

ARBETSMILJÖ

FONDENS

SAMMANFATTNINGAR

1225

Forskning för framtidens arbetsliv

Om en minnesbok till Bertil Gardell

För innehållet i sammanfattningen, som är sammanställt ur bokens förord och inledning, svarar Heinz Leymann och Lennart Svensson, Psykologiska institutionen, Stockholms Universitet, 10691 Stockholm.

Bakgrund

Avsikten med boken har varit att ge en mångsidig och populärvetenskaplig presentation av aktuell arbetslivsforskning och pågående förändringsarbete i arbetslivet med anknytning till Bertil Gardells forskning.

Boken handlar om hur arbetet påverkar människan, men också om hur människan kan påverka arbetet – dess utformning, organisation, teknik m m. Den handlar framförallt om hur vi kan få ett mer demokratiskt arbetsliv och ett arbetsliv som gynnar människors utveckling och hälsa. Bertil Gardells värderingar går som en röd tråd genom framställningen. De binder samman skiftande ämnen, inriktningar och metoder.

Boken ska stimulera till debatt, till fortsatt forskning, till ett samarbete över ämnesgränserna, till ett erfarenhetsutbyte mellan praktiker och forskare. Den ska påvisa problem i arbetslivet och möjligheter till förändringar.

Innehåll

Gardells forskning

Vi ska kort beröra innehållet i de olika artiklarna.

De tre första artiklarna ger perspektiv på Bertil Gardells forskning. *Edmund Dahlström* beskriver den svenska arbetslivsforskningens framväxt, framförallt under 50- och 60-talen. Förutsättningar, frågeställningar och tillämpning hängde mycket samman med förhållanden i samhället och med relationen mellan arbetsmarknadens parter. Dahlström visar på det starka inflytandet från USA. Han placerar sig själv och Bertil Gardell inom ramen för "human relations"-filosofin. Men begreppet har för honom en vidare innebörd än den traditionella och innefattar även demokratiaspekter.

Ragnvald Kalleberg koncentrerar sig på Bertil Gardells arbetsorganisatoriska forskning. Han placerar Bertil i den deltagarde-

mokratiska traditionen och betonar det kritiskt-konstruktiva inslaget i hans forskning. Kalleberg spårar engagemanget för mänskliga och sociala värden till Marx' samhällskritiska arbeten. Bertil Gardells tvärvetenskapliga ansats "lyfts fram", liksom hans uppfattning om en växelverkan mellan individ och institution.

Björn Gustavsen diskuterar Bertil Gardells forskning utifrån några av samhällsvetenskapens grundproblem. Han framhåller särskilt Bertil Gardells saklighet, respekt för fakta, krav på dokumentation. Men dessa krav hindrade inte ett deltagande och en påverkan av forskningen i arbetslivet. Gustavsen menar att Gardell på ett fruktbart och konsekvent sätt lyckats lösa dilemmat mellan deltagande och saklighet i forskningen. I artikeln berörs Gardells utveckling – från en mer passiv människosyn med ett intresse för att beskriva och mäta tillstånd (bl a arbetstillfredsställelse) till en betoning av människans möjligheter och önskan att påverka. Kontrollbegreppet ses som centralt i Bertils senare forskning.

Arbetsorganisation och förändringsstrategier
De följande tio artiklarna behandlar området arbetsorganisation och förändringsstrategier. De första två är mer allmänt diskuterande: de följande fem redovisar lokala organisationsförändringar; en artikel tar upp de anställdas inställning till arbetsplatsdemokrati; en diskuterar den faktiska utvecklingen av arbetsplatsdemokratin – utifrån en redovisning av MBL:s tillkomst och tillämpning; en tar upp den lokala kampen för en bättre arbetsmiljö i Italien.

Robert L Kahn redogör för organisations-teorins framväxt utifrån två referensramar. Den första, traditionella, utgår från produktionens behov och betonar följaktligen effektivitet och produktivitet. Den andra utgår från de anställdas välbefinnande. Men Kahn menar dock att välbefinnande i den praktiska tillämpningen oftast har underordnats kravet på effektivitet. Författaren utvecklar en tredje referensram för att studera organisationer. Den syftar till att analysera hur organisationer samverkar och slås samman, samt oförutsedda händelser av organisatoriskt handlande (särskilt med kon-

sekvenser för riskgrupper utanför organisationerna). Kahn vill även använda organisationsteorin för att studera internationella relationer. Han argumenterar för den tredje referensramen utifrån en faktisk utveckling, som bl a innebär sammanslagningar av stora företag, omfattande miljökonsekvenser av företagets handlande, konfliktrisker i de internationella relationerna.

Casten von Otter för en kunskapsteoretisk diskussion om arbetsorganisation utifrån den offentliga sektorns speciella karaktär. Han varnar för lösningar med modeller hämtade från det privata näringslivet. I stället förespråkar han en demokratisering – i form av demokratisk dialog, enskilt och kollektivt ansvar, grupporganisation, vardagskompetens, brukarinflytande.

Axel Gisslén och *Torgny Larsson* är kommunalpolitiker. De redovisar de demokratiska målsättningarna i kommunen och de försök till demokratisering som gjorts inom ett antal områden – KDN-reformen, förvaltningsdemokrati, Kooperation, brukarmedverkan m.m. Vi får också veta hur de ser på forskningens roll i detta förändringsarbete.

Ivars Udris och *Eberhard Ulich* redovisar en arbetsorganisatorisk och en teknisk förändring i Schweiz. Det första exemplet gäller en självstyrande grupp på ett varulager. Förändringen var positiv för de anställda och effektiv för företaget, men den stoppades ändå av företagets VD. Det andra exemplet gäller införande av ordbehandlings-system på ett kontor. Förändringen hade negativa konsekvenser för flera av de anställda. Det var en följd av att man inte hade låtit de anställda medverka vid införandet av den nya tekniken och att man inte hade anpassat organisationen efter de anställdas förutsättningar och önskemål.

Lennart Svensson diskuterar en företagsdemokratisk förändring på ett verkstadsföretag i Stockholm. Den var en förändring som arbetarna själva initierade och genomförde. Han analyserar den starka kollektiva sammanhållningen som var förutsättningen för förändringen. Kvinnokulturens inverkan på arbetarkollektivet diskuteras mot bakgrund av senare forskningserfarenheter. De samhällseliga förutsättningarna för en före-

tagsdemokratisk utveckling berörs. "Kommunals kvinnor" — inte "Metalls män" — uppfattas som "bärare" av denna utveckling.

Klas Barklöf redogör för ett förändringsarbete inom Göteborgs Spårvägar. Han redovisar hur förändringen inleds med en nationell studie av arbetstider och arbetsförhållanden inom svensk lokaltrafik, hur samarbetet mellan facket, företagsledningen och forskarna växer fram, hur de anställda involveras via studiecirklar, hur förändringar genomförs. Förändringarna innebär fasta och bättre arbetsscheman, en rättvisare arbetsfördelning och en social förankring för buss- och spårvagnsförarna. Den nya organisationen gjorde det bl a lättare för de anställda att planera sin fritid.

Gunnar Broqvist redogör för en organisationsförändring vid Tomtebodas postterminal. Han utgår från fackliga målsättningar med arbetsorganisationen och är kritisk mot tidigare förhållanden i företaget. Försökets målsättning, uppläggning och genomförande redovisas. Vissa konsekvenser av förändringen diskuteras. Det finns både positiva och negativa erfarenheter. Ett avgörande problem visade sig vara bristen på samband mellan ett inflytande i näraliggande och övergripande frågor. Det ledde till att försöket tillfälligt fick avbrytas.

Lars Erik Karlsson diskuterar de anställdas krav på inflytande, både när det gäller näraliggande och beträffande övergripande frågor, utifrån omfattande enkätundersökningar. Karlsson konstaterar att de anställda framförallt önskar ett inflytande över övergripande frågor, som gäller trygghet, lön, tekniska förändringar m m. Han menar att inflytandekraven utvecklas utifrån en facklig-politisk ideologi, inte utifrån förhållanden i arbetssituationen. Karlsson ifrågasätter dagens fackliga samarbetsstrategi med dess inriktning på näraliggande frågor och intressegemenskap.

Olle och Rut Hammarström diskuterar hur arbetsplatsdemokratin utvecklats under två decennier. De redovisar bakgrunden till, syftet med, tillkomsten av och innehållet i MBL. De konstaterar att resultatet av MBL blev mycket begränsat när det gäller de anställdas direkta inflytande i före-

tagen. Författarna anser dock inte att detta i första hand beror på brister i lagstiftningen, utan att det är en följd av fackets sätt att arbeta med lagen. De menar att facket utgått från en förhandlingsmodell, och att denna modell inte är lämplig när det gäller att förändra och utveckla företag. De betonar i stället samarbetsstrategin, och de framhåller att medbestämmandet är till företagets bästa.

Giorgio Assennato och *Vincente Navarro* framhåller riskerna med en facklig samförståndsstrategi och med en ensidig satsning på teknisk och industriell utveckling. De ger ett historiskt perspektiv på yrkesmedicinens utveckling och visar hur denna hänger samman med den ekonomiska och politiska utvecklingen i Italien. Den lokala kampen för en bättre arbetsmiljö redovisas och betydelsen av facklig och politisk samordning understryks. Författarna visar på betydande resultat av den lokala kampen — bl a i form av en lokal uppbyggnad av yrkesmedicinen, ett kollektivt arbete med arbetsmiljön i "homogena grupper", ett samarbete med experter på de anställdas villkor.

Facket och arbetslivsforskningen

De följande fem artiklarna har ett mer blandat innehåll. En handlar om en facklig syn på arbetslivsforskning, två om teknik och arbetsmiljö, en om sambandet arbete — fritid, en om lärande i arbetet.

Carina Nilsson ger sin personliga syn på arbetslivsforskningen utifrån ett fackligt perspektiv. Hon efterfrågar en praktiskt inriktad arbetslivsforskning som utgår från arbetstagarnas perspektiv. Arbetslivsforskningen sätts in i ett samhälleligt (politiskt och ekonomiskt) sammanhang. I det perspektivet ser författaren risker för arbetslivsforskningens ställning i framtiden. I en tid med genomgripande förändringar av arbetslivet — och således med ett ökat behov av arbetslivsforskning utifrån de anställdas perspektiv — riskerar resurserna att minska.

Steven Deutsch tar upp riskerna med en ny teknik — bl a i form av en dålig arbetsmiljö som skapar stress och ohälsa. Forskningen ges en viktig roll när det gäller att påverka den tekniska utvecklingen, liksom

lagstiftningen. I båda dessa avseenden framhålls Skandinavien som ett föredöme. En lokal aktivering av de anställda nämns som en nödvändighet för att förbättra arbetsmiljön.

Gunn Johansson utgår från några allmänna principer för en psykosocialt god arbetsmiljö. Den nya teknikens konsekvenser diskuterar mot denna bakgrund: de gynnsamma resp ogynnsamma konsekvenserna samt de temporära resp varaktiga. Hon framför krav på aktivering av och inflytande för de anställda i samband med tekniska förändringar. En teknisk förändring kan nämligen kräva att hela arbetsorganisationen måste ändras.

James S Houses bidrag handlar om sambandet mellan arbete och livet utanför arbetet, framförallt med avseende på stress och hälsa. Det finns en forskningstradition i USA som betonar hur de anställdas situation på arbetet påverkas av livet utanför arbetet – i form av socialt stöd, olika livsmönster m.m. House representerar den andra traditionen, som utgår från att det är arbetet som påverkar livet utanför arbetet. Han hänvisar till Bertil Gardells forskning som visar att skiftarbete, brist på inflytande, monoton, bundenhet m.m leder till en passiv fritid. Det som krävs är därför, enligt House, en förändring av arbetsvillkoren mot ökat inflytande och minskad stress i arbetet.

Heinz Leymann diskuterar lärande i arbetet. Han gör det utifrån en redovisning av olika forskningstraditioner. Den ena traditionen handlar om lärande (bland de anställda) för ett aktivt arbete med den egna arbetsmiljön. En annan forskningstradition handlar om att analysera och förändra arbetsinnehållet så att det ger en ökad intellektuell stimulans. Den tredje traditionen handlar om det kollektiva lärande som är förknippat med en förändring av arbetsorganisationen. Leymann framhåller betydelsen av en lärandeforskning som kan bidra till att demokratisera arbetslivet och skapa en bättre arbetsmiljö. Han ger exempel på vad en sådan forskning kan innehålla och hur den kan organiseras.

Kontroll, stress och hälsa

De avslutande sex artiklarna handlar om kontroll, stress och hälsa. De första tre artiklarna innehåller en mer teoretisk diskussion om kontrollbegreppet. En följande artikel analyserar stress som en bristande anpassning mellan miljö och människa. De två följande är mer empiriska till sin karaktär.

Gunnar Aronsson behandlar kontrollbegreppet utifrån ett arbetsorganisatoriskt och stressteoretiskt perspektiv. Brist på kontroll konstateras ha psykologiska och medicinska konsekvenser. Produktionstekniken (bl a i form av förprogrammerade arbetsprocesser) och ledningens kontrollstrategier försvårar en kontroll för de anställda. Aronsson diskuterar sambandet mellan individuell och kollektiv kontroll. Han hävdar att det inte finns någon motsättning mellan dessa former/nivåer av kontroll, utan att de förutsätter varandra. En företagsdemokratisk förändring redovisas som stöd för antagandet.

Michael Frese för en teoretisk diskussion om kontrollbegreppet i förhållande till arbetsrelaterad stress. Han utvecklar olika begrepp och scheman för att analysera de anställdas kontroll i och över arbetet. Vi får olika exempel på hur kontroll kan motverka stress och psykosomatiska besvär. De anställdas (individuella och kollektiva) kontroll konstateras vara särskilt viktig vid teknologiska förändringar.

Marianne Frankenhaeuser betonar samspillet människa–miljö. Hon förklarar stress med bristen på samspel. Vi får veta vad som händer i kroppen i en stressituation samt hur egenkontroll och stimulans i arbetet kan motverka skadliga effekter av stress. Författaren menar att det högteknologiska samhället och de krav som ställs i arbetslivet dåligt svarar upp mot människans biologiska förutsättningar och psykologiska krav.

Robert Karasek utgår från krav/kontrollmodellen. Den förutsäger hur psykologisk stress/ohälsa och inlärning/aktivitet hänger samman med arbetskrav och kontroll. Kombinationen lågt självbestämmande–höga arbetskrav är särskilt stresskapande. Karasek betonar enkelheten i modellen och

dess användbarhet för praktiker. Han presenterar modellen, beskriver bakgrunden, redovisar kritik mot den och diskuterar dess utveckling.

Robert Spillane framhåller det stora intresset för stressforskning i Australien. Arbetsgivarnas intresse har ökat framförallt mot bakgrund av en rad skadeståndskrav som beviljats de anställda på grund av stress i arbetet. Maskinstyrt arbete och ackordslön nämns som stressskapande faktorer i en studie av textilarbetare. Spillane diskuterar det mystiska fenomenet "RSI", skador av repetitivt arbete, och ger olika förklaringar till fenomenet.

Töres Theorell ger en medicinares syn på hur risken för hjärtinfarkt är relaterad till förhållanden i arbetet. Han framhåller hur

brist på stimulans, särskilt i kombination med en högt uppdriven arbetstakt, kan öka risken för hjärtinfarkt. Han tar också upp hur en dålig psykosocial arbetsmiljö kan försvåra ett förebyggande hälsoarbete, bl a genom att motivationen att sluta röka och att ändra kosten påverkas.

Boken

Forskning för framtidens arbetsliv. En minnesbok till Bertil Gardell (261 s) är utgiven på Bokförlaget Prisma, ISBN 91-518-2171-0. Enstaka exemplar beställs genom bokhandeln, större beställningar kan göras direkt från förlaget (ordermottagare: Rabén & Sjögren Bokförlag, Box 45022, 104 30 Stockholm, tel 08-34 99 60).

Arbetsmiljööfonden

Box 1122, 111 81 Stockholm
Tel 08-796 47 00 (vx)