

ÅKE SANDBERG (RED)

Arbete och välfärd – ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige

Lund, Studentlitteratur 2019

Töres Theorell

Detta är en fantastisk bra bok. Det är min förhoppning att alla ekonomi- och sociologistudenter kommer att läsa den. Men den grupp som verkligen borde läsa den är våra folkvalda politiker av alla färger. Boken ger en både historisk och futuristisk bild av Sveriges arbetsliv. Författarna har verkligen ansträngt sig att ge en nyanserad bild av den komplicerade samhällsutvecklingen under senare år. Och dessutom relateras allt som händer till historiska förlopp i vår samhällsutveckling. Irene Wennemo relaterar till exempel i sitt kapitel *Välfärdspolitikens positiva spiral* till den urgamla sockengemenskapen när hon försöker förklara varför det funnits tillit och vilja att samarbeta hos medborgarna i de nordiska länderna när nationella kollektiva lösningar införts för arbetslösa och sjuka. I andra länder har den sortens historiska bakgrund inte funnits och då har inte heller gått att införa kollektiva försäkringslösningar (sjukförsäkringen är det bästa exemplet). Detta har också samband med att den procentuella andelen medborgare som anser att *det går att lita på de flesta* är högre i alla de nordiska länderna än i andra länder - mellan 65 och 75 procent i Danmark, Norge, Sverige och Finland. Detta är dubbelt så högt som medianen för alla de länder i Europa, Asien, Nord-Amerika och Syd-Amerika som deltog i undersökningen 2005-2008.

Av speciellt intresse för mig personligen är att krav-kontrollmodellen som introducerades av Karasek i mitten av 70-talet, och som jag (bland annat i ett samarbete med Karasek) varit med om att införa,

FÖRFATTARE

Töres Theorell, professor emeritus, Psykologiska
institutionen, Stockholms universitet
tores.theorell@su.se

GRANSKNING-RESPONS

modifiera och empiriskt pröva (epidemiologiskt och fysiologiskt) fortfarande finns med i diskussionen i den här boken, dels i Carl le Grands och Michael Tåhlins kapitel *Arbete i Sverige från 1970-tal till 2010* och dels i Gunnar Aronssons och Christin Mellners kapitel *Det gränslösa arbetet*. Krav-kontroll-stödmodellen har dödförklarats många gånger men visat sig vara robust. Man har sagt att krav-kontroll-teorin byggt på förlegade arbetsmodeller (framförallt det löpande bandet) som numera inte är så vanliga. Det visar sig dock att robotisering och datorisering av hela arbetslivet lett till att arbetsgivarens möjligheter att kontrollera de anställda har ökat, och man kan också se i ett trettioårsperspektiv att upplevelsen av små möjligheter att kontrollera den egna arbetssituationen har ökat i många branscher i vilka man tidigare upplevt ganska goda möjligheter att kontrollera arbetet, till exempel läkaryrket. Man ser i figur 7.3 i Le Grands och Tåhlins kapitel att kombinationen av höga psykiska krav och bristande kontroll har ökat påtagligt mellan 1974 och 2010 både för män och kvinnor. Förmodligen handlar krav-kontroll-teorin om mycket basala saker som kan sägas ligga nära existentiella grundfrågor – individens kamp för sin egen frihet och människovärde. Idén att den enskilde skall ha bra möjligheter att utöva kontroll över sitt eget arbete har dock alltmåra uppfattats som en politiskt färgad idé vilket kan bidra till att begreppet ibland försvinner ur diskussionen.

Ändå finns det ytterligare frågor som jag gärna skulle ha tyckt att författarna borde ha diskuterat.

Gunnar Aronsson och Christin Mellner har i sitt kapitel om det gränslösa arbetet en mycket intressant diskussion om hur individen och cheferna/arbetsgivarna skall hantera det flexibla arbetet. Det har visat sig att flexibelt arbete som i och för sig är fördelaktigt för många som arbetar kan innebära att arbetstidens längd expanderar; arbetet invaderar livet, också det därhemma eftersom det är så behändigt att all arbetsutrustning finns hemma. Man måste hitta på rutiner och kollektiva schemalagda aktiviteter för att hindra att arbetstiden breder ut sig. En egen reflektion som jag gjorde när jag läste detta var att författarna inte alls nämnde kulturella aktiviteter. Det har förvånat mig att forskarvärlden visar så pass lite intresse för den potential som finns i att organisera kulturaktiviteter relaterade till arbetsplatserna. Jag gissar att en del av motståndet kan ha att göra med att alla vet att effekterna av kulturaktivitet kan vara kraftiga men att de också är svårstyrda. Fast egentligen är det ju det som poängen! Självständiga medarbetare med massor av kreativa idéer är önskvärda. Eller? (Romanowska, Nyberg och Theorell 2016)

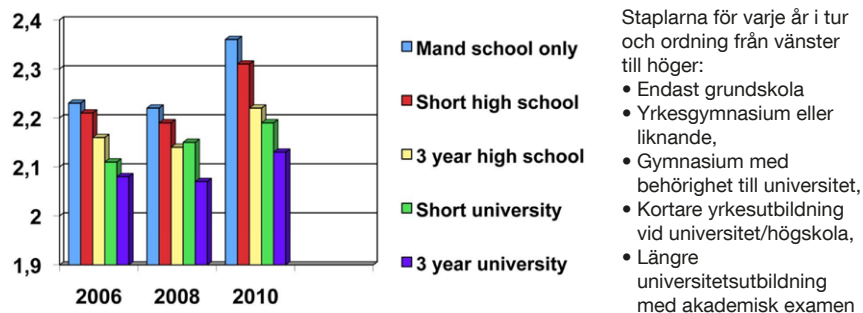
Annars är Gunnar Aronssons och Christin Mellners beskrivning av det snabbt ökande problemet med illegitima arbetsuppgifter mycket viktig och relevant i dagens diskussioner kring organiseringen av sjukvård och sjukskrivningsmönster hos sjukvårdspersonal!

Jag har varit verksam forskare inom området psykosocial arbetsmiljö och hälsa i flera decennier och det har många gånger slagit mig hur mångfacetterade effekter som utbildningsnivån tycks ha för människor som arbetar. Vi gjorde en studie av sambandet mellan utbildningsnivå och känslan av ”att chefen lyssnar” på representativa urval av 3200 till 4500 svenska anställda. Figuren (*figur 1*) visar hur de åldersjusterade medelvärdena för svaren på påståendet *Chefen lyssnar inte på mig!* såg ut i olika subgrupper. Det var ett mycket tydligt mönster: Ju lägre formell utbildning man hade desto oftare ansåg man att chefen inte lyssnade. Mönstret upprepades under tre undersökningsår fastän det intressant nog var så att det också blev skillnad mellan åren. År 2010 lyssnade cheferna mindre, vilket kan ha att göra med att Sverige (liksom flera andra länder) hade en finansiell kris år 2008. Om detta kan sägas vara uttryck för en ledarskapskultur som ser olika ut i olika sociala skikt vet jag inte, men återigen skulle diskussionen om sådana saker ha haft en plats i bokens ledarskapskapitel.

Annars är de kapitel som behandlar ledning och styrning lysande och mycket pedagogiska, till exempel Patrik Halls kapitel om New Public Management, Torsten Björkmans och Karin Lundqvists kapitel om den svenska modellen och internationaliseringen av vårt arbetsliv och Fredrik Movitz’ och Åke Sandbergs tankeväckande analys av det specifikt svenska i sättet att leda.

Den mest väsentliga frågan är förstås: Hur kan vi få politiker med ansvar för arbetsliv och arbetsmarknad att ta del av all den här kunskapen och också använda den i en samhällsdebatt som just nu präglas av att alla har solida hörselskydd? För mig är det till exempel svårt att förstå varför Sverige intagit en extremt tillåtande hållning när det gäller vinster på verksamhet som drivs med skattemedel.

Man måste gratulera Åke Sandberg till att han lyckats så väl med att redigera (och delvis skriva) denna bok!



Figur 1. Utbildning och känsla av att chefen inte lyssnar under tre olika studieår
 Y-axeln: Genomsnittlig poäng för svar på påståendet: Min chef lyssnar inte på mig (skala 1-4) i olika kategorier av arbetstagare i Sverige under tre olika studieår (SLOSH-studien, Stressforskningsinstitutet)
 Källa Theorell och andra PLoSOne 2012

REFERENSER

- Romanowska J, Nyberg A & Theorell T. (2016) *Developing Leadership and Employee Health Through the Arts*. Springer, London
- Theorell T, Nyberg A, Leineweber C, Magnusson Hanson LL, Oxenstierna G & Westerlund H. (2012) Non-listening and self centered leadership--relationships to socioeconomic conditions and employee mental health. *PLoS One*. 2012;7(9):e44119. doi: 10.1371/journal.pone.0044119. Epub 2012 Sep 24.
- Theorell T, Nyberg A. (2019) Cultural activity at work: reciprocal associations with depressive symptoms in employees. *Int Arch Occup Environ Health*. 2019 Nov;92(8):1131-1137. doi: 10.1007/s00420-019-01452-1. Epub 2019 Jun 11.