



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan
Institutionen för handelsrätt
HARM01 Magisteruppsats - arbetsrätt

HT 2008

Uppsägning på grund av arbetsbrist

Ett arbetsmiljöproblem?

Handledare: Reinhold Fahlbeck

Författare: Martina Fransson

Sammanfattning

I takt med allt mer ”slimmade” organisationer och ökade ekonomiska krav på företagen ställs det dessutom högre krav på de anställda. De senaste månadernas ekonomiska kriser över världen har dessutom lett till att många sägs upp från sina arbetsplatser, men vad händer med dem som blir kvar på arbetsplatsen? Syftet med den här uppsatsen är att undersöka om konsekvenserna av uppsägning på grund av arbetsbrist blir ett arbetsmiljöproblem för de anställda som blir kvar på en arbetsplats efter en massuppsägning. Anledningen till att jag har valt att skriva den här uppsatsen är att jag är intresserad av frågor om arbetsmiljö och hur anställda påverkas av en ökad arbetsbelastning och vilka faktorer som påverkar den psykosociala arbetsmiljön.

Jag har valt att ta med delar av lagen om anställningsskydd och arbetsmiljölagen samt Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete. Jag har också tagit med intervjuer med två anställda som varit i en situation där de har varit kvar på en arbetsplats efter en massuppsägning.

Det som är genomgripande i den litteratur jag använt i min uppsats är att det finns ett visst antal faktorer som har visat sig ha störst betydelse för upplevelsorna av den psykosociala arbetsmiljön och för hur de anställda på en arbetsplats mår. Dessa faktorer är egenkontroll och inflytande, en positiv arbetsledning, stimulans från själva arbetet, god arbetsgemenskap samt optimal arbetsbelastning.

Nyckelord: Arbetsbrist, Arbetsmiljö, Arbetsmiljölagen, Uppsägning, Systematiskt arbetsmiljöarbete,

Abstract

When economic demands on companies are increasing, the demands on the employees are increasing as well. Slimmer organisations is often a solution for companies. The global economic crisis, that started in the fall of 2008, has led to huge lay-offs and demands for slimmer organisations, but how does this process affect the employees left at the workplace? The purpose of this essay is to investigate if huge lay-offs because of lack of work is a working environment problem for the employees remaining at the workplace .

The reason why I have chosen to write this essay is my interest in work environment questions and factors that affects the psychosocial working environment. An interesting question in this sciencefield is the question how an increasing workload affect the employees.

This essay contains parts of the Swedish Employment Protection Act, and the Swedish Work Environment Act. The essay also includes the provisions from Arbetsmiljöverket (the Work Environment Authority) and interwievs with two employees with experiences from a situation where 95% of the employees had to leave the company and only seven employees where left to do the work.

Based upon studies in the area of psychosocial working environment there are some critical factors that highly affect the employees and the psychosocial working environment. These factors are influences at once workplace, an encouraging management, stimulation from work, a good work spirit and an optimal workload

Keywords: Lack of work, Lay-off, Provisions from Arbetsmiljöverket, the Swedish Work Environment Act, Working environment

Innehållsförteckning

Förord	4
Förkortningar	5
1 Inledning	6
1.1 Syfte	6
1.2 Metod	6
1.3 Avgränsning	8
1.4 Disposition	8
1.5 Källmaterial	8
2 Rättskällor	10
2.1 Lag (1982:80) om anställningsskydd	10
2.2 Arbetsmiljölagen (1977:1160)	11
3 Arbetsmiljö	13
3.1 Faktorer som påverkar arbetsmiljön	13
3.1.1 Arbetsmotivation	13
3.1.2 De anställdas medinflytande	14
3.1.3 Kompetensutveckling	15
3.2 Psykosocial och fysisk arbetsmiljö	16
3.2.1 Psykosocial arbetsmiljö	16
3.2.2 Att mäta psykosocial arbetsmiljö	18
3.3 Arbetsmiljöverkets arbete	20
3.4 Systematiskt arbetsmiljöarbete	20
4 Övriga källor	23
4.1 Resultat av samtal	23
4.2 Resultat från uppsats	24
5 Analys	26
5.1 Rättskällorna och AFS	26
5.2 Den psykosociala arbetsmiljön	27
5.2.1 Egenkontroll i arbetet	27
5.2.2 Ett positivt arbetsledningsklimat	28
5.2.3 Stimulans från själva arbetet	29
5.2.4 God arbetsgemenskap	30
5.2.5 Optimal arbetsbelastning	30
5.3 Avslutande diskussion	30
Referenser	32

Förord

Inför det här uppsatsarbetet hade jag en bild över hur arbetsmiljön på en arbetsplats måste påverkas vid större uppsägningar; hur de kvarvarande anställda upplever situationen, hur de behandlas av arbetsledningen samt vilka åtgärder som sätts in för att inte riskera att arbetsmiljön blir dålig. Jag har under hela min utbildningstid brunnit för ämnet arbetsmiljö och då främst den psykosociala sidan av den. I min utbildning (Programmet för Personal och Arbetsliv, inriktning Arbetsrätt) har det inte ingått några större delar om arbetsmiljö. Jag tycker därför att det har varit intressant att få gräva lite djupare inom ämnet.

Ett varmt tack till min handledare, Reinhold Fahlbeck, för stort engagemang och uppmuntrande ord när saker och ting gick emot mig i mitt uppsatsarbete.

Jag vill också tacka mina två intervjupersoner som ställde upp för intervju när jag hade kört fast i mitt arbete.

Även min familj är värda ett enormt tack efter att ha levat med min ”arbetsmiljö” och alla utspridda böcker under så lång tid. Jon, ett extra tack för att du tjatat på mig och hjälpt mig med layouten.

Lund den 8 januari 2009

Martina Fransson

Förkortningar

AFS	Arbetsmiljöverkets föreskrifter
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
AT	Arbetslagarna
AV	Arbetsmiljöverket
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
SCB	Statistiska centralbyrån

1 Inledning

Uppsägningar på grund av arbetsbrist är inget ovanligt fenomen utan förekommer relativt ofta på den svenska arbetsmarknaden. Med den senaste tidens finanskriser som breder ut sig över världen så blir problemet än större. Det talas mycket om de arbetstagare som blir utan arbete och deras svårigheter att finna nya arbeten på redan hårt drabbade orter. Men vad händer med de arbetstagare som blir kvar på en arbetsplats när flera av deras arbetskamrater sägs upp och de som är kvar ska sköta samtliga arbetsuppgifter? Arbetstempot innan uppsägningarna är redan högt och färre anställda gör mer och mer i och med en ökad produktivitet. Omorganisationer kan leda till organisatorisk oro och ohälsa då personalen kan uppleva ovisshet inför arbetets själva existens och förändrade arbetsuppgifter samt ovisshet över att mista ett upparbetat beslutsutrymme eller svårighet att påverka sin situation¹. Det är vanligt att arbetsgivaren riktar sig mot dem som måste lämna företaget men de som blir kvar på arbetsplatsen påverkas och berörs också av förändringarna. Det är viktigt att chefer och ledning hanterar omorganisationen på ett bra sätt för att skicka positiva signaler till dem som är kvar på arbetsplatsen.

1.1 Syfte

Det huvudsakliga syftet med uppsatsen är att, om möjligt, ta reda på om konsekvensen av uppsägning på grund av arbetsbrist kan ses som ett arbetsmiljöproblem. Vad händer med den psykosociala arbetsmiljön? Det som intresserar mig mest är inte enstaka uppsägningar utan i stället massuppsägningar² som, enligt mig, borde påverka de kvarvarande arbetstagarna mer.

Min frågeställning lyder:

Kan konsekvensen av uppsägning på grund av arbetsbrist ses som ett arbetsmiljöproblem?

Hur påverkas de arbetstagare som blir kvar på en arbetsplats efter en massuppsägning?

1.2 Metod

Jag har använt mig av en rättsdogmatisk metod där jag tagit del av lagar och dess förarbeten, både för att redogöra för i texten men också för min egen skull, att ha i åtanke när jag skriver. Lehrberg (2006) skriver dessutom att det är starka skäl som

¹ Szücs (2004), s. 15. S Szücs är fil.dr i statsvetenskap och verksam vid CEFOS, Göteborgs universitet.

² Med massuppsägning menar jag uppsägning från arbetsgivarens sida. Beroende på storlek på företaget kan det, enligt mig, röra sig från 20-95 % av arbetstagarna. Glavå (2001) beskriver massuppsägning som överenskomna uppsägningar arbetstagare emellan för att utöva påtryckningar, om till exempel högre lön eller ändrade anställningsförhållanden, på sin arbetsgivare. Detta är en otillåten stridsåtgärd om det sker efter samråd och om det finns ett gemensamt syfte att påverka arbetsgivaren (Glavå, 2001, s. 158f).

talar för att förarbetena inte ska förbises vid lagtolkning. Han skriver vidare att ”eftersom lagen med nödvändighet är kortfattad är det oftast lätt att missförstå en naken lagtext. I förarbetena finns ofta upplysningar, som gör det lättare att få ett grepp om den verklighet lagen är avsedd att reglera och förstå lagens funktion i denna verklighet. Eventuella språkliga oklarheter elimineras ofta genom klargöranden i förarbetena.”³ När jag hänvisat till lagtext och förarbeten har jag skrivit rakt av för att inga misstolkningar ska kunna ske.

Inför det här uppsatsarbetet var tanken att använda intervjun som en kvalitativ metod eftersom jag haft svårt att finna litteratur eller annat empiriskt material som rör mitt ämne. Jag hade för avsikt att intervjua HR-personal och skyddsombud på Ericsson i Lund, eftersom de genomgick stora personalnedskärningar vid sekelskiftet och den kvarvarande personalen då befann sig i det läge som min uppsats handlar om. Tyvärr var de inte intresserade av att ställa upp och då kontaktade jag även Sony Ericsson vilka också tackade nej eftersom de just nu är inne i ett skede med varsel och hade ont om tid. På grund av detta fick jag tänka om en del i mitt arbete och bredda min litteratursökning. Jag har hittat litteratur som inte direkt berör mitt ämne men som jag ändå känner ger mig bra material då den gett mig en förståelse för vad som påverkar de anställda på en arbetsplats när det gäller den psykosociala miljön. I och med att jag inte kunde få den information jag ville ha från de båda företagen tog jag även kontakt med Arbetsmiljöverket för att få reda på mer om hur de arbetar. Jag har dessutom valt att ta med material i form av samtal med två medarbetare på ett mellanstort företag i Sydsverige som vid sekelskiftet 2000 fick se personalstyrkan sjunka tills de bara var fem procent av de ursprungliga kvar. Med hänsyn tagen till att den ena personen fortfarande är anställd inom företaget väljer jag att inte namnge vilket företag det gäller.

Jag är väl medveten om att två samtal/ intervjuer inte är tillräckligt för att ge en konkret och rättvis bild av hur medarbetare som blir kvar på en arbetsplats efter en massuppsägning känner sig och upplever situationen, men på grund av brist på empiriskt material har jag ändå genomfört dessa samtal för att kunna ge en bild av hur några känner sig.

I slutskedet av mitt uppsatsskrivande har jag tagit del av Trygghetsrådets tidning, via deras hemsida⁴, och där kommit i kontakt med en mastersuppsats vid Gestalt-Akademien i Skandinavien, ”*Efter uppsägning – reaktioner under ytan hos dem som blev kvar*” av Agneta Lundgren. Jag har varit i kontakt med författaren och därefter tagit del av uppsatsen. Eftersom det finns vissa likheter med mitt eget arbete finner jag den här uppsatsen intressant och har med den som en övrig referens.

³ Lehrberg (2006), s. 123.

⁴ TRR-tidningen nr 3, 2008, www.trr.se

1.3 Avgränsning

Jag har i mitt arbete valt att enbart se till massuppsägningar. Jag har dessutom valt att enbart titta på uppsägningar av tillsvidareanställningar och inte anställningsformer med tidsbegränsning. Jag kommer också att rikta in mitt arbete på den privata sektorn. När det gäller LAS och AML har jag valt att endast redogöra för de delar som är relevanta för den här uppsatsen. Jag har därför valt att inte redogöra för skyddsombud eller skyddskommittéer.

1.4 Disposition

Jag kommer att i kapitel 2 ge en kort inledning om vad LAS säger om uppsägningar pga arbetsbrist samt ge den definition av arbetsbrist som förarbetena till LAS ger. Därefter redogör jag för vad AML säger och riktar då främst in mig på de paragrafer som rör den psykosociala arbetsmiljön. I kapitel 3 redogör jag allmänt för arbetsmiljö och hälsa samt ge en definition på vad psykosocial arbetsmiljö innebär. Uppsatsen kommer även att innehålla AV:s rekommendationer, vilka preciserar kraven på arbetsmiljön. Jag har då valt att ta med systematiskt arbetsmiljöarbete som är en viktig del i just den här uppsatsen. Jag har inte hittat någon större mängd litteratur eller forskning som rör mitt ämne och min frågeställning, så jag kommer även att använda mig av en del intervjufrågor till personer som varit i en arbetssituation med massuppsägningar (kapitel 4.1) samt samtal med en utredare på AV (kapitel 3.2.1) för att få veta mer hur de arbetar. I kapitel 4.2 kommer jag dessutom ge en sammanfattning av resultatet av mastersuppsatsen jag tagit del av. I kapitel 5 gör jag slutligen en analys utifrån det material jag tagit upp i kapitel 2-4 och avslutar sedan med en diskussion.

1.5 Källmaterial

Uppsatsen kommer att riktas in på den privata sektorn. Jag har ändå valt att ta med Stefan Szücs och Arbetslivsinstitutets *Omorganisation och ohälsa*, även om den gäller för kommunala arbetsplatser. Boken är intressant i min uppsats eftersom den till viss del tar upp det jag skriver om. Jag har dessutom använt delar av boken som underlag för mina intervjufrågor och för att få en allmän bakgrund i ämnet. Jag har också valt att ta med Börje Nenzén *Hur är läget? – om psykosociala förhållanden i arbetsmiljön* eftersom den tar upp stora delar av det jag är intresserad av i den här uppsatsen samt ger en bra inblick i den psykosociala arbetsmiljön. Sigvard Rubenowitz *Organisationspsykologi och ledarskap* är vald efter en sökning efter organisationspsykologi på biblioteket och visade sig innehålla bra fakta för den här uppsatsen. Övrig litteratur är vald efter sökningar i biblioteksdatabaser i respektive ämne. Jag har då funnit den valda litteraturen mest intressant och givande för mitt arbete med den här uppsatsen.

Jag har även sökt efter material på Internet och då använt sökorden: arbetsmiljö + ”uppsägning på grund av arbetsbrist”, ”psykosocial arbetsmiljö”, arbetsbrist +

arbetsmiljö, organisationspsykologi. Dessa sökningar har tyvärr inte resulterat i någon större mängd material.

Min litteratur har jag hittat på Universitetsbiblioteket i Lund efter att ha sökt i deras databas, med samma sökord, samt Stadsbiblioteket i Lund. Jag har även letat i Juridisk Tidsskrift men inte hittat något av intresse för den här uppsatsen.

Utöver litteratursökning i biblioteksdata-baser och på Internet har jag även sökt efter domar från Arbetsdomstolen men inte lyckats hitta något som motsvarar min frågeställning.

2 Rättskällor

Grunden för anställningsskyddet och arbetsmiljöns beskaffenhet hittar vi i lagarna och dess förarbeten. I det här kapitlet har jag valt att ta med LAS och AML, vilka är av stor vikt för den här uppsatsen.

2.1 Lag (1982:80) om anställningsskydd

Huvudprincipen för lagen om anställningsskydd är att arbetstagare skall ha ett rättsligt skydd för sin anställning genom att det krävs saklig grund för uppsägning från arbetsgivarens sida och genom att uppsägningar på grund av arbetsbrist skall ske i en viss turordning, där längre anställningstid ger företräde till fortsatt anställning.⁵

LAS gäller för arbetstagare i allmän eller enskild tjänst med undantag för arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, arbetstagare anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll samt arbetstagare anställda med särskilt anställningsstöd.⁶ Ett anställningsavtal gäller tills vidare och kan sägas upp av arbetstagare eller arbetsgivare med en viss uppsägningstid.⁷ En uppsägning av en arbetstagare skall vara sakligt grundad.⁸

I förarbetena till LAS står det om arbetsbrist: ”Arbetsbrist är saklig grund för uppsägning. Principen är att det tillkommer arbetsgivaren, under medbestämmande av arbetstagersidan i den utsträckning det finns bestämmelser därom, att ta ställning till behovet av arbetskraft. Lagen bygger på att det måste godtas att driftsförändringar genomförs, även om det leder till att arbetstagare måste sägas upp på grund av arbetsbrist. Detta utesluter dock inte att arbetsgivaren bör överväga alla till buds stående möjligheter att genomföra driftsförändringen utan att arbetstagare behöver sägas upp, såsom genom omplaceringar och s.k. naturlig avgång.”⁹

I propositionen till den ursprungliga anställningsskyddslagen (1974:12) står det om arbetsbrist att: ”Det kan givetvis inte krävas av en arbetsgivare att han håller i gång verksamheten i oförändrad utsträckning enbart för att tillgodose arbetstagarnas anställningstrygghet. ... driftsförändringar i företagen måste i vissa fall kunna genomföras även om åtgärderna leder till att arbetstagare måste sägas upp från sina anställningar på grund av arbetsbrist.”¹⁰ Vidare står det: ”Ytterst måste det emellertid vara arbetsgivarens bedömning av behovet av att genomföra en driftsinskränkning och dennas återverkningar på arbetsstyrkan som

⁵ Prop. 1981/82:71, s. 31.

⁶ Lag (1982:80) om anställningsskydd, 1 §.

⁷ LAS, 4 §.

⁸ LAS, 7 §.

⁹ Prop. 1981/82:71 Ny anställningsskyddslag, s. 65.

¹⁰ Prop. 1973:129 Förslag till lag om anställningsskydd, s. 123.

får bli avgörande för huruvida arbetsbrist skall anses föreligga. Det kan i princip inte vara en ändamålsenlig ordning att domstol i det särskilda fallet skulle ha att gå in på frågor om det berättigade från företagsekonomisk synpunkt i att över huvud taget genomföra en driftsförändring eller att genomföra den på det sätt som företaget har kommit fram till.”¹¹

Lagen om anställningsskydd ska, precis som det låter, vara ett skydd för de anställda. De anställda kan inte sägas upp hur som helst och arbetsgivaren måste även följa till exempel turordningsregler vid uppsägning. De anställda har också rätt till facklig förhandling¹² vid eventuella förändringar, som uppsägningar, på arbetsplatsen. LAS tar enbart upp de anställdas skydd och rättigheter under och efter anställningen. Skyddet för de anställda i deras arbetsmiljö sker däremot genom AML och AV:s föreskrifter.

2.2 Arbetsmiljölag (1977:1160)

Den nuvarande AML har sitt ursprung i 1977 års arbetsmiljölag. Den tidigare AML fick dålig genomslagskraft i arbetslivet och i slutet av 1980-talet tillsattes en kommission, vars uppgift bland annat var att se över lagstiftningen och anpassa den till 1990-talets arbetsliv. Det saknades en tydlig beskrivning av ändamålet med AML och de föreslog därför att en ändamålsparagraf skulle ingå i det första kapitlet.¹³ Det övergripande syftet med AML är att trygga en god och säker arbetsmiljö. Den ska vara dels ett hjälpmedel för att bekämpa risker för skador och ohälsa till följd av brister i arbetsmiljön, dels ett stöd i arbetet med att skapa en god arbetsorganisation där de anställda får tillfälle att utvecklas i arbetet och ger dem möjlighet att påverka sin egen arbetssituation.¹⁴

Den nuvarande lydelsen av AML kapitel 1, 1 § är: *Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.*¹⁵ Paragrafen riktar inte enbart in sig på den fysiska arbetsmiljön och det förebyggande skyddsarbetet utan redan i den ursprungliga propositionen till AML sägs att en god arbetsmiljö förutsätter att också mänskliga behov i vid bemärkelse blir beaktade.¹⁶ Som komplement till lagen har AV rätt att utfärda föreskrifter för att komma till rätta med mera bransch- och yrkesspecifika arbetsmiljöproblem.¹⁷

Målsättningen med AML är att arbetsmiljön skall utformas inte bara utifrån en miniminivå vad avser det förebyggande skyddet utan även med sikte på mänskliga behov i vid bemärkelse, det lagstiftaren kallar ”det goda arbetet”. För att

¹¹ Prop. 1973:129 Förslag till lag om anställningsskydd, s. 123.

¹² MBL, 10-13 §§

¹³ Wadell & Larsson (1998), s. 18f.

¹⁴ Ericsson & Gustafsson (2002), s. 17.

¹⁵ Arbetsmiljölag (1977:1160), kap 1, 1 §.

¹⁶ Ericsson & Gustafsson (2002), s. 18.

¹⁷ Ericsson & Gustafsson (2002), s. 19.

förverkliga detta krävs att arbetsmiljöarbetet bedrivs med utgångspunkt i en helhetssyn på miljön.¹⁸ I AML:s andra kapitel står det att arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Arbetstagaren skall dessutom ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör dennes eget arbete. Arbetet skall ge möjligheter till variation, social kontakt och samarbete och det skall eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling samt till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar.¹⁹ Syftet med bestämmelsen är att ständigt förbättra arbetsmiljön. Det gäller inte enbart det grundläggande kravet på att arbetsmiljön utformats så att arbetstagaren inte utsätts för belastningar som medför ohälsa och olycksfall utan även att arbetet skall ge möjlighet till engagemang, arbetsglädje och personlig utveckling. Utformningen av arbetsförhållandena ska leda till att den enskilde kan uppleva sitt arbete som en meningsfull och berikande del av tillvaron. För att nå dit fordras att arbetstagaren har möjlighet att påverka sina egna arbetsförhållanden och har rätt att delta i förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet.²⁰ När det gäller utformningen av arbetsmiljön är det viktigt att beakta både den fysiska och den psykiska sidan av arbetssituationen. Grundregeln är att arbetet skall anpassas efter människans behov men det innebär inte självklart att all anspänning i arbetet skall avlägsnas.²¹

AML kapitel tre tar upp de allmänna skyldigheterna. Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.²² Arbetsgivaren skall dessutom systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö (se vidare Systematiskt arbetsmiljöarbete, kapitel 3.4). Arbetsgivaren skall dessutom dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna, samt upprätta handlingsplaner.²³ Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön men för ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete krävs att alla på arbetsplatsen deltar i arbetet och att arbetsgivaren och arbetstagarna samverkar för att uppnå en god arbetsmiljö. Genom att de anställda får ökat inflytande medför det att uppmärksamheten på faktorer som kan ha en ogynnsam inverkan på arbetsmiljön skärps. Det är viktigt att ta del av de anställdas egna erfarenheter och synpunkter vid utformningen av arbetsmiljön. Om arbetstagarna ges möjlighet att påverka förhållandena på den egna arbetsplatsen kan det bidra till bättre lösningar av arbetsmiljöproblemen i stort samt ökad tillfredsställelse för de enskilda arbetstagarna.²⁴

¹⁸ Ericsson & Gustafsson (2002), s. 31.

¹⁹ AML kap 2, 1 §.

²⁰ Ericsson & Gustafsson (2002), s. 33f.

²¹ Ericsson & Gustafsson (2002), s. 35f.

²² AML kap 3, 1a §.

²³ AML kap 3, 2a §.

²⁴ Ericsson & Gustafsson (2002), s. 56ff.

3 Arbetsmiljö

Det finns flera olika faktorer som påverkar vår psykosociala arbetsmiljö. Det kan till exempel vara arbetsmotivation och möjlighet att påverka sin arbetssituation. I detta kapitel tar jag upp dessa och andra faktorer. Jag har även valt att ta med annat som rör arbetsmiljön; definition av den psykosociala arbetsmiljön och hur man kan mäta den, Arbetsmiljöverkets arbete samt systematiskt arbetsmiljöarbete.

3.1 Faktorer som påverkar arbetsmiljön

3.1.1 Arbetsmotivation

Arbetet är av stor vikt för vårt välbefinnande. Men hur kan man förklara att de flesta med arbete kravlar sig ur sängen tidigt på morgonen och går till jobbet dag ut och dag in, år efter år? Till viss del handlar det förstås om pengar och överlevnad men också en anpassning till oskrivna lagar och normer och att det ytterst handlar om behovet av att bli omtyckt av andra. Med ett sådant här resonemang utgår Håkansson (i Zanderin, 2005) ifrån att det är naturligt att känna motvilja till arbetet men att det samtidigt finns människor som med glädje tar sig till sina arbeten och som känner sig engagerade. Dessa människor är inte speciella utan det är i stället så att det är speciella omständigheter på arbetet som kan få oss alla att känna så.²⁵ Håkansson (2005) nämner vidare att det finns många olika teorier om vad arbetsmotivation är. Om man ska tro teorierna så är det gemenskap, att få vara med och påverka, att arbetet ska kännas meningsfullt, att få feedback, att känna att jag utvecklas samt att få använda sig av de kunskaper och talanger jag har som gör att människan känner lust och engagemang inför sitt arbete. Dessa faktorer skiljer sig från de ”minimifaktorer” som gör att vi tycker att arbetet är acceptabelt och åtminstone får oss att inte klaga; en acceptabel lön, rimliga arbetstider samt en fysisk arbetsmiljö som inte utsätter oss för drag, kyla, buller etc.²⁶ Förutom att arbetet ger oss pengar, gemensamma upplevelser och erfarenheter med arbetskamrater ger det oss också gemenskap kring samma mål samt fysisk och psykisk aktivitet.

Under det senaste århundradet har det kunnat ses en förskjutning av tyngdpunkten i betraktelsesätt och forskningshypoteser när det gäller arbetsmiljö. Tidigare koncentrerade man sig på den fysiska arbetsmiljön som ventilation, belysning, bullernivå samt arbetsperiodernas och vilopausernas längd. Vid mitten av förra århundradet blev det i stället ett ökat intresse för den sociala arbetsmiljön. Det förändrade synsättet berodde dels på den allmänna samhällsutvecklingen men påskyndades också av några uppmärksammade forskningsrapporter, främst den som beskrev Hawthorne-undersökningarna under 1920/30-talet. I Western Electric-fabriken i Chicago studerades vad som hände med avseende på produktionen när belysning, arbetstid och arbetsorganisation, alltså den fysiska

²⁵ Håkansson i Zanderin (2005), s. 170. K Håkansson är universitetsadjunkt i psykologi.

²⁶ Håkansson i Zanderin (2005), s. 170f.

arbetsmiljön, varierades. Under hela undersökningsperioden ökade produktionen stadigt, oberoende av om förändringarna objektivt sett var av positiv eller negativ natur. Slutsatsen som drogs var att orsaken till förbättringarna inte hade något med den yttre miljön att göra, utan att den helt låg på det socialpsykologiska planet. De anställda började stärka sin självkänsla i och med det speciella intresse som ägnats åt dem (vilket var ovanligt på den tiden).²⁷ De anställda intresserade sig alltmer för undersökningen och gruppen svetsades samman av detta gemensamma intresse. I stället för att öka produktionen genom högre inkomster för de anställda poängterades betydelsen av human relations, det vill säga behoven av mänskliga relationer. Resultatet blev att man började beakta de anställdas behov av att ha en social ställning, deras behov av att ha en plats att fylla inom en grupp i samhället, att behövas där och att uppskattas av de övriga gruppmedlemmarna.²⁸

Det är viktigt att arbetets krav och villkor, organisation och teknologi överensstämmer med den anställdes kapacitet och motivation. Dålig passform mellan individ och arbete ger ett sämre arbetsresultat samtidigt som det drabbar den anställde. Den här obalansen kan orsaka både fysiska och psykiska stresssymptom. Den enskilde medarbetaren har dessutom fått ett allt högre ansvar i och med att arbetsmängden har ökat och chefer och arbetsledare inte längre är lika tillgängliga som tidigare eftersom den snabba tekniska utvecklingen och ett mer kortsiktigt lönsamhetstänkande lett till minskad bemanning, magra organisationer och ökade krav på effektivitet och produktivitet.²⁹ Nenzén (2002) skriver att ”oro för att inte klara av prestationskrav samt otrygghet i anställningen har inte sällan lett till konkurrens mellan anställda, till samarbetsproblem, sämre trivsel och hälsa samt lägre livskvalitet”.³⁰ Andra faktorer som skapar stress i arbetet är, enligt en LO-rapport (*Färre och hårdare jobb*), bland annat hårt uppskruvad arbetstakt, fysiskt påfrestande arbete, små möjligheter till inflytande samt oro för att förlora jobbet.³¹ I samma rapport framkommer också att de faktorer i arbetsmiljön som arbetstagarna är mest angelägna om att förbättra är mindre stress och arbetsbelastning, mer kunskap om arbetet, bättre fysikaliska förhållanden men även mer inflytande över arbetet och bättre anställningstrygghet.³²

3.1.2 De anställdas medinflytande

För att arbetsmiljön ska uppfattas som positiv är det av stor vikt att det går att ha en öppen dialog mellan arbetstagare och arbetsledning. Vi måste kunna diskutera problem i arbetet och förbättringar bör kunna diskuteras öppet utan risk för repressalier. Det är här arbetsledaren har en viktig roll för att uppmuntra till detta. Det är av avgörande betydelse för det psykosociala arbetsklimatet hur ledarskapet är. Det har stor betydelse för de anställdas trygghet i arbetet hur deras chef kan

²⁷ Rubenowitz (2004), s. 55. S Rubenowitz är fil.dr i psykologi och professor tillämpad psykologi.

²⁸ Rubenowitz (2004), s. 56.

²⁹ Nenzén (2002), s. 11ff. B Nenzén är verksam som arbetsmiljöjournalist.

³⁰ Nenzén (2002), s. 12.

³¹ Nenzén (2002), s. 14f.

³² Nenzén (2002), s. 15.

hantera förändringar, planera och strukturera arbetsförhållandena och beskriva konsekvenser för medarbetarna. Att de närmaste cheferna ger stöd och uppmuntran betyder mycket för arbetstagarna.³³ Det är viktigt att arbetsledare får resurser och befogenheter för att kunna stötta sina medarbetare. En arbetsledare som visar sina medarbetare respekt och hänsyn gör att medarbetarna upplever att de kan påverka sin arbetsituation. Det har visat sig att stödet och tilliten från den närmaste chefen väger tyngre än stödet från arbetskamraterna när det gäller den stressrelaterade ohälsan.³⁴ De anställdas medinflytande har en avgörande betydelse för arbetsklimat och trivsel. De anställdas kontroll över arbetet bör i högre grad ersätta arbetsgivarens kontroll. Det är viktigt att arbetsgivaren drar nytta av de anställdas erfarenheter, synpunkter och förslag eftersom många anställda mår dåligt av att aldrig få utnyttja stora delar av sin kapacitet. Ett ökat medinflytande i vardagsarbetet, vid personalmöten och i projekt kan innebära att de anställda själva kan planera sin arbetsdag och välja arbetsmetoder och även påverka arbetstider, komma med förbättringsförslag och kunna vara delaktiga i utvecklingsarbetet. Ett stort mått av eget inflytande och handlingsutrymme gynnar produktiviteten och dessutom har egenkontroll positiva effekter på hälsa, trivsel och arbetsresultat.³⁵

3.1.3 Kompetensutveckling

Ett annat viktigt område för att trivas på sitt arbete är kompetensutveckling. Kompetensutveckling är avgörande för ett företags eller organisations effektivitet och konkurrenskraft. Den påverkar även möjligheten att öka sysselsättningen och är även viktig för att förbättra den enskilde arbetstagarens förmåga att medverka i förändringar i arbetet. Tyvärr visar de senaste åren en nedåtgående trend när det gäller kompetensutvecklingen i arbetslivet. Samtidigt som den har minskat har den fått en allt större betydelse för produktivitet och lönsamhet i det framväxande informationssamhället. En förklaring till detta kan vara att "slimmade" organisationer och ett högt arbetstempo gör att det inte finns någon tid över för kompetensutveckling.³⁶ Det är inte enbart de anställdas engagemang som ökar i och med kompetensutveckling, det är dessutom lönsamt. Undersökningar i USA, bland företag med mer än 20 anställda, har visat att cheferna i genomsnitt uppskattat att tio procents ökning av de anställdas utbildningstid höjde företagets lönsamhet med drygt åtta procent inom tillverkningsindustrin och drygt tolv procent inom andra branscher.³⁷ Nenzén nämner också studier vid Luleå Tekniska Universitet som visar "att mindre företag, som är lönsamma och framgångsrika, investerar mer tid och pengar i kompetensutveckling inom fler områden och på fler sätt än mindre framgångsrika företag" och att "det finns ett tydligt samband mellan effektivt inhämtande av information utifrån, snabb produktutveckling,

³³ Nenzén (2002), s. 99.

³⁴ Nenzén (2002), s. 102.

³⁵ Nenzén (2002), s. 108f.

³⁶ Nenzén (2002), s. 19.

³⁷ Nenzén (2002), s. 125f.

lönsamhet och dynamik i företaget. I det mest lönsamma företagen involveras arbetarna i utvecklingsarbetet.³⁸

3.2 Psykosocial och fysisk arbetsmiljö

Inom arbetsmiljö kan man skilja på psykosocial och fysisk arbetsmiljö. Den fysiska arbetsmiljön är den miljö eller omgivning som människor arbetar i³⁹ och på så sätt lite lättare att sätta fingret på än den psykosociala. Den fysiska arbetsmiljö kan till exempel vara hur min arbetsplats är utformad, vilken belysning som finns, min arbetsställning och ljudnivån runt omkring mig.

3.2.1 Psykosocial arbetsmiljö

Den psykosociala arbetsmiljön kan definieras som ”interaktionen (samspelet) mellan psykiska och sociala faktorer” på arbetsplatsen. Med detta menas interaktionen mellan individen och dess omgivning samt individens reaktioner på sin omgivning.⁴⁰ Inom psykologin talas det om coping i detta sammanhang. Med detta menas sättet att bemästra problem. Coping av speciell betydelse för den psykosociala miljön är locus of control (svenska: kontroll-lokus) eller var individen väljer att förlägga möjligheten att göra något åt ett problem. Om individen anser sig själv kunna göra något åt problemet talas det om intern locus of control och om möjligheten ligger utanför individen talas det om extern locus of control. Locus of control kan variera från ett tillfälle till ett annat.⁴¹

Det är av stor vikt att människan skall kunna utöva kontroll över sin egen situation. ”Att kunna utöva kontroll över sitt liv innebär att *man kan ta kommando över de flesta av sina vardagssituationer och då även över de flesta lite oväntade situationer som man kan ställas inför*”, skriver Theorell (2003)⁴². Han menar att den som har ”makt över sin situation kan i allmänhet också utöva kontroll över den”. Om detta ses i förhållande till arbetsmiljön vid uppsägningar kan jämförelsen göras med hur bra stöd en arbetstagare får från chefer och arbetskamrater. Bra stöd på arbetet minskar risken för sjukdom.⁴³ Den psykosociala miljö som skapas runt oss kan påverka förhållandet till stressande situationer. Studier i arbetslivet visar att en arbetsmiljö där de anställda upplever att de har möjlighet att påverka sitt arbete också är en arbetsmiljö med större frispråkighet i olika situationer. Theorell (2003) skriver att ”om man har höga krav på sig men också bra möjlighet att själv bestämma hur dessa krav skall klaras av, utvecklas man i sina kunskaper i konsten att utöva kontroll. Detta gör också att det går lättare att klara av perioder av spänt arbete om sådana skulle komma”.⁴⁴ En annan viktig del när det gäller den psykosociala arbetsmiljön är vilket

³⁸ Nenzén (2002), s. 126.

³⁹ Denward i Zanderin (2005), s. 91. B Denward är civilingenjör med erfarenhet från industrin.

⁴⁰ Theorell (2003) s. 14ff. T Theorell är professor i Psykosocial miljömedicin.

⁴¹ Theorell (2003) s. 15.

⁴² Theorell (2003) s. 16.

⁴³ Theorell (2003) s. 16f.

⁴⁴ Theorell (2003) s. 20.

beslutsutrymme (engelska: decision latitude) de anställda har. Begreppet betecknar de möjligheter som en organisation ger de anställda att fatta beslut om sitt eget arbete. Beslutsutrymmet innehåller två viktiga begrepp, dels den anställdes möjlighet att påverka vad som ska göras och hur det ska göras, påverkansmöjligheter, (engelska: authority over decisions), dels hur de anställdas kunskap används och utvecklas, kunskapskontroll/ stimulans, (engelska: intellectual/ skill discretion). Theorell (2003) skriver ”Om de anställda har goda möjligheter till kompetensutveckling (genom kontinuerlig handledning/utbildning eller genom arbetsrotation t.ex.) har de relativt sett stor möjlighet att ta kontroll över de flesta situationer som uppkommer”.⁴⁵ Theorell (2003) påpekar vidare att det finns ytterligare en aspekt på kontroll i arbetet som brukar betecknas kontroll över arbetet, dvs inflytande över långtidsplanering av arbetet. Det kan handla om anställdas inflytande över vilka som anställs, vilken målsättning produktionen har etc.⁴⁶ Flera undersökningar visar att den psykosociala arbetsmiljön skiljer sig åt beroende på storleken på företaget. I många fall är den bättre på små arbetsplatser. Detta kan förklaras med att arbetet oftast är mer varierat på en liten arbetsplats, de egna kontrollmöjligheterna är större, man har fler och närmare kontakter med sina arbetskamrater och bättre samverkan med sin chef samt att de anställda har bättre överblick över verksamheten. Nackdelen med små arbetsplatser kan dock vara att kunskaper och arbetsmiljökrav kan vara mindre då de ofta saknar skyddsombud och tillgång till företagshälsovård till exempel.⁴⁷

Rubenowitz (2004) sammanfattar fem faktorer som har visat sig ha störst betydelse för upplevelsorna av den psykosociala arbetsmiljön. Dessa är, enligt samstämmiga arbetsvetenskapliga forskningsrön:

- *Egenkontroll i arbetet* – man bör ha möjlighet att inom vissa gränser själv kunna styra arbetstakten och sättet att utföra det egna arbetet.
- *Ett positivt arbetsledningsklimat* – ett gott samarbetsklimat mellan över- och underordnade bör föreligga.
- *Stimulans från själva arbetet* – arbetet bör kunna ge utövarna möjlighet att använda sina anlag, förutsättningar och kunskaper.
- *God arbetsgemenskap* – det bör finnas förutsättningar för bra trivsel och kontakt med arbetskamraterna.
- *Optimal arbetsbelastning* – arbetsbelastningen bör i såväl psykisk som fysisk bemärkelse vara optimal.⁴⁸

Rubenowitz skriver att ”i ju större utsträckning förhållandena i dessa fem avseenden är positiva, desto större personlig tillfredsställelse och skapande arbetsengagemang och desto mindre stressreaktioner och frånvaro har man funnit på våra arbetsplatser”.⁴⁹

⁴⁵ Theorell (2003) s. 22f.

⁴⁶ Theorell (2003) s. 23.

⁴⁷ Nenzén (2002), s. 79.

⁴⁸ Rubenowitz (2004), s. 97.

⁴⁹ Rubenowitz (2004), s. 98.

3.2.2 Att mäta psykosocial arbetsmiljö

Det enklaste sättet att mäta den psykosociala arbetsmiljön är att fråga de anställda själva med hjälp av standardiserade frågeformulär där alla får samma frågor. Nackdelen med den här metoden är att en anställd kan påverkas av individuella förhållanden som är irrelevanta för bedömningen. Theroell ger exemplet med en person med negativ attityd till allt här i livet. Vid en undersökning av sambandet mellan psykosocial miljö och hälsa beskriver den här personen både miljön och hälsan negativt. Detta leder till resultatet att miljön påverkar hälsan trots att just den miljön inte gör människor sjuka. Sambandet beror i stället på att vissa människor beskriver båda aspekterna på ett negativt sätt. Motsvarande gäller för personer som är väldigt tåliga och aldrig klagat över någonting i livet. Det kan dels handla om ett ständigt förnekande men även om omedvetenhet och brist på vana att tänka efter. Om en större andel av personerna i en grupp är omedvetna om problemen kan resultatet bli att vi får en underskattning av förekomsten av en viss miljöfaktor i denna grupp. Detta underskattningsproblem kan vara ett minst lika stort problem som överskattningsproblemet när miljön ska bedömas.⁵⁰

För att göra mätningarna mer objektiva kan experter från till exempel företagshälsovården kallas in för att göra bedömningar av hur enskilda arbetsplatser fungerar när det gäller påverkansmöjligheter och stimulans. För att bedömningarna inte ska bli godtyckliga kan man då använda sig av i förväg utformade kriterier och checklistor.

Ett annat sätt att fånga upp och förebygga psykosociala arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen är att tillsätta psykosociala arbetsmiljöronder, vilket många företag gjort. Syftet med dessa är att på ett relativt smidigt sätt få en inblick i hur de anställda upplever förutsättningarna i arbetet med avseende på de fem väsentliga psykosociala arbetsmiljöfaktorer som Rubenowitz nämner (se tidigare avsnitt, kapitel 3.2.1).⁵¹ Det vanligaste sättet att genomföra en psykosocial arbetsmiljöronde är i form av gruppsamtal som vanligtvis leds av ett skyddsombud och/ eller en arbetsledare. Under gruppsamtalet diskuteras, med utgångspunkt från en checklista som tar upp olika slag av arbetsmiljöaspekter, vilka problem som upplevs och vilka lösningar som föreslås. Det är inte enskilda ärenden och individuella problem som är viktiga här utan bara principiella frågor rörande arbetsorganisation och arbetsledning, möjlighet till kompetensutveckling, arbetsinnehåll etc.⁵²

Vartannat år genomför SCB, på uppdrag av AV, Arbetsmiljöundersökningar i syfte att beskriva arbetsmiljön för den sysselsatta befolkningen mellan 16 och 64 år. Den senaste genomfördes 2007.⁵³ Eftersom den här uppsatsen främst belyser den psykosociala arbetsmiljön har jag valt att fokusera på den delen även i

⁵⁰ Theorell (2003), s. 24f.

⁵¹ Rubenowitz (2004), s. 100.

⁵² Rubenowitz (2004), s. 100.

⁵³ Arbetsmiljöstatistik Rapport 2008:4, Arbetsmiljön 2007, Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöundersökningen. Resultatet av undersökningen från 2007 visar på att en stor andel både män och kvinnor har så mycket att göra på sina arbetsplatser att de ibland måste hoppa över lunchen, arbeta över eller ta med jobb hem. Detta kan till stor del bero på att många känner att de har liten möjlighet att påverka sin arbetstakt. De flesta som känner att de har en mer styrd arbetstakt har arbetsuppgifter som i hög grad styrs av kontakten med andra människor såsom patienter, kunder och elever, något som gör det svårt att påverka sin arbetstakt. När det gäller fortbildning på arbetsplatsen är det betydligt vanligare bland tjänstemännen än bland arbetarna, även om det bara är ungefär en fjärdedel kvinnor och en fjärdedel män som fått minst fem dagars utbildning på betald arbetstid under de senaste 12 månaderna. Det är dessutom mer vanligt förekommande i de socioekonomiska grupper som förutsätts ha högre utbildning och det är dessutom vanligare bland män än kvinnor. En annan viktig del i den psykosociala arbetsmiljön är att få klara besked från arbetsledningen om prioritering av arbetsuppgifter. Med klara besked underlättas arbetet och om arbetsledningen inte tar detta ansvaret ökas pressen på den enskilde anställde. Både män och kvinnor uppfattar i hög grad att de *aldrig eller för det mesta inte* får hjälp att prioritera sina arbetsuppgifter. Även stödet från arbetskamraterna är viktigt och jämfört med cheferna är arbetskamraterna oftast mer tillgängliga. Det här stödet är dock inte självklart för alla i undersökningen då var åttonde kvinna och var femte man uppger att de *för det mesta inte eller aldrig* har möjlighet att få uppmuntran och stöd av arbetskamrater när jobbet är svårt. Det samma gäller även stödet från chefer där en stor del både kvinnor och män anser att de *för det mesta inte eller aldrig* kan få stöd och uppmuntran från chefen.⁵⁴

Arbetsmiljöundersökningen har även undersökt hur de svarande upplever den egna arbetssituationen. När det gäller arbetsbelastningen uppgav mer än varannan kvinna och man att de ansåg sig ha för mycket att göra och en stor del både kvinnor och män upplever sitt arbete som psykiskt påfrestande. Arbeten som upplevs psykiskt påfrestande är även här de yrken där arbetstagaren arbetar med andra människor, till exempel de som arbetar med patienter, klienter, elever etc. Samtidigt har andelen sysselsatta som upplever sina arbeten som meningsfulla ökat sedan 2005 bland både män och kvinnor. Det som är intressant med undersökningen är att i många yrken där både män och kvinnor redovisat en stor andel med hög arbetsbelastning och arbete med hög psykisk påfrestning, hindrar inte dessa negativa aspekter att arbetet kan uppfattas som mycket meningsfullt i sig.⁵⁵ En förklaring till detta kan vara till exempel arbete inom vården där den anställde känner att han/ hon gör en insats för sina medmänniskor. Jobbet uppfattas som intressant och givande trots att det finns dåligt med resurser och att inga ersättare sätts in vid sjukdom etc. Uppskattning från tredje man – en patient – kan också göra arbetet mer meningsfullt.⁵⁶

⁵⁴ Arbetsmiljön 2007, AV, s. 141ff.

⁵⁵ Arbetsmiljön 2007, AV, s. 181ff.

⁵⁶ Samtal med utredare vid AV, 2008-12-16.

3.3 Arbetsmiljöverkets arbete

AV bildades 2001 efter en sammanslagning av Yrkesinspektionen och Arbetarskyddsstyrelsen. På regeringens och riksdagens uppdrag arbetar myndigheten med att se till att arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningar följs. Målet med AV:s arbete är att minska riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetslivet och att förbättra arbetsmiljön ur ett helhetsperspektiv, det vill säga både när det gäller fysisk, psykisk som social och arbetsorganisatorisk synpunkt.⁵⁷

Varje år genomför AV 3000-4000 besök hos företag, enbart i Skåne. Företagen inspekteras regelbundet, en gång vart femte år ungefär, genom oanmälda inspektioner. Dialogen mellan AV och företagen uppfattas som bra och cirka 75% av företagen är positiva till AV:s inspektioner. Vid massuppsägningar genomförs inga extra inspektioner, däremot arbetar skyddsombuden och de fackliga organisationerna aktivt för att kontrollera konsekvenserna för de anställda som blir kvar. Skyddsombuden har dessutom möjlighet att ingripa enligt 6:6a § AML⁵⁸. AV ställer dock krav att arbetsgivaren gör en riskbedömning vid förändring av verksamheten. Om AV vid sina inspektioner upptäcker att det finns problem vid en arbetsplats så begär de att arbetsgivaren skall undersöka arbetsmiljön med hjälp av företagshälsovården eller någon annan utomstående. AV kan också göra intervjuer med personalgrupper i mindre omfattning. När det gäller systematiskt arbetsmiljöarbete så är de större företagen överlag bättre på att följa föreskrifterna än vad de mindre företagen är. En orsak till detta kan vara att det på ett större företag finns professionella personalchefer och arbetsmiljösamordnare som arbetar aktivt med arbetsmiljöfrågor dagligen. Det är just kunskaperna som brister i de mindre företagen men de gör i regel de mest grundläggande sakerna samt riskbedömning innan de startar upp sin verksamhet. AV har också indextal⁵⁹ för sina inspektioner och mindre företag får då oftast besök oftare. AV har dessutom ett internt system med en akutgrupp som gör besök i större omfattning hos prioriterade företag.⁶⁰

3.4 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Den mest effektiva åtgärden för att kartlägga och åtgärda den psykosociala arbetsmiljön är att genomföra ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter.⁶¹ AFS gäller för samtliga arbetsgivare⁶² och definieras som arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp

⁵⁷ www.av.se (2009-01-07)

⁵⁸ ”Om ett skyddsombud anser att åtgärder behöver vidtas för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö, skall skyddsombudet vända sig till arbetsgivaren och begära sådana åtgärder. Skyddsombudet kan också begära att en viss undersökning skall göras för kontroll av förhållandena inom skyddsområdet.”

⁵⁹ Indextalen visar vilka som är de största problemområdena när det gäller arbetsmiljön hos företagen. På så sätt kan många arbetsmiljöproblem upptäckas och åtgärdas.

⁶⁰ Samtal med utredare AV, 2008-12-16.

⁶¹ Nenzén (2002), s. 16.

⁶² AFS 2001:1, 1 §.

verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås⁶³.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet skall ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön⁶⁴. Arbetsgivaren ska ge både arbetstagare och skyddsombud möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet⁶⁵. På arbetsplatsen ska det finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet skall vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås⁶⁶.

Arbetsgivaren skall fördela uppgifterna i verksamheten på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsgivaren skall se till att de som får dessa uppgifter är tillräckligt många och har de befogenheter och resurser som behövs. Arbetsgivaren skall dessutom se till att de har tillräckliga kunskaper om regler som har betydelse för arbetsmiljön; fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som innebär risker för ohälsa och olycksfall; åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall samt arbetsförhållanden som främjar en tillfredsställande arbetsmiljö⁶⁷. Även om uppgifterna fördelas är det ändå arbetsgivaren som har det övergripande ansvaret. I ett mindre företag kan arbetsgivaren enkelt klargöra vem som ska göra vad i det systematiska arbetsmiljöarbetet och kan också ta en del av uppgiften själv, men i större företag är det vanligt att chefer eller arbetsledare bedriver arbetsmiljöarbetet som en naturlig del i sin dagliga verksamhet. Chefer och arbetsledande personal har avgörande betydelse för att arbetsförhållandena skall vara tillfredsställande och ohälsa och olycksfall ska förebyggas. Det är viktigt att de har gedigna kunskaper om arbetet, om riskerna med arbetet och åtgärder för att förebygga skador. Det är viktigt att de har god insikt i hur människor reagerar i olika situationer och att de är insatta i de hälsomässiga effekterna av till exempel hög arbetsbelastning.⁶⁸ Arbetsgivaren skall vidare se till att arbetstagarnas kunskaper om riskerna i arbetet är tillräckliga för att ohälsa och olycksfall skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås⁶⁹. Arbetsgivaren bör så tidigt som möjligt introducera arbetstagaren i arbetet. Introduktionen bör, förutom att ge en uppfattning om arbetstagarens arbetsuppgifter och sambandet med andras, också beskriva det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetstagarna kan få kunskaper om arbetsmiljön genom att delta i särskild utbildning och genom att syssla med arbetsmiljöfrågor i arbetet. Det är helt nödvändigt att arbetstagaren får klart för sig

⁶³ AFS 2001:1, 2 §.

⁶⁴ AFS 2001:1, 3 §.

⁶⁵ AFS 2001:1, 4 §.

⁶⁶ AFS 2001:1, 5 §.

⁶⁷ AFS 2003:4, 6 §.

⁶⁸ AFS 2003:4, 6 §.

⁶⁹ AFS 2003:4, 7 §.

vilka risker som finns med de egna arbetsuppgifterna och vad som skall göras för att undvika ohälsa och olycksfall.⁷⁰

Arbetsgivaren skall regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Riskbedömningen skall dessutom dokumenteras skriftligt. Det är viktigt att chefer och arbetsledande personal är uppmärksamma på hur arbetstagarna mår i sitt arbete. Arbetsgivaren bör vara uppmärksam på effekterna av till exempel övertid och hög arbetsbelastning. Det är angeläget att ta hänsyn till arbetsmiljön både innan en verksamhet kommer igång men framförallt inte glömma bort den inför förändringar vid löpande drift. Vid en omorganisation kan personalen fara illa, framförallt vid inskränkning och nedläggning av verksamheten. Det är då viktigt att tidigt få fram riskerna och åtgärda dem, så att negativa följder av omställningsprocessen kan förebyggas.⁷¹ Om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas i fortsättningen.⁷² Arbetsgivaren skall omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsgivaren skall också vidta de åtgärder som i övrigt behövs för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö⁷³. Arbetsgivaren skall varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetet skall dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare⁷⁴. När kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering, skall arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller annan sakkunnig hjälp utifrån⁷⁵.

⁷⁰ AFS 2003:4, 7 §.

⁷¹ AFS 2001:1, 8 §.

⁷² AFS 2008:15, 9 §.

⁷³ AFS 2001:1, 10 §.

⁷⁴ AFS 2001:1, 11 §.

⁷⁵ AFS 2001:1, 12 §.

4 Övriga källor

Vid sekelskiftet 2000 var det många företag inom IT- och teknikbranschen som fick göra sig av med stora delar av sina personalstyrkor. I detta kapitel sammanfattar jag mina samtal med två anställda från ett, vid tiden, mellanstort företag i Sydsverige som var ett av de drabbade. Företaget var då etablerat inom IT- och teknikbranschen och vid tidpunkten för de första uppsägningarna fanns det cirka 100 anställda. Under ett års tid genomfördes neddragningar och uppsägningar som resulterade i att endast sju medarbetare återstod.

Jag kommer också att redovisa en sammanfattning av resultatet från den mastersuppsats vid Gestalt-Akademien i Skandinavien jag tagit del av. Uppsatsen tar upp frågan vad som händer med en arbetsgrupp, där flera medarbetare tvingats lämna på grund av uppsägning, det vill säga vilken inverkan har uppsägningen på den arbetsgrupp som blir kvar. Intervjuer är genomförda på ett större företag som under flera år genomfört stora nedskärningar av sin personalstyrka. Jag kommer endast att rikta in mig på intervjuerna med medarbetarna och inte med cheferna.

4.1 Resultat av samtal⁷⁶

Personalens reaktioner på förändringen (de som blev kvar):

Personalen presenterades en färdig lösning där de blev varslade i omgångar. Eftersom det hölls möten efterhand var medarbetarna väldigt luttrade eftersom de varit med om det tidigare och visste att det var nya varsel på gång när det kallades till möte. Det var väldigt nervöst under hela tiden eftersom de aldrig visste vem som skulle få gå. Medarbetarna hade tappat sugen på att jobba och börjat skriva CV eftersom ”man aldrig visste”.

Hur påverkades de AT som blev kvar på arbetsplatsen efter massuppsägningen:

Det var en väldigt negativ stämning till en början eftersom de som var uppsagda fortfarande jobbade kvar. Produktiviteten sjönk och arbetet blev väldigt ineffektivt och det fanns inget engagemang bland personalen. Förutom de som blev uppsagda var det också en del som sa upp sig själva. Det var dessutom så att en del uppsagda fick komma tillbaka i efterhand för att jobba några timmar och hjälpa till vid oklarheter om det var arbete som inte överlämnats. Det var en väldigt konstig situation. Det hade varit bättre om de som var uppsagda hade fått lämna företaget på en gång just på grund av den negativa stämningen. Samtidigt var det tråkigt eftersom det var kollegor och vänner som försvann från arbetsplatsen. Det fanns dessutom en osäkerhet kring hur mycket arbete det skulle bli för dem som var kvar på arbetsplatsen och hur allt skulle lösa sig. Medarbetarna kände sig stressade och mådde inte bra. Efter en tid blev det en ”vi är kvar-anda” som gjorde att det kändes realistiskt att fortsätta arbeta.

Hur arbetade företaget förebyggande vad gäller den psykosociala arbetsmiljön:

Det fanns ett stort förtroende för de närmaste cheferna och de gav stöd och det kändes som att ”de jobbar för oss” men det gjordes inga större insatser för

⁷⁶ Samtal genomförda per telefon 2008-12-16.

personalen. De anställda höjde dessutom stämningen på arbetsplatsen själva. De såg något positivt och ”gav inte upp”.

Hur var dialogen mellan arbetstagare och arbetsledning:

Dialogen var inte så väl fungerande, till exempel hur man hanterar personal. Det var en dålig kontakt med högre chefer på grund av en väldigt hierarkiskt uppbyggd organisation. Det var lite eller ingen kommunikation över en hierarkinivå, bara samtal med närmaste chefen. De medarbetare som var kvar på arbetsplatsen höll ihop.

Hade de anställda möjlighet att påverka/fatta beslut kring sin arbetssituation:

Det var väldigt svårt att reglera. Det var öppet vad som skulle göras och medarbetarna tog överlag ett större ansvar och tog på sig mer arbete för att de ville få det att lyckas. Nya projekt svetsade samman gruppen. Under en period var det stressat och inget gehör från ledningen, det fanns tider att passa och det var tvunget att lösa sig. I efterhand har det däremot känts tillfredsställande att ha klarat av uppgiften med den här bemanningen.

Hur var stödet från chefer och övriga arbetskamrater:

Från cheferna var det nästan obefintligt tycker den ena intervjupersonen. Den andra säger däremot att cheferna ju var ”i samma båt” och att de jobbade med samma förutsättningar och mot samma mål. Däremot var det sociala stödet från kollegorna stort.

Fanns det möjlighet till kompetensutveckling:

Medarbetarna gick inte på några utbildningar efter uppsägningarna. Däremot utvecklades de i och med de nya arbetsuppgifterna.

Genomfördes mätningar av den psykosociala arbetsmiljön:

Efter det första varslat börjades det göra mätningar. Det visade sig att gruppen som helhet inte mådde jättebra. Tidigare innan uppsägningarna fanns ett gott program för personalvård med olika föreläsningar eller att personalen hittade på roliga saker tillsammans. Efter uppsägningarna gjordes försök med till exempel gemensamma middagar men inget organiserat som tidigare. Den medarbetare som är kvar på arbetsplatsen säger att det utförs mätningar av arbetsmiljön varje eller vartannat år.

4.2 Resultat från uppsats⁷⁷

Vad händer med en arbetsgrupp, där flera medlemmar tvingats lämna på grund av uppsägning, det vill säga vilken inverkan har uppsägningen på den arbetsgrupp som blir kvar?

Medarbetarna upplevde den senaste uppsägningen som generellt sett bra genomförd och välorganiserad till skillnad från den tidigare uppsägningen som uppfattades som snabb och med bristande hänsyn till LAS och facklig inblandning. Perioden uppfattades ändå som jobbig på grund av ovisshet och avsaknad av inflytande.⁷⁸ Många medarbetare talade om ovissheten som ett orosmoment som skapade stress och också gjorde det svårt att finna ny motivation. Det fanns en känsla av tomhet. Samtidigt som det fanns en glädje av

⁷⁷ Lundgren (2004) *Efter uppsägning – reaktioner under ytan hos dem som blev kvar*

⁷⁸ Lundgren (2004), s. 25.

att få vara kvar så fanns det också ett medlidande för dem som drabbats av uppsägningarna.⁷⁹ Ett annat resultat på grund av uppsägningarna och situationen var att medarbetarna generellt sett blivit mer själviska och mer inriktade på att "se över sitt eget hus" än att vara lojal mot företaget. Frågan om kompetensutveckling och att ta för sig av arbetsuppgifter man tror på lyftes fram eftersom det hela tiden fanns en risk för uppsägning. Arbetsbelastningen upplevdes som högre och stressen hade ökat i och med uppsägningarna.⁸⁰

När det gäller förtroendet för chefer och ledning var det varierande men generellt sett hade förtroendet sjunkit. Det fanns en misstro bland medarbetarna kring om de beslut som fattats var rätt samt en undran om var cheferna hade sin lojalitet – medarbetarnas och företagets bästa eller mer fokus på sin egen karriär. Det fanns dessutom en allmän upplevelse av inkompetens hos chefer och högre ledning samt att cheferna inte förstår det som medarbetarna gör och kan.⁸¹

⁷⁹ Lundgren (2004), s. 26.

⁸⁰ Lundgren (2004), s. 27.

⁸¹ Lundgren (2004), s. 28.

5 Analys

Vid det senaste sekelskiftet bredde en stor våg av varsel och uppsägningar ut sig över Sverige. Många människor förlorade sina arbeten och företag gick i konkurs. Stort fokus landade på dem som blev varslade och senare uppsagda och de som blev kvar på arbetsplatserna ”glömdes” mer eller mindre bort. De hade ju fortfarande kvar sina arbeten och borde vara mer än nöjda. Men hur mådde de egentligen och vad är viktigt att tänka på för de anställda som blir kvar på en arbetsplats efter en massuppsägning när deras kollegor och vänner får sluta? Just nu pågår också en varselvåg över Sverige och frågan blir återigen aktuell.

5.1 Rättskällorna och AFS

När det gäller rättskällorna samt AFS så går det inte att enbart genom dem förklara hur de arbetstagare som blir kvar på en arbetsplats efter en massuppsägning upplever en sådan situation. Rättskällorna och föreskrifterna är egentligen enbart ett stöd för arbetsgivaren för att se till att arbetsmiljön för de anställda är tillräckligt bra. Lagarna och föreskrifterna kan dessutom ses som kontrollorgan för olika myndigheter för att tillse att företagen sköter sina tillgodoavanden på ett korrekt sätt.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist är det alltid arbetsgivaren som har det slutliga avgörandet. Bakomliggande orsaker till att en arbetsgivare måste säga upp personal på grund av arbetsbrist är i de flesta fall av ekonomisk karaktär; företaget går dåligt och för att slippa gå i konkurs måste anställda sägas upp, företaget ska på grund av dålig lönsamhet flytta delar av sin produktion utomlands. I propositionen till LAS står det att det inte kan krävas av en arbetsgivare att han håller i gång verksamheten i oförändrad utsträckning enbart för att tillgodose arbetstagarnas anställningstrygghet, driftsförändringar i företagen måste i vissa fall kunna genomföras även om åtgärderna leder till att arbetstagare måste sägas upp från sina anställningar på grund av arbetsbrist⁸². Det är inte upp till domstolen att gå in på frågor gällande den företagsekonomiska situationen.

AML nämner inte heller specifikt vilka konsekvenser olika arbetsmiljöproblem kan få för de anställda. Det talas om ”det goda arbetet”. Det innebär att arbetsmiljön inte enbart ska utformas utifrån en miniminivå vad gäller det förebyggande skyddet utan även ta hänsyn till de mänskliga behoven, vilket även anges i den ursprungliga propositionen till AML. Det är viktigt att arbetsmiljöarbetet bedrivs med en helhetssyn på miljön som utgångspunkt.⁸³ Lagen säger också att arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eller hennes eget arbete.⁸⁴ Det är också viktigt att

⁸² Prop. 1973:129 Förslag till lag om anställningsskydd, s. 123.

⁸³ Ericsson & Gustafsson (2002), s. 31.

⁸⁴ AML kap 2, 1 §.

poängtera att även om arbetsgivaren har det huvudsakliga ansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen så är det av stor vikt att de anställda själva engagerar sig i arbetsmiljöarbetet för att få en så bra arbetsmiljö som möjligt. Dialogen mellan arbetsgivare och arbetstagare är viktig för att få ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete där de anställdas egna erfarenheter och synpunkter vägs in och där arbetstagarna får möjlighet att själva påverka förhållandena på arbetsplatsen genom ökat medinflytande och genom att bidra med egna lösningar.⁸⁵

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en annan viktig aspekt när det gäller att komma till rätta med eventuella problem vid massuppsägningar. Det systematiska arbetsmiljöarbetet skall ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten.⁸⁶ Genom att hela tiden arbeta med detta i fokus så är chansen större att upptäcka eventuella arbetsmiljöproblem i ett tidigt stadium och åtgärda dem och på så sätt hindra att konsekvenserna blir stora. Detta är extra viktigt vid inskränkningar och nedläggningar av verksamhet eftersom personalen kan må dåligt. Det är upp till arbetsgivaren att se till att arbetstagarna har tillräckligt med kunskaper om de eventuella riskerna i arbetet och också ge dem möjlighet att arbeta med arbetsmiljöfrågor.⁸⁷

5.2 Den psykosociala arbetsmiljön

När det gäller den psykosociala arbetsmiljön har jag under arbetets gång kunnat se vissa faktorer som hela tiden återkommer i litteraturen och som påverkar hur arbetstagare på en arbetsplats mår. Dessa faktorer stämmer väl överens med de faktorer som Rubenowitz nämner som viktiga vid upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön (se tidigare i arbetet, s 17). Jag har valt att ge underrubrikerna samma benämning i min analys och på så sätt gå igenom dem en och en.

5.2.1 Egenkontroll i arbetet

Möjligheten att själv kunna styra arbetstakten och det sättet på vilket man vill utföra sitt egna arbete är en viktig del av den psykosociala arbetsmiljön. Theorell skriver att det är av stor vikt att människan skall kunna utöva kontroll över sin egen situation.⁸⁸ En viktig del är locus of control, var individen väljer att förlägga möjligheten att göra något åt ett problem.⁸⁹ Det har visat sig att en arbetsmiljö där de anställda upplever att de har möjlighet att påverka sitt arbete också är en arbetsmiljö med större frispråkighet i olika situationer.⁹⁰ Theorell nämner också vikten av kompetensutveckling för att kunna ta kontroll över situationer som uppkommer.⁹¹ Även Nenzén tar upp kompetensutveckling och hur avgörande det är för ett företags effektivitet och konkurrenskraft. Kompetensutveckling är viktigt

⁸⁵ Ericsson & Gustafsson (2002), s. 56ff

⁸⁶ AFS 2001:1, 3 §.

⁸⁷ AFS 2001:1.

⁸⁸ Theorell (2003), s. 16.

⁸⁹ Theorell (2003), s. 15.

⁹⁰ Theorell (2003), s. 20.

⁹¹ Theorell (2003), s. 22f.

för att förbättra den enskilde arbetstagarens förmåga att medverka i förändringar i arbetet.⁹² Arbetsmiljöundersökningen från 2007 visar på att det är allt för få människor som får genomgå någon form av fortbildning. Detta nämner även Nenzén.

Nenzén nämner också hur viktigt det är att de anställda få möjlighet till ett ökat medinflytande i vardagsarbetet, vid personalmöten och i projekt. Detta kan leda till att de anställda själva kan planera sin arbetsdag och välja arbetsmetoder och vara delaktiga i utvecklingsarbetet. Eget inflytande och handlingsutrymme, egenkontroll, har dessutom positiva effekter på hälsa, trivsel och arbetsresultat.⁹³ De anställdas inflytande på arbetsplatsen, det kan gälla allt från vilka som anställs till vilken målsättning produktionen har, är också viktigt. AML tar också upp betydelsen av ett ökat inflytande från de anställda och hur viktigt det är att arbetsgivaren tar del av de anställdas egna erfarenheter och synpunkter vid utformningen av arbetsmiljön.⁹⁴

När det gäller Arbetsmiljöundersökningen från 2007 visar den att många arbetstagare känner att de har liten möjlighet att påverka sin arbetstakt. Undersökningen visar också att de flesta som känner att de har en mer styrd arbetstakt har arbetsuppgifter som i hög grad styrs av kontakten med andra människor.⁹⁵ Som lärare eller anställd inom vård och omsorg kan det vara svårt att planera sin arbetstakt eftersom de är väldigt styrda av tider och hög arbetsbelastning.

I samtalen med de båda anställda framkom att de hade ingen eller liten möjlighet att påverka sin arbetssituation. De tyckte det var väldigt öppet vad som behövde göras och de flesta tog överlag ett större ansvar och tog på sig mer arbete för att de ville få det att lyckas. Under en period, när nya projekt infördes, var det väldigt stressigt och det fanns inget gehör från ledningen. I efterhand tycker dock båda att det har varit en viss tillfredsställelse att ha klarat av uppgiften med en betydligt mindre bemanning. Det fanns dock ingen tid eller pengar till kompetensutveckling efter uppsägningarna, däremot utvecklades de anställda i och med de nya arbetsuppgifterna.⁹⁶

5.2.2 Ett positivt arbetsledningsklimat

Det är av stor vikt att det finns en bra dialog mellan anställd och chef för att den psykosociala arbetsmiljön ska uppfattas positiv. Det är viktigt att kunna diskutera problem i arbetet. Nenzén skriver om hur stor betydelse det har för de anställda hur ledarskapet fungerar och hur de närmaste cheferna upplevs. De anställdas trygghet i arbetet påverkas av hur deras chef kan hantera förändringar och planera

⁹² Nenzén (2002), s. 19.

⁹³ Nenzén (2002), s. 108f.

⁹⁴ Ericsson & Gustafsson (2002), s. 56ff.

⁹⁵ Arbetsmiljön 2007, AV, s. 141ff.

⁹⁶ Samtal med anställda, 2008-12-16

arbetsförhållanden.⁹⁷ En chef som ger stöd och uppmuntran betyder mycket för arbetstagarna och det har också visat sig att just stödet från den närmaste chefen betyder mer än stödet från arbetskamraterna när det gäller den stressrelaterade ohälsan.⁹⁸ Det är också viktigt att ge arbetsledare resurser och befogenheter för att kunna stötta sina medarbetare.

Tyvärr uppfattas inte cheferna som att de ger stöd. I Arbetsmiljöundersökningen från 2007 framkommer att en stor del både kvinnor och män anser att de för *det mesta inte eller aldrig* kan få stöd och uppmuntran från chefen.⁹⁹ Även i de samtal jag haft med två anställda framkommer att dialogen mellan chefer och de anställda inte varit så väl fungerande, mycket på grund av en väldigt hierarkiskt uppbyggd organisation. Däremot fanns det ett stort förtroende för de närmaste cheferna vilka även gav stöd åt de anställda.¹⁰⁰ Ett annat problem med just ledarskapet är att chefer och ledare inte längre är lika tillgängliga för de anställda som tidigare. En ökad arbetsmängd med ökade krav på effektivitet och produktivitet tillsammans med minskad bemanning och magra organisationer har lett till att den enskilde medarbetaren dessutom fått ett allt högre ansvar.¹⁰¹

Resultatet av Lundgrens uppsats visar också på att förtroendet för cheferna sjunkit efter uppsägningarna och att den allmänna uppfattningen varit att cheferna varit inkompetenta och dåligt insatta på vad medarbetarna gör och kan.¹⁰²

5.2.3 Stimulans från själva arbetet

Att arbetet ska ge arbetstagarna möjlighet att använda sina anlag, förutsättningar och kunskaper är av stor vikt för den psykosociala arbetsmiljön, skriver Rubenowitz.¹⁰³ Även Håkansson nämner betydelsen av att få använda sig av de kunskaper och talanger man har för att känna lust och engagemang för sitt arbete.¹⁰⁴ Nenzén skriver till exempel att det är viktigt att arbetets krav och villkor, organisation och teknologi överensstämmer med den anställdes kapacitet och motivation. Dålig passform mellan individ och arbete ger ett sämre arbetsresultat samtidigt som det drabbar den anställde och dessutom kan leda till fysiska och psykiska stresssymptom.¹⁰⁵

Det är viktigt att arbetsgivaren drar nytta av de anställdas tidigare erfarenheter, synpunkter och förslag. Många anställda mår dåligt av att aldrig få utnyttja stora delar av sin kapacitet.¹⁰⁶

⁹⁷ Nenzén (2002), s. 102.

⁹⁸ Arbetsmiljön 2007, AV, s. 141ff.

⁹⁹ Arbetsmiljön 2007, AV, s. 141ff.

¹⁰⁰ Samtal med anställda, 2008-12-16.

¹⁰¹ Nenzén (2002), s. 11ff.

¹⁰² Lundgren (2004), s. 28.

¹⁰³ Rubenowitz (2004), s. 97.

¹⁰⁴ Håkansson i Zanderin (2005), s. 170f.

¹⁰⁵ Nenzén (2002), s. 11ff.

¹⁰⁶ Nenzén (2002), s. 108f.

5.2.4 God arbetsgemenskap

I AML står det att arbetet skall ge möjligheter till social kontakt och samarbete. Det ska också ge möjlighet till engagemang, arbetsglädje och personlig utveckling.¹⁰⁷ Bra trivsel och kontakt med arbetskamraterna bör det finnas förutsättningar för, för alla arbetstagare. Arbetsmiljöundersökning från 2007 visar dock på att var åttonde kvinna och var femte man i undersökningen känner att de för *det mesta inte eller aldrig* har möjlighet att få uppmuntran och stöd av arbetskamrater när jobbet är svårt.¹⁰⁸

Hawthorne-undersökningarna under 1920/30-talet visar också på vikten av en sammansvetsad grupp och behoven av mänskliga relationer. Resultatet av undersökningarna blev att det börjades se till de anställdas behov av att ha en social ställning, behovet av att ha en plats att fylla inom en grupp i samhället, att behövas där och att uppskattas av de övriga gruppmedlemmarna.¹⁰⁹

5.2.5 Optimal arbetsbelastning

Rubenowitz skriver att arbetsbelastningen i såväl psykisk som fysisk bemärkelse bör vara optimal.¹¹⁰ I arbetsmiljölagen står det att det är viktigt att beakta både den fysiska och den psykiska sidan av arbetssituationen.¹¹¹ Arbetet skall anpassas efter människans behov men det innebär inte självklart att man ska avlägsna all anspänning i arbetet.¹¹²

5.3 Avslutande diskussion

Anledningen till att jag valde det här ämnet till min uppsats är att jag hade en bild av hur de som blir kvar på en arbetsplats efter en massuppsägning måste bli påverkade i sin psykosociala arbetsmiljö. Som jag skrev i min inledning har jag inte funnit någon större mängd litteratur som rör min frågeställning, men det känns samtidigt som att det är ett väldigt aktuellt ämne. En anledning till bristen på litteratur i ämnet tror jag är att många företag genomför egna undersökningar av den psykosociala arbetsmiljön. På så sätt blir frågan aldrig något problem utåt sett. Ser jag däremot till samtalen jag genomfört och uppsatsen jag tagit del av så är frågan absolut ett problem som måste åtgärdas.

Jag har på grund av brist på litteratur och tidigare forskning inte kommit fram till något ja eller nej på min frågeställning men jag har däremot kunnat dra vissa slutsatser om vad som är av stor vikt för att undvika att konsekvensen av uppsägning på grund av arbetsbrist blir ett arbetsmiljöproblem. De fem faktorer som Rubenowitz nämner sammanfattar detta bra. Mina egna iakttagelser under mitt skrivande har varit att det finns många olika delar som påverkar den

¹⁰⁷ AML kap 2, 1 §.

¹⁰⁸ Arbetsmiljön 2007, AV, s. 141ff.

¹⁰⁹ Rubenowitz (2004), s. 56.

¹¹⁰ Rubenowitz (2004), s. 97.

¹¹¹ AML kap 2, 1§.

¹¹² Ericsson & Gustafsson (2002), s. 35f.

psykosociala arbetsmiljön och att det är av stor vikt att både arbetsgivare och arbetstagare gemensamt strävar efter en så positiv psykosocial arbetsmiljö som möjligt. Enligt Hawthorne-studierna kan en förbättrad psykosocial arbetsmiljö dessutom leda till en ökad produktivitet hos företagen.

Vid mina samtal med de två anställda ställde jag frågan om det, vid tidpunkten för uppsägningarna, arbetades med systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. Det var inget som de anställda kände igen och detta tror jag är ett problem på arbetsplatserna; att det är arbetsgivaren som sitter inne med informationen om vad det finns för lagar och regler. Jag tror att många arbetstagare har bristande kunskaper om vad som gäller vid arbetsmiljöarbetet och här anser jag att även arbetstagarorganisationerna har ett stort ansvar att tillse att deras medlemmar vet vilka rättigheter och skyldigheter de har. Jag tror dessutom att det är stora skillnader i kunskaper beroende på om det finns fackliga ombud på arbetsplatsen eller inte vilket också beror på storleken på företagen. Det beror naturligtvis också på den enskildes intresse för de här frågorna. Jag tycker det är viktigt att förstärka den enskildes roll i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen, på både små och stora företag.

Det jag tycker är anmärkningsvärt efter att ha tagit del av litteratur och diverse undersökningar (och då främst Arbetsmiljön 2007 från AV) är medarbetarnas stöd till varandra. På de arbetsplatser där jag har arbetat har jag aldrig uppfattat att det inte finns något stöd medarbetare emellan. Det har snarare varit så att stödet har varit större där än från chefer eftersom medarbetarna finns på plats hela tiden. Att undersökningen från AV visar på att många ändå inte känner något stöd från sina arbetskamrater tror jag till stor del kan bero på den ökade konkurrensen som finns på arbetsplatserna, speciellt i tider med varsel och det då blir än mer påtagligt att människor tänker mer på sig själva och sin egen situation. Det är viktigare att få sig själv att framstå i bättre dager än att uppmuntra medarbetare.

Jag är medveten om att mina samtal med de båda anställda, som upplevt en situation med massuppsägning och enbart ett fåtal anställda kvar, inte på något sätt är ett fullgott empiriskt material att dra några slutsatser av. Samtalen har dock gett mig en liten bild av hur verkligheten kan se ut och att de anställda som blir kvar på en arbetsplats ofta "glöms bort" eftersom stort fokus hamnar på dem som måste lämna. Det visar sig också att de som måste lämna arbetsplatsen påverkar dem som blir kvar på ett negativt sätt eftersom många av dem inte längre är intresserade av att göra något bra jobb. Jag tror att det dessutom kan finnas en viss avundsjuka inblandad, riktad mot dem som blir kvar.

Jag är besviken på att jag inte har fått det bakgrundsmaterial som jag hoppades på från början. Området är oerhört stort och det hade varit intressant att få gräva lite djupare och få veta lite mer om hur anställda har det på en arbetsplats efter en massuppsägning. Det finns god potential att skriva mer om det här ämnet.

Referenser

Litteratur

Ericsson, Bo - Gustafsson, Kerstin, 2002. *Arbetsmiljölagen*. Prisma.

Glavå, Mats, 2001. *Arbetsrätt*. Studentlitteratur.

Nenzén, Börje, 2002. *Hur är läget? – om psykosociala förhållanden i arbetsmiljön*. BILDA Idé och Kommunikation.

Rubenowitz, Sigvard, 2004. *Organisationspsykologi och ledarskap*. Tredje upplagan. Studentlitteratur

Theorell, Töres, 2003. *Psykosocial miljö och stress*. Studentlitteratur.

Wadell, Birgitta - Larsson, Bertil, 1998. *Arbetsmiljö – en dold resurs*. Studentlitteratur.

Zanderin, Lars (red.), 2005. *Arbetsmiljö*. Studentlitteratur.
(i Zanderin: Bengt Denward - Krister Håkansson)

Rättskällor

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Lag (1982:80) om anställningsskydd

Kungl. Maj:ts proposition nr 129 år 1973, Förslag till lag om anställningsskydd
Regeringens proposition 1981/82:71, Ny anställningsskyddslag

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete:

AFS 2003:4 Ändringsföreskrift till AFS 2001:1

AFS 2008:15 Ändringsföreskrift till AFS 2001:1

Övrig referenslitteratur

Lehrberg, Bert, 2006. *Praktisk juridisk metod*. Femte upplagan. Institutet för Bank- och Affärsjuridik AB.

Lundgren, Agneta, 2004. ”Efter uppsägning – reaktioner under ytan hos dem som blev kvar”. Masteruppsats vid Gestalt-Akademien i Skandinavien.

Szücs, Stefan, 2004. *Omorganisation och ohälsa – Skyddsombuden vid kommunala arbetsplatser om förändringsarbetet*. Arbetslivsinstitutet Nr 2004:14.

Internet (2009-01-06)

Arbetsmiljöverket: www.av.se

Trygghetsrådet: www.trr.se

Muntliga källor

Samtal med utredare på AV, 2008-12-16.

Samtal med anställda, 2008-12-16.