klustertillhörigheten ger signifikans på 0,001 procentnivån. Modellen har totalt en multipel korrelation på 0,20.

Diskussion

Med hjälp av klusteranalys har vi grupperat svar på olika frågor om arbetsplatsförändringar i tre grupper. För hälften av de svarande, fanns enbart ett begränsat antal förändringar att notera. Dessa kom att utgöra en första klustergrupp. För övriga rapporterades alltså förändringar. Det handlade då bland annat om ökat antal arbetsuppgifter som individerna fått på sin lott och ökad arbetsbelastning. I vissa fall tycks förändringarna också ha handlat om ökat ansvar och ökad kvalifikationsnivå på arbetet. De individer som varit med om förändringar kunde grupperas i två grupper. Den ena innefattade individer, som mest varit med om uppgraderingar av sina arbetsuppgifter (kluster 2). Delvis samma individer hade också själva kunnat medverka i förändringsarbetet eller i alla fall getts möjligheter att lämna synpunkter under resans gång. Den andra gruppen omfattade individer vars medverkan var mindre (kluster 3). Förändringar hade i detta senare fall mest handlat om neddragningar och begränsningar av arbetsstyrkan och som följd därav ökad arbetsbelastning. Klustergrupp 2 omfattade fler individer än grupp 3.

Utfallet vad gäller arbetsbelastning och ohälsa tycks vara tydligt annorlunda i grupp 2 och 3 med större problem i den senare. Det ligger nära till hands att tolka skillnaderna i arbetsbelastning och ohälsa, som i mycket en konsekvens av de skilda möjligheter till inflytande, som funnits under förändringsarbetets gång och ett annorlunda fokus på verksamhetsutveckling med större ambitioner i 2 än i 3. Större inflytande över förändringsarbetet kan ha gett större möjligheter att anpassa förändringarna efter vars och ens skilda förutsättningar. Större ambitioner att utveckla verksamhet och personal (som i kluster 2) kan dessutom skapa möjlighet för mer meningsfulla arbetsuppgifter.

Inflytandet på hög och låg nivå visar sig också hänga samman. Finns möjlighet till inflytande på mer övergripande nivå, till exempel genom deltagande i olika förändringsarbeten, finns på samma arbetsplatser också möjlighet att styra över arbetets detaljer.

Sammanfattningsvis tycks vi kunna iaktta två olika sätt att bedriva förändringsarbete på, varav det ena (det i kluster 2) alltså tycks vara mer vanligt. Resonemangets giltighet förutsätter naturligtvis att de förändringar, som här registrerats, varit centrala och viktiga och lyckats identifiera centrala tendenser i omvärlden. Tidsperioden som omfattats är kort, men förändringarna tycks ha utgjort en del av en mer långsiktig förändringsprocess. Det finns tydliga kopplingar mellan förändringar ett år och sådana som dyker upp påföljande år. Det finns mycket som tyder på att svenskt arbetsliv nu under ett antal år genomgått en omvandlingsprocess, som högst påtagligt förändrat arbetsvillkoren och att det är en del av denna omvandlingsprocess som kunnat registreras.

Tolkar vi våra resultat på detta sätt, bör det alltså kunna användas som illustration till hur svenskt arbetsliv mer långsiktig håller på att förändras. En hel del av

förändringarna handlar om utveckling av verksamhet och anställda. En mindre del har snarast karaktären av insnävning av verksamheten med fokus på neddragning för att uppnå besparingar.

Resultatbilden faller väl in i mönstren från några tidigare studier som beskrivit förändringar under senare år. En viss bild från treårsperioden 1995–1997 gick att få från det så kallade flex 2-projektet, som hade NUTEK som huvudansvarig (men där också Arbetslivsinstitutet var involverad till stora delar). Flex 2 utgick från ett slumpmässigt urval av landets arbetsplatser inom den privata sektorn. Ledande befattningshavare från totalt 3 773 arbetsplatser svarade i studien på ett stort antal frågor om sina förhållanden och olika förändringar på arbetsplatserna. Frågorna handlade bland annat om huruvida ansvar och befogenheter för de enskilda anställda hade ökat eller minskat, om antalet arbetsuppgifter blivit fler eller färre, om utläggning av verksamhet på andra företag ökat eller minskat, om man kommit att mer eller mindre utnyttja tillfälliga anställda, bemanningsföretag mm.

För främst de större företagen kunde man redovisa förändringar med mer påtagligt genomslag. Resultaten gav dock mest en bild av något som kunde beskrivas som en typisk ”svensk modell” för förändringar med satsningar främst på ökat ansvar, ökade befogenheter och kompetensutveckling för personalen (Wikman 2001). Förändringar som enbart innebar rationaliseringar genom insnävning av verksamhet och personal tycktes mindre vanliga.

En annan studie, som genomfördes av Arbetslivsinstitutet, rörde förändringar under närmast följande 3-årsperiod, perioden 1998–2000. Studien omfattade cirka 3 000 privata arbetsplatser (med 20 anställda eller fler) slumpmässigt dragna ur SCB:s register. Ansvariga på företagen fick ta ställning till intervjufrågor om verksamhet som tillkommit, försvunnit, dragits ned på eller lagts ut. Endast förändringar som var så pass omfattande att de berörde tio procent av personalen eller fler skulle i denna undersökning beaktas. Studien gav intryck av rätt modesta förändringar som kunde beskrivas i termer av ren ”downsizing”, ”outsourcing” och dylikt. Förändringarna varierade dock starkt med storleken på arbetsställena. Bland de med 500 anställda eller fler var det uppskattningsvis sex procent som knoppat av någon verksamhet. För samma grupp var det sju procent där verksamhet övertagits av något annat företag. Åtta procent hade outsourcat. Arton procent hade dragit ned beroende på rationaliseringar. För flertalet företag var dock sådana förändringar rätt ovanliga (Wikman 2003).

De olika resultaten ger stöd för tanken att förändringsarbeten kan bedrivas på olika sätt. Utrymme kan ges till personalens utveckling liksom till medverkan och inflytande. Förändringen kan i motsats härtill också styras uppifrån via ledningens direktiv eller via inkallade externa experter. Den första modellen kan sägas ha nära beröringspunkter med traditionell verksamhetsutveckling efter vad som skulle kunna kallas en typisk ”svensk modell” för förändring. Den andra känns mest som en mer udda ”downsizingmodell”.

Tanken här är alltså att det finns ett utrymme för alternativa strategier för företagen eller organisationerna att välja. Hur förändringar kan genomföras har över åren diskuterats på olika sätt i litteraturen. Under 1960- och 70-talen fördes diskussionen mycket i termer av industriell demokrati, där utgångspunkterna i hög grad var politiska (se till exempel Gustavsen & Hunnies 1981). Ett tydligt utslag för den diskussionen var den nya arbetsmiljölagen som formulerades från 1970-talet och framåt. I den står bland annat att ”arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete”.

En annan utgångspunkt var diskussionen kring hur man skapar en bra psykosocial arbetsmiljö. Ett utslag för den diskussionen var resonemangen kring den så kallade krav-kontrollmodellen (Karasek & Theorell 1990). Höga krav i arbetet antogs endast vara möjliga att hantera om individen gavs tillräckligt kontroll över sitt arbete. Blev möjligheten till kontroll däremot begränsad fanns risk för ohälsa såsom hjärtsjuklighet och annat.

På senare tid har olika mera specifika teorier kring organisatoriska omvandlingar formulerats, teorier som sökt formulera olika praktiskt användbara idéer och förklara varför vissa förändringar blivit mer lyckosamma och andra mindre (för en översikt se till exempel Nonås 2005).

Företeelsen demokratisk dialog kan tas som exempel på en konkret och praktiskt tillämpbar teoretisk tanke, som utvecklats för att skapa förutsättningar för bättre organisatorisk utveckling. Begreppet bygger på en uppsättning procedurregler, som syftar till att balansera olika gruppers deltagande i de gemensamma samtalen och diskussionerna på arbetsplatsen (Gustavsen 1987).

Den demokratiska dialogen har prövats i ett antal sammanhang (se till exempel Ekman-Philips 1990). Exempelen på åtskilliga andra strategier kan också ges (Arbetslivsfondens olika ansatser gav på sin tid en provkarta på ett antal sådana – Gustavsen m. fl. 1996).

Vi vill alltså tolka resultaten, som framkommit i vår undersökning, så att det går att bedriva förändringsarbete på olika sätt. Vi tänker oss att de kan bedrivas med mer eller mindre hänsynstagande till den lokala miljön och olika lokala intressen. Förändringar kan ske i samverkan med personalen eller utan hänsynstaganden till den.

Mycket pekar på att ett brett deltagande har betydelse för om utfallen av förändringsverksamheten skall bli lyckosamma. Är de direkt berörda med finns det också bättre möjligheter till anpassningar till de enskildas olika förutsättningar. Önskade effekter kan lättare minimeras. De direkt berörda kan dessutom bidra med erfarenheter om verksamhetens konkreta detaljer, som bara de känner till. Deras involvering kan vidare frigöra personligt engagemang och intresse. Medverkan kan vara central för den framtida uppslutningen bakom förändringarna. Människor känner gärna en större ägarrelation till förändringar, som de själva varit med om att utveckla och de känner ett större ansvar för att de också

genomförs. Bristande deltagande kan omvänt bidra till större främlingskap inför de förändringar som genomförs.

Människor som hamnar i svårigheter, kan söka hantera sin situation på olika sätt. De kan försöka dra sig undan om inte möjlighet till påverkan finns. Hirschmans teori kring "exit" och "voice" implicerar att det finns två möjligheter för individen att hantera besvärliga situationer (Hirschman 1970). Den ena är att lämna den organisation i vilken problem uppstår. Den andra att uttrycka sitt missnöje och söka påverka förhållandena. Fungerar "voice", det vill säga finns en lyhördhet inom organisationen, kan individen söka förbättra sin situation på plats, annars gäller "exit".

Alternativet "exit" fungerar naturligtvis främst när det finns alternativa arbeten som individen kan byta till, vilket kan ha varit mindre lätt under det av sysselsättningsbrist präglade 1990-talet. Ett möjligt alternativ tycks dock också ha varit att dra sig undan arbetslivet helt och hållet, genom till exempel långtidssjukskrivning och förtidspension. Det är mycket som tyder på att den ökade långtidssjukskrivningen vi haft (som i tiden sammanfallit med de många organisatoriska förändringarna) delvis handlat om ett utflöde ur arbetslivet orsakat av svårhanterliga situationer som följd av neddragningar, ökad arbetsbörda och psykisk belastning. "Voice" har inte fungerat tillräckligt bra i många fall.

Sammanfattning

Svenskt arbetsliv har under senare år varit utsatt för ett stort förändringstryck, vilket på olika sätt haft inflytande på människors möjligheter att styra över sitt arbete. Individens möjlighet till påverkan kan handla om allt ifrån det mest näraliggande, om arbetets detaljer, om i vilken ordning olika moment ska tas och med vilken takt arbetsuppgifterna ska utföras, till sådant som rör det mer generella inflytandet och kanske deltagande i själva förändringsprocessen.

En omfattande surveystudie, där samma människor återkommande ställts inför frågor om sina arbetsförhållanden används för att belysa omvandlingens utseende och konsekvenser. Med hjälp av en klusteranalys har svaren på frågorna grupperats i olika grupper med skilda utvecklingsmönster och med till synes också skilda strategier hos arbetsplatserna som berörts.

För hälften av de svarande fanns enbart ett begränsat antal förändringar att notera (grupp 1). Övriga individer kunde grupperas i två grupper. Den ena omfattade individer som varit med om uppgraderingar av sina arbetsuppgifter, samtidigt som de delvis själva också kunnat medverka i förändringsarbetet eller i alla fall lämna synpunkter under förändringsarbetets gång (grupp 2). Den andra omfattade individer vars inflytande varit mindre. Förändringar hade i deras fall mest handlat om neddragningar och begränsningar i arbetsstyrkan och som följt ökad arbetsbelastning.

Tolkningen som görs är att förändringar ofta kan genomföras på olika sätt med mycket skiftande konsekvenser som följd. Utrymme kan ges till personalens utveckling liksom till medverkan och inflytande. Förändringar kan i motsatts här till också styras uppifrån via ledningens direktiv eller via inkallade experter, då samtidigt litet utrymme ges för de enskilda att påverka sin framtida arbets-situation. Den första modellen kan sägas ha nära beröringspunkter med traditionell verksamhetsutveckling efter vad som skulle kunna kallas en typisk ”svensk modell”. Denna traditionella modell tycks fortfarande vara den mest dominerande. Nyare och mer uppifrån styrda förändringar tycks vara mindre vanliga och mer finnas på de största arbetsplatserna.

Referenslista

- Allardt, Erik (1975) *Att ha, att älska, att vara*. Argos, Lund.
- Andrews, Frank M, Morgan, James N, Sonquist, John A & Klem, Laura (1973) *Multiple classification Analysis* (Second Edition). Institute for Social Research, Ann Arbor.
- Aronsson, Gunnar (1990) "Dimensions of control as related to work organization, stress and health" s 111–120 i Johnson J V & Johansson G (red) *Psychosocial work environment. Work organization, democratization and health*. Baywood Publishers.
- Aronsson, Gunnar (1994) "Kontroll och handling" i Aronsson, Gunnar & Berglind, Hans (red) *Handling och handlingsutrymme*. Studentlitteratur, Lund.
- Bejerot, Eva & Hasselbladh, Hans (red) (2002) *Kvalitet utan gränser – en kritisk belysning av kvalitetsstyrning*. Academia Adacta, Lund.
- Björkman, Torsten (2003) "Management – en modeindustri" i Sandberg, Åke (red) *Ledning för alla*. SNS förlag, Stockholm.
- Blyton, Paul & Turnbull, Peter (2004) *The dynamics of employee relations*. Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Brunin, Göran & Nilsson, Tommy (1997) *Arbetets ekonomi*. Raben Prisma, Stockholm.
- Docherty, Peter & Huzzard, Tony (2003) "Marknads-, management och medarbetartrender 1985–2005" s 135–158 von Otter, Casten (red) *Ute och inne i svenskt arbetsliv*. Arbetsliv i omvandling 2003:8, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Ekman Philips, Marianne (1990) *Dialog och uppslutning*. Arbetsmiljöfonden, FA-rådet, Stockholm.
- Gustavsen, Björn (1987) "Reformer på arbetsplatsen och demokratisk dialog" i Odhnoff, Jan & von Otter, Casten (red) *Arbetets rationaliteter: Om framtidens arbetsliv*. Arbetslivscentrum, Stockholm.
- Gustavsen, Björn & Hunnies, Gerry (1981) *New Patterns of Work Reform: The Case of Norway*. The University Press, Oslo.
- Gustavsen, Björn, Hofmaier, Berndt, Ekman Philips, Marianne & Wikman, Anders (1996) *Concept-driven development and the organization of the process of change: An evaluation of the Swedish Working Life Fund*. Benjamins, Amsterdam.
- Hemmingsson, Tomas & Lundberg, Ingvar (2005) "Is the association between low job control and coronary heart disease confounded by risk factors measured in childhood and adolescence among Swedish males 40–53 years of age?" *International Journal of Epidemiology*, advance access published dec 2005.
- Hirschman, Albert O (1970) *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*. Mass. Harvard University Press, Cambridge.
- Karasek, Robert & Theorell, Töres (1990) *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books/Harper, New York.
- Nonås, Kathe (2005) *Vision versus reality in organizational change*. Arbete och Hälsa 2005:05, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

- NUTEK (1996) *Towards Flexible Organisations*. B 1996:6. Nutek, Analys, Stockholm.
- Olve, Nils-Göran, Roy, Jan & Wetter, Magnus (1999) *Balanced scorecard i Svensk praktik – ledningsverktyg för strategisk verksamhetsstyrning*. Liber, Malmö.
- Ranhagen, Ulf (1994) ”Utformnings- och förändringsarbete” s 285–312 i *Arbete – människa – teknik*. Arbetarskydds nämnden, Stockholm.
- Taylor, Frederick (1911) *The Principles of Scientific Management*. *The Internet Modern History Sourcebook*. (<http://www.fordham.edu/halsall/mod/modsbook.html>)
- Wikman, Anders (2001) *Internationalisering, flexibilitet och förändrade företagsformer – En statistisk analys av arbetsställets utveckling under 90-talet*. Arbetsliv i omvandling 2001:8, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Wikman, Anders (2003) *Indikatorer på företagets omstruktureringar – ett förslag till utbyggd omvärldsbevakning*. Arbetsliv i omvandling 2003:3, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.