

1538

Klar gräns mellan arbete och fritid

ÅTGÄRDER FÖR ARBETSMILJÖN INOM LOKALTRAFIKEN

I samarbete med forskare från Psykologiska institutionen vid Stockholms universitet har Göteborgs Spårvägar vidtagit ett antal åtgärder som förbättrar arbetsmiljön för de anställda.

Det viktigaste är att ett gammalt centralt system för daglig kommendering har ersatts av ett decentraliserat, datorstött system för planering och fördelning av arbetet dag för dag. Samtliga förare har numera fasta tjänstgöringslistor och kan välja mellan ett antal nya skiftscheman.

Tack vare det nya systemet för tjänstgöring har det blivit lättare för de anställda att planera och samordna arbete och privatliv. Tidigare problem med sömn och trötthet har också minskat avsevärt.

BAKGRUND

Mellan 1976 och 1980 genomförde forskare från Psykologiska institutionen vid Stockholms universitet en nationell kartläggning av arbetsmiljön inom svensk lokaltrafik. De offentligt ägda trafikbolagen i Stockholm, Göteborg, Malmö, Uppsala, Helsingborg och Umeå deltog. Undersökningen visade att trafikpersonalen ofta utsätts för stora påfrestningar i arbetet, både psykiska och fysiska. Faktorer som hög tidspress, konflikter med passagerare och inskränkta möjligheter att styra och påverka arbetssituationen var nära förknippade med olika mått på ansträngning, trötthet och kroppsliga symtom. Undersökningen visade också att flera av de tillämpade arbetstidssystemen medförde problem, dels sådana som kan förknippas med störd biologisk dygnsrytm, t ex sömn- och magbesvär, dels problem orsakade av störningar i viktiga sociala tidsmönster.

Den internationella forskningen har kommit till samma slutsatser. Under perioden 1950–90 publicerades ett sextiototal olika studier, med anmärkningsvärt likartade resultat. Bland dessa styrker flertalet yrkesmedicinska och epidemiologiska undersökningar uppfattningen att trafikarbetare är en speciellt utsatt yrkesgrupp.

Den svenska kartläggningens analys av samspelet mellan arbete, arbetstider och andra livsroller är dock internationellt sett unik. Resultaten visar att kollisionen mellan arbete och privatliv var en av de viktigaste orsakerna till vantrivsel, frånvaro och hög personalomsättning. Som jämförelse kan resultaten från en allmän kartläggning av arbetstidens sociala konsekvenser i Sverige, under samma period, nämnas. Av denna framgick bl a att störningar i familje- och umgängesliv var ungefär 4–5 gånger vanligare bland skiftarbetare i jämförelse med dagtidsanställda. Motsvarande siffror hämtade från lokaltrafiken visade att samma typ av problem där, i sin tur, var ca 2–3 gånger så vanliga som bland skiftarbetare i industrin. Sett från en annan synvinkel, visade resultaten dessutom att uttalade sociala konflikter mellan arbete och privatliv hade samband med högre frekvenser psykiska och somatiska besvär.

I huvudsak överensstämmer resultaten mellan olika orter. Skillnaderna kan i stor utsträckning förklaras av orternas storlek och skillnader i trafiktyp. På en viktig punkt avvek dock Göteborgs Spårvägar, GS, vilket också blev inkörsporren till det aktuella projektet. Jämförelser visade att personalen vid företaget i större utsträckning än på andra håll

rapporterade problem som på olika sätt kunde kopplas till arbetstiderna, framför allt till det så kallade dagkommenderingssystemet, som innebar att personal kommenderades dag för dag till arbetsuppgifter. Mellan 60 och 80 procent i denna grupp menade att privatlivet allvarligt stördes av då gällande arbetstider.

Efter projektets avslutning lades ett omfattande arbete ned på att sprida resultaten, bl a framställdes ett fackligt studiematerial i samarbete mellan SKAF, Brevskolan och forskargruppen. Trots samstämmighet i slutsatserna och försök att nå dialog var det svårt att nå fram till konkreta åtgärdsdiskussioner.

En kort tid efter slutrapporternas publicering tog forskargruppen kontakt med GS och den lokala fackliga avdelningen. Syftet var att undersöka intresset för samarbete i ett gemensamt uppföljningsprojekt. Anledningen till att GS tillfrågades var det stora intresse som kartläggningen hade mött i företaget. Den lokala fackliga avdelningen hade agerat kraftfullt för att undersökningens resultat skulle få genomslag i det lokala miljöarbetet.

Mot bakgrund av höga avgångssiffror och svårigheter att nyrekrytera personal hade man mot slutet av 1980 diskuterat och förhandlat fram ett konkret handlingsprogram för arbetsmiljöåtgärder. Dessa initiativ bildade utgångspunkt för fortsatta diskussioner om hur ett projekt med forskarmedverkan skulle kunna läggas upp vid företaget.

Diskussionerna var inte helt förutsättningslösa. Å ena sidan förelåg parternas eget åtgärdsprogram och å andra sidan forskargruppens praktiska slutsatser från kartlägningsstudien. Efter omkring ett års diskussioner enades man om att starta ett projekt som i första hand skulle inriktas på att utveckla dagkommenderingen. Vid projektets start var ca 50 procent av trafikpersonalen (både spårvagn och buss) dagkommenderade. När företagets styrelse 1982 fastställde verksamhetsplanen för de följande fem åren, fanns målet att avskaffa dagkommenderingen inskrivet.

UPPLÄGGNING OCH GENOMFÖRANDE

Projektet startade under 1982 och knöts till den arbetsgrupp vid företaget som redan arbetade med en utredning om hur dagkommenderingen skulle kunna slopas.

Forskargruppen hade olika roller under olika skeden. Under en första period av omkring ett och ett halvt år arbetade den främst med att sprida information om arbetsmiljö, bl a genomfördes en bred studiecirkelverksamhet till vilken forskargruppen utformade ett speciellt anpassat material. Studiecirkelarnas resultat sammanfattades av forskargruppen i rapportform och presenteras för företagsledningen under några seminariedagar.

Parallellt med studiecirkelarna följde forskargruppen arbetet i dagkommenderingsprojektet. Under denna period var insatserna begränsade; arbetet genomfördes nästan uteslutande av den expertgrupp som hade tillsatts av företaget.

Mot slutet av den första projektfasen presenterade arbetsgruppen ett förslag till hur dagkommenderingen skulle kunna ersättas av fasta tjänster. Som test på om detta var möjligt genomfördes en manuell simulering av det nya förslaget. All personal placerades fiktivt på fasta tjänstgöringslistor, och man studerade sedan hur produktionen skulle ha fungerat under en vecka om dessa tjänstgöringslistor hade gällt. Utfallet blev negativt, och simuleringresultatet startade en intern debatt som till slut resulterade i ett nytt projekt, med delvis nya direktiv och förutsättningar. Det nya projektet blev inledningen till den andra huvudfasen i forskningsprojektet under vilken forskargruppen tog en mer aktiv roll.

Det nya projektet genomfördes vid ett av GS tre trafikdistrikt, "Majorna", och fick på så vis ökad självständighet i förhållande till den centrala administrationen. Utvecklingsarbetet genomfördes här av en arbetsgrupp som knöts till distriktets egen trafikexpedition. Arbetet utgick från delvis nya idéer om hur dagkommenderingen kunde avskaffas, och i de nya förutsättningarna ingick också att utveckla ett eget ADB-system som stöd för verksamheten. Forskargruppen kunde här bättre följa och påverka arbetet. I början av 1985 hade ett nytt arbetstids- och arbetsfördelningssystem utvecklats som gick under namnet "Ramtjänster". Det nya systemet omfattade all personal, dvs även de som före omläggningen haft fasta tjänstplaceringar. Det infördes i full drift under mars 1985 och genomgick sedan ett antal revideringar under resten av året. Samtidigt bestämdes att forskargruppen senare skulle utvärdera effekterna av det nya systemet. Detta blev inledningen till den tredje och avslutande fasen av projektet.

ETT SÄTT ATT STYRA OCH OPTIMERA

Vilken roll spelade dagkommenderingen eftersom den var så svår att utveckla och ersätta med fasta tjänstgöringslistor? Denna fråga var en av projektets centrala startpunkter. Kunde vi besvara den skulle det bli möjligt att söka efter alternativ. Vi fann snart att många av svårigheterna låg förankrade i gamla traditioner, med rötter tillbaka i 1920- och 30-talen. Då var organisationen av militärt snitt och daglig *kommendering* av personal en tidsenlig form för ledning och fördelning av arbete. I någon mån tycktes den moderna organisationen ha bevarat de gamla strukturerna, inte bara beteckningarna utan även många av deras funktioner och informa-

tionsvägar. Nya avdelningar för planering, marknadsföring, teknik osv, byggdes ovanpå och runt den gamla kärnan, som därigenom konserverades. Det blev nödvändigt att utgå från den befintliga driftorganisationen och försöka klarlägga vilka delar som kunde brytas ut och förändras.

Ytterst avgörs förutsättningarna för planering och drift av trafikpolitiska beslut. Dessa sätter ramarna för utformning av trafiknät, biljettsystem, trafiktätthet etc. I ett nästa steg skapas tidtabellerna och därefter konstrueras tjänster och tjänstgöringslistor. Vid GS svarade centrala funktioner för detta arbete.

Tjänster och tjänstgöringslistor konstrueras under olika restriktioner. Hänsyn måste tas till lagar och avtal. Vidare är en del av trafiken "dagberoende", dvs går bara vissa dagar. Extratrafik och beställd trafik tillkommer. Frånvaro i olika former förekommer varje dag, t ex sjukfrånvaro, tjänstledigheter, permissioner, försovningar. Tillsammans innebär dessa faktorer att bara en del av den totala produktionen kan genomföras som planerat, och med vetskap om detta är det också bara en del av produktionen som i förväg fördelas på fasta tjänster, ca 50 procent vid GS 1983. Dessa fasta tjänster reviderades och söktes årligen.

Den icke schemalagda liksom den uteblivna (frånvaro) produktionen hanterades av dagkommenderingen ute på respektive trafikdistrikt. Listan på otillsatta arbetsuppgifter kopierades och skickades dagligen med bud ut till distriktet, där kommanderingspersonalen kompletterade listan med aktuell frånvaro, permissioner, tillfälliga ändringar etc. Slutligen kommenderades arbetsuppgifterna enligt tjänsteårsbaserad turordning. De tjänster som för dagen var mest attraktiva tilldelades den som hade längst anställningstid. Dagkommenderingslistan fanns tillgänglig ca 12 timmar i förväg, då personalen som regel ringde till expeditionen för att få reda på nästa dags tider och körningar.

KONSEKVENSER AV DAGKOMMENDERING

Både den nationella kartläggningen och de studier som genomfördes under projektet visade att dagkommendering hade en rad negativa konsekvenser för personalen. Dessa kan hänföras till någon av följande tre huvudkategorier

- *konsekvenser av ett oreglerat tidsförhållande mellan arbete och fritid*
- *konsekvenser förenade med principerna för arbetsfördelning*
- *konsekvenser förenade med brist på grupptillhörighet.*

Förhållandet arbete – fritid. En dagkommenderad förare fick tidigast ett halvt dygn i förväg besked

om tid och plats för nästa dags arbete. Visserligen arbetade man enligt tvåskiftliknande grundscheman, med regelbundna fridagar, men var trots detta ofta tvungen att räkna med flera timmars osäkerhet beträffande följande dags tider.

I en registerstudie som forskargruppen genomförde visade sig den genomsnittliga objektiva osäkerheten, från dag till dag, vara 1 timme och 20 minuter. Runt detta medelvärde fanns dock en betydande spridning, och differenser på 3 timmar eller mer förekom tämligen ofta.

Konsekvenserna på det sociala planet framgick tydligt från intervjuerna. Svårigheterna uppstod som tydligast i samband med planering och samordning, t ex att samordna familjens tider vad gällde barn tillsyn och arbetsfördelningen i hemmet. När det gällde att umgås med kamrater liksom att delta i organiserade fritidsaktiviteter, och över huvud taget situationer där det fanns ett behov av att kunna förutse sina tider, mötte personalen stora svårigheter.

I en del individuella fall hade en ond cirkel uppstått, där sömnbrist och trötthet i kombination med täta tidskollisioner och konflikter i familjen ledde till allvarliga problem, både i och utanför arbetet. Dessa enskilda fall stämde väl med de resultat från kartlägningsstudien som visade starka samband mellan å ena sidan "konflikter mellan arbete och familjeliv" och å andra sidan "psykisk övertrötthet", "bruk av alkohol som lugnande medel" samt "nedstämdhet/depression".

Arbetsfördelningssystemet. Dagkommenderingen hade dock en fördel, nämligen större variation i trafikarbetsuppgifterna. En del fasta placeringar omfattade bara en linje. För en van förare kunde dagkommenderingen därför vara en källa till stimulans och kompetensutveckling. För många innebar dock de ständiga, osystematiska och oförutsägbara växlingarna mellan olika linjer och trafikavsnitt en viktig stressfaktor. Speciellt de nyanställda, som hörde till dagkommenderingen under ett antal år, upplevde ofta osäkerhet och stress i arbetet.

Dagkommenderingen tillämpade dagligen, som nämnts, principen att den "bästa" tjänsten skulle ges till den med längst anställningstid. Principen kan verka entydig men var i praktiken inte lätt att vare sig tolka eller tillämpa. Många upplevde tvärtom dagkommenderingen som djupt orättvis. En klar majoritet av en grupp som intervjuades 1983 ansåg att dagkommendering ofta innebar en godtycklig behandling av enskilda förare, med inslag av "belöningar" och "bestraffningar".

Grupptillhörighet. Under projektets gång fann vi att kamratrelationerna hade olika mönster beroende på om man var dagkommenderad eller fast placerad. Som fast placerad var man medlem i en begränsad grupp av förare, man roterade på en och

samma tjänstgöringslista och kände varandra sedan gammalt.

Dessutom delade man trafikarbetsuppgifter och utgjorde därför en arbetsgrupp som kunde identifiera sig med och känna ansvar för "sin del" av trafiken. Som dagkommenderad tillhörde man ingen speciell grupp över huvud taget. Vilka arbetskamrater eller arbetsledare man träffade under en arbetsdag bestämdes av slumpen. Man fick en splittrad och slumpmässig relation till trafiksystemet, ena dagen här, nästa dag någon annanstans. Efter hand lärde man naturligtvis känna alltfler kolleger, men de kamratgäng som på detta sätt uppstod spontant hade inte något nödvändigt eller tydligt samband med trafiken eller arbetet.

RAMTJÄNSTER OCH NYA SKIFTSHEMAN

Arbetet med att utveckla ett alternativt system inleddes med en analys av vad som var möjligt respektive önskvärt att uppnå. Fyra övergripande arbetsmiljökrav formulerades.

För det första att *all* trafikpersonal skulle ha *fasta* och i övrigt *likvärdiga* arbetsscheman. I anslutning härtill formulerades även kravet att ett antal *nya schematyper* skulle tas fram, främst med syfte att dämpa de svåraste problemen med skiftomställningen.

För det andra restes kravet på att turordningen vid daglig arbetsfördelning skulle slopas och ersättas med en "*lika-för-alla-princip*". Fördelningen skulle enbart följa ett antal produktionsekonomiska kriterier.

För det tredje ställdes kravet att det även fortsättningsvis skulle vara möjligt att få en tjänstgöringsform som gav ett *varierat arbetsinnehåll*, dvs erbjuda växlingar mellan olika linjer.

För det fjärde, formulerades ett starkt understruket socialt krav på att all trafikpersonal skulle tillhöra en mindre och *avgränsad arbetsgrupp*. Dessa gruppstrukturer får dock inte förväxlas med "själstyrande grupper", utan bör snarare ses som elementära enheter, där förarna kunde erhålla en identitet och social förankring.

Organisatoriskt ledde arbetsmiljökraven till omfattande förändringar. Som påpekats, fördelade dagkommenderingen allt arbete som av flera olika skäl inte inkluderats i fasta scheman. De fasta placeringarna existerade följaktligen under förutsättning att dagkommenderingen fanns. Slutsatsen blev därför att ett alternativt system måste ha motsvarande karaktär av *helhetslösning*. Följden blev att alla gamla tjänster revs upp, dvs även de fasta placeringarna. En helt ny tjänstestruktur byggdes upp från grunden. För drygt en tredjedel av produktionen skapades s k *ramtjänster*, vilka har fasta tider för när arbetet börjar och slutar men saknar bestäm-

da arbetsuppgifter. Resterande två tredjedelar lades in i sedvanliga fasta tjänster.

Ramtjänster och fasta tjänster kombinerades i fasta tjänstgöringslistor, som var och en delades av ett mindre antal förare. Varje sådan tjänstgöringslista definierade alltså en förargrupp. Fortfarande fanns också möjligheten att få en varierad tjänstgöring (= hög andel ramtjänster). Det nya systemet gav följaktligen fasta arbetstider till all trafikpersonal, möjlighet till variation i arbetet samt skapade mindre arbetsgrupper.

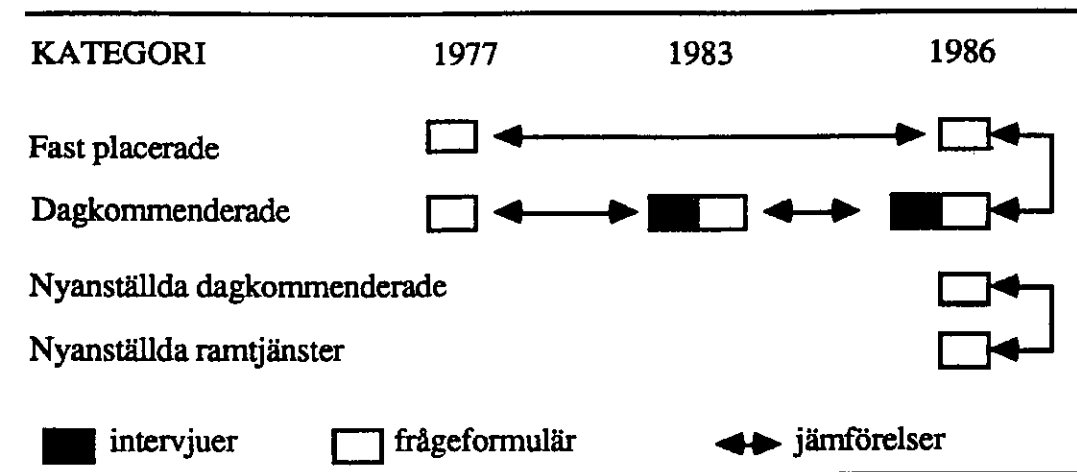
Även i det nya systemet fördelades en stor del av trafikarbetet dag för dag. Den gamla turordningsprincipen hade slopats, och de otillsatta arbetsuppgifterna fördelades i stället efter den tidsmässiga passformen i tillgängliga ramtjänster. Arbetsfördelningen kom på sätt att följa personalens scheman och inte tvärtom, som tidigare.

En praktisk svårighet var att fasta scheman till all trafikpersonal skulle minska systemets flexibilitet. För att motverka detta flyttades hela tjänstekonstruktionssidan ut till trafikdistriktet vilket underlättade det fortlöpande arbetet med ändringar och justeringar. Trafikpersonalens möjligheter att överblicka och påverka sin egen tjänstgöring förbättrades därigenom avsevärt.

Decentraliseringen innebar också att ett antal lokala arbetsrutiner måste förändras. Mängden registerarbete kom att öka, vilket förutsatte någon form av datorstöd. Projektet fick därför ett stort inslag av systemutveckling i samarbete med externa konsulter. En utbyggnad av den maskinella utrustningen blev också nödvändig. Det nya ADB-systemet ersatte sedan helt den manuella registerhanteringen, och den manuella informationsöverföringen mellan distriktet och huvudkontoret ersattes med fasta dataöverföringslinjer.

I samband med att de nya tjänsterna skapades undersöktes också möjligheten att konstruera bättre skiftsystem. Det visade sig att den sammanlagda trafikproduktionens skiftförhållande inte var så symmetriskt tvåskiftliknande som tidigare hade antagits. Detta kunde bli utnyttjas till att utöka andelen asymmetriska scheman, dvs med en större andel arbetspass på dagtid alternativt på kvällstid. Dagkommenderade arbetade som regel tre tidiga följda av tre sena tjänster, 3T3S, med en fridag emellan, medan fast placerades tjänster oftast hade skiftförhållandet 6T3S. I och med att alla scheman gjordes om skapades ett mer varierat utbud, en mindre andel 3T3S besvarades, medan resten av listorna var av typen 4T3S, 7T3S eller veckoslutsledigt.

I mitten av mars 1985 var det nya systemet helt färdigt. Över en natt försvann dagkommenderingen. Det nya systemet har genomgått en rad revideringar



Figur 1. Uppläggnings för utvärdering av ramtjänster.

och förbättringar och tillämpas numera även vid en del andra trafikföretag samt i annan verksamhet med likartade arbetsfördelningsproblem.

UTVÄRDERING

Redan under 1983 förberedde forskargruppen sin utvärdering genom att genomföra dels en registerbaserad analys av dagkommenderingens faktiska arbetstider och arbetsinnehåll, dels en kombinerad intervju- och enkätstudie omfattande ett urval dagkommenderade anställda på trafikdistriktet.

Utvärderingen genomfördes under senare delen av 1986 och i början av 1987. Den baserades på en kombination av intervjuer med de personer från den tidigare intervjugruppen som arbetade kvar och en enkät till all trafikpersonal inom distriktet som hade varit anställd *minst ett år före* omläggningen, dvs alla som antogs kunna göra meningsfulla jämförelser. Som komplement till dessa studier fick dessutom samtlig trafikpersonal som anställdts inom hela företaget *efter* omläggningen besvara en speciell enkät, vilket medgav möjlighet att jämföra de första upplevelsorna och anpassningen till arbetet mellan dem som på andra distrikt började i det gamla systemet och dem som fick starta i det nya. Undersökningens uppläggning framgår av figur 1.

Utvärderingsinstrumenten valdes och utformades så att jämförelser kunde göras med tidigare undersökningar (1977, 1983). Metodologiskt uppstod ett problem i förhållandet att förändringen skedde på två plan samtidigt. Dels infördes ramtjänstsystemet, dels nya skiftscheman, och det blev följaktligen svårt, åtminstone i några frågor, att särskilja effekterna.

Om vi refererar resultaten utifrån den tidigare klassificeringen av tre övergripande konsekvensområden, var utfallet mycket entydigt beträffande *förhållandet mellan arbete och fritid*. I detta avse-

ende blev det nya systemet en succé. En del av de problem som tidigare påtalats av uppemot 70 procent i gruppen dagkommenderade försvann nästan helt (figur 2). Effekterna i flera andra angränsande variabler motsvarade en minskning av besvärandelarna med 30–50 procentenheter mellan tidpunkterna 1983 och 1986. Liknande skillnader konstaterades mellan de två kategorierna nyanställda, där i genomsnitt dubbelt så många bland dem som anställdts i det gamla systemet (dagkommenderade) rapporterade problem i samordningen mellan arbete och fritid.

Jämförelserna mellan olika skiftscheman visade att skillnaderna med avseende på samordning och planering i samspelet mellan arbete och andra livsroller var betydligt mindre. Tolkningen är att ramtjänstsystemet som sådan svarade för större delen av effekterna på dessa områden.

Utvärderingen av inverkan på sömn och omställningsproblem visade en del intressanta resultat. Här konstaterades effekter hänförliga till både ramtjänstsystemet och till byte av skiftschema. Bland dem som bytte skiftscheman sjönk andelarna som rapporterade "stora omställningssvårigheter" med mellan 20 och 30 procentenheter, dvs till nivåer jämförbara med dem som gällde i grupperna med bättre skiftsystem före omläggningen. Tydligast var effekten när det gällde omställningen från sen till tidig tjänst. De som arbetade kvar i samma typ av skiftsystem efter omläggningen uttryckte oförändrade besvärsvårigheter.

Mer intressant är kanske differenserna mellan olika tidpunkter för hela gruppen "f d dagkommenderade". Här kunde skattningar av mängden sömn och sömnkvalitet (godtycklig skala 1–4) jämföras dels med motsvarande skattningar 1977, dels i form av differensskattningar inom gruppen, avseende före respektive efter omläggningen (figur 3). Resultatet blev att sömnen ökade och sömnkvaliteten förbättrades efter omläggningen.

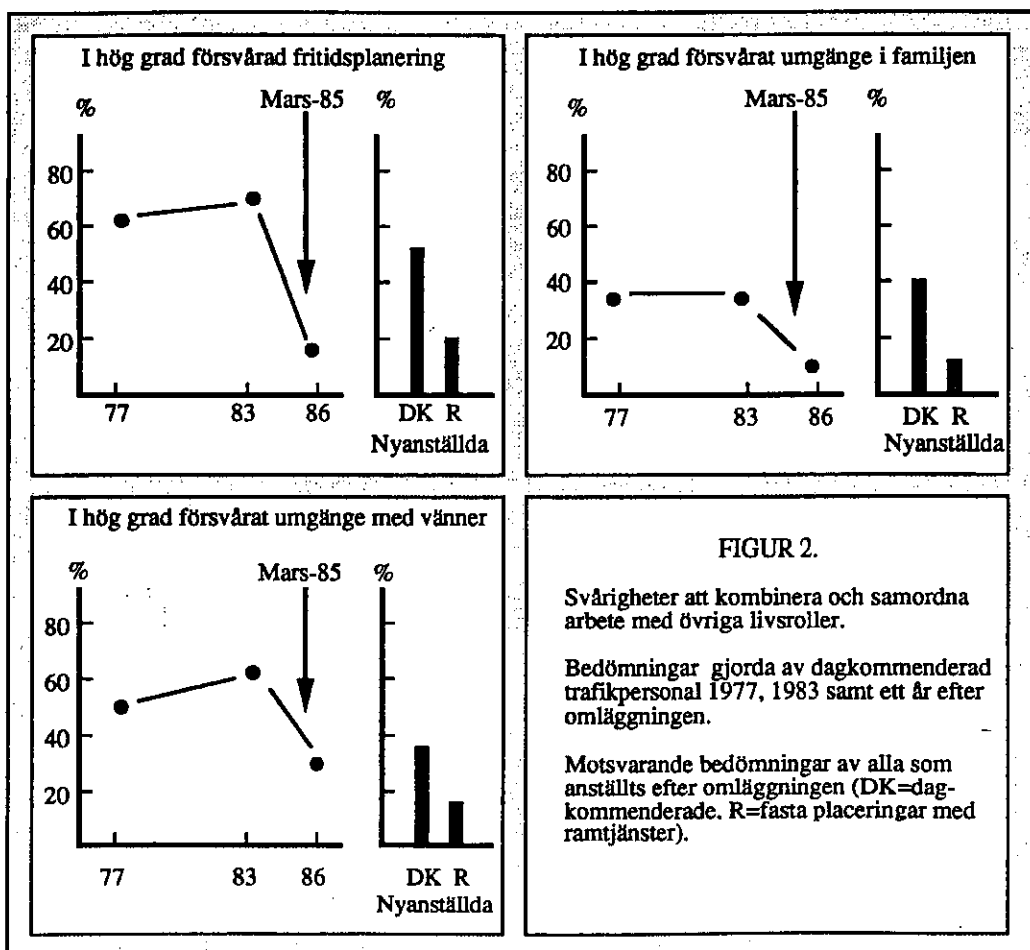
tatet var positivt; såväl mängden sömn som den upplevda återhämtningen föreföll ha ökat.

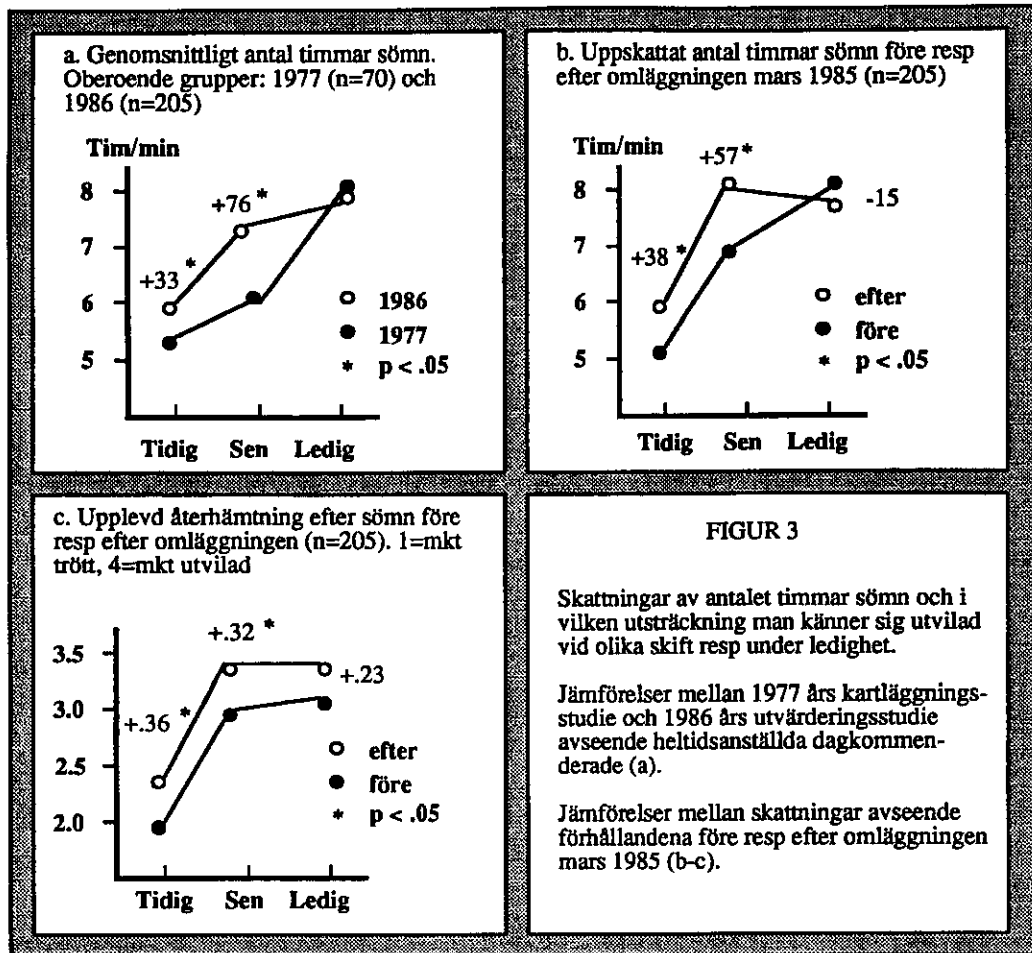
Den relativa betydelsen av nya skiftscheman och ramtjänster är emellertid här svår att avgöra. I en särskild analys prövades därför samtliga arbetsbeskrivande variablers oberoende bidrag till sömn-måttén. Analysen visade att det i stort sett enbart var olika uttryck för en förbättrad samordning arbets-privatliv som hade genomslag. Särskilt stor vikt hade olika aspekter på samordning och relationer inom den egna familjen. Slutsatsen är att de över-skådliga och regelbundna arbetstiderna och deras positiva inverkan på de sociala tidsmönstren här samspelar med skiftsystemens underlättande av skiftomställningen.

Bedömningen av det nya arbetsfördelningssystemet är mer komplicerad. Det som i det gamla systemet uppfattades som för- och nackdelar spreds efter omläggningen ut i en jämnare fördelning. Följden blev att en del äldre förare upplevde att de förlorade sedan länge inarbetade förmåner och att arbetsmotivationen nu delvis försvann. Flertalet yngre förare ansåg tvärtom att den nya ordningen på lång sikt skulle främja arbetsgemenskap och solidaritet inom förarkollektivet som helhet.

En viktig aspekt på den nya arbetsfördelningen var hur variation och innehåll skulle värderas. Många förare menade att de nya placeringarna skapade en bra och avstressande balans mellan behovet av omväxling och risken för överbelastning. Bland de f d dagkommenderade minskade andelarna som rapporterade "stark psykisk uttrötning efter arbetet" med nästan hälften från 1983 till 1986. Men även i detta avseende reagerade förarna olika med hänsyn till den tidigare tjänstgöringsformen. Bland den äldre personal som inte hade aktuell erfarenhet från mer än ett par, tre olika linjer, medförde ramtjänsterna dagligen risk att hamna på en obekant linje. Många rapporterade att detta hade medfört en ny källa till oro i arbetet. Över huvud taget uppkom ett antal problem som kunde betraktas som traditions- och generationsbundna och som därför skulle försvinna först med den naturliga generationsväxlingen.

Också beträffande det tredje konsekvensområdet – grupptillhörighet – var resultaten olika i olika förargrupper. Ett problem var att det nya systemet löste upp en rad gamla grupper. Utvärderingstiden var dessutom för kort för att man skulle kunna bedöma hur de nya arbetsgrupperna skulle komma att





FIGUR 3

Skattningar av antalet timmar sömn och i vilken utsträckning man känner sig utvilad vid olika skift resp under ledighet.

Jämförelser mellan 1977 års kartlägningsstudie och 1986 års utvärderingsstudie avseende heltidsanställda dagkommitterade (a).

Jämförelser mellan skattningar avseende förhållandena före resp efter omläggningen mars 1985 (b-c).

fungera på längre sikt. Ett resultat som ändå talade för en långsiktigt positiv utveckling var den skillnad som förelåg mellan de två kategorierna nyanställda. De som anställts inom det nya systemet beskrev på olika sätt en bättre förankring än de som började anställningen som dagkommenderade.

PUBLIKATIONER FRÅN OCH I ANSLUTNING TILL PROJEKTET

Aronsson, G., Barklöf, K., Eneling, A., Rydén-Lodi, B., Torbiörn, I.: *Ortsrapport – Göteborgs Spårvägar*. Forskargruppen för arbetslivets socialpsykologi, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet. Rapport nr 20, Stockholm 1979.

Aronsson, G & Barklöf, K: *Att arbeta inom lokaltrafiken. Arbetsförhållanden – hälsa – fritid*. Forskargruppen för arbetslivets socialpsykologi, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet. Rapport nr 26, Stockholm 1980.

Aronsson, G & Barklöf, K: *Lokaltrafikpersonalens arbetsmiljö*. Arbetarskyddsfondens rapporter, Stockholm 1981.

Barklöf, K. *Arbetsorganisatorisk förändring och förnyelse – en fallbeskrivning från svensk lokaltrafik*. I Leymann, H., Svensson, L. (red): *Forskning för framtidens arbetsliv*. Prisma, Stockholm 1987.

Barklöf, K & Uddare, U: *Nu kör vi på GS. Studiecirkelmateriel för arbetsmiljöcirkelarna vid Göteborgs Spårvägar*. Avdelningen för miljö- och organisationspsykologi, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet. Stencil. Stockholm 1982.

Barklöf, K & Uddare, U: *Nu kör vi på GS. Slutrapport I från arbetsmiljöcirkelarna*. Avdelningen för miljö- och organisationspsykologi, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet. Stencil. Stockholm 1983.

Barklöf, K & Vahlne, E: *Nu kör vi på GS. Slutrapport II från arbetsmiljöcirkelarna*. Avdelningen för miljö- och organisationspsykologi, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet. Stencil. Stockholm 1983.

SKAF/Brevskolan: *Nu Kör Vi. Ett fackligt studiematerial om arbetsmiljön i svensk lokaltrafik*. Brevskolan, Stockholm 1981.

1538

För innehållet i sammanfattningen svarar

Klas Barklöf

Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, 106 91 Stockholm, tel 08-16 20 00.

Pnr 81-0333 Arbetslivsforskning, psykosociala problemområden, allmänt (60) Januari 1993

Arbetsmiljöfonden

BESÖKSADRESS Olof Palmes Gata 31
POSTADRESS Box 1122 111 81 STOCKHOLM
TELEFON 08-791 03 00 TELEFAX 08-791 85 90