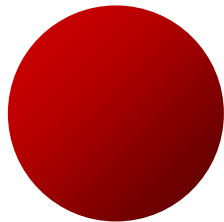


Skriftserie nr.7

Arbeidsmiljø og omstilling

av

Asbjørn Grimsmo og Anne Inga Hilsen



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS SKRIFTSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S PUBLICATION SERIES

© Arbeidsforskningsinstituttet 2000/2007

© Work Research Institute

© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication, or part thereof, may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN 82-7609-098-2

ISSN 0806-394X

2. opplag, 2007

Skriftserien kan lastes ned fra AFIs hjemmeside: www.afi.no.

Arbeidsforskningsinstituttet
Pb.6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO
Besøksadresse: Stensberggt. 25

Telefon: +47 23 36 92 00

Telefax: +47 22 56 89 18

E-post: afi@afi-wri.no

Forord

Denne rapporten er et ledd i Arbeidsforskningsinstituttets (AFI) strategiske instituttprogrammet på arbeidsmiljøområdet. Rapporten baserer seg på undersøkelsen Arbeidsmiljø og omstilling, som AFI har utført på oppdrag fra Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS). Undersøkelsen er finansiert av Sosial- og helsedepartementet (SHD) og Kommunal- og regionaldepartementet (KRD). Undersøkelsen har tidligere vært presentert i tre forenklete delrapporter, der vekten har vært lagt på det deskriptive bildet. Strategisk instituttprogram-midlene har gjort det mulig å forfølge problemstillingene i dybden, og vi er svært takknemlige for anledningen til å utvikle denne rapporten. Det er både faglig og personlig tilfredsstillende å kunne bearbeide og forfølge en problemstilling i dette omfanget, og dette arbeidet er muliggjort av tilleggsmidlene.

Omstilling er et tema som berører mange, og vi har møtt stor oppmerksomhet og interesse underveis i arbeidet. Mye av æren for bred spredning av delrapportene og de første resultatene fra undersøkelsen både i konferanser og i massemedia bør gå til YS. Hadde ikke YS stilt opp med tilrettelegging og hjelp, hadde vi ikke nådd ut i den grad vi har gjort. Vi vil derfor rette en varm takk til alle i YS-sekretariatet som har hjulpet oss. Særlig vil vi takke rådgiver Finn Berge Haaland som tok initiativ til undersøkelsen og som har vært vår hovedkontakt hos YS gjennom hele arbeidet.

Rapporten har blitt til i et tett samarbeid mellom forfatterne. Asbjørn Grimsmo har stått for hovedarbeidet med Del 1 og analysene som ligger bak utviklingen av omstillingsmodellen vår. Anne Inga Hilsen har stått for hovedarbeidet med Del 2 og 3. På AFI er det flere som har bidratt, og de fortjener en takk. Først og fremst takk til Bjørg Aase Sørensen for spennende faglige innspill og personlig interesse under hele arbeidet. Mette Stenberg har gitt oss uvurderlig praktisk hjelp underveis i prosjektet og bistått med sluttredigeringen av rapporten. Rapporten hadde ikke blitt den samme uten hennes hjelp. Forøvrig har gode kollegaer på AFI bidratt til interessante faglige diskusjoner underveis i arbeidet.

Vår eksterne kvalitetsikrer har vært Kristine Nergaard på Fafo, og vi vil rette en stor takk til henne for poengterte og verdifulle innspill til

den ferdige rapporten. Rapporten har blitt bedre som resultat av hennes bidrag. Eventuelle feil og mangler leseren likevel måtte oppdage er utelukkende forfatternes ansvar.

Oslo, januar 2000
Asbjørn Grimsmo og Anne Inga Hilsen

Innholdsfortegnelse

DEL 1

1 Innledning	3
1.1 Bakgrunn.....	3
1.2 Materialet	4
2 Metodediskusjon	9
2.1 En kritisk drøfting av statistiske data	9
2.2 Statistisk validitet og statistiske analyser	11
Summasjonsindekser	11
Statistiske analyser	13
Begrepsvaliditet.....	14
Ekstern validitet.....	14
Kausalitet.....	15
2.3 Modellen	15
3 Endringer i rammebetingelser	17
3.1 Organisasjonsendringer på overordnet nivå - grad av forflytning	17
3.2 Organisasjonsendringer på mellomnivå - systemendringer	21
4 Endringer i jobbinnhold	25
4.1 Endringer på jobbnivå.....	25
4.2 Sammenheng mellom endringer på jobbnivå, forflytning og systemendringer.....	27
5 Belastninger i jobben	31
5.1 Endringer i belastninger og muligheter.....	31
5.2 Indekser over belastninger og muligheter.....	34
Selvbestemmelse	35
Medvirkning	36
Tidskrav.....	37
Faglig utvikling	38
Jobbkraav	38
5.3 Hva innvirker på belastningene?.....	39
6 Intensitet og mestring.....	43
7 Positive forhold i arbeidet.....	47
7.1 Jobbtilfredshet og arbeidsglede.....	47

7.2 Sammenheng mellom endringer i arbeidsmiljø og positive jobbopplevelser	49
8 Helse	55
8.1 Hvordan er helsetilstanden for norske arbeidstakere?.....	55
8.2 Helsetilstanden i forhold til mestring og intensitet.....	58
8.3 Omstillingsmodell	62
8.4 Omstilling og systemendringer	66
9 Mestring.....	69
9.1 Mestringsbegrepet - en bakgrunn.....	69
9.2 En foreløpig avgrensning av begrepet.....	69
9.3 En nærmere presisering av begrepet	73
 DEL 2	
10 Alder og omstilling	79
10.1 Arbeidslivet og eldre arbeidstakere.....	79
10.2 Hva sier vår undersøkelsen om alder og omstilling?	82
Eldre arbeidstakere og bevegelse på arbeidsmarkedet	83
Omstilling på jobbnivå og eldre arbeidstakere	84
Eldre arbeidstakere og mestring i jobben	85
Alder og kompetanse.....	86
Alder og egenvurdering av helse	89
11 Kjønn og omstilling	91
11.1 Kjønn og organisasjon	91
11.2 Hva sier vår undersøkelse om kjønn og omstilling?	92
Kjønnfordelingen i materialet vårt.....	92
Kjønn og endringer i jobben.....	95
Menn og kvinner vurderer betydningen av arbeidet forskjellig	96
Kjønn og omstilling - en myte?	98
 DEL 3	
12 Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid	103
12.1 Fra fokus på arbeidstakerne til fokus på virksomhetene	103
12.2 Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (Internkontroll) ..	104
12.3 Pådrivere i arbeidsmiljøarbeidet.....	110
12.4 Tilbakemeldinger på arbeidsmiljø.....	113
12.5 Holdninger til arbeidsmiljø	114

Figur og tabelloversikt	121
Litteratur	123
Sammendrag.....	127
Summary	133
Tabellvedlegg.....	139



DEL 1

Resyme

Denne rapporten er et ledd i Arbeidsforskningsinstituttets (AFI) strategiske instituttprogrammet på arbeidsmiljøområdet. I Del 1 vil vi presentere undersøkelsen Arbeidsmiljø og omstilling, som AFI har utført på oppdrag fra Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS). Innledningvis presenteres tema for undersøkelsen i kap 1. I kap 1.2 og 2 presenteres materiale fra undersøkelsen og de metodiske overlegninger vi har oss gjort i forbindelse med analyse av materialet.

Analysen av materialet presenteres i kap 3 - 8. Analysen tar utgangspunkt i hvilke endringer som har skjedd i rammebetingelsene for arbeidsforholdet, og vi drøfter endringer på overordnet nivå (grad av forflytning) og på mellomnivå (konsept- og systemendringer) i kap 3. I kap 4 ser vi på endringene på jobbnivå og drøfter sammenhengen mellom jobbnivåendringer og endringer på mer overordnet nivå. I kap 5 ser vi på belastningene i jobben og hvordan disse har endret seg de siste to årene. I dette kapitlet drøfter vi hva slags andre endringer som virker inn på belastningene. Ut fra denne analysen utvikler vi to indekser som betegner mestring og intensitet i arbeidet i kap 6. I kap 7 ser vi på hvilke arbeidsmiljøgevinster arbeidstakerne har opplevd i form av øket arbeidsglede, jobbtilfredshet og bedre arbeidsmiljø i løpet av de siste to årene. Vi drøfter videre hva som er sammenhengen mellom disse arbeidsmiljøgevinstene og endret mestring og intensitet i arbeidet. I kap. 8 ser vi på hvordan helsetilstanden har utviklet seg for norske arbeidstakere de siste to årene og drøfter hvordan helsetilstanden henger sammen med mestring og intensitet. I kap 9 trekkes det teoretiske grunnlaget for mestringsbegrepet opp, særlig sett i forhold til omstilling, og begrepet diskuteres i lys av teori på området.

Analysene i Del 1 er langt på vei gitt av den metodiske fremgangsmåten, og rapporten følger fremdriften i analysene. Dette korresponderer også med strukturen i spørreskjema, som ligger til grunn for undersøkelsen. I spørreskjemaet innleder vi med å spørre om

endringer i ansettelsesforholdet og beveger oss derfra til å spørre om andre typer endringer knyttet til jobben.

1

Innledning

1.1 Bakgrunn

Omstillinger er et av de mest fokuserte temaene i dagens arbeidsliv. Bedrifter omorganiserer, nedbemanninger går hånd i hånd med strukturell organisasjonsgjennomgang og kravene til arbeidsutførelsen endrer seg. Det har lenge vært snakket om kunnskapssamfunnet, og de nye trendene i arbeidslivet trekker oppmerksomhet fra både allmennheten, massemedia og forskningsmiljøene. Samtidig som jobbinnhold og de strukturelle rammene rundt arbeidsforholdet endrer seg for mange, er det fortsatt store befolkningsgrupper som er lite berørt av endringene i arbeidslivet. Fremtidsbildene og prognosene må ses som tendenser, og det er viktig å ikke falle for et forenklet bilde. Industrisamfunnets arbeidsplass med sine kjennetegn: monotone jobber, begrenset medvirkning, fragmentering, fysiske belastninger og få utviklingsmuligheter er fortsatt realitet for rundt 1/3 av arbeidstakerne. Kunnskapssamfunnets arbeidsplasser med betydelig frihet, rom for faglig utvikling, få nivåer og stor fleksibilitet omfatter riktignok stadig flere, men mange arbeidstakere befinner seg på arbeidsplasser som er midt i en overgang fra den tradisjonelle organisering. Selv om behovet for arbeidskraft kan øke, forutsier en svensk prognose, fremlagt ved symposiet "Future Working Life" (1977) at arbeidskraften vil bli delt i 4 grupper: 20 % elite, 40 % normalarbeidskraft, 20 % lett utbyttbare og 20 % arbeidsløse/fattige (Johansson 1997). Begrepene "arbeidslivets A-lag og B-lag" betegner nye skillelinjer mellom arbeidstakere som vinner på endringene og utfordringene og arbeidstakere som taper, eller i hvert fall får problemer, med å henge med.

Hva slags endringer som berører hvilke grupper arbeidstakere, er et av de store spørsmålene som motiverer undersøkelsen "Arbeidsmiljø og

omstilling", som Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har utført på oppdrag fra Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS). En ønsket å vite hva slags endringer som forekom i arbeidslivet, hvor utbredt disse endringene er og hva som skjer med arbeidstakerne under slike forhold. For fagforeningene er dette nødvendig kunnskap for å kunne ivareta medlemmenes interesser under endrende vilkår, og for forskningen er kunnskap som gir oss bedre forståelse for hvilke mekanismer som virker i arbeidslivet, av stor verdi.

De store nasjonale arbeidsmiljøundersøkelsene viser et bilde der belastningene i arbeidet ser ut til å være overraskende konstante (Grimsmo 1996). Slik det er kartlagt, synes arbeidsmiljøet å være lite påvirket av de omstillinger og endringer som skjer i arbeidslivet. Hvis endringene i arbeidslivet ikke synes i svarene på spørsmål om arbeidsmiljøbelastninger, er det interessant å se hva slags andre forhold som har endret seg. Med utgangspunkt i dette, utformet AFI en undersøkelse om arbeidsmiljø og omstilling, som ble sendt ut til alle norske arbeidstakere som hadde deltatt i Statistisk sentralbyrås (SSB) nasjonale arbeidsmiljøundersøkelse i 1996 (SSB 1996).

1.2 Materialet

Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomførte for Arbeidsforskningsinstituttet i september 1998 en postal spørreskjemaundersøkelse om arbeidsmiljø og omstilling.

Et utvalg på 2112 personer ble trukket fra de som deltok i den temaroterende levekårsundersøkelsen i 1996. Dette var personer som den gang hadde svart at de hadde et arbeidsforhold på mer enn én time i uka. og som ikke var fylt 67 år innen 01.01.98. I dette utvalget var det 195 som ikke skulle besvare spørreskjemaet fordi de på undersøkelsestidspunktet enten var blitt selvstendig næringsdrivende, at de jobbet mindre enn 1 time i uka eller var falt fra av andre grunner.

Fra dette bruttoutvalget på 1917 personer kom det inn 1124 besvarelser, en svarprosent på 59 %. Svarprosenten var lik for kvinner og menn. For aldersgruppene 18-24 år og 62-67 år ble svarprosenten noe lav, henholdsvis 43 og 47 prosent. Blant de 1124 er det en viss overrepresentasjon fra fylkene Oslo og Akershus, mens det fra Nordland fylke er en viss underrepresentasjon.

Ser vi på frafallet i forhold til utdanning, finner vi at det er størst blant de med utdanning på ungdomsskolenivå og videregående nivå I. Dette gir seg igjen utslag i at yrkesområder som krever lenger utdanning har blitt noe overrepresentert i nettoutvalget. Frafallet er størst fra næringsområdene 'industri' og 'hotell og restaurantvirksomhet'.

I nettoutvalget er det 52 % menn og 48 % kvinner. Gjennomsnittsalderen er 41 år, 42 år for menn og 40,5 år for kvinner. Av de som har deltatt, er det 8 % som ikke har formell utdanning ut over ungdomsskolenivå. Omtrent tre av fem er her menn. Nær 54 % har videregående skole, henholdsvis 20 % på nivå I og 34 % på nivå II. I denne gruppen er det omtrent halvt om halvt med kvinner. Til sammen 38 % har universitets- eller høyskoleutdanning, fordelt med 15 % på nivå I, 17 % på nivå II og 6 % på nivå III. Annenhver av de med universitets- eller høyskoleutdanning er kvinne.

Blant kvinnene er det 6 % som ikke har formell utdanning ut over ungdomsskolenivå og 40 % har universitets- eller høyskoleutdanning. For menn er den samme fordelingen henholdsvis 10 % og 37 %. Likevel ser det ut til at kvinner og menn i gjennomsnitt har like lang utdanning bak seg. De fleste menn som har videregående skole finner vi på nivå II, mens størsteparten av de på nivå I er kvinner. Tilsvarende har ni av ti kvinner med høyskole eller universitetsbakgrunn utdanning på nivå I og II, mens hver femte mann befinner seg på nivå III.

I inndelingen i næringsområder har vi stort sett fulgt SSBs standarder. Siden det var få respondenter fra gruppene primærnæringene og vann- og kraftforsyning, har vi slått disse sammen med de virksomhetene som mangler næringskode til gruppen "Annet/uoppgitt". Tabellen nedenfor viser fordelingen etter næringsområder.

Tabell 1. *Feil! Ukjent bryterargument.*: Svarfordelingen etter næring

Næringsområde:	Antall	Prosent
Bergverksdrift og utvinning, utvinning av energiråstoffer	33	3 %
Industri	139	12 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	58	5 %
Varehandel, reparasjon av kjøretøyer og husholdningsapparater	156	14 %
Hotell- og restaurantvirksomhet	25	2 %
Transport og kommunikasjon	75	7 %
Finansiell tjenesteyting og forsikring, eiendomsdrift, forretningsmessig tjenesteyting og utleievirksomhet	137	12 %
Offentlig forvaltning	106	9 %
Undervisning	98	9 %
Helse- og sosialtjenester	198	18 %
Andre sosiale og personlige tjenester	40	4 %
Annet/uoppgitt	59	5 %
Totalt	1124	101 %

Tabell 1. *Feil! Ukjent bryterargument.*: Svarfordelingen etter kjønn, gjennomsnittsalder og andel med høyere utdanning.

Næringsområde:	Kvinneandel	Gjennomsnittsalder	Andel m/univers./høgsk. utd.
Bergverksdrift og utvinning	21 %	39 år	47 %
Industri	27 %	41 år	18 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	10 %	39 år	19 %
Varehandel	40 %	39 år	16 %
Hotell- og restaurantvirksomhet	64 %	36 år	24 %
Transport og kommunikasjon	32 %	42 år	19 %
Bank, finans og forsikring	38 %	42 år	54 %
Offentlig forvaltning	47 %	43 år	48 %
Undervisning	62 %	45 år	84 %
Helse- og sosialtjenester	83 %	41 år	46 %
Andre sosiale/personlige tjenester	68 %	44 år	43 %
Annet/uoppgitt	58 %	40 år	36 %
Totalt	48 %	41 år	38 %

I inndelingen i yrkesområder, har vi ikke helt fulgt den vanlige fremgangsmåten. Det vil si at vi har delt opp "teknisk, vitenskapelig, kunstnerisk og humanistisk arbeid" i 4 yrkesområder:

- teknisk, kjemisk og biologisk arbeid,
- medisinsk arbeid, sykepleie, pleiearbeid og helsevern,
- pedagogisk arbeid og
- annet teknisk, vitenskapelig, kunstnerisk og humanistisk arbeid.

Gruppen "annet/uoppgitt" består av arbeidstakere som arbeider med jordbruk, skogbruk eller fiske, har et yrke som ikke lar seg plassere innen de andre kategoriene eller hvor opplysningene om yrke mangler. Ser vi på arbeidstakernes yrkesområder, finner vi følgende fordeling:

Tabell 1. Feil! Ukjent bryterargument.: Svarfordeling etter yrkesområde

Yrkesområde:	Antall	Prosent
Teknisk, kjemisk og biologisk arbeid	84	8 %
Medisinsk arbeid, sykepleie, pleiearbeid og helsevern	122	11 %
Pedagogisk arbeid	80	7 %
Annet teknisk, vitenskapelig, kunstnerisk og humanistisk arbeid	103	9 %
Administrasjons-, forvaltnings-, bedrifts- og organisasjonsledelse	111	10 %
Kontorarbeid	104	9 %
Handelsarbeid	145	13 %
Transport og kommunikasjonsarbeid	54	5 %
Industri, bygge og anleggsarbeid	154	14 %
Servicearbeid	109	10 %
Annet/uoppgitt	58	5 %
Totalt	1124	101 %

Tabell 1. Feil! Ukjent bryterargument.: Svarfordeling etter kjønn, gjennomsnittsalder og andel med høyere utdanning

Yrkesområde:	Kvinneandel	Gjennomsnittsalder	Andel m/ univers./ høgsk. utd .
Teknisk, kjemisk og biologisk arbeid	24 %	42 år	60 %
Medisinsk arbeid, sykepleie, pleiearbeid og helsevern	82 %	41 år	59 %
Pedagogisk arbeid	61 %	45 år	91 %
Annet teknisk, vitenskapelig, kunstnerisk og humanistisk arbeid	52 %	39 år	64 %
Administrasjons-, forvaltnings-, bedrifts- og organisasjonsledelse	44 %	47 år	51 %
Kontorarbeid	76 %	42 år	33 %
Handelsarbeid	44 %	39 år	23 %
Transport og kommunikasjonsarbeid	22 %	40 år	11 %
Industri, bygge og anleggsarbeid	11 %	39 år	3 %
Servicearbeid	71 %	41 år	12 %
Annet/uoppgitt	38 %	40 år	40 %
Totalt	48 %	41 år	38 %

Vi har nå sett på svarfordelingen i forhold til bransje, kjønn, alder og utdanning. I det videre skal vi undersøke hva slags endringer norske arbeidstakere har opplevd og hvilke konsekvenser disse endringene får.

2

Metodediskusjon

2.1 En kritisk drøfting av statistiske data

Selv om det lenge har vært hevdet at statistiske data i samfunnslivet ikke er uberørt av metodene som er brukt til å samle dem inn, har mottakerne av surveyundersøkelser (enten det er myndigheter, politikere, "den opplyste offentlighet" eller deler av akademia) en tilbøyelighet til å ta resultatene som en type objektiv sannhet. Et sentralt utgangspunkt for kritikk, er at denne typen statistiske data ikke er samlet inn, men produsert gjennom metodene som er brukt. Forskningsresultatene er ikke funn, men konstruksjoner (Irvine, Miles et al. 1979).

Cicourel trekker også inn språket som medierende faktor i spranget fra sosial handling til dens tallmessige representasjon. Denne diskusjonen knytter han til Sapir-Whorf hypotesen:

"The central idea of the Sapir-Whorf hypothesis is that language functions, not simply as a device for reporting experience, but also, and more significantly, as a way of defining experience for its speakers." (Cicourel 1964:34)

Dette innebærer at spørsmålsutformingen i seg selv er med på å forme de fenomener de er ment å representere. Dette kan være en tilsiktet hensikt med bruk av spørreundersøkelser (Sørensen & Grimsmo 1989), eller det kan være en usynlig dimensjon ved undersøkelsene som ikke hentes opp for kritisk drøfting.

Når vi drar inn disse spørsmålene i denne sammenhengen, er det ikke for å teoretisere unødvendig, men for å minne om at metodevalg er bestemmende for resultatet. Data fra en surveyundersøkelse er ikke noe "sannere" enn data fra andre, mer kvalitative metoder - de er bare anderledes.

I 1998 la AFI¹ frem resultatene fra en undersøkelse av omstilling, gjennom kvalitative intervjuer med arbeidstakere i noen bransjer som hadde vært gjennom omstillingsprosesser (Holter, Karlsen et al. 1998). I rapporten sies det at

"Omstillinger i arbeidslivet har to ansikter. Det ene gir rom for muligheter for medvirkning, utvikling og å lære i fellesskap. Det andre er den usikkerhet og utrygghet som skapes når arbeidstakerne ikke vet hensikten med omstillingen og hvor den fører hen. Dette bildet mangler en positiv visjon og profil. Omstillinger er som regel verken entydig positive eller negative. Denne studien viser at det negative bildet er dominerende, særlig blant tillitsvalgte og arbeidstakere, men også ledere erfarer mange negative trekk ved omstillingene."

(Holter, Karlsen et al. 1998: 251)

Når vi, i vår spørreskjemaundersøkelse om arbeidsmiljø og omstilling, fikk frem et vesentlig lysere bilde av hva omstillinger har ført til, er dette like mye en konsekvens av metodevalget. Når intervjueren setter seg ned med arbeidstakere, som har vært gjennom endringer i arbeidsforholdene, og spør om opplevelsene, er det for mange en mulighet til å fortelle sin "lidelseshistorie" til en nøytral, interessert lytter. Dermed behøver ikke alle konsekvensene av omstilling å være negative, men det er færre åpninger for å fortelle den negative siden av historien til andre. Et arbeidsmiljø kan ikke, på sikt, leve med arbeidstakere som hovedsaklig fokuserer på de uheldige og uhyggelige sidene ved jobben. Det ville forsure miljøet på en måte som ville være ødeleggende både for det sosiale miljøet og for motivasjonen. Det har vært påpekt at medarbeidere har flere mulige mestringsstrategier når de opplever at de ikke har innflytelse på egen arbeidssituasjon. En mulighet er å slutte i jobben. En annen mulighet er å gjøre motstand, en kan altså bli en *motarbeider* i stedet for en *medarbeider*. En tredje mulighet er å "bite det i seg", det vil si være lojal, men vende sitt engasjement vekk fra arbeidet (Hirschman 1971). Det er begrenset hvor mange åpninger arbeidstakere har for å fortelle om negative opplevelser, og det ligger delvis en undersøkelseeffekt til grunn for at intervjuundersøkelser lett åpner for dette. Vi kunne

¹ Også den gangen på oppdrag fra YS.

forvente det samme resultatet hvis spørsmålene i spørreskjemaundersøkelsen hadde fokusert på opplevelsene av å gå gjennom en omstillingsprosess.

Fordi vi kjenner en del til hvordan omstillinger oppleves og hva som kjennetegner den "gode omstillingsprosessen" (Holter, Karlsen et al. 1998), valgte vi i stedet å fokusere på hva slags endringer arbeidstakerne hadde opplevd og hvilke resultater disse endringene har medført for deres nåværende arbeidssituasjonen. Dette fokus på hvor arbeidstakerne er nå, ikke på hvordan de kom dit, presser frem en type svar der en ikke dweler ved det som har vært, men bes om å vurdere de resultater det har ført til. Dette er en annen tilnærming til omstilling, og vi ser at resultatene også gir et litt annet bilde av hva endringene i arbeidslivet er og hva det har medført for hvilke grupper av arbeidstakere.

Når en studerer mennesker i virkelige, samfunnsmessige relasjoner, er metodevalget med på å forme de data som kommer ut av undersøkelsen, og det gjelder også undersøkelser av omstilling. Det svekker ikke troverdigheten til undersøkelsen, så lenge en gjør klart at det ligger føringer i svarene som er gitt av undersøkelsesopplegget.

2.2 Statistisk validitet og statistiske analyser

Summasjonsindekser

Undersøkelsen "Arbeidsmiljø og omstilling" baserer seg på et stort spørreskjema med godt over 50 arbeidsmiljøspørsmål. Med dette som utgangspunkt, valgte vi som et første skritt i våre analyser å konstruere summasjonsindekser. Vi har valgt å bruke summasjonsindekser framfor å operere med enkeltspørsmål av tre grunner:

- For det første er dette en god måte å strukturere og forenkle datamaterialet på.
- For det andre har indekser høyere reliabilitet enn enkeltspørsmålene hver for seg.
- For det tredje åpner bruken av indekser opp for mer entydige tolkninger i og med at det meningsbærende blir liggende i det semantiske nettverket mellom spørsmålene som inngår i indeksene.

Beslutningene om hvilke spørsmål som hører med i hvilken indeks er basert på korrelasjons- og faktoranalyser, samt erfaringsbasert kunnskap. For de eksplorerende faktoranalysene er det benyttet Prinsipal Komponentanalyse og faktorene er rotert for maksimal "enkel tolkning" etter Varimax-prinsippet.

En slik eksplorerende faktoranalyse vil ofte være en lengre «iterativ prosess» hvor en inkluderer ulike ledd i analysene. Vi kan derfor ikke i retrospekt peke tilbake på en faktoranalyse som løsningen i forhold til indekseringen. Om et ledd skal inngå i en summasjonsindeks, vil avhenge av resultatet fra faktoranalysen sammen med en kvalitativ vurdering av om leddet kan antas å måle samme fenomen som de andre leddene i indeksen. Matematiske kriterier alene vil aldri være avgjørende. Kravet til "tolkbarhet" vil alltid måtte veie tungt.

Gjennom en rekke faktoranalyser med ulike spørsmål inkludert i analysene får en etter hvert et bilde av hvilke "komponenter" i faktorene som er stabile og hvilke som varierer. Disse faktoranalysene danner tilsammen grunnlaget for summasjonsindeksene som er konstruert. Det vil her være riktigere å si at vi har søkt støtte i faktoranalysen ved konstruksjonen av summasjonsindeksene enn å si at disse indeksene er entydig basert på faktoranalyseresultatene.

Til svaralternativene på alle spørsmålene er det knyttet en tallmessig størrelse, f. eks. verdien 1 til svaret «bedre enn før», 2 til «samme som før» og 3 til «dårligere enn før». I konstruksjonen av en indeks har vi lagt sammen verdiene for spørsmålene som inngår i indeksen. Hver enkelt informant har på denne måten fått en verdi eller skåre på indeksen ut fra vedkommendes svarmønster. Den som i stor utstrekning har svart «bedre enn før» får en lav skåre, mens den som ofte har svart «dårligere enn før» får en høy skåre på indeksen. Mange «samme som før»-svar, eller kombinasjoner av «bedre»- og «dårligere enn før»-svar gir en gjennomsnittlig skåre på den aktuelle indeksen. Det vil alltid være diskutabelt, når målet vårt har vært av framstillingsmessige grunner å lage femdelte indekser, hvilke svarfordelinger som skal ligge bak kategoriene på indeksen. Skaleringen er forsøksvis gjort slik at indeksene avspeiler svarmønsteret i de spørsmålene som inngår. Unntak blir drøftet i rapporten. Grunnlaget for tolkning og «navngivningen» av indeksene framkommer i rapporten.

Beregningmessig kunne indeksene vært konstruerte på ulike måter - hovedsakelig ved ulike former for vekting av leddene som inngår i indeksen. I rapporten er det utelukkende benyttet enkle summasjonsindekser, dvs. leddene er vektet 1 eller 0. Et åpenbart alternativ ville vært å vekte leddene i forhold til korrelasjonen med faktoren, f.eks. ved å benytte "faktorskårer". Slike differensielle vekter vil være optimalt tilpasset de observerte data, og det kan argumenteres for at enkle summasjonsindekser ved å være mer "unyanserte" også vil være mer robuste over nye utvalg. De enkle summasjonsindeksene og de eksakte faktorskårene vil uansett normalt være meget høy korrelerte, og for formålet i denne rapporten ville en mer nyansert vekting fort kunne være å "måle tømmerstokker med skyvelær".

I valget av summasjonsindekser ligger det også et pedagogisk poeng. Det er relativt enkelt å redegjøre overfor leseren for hvordan de er konstruert, og de lar seg enkelt framstille i figurer og tabeller.

Statistiske analyser

Konstruksjonen av indeksene er i hovedsak basert på korrelasjons- og faktoranalyser. For å se på sammenhengene mellom de ulike indeksene har vi i hovedsak brukt variansanalyse som metode. Ved hjelp av variansanalysen har vi undersøkt om forskjellene i gjennomsnittsskårer grupper imellom er statistisk signifikante, f. eks. om de som har opplevd store, middels eller små endringer i jobben skårer ulikt med hensyn til det vi har kalt faglig utvikling. Når graden av linearitet og «retningen» på sammenhengene har vært det viktigste, f. eks. om endringene i jobben er forbundet med økt eller redusert faglig utvikling, har vi brukt korrelasjons- og regresjonsanalyser. Ved å kombinere ulike statistiske analyser har vi også kontrollert for at resultatene ikke er metodeavhengige.

De av våre lesere som måtte være mer interessert i de statistiske metodene vi har anvendt, henvises til statiske lærebøker. Her vil leseren også finne de eksakte definisjonene på de statistiske parameterene vi gjengir. Av framstillingsmessige grunner har vi forsøkt å minimalisere bruken av statistiske begreper. Forhåpentligvis har vi gjort dette på en slik måte at den statistikk-kyndige fortsatt kan kontrollere oss på at vi har gjort analysene på riktig måte.

Begrepsvaliditet

Analysene i rapporten består i liten grad av å teste ut teorigenererte hypoteser, etterprøve eller på annen måte relatere resultatene i rapporten direkte til annen forskning. Vår tilnærming innen rammene av prosjektet har vært mer konstruktivistisk i den forstand at vi har tatt utgangspunkt i det foreliggende datamaterialet og tildels gjennom statistiske analyser utviklet de begrepene som senere er brukt.

De fleste begrepene ligger nært opp til dagligspråkets terminolgi og er i en faglig sammenheng i tråd med annen forskning. Begrepene diskuteres i størst mulig grad i de sammenhenger de introduseres, og vi redegjør også for sammenhengen mellom våre begreper og faglig beslektede begreper eller begrepsbruk.

Ekstern validitet

Argumentasjonen knyttet til ekstern validitet, eller generaliserbarheten av resultatene, hviler i stor utstrekning på en tenkt gjentakelse av undersøkelsen, enten med nye personer, nye situasjoner eller over tid. Sett i forhold til det som er nevnt innledningsvis gjør vi her en distinksjon mellom generaliseringer til populasjoner og generaliseringer til situasjoner og over tid, og det er stort sett det siste som gjøres i rapporten: vi generaliserer resultatene, dvs. sammenhengene i materialet over tid. Forenklet kan en her tenke seg arbeidstakerne som forsøkspersoner som gjennomgår de omstillingsprosessene som beskrives i rapporten. I noen av disse "omstillingseksperimentene" utsettes forsøkspersonene for 'forflytning', i andre for 'systemendringer', osv. Selvsagt har en liten kontroll over forsøksbetingelsene i tradisjonell forstand, her brukes statistikken så langt det lar seg gjøre. Med støtte i over 1000 slike «omstillingseksperiment» i identifiseringen av sammenhengene, kan vi generalisere «omstillingsmønstrene» modellen skisserer.

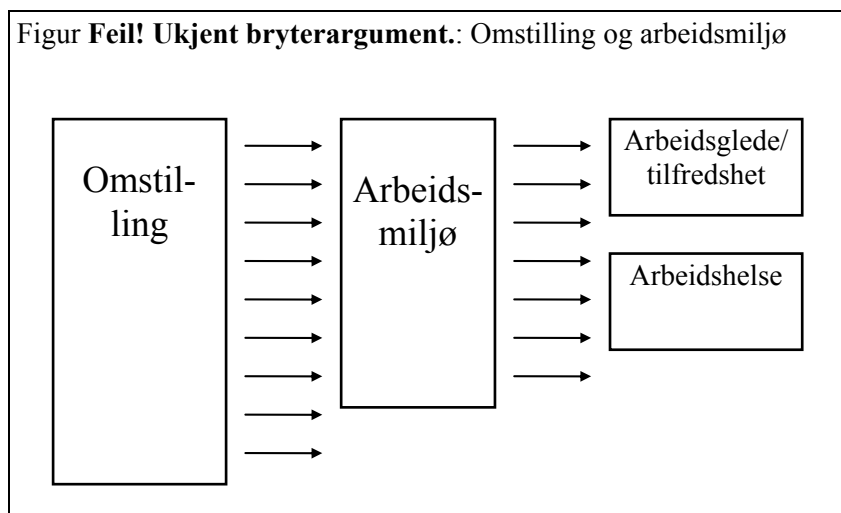
I en validitetsdiskusjon som denne vil vi også legge vekt på at de begrepene som er brukt og de sammenhengene som fremheves i rapporten, er relativt ukontroversielle. En slags omvendt argumentasjon kan illustrere dette: enhver ville vel bestride at det ikke finnes forhold ved en omstilling som påvirker arbeidstakernes mestring eller jobbopplevelse.

Kausalitet

Ingen statistisk analyse gir oss noe svar på om det er en årsak-virkningssammenheng mellom variable som samvarierer, eller videre om hva som er årsak og hva som er virkning. Hva som er årsak og virkning, er noe vi «leser inn» i datamaterialet. Vi har analysert og funnet ulike typer av omstillinger; omstillinger som hver på sin måte virker inn på arbeidsmiljøet. Disse arbeidsmiljøvirkningene virker i sin tur inn på arbeidstakernes opplevelse av arbeidsmiljøet og deres arbeidshelse. Alternative årsak-virkningskjeder vil i liten grad bli diskutert i rapporten, da vi har funnet den ovennevnte som mest plausibel i forhold til datamaterialet.

2.3 Modellen

I utgangspunktet hadde vi ingen eksplisitte hypoteser eller teorier vi ønsket å teste ut gjennom undersøkelsen. På grunnlag av erfaringer fra arbeidsmiljøprosjekter hadde vi noen generelle antagelser om at omstillinger i norske virksomheter har innvirkning i forhold til arbeidsmiljøet; innvirkninger som kan ha betydning for arbeidstakeres vurderinger av arbeidsmiljøet og deres arbeidshelse.



Modellen, som en forenkling av «virkeligheten», angir rammene vi har analysert datamaterialet innen. Vi har verken vært strengt hypotetisk-deduktiv eller rent induktiv i framgangsmåten vår.

Gjennom eksplorerende analyser har vi forsøkt å gi modellen et empirisk innhold. I den grad vi har brukt «teori», har det vært for å gi begrepet «mestring» et innhold i forhold til de omstillinger som skjer i norsk arbeidsliv.

3

Endringer i rammebetingelser

3.1 Organisasjonsendringer på overordnet nivå - grad av forflytning

Innledningsvis spurte vi om arbeidstakerne i tiden siden september 1996 (da Samordnet levekårsundersøkelse 1996 - tverrsnittundersøkelsen ble gjennomført) hadde opplevd en del strukturendringer i ansettelsesforholdet sitt. Svarene viser at 22 % hadde fått ny jobb i annen bedrift/virksomhet, 25 % hadde fått ny stilling i samme virksomhet som i 1996, 16 % hadde skiftet avdeling/seksjon og 11 % hadde fått ny eierform/tilknytningsform (gjennom privatisering/fusjon/oppkjøp/fristilling o.l.). Dette er ikke gjensidig utelukkende alternativ, og det er en del av de samme respondentene som rapporterer om flere av endringene.

Når det gjelder skifte av jobb, det å få ny jobb i annen bedrift/virksomhet, ble dette spørsmålet også stilt i Arbeidslivsundersøkelsen 1989-93. Av de som ble intervjuet både i 1989 og 1993 var det ca. 18 % som ikke var ansatt i samme virksomhet i '93 som i '89. Av de som svarte at de fortsatt var ansatt i samme virksomhet, var det 23 % som hadde fått ny stilling siden sist (Grimsmo 1996). I vår undersøkelse av Arbeidsmiljø og omstilling, forteller hver 5. av de som har svart (22 %) at de har skiftet jobb i løpet av de to siste årene. Det er dristig å bruke enkeltresultater fra disse to undersøkelsene til å hevde at bevegelsene på arbeidsmarkedet er økende, men så langt ser det ut til at arbeidslivet i hvert fall ikke er ferd med å falle til ro i et nytt mønster.

Tabell 3. *Feil! Ukjent bryterargument.*: Har du, i tiden siden september 1996

...

	Ja	Nei
fått ny jobb i annen bedrift/virksomhet	22 %	78 %
fått ny stilling i samme virksomhet som i '96	25 %	76 %
skiftet avdeling/seksjon	16 %	84 %
fått ny eierform/tilknytningsform (privatisering/fusjon/oppkjøp/fristilling o.l.)?	11 %	89 %

På grunnlag av fordelingene i tabell 4-1 har vi laget en indeks som vi har kalt 'forflytning':

Tabell 3. *Feil! Ukjent bryterargument.*: Forflytning

Forflytning	Antall	Prosent
Nei	564	50 %
Ja, ny eier-/tilknytningsform	55	5 %
Ja, skiftet avdeling/seksjon	58	5 %
Ja, skiftet stilling innen virksomheten	212	19 %
Ja, fått ny jobb i annen virksomhet	235	21 %
Totalt	1124	100 %

Halvparten av de som deltok i undersøkelsen svarte ikke bekreftende på noen av spørsmålene gjengitt i tabell 3-1. Omtrent 5 % svarte at det eneste som hadde skjedd i forhold til jobben deres, var at virksomheten hadde fått ny eier- eller tilknytningsform. Tilsvarende var det 5 % som svarte at de hadde skiftet avdeling eller seksjon innen virksomheten. Noen i denne gruppen hadde også svart at virksomheten hadde privatisert, fusjonert, kjøpt opp, fristilt eller liknende. Nesten hver femte arbeidstaker (19 %) svarte at de hadde fått ny stilling innen samme virksomhet som de arbeidet ved i 1996. For noen innebar skiftet av stilling også et skifte av avdeling eller seksjon. Litt i overkant av hver femte arbeidstaker (21 %) svarte at de siden 1996 hadde fått seg en ny jobb i en annen virksomhet eller bedrift.

Inndelingen i indeksen ovenfor bygger på en antakelse om grad av stillingsmessig endring. De som enten har svart benektende på alle spørsmålene eller bare at virksomhetens eier- eller har endret seg, antar vi har opplevd færre endringer knyttet til stillingen enn de som har svart at de har skiftet avdeling og/eller stilling. Noen av de som har begynt i en annen virksomhet kan fortsatt gjøre den samme jobben

som de gjorde i 1996. Likevel antar vi at endringene generelt er større for denne gruppen enn for de andre.

I tabellen nedfor, tabell 3-3, ser vi grad av forflytning etter næring.

Tabell 3. *Feil! Ukjent bryterargument.*: Forflytning etter næring

Næringsområde:	Nei	Fått ny eier- /tilkn.- form	Skiftet avd./- seksjon	Fått ny stilling i samme virk.het	Fått ny jobb i annen virk.het
Bergverksdrift og utvinning	46 %	3 %	15 %	27 %	9 %
Industri	53 %	5 %	2 %	22 %	17 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	50 %	7 %	3 %	12 %	28 %
Varehandel	56 %	5 %	2 %	16 %	21 %
Hotell- og restaurantvirksomhet	36 %	4 %	12 %	16 %	32 %
Transport og kommunikasjon	32 %	17 %	11 %	24 %	16 %
Bank, finans og forsikring	40 %	7 %	10 %	15 %	27 %
Offentlig forvaltning	56 %	1 %	4 %	20 %	20 %
Undervisning	61 %	0 %	1 %	15 %	22 %
Helse- og sosialtjenester	47 %	2 %	7 %	25 %	20 %
Andre sosiale/personlige tjenester	75 %	5 %	3 %	3 %	15 %
Annet/uoppgitt	51 %	7 %	2 %	19 %	22 %
Totalt	50 %	5 %	5 %	19 %	21 %

Ser vi på prosentandelene som har fått nei som skåre i forhold til indeksen forflytning, finner vi at undervisning og andre sosiale og personlige tjenester er de to mest stabile næringsområdene, mens hotell og restaurantvirksomhet, transport og kommunikasjon og bank, finans og forsikring som de minst stabile. Transport og kommunikasjon er det eneste næringsområdet hvor en betydelig andel av arbeidstakerne har opplevd at virksomheten har fått ny eier- eller tilknytningsform.

Når det gjelder andelene som har skiftet avdeling eller seksjon innen bedriften, skiller ikke næringsområdene seg nevneverdig ifra hverandre. Antar vi at det å skifte stilling innen samme bedrift er forbundet med stillingsopprykk, ser mulighetene for dette ut til å være

best innen næringsområdene bergverksdrift og utvinning av energiråstoffer, transport og kommunikasjon og helse- og sosialtjenester. De dårligste mulighetene for å skifte stilling ser det ut til å være innen bygg- og anleggsvirksomhet og andre sosiale og personlige tjenester.

Innen bergverksdrift og utvinning av energiråstoffer spesielt, men også tildels innen transport og kommunikasjon og andre sosiale og personlige tjenester, er det relativt få som har fått ny jobb i en annen virksomhet. Her er det næringsområdene bygg- og anleggsvirksomhet, hotell og restaurantvirksomhet og bank, finans og forsikring som har de største andelene.

Omtrent halvparten av de som har fått jobb i en annen bedrift i løpet av de to årene, er fortsatt innen det samme næringsområde i '98 som i '96. Anslagene våre her er meget usikre fordi antallet arbeidstakere er lite. Men det ser ut til at de som arbeidet innen helse- og sosialtjenester og innen bank, finans og forsikring i 1996, og som siden den gang har fått ny jobb i en annen bedrift, stort sett har begynt i en virksomhet innen samme næringsområde. Relativt mange av de som har begynt i en ny bedrift og som arbeidet innen hotell og restaurant, transport og kommunikasjon og offentlig forvaltning i 1996, har samtidig forflyttet seg til et annet næringsområde. De fra offentlig forvaltning i 1996 har stort sett gått over til undervisning eller helse- og sosialtjenester. Ut over dette ser det ikke ut til å være noe mønster i hvordan de arbeidstakerne som har fått seg ny jobb i en annen bedrift, også har byttet næringsområde.

Ser vi på forflytninger i forhold til alder, finner vi mer forflytning blant de unge. Gjennomsnittsalderen for de som har den samme jobben i 1998 som i 1996 er 44 år. Til sammenlikning er de som har fått ny jobb i en annen bedrift i gjennomsnitt 35 år. Det er også en tendens til at de med lengere utdanning forflytter seg mer enn de med kortere skolebakgrunn. Muligens er det her et sammenfall i og med at utdanningslengden ser ut til å være kortere med økende alder. Kvinner og menn ser ut til å forflytte seg like mye.

3.2 Organisasjonsendringer på mellomnivå - systemendringer

Organisasjonsendringer, omorganiseringer, omlegginger, omstruktureringer og tilsvarende kan innta mange forskjellige former. Dermed var det vanskelig å lage noen få, gode spørsmål som eventuelt skulle fange opp dette mangfoldet. Vi kunne for eksempel ikke spørre om bedriften hadde innført TQM, ISO, BPR, JIT og annet, fordi listen med forkortelser ville bli for lang. Det er heller ikke så sikkert om alle ville skjønne hva som ligger i disse og andre begreper som for eksempel *benchmarking*, *lean production*, *matrix organisation* og liknende. Videre, for å gjøre bildet mer innfløkt, kan innføringen av disse konseptene ha fått sin lokale tilpasning og dermed blitt tildelt et annet og forhåpentligvis norsk navn. Vi ga derfor opp å spørre om bedriften eller virksomheten hadde gjennomgått en konseptdrevet omorganisering eller organisasjonsendring (Gustavsen, Hofmaier et al. 1996).

Vi kunne heller ikke spørre om konkrete endringer på jobbnivå fordi omorganiseringer ut fra to forskjellige konsepter kan gi seg ett og samme utslag i forhold til en arbeidsplass. Samtidig kan det skje forandringer på arbeidsplassen, for eksempel innføring av ny teknologi, som nødvendigvis ikke henger sammen med en omorganisering av bedriften eller virksomheten. Som et slags tredje alternativ har vi at en omorganisering ikke fører til forandringer på den enkelte arbeidsplass.

Vi valgte derfor å stille fire spørsmål som vi mener fanger opp organisasjonsendring eller omorganisering på et slags mellomnivå. Vi spurte om den enkelte hadde opplevd at bedriften eller virksomheten hadde innført nye systemer for måling av personlig ytelse, styring av produksjon eller tjenester, kundebehandling eller tidsregistrering. Spørsmålene måler verken de helt konkrete endringene på jobbnivå eller overordnede organisasjonsendringer. Det vi mener vi har fanget opp gjennom disse spørsmålene er det som på en måte ligger mellom en omstilling på organisasjonsnivå og konkrete endringer på jobbnivå: nye rutiner eller systemer knyttet til driften av virksomheten, det vi kaller systemendringer. Grunnen til at vi kan påstå dette er at resultatene fra disse fire spørsmålene samvarierer med svar på andre spørsmål. For eksempel svarer de som har opplevd at bedriften har

innført et eller flere av disse nye systemene, at jobben deres i større grad er preget av stadige omorganiseringer eller omlegginger på arbeidsplassen². Vi vil senere presentere andre resultater som også underbygger påstanden vår.

Svarfordelingene på de fire spørsmålene er gjengitt i tabellen nedenfor. Hver tredje arbeidstaker ser ut til å ha opplevd at bedriften har innført nye systemer for styringen av produksjonen eller de tjenester virksomheten leverer. I underkant av hver fjerde arbeidstaker har fått nye systemer for kundebehandling. Hver femte arbeidstaker har opplevd at virksomheten har innført nye systemer for måling av personlig ytelse og-eller nye systemer for tidsregistrering.

Tabell 3. Feil! Ukjent bryterargument.: Har du opplevd at virksomheten/bedriften har innført følgende siden 1996 ...

	Ja	Nei
nye systemer for å måle personlig ytelse	21 %	79 %
nye systemer for styring av produksjon/tjenester	33 %	67 %
nye systemer for kundebehandling	27 %	72 %
nye systemer for tidsregistrering	19 %	81 %

Halvparten av deltakerne i undersøkelsen har ikke opplevd at bedriften har innført noen av disse systemene, verken for måling av personlig ytelse, tidsregistrering, kundebehandling eller styring av produksjon eller tjenester. Hver femte arbeidstaker har opplevd at virksomheten har innført nye systemer på ett av disse områdene. 16 % av arbeidstakerne har opplevd nye systemer på to av områdene, 8 % på tre og 6 % har opplevd at virksomheten har innført nye systemer på alle områdene. På grunnlag av dette har vi laget en indeks vi har kalt 'systemendring'³:

² Multiple R=0,33

³ Alpha=0,70

Tabell 3. *Feil! Ukjent bryterargument.: Systemendring*

Systemendring	Antall	Prosent
Mye	68	6 %
En del	93	8 %
Noe	174	16 %
Litt	227	20 %
Ikke noe	562	50 %
Totalt	1124	100 %

Vi antar at denne indeksen som vi har kalt 'systemendringer' kan ses som et uttrykk for graden av omstilling som virksomheten har vært igjennom. Denne omstillingen har så gitt seg utslag i omorganiseringer eller endringer i organisasjonen, noe som igjen manifesterer seg i nye rutiner eller systemer for måling av personlig ytelse, tidsregistrering, kundebehandling eller styring av produksjonen eller tjenestene.

Tabellen nedenfor viser systemendringer etter næring. Det ser ut til å ha vært størst grad av systemendringer innen transport og kommunikasjon, hotell og restaurant, bank, finans og forsikring og tildels innen industri. Minst systemendringer har det vært innen helse og sosialtjenester og innen andre sosiale og personlige tjenester.

Tabell 3. *Feil! Ukjent bryterargument.: Systemendring etter næringsområde*

Næringsområde:	Mye	En del	Noe	Litt	Ikke noe
Bergverksdrift og utvinning	3 %	6 %	18 %	27 %	46 %
Industri	7 %	12 %	16 %	20 %	45 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	5 %	5 %	12 %	28 %	50 %
Varehandel	6 %	11 %	12 %	22 %	49 %
Hotell- og restaurantvirksomhet	4 %	12 %	24 %	28 %	32 %
Transport og kommunikasjon	19 %	11 %	25 %	17 %	28 %
Bank, finans og forsikring	7 %	14 %	19 %	22 %	39 %
Offentlig forvaltning	6 %	5 %	13 %	22 %	53 %
Undervisning	3 %	6 %	15 %	22 %	53 %
Helse- og sosialtjenester	3 %	4 %	13 %	14 %	68 %
Andre sosiale/personlige tjenester	0 %	8 %	15 %	13 %	65 %
Annet/uoppgitt	10 %	5 %	14 %	22 %	49 %
Totalt	6 %	8 %	16 %	20 %	50 %

I første omgang ser det ut til at menn i større grad opplever systemendringer enn kvinner. Men denne typen omstilling er som vi har sett avhengig av næringsområde. Andelen kvinnelige arbeidstakere er størst innen helse- og sosialtjenester og andre sosiale og personlige tjenester, de to næringsområdene hvor det vært minst endring. På samme måte er det ikke sammenhenger mellom alder og utdanningsnivå og systemendringer når vi tar hensyn til graden av slike endringer innen de ulike næringsområdene.

Vi har til nå sett på to typer omstilling, det vi har kalt forflytning og systemendring. Her er det litt fristende å påstå at i den første typen omstilling, forflytning, er det arbeidstakeren som omstiller seg, mens det i den andre typen, systemendring, så er det arbeidstakeren som blir omstilt. Denne aktiv-passiv-dimensjonen, som muligens er en litt drøy spissformulering, vil vi komme tilbake til. Før vi gjør det, skal vi se nærmere på en tredje type omstilling: de endringene som skjer lokalt på den enkelte arbeidsplass.

4

Endringer i jobbinnhold

4.1 Endringer på jobbnivå

Uavhengig av jobbskifte og endring av rammene rundt ansettelsesforholdet, er det store endringer på en del mindre omfattende områder. Den hyppigste endringen i de siste to årene er nye arbeidsoppgaver (57 %), etterfulgt av ny ledelse (54 %), nye redskaper/verktøy/teknologi (49 %), nye arbeidslokaler (41 %), ny arbeidstid (32 %) og nytt lønssystem (32 %). Igjen er dette ikke gjensidig utelukkende alternativ.

Tabell 4. **Feil! Ukjent bryterargument.**: "Enten du har skiftet jobb/stilling eller ikke, har du i tiden siden 1996 fått:"

	Ja	Nei
nytt lønssystem	32 %	68 %
nye arbeidsoppgaver	57 %	43 %
ny arbeidstid	32 %	68 %
nye redskaper/verktøy/teknologi	49 %	51 %
ny ledelse	54 %	46 %
nye arbeidslokaler	41 %	59 %

Disse endringene har forskjellige konsekvenser for arbeidstakerne, og disse svarene sier i første omgang ikke noe om endringene oppleves positivt eller negativt. Det en kan slå fast er at det skjer omfattende endringer i arbeidslivet, og at en vesentlig andel av norske arbeidstakere opplever endring av arbeidssituasjonen sin.

Omtrent 15 % av de som deltok i undersøkelsen hadde hverken fått nye arbeidsoppgaver, ny ledelse, ny arbeidstid, nytt lønssystem, nye arbeidslokaler eller nye redskaper, verktøy eller ny teknologi. Tre omtrent like store grupper, 19 %, 19 % og 18 %, hadde opplevd endringer på henholdsvis ett, to og tre av disse områdene. Omtrent

11% og 10 % av de som deltok i undersøkelsen hadde erfart endringer på henholdsvis fire og fem områder, mens 9 % hadde opplevd endringer på alle feltene. Disse resultatene kunne vi ha gjort om til en sjudelt indeks, fra ingen endringer til endringer på alle områdene. Vi har i stedet valgt, først og fremst av framstillingsmessige grunner, en femdelt indeks. Med noen omregninger og sammenslåinger har indeksen vi har kalt 'endringer på jobbnivå' fått følgende fordeling⁴:

Tabell 4. *Feil! Ukjent bryterargument.: Endringer på jobbnivå*

Endringer på jobbnivå	Antall	Prosent
Mye	114	10 %
En del	235	21 %
Noe	212	19 %
Litt	212	19 %
Ikke noe	351	31 %
Totalt	1124	100 %

Det er ikke store forskjellene næringsområdene imellom når det gjelder endringer på jobbnivå. Hotell og restaurant skårer høyest, tett fulgt av transport og kommunikasjon og bank, finans og forsikring når det gjelder til endringer på jobbnivå. Minst endringer på jobbnivå ser det ut til å ha vært innen varehandel, undervisning og det som er kalt andre sosiale og personlige tjenester (se tabell V1 i vedlegget).

Mest endringer på jobbnivå er det i den gruppen som driver med annet teknisk, vitenskapelig, kunstnerisk og humanistisk arbeid og de som driver med handelsarbeid. Minst endringer i form av ny arbeidstid, nye arbeidsoppgaver, ny teknologi og liknende, finner vi blant de som har industriarbeid, bygge- og anleggsarbeid og pedagogisk arbeid som sin hovedbeskjeftigelse (se tabell V2 i vedlegget).

Det ser ut til at de med lengere utdanning opplever større endringer på jobbnivå enn de med kortere utdanning. Dette henger delvis sammen med at unge arbeidstakere, som i snitt har lengere utdanning enn de eldre, opplever mer endring på jobbnivå enn eldre arbeidstakere. Men tar vi her hensyn til nærings- og yrkesområdene det arbeides innen, viskes disse forskjellene ut. Dette er forsåvidt ikke overraskende siden endringene på jobbnivå må nødvendigvis være mer avhengig av hva som skjer med hensyn til ny teknologi, nye arbeidsoppgaver o.l. innen

⁴ Alpha=0,71

det feltet en arbeider, enn hvilken alder eller utdanningsbakgrunn en har. Av samme grunn finner vi ingen vesentlige forskjeller mellom kvinnelige og mannlige arbeidstakere med hensyn til endringer på jobbnivå.

4.2 Sammenheng mellom endringer på jobbnivå, forflytning og systemendringer

Hva er det så som skaper de største endringene på jobbnivå? Er det det å skifte jobb innen bedriften, det å flytte ut av, eller at virksomheten innfører nye systemer og konsepter?

Før vi forsøker å besvare dette spørsmålet skal vi se nærmere på sammenhengen mellom det vi har kalt forflytning og systemendringer i virksomheten. Ikke helt uventet er det små forskjeller mellom de fem gruppene, dvs. de som har den samme jobben som i 1996, de som har opplevd endringer i eier- eller tilknytningsform, de som har skiftet avdeling eller seksjon, de som har skiftet stilling og de som har skiftet jobb til en annen virksomhet med hensyn til om de har opplevd mye eller lite systemendringer i bedriften. I den grad det er forskjeller, er det de som sier at bedriftens eier- eller tilknytningsform har endret seg som har opplevd mest systemendringer i bedriften. De som sier at de ikke har forflyttet seg, men har den samme jobben som i 1996, er de som har opplevd minst systemendringer. En tanke mer omstilling på mellomnivå i bedriften har de som har fått seg jobb i en annen virksomhet opplevd. Blant de som har skiftet stilling er det noen flere som har opplevd systemendringer enn blant de som har skiftet avdeling eller seksjon.

Det at det er de som har den samme jobben som i 1996 som skårer lavest, og de som jobber i en bedrift som har skiftet eier- eller tilknytningsform som skårer den høyeste, sammen med de som har forflyttet seg internt eller til en annen bedrift imellom, tolker vi som en støtte til påstanden vår om at indeksen 'systemendringer' kan uttrykke omstillingsgraden i virksomheten. Men forskjellene mellom gruppene er her så små at vi vil se det vi har kalt forflytning og systemendringer som uavhengige forhold i de videre analysene.

Ut fra tabellene nedenfor ser vi at samvariasjonen mellom endringer på jobbnivå og henholdsvis systemendring i bedriften og det å skifte jobb innen bedriften eller det å flytte ut⁵.

Tabell 4.Feil! Ukjent bryterargument.: Forflytning etter endringer på jobbnivå

Forflytning	Endringer på jobbnivå					
	Mye	En del	Noe	Litt	Ikke noe	Rad tot.
Nei	0 %	6 %	15 %	25 %	55 %	50 %
Ja, ny eier-/tilkn.form	0 %	31 %	26 %	16 %	27 %	5 %
Ja, skiftet avd./seksjon	5 %	35 %	35 %	12 %	14 %	5 %
Ja, skiftet stilling i virks.	4 %	35 %	31 %	22 %	8 %	19 %
Ja, ny jobb i annen virks.	43 %	38 %	12 %	5 %	2 %	21 %
Kolonne totalt	10 %	21 %	19 %	19 %	19 %	100 %

Tabell 4.Feil! Ukjent bryterargument.: Systemendringer etter endring på jobbnivå

Systemendringer	Endringer på jobbnivå					
	Mye	En del	Noe	Litt	Ikke noe	Rad tot.
Mye	15 %	38 %	18 %	16 %	13 %	6 %
En del	17 %	31 %	15 %	26 %	11 %	8 %
Noe	8 %	28 %	27 %	19 %	19 %	16 %
Litt	12 %	19 %	21 %	22 %	28 %	20 %
Ikke noe	9 %	16 %	16 %	17 %	42 %	50 %
Kolonne totalt	10 %	21 %	19 %	19 %	19 %	100 %

En analyse viser at jobbskifte har en større effekt i forhold til endringer på jobbnivå⁶, enn systemendringer⁷ ⁸. Dette resultatet er for såvidt ikke uventet i og med at et skifte av jobb ut av bedriften, av

⁵ $r=0,23$ og $r=0,69$

⁶ $F=150,74$, $4/1123$, $p<0,001$

⁷ $F=12,9$, $4/1123$, $p<0,001$

⁸ $r^2=0,54$

avdeling og kanskje også stilling, vil måtte innebære at en får en ny ledelse og-eller nye lokaler å arbeide i, forhold som inngår i indeksen for endringer på jobbnivå. En overordnet systemendring i bedriften vil nødvendigvis ikke ha de samme konsekvensene. Tar vi spørsmålene om ny ledelse og nye arbeidslokaler ut av indeksen for endringer på jobbnivå, reduseres bare effekten av jobbskifte. Men fortsatt har jobbskifte en større effekt i forhold til endringer på jobbnivå, enn systemendringer⁹. Det at jobbskifte har den største effekten i forhold til endringer på jobbnivå, vil skape noen analytiske problemer når vi senere skal se på hvilke arbeidsmiljøkonsekvenser omstillinger i bedrifter har.

En del av de som har fått seg en ny jobb i en annen bedriften, har opplevd omstillinger på sin nye arbeidsplass. Nær halvparten av de som har den samme jobben som i 1996, har opplevd større eller mindre endringer i form av nye arbeidsoppgaver, ny teknologi eller liknende. Noen av de som har opplevd at det har blitt innført nye systemer for både for måling av personlig ytelse, kundebehandling, tidsregistrering og styring av produksjon eller tjenester, har ikke kunnet registrere endringer på jobbnivå. Så sammenhengene mellom forflytninger, systemendringer og endringer på jobbnivå, både som årsak-virkning og i tid, er sammensatte. Derfor vil vi i de videre analysene se på disse tre formene for endringer i arbeidssituasjonen, gjennom systemendringer på bedriftsnivå, skifte av jobb eller stilling, enten innen virksomheten eller over i en annen bedrift, eller gjennom endringer på jobbnivå, som likeverdige, mulige årsaker til endringer i arbeidsmiljøforholdene.

⁹ $r^2=0,36$

5

Belastninger i jobben

5.1 Endringer i belastninger og muligheter

Uten å spørre om de opplever forholdene som negative eller ikke, har vi også stilt spørsmål om endringene i en rekke arbeidsmiljøforhold vi vet at kan være belastende. Disse endringene omfatter forhold som tidsfrister, tempo, arbeidsmengde o.l. De største endringene av den enkeltes arbeidssituasjon siden 1996 er en markert økning i kvalitetskrav (48 % har opplevd en økning), ansvar (48 %), arbeidsmengde (45%) og arbeidstempo (44 %), mens den faktoren det rapporteres om størst reduksjon i er ensidig/monotont arbeid (22 % har opplevd reduksjon). Med økende innslag av kunnskapsproduksjon i arbeidslivet er det rimelig å forvente en reduksjon i ensidig/monotont arbeid.

Tendensene i vår undersøkelse bekreftes av en større sammenlignende europeisk undersøkelse av arbeidsmiljø i 1996 (Paoli 1997). I denne undersøkelsen er hovedtendensene at arbeidsintensiteten har økt, forekomsten av fysiske risikofaktorer er omtrent lik og selvstyring i arbeidet har økt.

Rangert etter hvilke faktorer det er størst endring, uansett om det er økning eller reduksjon, ser det samlede bildet slik ut:

Tabell 5. Feil! Ukjent bryterargument.: Sammenlignet med din arbeidssituasjon i 1996, har det blitt mer av, mindre av eller er situasjonen som før når det gjelder...

	Mer	Som før	Mindre
kvalitetskrav i jobben	48 %	50 %	2 %
ansvar i jobben	48 %	48 %	4 %
arbeidsmengde pr. ansatt	45 %	50 %	6 %
arbeidstempo	44 %	50 %	7 %
mentalt krevende arbeidsoppgaver	40 %	57 %	3 %
rom for egne beslutninger/avgjørelser i jobben	36 %	55 %	9 %
stramme tidsfrister	36 %	60 %	5 %
kontroll over resultatene av arbeidet	31 %	64 %	6 %
overtidsbruk	26 %	60 %	15 %
ensidig/monotont arbeid	5 %	73 %	22 %
styring fra overordnet/kunder/maskiner o.l.	18 %	71 %	12 %
arbeid på ubekvemme tidspunkt (kveld/natt)	18 %	66 %	16 %
fysisk krevende arbeidsoppgaver?	11 %	79 %	11 %

Vi har også et spørsmål om mulighetsstrukturen i jobben, og dette spørsmålet er ment å fange opp endringer i løpet av siste to årene på en annen måte. For flertallet (mellom 55 % - 73 %) av arbeidstakerne i undersøkelsen er mulighetene i jobben de samme som før. Selv om en del arbeidstakere også rapporterer at mulighetene har blitt dårligere enn før, er endringen i positiv retning i alle tilfellene større enn endringene i negativ retning.

Tabell 5. *Feil! Ukjent bryterargument.:* Har mulighetene dine blitt bedre, verre eller er de som før på følgende områder siden 1996?

Mulighetene for...	Bedre enn før	Samme som før	Dårligere enn før
å påvirke hvordan og i hvilken rekkefølge oppgavene skal utføres	31 %	61 %	9 %
å påvirke arbeidstempoet	20 %	66 %	13 %
å ta vare på deg selv og helsen din i jobben	19 %	66 %	16 %
å påvirke den fysiske tilretteleggingen av jobben	21 %	73 %	6 %
å planlegge og/eller forutsi de neste dagers arbeid	24 %	61 %	15 %
å bestemme hva slags oppgaver du skal påta deg	25 %	61 %	13 %
å foreta selvstendige avgjørelser og bestemmelser i utføringen av jobben	37 %	55 %	8 %
å få veiledning og råd	19 %	68 %	14 %
å delta i videre- og etterutdanning	20 %	65 %	15 %
å holde deg oppdatert med utviklingen innen ditt fagfelt	21 %	65 %	14 %
opprykk og avansement til høyere stilling	17 %	71 %	13 %

Vi ser at det mest entydige resultatet er muligheten for å foreta selvstendige avgjørelser og bestemmelser i utføringen av jobben: 37% har opplevd en bedring, mens 8 % har opplevd en forverring. Mulighetene for å påvirke hvordan og i hvilken rekkefølge oppgavene skal utføres, viser en lignende utvikling: 31 % opplever en forbedring, mens 9 % opplever en forverring.

I forhold til utviklingen av sykefraværet i norsk arbeidsliv er det også svært interessant å se at 19 % svarer at mulighetene for å ta vare på seg selv og helsen sin i jobben har blitt bedre, mens 16 % mener at mulighetene har blitt dårligere. Dette understøtter den polariseringen i arbeidslivet vi har sett spor av i andre sammenhenger. De som har det bra får det bedre, mens de som har problemer ofte får understreket problemene ytterligere.

5.2 Indekser over belastninger og muligheter

I avsnittene foran har vi presentert en rekke tall og prosentfordelinger som kanskje peker litt i ulike retninger: noe er det blitt mer av, noe er som før og andre forhold har blitt dårligere enn det de var for to år siden. Med statistikken som verktøy har vi forsøkt å finne ut om det er mønstre i disse endringene. For eksempel svarer mange av de som sier at mulighetene for å påvirke hvordan og i hvilken rekkefølge oppgavene skal utføres har blitt bedre, at de har fått mer ansvar i jobben og at arbeidsmengden pr. ansatt stort sett er som før. Mange av dem som sier at arbeidsmengden pr. ansatt har økt, hevder at mulighetene til å ta vare på seg selv og helsa har blitt dårligere. Disse igjen (de som sier at mulighetene til å ta vare på seg selv og helsa har blitt dårligere) opplever i større grad enn andre at tidsfristene har blitt strammere og at arbeidstempoet har økt over de to siste årene og så videre.

Det er fortsatt vanskelig å se de overordnede mønstrene når vi på denne måten sammenligner svartendensene på eller samvariasjonen mellom to, tre eller kanskje fire spørsmål samtidig. Vi har brukt faktoranalyser og identifisert fem «knipper» med spørsmål som samvarierer. Ut fra dette har vi laget fem indekser som vi har gitt navn etter det som vi anser som temamessig felles for spørsmålene i disse knippene, henholdsvis selvbestemmelse, medvirkning, tidskrav, faglig utvikling og jobbkrav.

Selvbestemmelse, på lik linje med de andre navnene vi har gitt indeksene, er i seg selv et sammensatt og relativt abstrakt begrep. I og med at selvbestemmelse kan innta ulike former på arbeidsplassen, er det lite sannsynlig at vi kunne ha kartlagt hva som har skjedd med selvbestemmelsen over de to siste årene gjennom ett eller to enkle spørsmål. Derfor har vi på grunnlag av analyser av datamaterialet laget mål på, indekser for utviklingen i, selvbestemmelse, medvirkning, tidskrav, faglig utvikling og jobbkrav ved å sette sammen informasjonen vi har fått gjennom en rekke enkeltspørsmål.

Vi har med andre ord gitt indeksene navn ut fra det vi har sett som et felles tema i spørsmålene. Et relevant spørsmål her er om vi har klart gjennom indeksene å fange opp alle fasettene ved de sammensatte og abstrakte begrepene som navnene innebærer? Grunnlaget for navngivningen håper vi framgår i drøftingen av indeksene nedenfor.

Selvbestemmelse

Den første indeksen for endringer i arbeidsmiljøet har vi kalt *selvbestemmelse*. Spørsmålene som inngår i denne indeksen er om det har blitt mer eller mindre, eller om situasjonen er som før når det gjelder rom for egne beslutninger/avgjørelser i jobben, styring fra overordne, kunder, maskiner o.l., ensidig/monotont arbeid, mentalt krevende arbeid og ansvar i jobben. Spørsmålene om mulighetene for å påvirke hvordan og i hvilken rekkefølge oppgavene skal utføres, å bestemme hva slags oppgaver en skal påta seg, og å foreta selvstendige avgjørelser og bestemmelser i utføringen av jobben er blitt bedre eller dårligere enn før, er også med i indeksen. Indeksen *selvbestemmelse* har følgende fordeling¹⁰:

Tabell 5. *Feil! Ukjent bryterargument.: Selvbestemmelse*

Selvbestemmelse	Antall	Prosent
Mye mer	227	20 %
Mer	322	29 %
Som før	477	42 %
Mindre	77	7 %
Mye mindre	21	2 %
Totalt	1124	100 %

Det er ikke store forskjeller næringsområdene imellom med hensyn til hva som har skjedd med selvbestemmelsen over de to siste årene. Størst økning i selvbestemmelsen har det vært for arbeidstakere innen bygge og anleggsvirksomhet og minst for de innen bergverksdrift og utvinning av energiråstoffer, samt helse og sosialtjenester (se tabell V3 i vedlegget).

Når det gjelder yrkesgruppene har det vært størst økning i autonomien for de som driver med teknisk, kjemisk og biologisk arbeid og annet teknisk, vitenskapelig, kunstnerisk og humanistisk arbeid, samt tildels de som holder på med handelsarbeid. Minst økning har det vært for de som har pedagogisk arbeid som sin hovedbeskjeftigelse, tildels sammen med de som driver servicearbeid og transport og kommunikasjonsarbeid (se tabell V4 i vedlegget).

¹⁰ Alpha=0,80

Medvirkning

Åtte spørsmål inngår i den neste indeksen som vi har kalt *medvirkning*. Tre av de omhandler mulighetene for å påvirke hvordan og i hvilken rekkefølge oppgavene skal utføres, arbeidstempoet og den fysiske tilretteleggingen av jobben. Spørsmålene om mulighetene for å planlegge eller forutsi de neste dagers arbeid, å bestemme hva slags oppgaver en skal påta seg og å foreta selvstendige avgjørelser og bestemmelser i utføringen av jobben, inngår i indeksen, samt spørsmålene om mulighetene for å få veiledning og råd og å ta vare på seg selv og helsen sin i jobben. Fordelingen på indeksen *medvirkning* er som følgende¹¹:

Tabell 5. *Feil! Ukjent bryterargument.: Medvirkning*

Medvirkning	Antall	Prosent
Mye mer	165	15 %
Mer	243	22 %
Som før	535	48 %
Mindre	139	12 %
Mye mindre	42	4 %
Totalt	1124	100 %

Næringsområdet bygg- og anleggsvirksomhet kommer best ut når det gjelder økningen i medvirkning, mens bergverksdrift og utvinning sammen med undervisning kommer dårligst ut. De som arbeider innen andre sosiale eller personlige tjenester, skiller seg også ut, i og med at tre av fem sier at medvirkning er som før (se tabell V5 i vedlegget).

I gjennomsnitt er det de som driver med handelsarbeid som har hatt den største økningen i medvirkningen. De som holder på med pedagogisk arbeid eller administrasjons, forvaltnings-, bedrifts- og organisasjonsledelse har hatt minst økning (se tabell V6 i vedlegget).

Indeksene *selvbestemmelse* og *medvirkning* er bygget på flere av de samme spørsmålene. Som summasjonsindekser samvarierer de også relativt høyt. Derfor måler de sikkert i stor grad et og samme fenomen: den innflytelsen arbeidstakeren har på arbeidet og arbeidssituasjonen. Vi har likevel valgt å bruke to indekser framfor en, da vi mener at selvbestemmelse i større grad omhandler innflytelse på selve arbeidet og arbeidsoppgavene, mens medvirkning går mer på innflytelsen over

¹¹ Alpha=0,81

det vi kan kalle rammene arbeidet utføres innen. Et tilsvarende skille som mellom selvbestemmelse og medvirkning finner vi igjen i forskningslitteraturen i begrepene «autonomy» og «participation» (Lindström, Dallner et al. 1997).

Tidskrav

I den tredje indeksen inngår spørsmålene om det siden 1996 har blitt mer av, mindre av eller om arbeidssituasjonen er som før når det gjelder arbeidstempo, overtidsbruk, arbeid på ubekvemme tidspunkt, arbeidsmengde pr. ansatt og fysisk krevende arbeidsoppgaver. Siden tre av de fem spørsmålene omhandler tid, har vi kalt denne indeksen *tidskrav*. Sannsynligvis vil en økt arbeidsmengde pr. ansatt gi seg utslag i større travelhet, noe som kan gjøre at en opplever arbeidsoppgavene som mer fysisk krevende. Fordelingen for indeksen *tidskrav* er som følgende¹²:

Tabell 5. **Feil! Ukjent bryterargument.**: *Tidskrav*

Tidskrav	Antall	Prosent
Mye mer	230	21 %
Mer	369	33 %
Som før	421	38 %
Mindre	80	7 %
Mye mindre	24	2 %
Totalt	1124	100 %

Det er ikke store forskjeller næringsområdene imellom når det gjelder hva som har skjedd med det vi har kalt tidskrav. Bergverksdrift og utvinning av energiråstoffer ser ut til å ha de største økningene, mens bygge- og anleggsvirksomhet de minste (se tabell V7 i vedlegget).

Når det gjelder yrkesområdene er ikke forskjellene i den gjennomsnittlige skåren med hensyn til tidskravene store. De som driver med teknisk, kjemisk og biologisk arbeid ser ut til å ha hatt den største økningen, mens de som holder på med kontorarbeid og servicearbeid den minste (se tabell V8 i vedlegget).

¹² Alpha=0,68

Faglig utvikling

Indeksen *faglig utvikling* omfatter spørsmålene om mulighetene for å få veiledning og råd, å delta i videre- og etterutdanning, å holde seg oppdatert med utviklingen innen sitt fagfelt og om mulighetene for opprykk og avansement til høyere stilling er blitt bedre, verre eller om de er som i 1996¹³:

Tabell 5. *Feil! Ukjent bryterargument. Faglig utvikling*

Faglig utvikling	Antall	Prosent
Mye mer	104	9 %
Mer	274	24 %
Som før	477	42 %
Mindre	194	17 %
Mye mindre	75	7 %
Totalt	1124	100 %

Mulighetene til faglig utvikling ser ut til å ha økt mest innen næringsområdene hotell- og restaurantvirksomhet og transport og kommunikasjon, mens de innen bergverksdrift og utvinning, bygge- og anleggsvirksomhet og andre sosiale eller personlige tjenester har stått stille eller gått noe tilbake. Men forskjellene mellom næringsområdene er små (se tabell V9 i vedlegget). Det samme gjelder også forskjellene mellom yrkesområdene. Her kommer de som driver med pedagogisk arbeid og administrasjons, forvaltnings-, bedrifts- og organisasjonsledelse dårligst ut. De som driver med servicearbeid kommer best ut, tett fulgt av de som holder på med annet teknisk, vitenskapelig, kunstnerisk og humanistisk arbeid (se tabell V10 i vedlegget).

Jobbkraft

Den femte indekser vi har laget, *jobbkraft* bygger på spørsmålene om det siden 1996 har blitt mer av, mindre av eller om arbeidssituasjonen er som før når det gjelder stramme tidsfrister, arbeidstempo, arbeidsmengde pr ansatt, styring fra overordnede/kunder/maskiner o.l., kontroll over resultatene av arbeidet, kvalitetskrav i jobben og mentalt krevende arbeidsoppgaver¹⁴.

¹³ Alpha=0,71

¹⁴ Alpha=0,72

Tabell 5. *Feil! Ukjent bryterargument. : Jobbkraav*

Jobbkraav	Antall	Prosent
Mye mer	231	21 %
Mer	406	36 %
Som før	440	39 %
Mindre	42	4 %
Mye mindre	5	0 %
Totalt	1124	100 %

For de som arbeider innen næringsområdene bergverksdrift og utvinning, industri, transport og kommunikasjon, hotell- og restaurantvirksomhet og tildels undervisning, har jobbkraavene økt mest. Jobbkraavene ser ut til å ha økt minst innen næringsområdene helse- og sosialtjenester og andre sosiale eller personlige tjenester i og med at annenhver arbeidstaker her sier at jobbkraavene er som før (se tabell V11 i vedlegget).

Det er de som driver med teknisk, kjemisk og biologisk arbeid og pedagogisk arbeid som opplever de største økningene i jobbkraavene. De som holder på med kontorarbeid og servicearbeid opplever de minste økningene fordi annenhver arbeidstaker sier her at jobbkraavene er som før (se tabell V12 i vedlegget).

5.3 Hva innvirker på belastningene?

De fem indeksene som vi har vist i tabellene ovenfor, er regnet ut på samme måte og avspeiler svarmønsteret på spørsmålene som inngår i hver enkelt indeks. Det vi ser av fordelingene på indeksene er at det er blitt «mer» på alle områdene. 'Jobbkraav' øker mest, med 'selvbestemmelse' som nummer to. På en slags tredjeplass kommer 'tidskraav' etterfulgt av 'medvirkning'. I forhold til 'faglig utvikling' er det små gjennomsnittlige endringer.

Vi har foretatt en rekke variansanalyser for å se hvilke faktorer, forflytning, endringer på jobbnivå eller systemendringer, som virker inn på selvbestemmelse, medvirkning, faglig utvikling, tids- og jobbkraav:

- Sett i forhold til *selvbestemmelse* har alle tre faktorene effekt. Her har forflytning størst effekt, endring på jobbnivå nest størst og systemendringer minst¹⁵.
- Det samme gjelder også *medvirkning*, men her er faktorene omvendt rangert med hensyn til effektene størrelse: Systemendringer har størst effekt, endring på jobbnivå nest størst og forflytning minst¹⁶. Det er kanskje ikke uventet at innføring av nye systemer og konsepter påvirker graden av kontroll over arbeidet. Slik vi har stilt spørsmålet (“Har det blitt mer, mindre eller er det samme av....?”) fanger vi opp *endringene* ved innføring av nye systemer. Det er verdt å stille spørsmålet om resultatene skyldes tilpasningsvansker, eller om de er resultat av måten de nye systemene og konseptene virker. Det vil vi ikke kunne besvare bare ved å stille disse spørsmålene ved ett tidspunkt. Uansett sier våre resultater noe om omkostningene ved omstillinger både for bedriften og for den enkelte.
- Endringer på jobbnivå har ingen statistisk signifikant effekt i forhold til det vi har kalt *tidskrav*. Her har systemendringer størst effekt og forflytning minst¹⁷.
- I forhold til *faglig utvikling* er det bare forflytning som har effekt i vår variansanalyse¹⁸.
- Tar vi for oss *jobbkravene*, ser vi at systemendringer har størst effekt, forflytning nest størst og endring på jobbnivå minst¹⁹.

Variansanalysen som statistisk metode gir oss liten innsikt i det vi kan kalle retningen av effektene, f. eks om systemendringer fører til økte eller minskede jobbkrav. Samholder vi resultatene fra variansanalysene med resultatene fra korrelasjons- og regresjonsanalyser, ser vi at forflytninger gir mer selvbestemmelse, medvirkning og faglig utvikling, samtidig som tids- og jobbkravene blir mindre. Det vi har kalt systemendringer fører til mer tids- og jobbkrav og mer selvbestemmelse, men mindre medvirkning. Endringer på jobbnivå i

¹⁵ F=6,26, 4/1123, p<0,001/F=4,61, 4/1123, p=0,001/F=2,40, 4/1123, p=0,048/r²=0,08

¹⁶ F=5,46, 4/1123, p<0,001/F=4,44, 4/1123, p=0,001/F=4,06, 4/1123, p=0,003/r²=0,08

¹⁷ F=6,14, 4/1123, p<0,001/F=2,42, 4/1123, p=0,047/r²=0,04

¹⁸ F=2,50, 4/1123, p=0,041/r²=0,03

¹⁹ F=25,61, 4/1123, p<0,001/F=6,36, 4/1123, p<0,001/F=4,92, 4/1123, p=0,001/r²=0,13

form av nye oppgaver, teknologi og liknende fører til mer selvbestemmelse, mer medvirkning og mer jobbkrav.

I det ovenfor har vi satt inn våre indekser i årsak-virkning-modeller. Vi har prøvd å analysere hvordan endringer i arbeidssituasjonen gjennom forflytninger, innføring av nye systemer eller endringer på jobbnivå gir seg utslag i ulike arbeidsmiljøkonsekvenser. Et problem her er at vi får relativt liten «felles varians»²⁰ i varians- og regresjonsmodellene. Dette betyr at det helst er andre og mer virkningsfulle årsaker til endringene i arbeidsmiljøet enn de vi har kartlagt. Muligens har vi vært for overflatiske i vår kartlegging av endringene på jobbnivå ved å spørre om de har fått nytt lønssystem, ny arbeidstid, teknologi eller ledelse, nye arbeidsoppgaver eller arbeidslokaler. Vi kan dermed ha gått glipp av vesentlige endringer i selve jobbinnholdet som vi vet er av stor betydning for hvordan arbeidsmiljøet oppleves og vurderes (Hackman & Oldham 1980).

Til tross for at vi får liten «felles varians» i statistikken vår, kan vi ut fra analysene så langt konkludere med at omstillinger og systemendringer i norske virksomheter har sine arbeidsmiljøkonsekvenser. Systemendringene gir arbeidstakerne mer selvbestemmelse, men mindre muligheter til medvirkning. Både tids- og jobbkravene øker for de ansatte når systemene i virksomheten endres.

Med dette som en foreløpig konklusjon skal vi nå i det følgende se nærmere på sammenhengene mellom de fem typene arbeidsmiljøkonsekvenser - selvbestemmelse, medvirkning, faglig utvikling, tidskrav og jobbkrav.

²⁰ $r^2=0,03-0,13$

6

Intensitet og mestring

Vi har tidligere sett at *selvbestemmelse* og *medvirkning* var bygget opp omkring flere av de samme spørsmålene og at disse to indeksene derfor samvarierte relativt høyt. Videre sa vi at vi her kunne ha slått disse to indeksene sammen til en, men valgte to indekser fordi de målte litt forskjellige aspekter ved innvirkningen den enkelte har i forhold til arbeidssituasjonen. *Selvbestemmelse* omhandler i større grad innflytelsen på selve arbeidet og arbeidsoppgavene, mens *medvirkning* går mer på innflytelsen over rammene arbeidet utføres innen.

Indeksene *selvbestemmelse* og *medvirkning* samvarierer til en viss grad også med indeksen *faglig utvikling*, uten at de to førstnevnte indeksene har felles spørsmål med denne tredje. En måte å tolke en slik samvariasjon på er at det her er en årsak-virkningssammenheng, f. eks. at den faglige utviklingen gir den enkelte et bedre grunnlag til å utøve innflytelse over arbeidssituasjonen. En annen måte å tolke samvariasjonen på er at indeksen *faglig utvikling* måler et tredje aspekt ved et slags ukjent fenomen på arbeidsplassen. Dette ukjente er ikke direkte målbart verken gjennom enkeltspørsmål eller de tre indeksene. På en måte blir dette ukjente fanget opp gjennom de tre indeksene samlet.

I forrige runde spurte vi om det var noen overordnede mønstre bak svartendensene på spørsmålene om belastninger og muligheter i jobben. Vi brukte faktoranalyser og identifiserte fem «knipper» med spørsmål som vi da laget våre indekser ut ifra. Som en annen runde har vi også faktoranalyisert de fem indeksene og fått to annen ordens faktorer. Ut fra disse faktorene har vi laget to summasjonsindekser som vi har kalt henholdsvis *mestring*, hvor *selvbestemmelse*, *medvirkning* og *faglig utvikling* inngår, og *intensitet*, hvor tids- og jobbkrav inngår. Vi kunne kanskje her ha fulgt Karaseks (Karasek &

Theorell 1990) terminologi og kalt disse to indeksene for henholdsvis *kontroll* og *krav*. Men for eksempel ville ikke Karaseks begrep kontroll (job decision latitude) være helt dekkende for det som innholdsmessig ligger i mestringsindeksen, da faglig utvikling er mer et resultat av god kontroll enn en fasett i selve kontroll-begrepet. På tilsvarende måte ville ikke Karaseks krav-begrep (job demands) være helt dekkende for de tidsmessige aspektene ved det som ligger i vår intensitetsindeks. Vi kunne ha hentet begreper fra andre teorier enn Karaseks, men de fleste vi har funnet er enten for snevre eller for vide. Derfor valgte vi rett og slett mestring og intensitet som navn på de to indeksene våre uten å ha noen spesiell teori i mente.

Av framstillingsmessige grunner valgte vi en inndeling av de to indeksene som vist i tabellen nedenfor. Denne mer eller mindre tilfeldige inndeling gjør at prosentfordelingen for indeksene ikke avspeiler svarmønstre og fordelinger på de spørsmålene og indeksene som inngår i intensitets- og mestringsindeksene. For eksempel, det at 35 % har fått skåren «mindre» betyr ikke at 35 % av arbeidstakerne opplever mindre intensitet på arbeidsplassen. Det eneste som en nær sagt kan lese ut ifra denne prosenten er at 7 % har en lavere skåre og 58 % en høyere skåre på intensitetsindeksen enn de som har fått skåren «mindre».

Tabell 6. *Feil! Ukjent bryterargument.: Intensitet og mestring*

	Mye mer	Mer	Som før	Mindre	Mye mindre
Intensitet	9 %	15 %	34 %	35 %	7 %
Mestring	10 %	17 %	52 %	15 %	7 %

Det er ikke store forskjeller næringsområdene imellom med hensyn til endringer i mestring. De to næringsområdene som kommer best ut er hotell og restaurantvirksomhet og bank, finans og forsikring. Undervisning og bergverksdrift og utvinning kommer dårligst når det gjelder mestring. Men ingen av disse næringsområde skiller seg statistisk signifikant ut fra det totale gjennomsnittet (se tabell V13 i vedlegget).

Tre yrkesområder skiller seg ut når det gjelder mestring: handelsarbeid i positiv retning, pedagogisk arbeid og administrasjons-, forvaltnings-, bedrifts- og organisasjonsledelse i negativ (se tabell V14 i vedlegget).

Heller ikke når det gjelder intensitet er det store næringsområdemessige forskjellene. De som har opplevd mest økning i intensiteten er arbeidstakere innen bergverksdrift og utvinning og i transport og kommunikasjon. Minst økning ser det ut til å være blant arbeidstakere innen offentlig forvaltning og helse- og sosialtjenester (se tabell V15 i vedlegget).

Minst økning i intensiteten ser det ut til å ha vært for de arbeidstakerne som har kontorarbeid og servicearbeid som sitt hovedområde. De som driver med pedagogisk arbeid og teknisk, kjemisk og biologisk arbeid ser ut til å ha den største økningen i det vi her har kalt intensitet (se tabell V16 i vedlegget).

I forhold til mestring og intensitet finner vi noen kjønns- og aldersforskjeller som ikke lar seg forklare ut fra tilhørighet til verken nærings- eller yrkesområder. Mannlige arbeidstakere opplever økninger i jobbkrav og tidskrav i større grad enn kvinnelige arbeidstakere. Dermed blir det flere menn enn kvinner som får skårene mer og mye mer på intensitetsindeksen. I forhold til mestring er det ingen forskjeller mellom kjønnene.

Når det gjelder alder og mestring, finner vi at gjennomsnittsalderen for de som har fått skåren *mye mer* er 37 år. For de som har fått skåren *mye mindre* er den 45 år. Eldre arbeidstakere er med andre ord mer skeptiske til hva som skjer med mestringen enn yngre. I forhold til intensitetsindeksen er det ingen vesentlig forskjeller i skårene yngre og eldre arbeidstakere imellom.

Hva er grunnene til bedre mestring og økt intensitet? Skyldes det forflytninger, systemendringer eller endringer i jobben? I en variansanalyse med mestring som avhengig variabel, ser vi at forflytning og endringer i jobben har størst og omtrent like stor effekt. Effekten av systemendring er også statistisk signifikant, men mindre²¹. Forflytning og endringer på jobbnivå ser ut til å medføre økt mestring, mens systemendring fører til redusert mestring.

Med intensitet som avhengig variable i variansanalysen, er det systemendring som har størst effekt. Systemendring ser ut til å medføre økt intensitet på arbeidsplassen. Forflytning og endringer i jobben har omtrent like stor effekt, men med motsatte fortegn.

²¹ F=4,47, 4/1123, p=0,001/F=4,42, 4/1123, p=0,002/F=2,52, 4/1123, p=0,040/r²=0,07

Forflytninger reduserer intensiteten, mens endringer på jobbnivå øker den²².

Det kan igjen hevdes at vi har fått relativt liten «felles varians» i statistikken vår og dermed at forflytning, omstilling og endringer på jobbnivå i liten grad forklarer hva som skjer på arbeidsplassen med hensyn til mestring og intensitet. Sannsynligvis er det også andre faktorer som hører med i dette bildet som vi ikke har kartlagt. Likevel er det klart at omstillinger i norske virksomheter har sine konsekvenser for arbeidstakerne. Ut fra de statistiske analysene vi har presentert, hevder vi at *systemendringer fører til økt intensitet og redusert mestring på arbeidsplassen*. Endringer på jobbnivå medfører både økt mestring og intensitet, mens forflytninger reduserer intensiteten og øker mestringen.

Med dette som en foreløpig konklusjon skal vi nå i det følgende se om norske arbeidstakere idag jobber i et bedre arbeidsmiljø, opplever større tilfredshet i jobben og større arbeidsglede enn det de gjorde for to år siden.

²² F=21,53, 4/1123, p<0,001/F=3,7, 4/1123, p=0,005/F=4,00, 4/1123, p=0,003/r²=0,11

7

Positive forhold i arbeidet

7.1 Jobbtilfredshet og arbeidsglede

Vi spurte alle om de idag jobber i et bedre arbeidsmiljø, opplever større tilfredshet i jobben og større arbeidsglede enn det de gjorde for to år siden. Omtrent to av fem arbeidstakere mente at de jobber i et bedre arbeidsmiljø og opplever større arbeidsglede. Nær annen hver arbeidstaker opplever større tilfredshet i jobben i dag, sammenliknet med to år tidligere.

Tabell 7. **Feil! Ukjent bryterargument.**: Alt i alt vil du si at du i dag...

	Ja	Nei
arbeider i et bedre arbeidsmiljø enn for to år siden?	42 %	58 %
opplever større tilfredshet i jobben enn for to år siden?	47 %	54 %
opplever større arbeidsglede enn for to år siden?	41 %	59 %

De som har svart at de i dag opplever større tilfredshet i jobben, har stort sett også svart at de jobber i et bedre arbeidsmiljø og opplever større arbeidsglede enn det de gjorde for to år siden. Tilsvarende, de som har svart at de i dag arbeider i et bedre arbeidsmiljø, sier ofte at de også opplever større tilfredshet og arbeidsglede enn det de gjorde i 1996.

Samvariasjonen i svarmønsteret på spørsmålene i tabellen ovenfor er med andre ord høy²³. Dette er et interessant resultat ut i fra at vi lenge har hatt en debatt om i hvilken grad jobbtilfredshet, et godt arbeidsmiljø og arbeidsglede er beslektede fenomener. Den høye samvariasjonen gir ikke noe konkluderende svar, men understøtter påstander som for eksempel at det er vanskelig å oppnå større

²³ Kendalls tau=0,60-0,80, p<0,05

arbeidsglede og tilfredshet uten at det gjøres noe for å bedre arbeidsmiljøet.

Vi har på grunnlag av svarmønsteret på de tre spørsmålene laget en indeks. Denne indeksen som vi har kalt *arbeidsmiljøgevinst*, viser antall ja-svar på de tre spørsmålene²⁴:

Tabell 7. *Feil! Ukjent bryterargument.: Arbeidsmiljøgevinst*

Antall «ja» på spørsmål 6	Antall	Prosent
0 ja-svar	489	44 %
1 ja-svar	143	13 %
2 ja-svar	145	13 %
3 ja-svar	347	31 %
Totalt	1124	100 %

Indeksen viser at omtrent to av fem arbeidstakere har svart nei på alle tre spørsmålene. Omtrent hver fjerde arbeidstaker har avgitt ett eller to ja-svar. Nær hver tredje arbeidstaker har svart at de i dag opplever både større tilfredshet og arbeidsglede, og at de arbeider i et bedre arbeidsmiljø enn de gjorde for to år siden.

Tabell 7. *Feil! Ukjent bryterargument.: Arbeidsmiljøgevinst etter næringsområde*

Næringsområde:	0	1	2	3
Bergverksdrift og utvinning	49	15	12	24
Industri	48	18	7	27
Bygge- og anleggsvirksomhet	50	9	9	33
Varehandel	39	12	12	38
Hotell- og restaurantvirksomhet	28	0	24	48
Transport og kommunikasjon	45	7	15	33
Bank, finans og forsikring	39	13	13	35
Offentlig forvaltning	52	11	13	24
Undervisning	42	13	18	27
Helse- og sosialtjenester	44	12	12	32
Andre sosiale/personlige tjenester	45	23	20	13
Annet/uoppgitt	37	15	17	31
Totalt	44	13	13	31

Hver annen som arbeider innen hotell og restaurantvirksomhet har svart ja til at de både arbeider i et bedre arbeidsmiljø og opplever

større arbeidsglede og tilfredshet i jobben enn for to år siden. Nær to av fem innen varehandelen har gjort det samme. Bare hver åttende arbeidstaker innen andre sosiale og personlige tjenester har svart ja på alle tre spørsmålene. Til gjengjeld er det her relativt mange som har avgitt ett eller to ja-svar. Omtrent annenhver arbeidstaker innen bergverksdrift og utvinning, industri, bygge- og anleggsvirksomhet og offentlig forvaltning, har svart nei til både at arbeidsmiljøet har blitt bedre og at arbeidsgleden og tilfredsheten er større i dag enn for to år siden.

Fordelingen med hensyn til antall ja-svar er innen de fleste yrkesområdene omtrent likt med totalgjennomsnittet. I underkant av hver fjerde som holder på med pedagogisk arbeid eller administrasjons-, forvaltnings-, bedrifts- og organisasjonsledelse har svar ja til at de både arbeider i et bedre arbeidsmiljø og opplever større arbeidsglede og tilfredshet i jobben enn for to år siden. Innen det sistnevnte yrkesområdet er det annenhver som har svart nei på alle tre spørsmålene. Det samme gjelder de som holder på med medisinsk arbeid, sykepleie, pleiearbeid og helsevern, samt industri, bygge og anleggsarbeid (se tabell V17 i vedlegget).

Vi finner ingen vesentlige forskjeller med hensyn til kjønn eller utdanningsbakgrunn i antall ja-svar som ikke lar seg forklare ut fra tilhørighet til nærings- eller yrkesområde. Ser vi derimot på alder, er det de eldste arbeidstakerne som er mest skeptiske til at de idag arbeider i et bedre arbeidsmiljø og opplever større arbeidsglede og tilfredshet i jobben enn for to år siden.

7.2 Sammenheng mellom endringer i arbeidsmiljø og positive jobbopplevelser

Hvordan er så sammenhengen mellom endringene i arbeidsmiljøet og antall ja-svar på de tre spørsmålene? En regresjonsanalyse med de fem arbeidsmiljøendringsindeksene som uavhengige variabel og indeksen arbeidsmiljøgevinst som avhengig, viser at mer selvbestemmelse, mer medvirkning, mindre tidskrav og mer faglig utvikling øker antallet ja-svar²⁵. Som uavhengig variable har medvirkning størst effekt i forhold

²⁴ Alpha=0,87

²⁵ $r^2=0,33$

til antall ja-svar, med henholdsvis faglig utvikling, selvbestemmelse og tidskrav på de neste plassene.

I denne regresjonsmodellen ser det ikke ut til at jobbkrav har noen effekt. Statistisk sett er det ingen forskjeller mellom de som har fått skårene *mye mer*, *mer* og *som før* på indeksen jobbkrav. Blant de få, ca 4 %, som i henhold til indeksen har opplevd reduserte jobbkrav, er det godt over halvparten som har svart ja på alle tre spørsmålene om de arbeider i et bedre arbeidsmiljø, om de opplever større tilfredshet og arbeidsglede.

Ser vi nærmere på sammenhengene mellom enkeltspørsmålene i indeksen jobbkrav og antall ja-svar, finner vi en slags todeling. De som gir færrest ja-svar er som de har opplevd at det har blitt mer arbeidsmengde pr. ansatt og mer styring fra overordnet, kunder, maskiner og liknende. De som sier at de har mer mentalt krevende arbeidsoppgaver og mer kontroll over resultatene av arbeidet idag enn for to år siden, er de som er mest positive til at arbeidsmiljøet har blitt bedre og at de opplever større arbeidsglede og tilfredshet i arbeidet. På en måte opphever disse sammenhengene hverandre, slik at den overordnede effekten av jobbkrav i forhold til antall ja-svar, blir tilnærmet null. Mer substansielt sett kan dette bety at jobbkrav som indeks ikke er et rent belastningsmål, men også fanger opp mer positive og belønnende sider ved arbeidet. I og med dette blir ikke Karaseks krav-begrep (job demands) helt dekkende for hva vår jobbkrav-indeks måler (Karasek & Theorell 1990).

Hvordan er så sammenhengene mellom intensitet, mestring og vurderingene av om en idag arbeider i et bedre arbeidsmiljø og om en opplever større arbeidsglede og større tilfredshet i jobben enn for to år siden? I en enkel regresjonsmodell med bare to uavhengige variable er det først og fremst mestring som har effekt. Effekten av intensitet er statistisk signifikant, men meget liten²⁶.

I tabellene nedenfor som viser sammenhengene i forhold til antall ja-svar, er mestring og intensitet omkodet i forhold til fordelingen rundt gjennomsnittet. Vi har sett tidligere at de fleste har sagt at det har blitt mer selvbestemmelse, medvirkning, faglig utvikling og tids- og jobbkrav, eller at disse forholdene er som for to år siden. Dermed kan

²⁶ $r^2=0,31$

inndelingen av mestring og intensitet bli noe misvisende i og med at en hel del av de som har fått skåren 'som før' i realiteten har opplevd økninger på ett eller flere av områdene.

Tabell 7.Feil! Ukjent bryterargument. Arbeidsmiljøgevinst etter mestring

	Antall «ja» på spørsmål 6				
Mestring	0	1	2	3	Rad tot.
Mye mer	2 %	6 %	10 %	82 %	10 %
Mer	14 %	9 %	19 %	58 %	17 %
Som før	49 %	16 %	14 %	21 %	52 %
Mindre	67 %	13 %	7 %	6 %	15 %
Mye mindre	78 %	11 %	4 %	7 %	7 %
Kolonne totalt	44 %	13 %	13 %	31 %	100 %

Tabell 7.Feil! Ukjent bryterargument. Arbeidsmiljøgevinst etter intensitet

	Antall «ja» på spørsmål 6				
Intensitet	0	1	2	3	Rad tot.
Mye mer	47 %	13 %	9 %	30 %	9 %
Mer	45 %	12 %	12 %	31 %	19 %
Som før	43 %	15 %	13 %	28 %	34 %
Mindre	48 %	10 %	15 %	27 %	29 %
Mye mindre	20 %	12 %	12 %	56 %	8 %
Kolonne totalt	44 %	13 %	13 %	31 %	100 %

Av den siste tabellen ser vi at det bare er de som har fått skåren *mye mindre* intensitet som skiller seg fra de andre i og med at over halvparten svarer ja på alle tre spørsmålene. Den lille effekten som intensiteten har i forhold til antall ja-svar kan tilskrives denne gruppen, en gruppe hvor omtrent halvparten har skiftet jobb til en annen bedrift. Ellers er fordelingen med hensyn til antall ja-svar omtrent lik i de fire andre gruppene.

Dette resultatet, at intensiteten ikke har noen effekt, kan bety at arbeidstakere ikke legger vekt på hva som har skjedd med intensiteten i arbeidet når de vurderer om arbeidsmiljøet har blitt bedre, om de opplever større arbeids glede eller tilfredhet i arbeidet. Vi hadde en antagelse om at økt intensitet ville bli opplevd som negativt i forhold

til vurderingen av arbeidsmiljøet, arbeidsgleden og tilfredsheten i arbeidet.

Vi har på en måte fått for mange som svarer ja på de tre spørsmålene blant de som har opplevd mer eller mye mer intensitet til at vår antagelse skulle være riktig. Sammenlikner vi disse med de som har svart et «riktig» antall ja ut fra vår antagelse, finner vi at de som har svart ja på alle tre spørsmålene har fått mindre styring fra overordnede, kunder, maskiner o.l, mer kvalitetskrav i jobben og mer kontroll over resultatene, enn de som svart ett eller to ja eller nei på alle spørsmålene. Tilsvarende har vi fått for mange som har svart nei på alle spørsmålene blant de som har opplevd mindre intensitet. Som gruppe har disse fått mer styring fra overordnede, kunder, maskiner o.l, mindre kontroll over resultatene av arbeidet og mindre mentalt krevende arbeidsoppgaver, sammenliknet med de andre som har fått skåren *mindre* på intensitetsindeksen. Disse resultatene kan bety at den økende intensiteten ville ha blitt vurdert som negativt i forhold til arbeidsmiljøet, arbeidsgleden og tilfredsheten, hvis den hadde medført mer styring fra overordnede, kunder, maskiner o.l, og mindre kontroll over resultatene av arbeidet enn det som faktisk er tilfellet. Dette blir spekulasjoner fordi de empiriske resultatene tilsier at den økte intensiteten ikke ligger til grunn i vurderingen av om arbeidsmiljøet er blitt bedre, eller om arbeidsgleden og tilfredsheten er blitt større.

Mønstret så langt ser ut til å være, at de som forflytter seg opplever både økt mestring og redusert intensitet. Systemendringer i bedriften gir først og fremst økt intensitet, men reduserer også til en viss grad mestringen. Endringer på jobbnivå medfører både økt mestring og økt intensitet. Økt mestring gjør at arbeidstakere blir mer positive til at arbeidsmiljøet har blitt bedre og de opplever større arbeidsglede og tilfredshet i jobben. Intensiteten spiller en meget liten rolle i dette bildet.

Det blir hevdet at intensiteten i arbeidslivet er økende (Paoli 1997). Våre resultater støtter en slik påstand i og med at så mange sier at både tid- og jobbkravene, det vi har kalt intensitet, har økt over de to siste årene. Dette at jobbkrav ikke har noen effekt, sammen med at effekten av tidskrav er relativt liten i forhold til de andre indeksene i regresjonsmodellen, er derfor et noe overraskende resultat. Vi hadde forventet at denne økende intensiteten som kommer til uttrykk

gjennom økte tid- og jobbkraft, skulle ha en negativ innvirkning i forhold til opplevelsen av arbeidsmiljøet. Men det ser ikke ut til at vi fikk medhold i våre antakelser på dette punktet. Det vi skal gjøre i neste kapittel er å se på sammenhengen mellom intensitet, mestring og arbeidstakernes helse.

8

Helse

8.1 Hvordan er helsetilstanden for norske arbeidstakere?

Vi spurte alle de som deltok i undersøkelsen om å gjøre en generell vurdering av egen helse og om helsa hadde endret seg over de to siste årene:

Tabell 8. *Feil! Ukjent bryterargument.: Helsetilstand*

Stort sett, vil du si din helse er ..	Antall	Prosent
.. meget god?	452	40 %
.. god?	513	46 %
.. nokså god?	128	11 %
.. dårlig?	24	2 %
(manglende svar)	7	1 %
Totalt	1124	100 %

Over 85 % av de som deltok vurderte sin egen helse som god eller meget god. 12 % mente helsa var nokså god og 2 % anså sin egen helse som dårlig. Til sammenlikning var det nær ni av ti arbeidstakerne i SSBs helseundersøkelse i 1995 som svarte at helsa var god eller meget god. I Helseundersøkelsen var det litt i overkant av 2 % som vurderte helsa som dårlig eller meget dårlig, mens litt over 8 % sa den var verken god eller dårlig.

I samme undersøkelse svarte hver tiende arbeidstaker at helsa hadde blitt noe eller mye bedre i løpet av det siste året. Litt i overkant av fire av fem arbeidstakere sa at helsa var omtrent den samme og 7 % vurderte helsa som noe eller mye dårligere enn for et år siden. Vi stilte et tilsvarende spørsmål i vår undersøkelse og fikk følgende fordeling:

Tabell 8. *Feil! Ukjent bryterargument.*: «Har din helse endret seg siden forrige undersøkelse i 1996?»

«Har din helse endret seg siden forrige undersøkelse i 1996?»	Antall	Prosent
Ja, til det bedre	110	10 %
Nei	796	71 %
Ja, til det verre	210	19 %
(manglende svar)	8	1 %
Totalt	1124	100 %

Omtrent hver tiende arbeidstaker har opplevd at helsa har blitt bedre i løpet av de siste to årene. Nær hver femte arbeidstaker mener at helsa har endret seg til det verre og i overkant av to av tre arbeidstakere mener at den er som før.

SSB's og vår spørsmålsformulering er omtrentlig lik når det gjelder utviklingen i helsa. I Helseundersøkelsen var tidsrommet det siste året, mens vi i vår undersøkelse spurte om de to siste årene. Vi ga informantene tre svaralternativer, mens det på SSB's spørsmål var fem. Likevel tror vi ikke disse omtrentlighetene forklarer det hele når det gjelder forskjellene i resultatene. I begge undersøkelsene svarer omtrent hver tiende arbeidstaker at helsa er blitt bedre, enten i form av at den har endret seg til det bedre eller at den har blitt noe eller mye bedre, til tross for at tidsrommet er ulikt. Kanskje kan tidsrommet og/eller det språklige forklare noe av forskjellen mellom at ca. 83% svarer at helsa stort sett er som i fjor i SSB's undersøkelse, og at 71% svarer nei til at helsa har endret seg i løpet av de to siste årene i vår undersøkelse. Det samme gjelder våre 19% som sier at helsa har endret seg til det verre, mot SSB's 7% som sier at helsa er blitt noe eller mye dårligere.

Vi har så langt det lar seg gjøre undersøkt om forskjellene i prosentfordelingene skyldes ulikeheter i utvalgene som er brukt, med negativt resultat. Det vil si at nesten uansett hvordan vi snur og vender på dette, blir vi sittende igjen med en forskjell i resultatene som bare kan forklares ut fra at undersøkelsene er gjort på to ulike tidspunkter, henholdsvis i 1995 og i 1998. Dette betyr igjen at vi finner en økning, uten at vi kan si hvor stor, i andelen arbeidstakere som sier at helsa har endret seg til det verre. Dessverre kan vi ikke innen rammene av disse to undersøkelsene forklare denne økningen, ei heller avgjøre om dette er en generell trend. Likevel, om vi tillater oss å spekulere litt, er det

her i hovedsak tre mulige forklaringer. Den første kan være at økningen er reell, det vil si at det i dag går den gale veien med helsa for flere arbeidstakere enn før. Sett i lys av mange påstander om at helsetilstanden i den norske befolkningen er på bedringens vei, blir ikke dette en fullgod forklaring.

En annen forklaring kan være at arbeidstakernes begrep om helse har endret seg slik at de i dag legger vekt på andre og eller flere forhold når de vurderer helsetilstanden. Tar vi påstandene om at vi er friskere enn før for god fisk, blir det et paradoks at vi også forbruker helse-tjenester i større grad enn tidligere. I tråd med dette kan det også tenkes at arbeidstakere generelt har senket terskelen for når de anser noe som et helseproblem. Slike mulige endringer i folks helsebegrep kan være en forklaring, men sannsynligvis er tiden mellom de to undersøkelsene for kort, bare tre år, til at et endret helsebegrep blir en fullgod forklaring på den forskjellen i andelen arbeidstakere som sier at helsa har blitt forringet.

En tredje forklaring kan være at arbeidslivet på en måte har hardnet til slik at det idag kreves en bedre helse for å henge med enn tidligere. Når de økte tids- og jobbkravene melder seg, oppdager kanskje den gjennomsnittlige arbeidstakeren at ikke alle sidene ved den fysiske og psykiske utrustningen strekker til, og derfor vurderer han/hun helsa som dårligere enn før. Slike endringer i de krav arbeidslivet stiller til arbeidstakernes helse er en mulig, men etter vår mening ikke fullgod, forklaring på den økte andelen av arbeidstakere som sier at helsa har endret seg til det verre.

Vi kan som sagt ikke innen rammene av de to undersøkelsene ta stilling til hvilke av de tre ovennevnte forklaringene som er mest sannsynlige i forhold til forskjellene i prosentfordelingene SSB og vi har fått. Det er også mulig at de tre forklaringene har like stor gyldighet, eller at det finnes andre forklaringer som kan svare på hvorfor vi finner en økning i andelen arbeidstakere som opplever at helsa endrer seg til det verre.

I vår undersøkelse er det bare noen få har vurdert sin egen helse dårlig, mens noen flere har sagt at helsa er nokså god. Det er først og fremst disse som har opplevd at helsa har endret seg til det verre i løpet av de siste to årene, henholdsvis 96 % og 68 %. Blant de som anser helsa si som god eller meget god, er det hver tiende som sier det

samme. Nær sagt alle (93%) som sier at helse har endret seg til det bedre, sier at den idag er god eller meget god.

Det er så og si ingen forskjell i hvordan kvinner og menn vurderer helse si og hva som har skjedd med den over de to siste årene. Yngre arbeidstakere vurderer i snitt helse si som bedre enn eldre, og eldre arbeidstakere hevder i større grad at helse er som før eller har endret seg til det verre. Bare et næringsområde skiller seg ut fra de andre, bank, finans og forsikring hvor relativt få arbeidstakere vurderer helse si som nokså god eller dårlig. Innen hotell og restaurantvirksomheter er det relativt mange som sier at helse har blitt bedre i løpet av de siste to årene. Blant de som driver med teknisk, kjemisk eller biologisk arbeid, er det mange som sier at helse er god eller meget god, mens det blant de som har transport og kommunikasjonsarbeid, industriarbeid eller bygge- og anleggsarbeid som sin hovedgeskjeft, er en overhyppighet av de som sier at helse er nokså god eller dårlig. Relativt mange av de som driver med administrasjons, forvaltnings-, bedrifts- og organisasjonsledelse hevder at helse har endret seg til det verre i løpet av de to siste årene. Ellers er det ikke andre yrkesområder som skiller seg ut når det gjelder endringer i helse.

8.2 Helsetilstanden i forhold til mestring og intensitet

Er det så noen sammenheng mellom de forandringer som skjer på arbeidsplassen med hensyn til mestring og intensitet, og endringer i helse? De to neste tabellene skulle kunne gi oss svar på dette spørsmålet:

Tabell 8. Feil! Ukjent bryterargument.: «Har din helse endret seg siden forrige undersøkelse i 1996?» i forhold til mestring

Mestring	Ja, til det bedre	Nei	Ja, til det verre	Rad tot.
Mye mer	23 %	67 %	10 %	10 %
Mer	15 %	71 %	14 %	17 %
Som før	7 %	75 %	18 %	52 %
Mindre	5 %	69 %	26 %	15 %
Mye mindre	7 %	56 %	37 %	7 %
Kolonne totalt	10 %	71 %	19 %	100 %

N=1116

Blant de som har opplevd mer eller mye mer mestring over de to siste årene, er det 18 % som sier at helsa har forbedret seg og 13 % at den har blitt verre. For de som har opplevd mindre eller mye mindre mestring er de tilsvarende prosentene henholdsvis 6 % og 29 %. I tabellen ovenfor ser vi med andre ord at økt mestring gir bedre helse²⁷.

Tilsvarende ser vi av tabellen nedenfor, at økt intensitet kan gå på helsa løs²⁸. Omtrent hver fjerde av de som har opplevd mer eller mye mer intensitet, sier at helsa har forandret seg til det verre. Blant de som har opplevd mindre eller mye mindre intensitet, er det 15 % som sier det samme.

Tabell 8. Feil! Ukjent bryterargument. «Har din helse endret seg siden forrige undersøkelse i 1996?» i forhold til intensitet

Intensitet	Ja, til det bedre	Nei	Ja, til det verre	Rad tot.
Mye mer	9 %	55 %	37 %	10 %
Mer	10 %	71 %	19 %	17 %
Som før	9 %	74 %	18 %	52 %
Mindre	8 %	77 %	15 %	15 %
Mye mindre	23 %	63 %	14 %	7 %
Kolonne totalt	10 %	71 %	19 %	100 %

N=1116

Av de to foregående tabellene ser vi at økt mestring kan gi bedre helse, mens økt intensitet kan redusere den. I en variansanalyse får vi to hovedeffekter, en av mestring og en av intensitet²⁹. Interaksjonseffekten mellom mestring og intensitet er ikke statistisk signifikant. I litt mer statistiske termer betyr dette at effektene av mestring og intensitet er additive, f. eks. at effekten av mestring er den samme uavhengig av om intensiteten er høy eller lav. Og omvendt, at intensiteten virker inn på helsa på samme måten uavhengig av hvordan det er med mestringen.

Ser vi på mestring og intensitet i forhold til hvordan helsa blir vurdert på undersøkelsestidspunktet, finner vi ingen hovedeffekter. Dette er forsåvidt ikke overraskende siden indeksene måler endringer og ikke hvordan de faktiske forholdene er. Hvis det er en sammenheng

²⁷ Cramer's V=0,16, p<0,001

²⁸ Cramer's V=0,14, p<0,001

²⁹ F=6,75, 4/1115, p<0,001/F=4,75, 4/1115, p=0,001/r²=0,07

mellom arbeidsmiljø og helse, er det arbeidsmiljøet slik det er som påvirker og ikke endringene i seg selv.

Det som er litt overraskende i denne sammenhengen er at interaksjonseffekten mellom mestring og intensitet er statistisk signifikant i forhold til helsevurderingen³⁰. I litt mer statistiske termer betyr dette at effektene av mestring og intensitet er multiplikativ. Det vil si at effekten av mestring i forhold til helsevurderingen er avhengig av nivået av intensiteten. Og omvendt, vi kan ikke si noe om effekten av intensiteten uten at vi vet noe om hvordan det står til med mestringen. Analyserer vi den gjennomsnittlige helsevurderingen litt nærmere, finner vi at de som har fått skårene *mindre* og *mye mindre* på indeksen mestring og *som før*, *mer* og *mye mer* på intensitet, samt de som har fått skåren *som før* og *mye mer* på henholdsvis mestring og intensitet, vurderer helsetilstanden som dårligere enn de andre.

Vi så ovenfor at økt mestring og redusert intensitet kan gi bedre helse. En tolkning av den statistisk signifikante interaksjonseffekten mellom mestring og intensitet, er at de som i utgangspunktet har en redusert helse opplever det omvendte, at intensiteten øker og mestringen avtar og at helsen ytterligere reduseres. Vi har derfor tillatt oss å lage et alternativt helsemål ved på en måte å forlenge utviklingen i helseforholdene. I det alternative helsemålet har vi ikke bare sett på hvordan helsa er pr. idag, men også tatt med i betraktningen om den er på bedringens vei eller utvikler seg til det verre. Det alternative helsemålet har en skala fra 1 til 5, hvor 1 er meget god helse som endrer seg til det bedre og 5 er dårlig helse som endrer seg til det verre. Gjennomsnittet er 2,82³¹.

I tabellen nedenfor har vi delt inn arbeidstakerne i to og to omtrent like store grupper med hensyn til intensitet og mestring, henholdsvis om mestringen og intensiteten er økende eller synkende. I hver celle i tabellen finner vi antall arbeidstakere og deres gjennomsnittlige skåre i forhold til helseindeksen.

Tabell 8. Feil! Ukjent bryterargument.: Mestring og intensitet

	Mestring		
	Økende	Synkende	Total

³⁰ F=2,14, 16/1116, p=0,006/r²=0,05

³¹ SD=1,02

Intensitet	Synkende	306 2,66	283 2,80	589 2,73
	Økende	292 2,74	243 3,14	535 2,94
	Total	598 2,70	526 2,95	1124 2,82

Forskjellen i helseskåre, 0,20, mellom de som har henholdsvis høy og lav intensitet, er statistisk signifikant³². Det samme gjelder differansen i helseskåre, 0,26, mellom lav og høy med hensyn til mestring³³. Dette betyr at både mestring og intensitet har sin effekt i forhold til helse.

Den eneste gruppen som skiller seg ut i forhold til den gjennomsnittlige helseskåren, er de med økende intensitet og synkende mestring. Dette indikerer at vi i tabellen har en interaksjonseffekt i tabellen, at effekten av intensitet er avhengig av nivået på mestring samtidig som effekten av mestring er avhengig av hvordan intensiteten er³⁴. Her ser det ut til at kombinasjonen av økende intensitet og synkende mestring er spesielt helsebelastende.

Resultatene ovenfor er framkommet på grunnlag av variansanalyse med dikotome variable. Vi får de samme resultatene med statistiske signifikante hoved- og interaksjonseffekter om vi bruker variansanalyse med mer kontinuerlige variable³⁵. Det samme gjør vi også om vi «kontrollerer» for alder og kjønn³⁶. Menn skårer noe høyere enn kvinner på helseindeksen. Det samme gjør eldre arbeidstakere i forhold til yngre.

Vi oppnår stort sett de samme statistiske resultatene om vi bruker regresjonsanalyse i stedet for variansanalyse. Det varierer noe om regresjonskoeffisientene for intensitetsindeksen og kjønn blir statistisk signifikant eller ikke, avhengig av modell. Dette tyder på en svakere lineær sammenheng mellom intensitets- og helseindeksene³⁷ og en liten forskjell i skårene for kvinner og menn³⁸. De som har fått skåren *mye mer* på intensitetsindeksen har vesentlig høyere verdi på

³² $F=12,1$, 1/1114, $p=0,001$

³³ $F=20,7$, 1/1114, $p<0,001$

³⁴ $F=4,8$, 1/1114, $p<0,05/r^2=0,03$

³⁵ $r^2=0,07$

³⁶ $r^2=0,11$

³⁷ $r=0,08$

³⁸ Kvinner 2,77/ menn 2,87

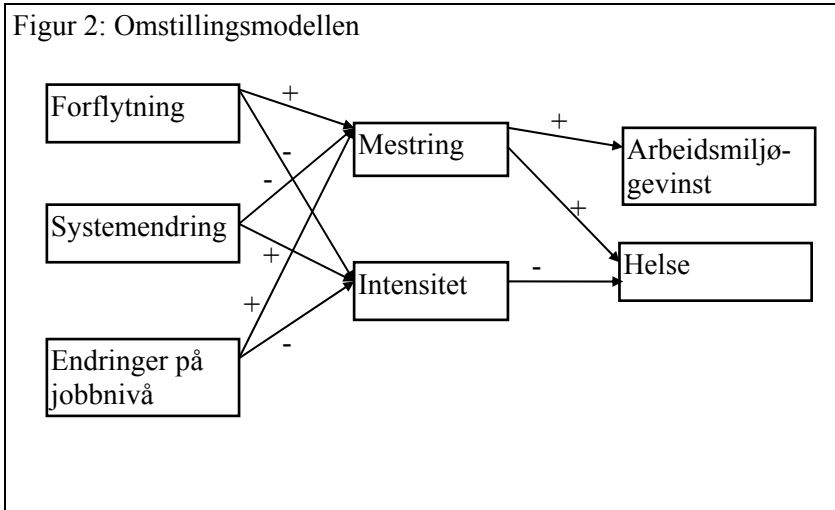
helseindeksen enn de andre, som igjen har omtrent den samme verdien³⁹. Mestringsindeksen, interaksjonen med intensitet og alder, har statistisk signifikante regresjonskoeffisienter uavhengig av modell. Dette at vi får stort sett de samme statistiske resultatene uavhengig av modell og om vi bruker varians- eller regresjonsanalyse, tolker vi dit hen at sammenhengen mellom mestring, intensitet og interaksjonen mellom dem på den ene siden og helseindeksen på den andre, er statistisk sett robust.

De statistiske resultatene ovenfor forteller oss at økt mestring kan gi bedre helse, mens redusert mestring sannsynligvis vil gi et omvendt resultat. Redusert intensitet vil på sin side muligens ha positive helseeffekter. Øker intensiteten kan dette fort gå på helsa løs. Her er det kanskje spesielt kombinasjonen økt intensitet og redusert mestring som er helsebelastende.

8.3 Omstillingsmodell

Vi har tidligere sett at systemendringer fører til økt intensitet og redusert mestring. Vi har også sett at redusert mestring fører til redusert arbeidsmiljøgevinst og at intensitet her ser ut til å spille liten eller ingen rolle i forhold til dette. Redusert mestring, sammen med økt intensitet kan ha uheldige heldige helsekonsekvenser. Både forflytning og endringer på jobbnivå medfører økt mestring, som igjen fører til en positiv holdning til hva som skjer med arbeidet og arbeidsmiljøet. I forhold til intensitet har henholdsvis endringer på jobbnivå og forflytning en økende og reduserende effekt. Dermed er det mulig at endringer på jobbnivå kan være belastende på helsa, mens forflytninger kan ha den omvendte virkningen. Disse resultatene har vi forsøkt gjengi i figuren nedenfor.

³⁹ Mye mer 3,16/andre 2,75-2,83



Er virkeligheten like enkel og grei som framstilt i figuren? Vi har tidligere sett at den «felles variansen» som pilene i figuren angir, ikke har vært høy. Det betyr at sammenhengene som årsak og virkning er relativt svake. For eksempel er den enkle korrelasjonen mellom *systemendringer* og *intensitet* på 0,28, noe som betyr at de to indeksene har ca. 8 % felles varians. En tolkning av dette er at ca. 8 % av variasjonen eller forskjellene vi ser med hensyn til intensiteten skyldes variasjonen i graden av systemendringer. Om 8 % felles varians er et høyt eller lavt tall er det vanskelig å ta stilling til. På den ene siden er det over 90 % av variasjonen i intensitet som vi ikke kan forklare ut fra systemendringer, på den andre siden vet vi nå at i alle fall at en viss andel av den økende intensiteten på norske arbeidsplasser sannsynligvis skyldes innføring av nye konsepter og systemer i virksomhetene.

En annen ting i figuren som vi ikke har drøftet, er det vi kan kalle kausalretningen. Vi har analysert materialet ut fra en modell som f.eks. sier at systemendringer er årsak, og endringer i intensiteten en virkning. Men her er det mulig å tenke seg andre kausalretninger enn det som er vist i figuren. For eksempel skal det mye mot til når en har skiftet jobb til en annen bedrift, å innrømme over for seg selv og andre at den nye jobben har et dårligere arbeidsmiljø enn den gamle. Derfor

kan det være en del av de som har forflyttet seg som kanskje legger på litt når de forteller at arbeidsgleden og tilfredsheten med jobben har blitt større. Kanskje kan det blant de som har vært med i undersøkelsen være noen som har fått redusert helse på grunn av alder eller av andre årsaker som ikke har med arbeidsplassen å gjøre. Redusert helse kan gå på humøret løs, noe som kanskje gjør at en sammen med den reduserte helsa opplever jobben som mer belastende enn før, og så gir en den nye teknologien eller den nye ledelsen skylda for det hele. Det finnes sikkert også mange andre mulige forklaringer på de resultatene vi har fått, spesielt i forhold til kausalitetsretningen. Vi har i stor utstrekning i analysene forsøkt å etterprøve slike alternative forklaringer, men endt ut med de som er gjengitt i modellen som de mest plausible.

Er de omstillingene som har skjedd i norske virksomheter et gode eller et onde? Velger vi her et arbeidsmiljøperspektiv, blir omstilling og omstillingsprosesser noe som i alle fall bør følges og overvåkes av myndigheter og andre arbeidsmiljøaktører. Innføring av ny teknologi, endringer i arbeidsoppgaver, ny arbeidstidsordning og andre endringer som er knyttet til selve jobben, er vel en følge av de teknologiske og samfunnsmessige endringene som skjer. Slike endringer i jobben har både sine negative og positive konsekvenser. De positive er at arbeidstakere opplever større selvbestemmelse, større medvirkning og bedre faglig utvikling. Tilsammen bidrar dette igjen til at ansatte opplever større arbeidsglede, mer tilfredshet med jobben og at arbeidsmiljøutviklingen går i riktig retning. De negative konsekvensene av endringer på jobbnivå, er at arbeidstakere opplever økte kvalitetskrav, strammere tidsfrister, mer mentalt krevende oppgaver, mer styring og andre forhold som bidrar til at intensiteten på jobben øker. Siden dette for noen arbeidstakere gir seg utslag i redusert helse, er det vel legitimt å omtale slike konsekvenser av endringer i jobben som negative.

At systemendringer anses som et viktig element ved tilrettelegging av arbeidet, finner vi reflektert i Arbeidsmiljølovens §12:

"§12.3 Særlig om styrings- og planleggingssystemer.

Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes orientert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av

arbeidet, herunder om planlagte endringer i slike systemer. De skal gis den opplæring som er nødvendig for å sette seg inn i systemene, og de skal være med på å utforme dem."

I vår analyse har vi både bekreftet betydningen av systemendringer for positiv jobbopplevelse og helse, og funnet at denne typen endringer er mer kritiske enn en del andre endringer i jobben. Dette understreker viktigheten av at §12 brukes aktivt i arbeidet med å skape et godt arbeidsmiljø som ivaretar arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.

Tidsrommet 1996-98 var preget av en relativ lav arbeidsledighet. For de aller fleste som flyttet på seg jobbmessig i denne perioden, enten internt i virksomheten til en ny stilling eller til en annen enhet, eller til en ny jobb i en annen virksomhet, har dette derfor sannsynligvis vært en frivillig sak. Frivillig i den forstand at de enten har kommet seg bort fra en belastende jobb eller over til en mer attraktiv stilling. Det ser i alle fall ut til å være få som har måttet flytte fra eller mistet den jobben de hadde i 1996. Arbeidsmiljømessig har slik forflytning stort sett positive konsekvenser. For mange av de dette gjelder har mulighetene for selvbestemmelse og medvirkning økt, samtidig som mulighetene til faglig utvikling har blitt bedre. Derfor rapporterer de også at de opplever større arbeidsglede, mer tilfredshet med jobben og at arbeidsmiljøet har blitt bedre. En del har fått redusert intensitet i jobben, den er ikke i samme grad preget av stramme tidfrister, styring fra andre, mindre arbeidsmengde og annet som kan være med på å påvirke helsa i negativ retning.

De arbeidstakerne som opplever at virksomheten innfører nye konsepter og systemer sier at mestringen avtar og intensiteten øker. Det er disse som i minst grad svarer bekræftende på at arbeidsmiljøet er blitt bedre, at en opplever større arbeidsglede og tilfredshet med jobben. Samtidig sier de oftere enn andre at helsa er som før eller har blitt verre i den senere tiden. Med framtidsutsikter som dette for de som arbeider i en virksomhet som skal innføre systemendringer, må vi kunne si at denne typen omstilling er mer et onde enn et gode.

8.4 Omstilling og systemendringer

Hva er det som gjør at systemendringer har mer negativ effekt for arbeidstakerne enn andre typer omstilling? For å belyse dette spørsmålet, må vi trekke inn annen forskning rundt organisasjonsendring.

Eksisterende forskning rundt endringsprosesser og organisasjonsutvikling i arbeidslivet viser at det er mange typer strategier/fremgangsmåter. I en klassifisering utarbeidet av det svenske Arbeidslivsfonden identifiseres 5 typer drivkrefter i endringsprosesser: konseptdrevet, ekspertdrevet, teknologidrevet, designdrevet og kommunikasjonsdrevet endring (Gustavsen, Hofmaier et al. 1996). Disse typene er "rene" typer⁴⁰: de kan ses som modeller eller overdrevne bilder av endringstyper, der noen trekk er fremhevet for å finne det typiske i en komplisert virkelighet.

Konseptdrevet endring betyr en utviklingsprosess styrt av og forankret i en overordnet idé, et konsept, om hva en vil oppnå med endringen. Dette er den typen endringsprosess som i størst grad kan kobles til vellykket endring i evalueringen av de svenske utviklingsforsøkene (Gustavsen, Hofmaier et al. 1996). Samtidig er den krevende fordi konseptdrevet endring forutsetter at ledelsen forplikter seg overfor dette konseptet og tilrettelegger ressurser for å arbeide med organisasjonsutvikling. Det krever medvirkning fra de ansatte som berøres av endringene og en løpende kommunikasjon rundt det en arbeider med å endre, og ikke så sjelden medfører konseptdrevet endring innføring av ny teknologi til å understøtte den nye måten å organisere arbeidet på selv om ny teknologi ikke er en betingelse. Konseptdrevet endring viste seg ofte å ha et element av kommunikasjonsdrevet endring, men ofte på delsystemer i virksomheten. Med kommunikasjonsdrevet endring utvikles de nye måtene å organisere arbeidet på i kommunikasjonen mellom deltagerne i organisasjonen.

I evalueringen fant en at endringsprosesser som er begrunnet i innføring av ny teknologi (teknologidrevet) eller ekstern ekspertise (ekspertdrevet) i større grad fikk problemer med lokal forankring i en ønsket utviklingsprosess. Erfaringer fra bedrifter som har gjennomført ekspertdrevet endringsprosesser, tilsier at ekspertdrevet endring lett

⁴⁰ Det samfunnsviteren Max Weber kalte "idealtyper".

kan føre til motstand eller manglende oppslutning blant arbeidstakerne, og dermed ikke føre til de resultater som er tenkt (Gustavsen, Hofmaier et al. 1996). De ansatte kan føle seg truet av at noen utenfra skal komme å vurdere hvordan de har det og hva disse ekspertene mener bør gjøres med arbeidssituasjonen. På samme måten er det interessant, fra et organisasjonsutviklingsperspektiv, at det er teknologien som først og fremst er valgt, og sjeldnere den endringen av arbeidsorganiseringen som følger med. På samme måte kan designdrevet endring være bedre eller dårligere forankret i ledelsen og blant de ansatte. Fordi designdrevet endring følger et ferdigutviklet design for tilpasning menneske-organisasjon som eksisterte i forkant av endringene, kan det variere i hvor stor grad dette designet kan gjøres til bedriftens eget, eller om det oppleves som påført utenfra uten mulighet for medvirkning og innflytelse.

Den typen endringer som vi har lagt i begrepet systemendring inneholder nye systemer for å måle personlig ytelse, styring av produksjon/tjenester, kundebehandling og tidsregistrering. Vi ser at denne typen systemendringer kan ha sterkt innslag av "påført utenfra" eller bestemt av ny teknologi. Hvis systemendringene oppleves på den måten av de ansatte, er det mulig å forstå de negative effektene som resultat av dårlig eierforhold til endringene.

Tidligere har vi diskutert forskjellen mellom forflytning, som noe aktivt, og systemendring, som mer passivt. Resultatene av vår analyse ser ut til å bekrefte denne forklaringsmodellen. Konsekvensene av å omstille seg oppleves vesentlig mer positivt for arbeidstakerne enn konsekvensene av å bli omstilt. På bakgrunn av erfaringer fra endringsprosesser i arbeidslivet for øvrig (bl.a. Gustavsen, Hofmaier et al. 1996; Holter, Karlsen et al. 1998), er bred medvirkning en helt sentral dimensjon ved omstilling. Den gode omstillingsprosessen er der arbeidstakerne er med å legge premissene for en felles fremtid og dette igjen avhenger av likeverdig dialog og samarbeid i virksomheten.

9

Mestring

9.1 Mestringsbegrepet - en bakgrunn

Mestring i arbeidslivet er tema for AFIs strategiske instituttprogram. Når denne rapporten vil undersøke hva slags endringer som skjer i norsk arbeidsliv og hvordan det berører arbeidstakerne, er dette også for å nærme seg en diskusjon av hva slags utviklingstrekk som berører arbeidstakernes mulighet for mestring. En sentral interesse i det strategiske instituttprogrammet er hvordan omstillinger og organisatoriske utviklingstrekk i arbeidslivet bidrar til bedre mestring eller andre former for mestring i arbeidslivet.

Det er viktig å minne om at mestringsbegrepet er et videre begrep enn det knippet av forhold som vi betegnet som *mestring* analysemodellen (figur 2) i forrige kapittel. Mestring er et komplekst fenomen, og i dette kapitlet ønsker vi å føre en teoretisk drøfting rundt mestringsbegrepet i vid forstand.

9.2 En foreløpig avgrensning av begrepet

Vi gjør kanskje mange urett ved å hevde at arbeidsmiljøforskningen i liten grad har vært opptatt av mestring. For eksempel finnes det store mengder med forskningslitteratur om stress hvor mestring (coping) er et sentralt begrep. I denne litteraturen brukes begrepet mestring ofte som benevnelse på reaksjoner eller svar tilbake på enten indre kroppslige eller emosjonelle tilstander, eller på ytre krav eller belastninger fra omgivelsene (Lindström, Dallner et al. 1997). Begrepet får dermed noe passivt over seg: mestring blir mer det å *reagere* enn det å *agere* i forhold til omgivelsene eller de kroppslige tilstandene.

Denne siste påstanden om mestring som reaksjon framfor aksjon er kanskje ikke helt riktig i første omgang. I forskningslitteraturen er det vanlig med en inndeling av mestring i problemfokuset mestring og emosjonsfokuset mestring (Vitaliano, Russo et al. 1985). En del av den mestringsatferden som vi finner klassifisert som problemfokuset mestring har i høyeste grad aksjon over seg, f.eks konfronterende mestring eller søking etter sosial støtte (Edwards & A. J. Baglioni 1993). Likevel forutsetter på en måte den atferden som her blir kategorisert som mestring en forutgående hendelse, enten ytre krav eller belastninger fra omgivelsene, eller indre kroppslige eller emosjonelle tilstander, som mestringsatferden er ment å rette opp eller komme på hevd med. Det blir nesten som med isdanseren som faller - det er vel de færreste som vil kalle det at vedkommende reiser seg igjen for mestring. Isdanseren blir til og med trukket i poeng for å ikke ha mestret øvelsen fullt ut. Vi lager derfor et skille mellom det som ligger i oversettelsen av begrepet "coping" - mestring - og det vi ønsker å legge i mestringsbegrepet, ut fra at det førstnevnte mestringsbegrepet i for stor grad omfatter reaksjoner og ikke «aksjoner».

Tilsvarende ønsker vi å gjøre et skille mellom mestring og det vi kan kalle tilpasning eller adaptering til situasjonen - adaption på engelsk. La oss si at isdanseren vår slår kneet sitt i fallet og derfor kutter ut alle piruettene i resten av øvelsen. Vi vil vel her si at vedkommende tilpasser seg situasjonen, framfor at han eller hun mestrer den. Resultat av tilpasning til situasjonen kan være mer eller mindre vellykket. Om det er mestring av situasjonen, er avhengig av om resultatet er vellykket eller ikke. Mestring, som er en kompleks blanding av emosjoner, kognisjon og atferd, krever en innsats. Tilpasning kan være en mer eller mindre ubevisst, automatisert prosess. Vi får ikke til å sette opp et skarpt skille mellom hva som er mestring og hva som er tilpasning, kanskje fordi disse to begrepene er delvis overlappende. Men vi vil fortsatt hevde at langt fra all tilpasning er mestring.

Vi ønsker også å gjøre et skille mellom kontroll og mestring. Kontrollbegrepet slik det blir brukt i arbeidsmiljøforskningen "referer til objektive egenskaper ved eller subjektive oppfatninger i arbeidssituasjonen, det vil si tilstedeværelsen av valgfrihet mellom alternativer." (Lindström, Dallner et al. 1997:47, vår oversettelse). Vi

bruker analogien vår med isdanseren for tredje gang: Isdanseren ser og velger å gå utenom den ruglete isen som kan få vedkommende over ende. Men de to ekstra svingene som er nødt til legges inn flere ganger, gjør at vedkommende mister rytmen i øvelsen. Isdanseren har kontroll over situasjonen i og med at fall unngås. Likevel er det lite sannsynlig at vedkommende ville bruke mestring i sin beskrivelse av gjennomføringen av øvelsen. Det som i hovedsak skiller kontrollbegrepet fra begrepet mestring, er at verdien eller vellykketheten ved resultatene av handlingene trekkes i vurderingen av mestring. I forhold til kontroll er det mulighetene for valg mellom alternativer som blir vektlagt.

Stein Knardahl skriver i sin artikkel «Mastery at work» (i Lindström, Dallner et al. 1997) at «mestring (mastery) referer til opplevelsen av at ens handlinger gir et ønsket utbytte eller resultat». Videre skriver han at mestring «referer til opplevelsen av resultatene av ens egne handlinger, det vil si opplevelsen av å ha fått til et godt resultat.» (Lindström, Dallner et al. 1997:47, vår oversettelse). Knardahls definisjon av mestring er på mange måter i tråd med vår tekning omkring begrepet. Likevel er det tre aspekter som vi mener er viktige og som ikke kommer godt nok fram i hans definisjon.

For å illustrere dette, vender vi tilbake for siste gang til isdanseren vår. Vedkommende, som verken har vunnet en konkurranse før eller siden, vinner kveldens isdans og får sitt høyeste ønske oppfylt. Konkurrentene på isen ville vel med rette ha kalt dette flaks. I henhold til Knardahls definisjon er det mestring. Knardahls definisjon åpner med andre ord opp for en vurdering av noe som mestring eller ikke, i ganske konkrete og tidsavgrensede situasjoner. I stresslitteraturen finner vi for eksempel bruk av beroligende medisiner omtalt som kjemisk mestring. Slik kjemisk mestring, det vil si bruk av beroligende midler, kan hjelpe en person gjennom en krise, men samtidig være dysfunksjonelt på lang sikt. Vi mener derfor at om det er mestring eller ikke, bør bestemmes ut fra om resultatene eller virkningene er vellykkede både over tid og ut over konkrete situasjoner.

Det at vår isdanser vinner, må bety at andre taper i konkurransen med å nå førsteplassen. Bruker vi noe av den samme tankegangen i forhold til konflikter på arbeidsplassen, vil den arbeidstakeren som får trumfet

igjennom sin vilje, uansett midler og følger for andre, i henhold til Knardahls definisjon sies å mestre situasjonen. Vedkommende har sikkert opplevelsen av å ha fått til et godt resultat, i alle fall på egne vegne. Dette er kanskje å tøy Knardahls definisjon av mestring vel langt, men på en måte tar Knardahl for mye utgangspunkt i individet i sin definisjon. Etter vår mening tas det ikke her nok hensyn til hvilke konsekvenser et «vellykket» resultat har for andre i arbeidsmiljøet. Knardahls definisjon av mestring er etter vår oppfatning også noe snever i den forstand at definisjonen ikke i tilstrekkelig grad kan anvendes i forhold til to eller flere arbeidstakere.

Mestring som begrep omfatter ikke det vellykkede resultatet eller det ønskede målet, men fokuserer de forutgående handlingene eller prosessen som leder fram til måloppnåelse eller innfrielse av forventede resultater. Som Knardahl påpeker blir det å få tilbakemeldinger (feedback) viktig, slik at en underveis i prosessen kan vurdere om det en gjør, emosjonelt og atferdsmessig, leder til det en ønsker å oppnå. Siden også feedback står sentralt i de fleste læringsteorier, er vi her usikre på i hvilken grad læring skal trekkes inn i mestringsbegrepet, eller hvor eventuelt skillet mellom læring og mestring går. Ser vi på mestring som en aktiv prosess hvor en kontinuerlig prøver ut og justerer sine handlinger, blir læring et sentralt aspekt ved mestring. Vi sier ikke med dette at all læring er mestring, eller at mestring er et slags sluttprodukt av læring. Det vi vil framheve er at læring må være tilstede før vi kan omtale noe som mestring, mestring som en prosess.

Vi har ikke i det ovenfor kommet med en presis definisjon av hva mestring er. Vi har fortatt noen avgrensninger av begrepet ved å si hva mestring ikke er og bare antydte visse elementer som bør være kjernen i begrepet. Mestring og "coping" er ikke det samme fordi «coping» er en reaksjon og i mindre grad en aksjon. Ikke alle typer tilpasninger kan omtales som mestring fordi tilpasninger kan være relativt passive, ubeviste og automatiserte prosesser. Kontroll og mestring kan heller ikke brukes som synonymer, fordi om en har kontroll gjennom å kunne velge mellom ulike alternativer, behøver ikke resultatet å bli som ønsket. Mestring kan i liten grad avgjøres ut fra resultatene i konkrete og tidsavgrensede situasjoner. Mestring som fenomen bør heller ikke bare kunne knyttes til enkeltpersoner. Mestring er en prosess hvor læring inngår som et viktig element. Vi vil i neste avsnitt

forsøke oss på en nærmere presisering av mestringsbegrepet og relatere det til teori.

9.3 En nærmere presisering av begrepet

I kap. 9.2 drøftet vi mestringsbegrepet, med særlig vekt på å avgrense vår bruk av begrepet i forhold til beslektede begreper. Vi presenterte en "negativ definisjon" ved å si hva vi ikke forsto med mestring.

I et forsøk på en positiv definisjon av begrepet, kan vi si at mestring er en pågående erfaringsprosess som resulterer i en positiv reorientering av egen kapasitet, ved at individ/gruppe tester og re/vurderer sitt emosjonelle, kognitive og atferdsmessige repertoar i forhold til oppnåelsen av kort- og langsiktige resultater og mål.

Det kan synes ambisiøst å ville fange et så komplekst fenomen som mestring i én setning. Slik vi definerer begrepet er det flere viktige aspekter ved det, som vi vil fremheve. Mestring er en prosess som medfører endret handlingsevne, og på den måten ligner det på læringsbegrepet. Forskjellen er at mestring er tett forbundet med måloppnåelse på ett eller annet nivå. Det er også knyttet til en positiv opplevelse av å ha mestret noe. "Positiv reorientering av egen kapasitet" er ment å fange opp denne mestringsopplevelsen. Det innebærer at individet/gruppen behersker sine omgivelser på en bedre måte enn før.

Vår forståelse av mestringsbegrepet ligger nær psykologiens bruk av begrepet "integritet". Integritet refererer til "a stable cognitively and morally sound organization of functioning, which enables control of that functioning and the environment. This is experienced as living in a manageable reality." (Schabracq, Cooper & Winnubst, 1998:10). Integritet handler om å skape meningsfulle helheter av de kontekstene individet inngår i, og det handler om samspillet mellom individet og omgivelsene. På denne måten kan vi si at mestring gir øket integritet, siden mestringsopplevelsen handler om å oppnå en positiv reorientering, - en positiv selvforståelse -, av hva en selv evner og makter. Samtidig vil vi legge til at mens det psykologiske begrepet integritet er individfokuseret, er vårt mestringsbegrep også anvendbart på gruppenivå.

Vårt mestringsbegrep ligger også nært opptil det Albert Bandura kaller «self efficacy». Vi finner ikke noe godt norsk ord for efficacy, men det har med effektivitet å gjøre og referer til evnen eller makten til å skape resultater eller oppnå mål. Bandura tar utgangspunkt i at vi alle prøver å kontrollere eller påvirke de hendelser og forhold som griper inn i våre liv. Vi prøver å overvinne hindere og utnytte muligheter slik at vår egen utvikling går i ønsket retning. I denne sammenhengen gir Bandura følgende definisjon: «Perceived self-efficacy refers to beliefs in one's capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainments» (Bandura, 1997:3).

Vi ser av definisjonen at verken den enkeltes evner, prestasjoner eller de resultatene disse gir, trekkes direkte inn i vurderingen av self-efficacy. Det viktige er den tiltro (belifes) den enkelte har til sine egne evner eller kapasitet til å påvirke, være aktør i, den situasjonen vedkommende står overfor. Denne troen på sine egne evner påvirker ifølge Bandura hvilke handlinger den enkelte velger, om handlingene iverksettes, med hvilken innsats og hvor lenge vedkommende orker å holde på til tross for hindere og tilbakeslag, hvor mye stress den enkelte tolererer, om vedkommende kommer inn i positive tankeprosesser med mer.

I Banduras «social cognitive theory» finner vi også begreper som «collective efficacy», «occupational efficacy» og «organizational efficacy». Disse begrepene omhandler mange av de samme atferdsmessige, kognitive og emosjonelle prosessene som self-efficacy, men da på et mer kollektivt nivå: «Perceived collective efficacy is defined as a group' shared belief in its cojoint capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given levels of attainments.» (Bandura, 1997:477).

Det som styrker følelsen av self-efficacy og collective efficacy, er ifølge Bandura opplevelser og erfaringer hvor en gjennom innsats overvinner det som har vært hindre i situasjonen. Slike erfaringer eller opplevelser kaller han «enactive mastery experiences». Bandura presiserer ikke nærmerer hva disse mestringsopplevelsene eller erfaringene er, men det er tydelig at han ikke setter likhetstegn mellom self-efficacy og mestring. Likevel er disse fenomene nærmest uatskillelige i og med at Bandura beskriver en prosess i sin teori: For

at en skal få tro på ens egne evner, forutsetter det at en har vært oppe i situasjoner som en har mestret. Mestringsingserfaringene bidrar til læring som medfører en styrket tiltro til ens evner og ressurser til framover å utføre de nødvendige handlingene for oppnå ønskede resultater eller mål. Denne troen på egne evner, self-efficacy, vil motivere til forsøk på å overvinne hindre og utnytte muligheter også i nye og andre situasjoner. Motivasjonen øker sannsynligheten for at det her blir nye mestringserfaringer, noe som forsterke troen på egne evner ytterligere. På denne måten kan den enkelte komme inn i positive prosesser, men det omvendte er også fullt mulig. I følge Bandura kan tilsvarende prosesser også skje innen grupper. Med en utilstrekkelig tro på egne evner og ressurser vil gruppen kanskje avstå fra eller bare gjøre et halvhjertet forsøk på, å løse den situasjonen de står overfor. Dette igjen øker mulighetene for nederlag, noe som i neste omgang kan medføre en redusert «collective efficacy».

Det er her for langt å komme inn på alle aspektene ved Banduras omfattende teori. Ut fra det lille vi har skissert, ser en at parallellene er mange i forhold til vår definisjon av mestring som en pågående erfaringsprosess som resulterer i en positiv reorientering av egen kapasitet, ved at individ/gruppe tester og re/vurderer sitt emosjonelle, kognitive og atferdsmessige repertoar i forhold til oppnåelsen av kort- og langsiktige resultater og mål.

Brøt vi så med vår egen definisjon da vi ga en av indeksene våre navnet *mestring*? Vi så tidligere at økt mestring førte til større arbeidsglede, mer tilfredshet med jobben og et bedre arbeidsmiljø. Økt mestring understøttet også en positiv helseutvikling. Sett fra en arbeidsmiljøsynsvinkel må vi si at dette er ønskede mål. Verken selvbestemmelse, medvirkning og faglig utvikling, de tre elementene i mestringsindeksen, kan sies å være passive, ubevisste handlinger eller reaksjoner. Heller tvert om. Derfor mener vi at ikke brøt med vår egen definisjon da vi ga indeksen navnet *mestring*. Vi drister oss til og med å konkludere på grunnlag av undersøkelsen og analysene, at uten en satsning selvbestemmelse, medvirkning og faglig utvikling, dvs. mestring, vil en ikke få til et bedre arbeidsmiljø.



DEL 2

Resymé

I Del 2 av rapporten skal vi se på temaet omstilling fra en annen vinkel. Hittil i rapporten har fokus vært gitt av resultatene fra analysene. Omstillingsprosessene har stått i sentrum, og vi har forsøkt å følge konsekvensene av de forskjellige typene omstillinger norske arbeidstakere forteller om.

Under arbeidet med rapporten har vi i flere sammenhenger vært ute og presentert enkle resultater fra undersøkelsen. Disse er også publisert i tre del-rapporter (Hilsen & Grimsmo 1998; Hilsen & Grimsmo 1998; Hilsen & Grimsmo 1999) og et samlet notat (Hilsen 2000). Der disse resultatene har blitt presentert har vi stadig blitt møtt av spørsmål om hvordan omstillinger oppleves i forhold til andre viktige inndelinger i arbeidslivet som alder og kjønn. Vi har ikke hatt et spesifikt alders- eller kjønnsperspektiv i dette prosjektet, men det er mulig å hente ut resultater på de områdene der de kan belyse forholdet mellom omstilling og alder eller kjønn. Denne måten å gjøre det på, blir et brudd med logikken i rapporten så langt, derfor har vi valgt å skille ut denne tilnærmingen til omstilling i del 2.

På en måte "begynner vi på nytt" når vi diskuterer hvordan undersøkelsen vår kan belyse sammenhengen mellom alder/kjønn og omstilling. Kap. 11 og 12 innledes med en teoretisk plassering av henholdsvis alder og kjønn i arbeidslivet sett opp mot omstilling, og deretter presenteres resultatene fra vår undersøkelse der den kan belyse alder/kjønn. Den oppmerksomme leser vil oppdage enkelte gjentakelser i presentasjonen av våre resultater. Det skyldes at vi har samlet alle resultater som belyser alder/kjønn i undersøkelsen i de følgende kapitlene, også det som tidligere har vært nevnt underveis i rapporteringen.

10

Alder og omstilling

10.1 Arbeidslivet og eldre arbeidstakere

Det har vært mye fokus på eldre arbeidstakere de senere år. Eldre arbeidstakere kan ses fra forskjellige ståsteder:

- Man kan ha fokus på tiltak for å hjelpe eldre arbeidstakere ut av arbeidslivet, eller
- man kan fokusere på tiltak for å benytte den ressursen eldre arbeidstakere utgjør på en bedre måte slik at de kan stå lengre i jobb.

For den enkelte arbeidstaker som nærmer seg pensjonsalder, er oppfatningen av seg selv som for gammel eller ikke, også en fortolkning av sin egen situasjon. Vi vet for lite om hva som skal til for at eldre arbeidstakere skal ønske å stå i arbeid lengst mulig, men med økende etterspørsel etter all arbeidskraft, er det et spørsmål arbeidslivet må ta på alvor.

Demografiske befolkningsfremskrivninger viser en situasjon der eldre arbeidstakere er en nødvendig ressurs for arbeidslivet.

"I Norge forventes antall personer i alderen 45-66 år å øke med 370 000 (41 prosent) fram til år 2010, mot en nedgang på 125 000 (-13 prosent) i alderen 20-34 år." (Solem & Mykletun 1996:14)

En tilsvarende analyse av befolkningsprognoser for fire EU-land (Tyskland, Sverige, Frankrike og Nederland) anslår at i 2010 vil nær 40 % av befolkningen være 45-65 år. Samtidig påpekes det en parallell minskning i arbeidsdeltagelse blant yngre deler av befolkningen, hovedsaklig på grunn av økende utdanningslengde (Paoli 1994).

Samtidig med denne utviklingen, ser vi i Norge en økende tendens til førtidspensjonering. Andelen yrkesaktive blant menn i alderen 60-66 år har sunket fra 79 % i 1970 til 52 % i 1995 (basert på tall fra SSB). På denne bakgrunn ser vi at diskusjonen i forhold til seniorpolitiske utfordringer har endret seg de siste årene, fra en diskusjon om et fremtidig tyngende trygdebudsjett til en økende oppmerksomhet omkring eldre ansatte som en produktiv kraft på et stramt arbeidsmarked.

Fra et samfunnsøkonomisk perspektiv vil det være både ønskelig, og på sikt nødvendig, med økende yrkesdeltagelse frem til pensjonsalderen. Bedre helse, lengre levetid og bedre utdanning gjør også at nye generasjoner middelaldrende og eldre har større mulighet til å stå i arbeid flere år. Den viktige utfordringen blir da å se på hvordan arbeidslivet bedre kan ivareta den eldre arbeidskraften.

Virksomhetene trenger å bli klar over utfordringen med å holde på eldre arbeidstakere. Det innebærer både kunnskap, holdningsendring og tilrettelegging. Deler av arbeidslivet har allerede innsett at de kan få store rekrutteringsproblemer om få år i forbindelse med at store grupper arbeidstakere når pensjonsalder samtidig. Eksempelvis er gjennomsnittsalderen for lærere i Akershus 47 år, og nær halvparten (46 %) er 50 år eller eldre (tall presentert på Ledersamling i Akerhus Fylkeskommune, februar 1999).

Hvis en skal klare å holde på eldre arbeidstakere, må en bygge opp holdninger som understøtter dette. Gjennom utforming av stillingsannonser, intervju-uttalelser o.l., gir mange bedrifter uttrykk for at den attraktive arbeidskraften er "ung og ambisiøs". Ved nedbemanninger ser vi ofte at en tilbyr avgangsordninger til de som er nærmest pensjonsalder og dermed signaliserer at disse er minst "bevaringsverdige" for arbeidsgiver. Det er ikke lett å føle seg viktig og verdsatt hvis bedriften i ord og gjerning gir uttrykk for at en burde konsentrere seg om veien ut av arbeidslivet og ikke om det bidraget en kan gi der en er. En god seniorpolitikk bør inneholde mer enn "kurs i forberedelse til pensjonsalderen" hvis en skal skape et arbeidsmiljø der en verdsetter den kunnskap og erfaring de eldre arbeidstakerne legger inn i bedriften. I en norsk undersøkelse blant et tilfeldig utvalg på 1284 arbeidsgivere, ble arbeidsgiverne spurt om hvem de foretrekker å rekruttere av arbeidsledige: ungdom under 25 år, eldre

over 60 år, langtidsledige, attføringsmottakere og flyktninger (Hardoy 1993, gjengitt i Solem 1998).

"Bare 8 prosent av arbeidsgiverne sa at de ville rangere eldre på første plass, mens 61 prosent rangerte ungdom først. Over halvparten (54 prosent) rangerte eldre på siste eller nest siste plass ved ansettelse. Dette tyder på at eldre er lite attraktive å ansette, selv når en sammenlikner med andre grupper som også står svakt på arbeidsmarkedet." (Solem 1998:63)

Hvis handlinger skal følge ord, må seniorpolitikk også bety at det finnes attraktive posisjoner og oppgaver som eldre gis tilgang til. Erfaringer med seniorpolitikk antyder at ledere kan vegre seg for å prioritere eldre til attraktive oppgaver fordi de "snart skal ut likevel". Med det turbulente arbeidslivet vi har i dag og den økende bevegelsen på arbeidsmarkedet, er det fristende å hevde at eldre er av de mer stabile gruppene arbeidstakere. Terskelen for å skifte jobb blir lett høyere med alderen, og vår undersøkelse viser også større bevegelse på arbeidsmarkedet blant yngre arbeidstakere enn blant eldre.

I tillegg krever den fysiske og psykologiske aldringsprosessen en tilrettelegging av arbeidsforholdene og opplæringstilbudene, som mange bedrifter ikke er bevisste nok på. I den sammenhengen påpekes det i en ny rapport at oppsummeringer av forskning omkring Eldres yrkesprestasjoner og læringsevne konkluderer med at det skjer ingen tydelig forringelse med økende alder, men at eldre ansatte til dels jobber og lærer på en annen måte enn yngre (Lahn, Johansen et al. 1999).

Tilrettelegging av jobber handler bl.a. om å vurdere hvilke faktorer i arbeidsmiljøet som særlig skaper problemer for eldre og i størst mulig grad åpner for at eldre arbeidstakere unngår slike forhold. Tilpasning av jobbene kan gjøres som et individuelt tiltak, der en tar utgangspunkt i den enkelte, eldre arbeidstakerens spesielle situasjon og funksjonsevne. En kan også tenke det som et kollektivt tiltak, der bedriftene over tid søker å legge om jobbene slik at de ikke ekskluderer arbeidstakere med spesielle behov. Med et kollektivt utgangspunkt tar en det ikke lenger for gitt at arbeidsbefolkningen kan tilpasses de organisatoriske og tekniske systemene i bedriftene, men en søker å tilrettelegge arbeidet slik at det gir rom for arbeidstakere i

alle livsfaser og med forskjellige behov. Når det snakkes om et livsfaseperspektiv på arbeidslivet, er det denne typen tilpasning en snakker om. Et livsfaseperspektiv tar utgangspunkt i at arbeidstakerne er en viktig og nødvendig ressurs som må forvaltes i henhold til deres vekslende behov i forskjellige livsfaser. Hvis arbeidet ikke tilpasses arbeidstakerne, risikerer en å ikke klare å tiltrekke seg den nødvendige arbeidskraften og kompetansen virksomheten har behov for. I den grad arbeidskraft blir en knappere ressurs, blir også denne tankegangen stadig mer aktuell.

10.2 Hva sier vår undersøkelsen om alder og omstilling?

Det finnes lite forskning som problematiserer sammenhengen mellom alder og omstilling. Foreliggende undersøkelser har hovedsaklig sett på prosesser som støter ut eldre arbeidstakere i forbindelse med innføring av ny teknologi (Lahn, Johansen et al. 1999). Omstilling var også et tema i en hovedoppgave ved Psykologisk institutt, UiO i 1993. I denne undersøkelsen ble 23 ledere i 8 bedrifter intervjuet. En fant at holdningene gjennomgående var negative til Eldres omstillingsevne og fleksibilitet (Jenssen 1994 i Solem 1998).

Med referanse til metodediskusjonen i kap. 2, kan noe av forklaringen på at vi mangler forskning på dette området, finnes i utformingen av undersøkelsene. I de nasjonale arbeidsmiljøsurveyundersøkelsene (inkludert vår undersøkelse av arbeidsmiljø og omstilling) forekommer alder bare som en bakgrunnsvariabel. Fordi om en kjenner respondentenes alder, er det knappest nok til å analysere aldersspesifikk mestring av arbeidsmiljøforhold. Hvis en hadde som fokus å studere alder og omstilling, burde spørsmålene reflektere dette også i sitt innhold, f.eks. gjennom spørsmål om det tilbys arbeidstilpasning eller kompetanseheving utfra alderskriterier i virksomheten.

Med de begrensningene som ligger i utformingen av vår undersøkelse, vil vi i det følgende oppsummere hva undersøkelsen kan si om alder og omstilling.

Aldersfordelingen for arbeidstakerne i vår undersøkelse, er som følger:

Tabell 10. *Feil! Ukjent bryterargument.*: Arbeidstakere etter alder

	Antall	Prosent	Valid prosent
18-29 år	215	19,1	19,1
30-39 år	328	29,2	29,2
40-49 år	319	28,4	28,4
50-67 år	262	23,3	23,3
Total	1124	99,8	100,0
Missing	2	,2	
Total	1126	100,0	

Eldre arbeidstakere og bevegelse på arbeidsmarkedet

Ut fra vår undersøkelse finner vi større bevegelse på arbeidsmarkedet blant yngre arbeidstakere enn blant eldre. Vi spurte om en hadde skiftet jobb de siste to år, og fant at gjennomsnittsalderen blant de som har den samme jobben i 1998 som i 1996 er 44 år. Blant de som har fått ny jobb i en annen bedrift er alderen i gjennomsnitt 35 år. Vi finner også at de med lengre utdanning forflytter seg mer enn de med mindre utdanning. Det er vanskelig å si om folk skifter jobb hyppigere fordi de er yngre eller fordi høyere utdanning gir flere muligheter på arbeidsmarkedet, men det kan se ut som det er en sammenheng.

Tabell 11.2 Grad av stillingsmessig forflytning etter alder

		ALDER				Total
		18-30 år	31-40 år	41-50 år	51-67 år	
Mye	Antall	48	35	24	7	114
	Kolonne%	22,3%	10,7%	7,5%	2,7%	10,1%
En del	Antall	68	69	58	40	235
	Kolonne%	31,6%	21,0%	18,2%	15,3%	20,9%
Noe	Antall	40	62	55	55	212
	Kolonne%	18,6%	18,9%	17,2%	21,0%	18,9%
Litt	Antall	28	67	63	54	212
	Kolonne%	13,0%	20,4%	19,7%	20,6%	18,9%
Ikke noe	Antall	31	95	119	106	351
	Kolonne%	14,4%	29,0%	37,3%	40,5%	31,2%
Total	Antall	215	328	319	262	1124
	Kolonne%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Som vi ser av tabellen, svarer 22% av arbeidstakerne i aldersgruppen 18-30 år at de har opplevd mye forflytning, mens 3% av arbeidstakerne i aldersgruppen 51-67 år har opplevd det samme. Til gjengjeld svarer 41% av de eldste (51-67 år) at de ikke har opplevd noen type jobbmessig forflytning, mens 14% av de yngste (18-30 år) svarer det samme.

Andre undersøkelser (Solem 1998) blant arbeidsgivere viser at eldre arbeidstakere er mindre attraktive enn yngre ved ansettelse. En fant at i over halvparten av tilfellene (56 %) foretrakk arbeidsgiver personer med lavere alder (under 35 år) selv om de kunne få eldre og mer erfarne personer til samme lønn. Dette kan antyde at det ikke bare er frivillig at eldre ikke skifter jobb like ofte som yngre arbeidstakere, slik vi fant i vår undersøkelse.

Omstilling på jobbnivå og eldre arbeidstakere

Når vi ser på endringer på jobbnivå, dvs. endringer av oppgaver, teknologi, arbeidstidsordninger o.l., finner vi at alder og utdanningslengde ikke slår ut når vi tar hensyn til graden av omstilling på jobbnivå innen de ulike næringsområdene. Det vil si at bransje er mer bestemmende enn individuelle bakgrunnsvariabler som alder og utdanning. Siden endringene på jobbnivå gjerne er mer avhengig av hvilke endringer hele bedriften går gjennom med hensyn til ny teknologi, nye arbeidsoppgaver o.l. innen det feltet en arbeider, enn

hvilken alder eller utdanningsbakgrunn den enkelte arbeidstakeren har, er dette ikke særlig overraskende.

Eldre arbeidstakere og mestring i jobben

Som vi har diskutert i tidligere kapitler, er hovedtendensen i undersøkelsen at de som bruker omstillingene til å skifte stilling, opplever bedre arbeidsmiljø og større arbeids glede/jobbtilfredshet enn de som forblir i samme jobben mens jobbinholdet endres. Vi så at yngre arbeidstakere fortalte om større bevegelse på arbeidsmarkedet enn blant eldre.

I undersøkelsen ble det stilt spørsmål om en nå arbeidet i bedre arbeidsmiljø og opplevde større arbeids glede og jobbtilfredshet enn for to år siden. Som tidligere diskutert, fant vi en samvarians mellom disse tre faktorene, slik at de som opplever større arbeids glede og jobbtilfredshet også sier at de arbeider i et bedre arbeidsmiljø. Når vi ser på svarene i forhold til alder, finner vi at de eldste arbeidstakerne i minst grad svarer at de idag opplever et bedre arbeidsmiljø, større arbeids glede og tilfredshet i jobben enn for to år siden.

Har opplevelsen av arbeidsmiljø og arbeids glede sammenheng med muligheten for å mestre egen arbeidssituasjon og arbeidsintensiteten? En kan tenke seg at hvis arbeidsintensiteten øker, oppleves arbeidet som mindre godt og en opplever mindre glede og tilfredshet i jobben. Parallelt kan vi stille spørsmål om hvordan muligheten til kontroll og påvirkning i arbeidet påvirker opplevelsen av jobben.

De empiriske resultatene viser at øket intensitet ikke ligger til grunn for vurderingen av om arbeidsmiljøet er blitt bedre, eller om arbeids gleden og tilfredsheten er blitt større. Muligheten for mestring i jobben henger derimot sammen med opplevelsen av både godt arbeidsmiljø, glede og tilfredshet. Her finner vi også en sammenheng med alder, som ikke lar seg forklare ut fra verken yrke eller næringsområder. Muligheten til mestring i jobben, i betydningen kontroll over eget arbeid, minsker med økende alder. Gjennomsnittsalderen for de som har opplevd økende mulighet til mestring er 37 år. For de som har opplevd at mulighetene har blitt mye mindre, er gjennomsnittsalderen 45 år. Eldre arbeidstakere kommer med andre ord dårligere ut med hensyn til muligheten for mestring i jobben enn yngre. I forhold til

arbeidsintensitet er det ingen vesentlig forskjeller mellom yngre og eldre arbeidstakere.

Alder og kompetanse

Gjennomsnittlig utdanningslengde i vårt materiale var høyest for aldersgruppen 31-40 år, og synker så med stigende alder. Oftest forekommende utdanningsnivå for aldersgruppen 51-67 år var videregående skole, lavere nivå, mens det for alle andre aldersgrupper var videregående skole, høyere nivå.

Tabell 10.3: Utdanningsnivå etter alder

		ALDER				Total
		18-30 år	31-40 år	41-50 år	51-67 år	
Ungdomsk. nivå	Antall	8	21	32	30	91
	Kolonne%	3,7%	6,4%	10,0%	11,5%	8,1%
Videregående nivå I	Antall	21	42	78	79	220
	Kolonne%	9,8%	12,8%	24,5%	30,2%	19,6%
Videregående nivå II	Antall	111	135	83	47	376
	Kolonne%	51,6%	41,2%	26,0%	17,9%	33,5%
Univers, høysk I	Antall	27	40	58	43	168
	Kolonne%	12,6%	12,2%	18,2%	16,4%	14,9%
Univers, høysk II	Antall	39	64	50	35	188
	Kolonne%	18,1%	19,5%	15,7%	13,4%	16,7%
Univers, høysk III	Antall	8	24	14	19	65
	Kolonne%	3,7%	7,3%	4,4%	7,3%	5,8%
Forskernivå	Antall		2	2	4	8
	Kolonne%		,6%	,6%	1,5%	,7%
Uoppgitt utd	Antall	1		2	5	8
	Kolonne%	,5%		,6%	1,9%	,7%
Total	Antall	215	328	319	262	1124
	Kolonne%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Som tabellen viser er det altså 42% av de eldste (51-67 år) som bare har grunnskole/videregående skole nivå 1 mot 19% i gruppen 31-40 år. Forskjellene er ikke like store når det gjelder universitet/høyskoleutdanning. Dermed ser det ut som forskjellen først og fremst er den store andelen med lav utdanning blant de eldste. Det er verdt å stille spørsmål om denne gruppen arbeidstakere vil være mest sårbare både i kraft av høyere alder og lavere utdanning.

I undersøkelsen hadde vi en antagelse om at økende kompetansekrav i arbeidslivet ville utgjøre en belastning som rammet forskjellig, av-

hengig av alder og utdanningsnivå. Siden vi vet at dagens generasjon av eldre arbeidstakere også har lavere formell utdannelse enn etterfølgende generasjoner, kunne vi forvente en gjensidig forsterkende effekt, som rammet eldre særlig sterkt.

I en gjennomgang av forskning omkring aldersforskjeller og arbeidsvilkår fra 1996, fant en en klar nedgang i deltakelse i tiltak for kompetanseutvikling når arbeidstakerne passerer femti år (Lahn 1996). Rapporten fremmer en antagelse om at dette skyldes en kombinasjon av manglende tilbud og et lavere ambisjonsnivå. I en nederlandsk undersøkelse fant en at, målt over en fem-års periode, 16-20% av yngre og middelaldrende arbeidstakere ikke deltok i noen form for treningsprogram eller kurs på eget fagfelt. Blant eldre arbeidstakere øker denne andelen til det dobbelte. En av tre til fire har ikke deltatt i slike kompetansetiltak (Boerlijst 1994).

I vår undersøkelse stilte vi spørsmål om en har deltatt i opplæring/kurs/videreutdanning/etterutdanning de siste to årene.

Tabell 10.4: "Har du deltatt i opplæring/kurs/videreutdanning/etterutdanning siden 1996?" etter alder

(Det er mulig å sette flere kryss.)

	18-30 år	31-40 år	41-50 år	51-67 år	Totalt %
Ja, innefor virksomheten	73 34 %	140 43%	133 42%	102 39%	448 40%
Ja, utenfor virksomheten	39 18%	49 15%	40 13%	30 12%	158 14%
Ja, både innefor og utenfor	32 15%	49 15%	53 17%	38 15%	172 16%
Nei	68 32%	85 26%	91 29%	91 35%	335 30%
Total	212 100%	323 100%	317 100%	261 100%	1113 100%

Totalt deltok 1124 personer i undersøkelsen. Ut fra antall kryss, ser vi at noen har deltatt i opplæring/kurs/videreutdanning/etterutdanning både innenfor og utenfor virksomheten. Ut fra andelen som svarer at de ikke har deltatt i slike tiltak (30 % nei), kan vi slutte oss til at 70 %

av de spurte har vært gjennom en eller annen form for kompetansehevende tiltak.

Vi ser altså at kompetanseutvikling er utbredt i norsk arbeidsliv, og de fleste (70 %) har deltatt i en eller annen form for kompetanseutvikling.

I forhold til alder, ser vi at andelen innen hver aldersgruppe som svarer nei stiger med økende alder. Det vil si at deltagelsen i kompetansehevende tiltak *synker* med stigende alder.

For å prøve ut antagelsene våre om økende kompetansekrav i arbeidslivet, spurte vi også om arbeidstakerne merker behov for kompetanseheving for å henge med i den jobben de har.

Tabell 10.5: "Må du i nær framtid tilleggs- eller etterutdanne deg for å holde tritt med jobben?" etter alder

		ALDER				Total
		18-30 år	31-40 år	41-50 år	51-67 år	
Ja	Antall	57	122	101	71	351
	Rad%	16,2%	34,8%	28,8%	20,2%	100,0%
	Kolonne%	27,3%	37,5%	32,1%	27,4%	31,7%
Nei	Antall	152	203	214	188	757
	Rad%	20,1%	26,8%	28,3%	24,8%	100,0%
	Kolonne%	72,7%	62,5%	67,9%	72,6%	68,3%
Total	Antall	209	325	315	259	1108
	Rad%	18,9%	29,3%	28,4%	23,4%	100,0%
	Kolonne%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Som vi ser av tabellen, svarer 351 av 1108 arbeidstakere at de må tilleggs- eller etterutdanne seg i nær fremtid for å holde tritt med jobben. Dette betyr at nær hver tredje arbeidstaker i undersøkelsen merker presset om å bedre sin kompetanse for å henge med i arbeidslivet. Dette svaret sier ikke noe om det oppleves truende. Vi ser også at aldersgruppen 31-40 år i størst grad merker dette presset, mens de eldste og de yngste merker minst til det. Det er små forskjeller, og også blant de eldste svarer 28 % ja.

På dette grunnlaget kunne vi forvente usikkerhet i forhold til om en vil klare å møte nye kompetansekrav:

Tabell 10.6: "Er du engstelig for at du ikke skal klare nye kompetansekrav?"
etter alder

		ALDER				Total
		18-30 år	31-40 år	41-50 år	51-67 år	
Ja	Antall	23	50	46	47	166
	Rad%	13,9%	30,1%	27,7%	28,3%	100,0%
	Kolonne%	10,8%	15,4%	14,6%	18,3%	15,0%
Nei	Antall	189	275	268	210	942
	Rad%	20,1%	29,2%	28,5%	22,3%	100,0%
	Kolonne%	89,2%	84,6%	85,4%	81,7%	85,0%
Total	Antall	212	325	314	257	1108
	Rad%	19,1%	29,3%	28,3%	23,2%	100,0%
	Kolonne%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Som vi ser av tabellen, er andelen som uttrykker engstelse svakt stigende med stigende alder selv om andelen ja-svar heller ikke er svært høy blant de eldste arbeidstakerne. I aldersgruppen 51-67 år svarer 18 % at de er engstelige. I tabell 10-5 så vi at nær hver tredje arbeidstaker fortalte at de måtte tilleggs- eller etterutdanne seg for å holde tritt med jobben. Tabell 10-6 viser at halvparten så mange (15 %) sa at de var engstelige for ikke å klare nye kompetansekrav. Det kan dermed se ut som om kravet til kompetanseheving i arbeidslivet oppleves av flere enn av de som opplever dette som en trussel.

Alder og egenvurdering av helse

Med økende alder følger en økning i helseproblemer. Det har vært anslått at mellom en tredjedel og to tredjedeler av arbeidstakere over 50 år har minst en diagnostisert sykdom, hovedsaklig muskel-skjelett eller hjerte-kar lidelser (Ilmarinen 1994). På bakgrunn av data fra Arbeidslivsundersøkelsen 1989-93 har en funnet en polarisering mellom på den ene siden dem som rapporterer hyppige helseplager og dem som rapporterer ingen plager eller lidelser (Lahn 1996).

Når en spør arbeidstakere om å vurdere sin egen helsetilstand, finner en oftest at helsa vurderes som god. Også i denne undersøkelsen er det bare noen få som har vurdert sin egen helse dårlig. I forhold til alder, finner vi at yngre arbeidstakere vurderer i snitt helsa si som bedre enn eldre. På spørsmål om en hadde opplevd forbedring eller forverring av

helsetilstanden, svarte eldre arbeidstakere i større grad at helsa er som før eller har endret seg til det verre i forhold til sine yngre kollegaer.

11

Kjønn og omstilling

11.1 Kjønn og organisasjon

Organisasjonsteori er teori om organisasjoner, og organisasjonsteori har et tett forhold til grupper som leder, organiserer og kontrollerer samfunnet (Acker 1992). En sentralt tema innen organisasjonsteori handler om “hvordan få det til”, organisasjonslivets “how to do it”. I motsetning til andre samfunnsvitenskaplige temaområder, kan organisasjonsteori sies å hovedsaklig ha et ahistorisk, monokausalt og systematisk fokus på organisasjonsstrukturer og prosesser (Tancred-Sheriff & Campbell 1992). Dette perspektivet favoriserer ledelse⁴¹ som tema fremfor en tematisering av arbeidstakerne som aktive produsenter av sitt eget arbeid. Et slikt perspektiv vil tendere til å fremstille arbeidstakerne som objekter for organisasjonens aktivitet, der organisasjonsstrukturer og de som styrer organisasjonene er subjektene.

Sterke motinnlegg mot dette fokuset i organisasjonsteori har kommet fra minst to retninger de senere år. **Mestringsbegrepet** som fokus i studier av arbeidsorganisasjoner, har gjenninnført arbeidstakeren som et handlende subjekt som fortolker og konstruerer sin egen arbeidsvirkelighet. **Feministisk** organisasjonsteori har påpekt behovet for å historisere og kontekstualisere organisasjonsteori og for å vektlegge synet på organisasjonsstrukturer som bærere av makt. Organisering som svar på produksjonsgitte forhold, tilslører at organiseringen av arbeidsorganisasjoner (og arbeidslivet som hele) er gjennomsyret av maktrelasjoner som favoriserer noen grupper på bekostning av andre.

⁴¹ og favoriserer dermed også ledere.

På denne bakgrunnen er det grunn til å forvente at den turbulens omstillinger medfører, kan få forskjellige effekt for menn og kvinner. Omstilling er også rokkeringer på eksisterende maktrelasjoner i organisasjonen, og hvordan disse påvirkes vil igjen påvirke menn og kvinner forskjellig.

Slik det forklares i Omstillinger i arbeidslivet (Holter, Karlsen et al. 1998), handler det ikke om en villet prosess. Resultatene av å fokusere på omstilling, medfører bl.a. at de systematiske satsninger på personalområdet blir prioritert ned.

"Vi har framhevet at kasmaterialet ikke gir grunnlag for å snakke om bevisst kjønnsdiskriminerende prosesser. Snarere har vi sett hvordan omstillingspolitikk kan bli diskrimineringspolitikk i sin konsekvens, i en prosess som begynner med at en legger ned innsatsen på likestillingsområdet og gjør organisasjonen blind ved at kjønnspektivet fjernes og målsetninger neglisjeres. Nå heter det seg at omstillingshensynet må gå foran, og andre ting må legges til side, og det å måle likestillingsresultater og sikre framgang her er blant de tingene som blir plassert på sidelinjen."(Holter, Karlsen et al. 1998:178)

11.2 Hva sier vår undersøkelse om kjønn og omstilling?

Kjønnsfordelingen i materialet vårt

Når vi ser på kjønnsfordelingen i forhold til arbeidsdeltagelse i vårt materiale, finner vi at flere kvinner enn menn arbeider deltid, det ene kjønn er overrepresentert i enkelte bransjer og det er flere menn i privat sektor.

Tabell 11. *Feil! Ukjent bryterargument.*: Arbeidstid etter kjønn

	Mann	Kvinne	Total
4-19 timer pr. uke	17 (3 %)	91 (18 %)	108 (10 %)
20-29 timer pr. uke	14 (3 %)	96 (19 %)	110 (10 %)
Over 29 timer pr. uke	536 (95 %)	325 (64 %)	861 (80 %)
Total	567 (100 %)	512 (100 %)	1079 (100 %)

Mens 5 % av mennene arbeider under 29 timer i uka, er det 37 % av kvinnene som gjør det. Til sammenligning viser SSBs tall over yrkesdeltagelse at 8 % av mennene arbeider 29 timer eller mindre, mens 37 % av kvinnene gjør det samme (Kilde: Statistisk Årbok 1998).

I forhold til bransje, finner vi større andel menn i industrien, bygg/anlegg, mens kvinner er overrepresentert i helse/sosialtjenester og undervisning. Som vi så i kap. 1.2 Materialet, kommer kjønnsforskjellene tydeligere frem i forhold til yrke.

Tabell 11. *Feil! Ukjent bryterargument.: Næringsområde etter kjønn*

		Kjønn		Total
		Mann	Kvinne	
Primærnæring	Count	5	2	7
	Rad%	71,4%	28,6%	100,0%
	Kolonne%	,9%	,4%	,6%
Utv. energiråstoffer	Count	23	5	28
	Rad%	82,1%	17,9%	100,0%
	Kolonne%	4,1%	1,0%	2,6%
Industri	Count	101	38	139
	Rad%	72,7%	27,3%	100,0%
	Kolonne%	17,8%	7,4%	12,9%
Bygg,anlegg	Count	52	6	58
	Rad%	89,7%	10,3%	100,0%
	Kolonne%	9,2%	1,2%	5,4%
Varehandel	Count	94	62	156
	Rad%	60,3%	39,7%	100,0%
	Kolonne%	16,6%	12,1%	14,5%
Hotell,restaurant	Count	9	16	25
	Rad%	36,0%	64,0%	100,0%
	Kolonne%	1,6%	3,1%	2,3%
Transport, kommunikasjon	Count	51	24	75
	Rad%	68,0%	32,0%	100,0%
	Kolonne%	9,0%	4,7%	7,0%
Bank, finans	Count	85	52	137
	Rad%	62,0%	38,0%	100,0%
	Kolonne%	15,0%	10,2%	12,7%
Kraft,vannforsyning	Count	8	3	11
	Rad%	72,7%	27,3%	100,0%
	Kolonne%	1,4%	,6%	1,0%
Offentlig forvaltning	Count	56	50	106
	Rad%	52,8%	47,2%	100,0%
	Kolonne%	9,9%	9,8%	9,8%
Undervisning	Count	37	61	98
	Rad%	37,8%	62,2%	100,0%
	Kolonne%	6,5%	11,9%	9,1%
Helse,sosialtjenester	Count	33	165	198
	Rad%	16,7%	83,3%	100,0%
	Kolonne%	5,8%	32,3%	18,4%
Sos,pers.tjenester	Count	13	27	40
	Rad%	32,5%	67,5%	100,0%
	Kolonne%	2,3%	5,3%	3,7%
Total	Count	567	511	1078
	Rad%	52,6%	47,4%	100,0%
	Kolonne%	100,0%	100,0%	100,0%

Kjønnsforskjellen blir også svært tydelig når vi ser på mann- og kvinneandelene i offentlig og privat sektor.

Tabell 11. *Feil! Ukjent bryterargument.*: Offentlig/privat sektor etter kjønn

	Mann	Kvinne	Total
Privat sektor	441 (78 %)	236 (46 %)	677 (63 %)
Offentlig sektor	126 (22 %)	276 (54 %)	402 (37 %)
Total	567 (100 %)	512 (100 %)	1079 (100 %)

Mens det er omtrent like store kvinneandeler i offentlig og privat sektor, finner vi at flertallet av mennene (78 %) arbeider i privat sektor. Oppdelingen i offentlig og privat sektor er basert på bransjevariablen, og resultatene følger dermed av kjønnsfordelingen i de forskjellige bransjene.

Kjønn og endringer i jobben

I forhold til omstilling stilte vi spørsmål om en hadde skiftet jobb eller stilling de siste to år. Kvinner og menn ser ut til å forflytte seg like mye. Uavhengig av jobbskifte og endring av rammene rundt ansettelsesforholdet, er det store endringer på en del mindre omfattende områder. Den hyppigste endringen i de siste to årene er nye arbeidsoppgaver (57 %), etterfulgt av ny ledelse (54 %), nye redskaper/verktøy/teknologi (49 %), nye arbeidslokaler (41 %), ny arbeidstid (32 %) og nytt lønssystem (32 %). *Heller ikke på disse områdene fant vi at kjønn var utslagsgivende. Andelen menn og kvinner som fortalte om denne typen endringer var omtrent lik.*

Vi valgte å stille fire spørsmål som vi mener fanger opp organisasjonsendring eller omorganisering på et slags mellomnivå. Vi spurte om den enkelte hadde opplevd at bedriften eller virksomheten hadde innført nye systemer for måling av personlig ytelse, styring av produksjon eller tjenester, kundebehandling eller tidsregistrering. I første omgang ser det ut til at menn i større grad opplever systemendringer enn kvinner. Men systemendringer er, som vi har sett, avhengig av næringsområde. Andelen kvinnelige arbeidstakere er størst innen helse- og sosialtjenester og andre sosiale og personlige

tjenester; de to næringsområdene hvor det vært minst systemendringer.

I forhold til mestring og intensitet, finner vi noen kjønnsforskjeller som ikke lar seg forklare ut fra tilhørighet til verken nærings- eller yrkesområder. Mannlige arbeidstakere opplever økninger i jobbkrav og tildels tidskravene i større grad enn kvinnelige arbeidstakere. Dermed blir det flere menn enn kvinner som får skårene *mer* og *mye mer* på intensitetsindeksen. I forhold til mestring er det ingen forskjeller mellom kjønnene.

Som tidligere diskutert, ser mønstret i materialet ut til å være at økt mestring gjør at arbeidstakere blir mer positive til at arbeidsmiljøet har blitt bedre og de opplever større arbeids glede og tilfredshet i jobben. Intensiteten spiller en meget liten rolle i dette bildet. Dermed spiller heller ikke kjønn noen rolle for denne typen arbeidsmiljøgevinst, men hva for slags endringer arbeidstakeren har vært gjennom er det utslagsgivende.

Menn og kvinner vurderer betydningen av arbeidet forskjellig

Et moment det kan være nyttig å se nærmere på, er hvor stor vekt arbeidstakerne legger på arbeidet sitt. En kan anta at trendene i arbeidslivet oppleves sterkere jo mer sentral jobben er i arbeidstakernes liv. For å ha en slags målestokk for hvor viktig og betydningsfull jobben er for den enkelte, stilte vi arbeidstakerne overfor to utsagn. Det ene er generelt formulert, og lyder "Jobben er viktigere for meg enn de fleste andre ting". Det andre utsagnet er knyttet til egen erfaring, og lyder "Når jobb og privatliv kommer på tvers av hverandre, blir det oftest til at jeg velger jobben". Resultatene ble som følger:

Tabell 11. **Feil! Ukjent bryterargument.**: "Hvor viktig og betydningsfull er jobben for deg?" etter kjønn

		Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Total
Jobben er viktigere for meg enn de fleste andre ting	M	93 (16 %)	247 (43 %)	182 (32 %)	53 (9 %)	575 (100 %)
	K	48 (9 %)	219 (42 %)	189 (36 %)	71 (14 %)	527 (100 %)
	Alle	141 (13 %)	466 (42 %)	371 (34 %)	124 (11 %)	1102 (100 %)
Når jobb og privatliv kommer på tvers av hverandre, blir det oftest til at jeg velger jobben	M	56 (10 %)	202 (35 %)	209 (37 %)	104 (18 %)	571 (100 %)
	K	43 (8 %)	142 (27 %)	183 (35 %)	158 (30 %)	526 (100 %)
	Alle	99 (9 %)	344 (31 %)	392 (36 %)	262 (24 %)	1097 (100 %)

Det kan være overraskende at så mange som 13 % sier seg helt enig i at jobben er viktigere for dem enn de fleste andre ting. Av disse 141 arbeidstakerne er det dobbelt så mange menn som kvinner⁴², mens andelen menn og kvinner som har svart på spørsmålet er omtrent likt (52% menn og 48% kvinner).

Når utsagnet knyttes tettere til egen erfaring, går andelen som er helt enig noe ned. 9 % sier seg helt enig i at når jobb og privatliv kommer på tvers av hverandre, blir det oftest til at de velger jobben. Det er også her flest menn som er helt enig (57 % menn og 43 % kvinner). Større kjønnsforskjeller finner vi blant de som er helt uenige i utsagnet. Av de som er helt uenige er 60 % kvinner og 40 % menn.

Arlie Hochschild har beskrevet tidsklemma mellom jobb og hjemmeliv i studien "The second shift" (Hochschild 1989). Her understreker hun betydningen av støtte i hjemmet (backstage support) for arbeidsmotivasjonen. Hvis kvinnen fortsatt er den som arbeider andre-skiftet i hjemmet, og mannen i liten grad bidrar, vil hennes mulighet for å prioritere og forplikte seg like sterkt på jobben reduseres betraktelig.

Det er nærliggende å tolke resultatene fra vår undersøkelse i samme retning. Undersøkelsen vår viser at arbeidet er viktigere i folks

⁴² (66 % menn og 34 % kvinner)

bevissthet så lenge vi holder oss på det generelle nivå. Når det kommer til praksis, er det færre som mener at de prioriterer jobben høyere enn privatlivet. Fremdeles opprettholdes den tradisjonelle kjønnsmonsteret, der mannen prioriterer arbeidet høyere enn kvinnen selv om forskjellene er mindre når det kommer til beskrevet praksis.

Kjønnen omstilling - en myte?

Som tidligere beskrevet finnes det undersøkelser som påpeker at omstilling påvirker menn og kvinner forskjellig, og vi hadde nok forventet tydeligere resultater enn undersøkelsen vår viste.

Slik vårt materiale ser ut, er de forskjellige typene endringer i arbeidsforholdet og resultatene av dem mer avhengig av bransje og yrke, enn av kjønn.

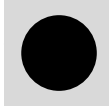
Undersøkelser som spesifikt ser på kjønn og omstilling (Holter, Karlsen et al. 1998, Hoel & Sørhaug - under utgivelse) har ofte problemer med å skille kjønn og posisjon i virksomheten. Om det er kjønn eller hvilke stillinger/posisjoner menn og kvinner bekler i organisasjonen, som avgjør arbeidstakerens opplevelser, er vanskelig å avgjøre, men at det i hvert fall er en samvarians ser ut til å være godt belagt.

Flere feministiske forskere (Wells 1973; Kanter 1975; Hearn & Parkin 1992)Korda 1976 i Hearn & Parkin 1992) har foreslått at holdninger og handlinger i organisasjoner, er resultat av organisasjonsmessig posisjon og ikke kjønn i seg. Wells (1973) forfølger denne linjen og sier at det er kvinners sene inntreden i arbeidslivet som har gitt menn en slags "dørvakt"-posisjon til organisasjonens makt- og myndighetsstrukturer, mer enn kjønn i seg selv. Øystein G. Holter skriver, i sin studie av omstilling og kjønn, at

"(...) dette dobbelte kjønns-makt-forholdet, som både omfatter makt over kvinner og makt over lavere rangerte menn, kommer fram i mye ny forskning der forskerne har utvidet rammen til ikke bare å gjelde mann-kvinneforholdet." (Holter, Karlsen et al. 1998:177).

Det kan være grunn til å stille spørsmål om våre resultater kan forstås på samme måten: Så lenge kvinner i større grad enn menn arbeider i underordnede posisjoner i arbeidslivet og i andre bransjer/yrker enn

menn, vil konsekvensene av omstilling ramme menn og kvinner forskjellig.



DEL 3

Resymé

Ut over dette fokuset på omstilling i forhold til alder og kjønn i Del 2, vil vi drøfte systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid) i Del 3. Dette blir også en tilnærming til omstilling som har et annet utgangspunkt. HMS-arbeid er knyttet til hva som skjer i virksomheten i større grad enn hva den enkelte opplever. Grunnen til at vi valgte å stille en del spørsmål om HMS-arbeid i undersøkelsen, er at vi hadde en forventning om at godt HMS-arbeid kunne være et slags sikkerhetsnett for arbeidstakere som opplever endringer og usikkerhet i sitt arbeidsforhold.

12

Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

12.1 Fra fokus på arbeidstakerne til fokus på virksomhetene

I dette kapitlet skal fokus flyttes fra arbeidstakerens opplevelse av hva hun/han utsettes for til virksomhetene de arbeider i. Arbeidsmiljøarbeid er både individuelt, i arbeidstakerens opplevelse av det, og kollektivt i hvordan det organiseres og praktiseres på arbeidsplassen.

Arbeidsmiljøet i norske bedrifter og virksomheter er regulert av Arbeidsmiljøloven, som forvaltes av Arbeidstilsynet som tilsynsmyndighet. Deres tilsynsvirksomhet omfatter hovedsaklig revisjon (systemtilsyn) og verifikasjon (detaljkontroll). Antagelig er denne typen tilsyn, utført av skolert personale, den eneste måten å komme i inngrep med hvordan HMS-arbeid faktisk praktiseres i virksomhetene. Spørreskjemaundersøkelse blant arbeidstakerne har store begrensninger i forhold til å frembringe pålitelig kunnskap om hvordan norske bedrifter praktiserer helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid).

Når en stiller spørsmål til arbeidstakerne, er det hovedsaklig meninger og kunnskap som fanges opp. Skrittet derfra til levende praksis i virksomhetene, kan være stort. En analyse av resultatene fra Arbeidslivsundersøkelsen 1993 viser at svarene blant annet varierer systematisk med sosioøkonomisk status (arbeider/funksjonær). Det vil si at arbeidstakere i samme bedrift svarer forskjellig avhengig av om de tilhører arbeider- eller funksjonærskiktet.

I undersøkelsen vår har vi forsøkt å operasjonalisere HMS-arbeid gjennom spørsmål om kunnskap om og erfaringer med forskjellige HMS-aktiviteter. Vår argumentasjon er at hvis arbeidstakerne ikke har

kunnskap om HMS-ordningene, så har virksomheten et informasjonsproblem. På samme måte spør vi etter om en selv har opplevd forskjellige typer HMS-aktiviteter. Det kan godt hende at virksomheten gjør bra og riktige ting, men det er fortsatt problematisk hvis de ansatte ikke har merket noe til det.

12.2 Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (Internkontroll)

Som påpekt, er det vanskelig å måle internkontrollstatus ved hjelp av spørreskjema. Målsettingen med Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (Internkontroll) er å skape et levende system med effektive prosedyrer, ikke et papirsystem. Reell praksis er vanskelig å fange opp ved hjelp av spørreskjema, og erfaring tilsier at svarene på spørreskjemaundersøkelser er vanskelig å relatere til entydig praksis.

Med disse forbeholdene, stilte Arbeidslivsundersøkelsen 1993 spørsmål om bedriften hadde internkontrollsystem og om en hadde gjennomført kartlegging og utarbeidet handlingsplan. Denne undersøkelsen er analysert og resultatene presentert i AFI-rapporten "Norsk arbeidsmiljø i en endringstid" (Grimsmo 1996). Resultatene den gang så slik ut:

Tabell 12. Feil! Ukjent bryterargument. " Spm.: "Er det i bedriften din..." (Grimsmo 1996)

	< 10 ansatte	10 - 49 ansatte	> 49 ansatte	Totalt
.. gjennomført kartlegginger av arbeidsmiljøet? Ja	27 %	42 %	58 %	49 %
.. utarbeidet handlingsplaner for å bedre arbeidsmiljøet? Ja	25 %	39 %	52 %	45 %
.. internkontrollsystem? Ja	33 %	43 %	56 %	49 %

(Antall respondenter: 3832)

Man forsøkte å knytte spørsmålet om internkontrollsystem til konkrete underliggende aktiviteter så som kartlegging og handlingsplan.

"Hvis en ser disse tre aktivitetene i sammenheng, kan en definere at de som har internkontroll er de som i utgangspunktet har svart at de har internkontroll, og i tillegg

har gjennomført kartlegging av arbeidsmiljøet og/eller utarbeidelse av handlingsplaner for arbeidsmiljøarbeidet. Den gruppen som har minst to av aktivitetene viser seg å være noe mindre enn gruppen som har svart ja på at de har internkontrollsystem - 44 % av respondentene har svart ja på minst to av disse spørsmålene. På bakgrunn av denne inndelingen kan vi herfra kalle den gruppen med minst to av aktivitetene for gruppen med et reelt internkontrollarbeid." (Grimsmo 1996:35)

I Statistisk sentralbyrås Arbeidsmiljøundersøkelse fra 1996 (SSB 1996) stilte en også spørsmål om internkontroll:

Tabell 12.Feil! Ukjent bryterargument.: Spm.: "Har virksomheten internkontroll, enten eksisterende eller under oppbygging?"

		Bedriftstørrelse			Total
		<20 ansatte	20-49 ansatte	>49 ansatte	
Internkontroll Ja	Antall	247	189	541	977
	Kolonne%	32,8%	58,5%	75,6%	54,5%
Under oppbygging	Antall	128	57	79	264
	Kolonne%	17,0%	17,6%	11,0%	14,7%
Nei	Antall	378	77	96	551
	Kolonne%	50,2%	23,8%	13,4%	30,7%
Total	Antall	753	323	716	1792
	Kolonne%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(Kilde: SSB)

Som vi ser av tabellen hadde andelen som svarte ja økt til 55 %, og det var fortsatt de største bedriftene som var kommet lengst. I tillegg svarte 15 % at internkontrollsystemet var under oppbygging, mens 31% fortsatt svarte nei.

I vår undersøkelse av Arbeidsmiljø og omstilling stilte vi et åpent spørsmål som kun var ment å fange det mest rudimentære internkontrollarbeidet:

"Har du blitt informert om internkontrollsystemet på din arbeidsplass?"

Tabell 12. *Feil! Ukjent bryterargument.: Informert om internkontrollsystemet etter sektor*

		Offentlig/privat		Total
		Privat	Offentlig	
Ja	Antall	448	277	725
	Rad%	61,8%	38,2%	100,0%
	Kolonne%	68,8%	71,0%	69,6%
Nei	Antall	203	113	316
	Rad%	64,2%	35,8%	100,0%
	Kolonne%	31,2%	29,0%	30,4%
Total	Antall	651	390	1041
	Rad%	62,5%	37,5%	100,0%
	Kolonne%	100,0%	100,0%	100,0%

Som vi ser av tabellen er privat sektor overrepresentert blant de som har svart på spørsmålet (63% privat mot 38% offentlig sektor). Forutsetningen for at virksomheten overhodet skal kunne sies å ha et fungerende internkontrollsystem, er at de ansatte er informert om det. 7 år etter at internkontrollforskriften først trådte i kraft i Norge, svarte 70 % ja og 30 % nei på spørsmålet om de har blitt informert om internkontrollsystemet på sin arbeidsplass, og fordelingen er omtrent lik i offentlig og privat sektor. Andelen har gått opp siden 1993, men fortsatt kan en si at nær en tredjedel av norske arbeidstakere arbeider i virksomheter der internkontrollarbeidet ikke er en kjent del av hverdagen. Andelen som svarer nei er konstant fra 1996 til 1998.

Dessverre har vi ikke mulighet til å se hvordan resultatene fra 1998 varierer med bedriftsstørrelse. Fra tidligere undersøkelser kjenner vi til at ansatte i store bedrifter svarer mer positivt enn ansatte i små og mellomstore bedrifter (Saksvik 1993; Skaar, Lindøe et al. 1994; Grimsmo 1996). Grimsmo (1996) påpeker at bedriftsstørrelse er en viktig faktor når det gjelder HMS-arbeid generelt.

"Blant de som er ansatt i små virksomheter er det færre som opplever at de har etablerte ordninger innen feltet enn blant de som er ansatt i store virksomheter. Prosentandelen som svarer "ja" på spørsmålene rundt organisering av vernearbeid øker med størrelsen på virksomheten, både i undersøkelsen fra 1989 og fra 1993" (Grimsmo 1996:32)

På tilsvarende måte spurte vi: "Har du blitt informert om hvem som er verneombud på din arbeidsplass?" Dette spørsmålet ligner spørsmålet om internkontroll i det at vi ikke spør om hvordan verneombudet arbeider, men kun om en kjenner til hvem som er verneombud. Her svarer 82 % ja og 18 % nei. Bedrifter med under 10 ansatte er ikke pålagt å velge verneombud, så på dette spørsmålet forventer en ikke å finne udelt flertall som svarer ja.

Tabell 12. *Feil! Ukjent bryterargument.*: Informert om hvem som er verneombud etter sektor

		Offentlig/privat		Total
		Privat	Offentlig	
Ja	Antall	506	355	861
	Rad%	58,8%	41,2%	100,0%
	Kolonne%	77,1%	90,1%	82,0%
Nei	Antall	150	39	189
	Rad%	79,4%	20,6%	100,0%
	Kolonne%	22,9%	9,9%	18,0%
Total	Antall	656	394	1050
	Rad%	62,5%	37,5%	100,0%
	Kolonne%	100,0%	100,0%	100,0%

Som vi ser av tabellen, er andelen som er informert om hvem som er verneombud høyere i offentlig sektor enn i privat (henholdsvis 90 % og 77 % svarer ja).

For å konkretisere verneombudets arbeidsområde, stilte vi også spørsmål om hvor lenge det er siden en sist opplevde at det ble gått vernerunde på arbeidsplassen.

Tabell 12. **Feil! Ukjent bryterargument.:** "Hvor lenge er det siden du sist opplevde at det ble gått vernerunde på din arbeidsplass?"

		Offentlig/privat		Total
		Privat	Offentlig	
Under 3 mnd	Antall	134	56	190
	Kolonne%	20,7%	14,5%	18,4%
3-6 mnd siden	Antall	90	66	156
	Kolonne%	13,9%	17,1%	15,1%
6-9 mnd siden	Antall	37	19	56
	Kolonne%	5,7%	4,9%	5,4%
9mnd - 1 år siden	Antall	45	45	90
	Kolonne%	7,0%	11,6%	8,7%
1-2år siden	Antall	73	47	120
	Kolonne%	11,3%	12,1%	11,6%
Mer enn 2 år	Antall	268	154	422
	Kolonne%	41,4%	39,8%	40,8%
Total	Antall	647	387	1034
	Kolonne%	100,0%	100,0%	100,0%

Som vi ser av tabellen, svarer 41 % at det er mer enn to år siden, eller de har ikke opplevd at det har vært gjennomført vernerunde. Det er små forskjeller på offentlig og privat sektor når det gjelder erfaring med vernerunder. Det kan se ut som verneombudsordningen er godt kjent i norsk arbeidsliv, men at den konkrete aktiviteten ikke er like høy.

En sentral del av internkontrollarbeidet er å kartlegge potensielle farer i arbeidsmiljøet og utarbeide prosedyrer for å sikre at arbeidstakerne ikke eksponeres for disse helsefarene. Vi stilte spørsmål om de ansatte hadde blitt informert om eventuelle helsefarer knyttet til arbeidet.

Tabell 12. **Feil! Ukjent bryterargument.:** "Har du blitt informert om eventuelle helsefarer knyttet til ditt arbeid?"

Ja	40 %
Nei, jeg er ikke informert om at det er helsefarer i mitt arbeid	24 %
Nei, det er ingen helsefarer i arbeidet mitt	31 %
Vet ikke	6 %

N=1092

Utfordringen med et slikt spørsmål er å vite hva et "nei" betyr. Betyr "nei" at en ikke er informert eller betyr det at det ikke er noen helsefarer knyttet til arbeidet? Vi har forsøkt å skille disse to svarene fra hverandre. Det interessante er hvor stor andel av arbeidstakerne som ikke er informert i forhold til andelen som er gjort kjent med potensielle helsefarer i arbeidet. Hvis vi velger å tolke svarene på denne måten, ser vi at 71 % vet hvordan situasjonen ser ut, mens 30% enten ikke er informert eller svarer at de ikke vet om de har blitt informert.

Det er farlig å kritisere arbeidsgivere for å ikke ha informert om eventuelle helsefarer på bakgrunn av et spørsmål om arbeidstakernes mening. Vi skal huske at spørreskjemaer måler uttrykte meninger, ikke verifiserbar praksis. Allikevel er det verdt å vie oppmerksomhet til de 30 % av norske arbeidstakere som gir uttrykk for at de ikke kjenner til om det er helsefarer i deres arbeid. Når vi ser nærmere på denne gruppen, finner vi at andelen som svarer at de ikke vet eller ikke er informert varierer med bransje.

Tabell 12. Feil! Ukjent bryterargument.: "Har du blitt informert om eventuelle helsefarer knyttet til ditt arbeid" etter Næringsområde

	Informert	Ikke informert/vet ikke	Totalt antall (%)
Primærnæring/kraft & vannforsyning	17 (100 %)	--	17 (100 %)
Utv. energiråstoff	20 (74 %)	7 (26 %)	27 (100 %)
Industri	108 (79 %)	28 (21 %)	136 (100 %)
Bygg/anlegg	40 (71 %)	16 (29 %)	56 (100 %)
Varehandel	96 (63 %)	56 (37 %)	152 (100 %)
Hotell/restaurant	17 (68 %)	8 (32 %)	25 (100 %)
Transport/komm.	48 (66 %)	25 (34 %)	73 (100 %)
Bank/finans	87 (65 %)	47 (35 %)	134 (100 %)
Off.forvaltning	77 (75,5 %)	25 (24,5 %)	102 (100 %)
Undervisning	62 (64 %)	35 (36 %)	97 (100 %)
Helse, sosialtj.	147 (76 %)	46 (24 %)	193 (100 %)
Sosial/personlig tj.	29 (74 %)	10 (26 %)	39 (100 %)
Totalt	748 (71 %)	303 (29 %)	1051 (100 %)

Bortsett fra industri og primærnæring/vann & kraftforsyning som er best informert, varierer andelen som ikke er informert mellom 24% og 37%. Som vi ser av tabellen er andelen som er informert om helsefarer

lavest i varehandel, undervisning, bank/finans og transportbransjen (henholdsvis 63 %, 64 %, 65 % og 66 %).

For å få et bilde av hvordan helsefarene fordeler seg i norsk arbeidsliv, kan vi bruke Arbeidstilsynets oversikt over yrkesskader. Disse tallene er totaltall. Grunnet omlegging av koden for næringsgruppering foreligger dessverre ikke frekvenstall for den relevante tidsperioden. Allikevel gir antall meldte skader et inntrykk av hvor skadene forekommer i norsk arbeidsliv, om enn ikke hyppigheten av dem.

De bransjene som i 1997 meldte flest yrkesskader er:

- Industri (10667 skader)
 - Undervisning/helse- og sosialtjenester (6652 skader)
 - Offentlig forvaltning (3942 skader)
 - Bygg/anlegg (3372 skader)
 - Transport/kommunikasjon (2760 skader)
- (Totalt ble det meldt 32084 skader i 1997)

Hvis en skal kunne trekke noen forsøksvise konklusjoner av denne sammenligningen, må det være at informasjon om helsefarer i jobben ikke er entydig knyttet til om det forekommer skader i bransjen. På den ene siden er det ikke overraskende at industrien både melder stort antall skader og har god kjennskap til helsefarer. Industrien er kanskje den bransjen som har lengst tradisjon for systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, blant annet presset frem av at arbeidet medfører større fare for liv og helse enn mange andre bransjer⁴³. På den andre siden har vi bransjer som undervisning og transport, der andelen som ikke er informert om eventuelle helsefarer er høyt, samtidig som bransjene melder et stort antall yrkesskader.

12.3 Pådrivere i arbeidsmiljøarbeidet

Det er mange aktører som bidrar til et godt arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøloven sier at "Arbeidsgiveren skal sørge for at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt og at arbeidet blir planlagt, organisert og utført i samsvar med bestemmelsene gitt i og i medhold til denne lov" og "Arbeidstakerne skal medvirke ved gjennomføringen av de tiltak som blir satt i verk for å skape et sunt og trygt arbeidsmiljø, og delta i

⁴³ Sterke fagforeninger har nok også spilt en vesentlig rolle i dette bildet.

det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten". (Arbeidsmiljøloven, §§ 14 & 16)

Det interne helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet har mange lokale aktører; verneombud, arbeidsmiljøutvalg, medbestemmelsesutvalg og bedriftshelsetjenesten spiller alle en rolle, de ansattes tillitsvalgte representanter er viktige pådrivere og ledere på alle nivåer og kolleger er daglig del av det som skaper arbeidsmiljøet. Personalavdelingen kan være en aktiv pådriver, og myndighetene, i forhold til arbeidsmiljø representert ved Arbeidstilsynet, kan påvirke indirekte eller gripe inn direkte.

Uten å gå inn i den enkelte virksomheten med andre metoder enn spørreskjema, er det vanskelig å si noe om hvilken rolle disse forskjellige aktørene spiller. Det som er mulig, er å si hvilken vekt de ansatte tillegger dem som pådrivere. Dette gir en indikator på hvor sentrale de forskjellige aktørene oppleves og hvor flertallet av norske arbeidstakere mener æren for godt arbeidsmiljø bør legges.

Vi stilte spørsmål om hvem som er aktive i forhold til å skape godt arbeidsmiljø på den enkelte arbeidsplassen.

Tabell 12. Feil! Ukjent bryterargument.: "Er noen av de følgende aktive i forhold til å skape et godt arbeidsmiljø på din arbeidsplass?"

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Overhodet ikke	Ikke aktuelt	Total
Verneombud	12 %	33 %	29 %	14 %	13 %	100 %
Tillitsvalgte	12 %	34 %	27 %	12 %	15 %	100 %
Arbeidsledere	19 %	40 %	24 %	7 %	10 %	100 %
Faglige ledere	17 %	39 %	25 %	9 %	11 %	100 %
Kolleger	44 %	41 %	10 %	3 %	3 %	100 %
Bedriftshelsetjenesten (BHT)	7 %	21 %	26 %	23 %	24 %	100 %
Arbeidsmiljøutvalg (AMU)	6 %	19 %	26 %	22 %	26 %	100 %
Medbestemmelsesutvalg (MBU)	3 %	12 %	20 %	23 %	42 %	100 %
Personalavdelingen	5 %	19 %	28 %	25 %	23 %	100 %
Arbeidstilsynet	2 %	10 %	25 %	35 %	30 %	100 %

Som vi ser av tabellen, tillegges kolleger entydig størst betydning når det gjelder å skape godt arbeidsmiljø. 85 % sier at disse i stor eller noen grad er aktive i å skape et godt arbeidsmiljø, og av disse svarer 44 % at kolleger i stor grad er aktive. I forhold til alle andre aktører, er kolleger viktigst, og det viser hvordan menneskene vi arbeider sammen med til daglig påvirker oss på en måte ingen formaliserte ordninger og deres representanter kan gjøre. Når bedrifter snakker om de ansatte som sin viktigste ressurs, kan det være nyttig å se at dette også gjelder i forhold til å skape et godt arbeidsmiljø.

Det er interessant å se at de nest viktigste aktørene også er å finne i den daglige samhandlingen mellom de ansatte og ledelsen. Arbeidsledere og faglige ledere er de nest viktigste aktørene for å skape et godt arbeidsmiljø (henholdsvis 59 % og 56 % svarer at disse aktørene i stor eller noen grad er aktive i forhold til å skape et godt arbeidsmiljø). Verneombud og tillitsvalgte kommer på de neste plassene. 45 % mener verneombudet er aktiv i forhold til å skape et godt arbeidsmiljø og 46 % mener de tillitsvalgte i stor eller noen grad er det samme. Om dette er mange eller få, kan være vanskelig å si, men at nesten like mange mener de i liten eller ingen grad er aktive i forhold til å skape et godt arbeidsmiljø (henholdsvis 43 % og 39 %), kan gi grunn til ettertanke.

De mer formaliserte aktørene, som BHT, AMU, MBU og personalavdelinger, tilskrives i liten grad æren for å skape et godt arbeidsmiljø. Siden ikke alle deler av arbeidslivet har behov for eller er pålagt å ha disse ordningene, regner vi med at andelen *ikke akutt* reflekterer dette forholdet. Hvis disse aktørene ikke oppleves som aktive i virksomheter der det er aktuelt å ha det, kan det gi grunn til å se på hvordan ordningene praktiseres med kritisk blick. Både BHT-ordninger og AMU/MBU har omkostninger i form av tid og penger, og både ledelsen og de ansatte burde være opptatt av å få noe igjen for investeringene. Siden ordningene i en viss utstrekning er lovpålagte, er de ment å være til nytte i det positive arbeidsmiljøarbeidet. Hvis de ikke er det, burde en kanskje vurdere hvordan en kan aktivisere dem slik at de spiller sin tiltenkte rolle.

Et interessant funn er at 2 % svarer at Arbeidstilsynet i stor grad er aktive i forhold til å skape et godt arbeidsmiljø, og 10 % sier at de i noen grad er aktive. For de fleste norske arbeidstakere er sjansen for å

komme i direkte kontakt med Arbeidstilsynet ganske små. Med dagens ressurser og tilsynsformer har Arbeidstilsynet i beste fall kapasitet til å nå 10 % av norske virksomheter i året. Hvis tilsynsvirksomheten hadde vært jevnt fordelt, tilsier dette at hver norske virksomhet besøkes én gang pr. tiende år⁴⁴. Det er derfor interessant at en såpass stor andel opplever dem som aktive. Vi vet selvsagt ikke om de som har svart har ment at Arbeidstilsynet er aktive gjennom forvaltning av lov- og regelverk, gjennom informasjonsarbeid, som riset bak speilet overfor arbeidsgiver eller gjennom direkte kontakt.

Siden Arbeidstilsynet bl.a. arbeider gjennom bransje- og temarettede kampanjer og aksjoner, kunne vi forvente at arbeidstakere som har vært målgruppen for disse aktivitetene i større grad enn andre opplever at Arbeidstilsynet er aktive i forhold til å skape godt arbeidsmiljø. Når vi ser resultatene i forhold til dette, finner vi at de bransjene der flest sier at Arbeidstilsynet er aktive i forhold til å skape et godt arbeidsmiljø, er Transport/kommunikasjon (27 %), Hotell og restaurant (21 %), Industri (16 %) og Helse/sosialtjenester (14 %).

12.4 Tilbakemeldinger på arbeidsmiljø

En forutsetning for å gjøre noe med arbeidsmiljøet, er at en snakker om det. Hvis arbeidstakerne ikke blir invitert til å komme med sin mening, er grunnlaget for å utforme tiltak og handlingsplaner små. Vi stilte et generelt spørsmål om en noen gang hadde blitt spurt om sin mening om arbeidsmiljøet, og i så fall av hvem. Et så åpent spørsmål sier ikke noe om hva slags problemer en måtte ha, eller om det å få si sin mening resulterte i endringer. Vi ønsket primært å vite hvilke kanaler arbeidstakerne hadde for å få si sin mening, og hvilke aktører som tok initiativ til å få de ansattes mening på banen.

⁴⁴ Nå vet vi at tilsynsvirksomheten ikke er jevnt fordelt eller tilfeldig, men skal baseres på risikovurderinger. Dermed vil sannsynligheten for å få besøk av Arbeidstilsynet være vesentlig høyere for en del virksomheter og bransjer, mens den er lavere for andre.

Tabell 12. *Feil! Ukjent bryterargument.*: "Har du noen gang blitt spurt om din mening om arbeidsmiljøet på jobben av..."

	Ja	Nei	Ikke aktuelt	Totalt
overordnet?	57 %	37 %	6 %	100 %
kolleger?	68 %	27 %	5 %	100 %
verneombudet?	28 %	59 %	13 %	100 %
tillitsvalgte?	27 %	57 %	16 %	100 %
bedriftshelsetjeneste, bedriftslege e.l.?	37 %	42 %	21 %	100 %
personalsjef, personalkonsulent e.l.?	17 %	62 %	21 %	100 %

Resultatene viser at kolleger igjen er de viktigste (68 %), fulgt av overordnet (57 %). På samme måten som vi så i et tidligere spørsmål, er det de en samhandler med til daglig som er viktigst. Samtidig kan det være verdt å se at 37 % av arbeidstakerne sier at de aldri har blitt spurt om sin mening om arbeidsmiljøet på jobben av overordnet. Ledelsen har åpenbart et stort forbedringspotensiale når det gjelder å skape en felles dialog rundt eget arbeidsmiljø.

Når vi ser på hvem som har svart hva, finner vi at 10 % av alle spurte svarer at de ikke noen gang har blitt spurt om sin mening om arbeidsmiljøet på jobben av noen. Noen flere menn enn kvinner (59 % menn og 41 % kvinner), noen flere i aldersgruppen 30-39 år (34 % i denne aldersgruppen mot 14 % blant gruppen 18-29 år og 26 % blant de som er 40 år eller eldre) svarer dette.

12.5 Holdninger til arbeidsmiljø

Vi ønsket å vite om arbeidsmiljøet står i fokus på den enkelte arbeidsplass, om arbeidstakerne er opptatt av eget arbeidsmiljø (på godt eller vondt) og om de opplever stor forpliktelse overfor arbeidsplassen sin. For å undersøke dette, formulerte vi en rekke utsagn om arbeidsmiljø og ba dem ta stilling til disse utsagnene.

Tabell 12. *Feil! Ukjent bryterargument.*: “Er du enig/uenig i følgende utsagn?”

	Enig	Delvis enig	Delvis uenig	Uenig
Det gjøres mye fornuftig med arbeidsmiljøet på min arbeidsplass	16 %	45 %	26 %	14 %
Ledelsen hos oss er ikke interessert i arbeidsmiljøet	8 %	22 %	32 %	38 %
Det er liten interesse for arbeidsmiljø blant mine kolleger/arbeidskamerater	4 %	18 %	37 %	41 %
Vi snakker ofte om arbeidsmiljøet på min arbeidsplass	26 %	37 %	24 %	13 %
På min arbeidsplass er gode resultater viktigere enn et godt arbeidsmiljø	12 %	27 %	35 %	25 %
På min arbeidsplass mener vi det er sammenheng mellom godt arbeidsmiljø og produktivitet	43 %	39 %	14 %	5 %
Hos oss hadde vi ikke gjort noe med arbeidsmiljøet hvis det ikke hadde vært lovpålagt å gjøre det	9 %	20 %	28 %	43 %
På min arbeidsplass snakker vi bare om problemene, ikke om de gode sidene ved arbeidsmiljøet	8 %	24 %	35 %	34 %
Jeg er villig til å yte ekstra for at virksomheten der jeg jobber skal lykkes	54 %	38 %	6 %	2 %
Arbeidsmiljøet er noe jeg fremhever når jeg forteller om jobben min til andre	23 %	36 %	27 %	14 %
Ledelsen hos oss glemmer ofte arbeidsmiljøet når vi gjør endringer på arbeidsplassen/i arbeidet	16 %	32 %	29 %	23 %

Sammenhengen mellom holdninger og handlinger er ikke entydig, og denne typen holdningsspørsmål er vanskelige fordi de sier ikke noe om hva en faktisk gjør. Samtidig er de en god indikator på hvor utbredt de forskjellige holdningene er i norsk arbeidsliv. De tre hovedspørsmålene vi ønsket å undersøke, var om arbeidsmiljøet står i fokus på den enkelte arbeidsplass, om arbeidstakerne er opptatt av eget arbeidsmiljø og om de opplever stor forpliktelse overfor arbeidsplassen sin.

I etterkant ser vi at dette settet av spørsmål kunne utnyttes bedre enn vi har hatt mulighet til. Enkle analyser av materialet viser at det

(nesten selvfølgelig) er sammenheng mellom arbeidstakerens opptatt-
het av arbeidsmiljø og virksomhetens forståelse av betydningen av
godt arbeidsmiljø. Om det er fordi forståelse for arbeidsmiljø i
virksomheten fremmer arbeidstakernes forståelse, eller fordi
arbeidstakere som synes arbeidsmiljøarbeid er viktig søker seg til
bedrifter med forståelse for betydningen av arbeidsmiljøarbeid, er det
ikke mulig å si noe bestemt om. At vi finner en slik samvariasjon, er
mindre interessant, hvis vi ikke også kan se hva som skiller den ene
gruppen virksomheten fra den andre. Forståelse for betydningen av
godt arbeidsmiljø kunne være en interessant indikator, men da må vi
vite mer om virksomhetene. Dessverre gjør undersøkelsen det ikke
mulig å forfølge denne problemstillingen, bl.a. fordi vi mangler
utfyllende virksomhetsdata, så som bedriftsstørrelse. På bakgrunn av
erfaring, er det grunn til å tro at forståelsen for, og vektleggingen av,
arbeidsmiljøarbeid vil være større i store bedrifter enn i små og
mellomstore. Dette er samme forholdet som slår ut i internkontroll-
undersøkelser (bl.a. SSB 1996), der de store virksomhetene har
kommet lengst i innføring av internkontroll, mens de små og
mellomstore har lengre igjen. dessverre har vi ikke mulighet til å
forfølge denne problemstillingen i den eksisterende undersøkelsen.

Vi har tidligere i undersøkelsen stilt spørsmål om hvor viktig jobben
er for norske arbeidstakere. Svarene viser at arbeidet er viktig for
norske arbeidstakere. Litt over halvparten (55 %) sier seg enig i at
jobben er viktigere for dem enn de fleste andre ting. 13 % er helt enige
i denne beskrivelsen. Dette utsagnet er generelt formulert. Når det
kommer til praksis, er det færre (40 %) som mener at de prioriterer
jobben høyere enn privatlivet. Når utsagnet knyttes tettere til egen
erfaring, går andelen som er helt enig noe ned. Undersøkelsen viser at
mannen prioriterer arbeidet høyere enn kvinnen selv om forskjellene
er mindre når det kommer til beskrevet praksis.

Når vi ser på disse spørsmålene i sammenheng, viser svarene at norske
arbeidstakere i stor grad opplever at jobben er viktig for dem og at de
uttrykker vilje til å yte ekstra for jobben. På utsagnet "Jeg er villig til å
yte ekstra for at virksomheten der jeg jobber skal lykkes" sier 54 % at
de er enige og 38 % er delvis enig. Dette understreker at jobben er
viktig for norske arbeidstakere, og de gir uttrykk for stor forpliktelse
overfor arbeidsplassen sin.

Det andre spørsmålet vi ønsket å undersøke, var om arbeidsmiljøet står i fokus på den enkelte arbeidsplassen. Utsagn som er ment å fange opp dette perspektivet er:

- “Det gjøres mye fornuftig med arbeidsmiljøet på min arbeidsplass”
- “Ledelsen hos oss er ikke interessert i arbeidsmiljøet”
- “Det er liten interesse for arbeidsmiljø blant mine kolleger/arbeidskamerater”
- “På min arbeidsplass er gode resultater viktigere enn et godt arbeidsmiljø” og
- “Ledelsen hos oss glemmer ofte arbeidsmiljøet når vi gjør endringer på arbeidsplassen/i arbeidet”.

Generelt kan vi si at det ser ut som arbeidsmiljø er et fokusert område i virksomhetene, og tydeligst er meningene når det gjelder interessen for arbeidsmiljø, både fra de ansattes side og fra ledelsens. 78 % er uenige i utsagnet “Det er liten interesse for arbeidsmiljø blant mine kolleger/arbeidskamerater” og 70 % er uenige i utsagnet “Ledelsen hos oss er ikke interessert i arbeidsmiljøet”. Litt færre (61 %) er enige i at “Det gjøres mye fornuftig med arbeidsmiljøet på min arbeidsplass”.

Samtidig sier nær halvparten (48 %) seg enig i at “Ledelsen hos oss glemmer ofte arbeidsmiljøet når vi gjør endringer på arbeidsplassen/i arbeidet”. Fra andre undersøkelser rundt endringsprosesser i bedrifter (bl.a. Holter, Karlsen et al. 1998), kjenner vi til at det interne arbeidsmiljøarbeidet ser ut til å “legges på is” under større omstillinger, for å så tas opp igjen når situasjonen stabiliserer seg. I en undersøkelse fra en bransje i omstilling, viser Holter m.fl. (Ibid.) at denne utviklingen karakteriserer likestillingsarbeidet, og vår undersøkelse kan tyde på at det samme gjelder helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet generelt. Systematisk arbeidsmiljøarbeid krever vedvarende fokus og prioritering, også gjennom omstillinger. Med økende endringstakt i arbeidslivet, kan vi se at kontinuiteten i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet forstyrres. På denne måten kan omstillinger ha en del utilsiktede konsekvenser av stor betydning for arbeidsmiljøet og de ansatte.

Det tredje spørsmålet vi ønsket å måle holdningene til, var om arbeidstakerne er opptatt av eget arbeidsmiljø. Utsagnene som er ment å fange opp dette perspektivet på arbeidsmiljøarbeid er:

- “Vi snakker ofte om arbeidsmiljøet på min arbeidsplass”
- “På min arbeidsplass mener vi det er sammenheng mellom godt arbeidsmiljø og produktivitet”
- “Hos oss hadde vi ikke gjort noe med arbeidsmiljøet hvis det ikke hadde vært lovpålagt å gjøre det”
- “På min arbeidsplass snakker vi bare om problemene, ikke om de gode sidene ved arbeidsmiljøet”
- “Arbeidsmiljøet er noe jeg fremhever når jeg forteller om jobben min til andre”.

Vi ser at også når det gjelder holdninger til sin egen arbeidssituasjon, ser det ut til at norske arbeidstakere er opptatt av eget arbeidsmiljø. 63 % er enige i utsagnet “Vi snakker ofte om arbeidsmiljøet på min arbeidsplass”, 82 % er enige i at “På min arbeidsplass mener vi det er sammenheng mellom godt arbeidsmiljø og produktivitet” og 71 % sier seg uenige i at “Hos oss hadde vi ikke gjort noe med arbeidsmiljøet hvis det ikke hadde vært lovpålagt å gjøre det”.

Det ser også ut til at det ikke bare er de negative sidene ved arbeidsmiljø som står i fokus. 69 % er ikke enige i at “På min arbeidsplass snakker vi bare om problemene, ikke om de gode sidene ved arbeidsmiljøet”, og 59 % er enige i utsagnet “Arbeidsmiljøet er noe jeg fremhever når jeg forteller om jobben min til andre”.

Selv om arbeidsmiljøet ser ut til å være i fokus, er det viktig å påse at dette medfører både dialog mellom partene i arbeidslivet og mellom kolleger. Godt arbeidsmiljøarbeid krever systematisk og kontinuerlig arbeid, der intensjonene og praksis trekker i samme retning. I et turbulent arbeidsliv med stadig endring, er stabilitet i arbeidsmiljøarbeidet en konkret satsing for å sikre de ansattes helse og velferd på en forsvarlig måte.



Figur og tabelloversikt

FIGUROVERSIKT:

Figur 1: Omstilling og arbeidsmiljø.....	15
Figur 2: Omstillingsmodellen.....	63

TABELLOVERSIKT:

Tabell 1.1: Svarfordelingen etter næring	6
Tabell 1.2: Svarfordelingen etter kjønn, gjennomsnittsalder og andel med høyere utdanninge	6
Tabell 1.3: Svarfordeling etter yrkesområde.....	7
Tabell 1.4: Svarfordeling etter kjønn, gjennomsnittsalder og andel med høyere utdanninge	8
Tabell 3.1: Har du, i tiden siden september 1996	18
Tabell 3.2: Forflytning	18
Tabell 3.3: Forflytning etter næring.....	19
Tabell 3.4: Har du opplevd at virksomheten/bedriften har innført følgende siden 1996	22
Tabell 3.5: Systemendring	23
Tabell 3.6: Systemendring etter næringsområde.....	23
Tabell 4.1: "Enten du har skiftet jobb/stilling eller ikke, har du i tiden siden 1996 fått:"	25
Tabell 4.2: Endringer på jobbnivå.....	26
Tabell 4.3: Forflytning etter endringer på jobbnivå	28
Tabell 4.4: Systemendringer etter endring på jobbnivå	28
Tabell 5.1: Sammenlignet med din arbeidssituasjon i 1996, har det blitt mer av, mindre av eller er situasjonen som før når det gjelder... ..	32
Tabell 5.2: Har mulighetene dine blitt bedre, verre eller er de som før på følgende områder siden 1996?	33
Tabell 5.3: Selvbestemmelse.....	35
Tabell 5.4: Medvirkning	36
Tabell 5.5: Tidskrav	37
Tabell 5.6 Faglig utvikling.....	38
Tabell 5.7: Jobbkraft.....	39

Tabell 6.1: Intensitet og mestring.....	44
Tabell 7.1: Alt i alt vil du si at du i dag.....	47
Tabell 7.2: Arbeidsmiljøgevinst.....	48
Tabell 7.3: Arbeidsmiljøgevinst etter næringsområde.....	48
Tabell 7.4 Arbeidsmiljøgevinst etter mestring.....	51
Tabell 7.5 Arbeidsmiljøgevinst etter intensitet.....	51
Tabell 8.1: Helsetilstand.....	55
Tabell 8.2: «Har din helse endret seg siden forrige undersøkelse i 1996?».....	56
Tabell 8.3: «Har din helse endret seg siden forrige undersøkelse i 1996?» i forhold til mestring.....	58
Tabell 8.4 «Har din helse endret seg siden forrige undersøkelse i 1996?» i forhold til intensitet.....	59
Tabell 8.5: Mestring og intensitet.....	60
Tabell 10.1: Arbeidstakere etter alder.....	83
Tabell 11.1: Arbeidstid etter kjønn.....	93
Tabell 11.2: Næringsområde etter kjønn.....	94
Tabell 11.3: Offentlig/privat sektor etter kjønn.....	95
Tabell 11.4: "Hvor viktig og betydningsfull er jobben for deg?" etter kjønn.....	97
Tabell 12.1 " Spm.: "Er det i bedriften din..." (Grimsmo 1996).....	104
Tabell 12.2: Spm.: "Har virksomheten internkontroll, enten eksisterende eller under oppbygging?".....	105
Tabell 12.3: Informert om internkontrollsystemet etter sektor.....	106
Tabell 12.4: Informert om hvem som er verneombud etter sektor ...	107
Tabell 12.5: "Hvor lenge er det siden du sist opplevde at det ble gått vernerunde på din arbeidsplass?".....	108
Tabell 12.6: "Har du blitt informert om eventuelle helsefarer knyttet til ditt arbeid?".....	108
Tabell 12.7: "Har du blitt informert om eventuelle helsefarer knyttet til ditt arbeid" etter Næringsområde.....	109
Tabell 12.8: "Er noen av de følgende aktive i forhold til å skape et godt arbeidsmiljø på din arbeidsplass?".....	111
Tabell 12.9: "Har du noen gang blitt spurt om din mening om arbeidsmiljøet på jobben av...".....	114
Tabell 12.10: "Er du enig/uenig i følgende utsagn?".....	115



Litteratur

Arbeidsmiljøloven. Lov av 4.februar 1977 nr.4 om arbeidervern og arbeidsmiljø.

Acker, J. (1992). Gendering Organizational Theory. Gendering Organizational Analysis. A. J. Mills & P. Tancred, SAGE Publications: 248-260.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: the exercise of control. W.H. Freeman and Company, New York

Boerlijst, J. G. (1994). The neglect of growth & development of employees over 40 in organizations: a managerial & training problem. Work & Aging. J. Snel & R. Cremer, Taylor & Francis: 251-271.

Cicourel, A. V. (1964). Method & Measurement in Sociology. New York, Free Press.

Edwards, J. R. & J. A. J. Baglioni (1993). "The measurement of coping with stress: construct validity of the Ways of Coping Checklist & the Cybernetic Coping Scale." Work & Stress 7(1): 17-31.

Grimsmo, A. (1996). Norsk arbeidsmiljø i en endringstid. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.

Gustavsen, B., B. Hofmaier, et al. (1996). Concept-driven development & the organization of the process of change, John Benjamins Publishing Company.

Hackman, J. R. & G. R. Oldham (1980). Work redesign. Reading, MA, Addison-Wesley.

Hearn, J. & P. W. Parkin (1992). Gender & Organizations: A Selective Review & a Critique of a Neglected Area. Gendering Organizational Analysis. A. J. Mills & P. Tancred, SAGE Publications: 46-66.

Hilsen, A. I. i samarbeid med A. Grimsmo (2000). Arbeidsmiljø og omstilling: endringer, kompetanse og helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. AFI-notat 1/2000, AFI.

- Hilsen, A. I. & A. Grimsmo (1998). Arbeidsmiljø og omstilling - delrapport 2, AFI.
- Hilsen, A. I. & A. Grimsmo (1998). Arbeidsmiljø og omstilling - delrapport, AFI.
- Hilsen, A. I. & A. Grimsmo (1999). Arbeidsmiljø og omstilling - delrapport 3, AFI.
- Hirschman, A. O. (1971). Exit, Voice & Loyalty. Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- Hochschild, A. (1989). The Second Shift. New York, Avon Books.
- Hoel, M & Sørhaug, H. Ch.. Rapport under utgivelse.
- Holter, Ø., B. Karlsen, et al. (1998). Omstillinger i arbeidslivet. Oslo, AFI.
- Ilmarinen, J. (1994). Aging, work & health. Work & Aging. J. Snel & R. Cremer, Taylor & Francis: 47-63.
- Irvine, J., I. Miles, et al., Eds. (1979). Demystifying Social Statistics. London, Pluto Press.
- Johansson, A. L. (1997). Future Working Life, Symposium.
- Kanter, R. M. (1975). "Women & the Structure of Organizations: Explorations in Theory & Behaviour." Sociological Inquiry **45**: 34-74.
- Karasek, R. & T. Theorell (1990). Healthy work: stress, productivity & the reconstruction of working life. New York, Basic Books Inc., Publishers.
- Lahn, L., i samarbeid med G. M. Johansen, et al. (1999). Livsløp, yrkeskompetanse og arbeidsmiljøutvikling. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.
- Lahn, L. C. (1996). Aldring og arbeidsmiljø. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.
- Lindström, K., M. Dallner, et al., Eds. (1997). Review of Psychological & Social Factors at Work & Suggestions for the General Nordic Questionnaire (QPSNordic). Nord, Nordic Council of Ministers.

- Paoli, P. (1994). Aging at work: A European perspective. Work & Aging. J. Snel & R. Cremer, Taylor & Francis: 5-12.
- Paoli, P., Ed. (1997). Second European survey on working conditions. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living & Working Conditions.
- Saksvik, P. Ø. (1993). Internkontroll som suksessfaktor for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet?, SINTEF IFIM.
- Skaar, S., P. Lindøe, et al. (1994). Internkontroll - ørkenvandring eller veien til det forjettet land? S. Skaar, SINTEF IFIM.
- Marc J. Schabracq, Jacques A. M. Winnubst & Cary L. Cooper (1998). Handbook of Work and Health Psychology. John Wiley & Sons.
- Solem, P. E. (1998). Eldre i arbeidslivet. Spor etter år. E. Beverfelt, A. Helset & R. Ingebretsen. Oslo, NOVA. 15/1998: 60-79.
- Solem, P. E. & R. Mykletun (1996). Arbeidsmiljø og yrkesavgang, Norsk Gerontologisk Institutt.
- SSB (1996). Samordnet levekårsundersøkelse 1996 - tverrsnittsundersøkelsen.
- Sørensen, B. A. & A. Grimsmo (1989). Med God Prognose. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.
- Tancred-Sheriff, P. & E. J. Campbell (1992). Room for Women: A Case Study in the Sociology of Organizations. Gendering Organizational Analysis. A. J. Mills & P. Tancred, SAGE Publications: 31-45.
- Vitaliano, P. P., J. Russo, et al. (1985). "The Ways of Coping Checklist: Revision & Psychometric Properties." Multivariate Behavioral Research **20**: 3-26.
- Wells, T. (1973). "The Covert Power of Gender in Organizations." Journal of Contemporary Business **2**: 53-68.



Sammendrag

Denne rapporten bygger på en postal spørreskjemaundersøkelse om arbeidsmiljø og omstilling som Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomførte for Arbeidsforskningsinstituttet i september 1998.

I **Del 1** av rapporten tar vi opp hvilke endringer som har skjedd i arbeidslivet og hvilke konsekvenser endringene har for arbeidstakerne. Vi finner store endringer på tre nivåer: overordnet nivå (det vi kaller *forflytning*), mellomnivå (det vi kaller *systemendringer* og på lokalt nivå (endringer på jobbnivå).

I undersøkelsen stilte vi en del spørsmål om forhold vi vet kan oppleves belastende for arbeidstakerne, og på bakgrunn av resultatene konstruerte vi fem indekser som er ment å fange opp endringer i belastninger. Disse indeksene har vi kalt: *medvirkning*, *selvbestemmelse*, *tidskrav*, *jobbkrav* og *faglig utvikling*. Svarfordelingen på indeksene viser at det er blitt *mer* på alle områdene. *Jobbkravene* øker mest, med *selvbestemmelse* som nummer to. På en slags tredjeplass kommer *tidskravene* etterfulgt av *medvirkning*. I forhold til *faglig utvikling* er det små gjennomsnittlige endringer.

Våre analyser viser at forflytninger gir mer selvbestemmelse, medvirkning og faglig utvikling, samtidig som tids- og jobbkravene blir mindre. Det vi har kalt system/konseptendringer fører til mer tids- og jobbkrav og mer selvbestemmelse, men mindre medvirkning. Endringer på jobbnivå i form av nye oppgaver, teknologi og liknende fører til mer selvbestemmelse, mer medvirkning og mer jobbkrav.

Ut fra de fem faktorene har vi laget to indekser som vi har kalt henholdsvis *mestring*, der selvbestemmelse, medvirkning og faglig utvikling inngår, og *intensitet*, der tids- og jobbkrav inngår. Vår forståelse av mestringsbegrepet er selvsagt videre enn summen av disse tre enkelt-faktorene, men indeksen *mestring* fanger allikevel opp forhold vi ser på som sentrale i mestringsbegrepet.

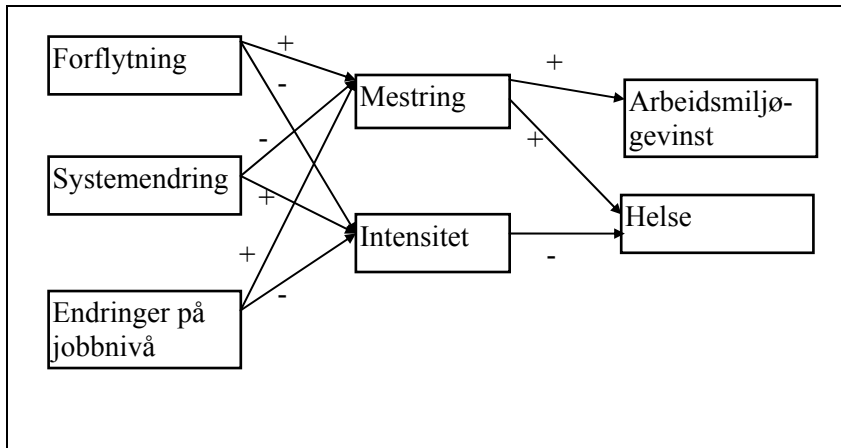
På bakgrunn av endringer på de tre nivåene, analyserte vi konsekvensene av disse typene endringer i forhold til arbeidsintensitet og

mulighetene for mestring. Vi finner at systemendringer, dvs. nye konsepter/systemer for utføring av arbeidet, har størst negativ effekt for arbeidstakerne i form av økt intensitet og redusert mestring. Når vi så ser på sammenhengene mellom intensitet, mestring og vurderingene av om en idag arbeider i et bedre arbeidsmiljø og om en opplever større arbeidsglede og større tilfredshet i jobben enn for to år siden, finner vi at det først og fremst er mestring som har effekt. Effekten av intensitet er statistisk signifikant, men meget liten.

Mønstret i materialet ser ut til å være at de som forflytter seg opplever både økt mestring og redusert intensitet. Innføring av nye systemer og konsepter i bedriften gir først og fremst økt intensitet, men reduserer også til en viss grad mestringen. Endringer på jobbnivå medfører både økt mestring og økt intensitet. Økt mestring gjør at arbeidstakere blir mer positive til at arbeidsmiljøet har blitt bedre og de opplever større arbeidsglede og tilfredshet i jobben. Intensiteten spiller en meget liten rolle i dette bildet.

Vi stiller også en del spørsmål om helsetilstand og om man har opplevd bedret eller redusert helsetilstand de siste to årene. Redusert mestring, sammen med økt intensitet kan ha uheldige helsekonsekvenser. Både forflytning og endringer på jobbnivå medfører økt mestring som igjen fører til en positiv holdning til hva som skjer med arbeidet og arbeidsmiljøet. I forhold til intensitet har henholdsvis endringer på jobbnivå og forflytning en økende og reduserende effekt. Dermed er det mulig at endringer på jobbnivå kan være belastende på helsa, mens forflytninger kan ha den omvendte virkningen. Disse resultatene har vi forsøkt gjengi i figuren nedenfor:

Figur Feil! Ukjent bryterargument.: Omstilling



Er de omstillingene som har skjedd i norske virksomheter et gode eller et onde? De arbeidstakerne som opplever at virksomheten innfører nye konsepter og systemer sier at mestringen avtar og intensiteten øker. Det er disse som i minst grad svarer bekræftende på at arbeidsmiljøet er blitt bedre, at opplever større arbeidsglede og tilfredshet med jobben. Samtidig sier de oftere enn andre at helse er som før eller har blitt verre i den senere tiden. Med framtidsutsikter som dette for de som arbeider i en virksomhet som skal innføre systemendringer, må vi kunne si at denne typen omstilling er mer et onde enn et gode.

Våre analyser viser at et grunnleggende skille går mellom de som opplever omstilling seg gjennom forflytninger på arbeidsmarkedet, og de som opplever omstilling gjennom at bedriften innfører nye konsepter og systemer. Det er fristende å påstå at i den første typen omstilling, forflytning, er det arbeidstakeren som omstiller seg, mens det i den andre typen, systemendring, er arbeidstakeren som blir omstilt. Denne aktiv - passivdimensjonen, ser ut til å bekreftes av de øvrige resultatene fra våre analyser. Konsekvensene av å omstille seg oppleves vesentlig mer positivt for arbeidstakerne enn konsekvensene av å bli omstilt. Vi drister oss dermed til å konkludere med at uten en satsning på selvbestemmelse, medvirkning og faglig utvikling, d.v.s. mestring, vil en ikke få til et bedre arbeidsmiljø.

I **Del 2** av rapporten ser vi på temaet omstilling fra en annen vinkel. Hittil i rapporten har fokus vært gitt av resultatene fra analysene. I del 2 fokuserer vi på hva materialet kan si om to spesifikke temaer: **alder og omstilling, kjønn og omstilling.**

Undersøkelsen vår viser at **eldre arbeidstakere** beveger seg mindre på arbeidsmarkedet (mindre grad av forflytning). Siden grad av forflytning viser sammenheng med konsekvenser for helse og for grad av positive opplevelser i jobben, blir en konsekvens av aldersmønsteret i materialet at de eldste arbeidstakerne i minst grad svarer at de idag arbeider i et et bedre arbeidsmiljø og opplever større arbeids glede og tilfredshet i jobben enn for to år siden. Muligheten til mestring i jobben, i betydningen kontroll over eget arbeid, minsker også med økende alder. Gjennomsnittsalderen for de som har opplevd økende mulighet til mestring er 37 år. For de som har opplevd at mulighetene har blitt mye mindre, er gjennomsnittsalderen 45 år. Eldre arbeidstakere kommer med andre ord, dårligere ut med hensyn til muligheten for mestring i jobben enn yngre. I forhold til arbeidsintensitet er det ingen vesentlig forskjeller mellom yngre og eldre arbeidstakere.

Vår undersøkelse gir lite grunnlag for å si at **menn og kvinner** opplever omstillingene i arbeidslivet forskjellig. Slik vårt materiale ser ut, er de forskjellige typene endringer i arbeidsforholdet og resultatene av dem mer avhengig av bransje og yrke, enn av kjønn. Selv der vi finner at kjønn slår ut, kan dette som oftest forklares gjennom forskjeller i bransje- og yrkestilknytning. Andre undersøkelser som spesifikt ser på kjønn og omstilling har ofte problemer med å skille kjønn og posisjon i virksomheten. Om det er kjønn eller hvilke stillinger/posisjoner menn og kvinner bekler i organisasjonen, som avgjør arbeidstakerens opplevelser, er vanskelig å avgjøre, men at det i hvert fall er en samvarians ser ut til å være godt belagt. Det kan være grunn til å tolke våre resultater i samme retning. Så lenge kvinner i større grad enn menn arbeider i underordnede posisjoner i arbeidslivet og i andre bransjer/yrker enn menn, vil konsekvensene av omstilling ramme menn og kvinner forskjellig.

I **Del 3** ser vi på omstilling i forhold til **helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS)**. **HMS-arbeid** er knyttet til hva som skjer i virksomheten i større grad enn hva den enkelte opplever. Grunnen til at vi valgte å stille en del spørsmål om HMS-arbeid i undersøkelsen, er at vi hadde en forventning om at godt HMS-arbeid kunne være et

slags sikkerhetsnett for arbeidstakere som opplever endringer og usikkerhet i sitt arbeidsforhold.

Når det gjelder systematisk HMS-arbeid (internkontroll) fant vi at 7 år etter at internkontrollforskriften først trådte i kraft, kan man si at nær en tredjedel av norske arbeidstakere arbeider i virksomheter der internkontrollarbeidet ikke er en kjent del av hverdagen. Andelen som svarer at de ikke er informert om internkontrollsystemet der de jobber (31%) har ikke forandret seg fra 1996 til 1998.

Generelt kan vi si at det ser ut som arbeidsmiljø er et fokusert område i virksomhetene, og tydeligst er meningene når det gjelder interessen for arbeidsmiljø, både fra de ansattes side og fra ledelsens. Arbeidstakerne svarer at aktive pådrivere for å skape et godt arbeidsmiljø er kollegaene. 85% sier at disse er viktige for å skape et godt arbeidsmiljø. Arbeidsleder og faglige ledere er de nest viktigste aktørene (henholdsvis 59% og 56%). Et interessant resultat av undersøkelsen er at de formelle aktørene (verneombud, tillitsvalgte, BHT, AMU o.l.) oppleves som mindre viktige enn de man arbeider sammen med i det daglige. Hvis disse formelle aktørene ikke oppleves som aktive, bør det gi grunn til å se på hvordan ordningene praktiseres med kritisk blikk. Hvis de ikke oppleves som aktive for å skape et godt arbeidsmiljø, burde man vurdere hvordan man kan aktivisere dem slik at de spiller sin tiltenkte rolle.

Samtidig som undersøkelsen viser at arbeidsmiljø oppleves som viktig og aktuelt, sier nær halvparten (48%) seg enig i at "Ledelsen hos oss glemmer ofte arbeidsmiljøet når vi gjør endringer på arbeidsplassen/i arbeidet". Fra andre undersøkelser kjenner vi til at det interne arbeidsmiljøarbeidet ser ut til å "legges på is" under større omstillinger, for å så tas opp igjen når situasjonen stabiliserer seg. Med økende endringstakt i arbeidslivet, kan vi se at kontinuiteten i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet forstyrres. Systematisk arbeidsmiljøarbeid krever vedvarende fokus og prioritering, også gjennom omstillinger.



Summary

Over the last decade industrial restructuring has been known by many names: downsizing, privatisation, divisioning, outsourcing, and more recently globalization and flexibilization. Restructuring has been seen both as a periodical phenomenon and as a harbinger of more qualitative long-term change. The Work Research Institute (AFI) has an ongoing interest in the process of restructuring working life.

This report is based on a postal survey administered by Statistics Norway (SSB) September 1998 among 1124 Norwegian workers from all parts of working life.

In the **first section** of the report, we present the results of our analysis. The main changes in working life can be described on three different levels:

- Changes at labour market level. The main finding is increasing mobility on the labour market. Around 50% has either got a new job at a different workplace or at the same workplace in the last 2 years. In a previous study 41% had changed job over a 4 year interval.
- Changes at workplace level - new systems or concepts for work.
- Changed jobs - changes that effect the way you do your job. This area covers changes concerning : new payment system, new work-tasks, new time schedules, new tools/technology, new leader/-leader-group and/or new work-place (building, office etc.)

In the survey we asked about changes in factors which are known to affect experiences with working environment. Based on these areas of change, we summed up the results in five indexes called: "Participation", "job decision latitude", "time demands", "job demands" and "development of competence". Our analysis revealed increase in all these areas. Job demands show the greatest increase, followed by job decision latitude. Time demands and participation follows next, while there has been small changes in opportunities for the development of competence.

While we use the terms "job demands" and "job decision latitude", our indexes are constructed on the basis of several separate factors experienced by the employees. Our definition of the terms is not identical with the definitions in the works of Robert Karasek and Töres Theorell.

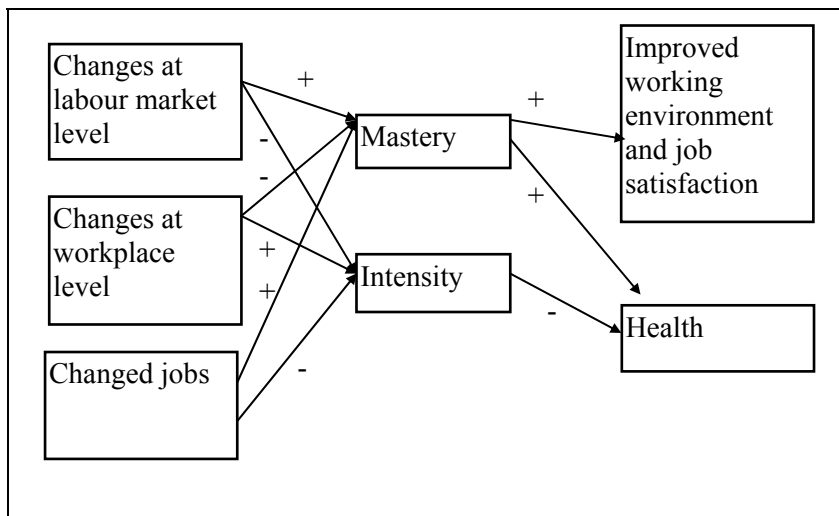
On the basis of the five indexes, we have constructed two second-order indexes, named "mastery" (which contains participation, job decision latitude and development of competence) and "intensity" (which contains time- and job-demands).

By analysing consequences of changes in work intensity and mastery, we found that the introduction of new work concepts and systems had the strongest negative effects for the workers. Higher intensity and reduced mastery resulted from the introduction of new work concepts and systems. Improved mastery at work increase job satisfaction and the experiences of working in an improved work environment.

The conclusions from our study indicate that change of job/position improves mastery and reduces work intensity. The introduction of new work concepts and systems primarily increase work intensity, but is also connected to a reduction of mastery. Changed jobs increase both mastery and intensity. Improved mastery is a significant indicator of increased job satisfaction and better working environment. Intensity does not have a strong effect on any of these factors.

On the basis of these findings and additional questions of health outcome, we have constructed the following model of restructuring:

Figure Feil! Ukjent bryterargument.: Industrial restructuring



Both changes at labour market level and changed jobs lead to improved mastery, which again leads to improved health, working environment and job satisfaction. As to intensity, changes within the job increases intensity and changes at labour market level reduces intensity. It is therefore possible that changes within the job can negatively affect health while changes at a labour market level can have the opposite effect.

We propose as tentative conclusion that restructuring working life may affect employees in two opposite ways. Restructuring the working situation by changing job or position within the enterprise seems to result in a positive experience of mastery. When your work is restructured by the introduction of new work concepts and systems mastery is affected in a negative direction while it also increases work intensity. The dimension of actively restructuring versus passively being restructured, seems to be a significant indicator of whether the workers experience restructuring as positive or negative. As far as this is correct, we would recommend enterprises to strongly emphasize participation and the inclusion of the employees in any restructuring process being planned.

In the **second section** of the report, we concentrate on three separate subjects: **ageing and restructuring**, **gender and restructuring** and **occupational safety and health work (OSH)**.

Ageing is not a main theme in the survey, but we give the conclusions possible with existing data. We suggest that older workers are more negatively affected by the changes taking place in working life. Because older workers change job/position less frequently than their younger colleagues, they tend to be more exposed to the introduction of new work concepts and systems, and thereby experience less degree of mastery. The mean age of workers experiencing better possibilities for mastery at work is 37 years. The mean age of those experiencing worsened opportunities is 45 years. Experienced work intensity seems to affect all age groups equally.

Our study does not document a strong **gender** bias in the restructuring process in Norwegian working life. Based on other studies we expected to find significant differences between the experiences of men and women, but gender bias may be hidden behind different employment patterns for men and women. We find different effects of restructuring in different industries and occupations, and as long as men and women employ different parts of working life the gender bias will remain.

OSH-work is an organizational feature of the enterprise, more than an individual experience. It still remains an important subject, especially during restructuring. Where there is restructuring, systematic OSH-work may protect the employees from the full effect of negative changes. Our material, however, indicated the opposite.

Where OSH could be "the constant" during changes, our data indicates that restructuring can cause a lapse in OSH-work. Almost half of all workers (48%) in our survey agree with the statement "Management where I work often forget working environment when changes are introduced in the workplace." Other studies confirm this tendency.

The regulations relating to internal control came into force on 1 January 1992. Internal control is intended to be a quality assurance of the working environment. We asked if the workers had been informed of the internal control system at their workplace, and 31% answered no. The figure is similar to that of a two year older study (in 1996) by the same workers. This may indicate that the introduction of internal control may have stagnated in Norwegian working life.

The attitudes towards OSH are positive, even though the actual activity seems to be less impressive. 41% say that it is 2 years or more since they last experienced an inspection by their safety delegate. The main story seems to be that the formalized actors of the OSH-work are experienced as less important to a good working environment than the unformalized actors. 85% name their colleagues as important in creating a good working environment, followed by their closest leaders (56%). Safety delegates, union representatives, OSH personnel etc. play a far less important role in the creation of a good working environment. This may be said to present a challenge to the tri-partite collaboration in Norway: How to vitalize these arrangements and make them important in the workers conceptions.



Tabellvedlegg

Tabell V1: Endringer på jobbnivå etter næringsområde (radprosent)

Næringsområde:	Mye	En del	Noe	Litt	Ikke noe
Bergverksdrift og utvinning	2	24	27	30	15
Industri	9	18	20	20	32
Bygge- og anleggsvirksomhet	12	17	22	12	36
Varehandel	11	14	17	24	33
Hotell- og restaurantvirksomhet	24	24	12	12	28
Transport og kommunikasjon	8	37	12	16	27
Bank, finans og forsikring	10	27	25	18	20
Offentlig forvaltning	9	20	22	22	28
Undervisning	11	19	14	15	40
Helse- og sosialtjenester	9	20	20	16	35
Andre sosiale/personlige tjenester	5	20	13	25	38
Annet/uoppgitt	15	20	12	15	38
Totalt	15	21	19	19	31

Tabell V2: Endring etter yrkesområde (radprosenten)

Yrkesområde:	Mye	En del	Noe	Litt	Ikke noe
Teknisk, kjemisk og biologisk arbeid	2	24	31	26	17
Medisinsk arbeid, sykepleie, pleiearbeid og helsevern	5	23	24	16	32
Pedagogisk arbeid	9	21	11	16	43
Annet teknisk, vitenskapelig, kunstnerisk og humanistisk arbeid	10	29	20	21	19
Administrasjons, forvaltnings-, bedrifts- og organisasjonsledelse	8	21	25	18	28
Kontorarbeid	10	20	19	20	31
Handelsarbeid	19	19	16	22	24
Transport/ kommunikasjonsarbeid	13	22	15	22	28
Industri, bygge og anleggsarbeid	10	14	17	16	42
Servicearbeid	13	19	14	14	40
Annet/uoppgitt	10	22	12	17	38
Totalt	10	21	19	19	31

Tabell V3: Selvbestemmelse etter næringsområde (radprosent)

Næringsområde:	Mye mer	Mer	Som før	Mindre	Mye mindre
Bergverksdrift og utvinning	15	33	39	3	9
Industri	17	28	46	8	1
Bygge- og anleggsvirksomhet	22	40	28	9	2
Varehandel	22	28	43	6	2
Hotell- og restaurantvirksomhet	16	40	36	0	8
Transport og kommunikasjon	24	24	43	8	1
Bank, finans og forsikring	27	29	34	7	3
Offentlig forvaltning	22	26	43	7	2
Undervisning	16	31	44	9	0
Helse- og sosialtjenester	17	25	49	8	1
Andre sosiale/personlige tjenester	15	30	53	3	0
Annet/uoppgitt	25	32	37	3	2
Totalt	20	29	42	7	2

Tabell V4: Selvbestemmelse etter yrkesområde (radprosent)

Yrkesområde:	Mye mer	Mer	Som før	Mindre	Mye mindre
Teknisk, kjemisk og biologisk arbeid	29	31	32	6	2
Medisinsk arbeid, sykepleie, pleiearbeid og helsevern	21	24	49	6	1
Pedagogisk arbeid	15	25	48	13	0
Annet teknisk, vitenskapelig, kunstnerisk og humanistisk arbeid	23	35	35	6	1
Administrasjons, forvaltnings-, bedrifts- og organisasjonsledelse	15	28	46	10	1
Kontorarbeid	17	30	44	6	3
Handelsarbeid	28	24	41	5	3
Transport/ kommunikasjonsarbeid	20	28	37	11	4
Industri, bygge og anleggsarbeid	20	31	40	6	3
Servicearbeid	12	29	49	7	3
Annet/uoppgitt	21	33	43	3	0
Totalt	20	29	42	7	2

Tabell V5: Medvirkning etter næringsområde (radprosent)

Næringsområde:	Mye mer	Mer	Som før	Min-dre	Mye mindre
Bergverksdrift og utvinning	9	24	39	21	6
Industri	13	23	44	17	4
Bygge- og anleggsvirksomhet	22	28	33	16	2
Varehandel	17	19	53	7	5
Hotell- og restaurantvirksomhet	16	44	28	8	4
Transport og kommunikasjon	16	24	48	11	1
Bank, finans og forsikring	20	23	39	12	7
Offentlig forvaltning	15	22	45	16	1
Undervisning	10	15	52	18	4
Helse- og sosialtjenester	11	23	54	10	3
Andre sosiale/personlige tjenester	13	13	63	10	3
Annet/uoppgitt	15	22	48	12	4
Totalt	15	22	48	12	4

Tabell V6: Medvirkning etter yrkesområde

Yrkesområde:	Mye mer	Mer	Som før	Min-dre	Mye mindre
Teknisk, kjemisk og biologisk arbeid	19	25	43	11	2
Medisinsk arbeid, sykepleie, pleiearbeid og helsevern	10	21	54	12	4
Pedagogisk arbeid	8	14	51	17	2
Annet teknisk, vitenskapelig, kunstnerisk og humanistisk arbeid	15	23	44	17	6
Administrasjons, forvaltnings-, bedrifts- og organisasjonsledelse	9	19	50	16	7
Kontorarbeid	14	21	51	12	2
Handelsarbeid	23	19	44	9	5
Transport/kommunikasjonsarbeid	11	26	46	11	6
Industri, bygge og anleggsarbeid	18	21	42	14	5
Servicearbeid	13	28	50	7	2
Annet/uoppgitt	17	22	55	3	2
Totalt	15	22	48	12	4

Tabell V7: Tidskrav etter næringsområde (radprosent)

Næringsområde:	Mye mer	Mer	Som før	Mindre	Mye mindre
Bergverksdrift og utvinning	33	24	42	0	0
Industri	24	32	35	7	2
Bygge- og anleggsvirksomhet	12	31	41	14	2
Varehandel	21	37	35	7	1
Hotell- og restaurantvirksomhet	24	32	28	8	8
Transport og kommunikasjon	27	33	28	8	4
Bank, finans og forsikring	24	26	39	9	2
Offentlig forvaltning	16	36	35	9	5
Undervisning	14	44	38	3	1
Helse- og sosialtjenester	20	29	43	7	2
Andre sosiale/personlige tjenester	18	45	33	3	3
Annet/uoppgitt	19	27	44	9	2
Totalt	21	33	38	7	2

Tabell V8: Tidskrav etter yrkesområde

Yrkesområde:	Mye mer	Mer	Som før	Min-dre	Mye mindre
Teknisk, kjemisk og biologisk arbeid	29	32	31	4	5
Medisinsk arbeid, sykepleie, pleiearbeid og helsevern	28	26	34	10	2
Pedagogisk arbeid	16	40	43	1	0
Annet teknisk, vitenskapelig, kunstnerisk og humanistisk arbeid	19	34	41	6	0
Administrasjons, forvaltnings-, bedrifts- og organisasjonsledelse	23	36	30	9	3
Kontorarbeid	13	39	35	10	5
Handelsarbeid	23	32	38	6	1
Transport/ kommunikasjonsarbeid	22	35	32	6	6
Industri, bygge og anleggsarbeid	19	37	36	8	1
Servicearbeid	15	23	53	6	3
Annet/uoppgitt	17	28	40	12	3
Totalt	21	33	38	7	2

Tabell V9: Faglig utvikling etter næringsområde (radprosent)

Næringsområde:	Mye mer	Mer	Som før	Mindre	Mye mindre
Bergverksdrift og utvinning	3	15	42	39	0
Industri	8	25	39	20	8
Bygge- og anleggsvirksomhet	9	19	43	19	10
Varehandel	9	26	41	15	9
Hotell- og restaurantvirksomhet	8	40	40	8	4
Transport og kommunikasjon	15	31	39	9	7
Bank, finans og forsikring	10	27	44	15	5
Offentlig forvaltning	9	20	42	22	8
Undervisning	10	27	35	25	4
Helse- og sosialtjenester	10	24	44	15	8
Andre sosiale/personlige tjenester	8	8	65	15	5
Annet/uoppgitt	9	24	51	14	3
Totalt	9	24	42	17	7

Tabell V10: Faglig utvikling etter yrkesområde (radprosent)

Yrkesområde:	Mye mer	Mer	Som før	Mindre	Mye mindre
Teknisk, kjemisk og biologisk arbeid	11	21	37	23	8
Medisinsk arbeid, sykepleie, pleiearbeid og helsevern	9	25	46	13	7
Pedagogisk arbeid	5	24	39	28	5
Annet teknisk, vitenskapelig, kunstnerisk og humanistisk arbeid	13	24	40	28	5
Administrasjons, forvaltnings-, bedrifts- og organisasjonsledelse	5	21	41	25	8
Kontorarbeid	8	22	48	17	5
Handelsarbeid	10	25	43	15	8
Transport/kommunikasjonsarbeid	13	30	33	11	13
Industri, bygge og anleggsarbeid	10	25	42	14	9
Servicearbeid	8	28	49	14	2
Annet/uoppgitt	12	26	41	17	3
Totalt	9	24	42	17	7

Tabell V11: Jobbkrav etter næringsområde (radprosent)

Næringsområde:	Mye mer	Mer	Som før	Min-dre	Mye mindre
Bergverksdrift og utvinning	15	49	36	0	0
Industri	22	44	31	3	0
Bygge- og anleggsvirksomhet	19	38	38	5	0
Varehandel	19	37	42	2	1
Hotell- og restaurantvirksomhet	28	36	20	8	8
Transport og kommunikasjon	28	37	32	3	0
Bank, finans og forsikring	22	34	39	6	0
Offentlig forvaltning	21	36	36	7	1
Undervisning	31	30	36	4	0
Helse- og sosialtjenester	15	33	49	3	1
Andre sosiale/personlige tjenester	10	35	50	5	0
Annet/uoppgitt	19	36	44	2	0
Totalt	21	36	39	4	0

Tabell V12: Jobbkrav etter yrkesområde (radprosent)

Yrkesområde:	Mye mer	Mer	Som før	Min-dre	Mye mindre
Teknisk, kjemisk og biologisk arbeid	25	43	29	4	0
Medisinsk arbeid, sykepleie, pleiearbeid og helsevern	16	37	44	3	
Pedagogisk arbeid	34	29	35	3	0
Annet teknisk, vitenskapelig, kunstnerisk og humanistisk arbeid	18	43	38	2	0
Administrasjons, forvaltnings-, bedrifts- og organisasjonsledelse	17	50	28	5	1
Kontorarbeid	15	26	50	8	1
Handelsarbeid	23	35	39	3	0
Transport/ kommunikasjonsarbeid	28	35	33	4	0
Industri, bygge og anleggsarbeid	23	39	36	2	0
Servicearbeid	14	30	49	5	3
Annet/uoppgitt	21	24	50	5	0
Totalt	21	36	39	4	0

Tabell V13: Mestring etter næringsområde (radprosent)

Næringsområde:	Mye mer	Mer	Som før	Min-dre	Mye mindre
Bergverksdrift og utvinning	0	18	52	21	9
Industri	9	15	53	15	8
Bygge- og anleggsvirksomhet	12	19	50	10	9
Varehandel	12	17	52	12	7
Hotell- og restaurantvirksomhet	8	32	40	20	0
Transport og kommunikasjon	13	15	53	13	5
Bank, finans og forsikring	15	21	42	15	7
Offentlig forvaltning	11	15	49	18	7
Undervisning	7	15	49	20	8
Helse- og sosialtjenester	7	16	56	16	6
Andre sosiale/personlige tjenester	3	18	65	10	5
Annet/uoppgitt	9	19	61	9	3
Totalt	10	17	52	15	7

Tabell V14: Mestring etter yrkesområde

Yrkesområde:	Mye mer	Mer	Som før	Min-dre	Mye mindre
Teknisk, kjemisk og biologisk arbeid	12	20	45	18	5
Medisinsk arbeid, sykepleie, pleiearbeid og helsevern	8	15	54	17	6
Pedagogisk arbeid	5	14	45	28	9
Annet teknisk, vitenskapelig, kunstnerisk og humanistisk arbeid	10	23	46	16	6
Administrasjons-, forvaltnings-, bedrifts- og organisasjonsledelse	5	13	55	17	10
Kontorarbeid	11	14	52	18	5
Handelsarbeid	16	20	47	10	8
Transport/kommunikasjonsarbeid	9	13	52	17	9
Industri, bygge og anleggsarbeid	12	18	53	9	9
Servicearbeid	6	17	63	12	3
Annet/uoppgitt	9	22	57	10	2
Totalt	10	17	52	15	7

Tabell V15: Intensitet etter næringsområde (radprosent)

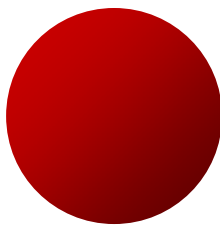
Næringsområde:	Mye mer	Mer	Som før	Mindre	Mye mindre
Bergverksdrift og utvinning	6	27	46	21	0
Industri	15	14	37	25	9
Bygge- og anleggsvirksomhet	7	10	41	29	12
Varehandel	7	23	34	28	7
Hotell- og restaurantvirksomhet	4	40	28	12	16
Transport og kommunikasjon	16	21	33	19	11
Bank, finans og forsikring	11	21	28	31	9
Offentlig forvaltning	7	20	34	28	11
Undervisning	9	24	33	27	6
Helse- og sosialtjenester	9	15	34	35	7
Andre sosiale/personlige tjenester	8	10	48	28	8
Annet/uoppgitt	5	24	28	36	7
Totalt	9	19	34	29	8

Tabell V16: Intensitet etter yrkesområde

Yrkesområde:	Mye mer	Mer	Som før	Mindre	Mye mindre
Teknisk, kjemisk og biologisk arbeid	12	26	33	21	7
Medisinsk arbeid, sykepleie, pleiearbeid og helsevern	7	25	29	28	11
Pedagogisk arbeid	11	26	28	33	3
Annet teknisk, vitenskapelig, kunstnerisk og humanistisk arbeid	10	18	38	29	6
Administrasjons, forvaltnings-, bedrifts- og organisasjonsledelse	9	21	41	21	9
Kontorarbeid	6	14	35	31	14
Handelsarbeid	12	18	36	29	6
Transport/kommunikasjonsarbeid	13	17	43	20	7
Industri, bygge og anleggsarbeid	10	19	36	28	7
Servicearbeid	3	18	27	42	9
Annet/uoppgitt	12	7	40	29	12
Totalt	9	19	34	29	8

Tabell V17: Arbeidsmiljøgevinst etter yrkesområde (radprosent)

Yrkesområde:	0	1	2	3
Teknisk, kjemisk og biologisk arbeid	42	19	11	29
Medisinsk arbeid, sykepleie, pleiearbeid og helsevern	52	7	12	30
Pedagogisk arbeid	43	18	16	24
Annet teknisk, vitenskapelig, kunstnerisk og humanistisk arbeid	39	16	18	27
Administrasjons, forvaltnings-, bedrifts- og organisasjonsledelse	50	12	16	23
Kontorarbeid	46	10	11	34
Handelsarbeid	37	11	16	36
Transport og kommunikasjonsarbeid	43	6	15	37
Industri, bygge og anleggsarbeid	49	11	7	33
Servicearbeid	39	13	12	37
Annet/uoppgitt	33	26	10	31
Totalt	44	13	13	31



Arbeidsforskningsinstituttet

OM AFI:

AFI er et tverrfaglig samfunnsvitenskapelig forskningsinstitutt. Instituttet skal medvirke til verdiskapning, god tjenesteyting og godt arbeidsmiljø og styrke betingelsene for læring, medvirkning og omstilling i offentlig og privat sektor. Instituttet legger vekt på forsknings- og utviklingsarbeid i samarbeid med brukerne.

HVORDAN SKAFFE MER INFORMASJON?

Instituttet utgir:

- AFIs skriftserie: Teoretiske og metodiske bidrag. Serien henvender seg til forskere og brukere.
- AFIs rapportserie: Rapporter fra oppdragsprosjekter
- AFIs notatserie: Underveisrapporter, mindre prosjektrapporter, artikler som har krav på offentlig tilgjengelighet.
- AFIs serie for hovedfagsoppgaver:
Hovedfagsoppgaver og andre studentoppgaver knyttet til instituttets forskning.

Publikasjoner kan lastes ned eller bestilles fra AFIs hjemmeside på Internett eller direkte fra instituttet.

Postboks 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO
Besøksadresse:
Stensberggt. 25

Telefon: 23 36 92 00
Fax: 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no
Hjemmeside: www.afi.no

