

# Snabbt förändrade arbetsmiljöer kräver forskning som bidrar till bred kunskap och metodik

I takt med arbetslivets snabba utveckling skapas fler och nya variationer av arbetsmiljöer som kan få helt olika betydelser för grupper på arbetsmarknaden. Inte minst då skillnader mellan grupper ökar. För att arbetsmiljöarbete ska bli verkningsfullt bör vi arbetslivsforskare minska fokus på övergripande medeltal där alla ”dragits över en kam” och istället satsa på mer arbetsplatsnära förhållningssätt om hur arbetsmiljöerna påverkar olika grupper och individer. Arbetslivsforskning behövs som kan ta sig an arbetslivets komplexa förändringar och bidra med bredare kunskaper till aktörerna som bedriver arbetsmiljöarbete – och att vi forskare samverkar med dessa aktörer.

## ARBETSFÖRHÅLLANDEN SOM GYNNAR EN GRUPP KAN MISSGYNNA EN ANNAN

I samhällsdebatten kan man lätt få intrycket att arbetsmiljöfrågor är ett och samma problem och att de delvis redan är kända och hanterade. Detta är en kraftig förminskning av frågan. Här följer några exempel på hur arbetsmiljöer avsevärt kan skilja sig åt – även inom samma bransch. Sådana variationer kan vara svåra att upptäcka för den som inte har ett arbetsplatsnära perspektiv.

Arbete som undersköterska i ett kommunalt äldreboende innebär i allmänhet arbetsmiljörisiker såsom låg kontroll över arbetet, tunga lyft, tidspress, problem i arbetsgruppen och få möjligheter till kompetensutveckling. Men på allt fler arbetsplatser kan arbetet istället innebära utvecklingsmöjligheter och hög grad av kontroll och inflytande. På sådana arbetsplatser har delaktighet utvecklats och ansvaret distribuerats. Undersköterskor som arbetar med omsorg kan också ingå i boendets ledningsgrupp och ha avancerat till ansvarstagande för aktiviteter, ekonomi eller att sköta rekrytering. Organiseringen som kombinerar ledningsarbete med omsorgsarbete har t.ex. skett genom digitaliserad schemaläggning. Digitalisering kan också attrahera de yngre generationerna till ett arbete i äldreomsorgen.

Digitala arbetsmiljöer är alltmer frekventa. De kan ha helt olika karaktär med olika möjligheter till kontroll och lärande liksom olika slags samarbeten och kontakter med klienter eller kollegor från världens alla hörn. Digitaliseringens möjligheter till bevakning, samverkan och service tycks oändliga, liksom arbetsproblem kopplade till användbarhet, användarupplevelse och teknikproblem. Men digitaliseringen är fortfarande i sin början och har också medfört tidsspillan och frustration i jakten på problemlösning i dåligt fungerande system. En optimistisk övertro på digitalisering kan i värre fall vara lika illa som övertron på "New Public Management" för några år sedan, som skapade administrativa merarbeten och kontroll över arbetaren. Ett exempel på det senare är användning av digitala nycklar inom hemtjänsten, å ena sidan medför det en mycket smidigare nyckelhantering för arbetaren, å andra sidan blir det möjligt att logga in och utpasseringar till omsorgstagarna vilket ger arbetsgivaren en mycket större kontroll över hur arbetstagaren väljer att lägga upp sitt eget arbete, inkl. raster, tidsåtgång för transport och toalettbesök.

För anställda i kontorsarbetsmiljöer har det skett stora förändringar i den fysiska miljön det senaste decenniet. Kunskapen om hur olika kontorsmiljöer påverkar arbete och återhämtning är i sin linda. I dessa arbetsmiljöer kan långvarigt stillasittande vara ett problem men också svårigheter att överblicka stora arbetsprocesser och därmed se meningsfullheten i själva arbetsuppgifterna. Här kan timslånga möten utgöra själva arbetsmiljöproblemet, och ge upphov till tomhet, meningslöshet, frustration och passivitet. Detta kan jämföras med andra grupper allt kortare tid för arbetsmöten i jakt på effektivitet. I hemtjänsten är mötestiden mellan de anställda för att koordinera det dagliga arbetet inte sällan 10 minuter. Det paradoxala är att arbetsplatsmöten i den förstnämnda miljön blir ett arbetsmiljöproblem, medan mötestiden i den andra miljön behövs för att minska och hantera arbetsmiljöproblem (t ex hot och våld i hemtjänsten men också för att få socialt stöd genom gruppen).

## FÖRÄNDRINGAR I ARBETETS KARAKTÄR OCH ORGANISERING PÅVERKAR ARBETSMILJÖARBETET

Arbetets karaktär, exempelvis tillgängliga resurser eller resursbrister, rörlighet eller platsbundenhet och om det gäller arbete med människor, datorer eller maskiner, skapar helt olika förutsättningar i arbetsmiljön och för arbetsmiljöarbetet. Mer gränsöverskridande organisering och företagande skapar nya förutsättningar för fungerande arbetsmiljöarbete. Begrepp som rör anställningsform, arbetsplats och närmaste chef löses upp liksom gränsdragningar mellan arbetstid och fritid. När vi inte säkert vet vem som *är arbetsgivaren*, arbetstagaren eller arbetsplatsen kan det vara särskilt betydelsefullt att strukturer för det systematiska arbetsmiljöarbetet

kompletteras med organisationens välgrundade värden och klimat som stödjer sociala och organisatoriska arbetsmiljöförhållanden. Till exempel:

Bred delaktighet för alla inblandade i frågor som rör arbetsmiljö.

Flödande kommunikation i organisationen med aktivt lyssnande på tidiga signaler om risker och obalanser mellan krav och resurser

Tydliga prioriteringar från ledningen av arbetsförhållanden, balansering av arbetsmiljö vs produktion och insikter om hur dessa hänger ihop

## EFFEKTIVITETSHETS FÖRDUMMAR ARBETSMILJÖARBETET OCH FORSKNINGEN?

I samhällsdebatten har produktivhetsproblem särskilt i välfärden lyfts ("Ingen ljusning syns för välfärdens produktivitet", debattartikel av Svenskt Näringsliv i Dagens Samhälle, 8 januari 2019). Vi menar att det finns kända hållbarhetsproblem kopplade till mer närsynt fokus på produktivitet och effektivitet. Särskilt i välfärdsorganisationer går ekvationen inte ihop om arbetsmiljö negligeras. Det menar också Vårdförbundet som möter förändringsarbeten och statliga utredningar om effektiv vård (SOU 2016:2 och SOU 2018:39): "Det som inte är bra för personalen, blir aldrig bra för patienterna" (Göteborgs Posten, 8 januari 2019). Att ensidiga effektivitetssatsningar utan arbetsmiljöfokus inte är hållbara och förenliga med kvalitet har arbetslivsforskare studerat och kunnat konstatera i många olika sammanhang. Det finns dock goda exempel på utvecklingsarbeten som drivits arbetsplatsnära och av professionella själva i verksamheter som lett till såväl bättre kvalitet och arbetsmiljö som ökad effektivitet.

En betydande problematik är den ökade arbetsintensiteten. För Sverige är några av de olika mått som avspeglar intensiteten i arbetet idag bland de högsta i Eurofound's kartläggning av arbetstider (2017), dvs högt tempo, små möjligheter till reflektion och återhämtning samt alltför långa arbetspass. Det ställer höga krav på fungerande samarbeten, överblick över arbetet och organisering av mer komplexa förhållanden. Är det så att effektivitetshets leder till att vi blir sämre på att förstå och hantera komplexa problematiker? Blir konsekvenserna att konflikter lättare skapas på arbetsplatserna; att chefer blir sämre på att organisera verksamheter utifrån mer integrerade perspektiv som inkluderar arbetsmiljö – och att forskningen förenklas och fördummas av effektivitetshetsen som nått akademien?

## ARBETSPLATSNÄRA, INTERSEKTIONELLA OCH MÅNGVETENSKAPLIGA ANSATSER

De arbetsmiljöutmaningar vi står inför är komplexa. Att undersöka, bevaka och åtgärda dessa arbetsmiljöutmaningar kräver därför systematik och bred kunskap och en inte alltför snäv fokusering på lösryckta enskilda aspekter.

Den psykiska ohälsan har varit föremål för viss samhällsdebatt vid årsskiftet. I en debattartikel menar den avgående utredaren av den statliga utredningen om strategier för psykisk hälsa (Evelius, Svenska Dagbladet, 7 januari) att det inte finns några tecken på att de senaste årens enskilda satsningar har lyckats motverka ökningen av psykisk ohälsa i arbetet. Att hantera komplexa arbetsmiljöfrågor genom att snävt fokusera enskilda nyckeltal (sjukskrivning) och verktyg eller bidrag som inte riktar sig till orsaken utan symtomen, kan skapa oöverskådliga systemfel genom brist på överblick. Kort och gott rår kortsiktiga och snäva arbetsmiljöinsatser inte på sociala och organisatoriska missförhållanden.

Därför behövs kunskapsutveckling om långsiktigt socialt och organisatoriskt arbetsmiljöarbete – och hur arbetsmiljöerna påverkar olika grupper. Vi är för forskningsstöd som bidrar till att bättre förstå mönster i arbetsmiljöutmaningar för olika grupper på arbetsmarknaden samt diskrimineringsgrunder såsom klass, kön, ålder, födelseland, funktionsvariation med flera. Forskningen om åldersanpassning av arbetslivet är i sin linda liksom forskningen om funktionsvariationer. Det saknas i princip forskning och kunskapsunderlag om rasifiering och arbetsmiljöer. Och, trots flera års forskning om genus, kvarstår stora skillnader i arbetsmiljö och förekomst av arbetsskador och dess kompensering för kvinnor och män liksom i kvinno- och mansdominerade verksamheter. I forskningen behövs fortsatt kunskapsutveckling angående forskningsdesign som anammar ett intersektionalitetsperspektiv och tar hänsyn till variation i kontexten.

Arbetsmiljön är varken statisk eller likformig. Allt oftare har arbetsmiljöfaktorer helt olika form, karaktär och betydelse i olika sammanhang och för olika grupper. Arbetsmiljöarbetet bör också ta hänsyn till individens olika förutsättningar. Därför behövs bred kunskap och metodik i arbetsmiljöarbetet! Digitaliserat stöd för systematiskt arbetsmiljöarbetet har blivit en viktig faktor som troligen innebär många fördelar men det räcker inte. En övertro på att teknik eller exempelvis arbetsväxling eller att mer utvecklingsinriktade chefer ska hantera dagens komplexa problematiker, är att se det lite för enkelt.

I linje med detta är det betydelsefullt att stödja interdisciplinära samarbeten och arbetsplatsnära forskning i samverkan med aktörer. Alla de olika aktörer som arbetar med att bevaka och utreda arbetsmiljö, förbättra och förebygga arbetsmiljöproblem eller utveckla mer hälsofrämjande arbetsmiljöer behöver ha bredd i sin kompetens.

I FALF-nätverket är vi stolta över att bidra till att samla ett brett fält av arbetslivsforskare från flera olika discipliner för att understödja lärande och samarbeten. Men det behövs fortsatta forskningsinsatser som rör bredd och djup kunskap om arbetslivet som stärker arbetsmiljöarbetet, till exempel om:

moderna arbetsmiljöproblem och attraktiva arbetsmiljöer,

variationer och utvecklingstrender av arbetsmiljöer, för att förstå mönster i arbetsmiljöer för olika grupper på arbetsmarknaden och få kunskap om möjlig diskriminering,

interdisciplinära samarbeten för kontextkänslig utredning och bevakning av arbetsmiljön samt förebyggande och främjande insatser,

förändringar i arbetets olika karaktär och organisering: I vilka sammanhang innebär arbetsmiljön förutsättningar och bränsle för engagemang, kontroll och lärande, för vem och när? Vilka sammanhang och vilka förutsättningar ”bränner ut” engagemang, lust att lära och stanna kvar?

*Styrelsen för Forum för arbetslivsforskning*

Lotta Dellve, Professor vid Göteborgs universitet

Carin Håkansta, Fil dr. Karlstads universitet

Susanna Toivanen, Professor vid Mälardalens högskola

Camilla Kylin, Fil.dr. Karlstads universitet

Per Lindberg, Docent vid Högskolan i Gävle

Christofer Rydenfält, Fil dr Lunds tekniska högskola, Lunds universitet

Christian Ståhl, Bitr. professor vid Linköpings universitet

Leif Berglund, Fil.dr. vid Luleå tekniska universitet

Monica Kaltenbrunner Nykvist, doktorand vid Högskolan i Gävle