



Betydelsen av nya sätt att organisera för arbetsmiljö och hälsa

Nanna Gillberg

Gothenburg Research Institute, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet

Uppdrag och mål

- Uppdrag: att med utgångspunkt i befintlig forskning åskådliggöra hur nya sätt att organisera arbetslivet förhåller sig till arbetsmiljö och hälsa.
- Vilka krav ställer nya organiseringsätt på arbetsgivare när det gäller att agera för att främja hälsa och god arbetsmiljö samt motverka arbetsmiljörelaterad ohälsa?

Tre trender i det globaliserade och digitaliserade arbetslivet

- Flexibilisering
- Individualisering och informalisering
- Byråkratisering

Arbetslivets flexibilisering: gränsuppluckring och gränshantering

- Minskad reglering av arbete i tid och rum och i förhållandet arbetstagare–arbetsgivare
- Tid och rum: arbete när och och var som helst
- Förhållandet arbetstagare–arbetsgivare: anställningsformer som avviker från den normerade tillsvidareanställningen på heltid

Konsekvenser av flexibilisering i tid

- Gränsen mellan arbete och fritid suddas ut
- Flexibla arbetsförhållanden ger fler arbetstimmar och ökad arbetsintensitet
- Tydliga och allmänna gränser blir flytande och individuella
- Otydligt kommunicerade förväntningar driver fram tillgänglighet
- Tillgänglighet som kompensation för flexibilitet

Rumsliga konsekvenser av flexibiliseringen

- Strävan efter flexibilitet uttrycks i aktivitetsbaserade kontorslösningar
- Arbetets rumsliga frigörelse suddar ut gränsen mellan professionell och privat sfär
- Arbetstagaren tillgängliggörs och blir synlig för den professionella sfären i växande grad

Konsekvenser av flexibiliseringen för förhållandet arbetstagare–arbetsgivare

- Atypiska arbetstillfällen innebär ofta sämre arbetsvillkor (ojämn arbetsbörda, ständig tillgänglighet, kortsiktighet)
- Trepartsavtal komplicerar arbetsmiljöarbete
- Arbetstagare med skilda förhållanden till arbetsgivaren arbetar jämsides
- Arbetsrättsliga, organisatoriska, administrativa och fackliga strukturer utformade efter tillsvidareanställning på heltid

Arbetslivets individualisering och informalisering: Var och en sin egen lyckas smed

- Avreglering och införandet av New Public Management i offentlig verksamhet
- Entreprenörskap som lösning
- Den enskilda arbetstagaren blir personligt varumärke
- *Exempel: speed-dejting, mingel, jobbauditions och talent management.*

Konsekvenser av individualisering och informalisering

- Individens ansvar att göra sig anställningsbar och marknadsföra sig själv
- Arbetstagaren: förändringsbenägen och rörlig
- Socialt kapital: social kompetens och sociala nätverk
- Samtidig individualisering och social organisering
- Social organisering tar tid

Byråkratisering: Mätning, granskning och målstyrning

- Arbetslivets byråkratisering: ökad formalisering och standardisering, kontroll, dokumentation och fokus på mätbara mål.
- New Public Management-modeller som effektiviseringsstrategi i offentlig sektor: kund- och företagsideal
- ”Managementbyråkratisering”

Konsekvenser av byråkratiseringstrenden

- Ökad administration
- Utvärdering, ackreditering, rankning och kvalitetssystem
- Granskning och mätning som styrmedel
- Kvalitet mäts i kvantitativa termer och i relation till centralt formulerade mål

Slutsatser och förslag

- Uppluckrade gränser och individuell gränshantering kräver tydligt kommunicerade förväntningar
- Krav kontra resurser: transparens
- Riktlinjer för hur och under vilka former arbetet ska genomföras kan underlätta för arbetstagare och arbetsgivare
- Vem ska ta ansvar för det livslånga lärandet?
- Hur kan behov av flexibilitet kombineras med behov av arbetstrygghet?

Slutsatser och förslag

- Anpassning av strukturer och regelverk till nya former av arbetsgivar- och arbetstagarförhållanden
- Anpassning av styrformer och uppföljning utifrån verksamheter
- Anpassning av fysiska arbetsmiljöer utifrån verksamhet
- Ökningen av tillgänglighet och synlighet leder till behov av att arbetsmiljöarbete inriktas på att motverka kognitiv stress och känslomässig utmattning