



LUNDS
UNIVERSITET

Pedagogiska institutionen
Box 199, 221 00 Lund

Kurs: PED 622:5
Kandidatuppsats, 10 poäng
41-60 poäng
Datum: 28/5 2007

Hälsa och lärande i arbetslivet

Karl Yngström & Patrik Hassel

Handledare:
Lennart Svensson

ABSTRACT

| | |
|-----------------|--|
| Arbetets art: | Kandidatuppsats |
| Sidantal: | 27 |
| Titel: | Hälsa och lärande i arbetslivet |
| Författare: | Patrik Hassel & Karl Yngström |
| Handledare: | Lennart Svensson |
| Datum: | 28/5 2007 |
| Sammanfattning: | En litteraturstudie som undersöker sambandet mellan utrymme för lärande på arbetsplatsen och den psykosociala hälsan. Hur den psykosociala arbetsmiljön påverkar hälsan genom stress tas upp. En bakgrund och historik till relevanta begrepp och teorier ges. Aktuell forskning i området analyseras och diskuteras. Slutsatser om lärandets roll i det flexibla arbetslivet presenteras. |
| Nyckelord: | Psykosocial hälsa, stress, lärande i arbetslivet |

Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| 1 Inledning | 3 |
| 2 Syfte | 3 |
| 3 Metod | 3 |
| 3.1 Generell frågeställning..... | 3 |
| 3.1.1 Lärande i arbetslivet | 4 |
| 3.1.2 Psykosocial Hälsa..... | 4 |
| 3.1.3 Stress | 4 |
| 3.2 Val och granskning av relevant litteratur | 5 |
| 3.2.1 Sökstrategi | 5 |
| 3.2.2 Urval av litteratur | 5 |
| 3.2.3 Källkritik | 5 |
| 3.3 Begreppsligt och teoretiskt arbete | 6 |
| 3.4 Metodvalets relevans för syftet..... | 6 |
| 3.5 Uppsatsens relevans | 6 |
| 4 Psykosocial hälsa och stress..... | 6 |
| 4.1 Inledning | 6 |
| 4.2 Historisk tillbakablick | 7 |
| 4.3 Försök till förändringar i arbetslivet | 8 |
| 4.4 Stress och psykosocial påverkan på hälsan..... | 8 |
| 4.4.1 Arbetsplatsen | 9 |
| 5 Lärande i arbetslivet..... | 10 |
| 5.1 Historisk tillbakablick..... | 11 |
| 5.2 Vad innebär lärande i arbetslivet?..... | 11 |
| 5.3 Motsättningar till lärande..... | 12 |
| 5.4 Rutiniserat eller kunskapsbaserat handlande – ett komplext dilemma | 13 |
| 5.5 Negativt lärande | 13 |
| 5.6 Förenklad bild av lärande..... | 15 |
| 5.7 Kontroll – en viktig faktor för lärande | 15 |
| 5.7.1 Handlings- och utfallskontroll..... | 15 |
| 5.7.2 Subjektivt och objektivt handlingsutrymme | 16 |

| | |
|--|-----------|
| 5.7.3 Uppgiftens utformning | 16 |
| 5.8 Forskning av Starrin, Rostila och Wreder..... | 16 |
| 5.8.1 Starrin och Janson – typer av arbete, arbetslöshet och psykosocial ohälsa..... | 17 |
| 5.8.2 Rostila – vart tog det ”goda” arbetet vägen?..... | 18 |
| 5.8.3 Hanson – Det flexibla arbetets villkor | 19 |
| 6 Analys och diskussion..... | 21 |
| 6.1 Förändringar i arbetslivet..... | 21 |
| 6.2 Det flexibla arbetslivet..... | 22 |
| 6.2.1 Polarisering..... | 22 |
| 6.2.2 Oklara mål och krav | 23 |
| 6.2.3 Handlingsutrymmet..... | 24 |
| 6.2.4 Anställningsformens betydelse för lärande och hälsa..... | 24 |
| 6.2.5 Individuella skillnader..... | 24 |
| 6.3 Avslutande reflektion..... | 25 |
| 7 Referenser | 27 |

1 Inledning

Att god hälsa är något positivt råder det inget tvivel om. De flesta är nog överens om att det bästa skulle vara om människor är mindre sjuka och att det finns en strävan efter en god hälsa i vårt samhälle. Dagens arbetsmarknad med tuffa krav och ett hårt arbetsklimat gör det svårt att leva upp till detta. Utöver den rent individuellt mänskliga aspekten är sjukhälsan ett av de största samhällsproblemen vi har i Sverige just nu. De höga sjuksiffrorna medför stora problem för organisationerna med ökade kostnader som följd, både i privat och i offentlig sektor. Vi tror att insatser som genomförs för att gynna den psykosociala hälsan kommer att löna sig stort i längden och därför har vi valt att titta närmare på detta.

I uppsatsen har vi valt att söka kartlägga sambandet mellan det utrymme som ges för lärande på arbetsplatsen, och personalens psykosociala hälsa. I den psykosociala hälsan kommer även begrepp som arbetstillfredsställelse och stress in där det finns ett väl dokumenterat samband (Wreder 2005). Några av de faktorer som vi funnit relevanta i förhållandet mellan lärande och den psykosociala hälsan är typen av anställningsform och handlingsutrymme men även individuella faktorer spelar roll.

2 Syfte

Syftet med studien är att söka kartlägga sambandet mellan utrymme för lärande på arbetsplatsen och den psykosociala hälsan.

3 Metod

Vi har valt att göra en litteraturstudie och vi baserar vår studie på andras forskning i stället för att samla in eget empiriskt material. Vi har använt oss av Alan Brymans *Samhällsvetenskapliga metoder* (2006). Vi utgår inte ifrån ett specifikt vetenskapligt synsätt utan vi använder olika forskningsstudier som utgår ifrån olika teorier. Vi har avgränsat studien till att fokusera på organisationens påverkan på hälsan.

3.1 Generell frågeställning

Vår generella frågeställning är förhållandet mellan lärande i arbetslivet och den psykosociala hälsan. Vår utgångspunkt är att vi kan koppla faktorn utrymme för lärande till den psykosociala hälsan på arbetsplatsen och beskriver forskning kring detta.

3.1.1 Lärande i arbetslivet

Lärande i arbetslivet kan ta sig uttryck på många olika sätt. Det är inte vår ambition att gå in på djupet i olika teorier utan snarare att på ett brett sätt belysa området och ta upp olika aspekter av lärandet.

3.1.2 Psykosocial Hälsa

Den psykosociala hälsan är ett komplicerat begrepp som kan definieras och mätas på olika sätt. Starrin och Janson (2005) talar om några relevanta faktorer:

- Fria och utvecklande arbeten (se t.ex. Karasek & Theorell 1990)
- Trötthet, sömnbesvär och lindriga psykiska symtom som ängslan och oro
- Nedstämdhet

Vidare talar Rostila (2004) om följande sätt att mäta den psykosociala hälsan:

- Inflytande över arbetet
- Dålig psykosocial arbetsmiljö har främst samband med besvär i form av oro
- Krav och kontroll

3.1.3 Stress

När vi talar om hur hälsan påverkas av organisationella faktorer tänker vi oss att denna påverkan antagligen sker via stress, som har ett väldokumenterat samband med hälsa och sjukfrånvaro (Yrkesinspektionen 1998). Välmående har även det ett samband med såväl stress som arbetshälsa, enligt dagens forskning (Wreder 2005).

I det industriella samhället var det relativt lätt att mäta hur påfrestande ett arbete var, till exempel genom skiftarbete och arbetstakt. I det moderna samhället blir det dock svårare. Vi står inför utmaningen att mäta huruvida individen klarar att leva upp till de krav som ställs på denne och hur arbetet upplevs. Förutsättningarna för att vara nöjd med ett visst arbete varierar från person till person och bedömningen av huruvida personen är nöjd med sitt arbete blir väldigt personlig (Yrkesinspektionen 1998).

Detta är emellertid inte så enkelt att mäta då den komplexa verkligheten inte helt enkelt låter sig beskrivas i orsakssamband mellan mätbara egenskaper. Till exempel har det visat sig att typen av belöningssystem, där anställda belönas när arbetsresultaten är goda, inte ensamma förmår skapa högre effektivitet och produktivitet. För att detta skall fungera krävs att belöningssystemen fogas in i företagens strategier för arbetsorganisation och innovation (Gatu 2006).

3.2 Val och granskning av relevant litteratur

Vi har gjort en omfattande litteratursökning av områdena lärande i arbetslivet och psykosocial hälsa. För att sätta oss in i begreppen började vi med att leta efter litteratur av mera grundläggande art för att få en bra förståelse av ämnet. Sedan sökte vi efter litteratur som gick in i mer specifika situationer av det vi valt att studera. Detta gjorde vi eftersom vi ville finna forskning med vars hjälp vi kunde bygga vidare på det som är allmänt vedertaget inom fältet idag. Vi vill därför poängtera att vi under arbetets gång titta på betydligt mera litteratur och artiklar än som vi sedan valt att ta med i uppsatsen.

3.2.1 Sökstrategi

Litteraturen har vi i första hand sökt genom Lunds Universitets databaser, ELIN, LOVISA och LIBRIS. Vidare har vi använt oss av Emerald Insights databas i sökandet efter artiklar. Vi har även tagit hjälp av Arbetslivsinstitutet. I många av de artiklar vi funnit intressanta har vi tittat i källförteckningen för vidare tips. Som sökord har vi utgått ifrån lärande, arbetstillfredsställelse och psykosocial hälsa, eftersom de är centrala i uppsatsen. Vidare har vi som sökord bland annat använt: sjukfrånvaro, organisation, handlingsutrymme och hälsa.

3.2.2 Urval av litteratur

Vi har i den mån vi ansett det vara relevant och möjligt, använt oss av primärkällor för att höja kvaliteten på arbetet. I övrigt har vi studerat de källor som litteraturen har angett och studerat litteratur utifrån att den angetts som källa någon annanstans. Detta har vi gjort för att finna ett så trovärdigt material som möjligt och säkra kvaliteten på källorna.

3.2.3 Källkritik

Genom hela arbetet med litteratursökningen har vi försökt att hålla oss kritiska till litteraturen. När det gäller källkritiken har vi valt att gå efter Thuréns (2005) fyra kriterier för att säkerställa pålitligheten i källan:

- Äkthet – att källan verkligen är den som den utger sig för att vara. Detta har vi fram för allt tagit hänsyn till vid generella sökningar på Internet.
- Tidssamband – att tiden mellan en händelse och källans berättelse inte är alltför lång eftersom det annars finns skäl att tvivla på källans pålitlighet.
- Oberoende – att källan ska vara självständig och inte en avskrift eller ett referat.
- Tendensfrihet – att det inte ska finnas några skäl att misstänka att källan ger en osann bild av verkligheten, till exempel på grund av någons ekonomiska eller personliga intressen (Thurén 2005).

3.3 Begreppsligt och teoretiskt arbete

Vi förklarar vad vi menar med begreppen lärande och psykosocial hälsa. Begreppen kan definieras på olika sätt men det som vi ser som viktigast är att förklara sambandet dem emellan. Även sammanhanget med arbetslivet är något vi ser som viktigt. Vi ser på olika beskrivningar av begreppen, hur de kan brytas ned och hur de definieras. Detta för att på ett meningsfullt sätt kunna visa samband mellan faktorerna. Begreppen vi har valt presenteras och en bild av dem byggs upp.

3.4 Metodvalets relevans för syftet

Anledningen till att vi har valt att göra en litteraturstudie är att när vi sökt litteratur har vi funnit bra forskning med relevant statistik som vi kan arbeta vidare med. Vi ställde detta i relation till vad vi skulle ha fått ut av att göra en egen studie och kom fram till att vi saknar de resurser som krävs för att mäta oss med de undersökningar som redan finns. Vi kom fram till att vi inte skulle få ut speciellt mycket av en egen studie. I stället har vi valt att lägga mera tid på att tolka de studier som vi funnit relevanta och försöka hitta samband mellan dem.

3.5 Uppsatsens relevans

Mycket av det som vi tittar på är inget nytt. Att delat ansvar och mer inflytande är bra för den psykosociala hälsan är känt sedan tidigare. Det vi finner både intressant och relevant är den pedagogiska aspekten, det vill säga vilken betydelse lärande i arbetslivet har för den psykosociala hälsan och hur dessa samspekar.

4 Psykosocial hälsa och stress

4.1 Inledning

I detta kapitel tittar vi närmare på den psykosociala påverkan av den generella hälsan. Poängteras bör att det är just den generella hälsan och välmåendet som är intressant. Att vi fokuserar mycket på den psykosociala hälsan i denna uppsats är inte för att vi är ute efter att beskriva det psykosociala hälsotillståndet, utan för att organisationens påverkan på den generella hälsan ofta har visat sig gå via psykosocial hälsa och negativ stress.

Begreppet stress kommer från mekaniken där det betyder ”en kraft som deformerar kroppar”. Stress kan ha en negativ effekt på hälsan och påverkas bland annat av hur arbetet läggs upp och organiseras, samt hur den anställde blir bemött i sin arbetssituation. Hälsoriskerna uppstår uteslutande genom hur situationen upplevs av den enskilde. Poängteras bör att arbetsbelastning och problem inte nödvändigtvis behöver sammanfalla i tid med upplevelsen av stress. Det kan till och med vara så att stressen och missnöjet orsakas av en eventuell framtida situation. Detta leder till att det kan vara

svårt att som utomstående på ett korrekt sätt predicera de risker som finns i ett arbete (Yrkesinspektionen 1998).

Men för att veta var vi befinner oss idag måste vi titta tillbaka och se hur arbetsmarknaden har förändrats, från 1900-talets början fram till idag. Historiskt sett har det svenska arbetssamhället handlat om storindustri och därför har det mesta av den traditionella arbetslivsforskningen fokuserat på hur denna industri påverkat människors lärande, hälsa och välbefinnande (Peterson 1998).

4.2 Historisk tillbakablick

Under början av 1900-talet inleddes förändringar i organisationerna som gick ut på att ta kontroll över arbetarnas kunskaper och deras möjligheter till att styra över sin arbetssituation. Det handlade om en vertikal arbetsdelning som gick ut på att tekniker och tjänstemän utförde beslut som kom ifrån företagsledningen. Arbetarna ”på golvet” var underordnade tjänstemännen utan några större möjligheter att påverka sitt arbete. De fråntogs både kontroll och handlingsutrymme. Arbetet skedde manuellt och ledningen strävade efter att göra arbetsuppgifterna så enkla, okvalificerade och underordnade som möjligt, samtidigt som tjänstemännens arbetsuppgifter tvärtom blev mera kvalificerade och överordnade. Industriarbetet var under en längre period omänskligt (Peterson 1998).

Nästa stora förändring inom industrin kom då tekniken utvecklades så att företagen kunde utföra ”deloperationer” istället för att utföra samtliga moment i tillverkningen. Fortfarande handlade arbetet om en hierarkisk uppbyggnad. Taylor ställde upp tre principer för arbetsprocessen vars mål var att få en effektivare kontroll över arbetarna för att förbättra produktiviteten och öka vinsten i företaget:

1. De kunskaper som arbetstagaren besatt skulle företagsledningen sammanföra i en tabell för att genom dessa kunna skapa regler, lagar, och formler för arbetets utformning.
2. Allt tankearbete skulle flyttas från verkstaden till planeringsavdelningen.
3. Kunskapskoncentrationen om arbetsprocessen skulle användas som kontroll och styrinstrument.

Genom denna typ av arbetsdelning ökades drastiskt antalet monotona arbeten utan hänsyn till individens välmående (Peterson 1998).

Under 70- och 80 talet utvecklades tekniken genom datorisering och robotisering. Rationaliseringen tog sig uttryck på ett annat sätt genom att det nu fokuserades på att produktionen skulle ske genom att dela upp arbetsuppgifter till flera enheter. Den tekniska utvecklingen bidrog till att manuella arbetsmoment i allt större utsträckning började utföras av maskiner och robotar, vilket ledde till en slags degradering av människan. Samtidigt medförde den nya tekniken en rad positiva följder som till exempel att de arbetsuppgifter som skedde med löpande band principen blev färre och maskiner kunde ta över uppgifter som var farliga att utföra (Peterson 1998).

Allt eftersom den nya tekniken utvecklades började det också ställas högre krav på medarbetarna. Tekniken blev mer komplex och utvecklades i en allt snabbare takt vilket medfört att det nu för tiden är viktigt med kompetenstillväxt, ökat handlingsutrymme och självständighet för att medarbetarna ska klara av sin arbetssituation. I dagens

processindustri styrs mycket av arbetet från kontrollrum vilket tagit bort mycket av den fysiska arbetsbelastningen men istället medfört psykosociala belastningar i form av till exempel understimulering. Datoriseringen kräver också mindre personal vilket ökar risken för social isolering (Peterson 1998).

4.3 Försök till förändringar i arbetslivet

Precis som nämndes ovan har företag och organisationer traditionellt varit uppbyggda efter den hierarkiska strukturen, ”uppifrån och ner”. Detta system har ur ett organisatoriskt synsätt varit väl fungerande men det har samtidigt lämnat den enskilda individen utan inflytande. Ett försök till att förändra arbetslivets struktur och ge mer inflytande till arbetarna var det som kallades ”delvis självstyrande grupper”. Redan i mitten av 60- talet genomfördes ett antal försök i Norge med självstyrande grupper. Dessa var även intressanta för svensk del eftersom de låg i linje med de experiment som genomfördes här i ett försök att förnya arbetslivet. Tanken med de självstyrande grupperna var att forskarna ville finna en form av anpassning mellan organisationens och individens förutsättningar. De resultat som forskarna fick fram visade på att det centraliserade, rationaliserade och detaljstyrda tekniska produktionssystemet var dåligt anpassat till individen, som i slutändan ledde till både företagsekonomiska och mänskliga kostnader.

Målet med de självstyrande grupperna var att ge individen större möjligheter att själv styra sitt arbete. Detta eftersom forskningen visat att inflytande över sin arbetsituation ledde till ökad arbetstillfredsställelse. Forskarna ville också med hjälp av självstyrande grupper skapa en process som skulle leda till att de anställda fick intresse och kunskaper för att på ett bättre sätt kunna sätta sig in i hur företaget fungerade (Gustafsson 1976).

4.4 Stress och psykosocial påverkan på hälsan

Stress hos en individ orsakas av att dennes behov och det miljön erbjuder inte passar ihop. Man kan till exempel tänka sig en situation där individen i sitt arbete har en uppgift att göra, men inte har den information som behövs för att göra detta på ett bra sätt. Man kan även tänka sig en situation där det slår över åt det andra hållet, så att individen har för mycket information och inte klarar att sälla ut vilken information som är relevant för uppgiften (Levi 2000).

Viktigt att komma ihåg är också att människor är olika och arbetar olika bra under olika omständigheter. En vanlig orsak till stress är om kraven är högre eller lägre än vad vi klarar eller om våra förväntningar skiljer sig från hur verkligheten faktiskt ser ut. Typiska situationer då individen kan uppleva negativ stress är avsaknad av kontroll över situationen och när det inte finns tillräckligt med besluts- och handlingsutrymme (Levi 2000).

Stress kan leda till tre olika saker enligt Theorell; att individen inte kan bromsa sig själv, att individen inte kan öka tempot eller att individen blir extremt känsliga för yttre påverkan. Stress kan vara antingen en försvarsreaktion som inför flykt eller kamp, eller så kan stress vara en uppgivenhetsreaktion som inför en belägring (Levi 2000).

Förhöjd stressnivå leder till en förhöjd förslitningshastighet i organismen. Vilken typ av sjukdom detta artar sig i beror bland annat på individens arvsanlag. Därför tror forskarna att samma påfrestning leder till olika sjukdomar hos olika individer. Stress kan alltså framkalla, utlösa och förvärra många sjukdomar såsom högt blodtryck, blodpropp i hjärtat, cancer och psykisk ohälsa. Dessutom kan stress indirekt vara en hälsofara genom att den kan påverka beteendet så att individen till exempel börjar röka, eller dricka stora mängder alkohol (Levi 2000).

En svårighet med att studera och mäta stress är att stressen skiljer sig inte bara i hur stressade olika individer blir i samma situation, utan även i hur individen upplever själva stressen. Den subjektiva upplevelsen blir viktig för att kunna studera stressen på ett lämpligt sätt (Levi 2000).

4.4.1 Arbetsplatsen

Organisationerna i Sverige skiljer sig åt och ingen är den andra lik. Yrkesinspektionen har dragit en skiljelinje mellan konventionella organisationer och gränslösa, lärande organisationer. De konventionella organisationerna är pyramidformade med olika hierarkiska nivåer. Gränslösa, lärande organisationer är platta och kan ha ett hundratal anställda som svarar direkt till samma chef (Yrkesinspektionen 1998). För att mäta hur nöjda vi är med våra arbetsplatser är det lämpligt att mäta fasetter såsom möjligheter att utvecklas, feedback och personliga kontakter med kollegorna (Gavin 2005).

Den stress som kan tänkas finnas i de konventionella organisationerna kan bäst beskrivas med Karaseks Krav-Kontroll modell, *se figur* (Karasek & Theorell 1990).

| | | |
|------------------|-----------------------|-----------------------|
| Höga krav | Spänt arbete | Aktivt arbete |
| Låga krav | Passivt arbete | Avspänt arbete |
| | Låg frihet | Hög frihet |

Modellen består av två skalor, den ena är hur stora krav som ställs i arbetet och den andra är hur stor kontroll som individen har över sitt eget arbete. Det mest framträdande resultatet i samband med denna modell är hur arbeten med höga krav och liten kontroll orsakar högre stressnivåer. Det har bland annat visats ett samband mellan denna typ av organisation och hjärtsjukdomar. Studier har visat att socialt stöd kan motverka stress och dess negativa följdreaktioner (Karasek & Theorell 1990).

En majoritet av alla i arbetsför ålder är sysselsatta och två miljoner av dessa är översysselsatta. En del av dessa är felsysselsatta, underutnyttjade eller passar helt enkelt inte för det jobb de har. Många lever under uppsägningshot. Allt detta är en bidragande

orsak till stress vilket i längden också kan leda till utbrändhet som kännetecknas av utmattning, likgiltighet och ineffektivitet. Samtidigt är en femtedel av alla i arbetsför ålder ofrivilligt arbetslösa, vilket även det är en stark orsak till stress (Levi 2000). Sverige är dessutom ett av de länder i Europa som har högst andel av anställda som upplever otrygghet i sin anställning (Isaksson, Bernhard & Gustafsson 2003).

Nedan följer några av de problem som enligt Yrkesinspektionen (1998) orsakar stress:

- Konstant tidspress
- Arbetsuppgifterna och meningen med dem är oklara, otydliga
- Uppskattning eller belöning för ett bra arbete uteblir
- Dålig överensstämmelse mellan ansvar och befogenheter
- Chefen arbetar mot andra mål, eller ens mål stämmer inte överens med organisationens
- Möjlighet att påverka känna delaktighet och stolthet saknas, anonymitet
- Uppsägningar och omplaceringar till följd av strukturomvandlingar
- Ansvar för andra människor
- Att aldrig få visa vad man duger till

Avslutningsvis lyfter vi fram tre olika krav som bör vara uppfyllda för att kunna undvika negativ stress: tilltro, respekt och gemenskap. För det första måste företaget eller organisationen upplevas som pålitlig, inte nödvändigtvis statisk men i alla fall på något sätt konsekvent. För individen är det av vikt att veta vad denne kan vänta sig av arbetet, att hon kan hantera de krav som ställs i arbetet, och att hon även i framtiden kommer att kunna göra detta. För det andra, en upplevelse av att vara en unik individ, att kunna göra och ansvara för sina egna val och respekteras för dessa. För det tredje måste individen, i kontrast till att känna sig unik, vara en del av en social gemenskap och ingå i ett större sammanhang. Att veta att arbetskamraterna ställer upp för en vid behov skapar en trygghet (Yrkesinspektionen 1998).

5 Lärande i arbetslivet

I detta kapitel ger vi en introduktion till lärande i arbetslivet. Det är inte vår ambition att gå in på djupet i olika teorier utan vi vill endast ge en överblick över vad lärande i arbetslivet handlar om. Detta gör vi för att senare försöka visa på hur det utrymme som ges för lärande i arbetslivet påverkar den psykosociala hälsan.

Först presenterar vi en historisk tillbakablick över den arbetslivspedagogiska forskningen. Sedan presenterar vi vad lärande i arbetslivet handlar om och tar upp olika

aspekter av lärandet. Slutligen tar vi upp tre artiklar som på ett eller annat sätt berör de områden vi valt att undersöka.

5.1 Historisk tillbakablick

I Sverige har den arbetslivspedagogiska forskningen pågått sedan mitten av 1960- talet och den första tiden låg fokus mest på formella utbildningar. Fram till 1980- talet var forskningen begränsad till frågor rörande urval och rekrytering, analyser av arbetskrav, ledarutbildning med mera. Det är först under senare år som forskningen utvecklats till att röra områden som kompetensutveckling och lärande i arbetslivet vilket också bidragit till en ökad förståelse av individen i arbetet.

”En stor del av forskningen under senare år har gällt arbetslivet och arbetsplatsen som miljö för lärande, och då inte minst arbetsvillkorens betydelse för individers lärande, utveckling och syn på utbildning.” (Ellström, Löfberg och Svensson 2005 s. 163)

Intresset för arbetstagares upplevelse av arbete och utbildning har ökat inom den arbetslivspedagogiska forskningen. Den tilltagna förändringstakten på arbetsmarknaden under de senaste årtiondena där effektivitet stått i fokus, har medfört ett ökat fokus för effekter på hälsan. Även lärandet och lärandemiljöns betydelse för hälsan har uppmärksammats.

I dagens lärandeforskning skiljs inte lärandet och arbetet i tid och rum, de är tätt knutna till varandra. Teknikens utveckling har medfört att fler och fler organisationer kräver ett kontinuerligt lärande för att kunna utveckla sina produkter och tjänster. Utöver den formella utbildningen förekommer det informella vardagslärandet. Detta sker ofta omedvetet och sker ofta som en bieffekt av andra händelser. Detta har medfört ett ökat fokus på individers och grupperns upplevelse av arbete, lärande och utbildning (Ellström, Löfberg och Svensson 2005).

5.2 Vad innebär lärande i arbetslivet?

Lärande är något som följer individen genom hela livet. Även om många säkert förknippar lärande med skolgången är det något som finns runt omkring oss hela tiden. Lärandet följer med oss in i arbetslivet och i strävan efter självförverkligande, att ”göra karriär”, handlar en stor del om lärande.

Lärande i arbetslivet kan ta sig uttryck på många olika sätt. Många författare försöker definiera vad lärande i arbetslivet egentligen är, och vad som avses med begreppet varierar beroende på vilken ansats man har. Backlund, Hansson och Thunborg menar att olika aspekter och olika perspektiv förändrar bilden av lärande men en minsta gemensam nämnare är att lärande ses som en förändring. Det är främst svaret på vad som förändras och hur, som skiljer sig åt beroende på vilket teoretiskt perspektiv man väljer (Backlund, Hansson och Thunborg 2001).

Att definiera och kartlägga vad lärande egentligen är har inte minst på senare år blivit en viktigt fråga. För allt eftersom företagen globaliseras ökar också konkurrensen på arbetsmarknaden som idag ställer höga krav på sina medarbetare. Flexibilitet och nyskapande är många gånger en förutsättning för företagets fortlevande och lärande blir

därmed en av de viktigaste frågorna att handskas med, dels för organisationen men också för den enskilda individen (Backlund, Hansson och Thunborg 2001).

5.3 Motsättningar till lärande

Även om de flesta säkert är överens om att lärande i arbetslivet bör främjas, kan det uppstå motsättningar vad det gäller graden av lärande. Ellström menar att dessa motsättningar ofta kan uppstå när frågan diskuteras i operationella termer. Problemen uppstår när vi börjar ställa oss frågor som; vilket innehåll ska lärandet ha? Vilka metoder ska användas? Vem ska delta, ska organisationen satsa på att utbilda en specifik grupp inom organisationen, eller ska den satsa på bredden och en mera allmän kompetens (Ellström 1992). Det handlar helt enkelt om frågor som rör hur organisationen ska arbeta för att främja lärande och den personliga utvecklingen på bästa (och mest effektiva) sätt. I många fall finns även problem med tidsrationalisering och personalneddragningar, vilket skapar problem för att främja lärande i en organisation (Backlund, Hansson och Thunborg 2001).

Vidare tar Ellström upp ett annat ställningstagande, nämligen vilken nivå på lärandet som eftersträvas. Skillnaden ligger i om det ska vara ett lägre eller ett högre ordningens lärande. I den lägre ordningens lärande lär sig individen genom på förhand givna uppgifter, mål och förutsättningar utan något ifrågasättande av uppgiften eller hur den ska lösas. Denna form av lärande kallas även anpassningsinriktat lärande.

I den högre formen av lärande är inte uppgiften eller målen givna på förhand utan endast förutsättningarna. I denna form av lärande är det individen själv som måste identifiera, tolka och formulera uppgiften. Denna högre form kallas även för utvecklingsinriktat lärande.

Även här menar Ellström att potentiella motsättningar kan uppstå då det kan råda delade meningar om vilken lärandenivå som är möjlig och önskvärd för organisationen. Att främja anpassnings- eller utvecklingsinriktat lärande ställer olika krav både på utformningen av lärsituationen men även utformning av arbete och organisation (Ellström 1992).

En annan intressant aspekt som uppkommit på grund av motsättningarna, är konflikten mellan individens och organisationens olika behov av utveckling, det som kallas "lär-dilemman". Dessa dilemman kan uppstå i organisationens utformning. Stabilitet är något som varje organisation eftersträvar, eftersom variationer ofta tar mycket tid, är ansträngande och kostar mycket pengar. Vidare syftar också det "produktionstekniska" arbetet till att få bort alla tänkbara avvikelser och i stället sträva efter att standardisera verksamheten. En hög grad av standardisering innebär att de kunskapskrav som ställs i organisationen är kända på förhand medan det motsatta gäller för en öppen och dynamisk organisation. Idag är det betydligt svårare för organisationen att upprätthålla en hög grad av standardisering på grund av den hårdnande konkurrensen (Backlund, Hansson och Thunborg 2001).

"Genom nya tekniska och organisatoriska lösningar har många företag funnit vägar att förena god produktionsekonomi med en bra service till enskilda kunder. I regel har detta dock förutsatt en arbetsorganisation där de anställda behövt ha en betydande kunskap om arbetsprocessens olika delar. Utbildning och kompetensutveckling har

blivit en förutsättning för hög produktivitet... ” (Backlund, Hansson och Thunborg 2001 s.6).

5.4 Rutiniserat eller kunskapsbaserat handlande – ett komplext dilemma

Många av de situationer vi dagligen ställs inför möter vi med rutinmässigt handlande. Det rutinmässiga handlandet skapas då individer, grupper eller organisationer utvecklar sätt att hantera problem på. När dessa handlingsmönster upprepas, tenderar de att stabiliseras genom rutiner. Dessa rutiner skapas oftast inte medvetet utan formas utifrån de begränsningar och möjligheter som individen uppfattar finnas. Rutiniseringen hjälper oss att hantera alla de händelser som dagligen uppstår och hjälper till att hålla tillvaron stabil. Utan rutiner skulle vi knappast kunna klara av att sköta det vardagliga arbete som förekommer i organisationerna, eftersom det skulle fungera otroligt ineffektivt om vi hela tiden skulle vara tvungna att hitta nya lösningar på alla vardagliga problem.

Det problematiska med rutiniseringen uppstår när vi ställs inför oväntade och mera komplexa problem. Då krävs nämligen ett mera kunskapsbaserat handlande som bland annat förutsätter explicit kunskap om uppgiften, och annan information som är av betydelse för att förstå hur problemet uppstått och hur det ska hanteras. Vid sådana situationer blir det nödvändigt att bryta det rutiniserade handlandet och det är inte alldeles enkelt att göra. Speciellt inte om rutiniseringen är inrotad i verksamheten eftersom den då kan försvåra upptäckt och hantering av en förändring. Risken är att förändringar ignoreras eller feltolkas för att man vill hålla fast vid den existerande strukturen. Denna typ av handlande kallas för ”kompetensfällan” och är vanlig i verksamheter där inrotade tanke- och handlingsmönster tidigare varit framgångsrika (Backlund, Hansson och Thunborg 2001).

5.5 Negativt lärande

Även om ordet lärande ofta ses som något positivt, något som leder till personlig utveckling och förbättring, är det viktigt att vara medveten om att lärande även kan medföra negativa konsekvenser för individen. Detta kallas negativt lärande och kan ta sig uttryck genom till exempel passivisering, underordning eller dequalificering (Ellström 1992).

Det negativa lärandet är oftast oavsiktligt och individen är för det mesta inte medveten om att det sker. Lärande som sker omedvetet eller som sker när vi inte har för avsikt att lära oss något kallas för metainläring och kan till exempel ske under en formell utbildningssituation. Där kan vi ofta skilja mellan det som individen avser att lära, och det som individen omedvetet lär sig. Ellström tar som ett exempel en mattelektion där eleven inte bara får kunskaper i ämnet matematik, utan eventuellt även indirekt lär sig andra uppfattningar som att eleven är bra eller dålig i ämnet (Ellström 1992). Ett välkänt exempel på negativt lärande är fenomenet inlärd hjälplöshet som just innebär negativa konsekvenser för individen i form av bland annat passivisering, försämrad problemlösningsförmåga och sänkt självvärdering (Seligman 1975).

Robert W Whites teorier på 60-talet handlade om att allt i grunden tycks ha att göra med människans strävan efter att vinna kontroll, och att det är ett lika grundläggande behov som de driftsbaserade motiven (Lennerlöf 1986). Vi lär oss att handskas med omvärlden och vinna kontroll genom att utforska den (Aronsson och Berglind 1990).

Bakgrunden till begreppet inlärld hjälplöshet kom från några amerikanska forskare som under 60-talet gjorde ett inlärningsexperiment med hundar. Dessa experiment visade på vissa oväntade beteenden där några hundar misslyckades med att fly från negativa stimuli och istället accepterade (passivt) att det förekom. Hunden lärde sig hjälplöshet, det vill säga att det inte finns något att göra för att komma undan de negativa stimuli som den utsatts för (Lennerlöf 1986).

Seligman har sedan utvecklat teorin till att även gälla för människor. Hjälplöshet innebär att individen inte ser något samband mellan händelse och respons vilket minskar motivationen att kontrollera händelser. Det kan även motverka individens inlärning av handlingars kontroll av händelser. Om händelsen är traumatisk kan hjälplöshet dessutom framkalla fruktan och depression så länge individen är osäker på okontrollerbarheten i händelsen. En traumatisk händelse relaterat till arbetslivet kan vara ett misslyckande av något slag som innebär något negativt för individen (Seligman 1975).

Hjälplöshetsteorin har därefter vidareutvecklats och formulerats i termer av attribution. Med det menas att individen hänför (attribuerar) orsaker till olika händelser. Det viktiga är dock inte själva attribueringen som sådan utan det avgörande är det som individen lär sig av det.

”Om en individ kommer fram till att den är hjälplös kan det leda till att den känner att den även i framtiden kommer vara hjälplös” (Lennerlöf 1986)

Vidare beskrivs attributionerna i tre underliggande dimensioner:

- Interna – externa orsaker
- Specifika – allmänna orsaker
- Instabila – stabila orsaker

En intern attribuering innebär att individen inte klarat reda ut en negativ händelse trots att hon anser att hon borde ha kunnat göra det. Hon tror också att andra personer i sin omgivning skulle ha kunnat reda ut det, därför lägger hon skulden på sig själv. Detta kallas också personlig hjälplöshet. I en extern attribuering anser individen sig ha råkat ut för något oförutsett som varken hon själv eller någon annan skulle ha kunnat göra något åt, detta kallas också för universell hjälplöshet.

En specifik attribuering är precis som namnet avslöjar, begränsad till en specifik situation och en allmän attribuering är det motsatta, det vill säga att okontrollerbarheten gäller för många olika förhållanden. En instabil attribuering innebär att okontrollerbarheten ses som temporär medan en stabil ses som en mer eller mindre bestående faktor.

Avslutningsvis antas olika individer ha olika attribueringsstilar. De som attribuerar negativa händelser till sig själva, anser att de är av generell natur och som anser att de är oföränderliga, löper större risk att drabbas av känslomässiga hjälplöshetseffekter, till

exempel i form av sänkt självvärdering. Dessa individer har vad som kallas en depressiv attribueringsstil (Lennerlöf 1986).

5.6 Förenklad bild av lärande

Ett annat problem med lärande i arbetslivet är att det många gånger ses som en alltför enkel process. Ser vi till den praktiskt inriktade litteraturen dominerar enligt Backlund, Hansson och Thunborg, en mycket förenklad bild av hur vi skapar lärsituationer i organisationen. Det tas inte någon större hänsyn till läroprocessens komplexitet utan fokus ligger på frågor som mål, visioner, beslut, planering och styrning (Backlund, Hansson och Thunborg 2001).

Den forskning som fokuserat på målens betydelse för lärande pekar på att mål ofta är oklart formulerade vilket leder till att de ofta förändras och omtolkas efter hand. Ellström menar att man kan ifrågasätta de föreställningar som finns om att på förhand formulerade mål är en förutsättning för individens handlande, och möjligheterna att lära av detta. Forskningen har nämligen visat att det inte alls är självklart att en individs handlande bestäms av på förhand formulerade mål.

Målen kan egentligen inte färdigutvecklas före handlandet. Målen kommer till och formas under själva handlandet mellan individer och utvecklas beroende på vilka omständigheter och krav som finns. Således ses lärande som en process där problem löses genom handlande baserat på erfarenheter, istället för tänkande och kunskapsbaserat handlande. Lärandet sker i och med att individen reflekterar över vad hon gjort och vad handlandet har lett till (Ellström 1992).

5.7 Kontroll – en viktig faktor för lärande

Beteendevetenskaplig forskning har visat på att individens möjligheter till egenkontroll är av grundläggande betydelse för hälsa, välbefinnande och personlig utveckling (Ellström 1992). En psykologisk utgångspunkt vad det gäller kontrollbegreppet är att det finns ett stort behov hos människan att utöva kontroll över sitt liv (Aronsson och Berglind 1990).

5.7.1 Handlings- och utfallskontroll

Det finns två stycken kontrollaspekter som kallas handlings- och utfallskontroll. Med handlingskontroll menas individens förmåga att styra det egna handlandet, att förvandla tankar till verklighet. Med utfallskontroll menas de möjligheter som finns för individen att genom sitt handlande kunna påverka omgivningen på ett avsett vis.

En otillräcklig handlingskontroll blir ofta ett hinder mot lärande eftersom det innebär att individens möjligheter att förvandla tankar och idéer till konkret handling är begränsade. Detta hinder drabbar individer som skaffat sig kunskaper genom exempelvis erfarenheter eller utbildning, men som sedan inte har (eller upplever sig ha) möjligheter att praktiskt utnyttja och tillämpa dessa kunskaper.

Liksom en otillräcklig handlingskontroll kan bristande möjligheter till utfallskontroll vara ett hinder mot lärande. Detta eftersom individens möjligheter att genom sitt

handlande påverka omgivningen och observera konsekvenserna av denna påverkan, spelar en viktig roll för ett kompetenshöjande lärande (Ellström 1992).

5.7.2 Subjektivt och objektivt handlingsutrymme

Det är även relevant att skilja mellan subjektivt och objektivt handlingsutrymme. Med subjektivt handlingsutrymme menas att det handlingsutrymme som finns upplevs vara snävare än det faktiskt är, det vill säga att det hade gått att handla på ett sätt som individen inte upplever är möjligt. Motsatsen är objektivt handlingsutrymme, det vill säga att individen upplever att handling är möjlig på ett sådant sätt där så inte är fallet. Det går även att tänka sig en kombination, där vissa handlingar upplevs som möjliga, men inte är det och andra upplevs som omöjliga, men är fullt genomförbara. Viktigt att komma ihåg är att det objektiva handlingsutrymmet inte är statiskt. Individen kan till exempel öka det genom att lära sig nya sätt att handla på eller alliera sig med nya människor (Aronsson och Berglind 1990).

5.7.3 Uppgiftens utformning

Kontrollbegreppet hänger också ihop med vilka förutsättningar individen har att själva utforma uppgifter för sitt arbete. Uppgiftens utformning kan antingen främja eller hindra ett kompetenshöjande lärande. Detta benämns som ”uppgiftens lärandepotential” och en viktig del handlar om vilka kvalifikationskrav som finns på uppgiften, det vill säga att de ska vara tillräckligt höga och utmanande för individen (samtidigt som det inte får vara för höga). Tre viktiga punkter att ta hänsyn till vid utformningen av en uppgift är:

- Uppgiftens komplexitet
- Ge individen utrymme att själv påverka formulering av uppgifter och mål
- Ge individen utrymme att själv välja arbetsmetod och att värdera resultatet av sina ansträngningar (Ellström 1992)

5.8 Forskning av Starrin, Rostila och Wreder

Avslutningsvis presenterar vi här tre aktuella artiklar som vi valt ut för att illustrera hur utvecklingen på arbetsmarknaden sett ut de senaste årtiondena. Dessa använder vi som ett underlag för att beskriva sambandet mellan förutsättningar för lärande och den psykosociala hälsan.

Starrin och Jansons artikel visar hur faktorerna trygghet, frihet och möjlighet till utveckling är viktiga faktorer på arbetsplatsen. Den psykiska hälsan och välbefinnandet är förutom sambandet med den generella hälsan en indikator på stress.

Rostilas artikel tar upp Karaseks modell för att mäta stress och visar att stressen har ökat i aktiva arbeten, med hög frihet och hög kontroll. Detta tyder på ett behov av nya sätt att beskriva vilken typ av organisation som riskerar att orsaka stress.

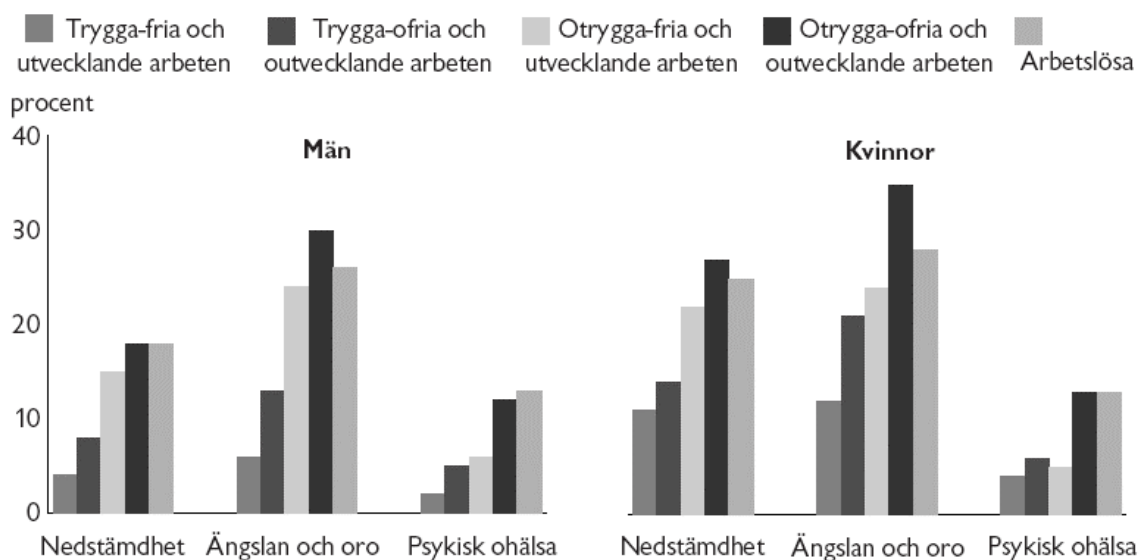
Just nya modeller för att beskriva vad som orsakar stress och ohälsa i aktiva arbeten är vad Hanson arbetat med. Det har hon gjort genom att beskriva två ganska olika arbeten, där den gemensamma nämnaren är en hög grad av frihet samt en hög grad av kontroll.

5.8.1 Starrin och Janson – typer av arbete, arbetslöshet och psykosocial ohälsa

Arbetsmarknaden har genomgått stora förändringar de senaste årtiondena som fått typen av anställningar att se annorlunda ut. Fasta och långsiktiga anställningar har ersatts av korttids-, behovs- och projektanställningar, vilket medfört att jobben blivit otryggare. Otryggheten i anställningen ökar risken för ohälsa, dels på grund av otryggheten i sig själv, och dels att de otrygga jobben är mera påfrestande och ofria än trygga jobb.

Enligt Starrin och Jansons studie påverkas den psykosociala hälsan av arbetets utformning. I studien jämfördes olika typer av arbete i relation till arbetslöshet. Arbetet klassificerades i fyra typer av arbete; ”trygga- fria och utvecklande arbeten”, ”trygga- ofria och utvecklande arbeten”, ”otrygga- fria och utvecklande arbeten” och ”otrygga- ofria och utvecklande arbeten”.

Figur 1. Typ av arbete, arbetslöshet och nedstämdhet, ängslan och oro samt psykisk ohälsa. Skillnaderna mellan typ av arbete, arbetslöshet och nedstämdhet, ängslan och oro och psykisk ohälsa är signifikanta på $p < ,001$ nivå.



Figuren illustrerar tydligt hur de med trygga och fria arbeten har lägst värde på nedstämdhet, tätt följt av dem med trygga och ofria arbeten. Sämst ligger de med otrygga och ofria arbeten som har samma andel som de arbetslösa. Nästan lika dåligt värde har dem med otrygga och fria arbeten.

Om vi i stället ser till ängslan och oro är grupperna med trygga arbeten de som har lägst värde, och den fria gruppen är lägst av dessa två. Sedan är det ett hopp upp till gruppen med otrygga och fria arbeten som nästan ligger på samma som de arbetslösa. Lite högre finns de som har otrygga och ofria arbeten som är dem som toppar listan.

När vi ser till psykosocial ohälsa finns det i stort två olika nivåer. På den högre nivån ligger de arbetslösa och dem med otrygga och ofria arbete, övriga grupper ligger på den lägre nivån.

Sammanfattningsvis visade studien att den bästa hälsan återfinns hos dem som har ett ”tryggt- fritt och utvecklande arbete” följt av dem med ett ”tryggt- ofritt och utvecklande arbete” och de som har ett ”otryggt- fritt och utvecklande arbete”. Den sämsta hälsan finns i gruppen som har ett ”otryggt- ofritt och utvecklande arbete” och där är den relativa risken att drabbas av psykosocial ohälsa i flera fall lika stor eller större än dem som är arbetslösa. Genomgående är att utbredningen av ohälsa är högre bland kvinnor än män.

Det finns grupper i det moderna arbetslivet som har sådana arbeten att risken är stor att de drabbas av psykosociala hälsoproblem. Hälsokonsekvenserna av anställningsformer, anställningsvillkor och arbetets innehåll i det moderna arbetslivet bör därför uppmärksammas i framtiden enligt Starrin och Jansson.

5.8.2 Rostila – vart tog det ”goda” arbetet vägen?

De stora förändringarna som ägt rum på arbetsmarknaden under 1990- talet har påverkat arbetsmiljön och den arbetsrelaterade ohälsan. Arbetslösheten som ökade från två till över tio procent mellan 1990 till 1994 ledde till stora strukturförändringar. Nya och mer flexibla arbetsformer som projekt- och behovsanställningar har uppkommit och tempot på arbetsmarknaden har höjts. Precis som Starrin och Jansson skriver i sin artikel, nämner även Rostila att det är fler kvinnor än män som upplever dålig psykosocial arbetsmiljö. Det är framför allt det generella sociala stödet och inflytande över arbetet som nämns som faktorer som påverkar den psykosociala hälsan, främst i form av oro och ångslan.

Rostila mäter i sin artikel psykosociala förhållanden utifrån Karaseks krav och kontrollmodell som även presenterades ovan. Enligt modellen kan ett arbete som ställer höga krav på individen både vara positivt och negativt, beroende på vilka förutsättningar som finns för att påverka uppgiften:

”... ett krävande arbete kan därigenom vara positivt förutsatt att arbetstagaren har utrymme att möta de krav som ställs. Det är först när arbetet samtidigt är psykiskt krävande och där man har en låg grad av kontroll över sin arbetsituation som Karaseks modell anger att negativ stress uppstår, vilket i förlängningen antas ge påtagligt ökad risk för nedsatt hälsa” (Rostila 2004 s. 175).

Slutsatserna från undersökningen visade på att det främst är den psykosociala arbetsmiljön som förändrats under 1990- talet, främst bland kvinnor. I stället för att minska har ohälsan bland arbetstagarna istället ökat, men numera är det inte enbart spända arbeten (höga krav där individen upplever låg kontroll) som medför ohälsa. Även bättre (enligt Karaseks teori) arbetsmiljöförhållanden blir i större utsträckning drabbade av ohälsa, framförallt de som har ett aktivt arbete (höga krav matchas med hög kontroll).

En förklaring till varför skillnader i ohälsa mellan de med aktiva och spända arbeten minskat, kan enligt Rostila ha att göra med att karaktären på det aktiva arbetet har förändrats det senaste årtiondet. Eftersom utvecklingen gått mot ett flexiblere arbetsklimat med bland annat tillfälliga anställningar och ökad produktivitet, har detta troligtvis medfört kraftigt ökade krav på den anställde. För att upprätthålla den höga kontrollen, leder detta till att den anställde måste använda sig av metoder som är påfrestande för hälsan genom till exempel mycket övertidsarbete, ökad sjuknärvaro med

mera. Rostila kommer härmed fram till att Karaseks modell delvis förlorat aktualitet på grund av förändringarna på arbetsmarknaden.

5.8.3 Hanson – Det flexibla arbetets villkor

Studien beskriver två olika yrkesgrupper med två fallstudier. Den ena av en grupp tjänstemän som infört distansarbete och den andra av en grupp frilansande journalister. Tanken med detta var att de båda grupperna skiljer sig i många avseenden men liknar varandra i att båda har synnerligen mycket frihet i sitt arbete. Fokus ligger på att finna vad som är viktigt för att kunna arbeta under fria former på ett bra sätt genom att jämföra de två grupperna.

Tjänstemän med distansarbete:

Här fanns stor frihet i och med distansarbetet, dock fanns regler för själva distansarbetet som i olika stor utsträckning uppfattades som begränsande. Det var även oklart vad som var regler och vad som var informella förväntningar i vissa fall, och villkoren för distansarbetet varierade mellan olika grupper av anställda. När friheten, som i stort upplevdes som något positivt, ökade ledde detta till att man i takt med detta arbetade mer. Detta skedde i samband med att arbetets komplexitet och oförutsägbarhet, samt medarbetarnas engagemang ökade och ledde till att de upplevde att de inte hann med, trots att de arbetade mer än vad som krävts. Svårigheter har förekommit med gränsdragningar mellan arbete och privatliv i och med att arbete har skett i hemmet, på så sätt att man har arbetat för mycket. Överarbetet har varit i form av arbetstoppar och en viktig faktor har varit att medarbetarna själva har bedömt när ett projekt nått tillräcklig kvalitet för att vara färdigarbetat.

Medarbetarna saknade socialt samspel och lärande i den fria arbetsformen. Det ser ut som lärandet och kunskapsutbytet har fungerat bra i viss utsträckning men utrymme för kunskapsfördjupning har saknats. Positivt var att den generella arbetstillfredsställelsen var högre i och med att medarbetarna själv kunde planera sin tid. Genomgående talade medarbetarna om hur den egna planeringen och struktureringen av det egna arbetet var väldigt viktig för att det skulle fungera. Det ser ut som de har kunna gynna både familjelivet och arbetet på kort sikt, men den långsiktiga utvecklingen och lärandet har fått stryka på foten både individuellt och i samspel med andra.

Frilansare:

Frilansarnas arbetssituation skiljde sig naturligtvis i många avseenden de olika personerna emellan, dock fanns vissa likheter och mönster. Den stora behållningen av frilansarbetet som de angav var naturligtvis den stora friheten, att själv kunna bestämma vad man ska arbeta med, hur mycket och kanske framför allt, tillsammans med vem man skall arbeta. Möjligheten att planera sitt arbete och hela sin livssituation har även lett till att frilansarna upplevt att de kunnat arbeta mer effektivt.

Dock har friheten även en negativ sida. Till att börja med så kan det bli påfrestande att ständigt behöva planera och ta ansvar för varje del i planeringen av det dagliga arbetet. Sedan har frilansarna även en otrygg situation i och med att de hela tiden måste sälja in

sitt material och saknat social trygghet, dels genom att anställningsformen är otrygg och dels igenom att de inte får feedback och stöd på samma sätt som en anställd.

Jämförelse:

I denna jämförelse har författaren velat belysa vad som karakteriserar det flexibla arbetets villkor, vilka kompetenser som krävs av dem som arbetar flexibelt, genom att jämföra dessa två synnerligen flexibla arbeten.

Arbetets former

Frilansarna skapar formen för sitt eget arbete medan tjänstemännens arbete har en organisationsstruktur som deras arbete måste passa ihop med, även om de har ovanligt stora friheter i utformandet. Själva anställningsformen skiljer sig, tjänstemännen är anställda och frilansarna är egenföretagare. Detta leder till att tjänstemännen automatiskt får skyddsnet, sammanhang och stöd, vilket frilansarna själva får ordna i den mån de önskar.

Trots detta skiljer sig inte arbetet åt arbetsplatserna emellan vad det gäller tid och rum i någon större utsträckning. Båda grupperna har arbetat på vardagar, dagtid. Dock har även båda grupperna i stor utsträckning arbetat såväl kvällstid som helger. Detta har man gjort för att det upplevts som ett av arbetets krav. För frilansarna handlar det om att de måste arbeta för att driva företaget vidare. Hos tjänstemännen har det varit deadlines som skall hållas och det har varit värst för cheferna. Det har i båda grupperna funnits en svårighet att skilja mellan privatliv och arbete. Samtidigt har själva friheten varit det som angetts som den stora behållningen med arbetet, att själv kunna planera både *hur* arbetet skall göras och *vad* som skall utföras. Skillnaden mellan grupperna här är att tjänstemännen har haft en arbetsplats där de skall vara minst 2 dagar i veckan, de flesta av dem har dock arbetat på distans minst 2 dagar i veckan.

Integrationen mellan arbetsliv och privatliv var på gott och ont för båda grupperna. Det tycks ha funnits ett samband där frivilligheten spelar roll för hur detta uppfattas. Integrationen har även varit mer genomgående för frilansarna då de i princip *är* sitt arbete. Det framstår som om den enskilde gjort avkall på sitt egna sociala samspel och utveckling för att hellre ha tid med det de önskar av arbete och privatliv.

Frilansarnas arbete var lite mer osäkert. De kunde få uppdrag med 1-3 dagars varsel, medan tjänstemännens arbete gjordes osäkert främst genom förändrade förutsättningar, och även genom att deras uppgifter ofta var vagt utformade.

Båda grupperna blev stressade av sitt arbete, tjänstemännen för att de inte hann med och frilansarna för att de inte gavs tid till den typ av djuplodande uppdrag som de ville göra.

Det sociala samspelet

Den största skillnaden här är att frilansarna inte automatiskt får ta del av en social samvaro i sitt arbete, dock krävs en viss social kontakt, till exempel när de skaffar sig arbetsuppgifter. För tjänstemännen verkar det som om den informella biten av den sociala samvaron var det som valts bort. Båda grupperna arbetar en del ensamma, och detta är både en nackdel men även en fördel eftersom man bara har sig själv att ta hänsyn till.

Handlande och handlandestrategier

Frilansarna skapar egna ramar för sitt arbete, tjänstemännen däremot har ramar men måste identifiera vilka ramar det är som gäller. Frilansarnas planerande var dominerat av att skaffa uppdrag. Frilansarna upplevde att de ibland tvingades välja mellan utvecklande eller välbetalda uppdrag. Genomgående finns strategier för att ha en social arena när man arbetar ensam, dock ser detta olika ut. Det sociala stödet i arbetet tycks vara mycket viktigt, inte minst för professionell återkoppling och feedback.

6 Analys och diskussion

I denna avslutande del ger vi en sammanhängande analys och diskussion av det material vi ovan presenterat. Eftersom uppsatsen är en litteraturstudie och vi inte presenterar något eget empiriskt material, anser vi att analys och diskussion kan kombineras. Nedan presenterar vi ett antal punkter som vi anser vara relevanta att uppmärksamma i förhållande till vårt syfte.

6.1 Förändringar i arbetslivet

Som vi beskrev tidigare har arbetslivet genomgått flera stora förändringar sedan början av 1900-talet (Peterson 1998). Det låter kanske som det var länge sedan, men vi ska tänka på att förändringar inte sker över en natt utan över lång tid. Under de senaste hundra åren har arbetslivet genomgått åtminstone fyra större förändringar, detta påverkar naturligtvis individerna som vistas där.

Som vi ser det har den psykosociala hälsan alltid varit ett problem i arbetslivet, men den har bytt karaktär. I den gamla typen av Tayloristiska organisationer karakteriserades de anställdas arbetsituation av höga krav och låg kontroll. Detta är något som orsakar stress enligt Karasek (1990). I industrin blev arbetsuppgifterna alltmer monotona enligt löpande band principen (Peterson 1998) vilket innebar att om något lärande förekom var det otvivelaktigt ett första ordningens lärande, anpassningsinriktat lärande (Ellström 1992). Arbetarna fick lära sig av sina överordnande hur arbetet skulle skötas och så var det med det. Även om vi inte med säkerhet kan veta, förkom sannolikt känslor av hjälplöshet i större utsträckning förr på grund av arbetstagarnas obefintliga inflytande över arbetet. Försöken med självstyrande grupper (Gustafsson 1976) visar på att det tidigt fanns tankar kring arbetarnas upplevelse av arbetet men i själva verket hade det en marginell betydelse för ökat inflytande.

I dagens organisationer ser det annorlunda ut. Den tekniska utvecklingen har gjort att omvärlden kommit allt närmare oss och vi allt närmare omvärlden. Den har också bidragit till en helt annan form av processindustri där kontinuerligt lärande blivit ett viktigt inslag i arbetet. Idag har maskiner i många fall ersatt människan som den som utför de monotona arbetsuppgifterna. Detta har visserligen varit bra, men i stället finns problemet med att så få individer är involverade i tillverkningsprocessen, att det till och med finns risk för understimulering och social isolering (Peterson 1998). Här menar vi att problemet med den psykosociala hälsan har bytt karaktär då dagens arbetsuppgifter ställer högre krav på lärande men organisationer har svårt att täcka detta behov, vilket har en negativ påverkan på de medarbetare som ska utföra dessa arbetsuppgifter.

6.2 Det flexibla arbetslivet

Dagens arbetsliv kan egentligen sammanfattas med ett enda ord, flexibilitet. Det flexibla arbetet rymmer sådant som olika typer av tidsbegränsade eller deltidanställningar, arbete över gränserna, oregelbundna arbetstider, arbete i hemmet med mera (Starrin och Janson 2005). Inte minst som privatpersoner märker vi av den ökade flexibiliteten. Idag kan vi handla i mataffären senare, göra ärenden på banken senare, vi kan till och med gå på gymmet 24 timmar om dygnet.

Vi menar att det finns en paradox i dagens arbetsliv eftersom flexibiliteten på arbetsmarknaden ökar, samtidigt som stabilitet fortfarande eftersöks i organisationen av ekonomiska och tidsmässiga skäl. Det blir en slags motsättning där det å ena sidan finns en strävan av att bibehålla en stabil organisation som bygger på rutiniserat handlande, samtidigt som organisationen snabbt ska kunna anpassa sig till kunders önskemål med ett kunskapsbaserat handlande. Troligtvis är det i denna paradox som en del av problemet med den psykosociala hälsan ligger eftersom de anställda på ett anpassningsinriktat sätt ska lära sig vad som gäller för att snabbt kunna passa in i organisationen, samtidigt som det krävs ett mer utvecklingsinriktat lärande för att kunna hantera arbetsuppgifterna. Detta leder till stress som just orsakas av att individens behov och det miljön erbjuder inte passar ihop (Levi 2000).

6.2.1 Polarisering

Om vi ser till den polarisering som Levi (2000) talar om går vi mot att i framtiden ha två olika kategorier av arbeten. Den ena sorten går emot högkvalificerade specialister och den andra sorten går emot lågkvalificerade arbeten med utbytbara arbetare.

Vad det gäller de arbeten som är lågkvalificerade kommer dessa att se ut som många arbeten har gjort historiskt, höga krav och toppstyrning med lite inflytande över sin arbetssituation. I denna kategori finns många av de faktorer som kan leda till psykisk ohälsa, till exempel:

- Inget inflytande över arbetet
- Möjlighet att påverka, känna delaktighet och stolthet saknas
- Anonymitet
- Uppsägningar och omplaceringar till följd av strukturomvandlingar, snabb utbytbarhet

Det lärande som kan tänkas förekomma i denna typ av arbete är av det slag som Ellström (1992) kallar den lägre ordningens lärande eller anpassningslärande.

I de högkvalificerade arbetena läggs resurser på att arbetet skall upplevas som attraktivt. Det är viktigt att arbetet upplevs som tydligt och meningsfullt (Levi 2000). Beträffande lärandet så ges typiskt mycket utrymme för utveckling och lärande. Men även här ser vi en överhängande risk för psykisk ohälsa vilket innebär att vi kommer in på samma resultat som i Rostilas studie, det vill säga att det inte bara är individer med spända

arbeten (höga krav där individen upplever låg kontroll) utan även de med ett aktivt arbete (höga krav matchas med hög kontroll) som drabbas av ohälsa.

Ett fritt arbete med hög kontroll kan påverkas negativt i det flexiblare arbetsklimat med ökad produktivitet som råder idag, eftersom arbetsklimatet medfört kraftigt ökade krav på den anställda. För att upprätthålla en hög kontroll över sin arbetssituation måste den anställda använda sig av metoder som är påfrestande för hälsan. Det kan handla om mycket övertidsarbete, jobb på fritiden, jobba trots att man är sjuk och så vidare (Rostila 2004).

Samma tendens kan vi se i artikeln "*Det flexibla arbetets villkor*". Personalen ansvarar själv i mycket stor utsträckning för planeringen av sitt arbete och då balanserar de familjeliv och arbete. Arbetet går i första hand ut på att tjäna pengar, sälja in sig så att man kan fortsätta med denna typ av arbete även i framtiden, vilket många gånger kan leda till mycket övertidsarbete med mera (Hanson 2004).

Vi ser även att i det högkvalificerade arbetet går den anställda många gånger miste om det långsiktiga lärandet eftersom all tid går åt till det direkta arbetet (Hanson 2004). Det finns inte heller någon tid för att reflektera och bedöma sin insats vilket också kan leda till en känsla av hjälplöshet.

Eftersom dagens arbetsliv har kommit att präglas så mycket av vikten av lärande gör att vi bör ställa oss frågan var ansvaret för lärande ligger? Är det individen själv som ansvarar för att skaffa sig den kunskap som är nödvändig och hur ser det i så fall ut? Måste individen skaffa sig kunskap på fritiden eller finns det möjlighet att göra det under arbetstid? Kan individen själv välja hur den vill lära eller är det redan förutbestämt?

Vi menar att detta är viktiga och högst relevanta frågor som organisationer omsorgsfullt måste ta hänsyn till, eftersom det finns en risk att ansvaret för lärandets form och innehåll flyttas över från organisationen till individen. Utan något vidare stöd kan detta innebära problem, vilket kan illustreras med de mycket fria arbeten Hanson (2004) beskriver. Där har medarbetarna själva fått planera sitt arbete, men detta har lett till att många har arbetat mycket mer än vad som behövts. Detta har i sin tur lett till att all tid lagts till antingen familjelivet eller det aktuella projektet, och det långsiktiga lärandet har förbisetts. Som vi nämnt tidigare kan dessutom kraftigt övertidsarbete medföra psykosocial ohälsa. Detta tyder på att mer frihet inte automatiskt betyder bättre arbete. Värstafalls scenariot menar vi är att organisationen inte längre tar ansvar för individernas långsiktiga, livslånga utveckling men heller inte lyckas få individen att planera för sin egen utveckling. Möjligheterna till utveckling och lärande går då förlorade vilket kan leda till negativa konsekvenser för hälsan då individen inte känner någon mening i det hon gör.

6.2.2 Oklara mål och krav

Vi menar att företag idag är alldeles för fokuserade på målens betydelse för att de anställda ska handla "på rätt sätt". I själva verket är det inte alls givet att en individs handlande bestäms av på förhand formulerade mål. Dessutom är mål ofta oklart formulerade vilket leder till att de ofta förändras och omtolkas efter hand (Ellström 1992). Organisationen måste låta de anställda lösa problem genom handlande baserat på erfarenheter, inte via på förhand givna ramar. Genom att låta individen reflektera över

vad den gjort och vad handlandet har lett till, kommer leda till ett utvecklingsinriktat lärande.

Vidare menar vi att oklara krav kan leda till stress och psykisk ohälsa genom att individen inte vet vad som krävs. Det finns då en stor risk för överarbete, det vill säga att det läggs ner betydligt mer arbete på en arbetsuppgift än vad som skulle ha varit nödvändigt på grund av att individen inte vet vilka krav som ställs.

6.2.3 Handlingsutrymmet

Individens möjligheter till handlingsutrymme och egenkontroll är av elementär betydelse för både hälsa och personlig utveckling. Att utöva kontroll över sitt liv ses dessutom ett grundläggande behov hos människan (Aronsson och Berglind 1990). Precis som vi lär oss att handskas med omvärlden och vinna kontroll genom att utforska den, kan samma sak tänkas gälla i vårt arbete. När vi får lära oss att utforska arbetssituationen och skaffa oss mer kompetens blir vi oftast bättre på att bemöta de problem som kan uppstå i arbetssituationen. Om vi däremot misslyckas med att uppnå tillräcklig kompetens, till exempel genom att vi saknar det handlingsutrymme som krävs, kan det påverka vår självvärdering och då kan det uppstå risk för olika former av psykiska störningar, som till exempel inlärd hjälplöshet. Inflytande över arbetet är en av de faktorer som påverkar den psykosociala hälsan (Rostila 2004).

6.2.4 Anställningsformens betydelse för lärande och hälsa

Vi menar att anställningsformen spelar en stor roll både för lärande och för hälsan. De olika former av korttidsanställningar som har dykt upp de senaste årtiondena missgynnar många gånger det långsiktiga lärandet. Förr stannade man länge i en och samma organisation vilket gjorde att man utvecklades med den. Korttidsanställningar gör att många idag hoppar från ett jobb till ett annat vilket gör att individen kommer i kläm mellan sina egna och företagets behov och möjligheter till lärande. Om vi tar en projektanställning som exempel, är organisationen bara ”ansvarig” för individen tills projektet är avslutat. Det blir som vi var inne på ovan, individen får svårt att reflektera och utvärdera sitt arbete. Antingen med anledning av att ett nytt projekt startar inom organisationen, eller att individen måste se sig om efter projekt i andra organisationer.

Även inom olika typer av tidsbegränsade anställningar finns skillnader. Om individen själv har valt en tillfällig anställning, till exempel ett projektarbete, har den oftast goda förutsättningar med bra utvecklingsmöjligheter och bra lön. De som däremot är tillfälligt anställda mot sin vilja, befinner sig i en annan situation. Denna typ av arbete innebär oftast sämre villkor genom att man till exempel måste ta ett jobb med kort varsel som förlängs kontinuerligt. Vilket knyter an till polariseringen som vi tidigare var inne på.

Slutligen kan avsaknad av en fast arbetsplats och den sociala trygghetssfär som finns där leda till en större sårbarhet för stressfaktorer (Karasek Theorell 1990).

6.2.5 Individuella skillnader

Det är viktigt att komma ihåg att människor kan fungera och reagera olika på samma situation. En viktig skillnad finns i attributionsteorin som fokuserar på var vi lägger

ansvaret för våra framgångar respektive bakslag. Det som skiljs mellan i attributionsteorin är huruvida vi attribuerar till oss själva eller yttre omständigheter, som orsak till det som händer oss och omkring oss. Att en individ anser att hon själv är orsaken till ett misslyckande kan påverka denne negativt, till exempel genom en ökad nivå av negativ stress (Seligman 1975).

Det finns även skillnader i vad olika individer lägger i begrepp som till exempel frihet. För vissa individer kan frihet vara att ha lösa ramar med mycket eget ansvar, medan någon annan kanske tvärtom upplever en frihet i tydliga riktlinjer med mycket struktur. Vi menar att det är högst nödvändigt för organisationer att ta hänsyn till dessa skillnader och inte tro att alla individen fungerar på samma sätt.

6.3 Avslutande reflektion

Syftet med arbetet var att söka kartlägga sambandet mellan utrymme för lärande på arbetsplatsen och den psykosociala hälsan. I denna avslutande reflektionen vill vi lyfta fram några huvudpoänger vi kommit fram till vad det gäller förhållandet mellan dessa aspekter.

En huvudpoäng som vi kommit fram till är att globaliseringen som ökat konkurrensen på arbetsmarknaden bidragit till att flexibilitet och nyskapande blivit centrala faktorer, som krävs för att företag skall kunna överleva. Flexibilitet och nyskapande kräver en hög grad av lärande. Lärande kräver tid och självständighet, egenkontroll. Här ligger konflikten eftersom tid för lärande är något som inte finns då de ökade kraven på produktivitet också lett till att organisationer rationaliserat bort mycket av tiden. Samtidigt kräver många av dagens arbetsuppgifter ett kontinuerligt lärande och när detta behov inte kan uppfyllas leder det till stress och psykosocial ohälsa.

Det långsiktiga lärandet blir mera lidande på en flexibel arbetsmarknad. Företagen tar inte ansvar på samma sätt som förr, när vi inte förväntas stanna lika länge på samma arbetsplats. Det är väl tänkbart att individen själv kan ansvara för sitt livslånga lärande, men det är naturligtvis inte helt okomplicerat. Som vi nämnt tidigare har det vid olika tillfällen visat sig att det inte hjälpt att ge ansvaret till medarbetarna, eftersom andra saker såsom familjeliv och det mer direkta arbetet prioriterats. Vi menar att det här finns två möjliga åtgärder. Dels genom utbildning och lärande i *hur individen ska lära sig långsiktigt*, men också ge mer tid till förfogande så att lärandet inte behöver väljas bort.

Något som ibland blir resultatet av flexibiliteten på arbetsmarknaden är att organisationer ”slimmas” så att de individer som finns kvar får ta mera ansvar. Det ansvaret som förr delades av flera personer ligger idag på en eller ett fåtal individer. Detta har lett till att mycket höga krav ställts på de individer som finns kvar i organisationen vilket gjort att organisationerna blivit tvungna att upprätthålla en hög nivå av lärande för att medarbetarna ska kunna klara uppgifterna. Frågan är om det över huvud taget är möjligt att lära sig ta hand om en så stor arbetsbörda, det är i alla fall inte något som passar alla.

Detta leder oss in på en potentiell missanpassning som kan tänkas finnas i dagens arbetsliv, det vill säga att många individer passar dåligt för det jobb de förväntas utföra vilket leder till ohälsa. I många fall tänker vi oss dock att detta är något som utbildning och kompetensutveckling skulle kunna råda bot på.

Vidare menar vi att en förklaring till den negativa sjukskrivningsutvecklingen som vi ser idag, kan vara att samhällets och arbetsgivarnas resurser inte sätts in på rätt ställen inom arbetslivet eftersom vi har lite kunskap om vilka arbetsmiljöfaktorer som egentligen har störst samband med individers hälsa och hur de påverkar anställda på längre sikt.

En annan förklaring kan vara att vi har gått ifrån den traditionella hierarkiska organisationsstrukturen och pendlat över till att ha alltför mycket frihet, det vill säga att det finns en pendeleffekt som kommer planas ut efter hand. Men det är nog snarare så att vi i många fall inte vet exakt hur flexibiliteten skapas på ett bra sätt. Det är först under senare år som forskningen utvecklats till att röra områden som kompetensutveckling och lärande i arbetslivet. Den pedagogiska forskningen har bidragit till en ökad förståelse av individen i arbetet och hur ohälsa genom negativ stress skall motverkas. Ju mer kunskap vi får, desto bättre kan vi utforma våra organisationer.

Avslutningsvis menar vi att lärandet i framtiden kommer att ha en viktig funktion i organisationer. Eftersom människor i aktiva arbeten drabbas av negativ stress trots att socialt stöd finns, måste någonting annat förbättras för att motverka den psykosociala ohälsan och stressen. Då menar vi att lärande och utveckling blir en lösning på problemet och mycket av ansvaret ligger på organisationen för att gynna och skapa strukturer för detta. Att utvecklas och lära sig, att uppnå självförverkligande, blir något positivt som inte bara motverkar stress, utan även kan vara en metod att finna bättre lösningar och strukturer i ett övrigt turbulent arbetsliv.

7 Referenser

- Aronson, Gunnar & Berglind, Hans (1990). *Handling och handlingsutrymme*. Lund: Studentlitteratur.
- Backlund, Thomas, Hansson, Henrik & Thunborg Camilla (2001) *Lärdilemman i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur
- Bryman, Alan (2001). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber AB.
- Ellström, Per-Eric (1992) *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*. Stockholm: Nordsteds Juridik AB
- Ellström, Per-Eric, Löfberg, Arvid & Svensson, Lennart (2005) *Pedagogik i arbetslivet – ett historiskt perspektiv*. Pedagogisk forskning i Sverige, årgång 10 nr. 3/4
- Gatu, Harald (2006). *Belöna räcker inte*. Kalmar: Arbetslivsinstitutet.
- Gavin, Thomas & Vinten, Gerald (2005). *Job Satisfaction in the Workplace and its Financial Implications*. Credit Control; Volym 26, nr. 7. Essex: ABI/INFORM Global.
- Gustafsson, Rolf Å (1976). *Psykosocial arbetsmiljö – ett försök till teoretisk referensram*. Rapport nr. 3, Stockholms Universitet
- Thurén, Torsten (2005). *Källkritik*. Stockholm: Liber.
- Hanson, Marika (2004). *Det flexibla arbetets villkor*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Karasek, Robert & Theorell, Töres (1990). *Healthy Work*. New York: Basic Books.
- Isaksson, Kerstin, Bernhard, Claudia & Gustafsson, Klas (2003). *Betydelsen av anställningsform och tillit till ledningen för personalens hälsa inom vården*. Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg. 9, nr. 2. Stockholm: Arbetsmarknadsinstitutet.
- Lennerlöf, Lennart (1986) *Kompetens eller hjälplöshet?* Arbetarskyddsstyrelsen
- Levi, Lennart (2000). *Stress och hälsa*. Stockholm: Karolinska institutet.
- Peterson, Bo (1998) *Inlärld hjälplöshet i arbetslivet*. Uppsala: Uppsala Universitet
- Rostila, Mikael (2004). *Vart tog det "goda" arbetet vägen?* Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg. 10, nr. 3. Stockholm: Arbetsmarknadsinstitutet.
- Seligman, Martin E. (1975) *Helplessness*. USA
- Starrin, Bengt & Jansson, Staffan (2005). *Typer av arbete, arbetslöshet och psykosocial ohälsa*. Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg. 11, nr. 1. Stockholm: Arbetsmarknadsinstitutet.
- Wreder, Åsa (2005). *Ledarskap för ökad delaktighet och hälsa*. Luleå: Luleå Tekniska Universitet
- Yrkesinspektionen (2000). *Ohälsa och negativ stress*. Ödeshög: Arbetmiljöverket Örebro.