

Innholdsfortegnelse

Forord.....	7
Sammendrag.....	9
1. Innledning	17
1.1 Bærekraftig arbeidslivsutvikling, om å handle i tide	17
1.2 Arbeidsliv og arbeidsmiljøbegrepene	20
1.3 Arbeidslivsforskning med ulike innretninger.....	23
1.4 Bærekraft – et fornyende perspektiv.....	28
1.5 Norden – verdens beste arbeidsmarked?.....	36
1.6 Et nordisk «arbeidsethos»?	42
1.7 Sykefravær som markør for arbeidslivsutviklingen?	45
2 Hva fremmer en bærekraftig arbeidslivsutvikling?	53
2.1 Verdioptimalisering	54
2.2 Bærekraft og omstilling.....	59
2.3 I Norden – bedriftenes samfunnsansvar.....	62
2.4 Den nordiske arbeidslivsmodellen og bærekraftige omstillinger.....	65
3. Variasjoner og modeller i bærekraftig arbeidslivspraksis – noen nøkkelspørsmål.....	77
3.1 Fokus i Finland	78
3.2 Krevende spørsmål	82
3.3 Individene: velstand, sikkerhet	85
3.4 Island, et arbeidsliv under restrukturering?.....	85
3.5 Nye erfaringer – nye diskusjoner.....	88
4. Partenes perspektiver på bærekraftig arbeidslivsutvikling	89
4.1 Bærekraft – et krevende og sammensatt økonomisk, teknologisk og sosialt prosjekt.....	89
4.2 Svenske arbeidsgiverperspektiver.....	90
4.3 Danske arbeidsgiverperspektiver	92
4.4 Finske arbeidsgiverperspektiver	93
4.5 Norske arbeidsgiverperspektiver	98
4.6 Arbeidstakerorganisasjonenes perspektiver	103
5. Myndighetenes perspektiver på bærekraftig utvikling.....	111
5.1 Det norske Arbeidstilsynet.....	112
5.2 Arbeidstilsynet i Sverige.....	115

5.3	Arbeidstilsynet i Finland	116
5.4	Arbeidstilsynet i Danmark	118
5.5	Metodeutvikling i møte med sammensatte utfordringer	122
6.	Forskerperspektiver på bærekraftig arbeidslivsutvikling	129
6.1	Formålsorientering på ny?	130
6.2	Finnish Institute of Occupational Health	132
6.3	Danmark – der hele arbeidsmiljøfeltet er under omdanning	136
6.4	Stor forskning i lite land – Island	141
6.5	Sverige	143
6.6	Norge: Statens arbeidsmiljøinstitutt	157
7.	Arbeid og livssammenheng – å være i randsonen av arbeidslivet	161
7.1.	De individuelle stemmene	161
7.2	Et bærekraftig utgangspunkt	162
7.3	Tilhørighet og møtepunkter	164
7.4	Den individuelle historisiteten – en moderne CV	167
7.5	Den primære billetten til arbeidslivet	169
7.6	Det jordiske hylsters hvile	171
7.7	Å utfølge seg, – på godt og vondt	173
7.8	Å være verdig nok til arbeidslivet	175
8.	I arbeidslivet	179
8.1	Bærekraftige team og ledelse	179
8.2	Selvrealisering	186
8.3	Å skape seg selv i relasjon til andre	186
8.4	Når «virkeligheten» gir nødvendige korreksjoner til «virkeligheten»	191
9.	Bærekraftspraktiserende virksomheter i de nordiske landene	195
9.1	Fyrtårnbedrifter	196
9.2	Regionale utviklingsprogrammer	203
9.3	Samarbeid og nettverk?	205
9.4	Samarbeid som strategisk grunnlag for ny og langsiktig ressursforvaltning	207
9.5	Kunnskap gjennom rapportering fra praksisfeltet	210
10.	Framtidsmanuskripter	213
10.1	Scenarier: portrett av tendenser	213
10.2	Bærekraftsstyrkende framtidsscenario?	214
11.	Bærekraft – når det nødvendige også er det ønskelige	219
11.1	Bærekraftige valg	220
11.2	Bærekraftsindikatorer for nordisk arbeidslivsutvikling	225
	Referanser	229
	Vedlegg 1	237
	Vedlegg 2	239
	English summary	241

Forord

Brundtland-kommisjonens rapport «Vår felles fremtid» (1987) satte en ny agenda for internasjonal utviklingspolitikk. Målsetningen for utvikling ble definert som å skape en politikk der økonomiske, sosiale og miljømessige forhold ble knyttet sammen for å sikre en holdbar eller bærekraftig framtid. Gjennom dialog og erfaringsutveksling har land med ulike utgangspunkter tatt denne utfordringen. For å virkeliggjøre visjonen om å sikre en trygg arv til kommende generasjoner er det ikke tilstrekkelig å slutte seg til kommisjonens konklusjoner. En utvikling i retning av et mer bærekraftig samfunn krever handling der folk bor og arbeider, oppdrar barn og forvalter kulturelle og materielle ressurser. Arbeidslivet og arbeidsmiljøet har en særlig strategisk rolle i denne sammenhengen. Nærings- og arbeidslivet er arena for avgjørende beslutninger med følger for mulighetene til å virkeliggjøre en holdbar utvikling.

En egen nordisk strategi for bærekraftig utvikling ble formulert i «En ny kurs for Norden». Nordisk Ministerråds komité for arbeidsmiljø viser oppmerksomhet overfor bærekraftsarbeidet. Fra denne komiteen kom oppdraget om å lage den foreliggende forskningsoversikten. Komiteen har engasjert seg i planlegging og oppfølging av arbeidet med oppgaven.

Vi takker de enkeltpersoner og organisasjonsrepresentanter som vi har møtt gjennom arbeidsprosessen. Ikke minst ved deres bidrag har vi erfart at dialoger om et bærekraftig arbeidsliv og betingelser for å styrke holdbarhet gjennom arbeids- og næringsliv, bringer fram nye perspektiver på handlingsmuligheter.

Lars Mikael Bjurstrøm skal ha hjertelig takk for inspirerende støtte og faglige innspill. Nordiske fagfeller har bidradd med nyttige diskusjoner. Rapporten har vært til høring. Vi takker for innspill, kommentarer og korreksjoner fra Anne Lydert Wittenborg, Raila Kangasperko og Otto Melchior Poulsen. Thoralf U. Qvale og Heidi Enehaug har gitt kortere, men klargjørende tekstbidrag. Redaktør Berit Kvam i tidsskriftet Arbeidsliv i Norden har nok en gang delt sine kunnskaper. Instituttleder Arild H. Steen, Arbeidsforskningsinstituttet, har kommentert utkast og tilført nye perspektiver. Gjennom kvalitetssikringsprosessen har forsker Benedicte Brøgger, Arbeidsforskningsinstituttet, bidratt til redigering og tydeliggjøring. Likeledes setter vi stor pris på den nødvendig redaksjonelle ferdiggjøringen med bistand fra Solveig Hæreid og Mette Stenberg, Arbeidsforskningsinstituttet. Underveis har vi kunnet hente inspirasjon og innspill fra mange og ulike grupper som er engasjert i dialoger om bærekraftig utvikling.

Björg Aase Sørensen og Christin Thea Wathne
Oslo, mars 2007

Sammendrag

Arbeidslivet som arena for bærekraftig utvikling

- På hvilke måter er bærekraftsutfordringene satt på dagsorden i de nordiske landenes arbeidsliv?
- Hva støtter opp under en utvikling i retning av å sikre holdbarhet i arbeidslivet slik det er gjort på andre felt?
- Er det utviklet mekanismer som overvåker bærekraftstiltak?
- Hva betyr forpliktelsen om å medvirke til å skape holdbarhet for arbeidslivets parter, for forskere og myndigheter på arbeidslivsfeltet?
- Hvordan settes holdbarhet på agendaen i faglige organisasjoner, arbeidsgiverorganisasjoner, i de nasjonale arbeidslivsforskningsmiljøene og i myndighetenes tilsyn med arbeidsmiljøet?
- Hvordan forstår enkeltmennesker i ulike faser av livsløpet, både i og utenfor arbeidslivet, egen bærekraft?
- Hva kan de nordiske landene lære av hverandres erfaringer?
- Hvordan kan holdbar arbeidslivsutvikling konkretiseres?

Det empiriske arbeidet i utredningen «Bærekraftig arbeidsliv» tok utgangspunkt i utsagnene i Statsministerdeklarasjonen om at:

«Nuvarande och kommande generationer skall tillförsäkras ett säkert och hälsosamt liv.»

«Ett hållbart samhälle måste grundas på demokrati, öppenhet och delaktighet i lokalt, regionalt och nationellt samarbete.»

I dette prosjektet anlegges et systemisk perspektiv og der målsetningen er å redegjøre for hvordan samspillet mellom gjensidig avhengige samfunnsaktører virker inn på bærekraft i arbeidslivet. Globaliseringsprosessen viser hvordan land og regioner finner fram til samarbeid for å sikre løsninger på miljøutfordringer, fattigdom og rettferdig fordeling. Som abstrakt og politisk begrep er bæredyktig utvikling assosiert med utfordringene i forvaltningen av det ytre miljø. Dette er i ferd med å endre seg. Informanter som har bidradd i denne utredningen, trekker fram egne yrkes- og livserfaringer. Bærekraftig livserfaring ser ut til å være beslektet med begrepet «livssammenheng», dvs. en opplevelse av at samfunnet er forståelig, gripbart og meningsfylt og med en god rytme. Gjennomgangen av bevegelser og brytninger i de nordiske landene har et flernivåperspektiv og omfatter samfunns-/makronivå, aktørene i organisasjoner, virksomhetsnivå og individnivå.

Vi foretok intervjuer i i Finland, Sverige, Danmark og Norge. Et besøk på Island tjente som en avsluttende datainnsamlingsrunde. Siktemålet var å skaffe oversikt over den nasjonale rammen rundt samspillet mellom aktørene på ulike nivåer. Jo mer aktivitet og initiativ på et samfunnsområde desto mer krevende er denne oppgaven. Mens arbeidet med utredningen har pågått, har både debatt, politikktutforming og konkrete tiltak fått økt oppmerksomhet.

Fordi prosjektet skal bidra til ny kunnskap om samspillet mellom forskning, praksisformer i arbeidslivet og myndighetsutøvelse, var det nødvendig å etablere kontakter med

- forskergrupper i de nordiske landene,
- partene i arbeidslivet, virksomheter og
- arbeidstilsynene.

Synspunkter og vurderinger av egne samfunnsoppdrag, tidligere og någjeldende aktivitet avspeiler ulike tenkemåter, men tiltakende engasjement i holdbar utvikling. Ny kommunikasjonsteknologi har gitt muligheter til å gjøre informasjon om initiativer, standpunkter og verdier lettere tilgjengelig direkte på hjemmesider. Langsomme og brede prosesser får tradisjonelt ikke så stor oppmerksomhet i mediene.

Gjennom fokusgrupper med mennesker i og utenfor arbeidslivet ble empirisk materiale av bærekraft som livsnødvendighet for den enkelte konkretisert og satt inn i livsløpssammenheng.

Besøk og samtaler ga videre bakgrunn for nærmere kunnskap om spesielle prosjekter som bygger på verdibaserte satsninger: «Helsefremmende arbeidsplasser», Intensjonsavtalen mellom myndigheter og arbeidslivets parter om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-prosjektet) i Norge, Arbeidslivs-programmet i Finland, «Rummelig arbeidsliv» i Danmark, svensk forskning om bærekraftige arbeidsplasser, for å nevne noen.

I utredningen har vi valgt å fremheve enkelte land i enkelte av kapitlene og la de øvrige stå i forhold til det som fokuseres. Dette valget ble gjort for å kunne presentere særlig viktige og interessante trekk ved tiltak i de ulike landene. Motivasjonen bak er å vise variasjoner og muligheter snarere enn å sikte mot en strengere komparativ analyse.

En holdbar utvikling avhenger i stor grad av at arbeidslivsutviklingen fremmer en felles forståelse av hva som er ønskelig ressursforvaltning. Dette gjelder så vel menneskelige som materielle ressurser.

Med utgangspunkt i en søkekonferanse med nordiske deltakere ble det etablert en operasjonalisering av bærekraftig arbeidslivspraksis. Med bærekraftig praksis forstår vi her at man i arbeidslivet, i valg situasjoner, prioriterer alternativer som sosialt sett innebærer

- god ressursbruk gjennom vedlikehold og utvikling av menneskelige ressurser,
- å unngå miljøødeleggelser – arbeide for sikkerhet og sunnhet,
- å ivareta mangfold gjennom inkludering og grensesetting, og
- å sikre gode vilkår for reproduksjonen gjennom å ivareta støttende ordninger gjennom hele livsløpet, slik at mennesker kan stå i arbeid til vanlig pensjonsalder og at ungdom kan se fram til sin yrkesutøvelse.

Den korteste og vanligste definisjonen av bærekraftig utvikling er nettopp å sørge for at dagens ressursforvaltning ikke ødelegger kommende generasjoners ressurser¹. Bærekraftutfordringene handler med andre ord om samspill mellom forhold på individ-, gruppe-, bedrifts-/etatsnivå, bransje-

¹ «Sustainable production is a production that results in products that meet the needs and wishes of the present society without compromising the ability of future generations to meet their needs and wishes» (World Commission on Environment and Development, Brundtland, G.H. (1987).

og samfunnsnivå (lokalt og nasjonalt). Men det handler også om å anta et nytt og lengre tidsperspektiv ved valg og prioriteringer.

Definisjonen «Bærekraftig produksjon skal resultere i produkter som møter behov og ønsker i dagens samfunn uten å sette i fare mulighetene for kommende generasjoner til å møte deres behov og ønsker (Brundtland-kommisjonen 1987)», kan leses som om produkter pekes ut som sentrale. I granskning av internasjonal litteratur om økt bærekraft gjennom omstillinger kommer det fram hvordan behovet for nye, bærekraftsforenelige produkter tillegges vekt som motivasjon for omstilling og innovasjon.

I nordisk sammenheng kan det hevdes at en annet aspekt vektlegges: hensynene til vilkårene for de mennesker som bidrar i prosessene, der varer og tjenester frembringes. Holdbar bedriftsutvikling og arbeidsmiljøutvikling antas å være det grunnleggende i samtiden, i tillegg til det forskningsbaserte utsagnet om at «godt miljø er god butikk». Forskningen, men også den anvendte arbeidslivspolitikken, viser stadig større oppmerksomhet overfor «friskfaktorer» og helsefremmende og løsningsorienterte arbeidsformer.

Arbeidskraftens holdbarhet får nye dimensjoner når den demografiske utviklingen tyder på at andelen i arbeidsaktiv alder vil bli en knapphetsfaktor.

Gjennom de siste generasjonene har ulike sosiale og politiske bevegelser skapt betingelser for et Norden med utviklede demokratier og velferdssamfunn. Det er gjennom arbeid og likerett til arbeid og ressurser skapt gjennom arbeid, at Norden har utviklet seg.

Mot slutten av det forrige århundre ble noen paradokser knyttet til denne utviklingen åpenbare: et tiltakende utenforskap skapte urolige hjerter.

Alle de nordiske landene har en ganske parallell, nyere historisk utvikling. De har tatt opp i seg og videreutviklet verdier som har kommet fra emansipatoriske bevegelser, og på en slik måte at vesentlige mekanismer for integrasjon og problemløsning er styrket gjennom kalde (prinsipielle) konflikter.

Det dreier seg om fagbevegelsens verdier, sosialpolitiske mål og senere miljø- og kvinnebevegelsens verdier som alle har bidradd til å bygge ut likeverdstanden. Et nytt syn festet seg for hvordan likhet og like muligheter er grunnleggende i livskvalitet. Retten til likebehandling og vissheten

om at alles livskvalitet heves ved det blir samtidig en organisatorisk betingelse for omfattende endringsvilje.

Dynamikken i de nordiske samfunnene knyttes til adgangen til medinnflytelse (Hellevik 2004). De nordiske samfunnene er avhengig av en tillitsøkonomi. Enkelt uttrykt av en dansk forsker dreier det seg om å bidra til å oppebære ordninger, men samtidig også vise at en vet å være tilbakeholden i å benytte dem.

I denne rapporten gjøres det forsøk på å kaste lys over arbeidslivet som et mulighetsområde for bærekraftig utvikling. Hvordan kan vi møte utfordringene ved å transformere de sterke sidene ved den nordiske modellen til mekanismer i en prosess der utfordringene ligger i å leve med grenser for ressursbruk? Hvordan kan opprinnelig ganske homogene samfunn bygge videre på tillitsøkonomien når mangfoldet blir stadig tydeligere på gater, torg og arbeidsplasser?

Arbeidsmiljø- og arbeidslivsforskningen kan bidra til en kunnskapsbasert prosess for å fremme bæredyktighet, men den er avhengig av samspill med myndighetenes apparat for handling. I utredningen er de nasjonale og statlige forskningsinstituttene av særlig interesse ettersom deres mandat/forskningsprogram kan antas å ligge nært myndighetenes prioriteringer. Tilsynsmyndighetene får en stadig sterkere rolle på flere felt. Deres uavhengighet tillegges stor betydning, og utredningen viser hvordan disse myndighetsutøverne er blitt tiltakende interessert i å utvikle og fornye sine arbeidsformer.

Arbeidsplassen er arena for deltakelse i verdiskapingsprosessen, og arbeidskontrakten utgjør noe av kjernen i borgerens forhold til selve samfunnskontrakten.² Arbeidslivs- og arbeidsmiljøforskningen påpeker hvordan den globale, nyliberale utviklingen har medført gjenintroduksjon av eldre arbeidsorganisatoriske former. Forskere påpeker at dagens arbeidsliv kjennetegnes av utstrakt bruk av så vel individualiserte utviklingsprogrammer som kollektive standardiseringsprosesser, og dette brer seg i så vel offentlig som privat sektor. Oversiktsarbeider viser imidlertid at de skandinaviske landene ser ut til å anvende læringsorienterte arbeidsorganisatoriske former i høyere grad enn hva som er tilfelle i Europa for øv-

² Arbeidslivet er en overgripende term og omfatter institusjonelle aktører, lover og normer som regulerer samspillet mellom, og på, ulike nivåer. Arbeidsplassen brukes synonymt med virksomhet, og bedriftarbeidsmiljøet er betegnelsen på det lokale nivået med fysiske, organisatoriske og psykososiale forhold.

rig. Sett «utenfra» er imidlertid samspillet mellom arbeidsliv og velferdsstat fremhevet som selve kjernen i de nordiske landenes særpreg.

Utredningen fremhever partsamarbeidet og trekanten mellom partene og myndighetene som grunnsteinen i den nordiske arbeidslivsmodellen. Samtidig har vi sett at det er varierende i hvilken grad dette gjelder, og har fått betydning, for arbeidet med å fremme kapasitet for bærekraftige utviklingsmekanismer. Dette kan henge sammen med variasjoner i innramning av samarbeidet og ulike måter man har tatt mot og operasjonalisert bærekraftsutfordringene på. Det er åpenbart at selve karakteren som disse utfordringene har, aktualiserer samarbeidsbehov og muligheter. Ulikheter i perspektiv og tiltaksformer mellom arbeidslivspartene er å forvente og kan skape dynamikk og dialog. Samtidig kan det være lite gunstig dersom den ene parten er ensidig aktiv og ikke vektlegger mulighetene for læring og utvikling i dialog på feltet. Det vil kunne skape et preg av at den ene part fremstår som tilbakeholden og negativ, mens den andre parten vil kunne vise til handlinger, gode intensjoner og ansvarlighet. Siden bærekraftsutfordringene er uomgjengelige, og må håndteres, kan dermed symbolhandlinger og symbolspråk bli fremtredende der det er reelle behov for felles forståelse av utfordringene. Dette ser vi har vært mulig for eksempel i forhold til helsefremmende arbeidsplasser.

Ved i større grad å omsette denne typen kunnskap til konkrete resultater vil vi være i stand til både å være proaktive og gjøre et godt forebyggende arbeid. Dette betyr at viktige forskningsresultater om arbeidsmiljøspørsmål likesåvel som det ytre miljø, i større grad enn tidligere må formidles til myndighetene og arbeidsplassene hvor kunnskapen kan omsettes til praktisk handling. Både forskere, myndigheter og arbeidslivspartene mener dette kan skje i større grad ved tettere kontakt. Forebygging av nye risikoforhold har stor økonomisk og sosial betydning for det enkelte individ, bedriften og samfunnet for øvrig.

Det foregår allerede stor utveksling av kunnskaper på tvers i Norden. Ikke minst gjennom etablering og oppkjøp av virksomhet i naboland og organisasjonenes samarbeid får mange direkte erfaringer og inspirasjon.

Nordiske samarbeidsprosjekter viser seg å være substansielt viktige, faglig stimulerende og kostnadseffektive. Man har naturligvis alltid muligheten til å søke publiserte forskningsresultater fra miljøer i de øvrige nordiske landene, eller ved hjelp av direkte kontakter mellom institusjoner og gjennom personlige, faglige kontakter å følge med i hva som skjer

på forskningsfronten og hvilke resultater som kommer. Likevel er det grunn til å merke seg at nordiske prosjekter rundt en oppgave eller utfordring har gitt meget nyttige resultater med til dels god spredning i og utenfor Norden. Den direkte kontakten gjør at man kan utnytte variasjoner i erfaringer, forskningsspørsmål og tiltak på en måte som gjør at man kan gi en tilleggsverdi, nemlig et komparativt perspektiv både på problemer og løsninger. Mange spørsmål på arbeidslivsområdet har ikke definitive standarder som målestokk, og det komparative perspektivet gjør at man kan bygge en kunnskapsbase over «the state of the art» og slik sett bidra til at man får en referanse ved valg av løsninger, tiltak og dokumentasjon.

Gjennom arbeidet med bæredyktighetsprosjektet har det pekt seg ut fire forslag som antas å kunne ha betydning for videreføringen av en nordisk utviklingsstrategi på bærekraftsfeltet:

- En nordisk arbeidslivskonvensjon med vekt på bærekraftig arbeidsplassutvikling.
- Utvikling av et eget nettsted med en samling av litteraturen om arbeidslivets bærekraftsprosjekter i de nordiske landene.
- Utvikling av et analyseverktøy til virksomheter, bransjer mv. kalt «Worklife Sustainability Impact Assessment Nordic», som kan tilbys virksomheter, bransjer og andre, med siktemål å rette fokus mot en målrettet støtte til bæredyktige initiativ.
- Dannelse av et virtuelt nordisk arbeidslivsinstitutt, dvs. et samlingspunkt som eksisterende arbeidslivsmiljøer kan tilmeldes, men som har en ledelse og et sekretariat som kan flyttes fra sted til sted i de nordiske landene. Grunnstammen av slike prosjekter kan være nåværende og avsluttede nordiske prosjekter. Men hensikten er å bidra til at forskningsprosjekter og samarbeidstiltak mot arbeidslivspartene og myndigheter får en samlet adressat i forhold til nordiske parallelle aktiviteter. Selv om det er fremkommet ønsker om et slikt initiativ fra forskerhold, først og fremst, er det grunn til å anta at det også er interesse blant partene i arbeidslivet og myndigheter.

Målsetningen med denne utredningen er å bidra til å styrke kapasiteten for å ta bæredyktige valg for aktørene i arbeidslivet i Norden. Det kan gjøres ved å synliggjøre og operasjonalisere bærekraftsmål som arbeidslivet har muligheter til å fremme. Dels ved videreutvikling av allerede ek-

sisterende rammer, dels ved å etablere mekanismer som bringer sammen erfaringskunnskap fra arbeidslivets parter, forskning og myndighetene. Ett fortrinn preger bærekraftdiskusjonen i arbeidslivet: Det er allmenn konsensus om ønskeligheten av å handle i tide og betydelig motivasjon til å delta i videre kapasitetsutvikling. «Folk flest» gir stemme til en slik satsning, «folk flest» søker sammenheng og mening mellom sitt arbeidsliv og hele liv, og vil gjerne bli stilt overfor nye valg, slik at målsetningen om å gi videre et holdbart arbeidsliv til kommende generasjoner kan nås.

Erfaringen er at bærekrafttemaet fører til nye dialoger gjennom den kanskje mest tydelige dimensjonen ved begrepet: oppfordringen til å se seg selv og egen praksis i relasjon til en felles framtid. Bærekraft handler om våre framtidsmanskripter og tydeliggjør behovet for å finne fram til handlingsvalg som øker sannsynligheten for å sikre en framtid også for de kommende generasjoner. Som tilnærming til å forstå og identifisere utfordringer er dette begrepet også samlende, dvs. det er ingen som har hevd på begrepet.

1. Innledning

1.1 Bærekraftig arbeidslivsutvikling, om å handle i tide

Arbeidslivet er et strategisk område for utvikling av det bærekraftige samfunn. I de nordiske samfunnene er arbeidslivet en arena der verdier skapes og fornyes. For borgerne er arbeidskontrakten samtidig en sentral del av samfunnskontrakten. Gjennom arbeidslivets sammensatte prosesser formes oppfatninger av legitimt eierskap, muligheter til gjennom samarbeid å realisere grupper og enkeltmenneskers potensial og bidra til å løse fellesskapets utfordringer økonomisk, sosialt og miljømessig. Oppmerksomheten rundt det ytre miljø har lenge preget samfunnsdebatten om forsvarlig og holdbar utvikling. Diskusjonene om endringer i klimaforhold og forsvarlig nivå for beskatning av naturressurser, dreier seg fortsatt om sannsynligheter for et fremtidig, uønsket sammenbrudd.

I arbeidslivet vil vi kunne hevde at de nordiske samfunnene allerede må forholde seg til tydelige tegn på holdbarhetsproblemer. Dette framstår som et paradoks: Aldri har vi hatt det så bra, og samtidig har vi et økende utenforskap i arbeidslivet i form av sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Den demografiske profilen som tegner seg med en aldrende befolkning, tydeliggjør behovet for å handle. Handlingspresset har utløst programmer, avtaler og prosjekter som adresserer utfordringene både ad hoc og i et lengre perspektiv. Dersom arbeidslivets utenforskap tolkes som en markør for sviktende holdbarhet, kan det utløse en konstruktiv vending i tide, før vi har skapt ikke-reversible konsekvenser. Dagens situasjon, preget av en mismatch mellom etterspørsel etter deltakerressurser og manglende helseressurser til å stå til disposisjon for arbeidslivet, har ført til politiske reaksjoner og søking etter muligheter til å bygge videre på en løsningsorientert måte både fra partene i arbeidslivet, myndighetene på feltet, forskere og borgerne. Dette blir desto tydeligere ettersom ikke bare myndigheter

som arbeidstilsynet, men også myndigheter som overvåker samfunnssikkerhet og for eksempel matsikkerhet, trer inn med bekymringsmeldinger.

Nordisk Ministerråd ga i 2002 ut «Bæredyktig utvikling, når vi målet? Et nordisk indikatorsæt» (ANP 2002:736). Datagrunnlaget for indikatorene var innhentet dels fra Det Europeiske Miljøagentur (EEA) og dels fra Nordic Statistical Yearbook 2001. 11 mål og prinsipper med tilhørende indikatorer presenteres. Her heter det at det på flere områder ikke finnes indikatorer på bærekraftig utvikling, og videre, at det er et mål å følge utviklingen og å kunne følge opp nye miljøutfordringer i Norden i tide.

Målsetningen med denne rapporten er å bidra til at kapasiteten for å ta bæredyktige valg for aktørene i arbeidslivet i Norden, kan styrkes. Det kan gjøres ved å synliggjøre og operasjonalisere bærekraftsmål som arbeidslivet har muligheter til å fremme, dels ved videreutvikling av allerede eksisterende rammer, dels ved å etablere mekanismer som bringer sammen erfaringskunnskap fra arbeidslivets parter, forskning og myndighetene. Ett fortrinn preger bærekraftdiskusjonen i arbeidslivet: Det er allmenn konsensus om ønskeligheten av å handle i tide og betydelig motivasjon til å delta i videre kapasitetsutvikling. «Folk flest» gir stemme til en slik satsning, «folk flest» søker sammenheng og mening mellom sitt arbeidsliv og hele liv, og vil gjerne bli stilt overfor nye valg, slik at målsetningen kan nåes om å gi videre et holdbart arbeidsliv til kommende generasjoner.

1.1.1 Gangen i undersøkelsen

Jakten på bærekraftig arbeidslivspraksis i Norden startet med en interesse for selve begrepet. Hvordan er bærekraftig utvikling forstått av aktører på ulike nivåer? På hvilke måter er bærekraftsutfordringene satt på dagsorden i de nordiske land? Er det utviklet mekanismer som overvåker bærekraftstiltak og støtter opp under en utvikling i retning av å sikre holdbarhet i arbeidslivet slik det er gjort på andre felt? Hva betyr forpliktelsen om å medvirke til å skape holdbarhet for arbeidslivets parter, for forskere og myndigheter på arbeidslivsfeltet? Utgangspunktet i det empiriske arbeidet var utsagnene i Statsministerdeklarasjonen om at:

«Nuvarande och kommande generationer skall tillförsäkras ett säkert och hälsosamt liv.»

«Ett hållbart samhälle måste grundas på demokrati, öppenhet och delaktighet i lokalt, regionalt och nationellt samarbete.»

En holdbar utvikling avhenger i stor grad av en arbeidslivsutvikling som fremmer en felles forståelse av en ønskverdig ressursforvaltning, og dette gjelder så vel menneskelige som materielle ressurser. Arbeidsmiljøforskningen kan bidra til en kunnskapsbasert prosess, men den er avhengig av samspill med myndighetenes apparat for handling. Arbeidsplassen er arena for deltakelse i verdiskapingsprosessen, og arbeidskontrakten utgjør noe av kjernen i borgerens forhold til selve samfunnskontrakten. Ved i større grad å omsette kunnskapen til konkrete resultater, vil vi være i stand til både å være proaktive og gjøre et godt forebyggende arbeid. Dette betyr at viktige forskningsresultater om arbeidsmiljøspørsmål likesåvel som det ytre miljø, i større grad enn tidligere må formidles til myndighetene og arbeidsplassene hvor kunnskapen kan omsettes til praktisk handling. Forebygging av nye risikoforhold har stor økonomisk og sosial betydning for det enkelte individ, bedriften og samfunnet for øvrig.

I dette prosjektet anlegges et systemisk perspektiv der målsetningen er å tydeliggjøre hvordan samspillet mellom gjensidig avhengige samfunnsaktører virker inn på bærekraft i arbeidslivet. Det anlegges samtidig et flernivåperspektiv der utgangspunktet er makronivået, aktørene på makronivå, virksomhetsnivå og individnivå.

Prosjektet startet med en serie besøk i Finland, Sverige og Danmark samt intervjuer i Norge. Et besøk i Island tjener som en avsluttende datainnsamlingsrunde. Siktemålet var å skaffe en oversikt over den nasjonale rammen rundt samspillet mellom aktørene på ulike nivåer.

Fordi prosjektet skal bidra til ny kunnskap om samspillet mellom forskning, praksisformer i arbeidslivet og myndighetsutøvelse, var det nødvendig å etablere kontakter med

- forskergrupper i de nordiske landene,
- partene i arbeidslivet, virksomheter og
- arbeidstilsynene.

Gjennom fokusgrupper med mennesker i og utenfor arbeidslivet ble empirisk materiale av bærekraft som livsnødvendighet for den enkelte, konkretisert og satt inn i livsløpssammenheng.

Besøk og samtaler ga videre bakgrunn for nærmere kunnskap om spesielle prosjekter som konkretiserer verdibaserte satsninger. «Helsefremmende arbeidsplasser», Intensjonsavtalen mellom myndigheter og arbeidslivets parter om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-prosjektet) i Norge, Tykes-programmet og tyky virksomhetene i Finland³, «Rummelig arbeidsliv» i Danmark, svensk forskning om bærekraftige arbeidsplasser, for å nevne noen.

I rapporten har vi valgt å fremheve ett land i hvert av kapitlene og la de øvrige stå i forhold til det som fokuseres.

1.2 Arbeidsliv og arbeidsmiljøbegrepene

Arbeidslivsutviklingen i hvert av landene preges av historiske, lange linjer og særegne trekk, og dette gjelder også for arbeidsmiljøutviklingen. Samtidig opptrer felles forløp og likeartede verdier for det området vi kaller Norden, selv om vi har lært at det er interessante forskjeller mellom Vest-Norden og Øst-Norden.

Arbeidsmiljøutviklingen påvirkes av flere forhold. Med arbeidsmiljø forstår vi de fysiske, organisatoriske og sosiale vilkår på arbeidsplassen som ledelse og medarbeidere forholder seg til gjennom arbeidskontrakten. I det «nye» arbeidslivet ser vi et mangfold av arbeidsmiljøer, noen som passer inn i bildet av den tradisjonelle, lokaliserbare arbeidsplassen, andre som beskrives som «grenseløse» i rom, tidsorganisering og oppgaver (Sørensen et al. 1998; Allvin et al. 2006). De nordiske landene er både påvirket av de samme internasjonale utfordringer og av landenes egne, lokale, økonomiske og kulturelle trender. Nedbygging av grenser og dannelse av større overnasjonale fellesskap har skapt nye vilkår for handel, arbeidsmarkedsdannelser og mobilitet. Utfordringene til en felles framtid er også stadig tydeligere internasjonalt og avhengig av evne og vilje til samarbeid. Forurensinger kjenner ingen grenser som når sur nedbør kommer inn fra et land, krysser flere andre og blir til regn eller snø i et tredje eller fjerde land. Samtidig skjer også endringer i det politiske landskapet

³ Tyky kommer fra finsk «työkyky» som betyr arbeidsförmåga (svensk) eller arbeidsevne (norsk). Tyky-toiminta betyr tyrky-virksomhet og er oversatt til svensk med UUA-virksomhet, dvs. upprätthålla och utveckla arbetsförmågan (for eksempel TYKY-BAROMETRI 2001, UUA-barometern 2001). Tykes-programmet er betegnelsen på det omfattende arbeidslivsprogrammet, nærmere omtalt senere i rapporten).

og/eller gjennom politiske vedtak som aktualiserer press på verdier og systemer tilpasset skiftende mål. For eksempel kan handel åpne for økt eller svekket oppmerksomhet mot bærekraftig praksis. Gjennom EUs utvidelse er arbeidsmarkedet i Norden åpnet for aktører fra mange land; WTO-forhandlingene bærer bud om kommende endringer med potensielt stor innvirkning på rammebetingelser, for eksempel i landbruket.

Arbeid med utforskningen av de nordiske arbeidslivsmodellenes kapasitet for bæredyktighet, tydeliggjør utfordringene i møtet med den globaliserte økonomien. Dette er ikke en abstrakt problemstilling i en tid der implementering av nye rammer for blant annet tjeneste-/ servicearbeid på tvers av landegrensene i Europa diskuteres. Vil behovet for å styrke kapasiteten for bæredyktig utvikling komme tydeligere i fokus for politiske, økonomiske og folkelige organisasjoner (Non Governmental Organizations)?

1.2.1 Utopisk eller dystopisk orientering?

Ethvert samfunn har i noen grad autonomi til å kunne utøve politikk som fører til selvstendige og retningsgivende veivalg. Det er tenkbart at dette enten kan skje på grunnlag av forestillinger om en ønskelig utvikling – en utopisk orientering, eller for å unngå en uønsket utvikling – en dystopisk utvikling, eller en pragmatisk orientering – at man orienterer seg ut fra hva som oppfattes som mulig innen gitte rammer og til enhver tid.

Det er betydelige forskjeller i begrunnelsene for å være opptatt av arbeidslivets rolle for bærekraft. Den danske forskeren Helge Hvid sier at «bæredyktighed ligger i forlengelsen af det 19. århundredes store civilisatoriske projekt med udvikling af demokrati og almene menneskelige rettigheder og det 20. århundredes store velfærdsprojekt» (Hvid 2006). Endringer i arbeidet var viktig for begge disse prosjektene, hevder Hvid, som tillegger at også for det 21. århundredes prosjekt, bæredyktig utvikling, er endringer i arbeidet avgjørende, men på en ny måte.

Næringshistorisk bakgrunn kan også tenkes å ha innvirkning: Har den historiske næringslivstradisjonen betydning for hvordan land agerer i valgsituasjoner rundt den framtidige utviklingen?

I en mer folkelig forstand har vi klare og forenklede oppfatninger av at dansker, svensker og islendinger «er» typiske for sitt opphavsland og dets kultur (Linde-Laursen & Nilsson 1991). Kan vi forstå dansk interesse for

økologi og bæredyktighet på bakgrunn av at matvareproduksjon tradisjonelt har stått sterkt i Danmark? Er det nordmenns tradisjon for å ta «skipertak» som preger deres forhold til bærekraft?

Er det hva vi har overflod av eller knapphet på som virker inn på vår forståelse av fremtiden? I dette prosjektet har vi holdt oss unna fristelsen til å forfølge den kulturelle dimensjonen i jakten på pregende forhold med betydning for bærekraftsorienteringens utforming i de nordiske landene. Vi holder oss til dokumenter og data som har fremkommet ved samtaler og besøk.

1.2.2 Konsensus eller uenighet?

Arbeidslivets organisatoriske løsninger er preget av mange fellestrekk i de nordiske landene. Alle disse demokratiene har utviklede ordninger eller mekanismer som sørger for dialog mellom partene i arbeidslivet. Den historiske organiseringen bærer preg av regulerte motsetninger. De nordiske landene har en tradisjon for «kalde konflikter» (Sørensen & Grimsmo 2001), dvs. måter å forholde seg med en viss forutsigbarhet og ritualer i møtet med lønnsoppgjør, kontraktsforhold og bilegging av konflikter. På samme måte er det større og mindre grad av konsensus rundt arbeidsmiljøspørsmål. Dette ble illustrert i samtaler med representanter for partene i arbeidslivet og med forskere. Det er rimelig å forvente at noe av den samme tilnærmingen vil gjelde på feltet «bærekraftig utvikling».

Begrepet bærekraft eller holdbar utvikling har ulik plass i de nordiske språkene og er i forskjellig grad koplet til arbeidslivet. Er selve arbeidsmiljøbegrepet uttrykk for de samme verdier, mål og perspektiver? Arbeidsmiljøutvikling skal gjøre det mulig å ivareta de sammensatte hensynene til en holdbar utvikling mot en ønskverdig framtid, og informantene nevner operasjonaliseringer som svarer godt til deler av et teoretisk definert holdbarhetsbegrep. I Finland ser det ut til at uroen over bekymringsfulle trekk i arbeidslivet, skapte en framtidorientert strategi og den handlingsorienterte forskningen fikk betydelig oppsving.

Finske arbeidslivsmyndigheter, forskere og parter står klart for en av de mest systematiske ambisjonene på feltet og viser dette i initiativ både internasjonalt og nasjonalt.

I Sverige er bærekraftsutfordringene behandlet blant annet i boken: «Hållbara arbetsplatser» (Gatu 2001). Bokens undertittel «botemedel mot

et sjukt arbeidsliv?», relaterer seg til en bekymring over hva som har hendt med arbeidslivet etter lavkonjunkturen på 1990-tallet. De kraftige økningene i sykefravær og uførhet ses i sammenheng med et mer intenst arbeidsliv, og i uroen over utviklingen fremstår holdbarhet som et alternativt perspektiv:

«Ordet hållbar bruker förknippas med ekologin. Den grundläggande utgångspunkten är gemensamt: att hänsyn tas till ändliga resurser. I ett hållbart arbetssystem förbrukas inte de mänskliga resurserna, de återskaps i stället.» (op cit s 12).

Flere nyere bidrag i svensk forskning reiser spørsmål om hva som trengs for et holdbart arbeidssystem og for å gjenskape de menneskelige ressursene (Brulin, red 2003).

På islandsk videreføres Sagatidens verdier i vektleggingen av å prioritere innsatsen med å fange inn det som naturen byr av ressurser. Når fisken står i havet eller avlingen skal høstes, må alle vise sin respekt for den grunnleggende verdien av «å klare seg» ved å sette andre gjøremål til side.

I Danmark har språket integrert begreper som bæredyktig utvikling og bæredyktighet. Mange offentlige dokumenter gjenspeiler dette. Aktører har engasjert seg i praksis som har gitt begrepet innhold, men også et noe varierende innhold. I dansk terminologi er bæredyktighet ensbetydende med framtidsorientering og holdbarhet. Både fagbevegelse og forskere knyttet begrepet direkte til arbeidslivsutvikling og sogar utopisk tenkning. Herfra foreligger også erfaringer med konkrete forsøk som «Dyndespringeren», der en virksomhet og et lokalsamfunn skapte et fullskala laboratorium for bærekraftig næringsutvikling (Aagaard Nielsen 2003).

1.3 Arbeidslivsforskning med ulike innretninger

Forskningens rolle er også noe ulik i de nordiske landene. På flere arbeidslivsområder har det vært kort vei fra forskning til praksis, for eksempel gjelder det ingeniørfag, økonomi, ergonomi og toksikologi. Etter som atferdsfagene fikk større betydning kom også en debatt om forholdet mellom forskning og anvendelse, metodevalg og faglig orientering. Det har vært betydelige spenninger i forholdet mellom ulike vitenskapssyn og orienteringer. Skal forskningen være verdinøytral og hva er det som skil-

ler for eksempel aksjonsforskning fra aksjon eller politikk? Med den internasjonale aksepteringen av intervensjons- og handlingsorientert forskning tas disse metodetilnærmingene bredt i bruk i Norden.

Fra 1960- og 1970-tallet kom både demokrati, fordeling, miljø og helse til å bli sentrale temaer for forskning i arbeidslivet. I noen land er det for eksempel en lang tradisjon for handlingsorientert forskning, og i Norge var arbeidslivsforskning innenfor bedriftsdemokrati, medvirkning og arbeidsorganisatoriske alternativer direkte avgjørende for 1970-tallets arbeidsmiljøreformer. Arbeidsmiljøloven av 1977 ble formålsorientert. En egen paragraf omhandlet «Meningsfylt arbeid», og bygget på empiriske forskningsresultater som viste at økt medvirkning ga bedre produktivitet og produksjonskvalitet, men også bedre demokrati og helse. Dette skapte også etterspørsel etter forskning om metoder og kunnskapsbasert grunnlag for å øve tilsyn på det psykososiale området. Utviklingen har for flere land, som for eksempel Finland, Norge og Sverige, gått i retning av at tilsynets arbeidsformer er utvidet. Nye reformer i Danmark (siden 2005) viser valg av en annerledes tilnærming.

I oppgavene som er tillagt det finske arbeidstilsynet inngår utviklings- og forskningsoppgaver. Samtidig er forskningens forbindelse med praksisutviklere i de nordiske landene knyttet til kartlegging av arbeidsvilkår, organisering og miljøforhold. Det er et vedvarende ønske 1) om at forbindelsen må bli mer preget av kontakt og formidling av forskningsresultater, 2) om samarbeid ved utvikling av metoder for tilsyn og formulering av utfordringer.

De klareste ulikhetene dreier seg om selve rammene for samspillet mellom partene i arbeidslivet, myndighetene og forskningen. Grovt sett kan vi snakke om to modeller: 1) trepartssamarbeid, tettere eller løsere 2) topartssamarbeid med tredje part (myndighetene) som rammegiver og med vekt på virksomhetsnivået.

Siden begynnelsen av 1990-årene er partssamarbeidet endret i Sverige ved at daværende Svensk Arbeidsgiverforening (SAF) trakk tilbake sin deltakelse i de mange korporative og beslutningsfattende samarbeidsorganene. I Norge videreførte Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) sitt tidligere etablerte samarbeidsmønster (Sejersted 2001). I Danmark har man en struktur der overenskomster eller avtaler, på den enkelte virksomhet eller bransjevis, regulerer samspillet, lovgivningen er mindre detaljert og omfattende. Som vist i artikkelen «Den danske avtalsmodellen annor-

lunda?» (Due og Madsen 2000) går denne tradisjonen tilbake til begynnelsen av forrige århundre. Den danske samarbeidsmodellen representerer kontinuitet i vektleggingen av det lokale nivåets avgjørende rolle (Hvid 2006).

I de øvrige nordiske landene er lovgivningen helt sentral og ganske så detaljert. Også her er utgangspunktet at det er avgjørende at partene i virksomheten settes i stand til å ta ansvar for miljøforholdene, finne løsninger og dokumentere sin praksis. Med økt kompleksitet og behov for vedvarende oppfølging av fysiske, organisatoriske og sosiale forhold i virksomheten, ble dette understreket i grunnlagsarbeidet og forskningen forut for den norske arbeidsmiljøreformen i 1977 (Gustavsen & Hunnius 1981; Gustavsen & Seierstad 1977; Karlsen, Næss, Ryste, Seierstad & Sørensen 1975). Det var ikke lenger mulig å bygge arbeidervern og arbeidsmiljøarbeid på tradisjonelle tilsynstiltærminger. I alle de nordiske landene er det lokale helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet tildelt stadig større betydning og med vekt på samspillet mellom overvåkning lokalt og gjennom tilsynsmyndighetene.

Hva er HMS og bæredyktig utvikling?

Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet på virksomhetsnivået er tiltenkt en viktig rolle i å forebygge, bidra til god tilrettelegging og løsninger på utfordringene i arbeidsmiljøfeltet. HMS-tilnærmingen understreker viktigheten av systematikk og kontinuitet.

Slik vi ser det, må vi ta utgangspunkt i kompleksiteten i HMS-arbeidet. HMS-verdier oppnås ikke minst ved at utviklingsarbeid i virksomheten, system- og teknologivalg, aktivt forholder seg til muligheter til å forebygge, styrke medvirkning og kompetanse til å ivareta sikkerhet og variert, god oppgaveløsning. Det er anerkjent at en for å utvikle HMS-verdier har tre hovedstrategier:

- Kriteriebasert: (for eksempel grenseverdier) og hvor hovedaktørene er ulike eksperter
- Prosedyrebaseret: (forbedringer søkes oppnådd gjennom den måten det lokale HMS-systemet er strukturert). Her er linjerganasjonen – sammen med det ordinære, representative bedriftsdemokratiet, hovedaktørene – sentral.

- Utviklingsorganisatorisk system: Her er en opptatt av at aktiviteten fordeles så bredt som mulig i hele organisasjonen, at en jobber med små og kontinuerlige forbedringer og aktivt nyttiggjør seg erfaringskunnskapen til yrkesutøverne.

Dersom den tredje tilnærmingen ikke ivaretas, kan konsekvensen bli at arbeidsmiljøarbeidet plasseres «i sidevognene». Den tredje tilnærmingen til HMS-arbeidets potensiale innebærer et motivasjonsfremmende og ansvarliggjørende aspekt med stor verdi. Forholdet mellom spesialisering og overordnede mål og verdier er særlig interessant i et holdbarhetsperspektiv. Dersom holdbarhet kan representere et operasjonalisert og samlende perspektiv for en bransje eller en virksomhet, har flere informanter pekt på muligheten til å gi partssamarbeidet omkring helse, miljø og sikkerhet en bredere forankring.

1.3.1 Forskningens roller

Forskningen på arbeidslivsfeltet utføres ved universiteter og høgschooler, men også ved statlige arbeidsmiljøinstitutter, arbeidsmedisinske institutter knyttet til helseforetak og ved frittstående institutter.

Det kan være vanskelig å dra klare skillelinjer mellom disse virksomhetene ettersom det er noe ulike tradisjoner i de ulike landene. I Norge er det for eksempel tradisjon for en rimelig stor instituttsektor. Den er for øvrig nå gjenstand for en gjennomgang. I Sverige har det skjedd en kraftig utbygging av høgschool- og universitetssektoren. Dette innebærer at en har fått en utbygging av «Arbetsvetenskapliga» miljøer over hele Sverige (se evaluering).

Instituttene med relevans for arbeidslivet er dels hva som kan kalles sosialforskningsinnrettet, dels er de rent helseinnrettet med forebyggende, helsefremmende og tradisjonell arbeidsmedisinsk/arbeidspsykologisk orientering.

Sosialforskningsinstituttene sammen med universiteter og høgschooler bidrar ofte til evalueringer av enkelte tiltak eller politikken på arbeidslivsområdet.

Til sammen er Norden et område med rundt 22 millioner mennesker, og det er i ulik grad satset på FOU-aktiviteter. Dette betyr at de nordiske

forskningsmiljøene har en viktig oppgave også som kanaler for kunnskap fra den internasjonale forskningen i Europa og globalt.

Forskningsmiljøene kan være knyttet opp til myndighetsutøvende organer som arbeidstilsynene ved at

- det er tale om direkte statlig eierskap som for eksempel det norske STAMI, det danske AMI, det finske arbeidsmiljøinstituttet FIOH, eller
- ved at det forskningsutførende organet konkurrerer med andre om offentlige programmer eller prosjekter, som innebærer belysning av utfordringer i arbeidslivet.

På den ene siden er mangfold verdifullt og viktig i forskning. På den andre siden er en del av den kunnskapen som arbeidslivspolitikken etterspør, både kostbar og krever langsiktig kompetanseoppbygging. Det er en vedvarende debatt hvorvidt den omleggingen som har funnet sted med tiltakende privatisering av forskningsinstitusjoner, har bidradd til en bedre løsning av utfordringene eller om den truer både forskningens integritet, langsiktighet og kvalitet.

To tenkemåter står i forhold til hverandre:

1. En tilnærming som vektlegger at forskerne fremskaffer kunnskap som danner grunnlag for beslutninger om prioriteringer mht satsning på den utøvende politikken. Da krever vi gjerne sikker kunnskap, etablert gjennom forskning som er utøvet etter tradisjonell medisinsk/naturvitenskapelig design. Resultatene blir så gjenstand for en tilsynspraksis eller en regulering som vektlegger å hindre eller hemme en uønsket utvikling.
2. En tilnærming som vektlegger en ønskelig utvikling hvor utgangspunktet er de salutogene⁴ faktorene (Antonovsky 1991). Dette krever gjerne andre metoder, arbeidsformer og tettere samarbeid mellom aktørene i arbeidslivet og forskerne.

Noen områder som har fått økt sentralitet i løpet av de senere årene, har ført til utvikling av nye måter å drive tilsyn på nærmere den klassiske formen for tilsyn (se senere gjennomgang av arbeidstilsynene).

⁴ Salutogenese – gresk: helsefremmende prosesser

Generelt er det også en økning i interessen for hva som skaper betingelser for helse og sunnhetsutvikling, også i forskningsmiljøer som tidligere har hatt som hovedoppgave å granske forhold bak sykdomsutvikling. I Norge har dette for eksempel gitt seg uttrykk i at det nasjonale sekretariatet for WHO-programmet «Helsefremmende arbeidsplasser» («Health Promoting Workplaces»), er lokalisert til Statens arbeidsmiljøinstitutt.)

1.4 Bærekraft – et fornyende perspektiv

Introduksjonen av et nytt begrep som ikke er knyttet til det tradisjonelle arbeidslivsspråket, kan ha innflytelse på samarbeidet mellom partene, i forhold til myndighetene og forskningen. Intervjuer med alle de berørte partene viste en åpenhet overfor utfordringene i den langsiktige dimensjonen i begrepet. Bærekraftsbegrepets potensial for å fornye diskusjonen om arbeidslivets utfordringer ble tydelig ved at det setter «det nye arbeidslivet» i relieff. Dette kom særlig klart til uttrykk i samtaler med borgere, det vil si mennesker i og utenfor arbeidslivet, og som vi møtte i fokusgruppediskusjoner over begrepets innhold sett fra de ulike posisjoner og identiteter. I utgangspunktet var det grunn til å være skeptisk avventende, fordi det ikke var enkelt å finne tydelige føringer om arbeidslivets plass i offentlige utredninger om nasjonal bærekraftstrategi (se for eksempel for Norges vedkommende: Nasjonal strategi for bærekraftig utvikling, Utenriksdepartementet 2002).

Erfaringen var at bærekrafttemaet fører til nye dialoger gjennom den kanskje mest tydelige dimensjonen ved begrepet: oppfordringen til å se seg selv og egen praksis i relasjon til en felles framtid. Bærekraft handler om våre framtidsmanuskripter og tydeliggjør behovet for å finne fram til handlingsvalg som øker sannsynligheten for å sikre en framtid, også for kommende generasjoner. Som tilnærming til å forstå og identifisere utfordringer er dette begrepet også samlende, dvs. det er ingen som har hevd på begrepet. Som uttrykt av en informant:

«Bærekraftsutfordringene stiller oss alle likt, vi er like sårbare og avhengige, mektige og handlekraftige. Alle har en jobb å gjøre.» (norsk informant).

1.4.1 Norden i en globalisert økonomi

Prosjektet har et nordisk perspektiv, men selve temaet aktualiserer Nordens rolle i en globalisert økonomi der nordiske virksomheter også er aktører. Bærekraft ble da forstått som den humanistiske dimensjonen ved globaliseringen. Bedriftsledere brakte raskt begrepet virksomhetens sosiale ansvar; Corporate Social Responsibility (CSR), på banen. Nordiske virksomheter er etablerte i andre land og regioner, og en bærekraftstenking må ha et reflektert forhold til standarder for bedriftsadfærd også i denne sammenheng. Én praksis hjemme og en ute fører til negativ oppmerksomhet. Praksis ute reflekteres tilbake til det hjemlige arbeidsliv, og mediene følger opp nordiske virksomheters politikk og atferd ute. De nordiske landene profilerer seg med u-hjelp, humanitære operasjoner, fredshjelp og opptre som meklere og retter dermed også søkelyset mot etikk og konsistente valg. Ved å sette seg nye mål, for eksempel om matvaresikkerhet eller forbud mot barnearbeid, kan en aktør be om dokumentasjon på slike bærekraftsforenlige forhold hos en leverandør.

Styrking av bærekraft kan hevdes å innebære et kollektivt fremskritt og et gode. Hvordan vil en omlegging berøre enkeltmennesker, grupper, virksomheter og hele samfunn? Forutsetter et bærekraftig arbeidsliv et konkurransedyktig næringsliv?

I denne undersøkelsen legger vi til grunn at bærekraftsutfordringene kan møtes innenfor markedsøkonomiske rammer og med dagens nordiske økonomiske institusjonelle rammer (Porritt 2005). Bærekraftsbegrepet anvendt innen økologisk tenkning forholder seg til absolutte grenser, dvs. ikke-fornybare ressurser og tålegrenser i øko-systemet globalt. I økonomisk analyse, med det økonomiske system som analyseenhet, blir perspektivet annerledes og de menneskelige ressurser i form av arbeidskraft, blir prinsipielt forstått som fornybare og utbyttable.

Bærekraft i arbeidslivet konfronterer ulike tradisjoner og begrepsforståelser.

1.4.2 Operasjonalisering av bærekraftig arbeidslivspraksis

Med utgangspunkt i en søkekonferanse med nordiske deltakere (se vedlegg 2) ble det etablert en operasjonalisering av bærekraftig arbeidslivspraksis. Med bærekraftig praksis forstår vi her at man i arbeidslivet, i valgsituasjoner, prioriterer alternativer som sosialt sett innebærer

- god ressursbruk gjennom vedlikehold og utvikling av menneskelige ressurser,
- å unngå miljøødeleggelser – arbeide for sikkerhet og sunnhet,
- å ivareta mangfold gjennom inkludering og grensesetting, og
- å sikre gode vilkår for reproduksjonen gjennom å ivareta støttende ordninger gjennom hele livsløpet, slik at mennesker kan stå i arbeid til vanlig pensjonsalder og at ungdom kan se fram til sin yrkesutøvelse.

Den korteste og vanligste definisjonen av bærekraftig utvikling er nettopp å sørge for at dagens ressursforvaltning ikke ødelegger kommende generasjoners ressurser⁵. Bærekraftutfordringene handler med andre ord om samspill mellom forhold på individ-, gruppe-, bedrifts-/etatsnivå, bransje- og samfunnsnivå (lokalt og nasjonalt). Men det handler også om å anta et nytt og lengre tidsperspektiv ved valg og prioriteringer.

Definisjonen: «Bærekraftig produksjon skal resultere i produkter som møter behov og ønsker i dagens samfunn uten å sette i fare mulighetene for kommende generasjoner til å møte deres behov og ønsker» (Brundtland-kommisjonen 1987), kan leses som om produkter pekes ut som sentrale.

I nordisk sammenheng kan det hevdes at en annet aspekt vektlegges: hensynene til vilkårene for menneskene som bidrar i prosessene der varer og tjenester frembringes.

Begrepet kan oppfattes som et svar på et opplevd behov for å søke etter samlende og framtidsrettet mål i arbeidslivet. Å forankre valg, individuelle og kollektive, i en overordnet målsetning, bryter på et vis med den måten endringer tradisjonelt skjer på:

«Det finns en tes som är en sorts filosofisk kärnpunkt i välfärdssamhället, att steg för steg identifiera och avhjälpa negativa och onda förhållanden. Utöver att det innebär att man risikerer att fortsätta med de små stegen när mer radikala förändringar behövs, så sätter detta onekligen fokus på negativa problem, medan inspiration av positiva erfarenheter och visioner blir en bristvara i samhället.

⁵ Sustainable production is a production that results in products that meet the needs and wishes of the present society without compromising the ability of future generations to meet their needs and wishes (World Commission on Environment and Development, Brundtland, Gro Harlem 1987).

Kanske har detta en större betydelse än vi er medvetna om för den lätt desperata attityd som råder i dagens arbetsliv.»

Den svenske arbeidslivsforskeren Casten von Otter (Otter 2003)

Bærekraftsvisjonen fremmer slik sett interessen for det perspektiv Aron Antonovsky (Antonovsky 1991) anlegger på helsefremmende arbeid ved vektleggingen av hva han kaller «de salutogene faktorer», kort og godt hva som påvirker de helsefremmende prosesser.

Her kan det også hevdes at forskningens roller har en tvetydig side. Den klassiske debatten mellom analyttisk deskriptiv forskning og handlingsrettet forskning dreier seg både om innhold (hva er kunnskap og når er kunnskapen evidensbasert) og relevans eller konsekvenser. Den handlingsrettede forskningen vil mene at metodepluralitet er viktig, at den kan skape sanne innsikter samtidig som den forholder seg til spørsmål om hvordan innsikten kan nyttiggjøres til å skape alternativer.

1.4.3 Normativt og instrumentelt, det ønskerverdige og det nødvendige

Dette prosjektets innledende søkekonferanse var opptatt av forholdet mellom nivåer i sin gjennomgang av bærekraftsbegrepet: Bærekraft som et normativt begrep oppfattes som et globalt ønske om en samfunnsutvikling som bestreber seg på beslutninger som ivaretar definerte verdier. Vern om jordens økologi, fattigdomsbekjempelse og global rettferdighet er mål for samtiden og framtiden. Operasjonelt forutsetter en bærekraftig utvikling at det finnes en kritisk mengde strukturer og prosesser på ulike nivåer som kan skape gjensidig understøttende beslutninger og praksis. Arbeidsorganisasjon, arbeidskontrakter og arbeidslivsrammene på «makronivå» må ha en policy som anerkjenner en felles forståelse for kapasitet for bæredyktighet.

Det globale ønsket tar utgangspunkt i en forståelse av skjebnefellesskap mellom rike og fattige, og anerkjenner at bæredyktighet er et kollektivt gode. Virkeliggjøringen avhenger av at lokale aktører forholder seg aktivt og konvergerende til dette perspektivet. Lokal Agenda'21 fokuserer på folkelig engasjement og fremhever frivillige organisasjoners rolle i breddearbeidet for bærekraft.

Hvorvidt bærekraftsutvikling forstås som ønskelig eller nødvendig/påvungen, kan ha betydning for legitimiteten til politikktutforming.

I det datagrunnlaget som denne undersøkelsen forholder seg til, forekommer både betraktninger om ønskverdighet og nødvendighet, om enn med noe ulik vektlegging og instrumentell orientering. Det er også varierende i hvor stor grad og hvor bredt bærekraft mobiliserer til konkret endring i praksis. Men her er aktivitet fra flere typer grupper og virksomheter av stor betydning: «If you don't use it, you don't have it» gjelder og understreker at eksplisitte valg for egen atferd kan påvirke andres oppfatning om kapasitet for bærekraft.

Den initiale søkekonferansen valgte følgende operasjonaliseringer av dimensjoner ved arbeidslivets bærekraft:

God ressursbruk gjennom vedlikehold og utvikling av menneskelige ressurser

De nordiske landene kan hevdes å ha en grunnleggende preferanse for «arbeidslinjen» som grunnlag for integrasjon, gjennom at samfunnet påtar seg oppgaver for å sikre at alle borgere kan delta i produktivt virke. Utformingen av denne politikken kan variere, men høy sysselsetting og vilighet til å delta i formidling av arbeid og offentlig innsats for å legge til rette for kvalifisering for arbeidsmarkedet og rehabilitering, forekommer i alle landene.

Arbeid er i henhold til den engelske historikeren Thompson (1965) «å transformere ressurser til et høyere nyttenivå gjennom menneskelig innsats». Det er i tråd med det kulturelle verdigrunnlaget i de nordiske landene at det er et gode for individet å kunne delta i arbeidet – både fordi arbeid gir glede over å kunne yte, men også fordi arbeidslivsdeltakelse er forenlig med adgang til sosiale nettverk og beslutningsprosesser i demokratiet. Dermed er sjanselighet i forhold til å kunne være i arbeid, å anse som viktig for et styresetts legitimitet. Hvordan dette gjøres, og med hvilke resultater, er nyttig erfaring og kunnskap til formidling av handlingsmuligheter mellom landene.

Hva kan vi lære av variasjoner i måter å organisere arbeidet på? Hva forteller vår nære historie om samspill som i perioder og for noen har gitt stor framtidstro på arbeidslivsområdet? Hvordan kan partssamarbeid fornyes gjennom å velge holdbarhet som utviklingskriterie?

Å unngå miljødelegger – arbeide for sikkerhet og sunnhet

Offentlig og privat virksomhet består av bedrifter, etater og enheter som er opprettet for å nå mål, slik at de kan levere varer og tjenester og stadig utvikle sitt kvalitetsnivå, og dermed forsvare sin videre eksistens. Det kan være markedet som svikter eller avvik som er for store i forhold til løsning av samfunnsoppgaver. Tradisjonelt har vi en forestilling om at virksomheter som ikke når sine mål, er utsatte og kan bli erstattet av andre organisasjoner som tilbyr måloppnåelse. Når virksomheter nå legges ned eller utlokaliseres for eksempel til lavkostland i Asia på tross av lønnsom drift, innebærer dette brudd mot tidligere praksis. Det samme gjelder også i en viss forstand i forhold til begrunnelser for konkurranseutsetting av offentlige tjenester.

Den internasjonale debatten⁶ om bedriftenes sosiale og økologiske ansvar retter søkelyset mot forholdet mellom «bedriftsegoisme», konkurranseforhold og ansvar for langsiktig og miljøbevisst ressursforvaltning. Typisk for samtiden er at store prosjekter, for eksempel i olje- og gassutvinning eller bygging av tunneler, må bygge på regler om internasjonal konkurranse samtidig som de også skal sørge for å beregne konsekvenser for helse, miljø og sikkerhet. Anbudøkonomien kan teoretisk sett både forårsake skjerpert vektlegging av miljø- og helsekonsekvenser og medføre at risiko- og forsvarlighetsberegninger blir klemt i en konkurranse der ulike underleverandører har ulik forståelse av sin rolle i forhold til større ressursverdier/risiko.

Denne problematikken har fått betydelig oppmerksomhet i alle nordiske land, i den senere tid ikke minst på Island, og har medført lov- og regelendringer.

Også beregninger av driftsforhold og lønnsomhetsmarginer kan være avgjørende for sikkerhet og forsvarlighet. Dette temaet er aktuelt i analyser av samfunnets sårbarhet og i granskning av ulykker der forhold som arbeidstidsordninger, opplæring og varsling har vist seg å ha betydning (Gravseth et al 2006, Haukelid 1999, Røed-Larsen 2002, Røed-Larsen et al 2005).

Å ivareta mangfold gjennom inkludering og grensesetting

Mangfold betyr blant annet å ivareta likestilling mellom kjønn, aldersgrupper, funksjonsfriske/funksjonshemmede og etniske mindretallsgrup-

⁶ Se for eksempel Economist, 20. januar 2005.

per i arbeidsmarked og virksomheter. Yrkesdeltakelsen for kvinner er meget høy i de nordiske landene. Kvinner er langt fra likestilte med hensyn på inntekt og posisjon for eksempel i virksomhetenes ledelse og styrer. Likestilling i forhold til arbeidsvilkår og arbeidsmiljøforhold er gjenstand for betydelig oppmerksomhet. I alle de nordiske landene er det programmer og prosjekter med offentlig støtte, og en omfattende forskning, med sikte på å fremme en sunnhet og sikkerhet på likt nivå for begge kjønn. Debatten om de homofiles rettigheter og likebehandling i arbeidsmiljøet er også vektlagt i forskningsarbeider. Sverige var først ute med å samle overvåkingen mot alle former for diskriminering i et tiltaksområde.

Gjennom den seneste generasjon er Norden blitt stadig rikere på innslag fra ulike kulturer. Ikke noe land i Norden har (helt) åpne grenser. Landene har en historie med perioder der det forekom arbeidsinnvandring, og i lys av den demografiske utviklingen og den aldrende befolkningen kommer diskusjoner om behov for økt arbeidsinnvandring opp igjen. Dessuten tar de nordiske landene imot kvoteflyktninger gjennom FNs Høykommissær for flyktninger, og asylanter kommer også med søknader om opphold. En integrasjonspolitikk som gjør det mulig å absorbere nykommere gjennom tilgang til utdanning og arbeid er viktig for å unngå at det oppstår segregering i arbeidsmarkedet. I Norge har man hatt en debatt om faren for at nykommerne med ikke-norsk etnisk bakgrunn blir en tjenerklasse (Brox 2000).

Migrasjon er en del av den pågående globaliseringsprosessen, og antar nye former med betydning for utviklingen av et bæredyktig arbeidsliv i Norden. De samfunnsformene som er utviklet i Norden, har lange tradisjoner, og de er formet med utgangspunkt i en tradisjonelt homogen befolkning (Galtung 1968). Møtet med innvandrere av ulike kategorier og et skifte i forståelse av en type globaliserte, individuelle rettigheter, utfordrer tradisjonelle løsninger. I prinsippet har den universalistiske velferdsmodellen vært inkluderende for alle med lovlig opphold (Brochmann & Hagelund 2005). Denne modellen settes nå under press.

De nordiske samfunnene har anvendt en arbeidslivstilnærming til integrasjon for nykommerne. Så langt har dette medført undersyssetting for innvandrerne, men de har samtidig fått en tiltakende viktig rolle i velferdsproduksjon. Dette kan tolkes som et uttrykk for ønske om å likebehandle, siden arbeidslivsdeltakelse ikke bare gir grunnlag for forsørgelse,

men også i høy grad gir adgang til sosiale fellesskap, nettverk, uformell sosial læring mv. Erfaringen viser at arbeidslivsintegrasjon også er en krevende vei å gå. Med økt intensitet i arbeidet og forventninger om at arbeidstakerne skal være i stand til høy grad av egenorganisering i arbeidet, kan det oppfattes som svært krevende å ta inn arbeidskraft som trenger noe ekstra mht oppfølging, tilpasning osv. Derfor viser det seg også at det er et skille mellom migranter med en kulturbakgrunn som på vesentlige punkter ikke skiller seg fra vestlig tenkesett (for eksempel om arbeidskontraktens innhold) og migranter med en bakgrunn i andre tenkemåter med antatt betydning for arbeidslivsadferd. I en kunnskapsoversikt beskrives situasjonen slik:

«Kombinasjonen svak tilknytning til arbeidsmarkedet og derav følgende høyt sosialhjelpsforbruk (i forhold til majoritetsbefolkningen) er et fellestrekk i Norden, men har vært mest markert, og mest diskutert i Danmark» (Brochmann & Hagelund 2005 op cit s 26).

Dramatiske reaksjoner med stor internasjonal rekkevidde aktualiserte vinteren 2006 verdimotsetninger for nordiske virksomheter som opererer internasjonalt.

Ulikhet i muligheter til å være i arbeid med redusert arbeidsevne er gjenstand for stor oppmerksomhet, og delmål 2 i den norske Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv adresserer denne utfordringen. Ved revisjon av avtalen reiste fagorganisasjonen YS spørsmålet om avtalen burde inneholde et fjerde mål for å tydeliggjøre de etniske minoritetsgruppens behov i arbeidslivet.

Mangfold som mål og verdi krever klargjøring av politikk og strategi, også for å sikre bæredyktighet.

Å sikre gode vilkår for reproduksjonen ved å ivareta støttende ordninger gjennom hele livsløpet, slik at mennesker kan stå i arbeid til vanlig pensjonsalder, og ungdom kan se fram til sin yrkesutøvelse.

Med reproduksjon tenkes det her ikke bare å føde barn, men også å sørge for restitusjon og livslang læring slik at mennesker kan oppleve å bidra i arbeidslivet i alle livsfaser. Island utmerker seg med sin lovgivning når det gjelder foreldrepermisjon ved fødsel. I Island er det mulig for foreldre som ønsker dette å ha tilnærmet lik fordeling mellom mor og far av den tiden som gis som permisjon ved fødsel (Brandth & Kvande 2003). I Norge har man innført ett års fødselspermisjon, og den ene av månedene

får man bare dersom far tar ut denne permisjonen. På folkemunne betegnes dette som «myk tvang». Slike ordninger gir klare meldinger med likestillingspolitisk innhold, men de kan også tolkes som uttrykk for et ønske om at man ser på arbeidslivsdeltakelsen som et langsiktig prosjekt hvor alle har nytte av å forankre en god start på familiens liv som enhet (Brandt og Kvande 2000).

Finland, Sverige, Danmark, Island og Norge har alle satt livsløpet på arbeidslivsagendaen i lys av et forventet underskudd på arbeidskraft, og et behov for at eldre blir stående i arbeidslivet lenger. Finske reformer på utdanningsfeltet er argumentert fram med behov for å få ungdom tidligere ut i arbeidslivet.

Tendensen har vært at den faktiske alder ved avgang, har vært synkende i alle land og minst i Island. Island er tvert imot et eksempel på en tradisjon for svært lang deltakelse i arbeidslivet både for menn og kvinner. Den islandske oppskriften på dette feltet er interessant, særlig siden islendingene tradisjonelt starter tidlig i arbeidslivet og gjerne har flere jobber eller ekstraarbeid. Fokus på «Att orka i arbetet» (Finland), delmål III i den norske IA-avtalen med seniorpolitiske tiltak, den nye danske kampanjen som sikter mot å øke «tilbaketrukningsalderen» med et halvt år innen 2010 og Islands senioroppmerksomhet, bærer alle bud om at målsetningene følges opp med utprøvende tiltak.

1.5 Norden – verdens beste arbeidsmarked?

1.5.1 Norden – i fugleperspektiv

Nylig publiserte studier viser at de nordiske landene kommer på topp i rankingen over «sunne økonomier». Finland troner på toppen av listen. Effektiviteten pr arbeidete timer er gjennomgående høy, ifølge OECD.

Tilveksten og omstillingsevnen er god, og budsjett disiplinen roses. Alle de nordiske landene kommer høyt opp på FNs liste over «verdens beste land å leve i». I sentrale dokumenter som for eksempel «Økonomiske utsikter i Norden 2006» (Nordisk Ministerråd 2005), finner vi ikke referanser til begreper som holdbar utvikling og vurderinger av utviklingen med hensyn på bærekraft. Det er fortsatt betydelige utfordringer når det

gjelder graden av integrasjon av økonomiske og andre verdier i den offentlige diskusjonen om bærekraftig utvikling.

Omstilling og nyskaping er sentrale mål med både en økonomisk, sosial og økologisk side. I kapittel 2 diskuteres den internasjonale forskningslitteraturen om endring og bærekraft. Sett utenfra fremtrer da Norden i en interessant kontrast til land med mindre tradisjon for stats- og myndighetsinitiativ i utforming av rammer for arbeidslivet. Hvor langt rekker frivillighet i forhold til å inngå i forpliktende tiltak som eksempelvis rapportering av egen virksomhetspraksis? Hvordan hjelper teoretiske ansatser som Lafonts «agent/prinsipal»-teorien oss til å forstå muligheter og begrensinger i de nordiske blandingsøkonomiene? Vil vi se en utvikling der bærekraftige valg blir legitimitetsgrunnlag for framtidens eier- og forvalterskap?

1.5.2 Norden – en «annerledes» region

Med fellesbetegnelsen «den nordiske modellen» (Esping-Andersen 1990) forstår vi en samfunnsordning med et universelt velferdssystem som omfatter alle borgere. Statens politikk omfatter også arbeidsmarkedet med institusjonelle reguleringer. Arbeidsmarkedspolitikken har som mål å sikre full sysselsetting, gjennomføre lønnforhandlinger og en arbeidsmiljølovgivning som gir sterke rettigheter til medarbeiderne. Danmark, Sverige og Finland har en svært høy fagorganiseringsgrad; 83 % av arbeidsstyrken i Danmark, 80 % i Sverige og 81 % i Finland er fagorganiserte og i Island enda større andel. I Norge er 50 % av arbeidstakerne fagorganiserte. I de nordiske landene er det tradisjon for partssamarbeid og medvirkning. Ved arbeidsledighet ytes økonomisk støtte, og det offentlige gir bistand til å søke arbeid, eventuelt kvalifisere seg for nye oppgaver. Den danske «flexicurity»-modellen påkaller særlig oppmerksomhet. I den senere tid revurderes pensjonsordninger, og her opptrer bærekraft som et relevant parameter. Spørsmålsstillingen er; hvordan skape reformer i pensjonsordningene som sikrer pensjonsutbetalinger også til neste generasjon.

Norden har ikke bare en annerledes arbeidslivstradisjon, med vekt på full sysselsetting. Nordens særpreg er også blitt tydelig gjennom «reproduksjonsregimene». Gjennom sine reformer har Island etablert en foreldre-/fødselspermisjonsordning med stor oppslutning, 9 av 10 fedre tar

fedrepermisjon. Permisjonstiden på i alt 9 måneder er inndelt slik at far tilkommer 3 måneder. Men tar han ikke ut sine måneder, bortfaller denne tiden. Island har en ung befolkning, og står foran realiseringen av gratis barnehageplass til alle barn. Menn og kvinner i Norden vil ha «full pakke» – barn og arbeid. Det er også her vi finner flest eldre (55+) i arbeid. Island er på den absolutte toppen, og der finner vi også en betydelig andel i arbeid etter fylte 70 år. Sverige har flest eldre kvinner i arbeid. Samtidig bidrar stagnasjon og tilbakegang i kvinners levealder i regionen til å reise nye spørsmål.

Livsløpsperspektivet var et sentralt bidrag fra den sterke kvinnepolitiske mobiliseringen, kalt den «nye kvinnebevegelsen» fra 1970-tallet, men kvinneforskningen har et vedvarende fokus rettet mot livsløpet. Det er et idémessig slektskap mellom livsløps- og holdbarhetsperspektivet.

«Statsfeminismen» fra 1970-tallet og uttrykk som at «nordiske kvinner elsker velferdsstaten» bærer bud om det bærekraftige prosjektets avhengighet av både sosiale og økonomiske forhold.

En etablert tenkemåte er at næringslivet skaper verdier som gjennom overføringer, skatteinngang og avgifter finansierer velferdsstaten. Men reproduksjonsregimene i Norden viser hvor stor gjensidig avhengighet det er mellom det ubetalte reproduksjonsarbeidet og den kritiske evnen og motivasjonen til å gjenskape menneskelige ressurser.

1.5.3 Arbeidsorganisasjon og den skandinaviske⁷ modellen

I flere svenske studier, utredninger mv påpekes den manglende interessen for å arbeide med arbeidsorganisasjonsspørsmål de siste 10–15 årene (von Otter 2003). Den økonomiske krisen på begynnelsen av 1990-tallet ble på noen måter forbundet med symbolbedriften Volvos problemer. Volvo hadde gått i spissen for et omfattende utviklingsarbeid, og hadde blant annet vunnet anerkjennelse for sine satsinger på «fabrikker i fabrikk» (dvs. små verksteder der medarbeiderne kunne arbeide med byggingen av en hel bil i kontrast til den tradisjonelle arbeidsorganisasjonsspørsmålet: det løpende samlebåndet).

⁷ Mens termen den «nordiske modellen» internasjonalt oppfattes som å omfatte de 5 landenes velferds- og økonomiske modeller, gir betegnelsen «skandinavisk» klarere henvisning til forskningstradisjonen «industrielt demokrati».

Da Svensk Arbetsgivarförning (SAF) på begynnelsen av 1990-tallet trakk seg ut av alle de korporative, beslutningsfattende organene, endret samarbeidet mellom fagbevegelsen og arbeidsgiverne karakter. Dette skjedde ikke i Norge, der det etablerte mønsteret med sentralt inngåtte avtaler med betydning for utviklingsarbeid har lang kontinuitet (Sejersted 2003).

Sverige ble mest kjent i verden for de arbeidsorganisatoriske endringene. Danmark var også tidlig ute med forsøk (Agersnap 1973) og som fikk sin oppfølging på 1980- og 90-tallet. Det var i Norge den tradisjonelle industrielle arbeidsorganisatoriske løsningen først ble satt spørsmålstegn ved. Dette var opptakten til en lengre periode der ledende deler av industrien i de skandinaviske landene arbeidet med utviklingstiltak. Arbeidsorganisatoriske alternativer var sentrale og partsprogrammer understøttet en slik utvikling (Gustavsen 2005). Det finske arbeidslivsprogrammet har sin egen historie og dynamikk, og er det nærmeste man noen få år ut i det nye årtusen kan hevde uttrykker de selvsamme ambisjonene.

Bidraget som kom fra de norske forsøkene om industrielt demokrati, var nettopp påpekingen av at selve organiseringen av arbeidet måtte demokratiseres, dvs. makt og myndighet til å designe rammebetingelsene for det konkrete daglige arbeidet måtte omfordes, og makt overføres til dem som sto i produksjonen. Antakelsen var at det dermed ble mulig å utvikle et mer bæredyktig arbeidsforhold, slik at mennesker kunne oppleve at de hadde fullverdige borgerrettigheter også på arbeidsplassen. Samtidig ble det argumentert med at det var en nødvendig utvikling fordi forventede teknologiske endringer med økt kompleksitet ville kreve mennesker som hadde reelle muligheter til å lære, utvikle seg i fellesskap og kontinuerlig delta i byggingen av fornyende strukturer og mekanismer. Dette perspektivet skiller seg fra Human Relations og fra den senere HRM-tenkningen.

Den globale, nyliberale utviklingen har medført gjenintroduksjon av eldre arbeidsorganisatoriske former. Oversiktsarbeider viser imidlertid at de skandinaviske landene ser ut til å anvende læringsorienterte arbeidsorganisatoriske former i høyere grad enn hva som er tilfelle i Europa for øvrig (Gallie 2003; Lorenz & Veleyre 2005, Gustavsen 2005, Asheim 2006). Forskere påpeker at dagens arbeidsliv kjennetegnes av utstrakt bruk av så vel individualiserte utviklingsprogrammer som kollektive standardiseringsprosesser, og dette brer seg i så vel offentlig som privat

sektor (Ukeavisen Ledelse 2006). Denne vendingen er i mindre grad forenlig med det grunnleggende menneskesynet som preget bedriftsdemokratiprogrammene, som gjennom sin behovstilnærming likestilte alle. Et slikt syn kan også ses som mindre forenlig med en nordisk forståelse av den lærende modellen, slik Bjørn Gustavsen har definert dette som tilsvarende «the idea of autonomy-based work organization argued by the socio-technical school in organizational theory» (Gustavsen 2006).

Gustavsen viser også at mens det japanske alternativet fra 1980-tallet (kvalitetssirkler etc) ser ut til å ha skåret høyere på produktivitetresultater pr se, fortøner bildet seg annerledes når man ser på bedriftsproduktivitet i samspill med arbeidslivs- og samfunnsholdbarhet. De nordiske landene skærer høyt på mange internasjonale sammenlikninger – alt fra likestilling til andel eldre i arbeid til sunne økonomier. Noe av forskjellen ligger i at den såkalte blandingsøkonomien sikrer større stabilitet i forhold til noen nøkkelverdier uttrykt i velferdsstatens og arbeidslivstradisjonenes innhold og prioriteringer. Dette mønsteret bygger på og fremmer sammensatte mål for den økonomiske aktiviteten. Både de organiserte arbeidstakerorganisasjonene, eierne og myndighetene understreker at de gir opp noe og avstår fra å bruke makt, de modererer seg, til fordel for en felles interesse som stadig reforhandles. Det motsatte er tilfelle i samfunn der økonomien er rent markedsstyrt og hele tiden peilet inn på tilpasninger til den økonomiske gevinsten for privat sektor. Da kan også fagbevegelsen være mer protesterende, eller den er mer uttalt ivaretagende av oppgaver med å trygge arbeidstakerne for eksempel ved arbeidsledighet, en oppgave som i de skandinaviske/nordiske landene skjøttes av (velferds-)staten.

Gustavsen argumenterer for at det er interessant å stille spørsmålet om hvorfor den skandinaviske modellen fremmer læring og fornyelse, mens den neolibérale ikke motiverer til en slik utvikling pga. at det er et uforholdt forhold mellom arbeidsplass og stat; partssamarbeidet/arbeidslivsamspillet manglet. Den dominerende arbeidsorganisatoriske formen – autonome/semiautonome arbeidsgrupper – som hadde preget samarbeidsforsøkene, var ikke en løsning som umiddelbart fikk oppfølging. Likevel var det slik at tenkingen om læring og behov for meningsfylt arbeid, ble trukket aktivt inn i avtaler mellom arbeidslivspartene i Sverige og Norge og senere også Danmark og Finland. Ulike former for konferanser der man diskuterte arbeidsorganisatoriske spørsmål ble viktige, men viste

også at linken til konkret utviklingsarbeid er helt avgjørende for nyskaping og ansvarsdeling.

1.5.4 «Scandinavian Management» og nordisk kapitalisme

Spørsmålet om det finnes en eller flere nordiske ledelses- og demokrati-modeller blir besvart ulikt av historikere og andre samfunnsforskere. Historikere har en tendens til å argumentere for at hvert lands utvikling følger en distinkt linje, påpeker Haldor Byrkjeflot (Byrkjeflot 2001). Samtidig er det også slik at de ulike lands debatter, om hvordan ledelses- og eierforholds rolle kan forstås i en kulturell kontekst, er forskjellig. Så er tilfelle mindre i Sverige enn i andre land.

Den fundamentale form for legitimitet for ledelse i næringslivet innenfor det kapitalistiske systemet, er eierskap. Dersom man tar et fugleperspektiv på utviklingen i de nordiske landene, vil en kunne hevde at det her har vært en pågående tilpasningsprosess der partene har forholdt seg mer og mindre, men vedvarende, til kompromisser.

Historikeren Francis Sejersted hevder at utviklingen i Norge rettferdiggjør at han velger å bruke begrepet «demokratisk kapitalisme» for den varianten kapitalisme som er utviklet i norsk kontekst. Dette er resultat av at den tradisjonelle legitimiteten gjennom eierskap, er utfordret av særlig dypt forankrede demokratiske normer. Utfordringene manifesterer seg ved at legitimiteten gjennom eierskap ikke er gitt, men blir gjenstand for offentlig debatt. Det viser seg at det er svært vanskelig å oppnå legitimitet på andre grunnlag enn det som skapes gjennom demokratiske prosedyrer. Opinionsen er ikke avvisende overfor kapitalismen som sådan, men snarere overfor storindustrien og dens måter å manifestere makt på.

1.5.5 Like, men forskjellige

Danmark regulerer arbeidslivet ved hjelp av rammelover og vektlegger avtaler mer enn Sverige, Norge og Finland. Finland utmerker seg med et langsiktig, nasjonalt og konsensusbasert «Arbeidslivsprogram» (Tykes). Arbeidslivsforskningen og virksomhetene med sikte på å opprettholde og utvikle arbeidsevnen, tar tak i viktige tema for arbeidslivets holdbarhet. Denne satsningen representerer en tett kopling mellom politikk, forskning, myndigheter og arbeidslivspartene. Satsningen står også for konti-

nuitet og forutsigbarhet, og utvikler seg gjennom stadig nye prioriteringer. Veto-programmet, kortform «Veto», som fokuserer større tiltrekningskraft i arbeidslivet og knyttet til Sosial- og helsedepartementet (Social- og hälsovårdsministeriet) gjelder for perioden 2003–2007.

En av de viktigere forskjellene mellom de nordiske landenes forskning på arbeidslivsfeltet er 1) graden av inklusjon i FoU-virksomhet, dvs. hvordan endringsprogrammer er lagt opp med henblikk på nivåer der det gjøres intervensjoner, og 2) graden av kontinuitet eller brudd i rammebetingelsene over tid.

For forholdet mellom politikkutforming, forskning og partssamarbeid kan det antas at eksistensen eller fraværet av samlende og mobiliserende framtidbilder har betydning. Dynamikken i samspillet vil være forskjellig ettersom partenes forhold preges av konsensus eller dyptgående uenigheter om hva som fremmer en ønskelig utvikling og hvilken framtid som anses ønskelig. Forskning spiller ulike roller ettersom om de har tettere eller svakere kopling til arbeidslivets egne agendaer og ønske om å engasjere seg i forskningsprogrammer.

I en hvitbok om nordisk forskning og innovasjon presenteres resultater av en utredning med sikte på å styrke de nordiske landenes muligheter til å utvikle seg til en ledende region i forskning og innovasjon (Björkstrand 2003).

1.6 Et nordisk «arbeidsethos»?

Arbeidslivet står sentralt i de nordiske kulturene. Samtidig er det røster som hever stemmen med spørsmål om hva som har hendt med opplevelsen av arbeidet og mulighetene til å bevare arbeidslivsorienteringen under innflytelse av de store omleggingene fra industrisamfunn til kunnskapsamfunn. For rundt 70 % av arbeidsstokken er arbeidsdagen endret, og det er skjedd merkbare endringer i tids- og oppgavestrukturer med lange tradisjoner. Nye arbeidsorganisatoriske mønstre forutsetter mer medvirkning og egenorganisering (Hanson 2004). Et av kjennetegnene ved det «nye» arbeidslivet er grenseløshet gjennom frikopling fra tradisjonelle arbeidsorganisatoriske mønstre:

«Frikoplingen från dessa strukturer betyder inte att individen blir fri att göra vad hon eller han vill – det betyder snarare att individen själv i

større utstrekning måste ta över reglering och gränssättningar i tid rum och arbetsuppgifter.» (Allvin & et al. 1999).

Den svenske arbeidslivsforskerne Gunnar Aronsson trekker linjene videre og hevder at:

«Den enskildes kontroll i sin arbeidssituasjon økar medan individens kontroll över større förändringar i företag och över sin ställning på arbetsmarknaden sannolikt minskar.» (Aronsson 1999).

Dette fremstår som et nordisk arbeidslivsparadoks.

Arbeid og arbeidsomhet utgjør ifølge den svenske forskeren Åke Daun fundamentet for nordboernes sosiale identitet (Daun 1989 sitert i Linde-Laursen og Nilsson 1991). I en studie av Norge og det norske hevder Steen Jacobsen at når det norske folk synes å sette sitt arbeid så høyt, henger det sammen med arbeidsplassen som sosial basis.

«Arbeidsglede» hevdes å være den alminneligste av alle gleder for nordiske arbeidstakere. Selve begrepet «arbeidsglede» er nordisk og finnes i de gamle sagaene.⁸ I anglosaksiske språk snakker man om «job satisfaction», et begrep med andre konnotasjoner enn arbeidsglede. Islandske forskere som har studert dagens arbeidslivskultur, vektlegger sammenhengen mellom tydelige verdier som «å være dyktig» og «å klare seg» og å vise gjennom arbeidsomhet at man er en del av fellesskapet. I den globaliserte økonomien hevdes det at selve arbeidsomheten transformeres mer i retning av amerikanske enn skandinaviske/nordiske tenkemåter. Dette medfører debatt.

Henrik Ibsen trakk begrepet arbeidsglede inn i sin dramatik, og det ble viktig som mobiliserende del av en nydannet nasjonalisme for eksempel for Norge.

Blir det da tyngre å være utenfor arbeidslivet?

1.6.1 I Norden har man like anslag mht utslagning fra arbeidslivet

I de nordiske landene er fraværssratene litt ulike: lavest fravær i Danmark med ca 4–5 %, i Norge ca 7–7,5 % og omtrent det samme i Sverige, i Finland 4 % og lavest i Island. I Norge er fraværet redusert betydelig i løpet av 2004/5, men rekrutteringen til uføretrygd ligger høyt fortsatt. Stigende fravær ser ut til å tolkes som en markør på ubalanse mellom forventninger

⁸ Den protestantiske etikk og predestinasjonslæren gjorde ifølge Max Webers klassiske studie at arbeidsomhet som en dyd fikk en pregende betydning for økonomisk utvikling.

og krav mellom (arbeidskontrakt-) partene, og varer tendensen ved over noen tid, fører den til tiltak også på nivåer over virksomheten selv.

I Danmark har frafallet fra arbeidsstyrken vært størst, noe som også kan forklares med landets nære økonomiske historie. Danmark opplevde høy ledighet allerede fra 70-tallet. Samtidig har myndigheter, arbeidslivspartene og forskere samarbeidet om viktige programmer som har bidradd til å belyse hvilke utfordringer fastholdelse av arbeid representerer. Sve- rige har vært kjennetegnet av en sterkt utbygd velferdsstat. Med en stig- ning i uførhet fra slutten av 1990-årene forsterket man interessen for sy- kefravær og uførhetsprosessen, og rettet søkelyset mot håndteringen av den hjelpetrengende. Danmark var tidligst ute med en debatt om bedrifte- nes sosiale ansvar, CSR (Corporate social responsibility), en debatt som først senere ble viktig for eksempel i Norge. I Island har stor grad av ny- etableringer aktualisert diskusjon om samme tema. Debatten om EUs tj- nestedirektiv har blant mange flere tema også påpekt risiko for sosial dumping, og det sosiale ansvaret knyttet til arbeidskontrakten.

Dansker og finner opptatt av fastholdelse i arbeidsforholdet

Danskenes nære historie med arbeidsledighet avløst av markert kon- junkturoppgang har satt fart i arbeidet med å skape økt validering av ar- beidskraften. Lovgivning fra 1994 og 1996 hadde til hensikt å samtidig øke gjeninntreden i arbeidslivet/skape nye arbeidsmuligheter for mennes- ker med svake forutsetninger/begrensninger og øke servicegraden i of- fentlig sektor. Her var det en tydelig kopling til debatten om virksomhe- tenes samfunnsansvar.

1.6.2 Ikke nok å skape jobber

Erfaringen fra Danmark viser at det er krevende nok å skape nye jobber. Arbeidstakernes respons på tiltak viser at arbeid er mer enn inntekt, det dreier seg også om selvforståelse og verdighet. Lønnsgarantien ble utvi- det i varighet, og det hadde god effekt. Allikevel viser det seg at arbeids- takerne foretrekker «skånejobber» fremfor jobber som dekkes med lønns- subsidiering. Verdighet og opplevd mestring har stor betydning også for dem som sliter med å finne en plass i arbeidslivet.

Ønsket om å tilbakeføre uførepensjonister til et arbeidsaktivt liv var bakgrunnen for et prøveprosjekt i 5 av Norges fylker. Uførepensjonen skulle fungere som lønnstilskudd, men ordningen oppnådde kun lav opp-

slutning fra de aktuelle pensjonistene eller arbeidsgiverne. Ordningen har hatt kort utprøvingstid og det er ytret ønske om å videreføre ordningen.

Nyere svensk forskning har bidratt med en analyse som reiser spørsmål med stor betydning for å forstå responsen på tiltak for å tilby arbeid (von Otter 2004). Von Otters omvärldsanalyse viser til mobilitet som et gode.

Velferdsstatens rolle

Velferdsstatens rolle er blant annet å tilby et rimelig utkomme også for dem som ikke kan være i arbeid. Gjennom «å få en diagnose», hevdes det, kan vi leve verdige liv som trygdemottakere. Velferdsstaten tilbyr en almann løsning; også som trygdemottakere er borgerne «innenfor» det regulerte samfunnets normer.

1.7 Sykefravær som markør for arbeidslivsutviklingen?

Gjennom hele 1990-tallet var kostnadene knyttet til sykefravær gjenstand for debatt i de nordiske landene. Sverige og Norge gjorde ulike veivalg ettersom man i Sverige innførte karensdager og i Norge «fredet» sykefraværsordningen med bakgrunn i en avtale mellom myndigheter og partene i arbeidslivet.

Fraværsutviklingen i Norge har de siste ti–femten årene foranlediget to slike trepartsavtaler mellom Storting, myndigheter og partene i arbeidslivet. Den siste avtalen, «Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv», har integrert aktiviteter fra Rikstrygdeverket, Arbeidstilsynet og for eksempel bransjeorganisasjoner. Arbeidstilsynet er blitt en partner i bestrebelsene på å gjøre IA-avtalen gjeldende i praktisk HMS. Dette er også synliggjort i det nye Arbeidslivstilsynets mandat. I den norske nasjonale strategiplanen for en bærekraftig utvikling fra 2002 er henvisninger til denne avtalen den eneste referansen til arbeidslivets delaktighet i strategien. En ny eller fornyet avtaleperiode er inngått med virkning fra 2006. Mange erfaringer er høstet, og de sammensatte erfaringene kommer til nytte når den store forvaltningsreformen, Ny arbeids- og velferdsforvaltning skal iverksettes. Det har vært forsknings- og utviklingsarbeid i samband med avtalen. Forskningsmedvirkningen har i stor grad vært i form av evalueringer (referanser). Utover den forskningen som direkte

er initiert av IA-avtalen, har dette programmet også skapt økt interesse for å se nærmere på antatte sammenhenger mellom arbeidshelse og forhold på ulike nivåer i arbeidslivet. Ser man for eksempel på arbeidsmiljøkartlegginger og reanalyserer dem, viser det seg at forholdet mellom intensitet og mestring er avgjørende for hvordan arbeidshelse utvikler seg (Sørensen 2005; Hilsen & Grimsmo 2000). Når det ikke er tilstrekkelige mestringsressurser og intensiteten øker, tiltar arbeidshelseproblemene. Dette forklarer hvorfor 1/5 av arbeidstakerne fikk dårligere selvopplevd helse over en toårsperiode (1996–98). Intensitet er et sammensatt psykisk og fysisk begrep – og hvordan kan det ha seg at det er så stor økning i rapportert intensitet når det er langvarig oppgang i økonomien?

Svenske undersøkelser har vist at en har hatt en viss oppgang i økonomien, men erfart at sykefravær og frafall har kommet samtidig med denne utviklingen (Otter 2004). Når tempoet øker, øker sykemeldingene og en langsiktig tendens til at mennesker med plager sorteres ut (Wikman & Marklund 2003).

1.7.1 Ikke nødvendigvis økning i uhelse generelt

I den nordiske forskningen på folkehelsefeltet (Barstad 2004; Fugelli 2003; Ursin 1999), hevdes det at det er et uavklart forhold hva gjelder den generelle utviklingen i plager og sykdommer. Wikman og Marklund (op. cit.) hevder for eksempel at det ikke er en økt sykkelighet i befolkningen som forklarer sykefraværet i svensk arbeidsliv. Arbeid kan påvirke forekomsten av sykdommer og plager både som vesentligste årsak og som bidragende årsak. Selv i denne ganske vide betydningen, kan vi snakke om arbeidssykkelighet. Ulike typer statistikk synliggjør arbeidssykkeligheten ut fra sine forutsetninger. Det viser seg at arbeidsrelaterte helseproblemer er vanlige: Sivesind Mehlum (2006) viste for eksempel at helseproblemer som nakke/skulder-smerter, armsmerter, uvanlig tretthet og korsryggsmerter for en stor del ble knyttet til forhold i arbeidet av deltakerne i helseundersøkelsen 2000–2001 (HUBRO).

Det er dog slik at mennesker med noen plager eller helseproblemer får det stadig vanskeligere med å holde seg fast i arbeidslivet. Dette kan se ut til å henge sammen med endringer i «buffer-faktorer», dvs. økt intensitet og en svekkelse av mulighetene til variasjon og restitusjon. I oppsummeringen fra EU-surveyen over arbeidsmiljøutviklingen hevder Paoli (Paoli

& Merllié 2001) at «gamle» belastninger ikke er redusert i nevneverdig grad over en tiårsperiode. Samtidig er nye belastninger, særlig press med stressreaksjoner, i økning.

Erfaringen fra Danmark forteller samtidig at det er en tett sammenheng mellom økonomisk og sosial utvikling og de utfordringene som oppstår når man velger en aktiv arbeidslinje. Det er viktig å merke seg konklusjonen i den store og overordnede analysen som er lagt fram i boka «Utviklingen i befolkningens levekår over et kvart århundre» (Hjort Andersen, red 2003). Her fremkommer det at mens levekårene er bedret, kan man ikke si det samme om arbeidsmiljøforholdene.

Det er også andre viktige trekk som fremheves, så som at «Andelen mænd med psykisk anstrengende arbejde er stort set den samme i 1976 og 2000, mens andelen for kvinder er vokset en del over perioden fra 1976 til 2000» (s 182 op.cit). Det påvises (s 193) at «gode arbeidsmiljøforhold synes således at have en væsentlig betydning for, om man kan og vil forblive på arbeidsmarkedet.» En indikasjon på dette er også at etterlønn-sordningen⁹ primært blir benyttet av dem som har de dårligste arbeidsmiljøforhold (op.cit).

Også fra svensk forskning påpekes tegn på ulik arbeidsmiljøutvikling for menn og kvinner. Kvinners situasjon er blitt svakere miljømessig (Wikman og Marklund 2003).

Internasjonalt er det økt oppmerksomhet mot sosial ulikhet i helse, den såkalte gradient-utfordringen. Mange av utfordringene på folkehelse- og arbeidshelseområdet har sammensatt og uklar bakgrunn.

Helsetjenesten kan diagnostisere plagene, men «behandling» eller «løsning» på problemene ser ut til å ligge utenfor den tradisjonelle helse-tjenestens virkefelt. Er de for slepphendte med diagnosene/syke-meldingene? Eller, spør forskningen, må man utvikle nye strategier for å møte komplekse helseutfordringer i arbeidslivet? Forskningen i de nordiske landene reiser mange av de samme spørsmålene. Dette henger til dels sammen med en tendens til likeartet økonomisk utvikling, den nordiske arbeidslivsmodellen og at ideer spres, dvs. vi kopierer hverandre også på tiltakssiden. I Norden er vi ikke alltid synkroniserte, men kan lære av hverandre.

Danskene har f.eks. utprøvd økonomiske og programmatisk insentiver for å skape et «rommelig arbeidsliv» og «arbeidsfastholdelse», og har

⁹ Etterlønn betales ut til personer som går ut av arbeidslivet.

utfordret bedriftene til å ta (frivillig) samfunnsansvar ved å gjøre kjent sine valg.

Kvinnens fravær

I nyere studier finner man at mens menns arbeidsmiljøforhold/forhold i mannsdominerte bransjer er bedret (og menns levealder er steget), er kvinnens arbeidsmiljøforhold forverret.

Økningen i fravær er i betydelig grad knyttet til tungt/anspent/ufritt kvinnearbeid. Danmark har bidradd med oppmerksomhet i forskningen rundt gravides situasjon, noe som etter hvert også er fulgt opp i Norge.

En liten oppsummering

Vi har vært opptatt av samspillet mellom myndigheter, partene i arbeidslivet og forskernes oppgaver sett i forhold til operasjonaliseringen av bæredyktighetsvisjonen for arbeidslivet. Dette tar opp bærekraft på et institusjonelt strukturnivå. Samtidig er bærekraft bare mulig når det gir mening på et individuelt, gruppe-/organisasjonsnivå og på makronivå.

1.7.2 Tiltak som har effekt i alle landene med hensyn på sykefravær

I samtlige land hevdes det at ca 1/3 av fravær og frafall skyldes psykososiale og organisatoriske forhold. Samtidig ser vi også at det er en økende oppmerksomhet rundt sosial ulikhet i helse, dvs. det er åpenbart også snakk om et samspill mellom levekår generelt og arbeidslivsvilkår mht borgernes situasjon og deres muligheter til å se sammenhenger og ta informerte valg i egen livssituasjon.

Forskningen kan bidra både med kartlegginger som, særlig om den kan bygge på longitudinelle studier, også gir rimelig sikker kunnskap. Det danske Arbejdsmiljøinstituttets «Dobbeldækker» er et godt eksempel i så måte. Men forskningen har også muligheter til å se på variasjoner i resultater ettersom betingelsene varierer. Dette har i løpet av de siste årene medført en gjenoppvekket interesse for hva som skaper sunnhet og forholdet mellom arbeidsplassfaktorer og faktorer i oppvekstmiljø, familie og samfunnsliv. På 1970-tallet, også kalt reformtiåret da de store endringene i arbeidsmiljølovgivningen kom, var det allerede en sterk interesse for å drive frem ny kunnskap om forholdet mellom økt medvirkning i arbei-

det og betingelser for å ivareta menneskelige behov (Thorsrud og Emery 1964, 1969). Dette var forskning drevet etter et nytt kunnskapssyn, kalt aksjonsforskning.

Det er nå en ganske god tilgang på kunnskap om hva som virker gunstig på utvikling og vedlikehold av de menneskelige ressursene i arbeidet. Den finske tilnærmingen, som vektlegger styrking av forhold som virker inn på evnen til «å orke», dvs. tar på alvor at arbeidet og arbeidsorganisasjon faktisk må tilpasse seg den erfaringskunnskapen arbeidstakerne har, representerer et alternativ til mer kortsiktige og ensidige fokuseringer på symptomer som sykefravær. Men dette arbeidet er kommet noe i skyggen av nyere strømninger i forståelsen av hva som er nødvendige tilpasninger til en globalisert økonomi.

Fra slutten av 1980-tallet kom en internasjonal endringsbølge av stor betydning for organiseringen av virksomhetsledelse og arbeidsorganisasjon (Ritzer 2000; Deal & Kennedy 1999). Denne bølgen hadde til dels en sterk teknologisk komponent med særlige virkninger av ny informasjonsteknologi. Rask kommunikasjon, evne til å bearbeide store mengder opplysninger og muligheter til å styre produksjonen hadde betydning for muligheten til å spre vareproduksjon/masseproduksjon til land med tilgang på billig arbeidskraft. Samtidig ble kunnskaps- og servicebasert produksjon dominerende i de gamle industrilandene. Dette medførte en slags global arbeidsdeling. Men samtidig ble det tiltakende internasjonalisering, utetableringer og avregulering av de nasjonale finansmarkedene, slik at finansmarkedene ble mer omfattende globalt.

Med økt og rimelig tilgang på teknologi ble det samtidig tydelig at organisering av virksomhetene ville kunne skille mellom konkurransedyktige og ikke-konkurransedyktige virksomheter. Vi fikk en rekke nye konsepter som inntok en modelldefinitiv posisjon og etter hvert ikke bare i forhold til industriell virksomhet. I Europa førte kritikken av forvaltningsvirksomheter og velferdsstatens institusjoner til vektlegging av New Public Management, dvs. et syn som betonte at alt som kan drives offentlig også kan drives like bra i privat regi. Styringsmodeller fra privat virksomhet fikk også stor innflytelse på oppfatninger om effektiv organisering innen offentlig virksomhet. Store budsjettunderskudd i vestlige økonomier satte velferdsstaten under kostnadspress.

Fra nordisk forskning vet vi at noen arbeidsformer har betydning for god ressursforvaltning, blant annet:

- «Psykososiale satsninger» og prosessarbeid i lokale sammenhenger, dvs. bedre tilpasning til jobbkravene og økt tilfang av mestringsmuligheter, virker positivt på arbeidstakernes muligheter til å ivareta egen helse.
- Rask kontakt og rask hjelp ved sykefravær har betydning for mulighetene til å gjenvinne både helsen og sannsynligheten for å komme i arbeid igjen.
- Støtte og oppfølging ved omstilling og nedbemanning har betydning for individuelle og bransjemessige muligheter til å sikre resysselsetting, men også for å redusere helsereaksjonene i etterkant av slike prosesser.
- Nye modeller for samarbeid mellom trygd, rehabiliseringsinnsatser og arbeidsmarkedssektoren er påkrevet for å sikre effekt av tiltakene. Flere land har gjort strukturelle endringer eller er i ferd med å realisere slike, for eksempel Sverige og Norge.
- Løsningsorientering – å se/oppleve at man blir tatt på alvor med erfaringer før problemene har fått stort omfang.
- Bedriftsutviklingstiltak og regionale eller bransjevisse FoU-tiltak skaper viktig sosial innovasjon med gevinster for regionale arbeidsmarkeder.
- «Nygamle» tenkemåter gjenintrodueres, dvs. mer direkte fokusering på mestringsressurser i arbeidsmiljøet medvirker til å skape åpenhet for utprøving av arbeidstidsordninger, reduisering av deltidsarbeidsløshet og tilpasning av arbeidet til menneskelige behov.
- Gjenvinne egenkontroll, dvs. å oppleve at den måten man innretter seg på fungerer, og at det er en felles forståelse av hva som skal til for å sikre individer og virksomheter en holdbar utvikling.
- Revitalisering av partssamarbeidet har betydning for kapasiteten til å handle i forhold til større utfordringer gjennom utviklingsavtaler.

Voksende litteratur om tiltak

Det er en voksende litteratur om tiltak. Denne litteraturen er til dels forskningsbasert, men det finnes også «lettere» framstillinger. Det forekommer imidlertid meget sjelden at man rapporterer om det som slår feil. Med andre ord kan man hevde at det er en fare for systematisk skjevhet i

hva som blir presentert. Dette kan i noen grad henge sammen med «markedsforhold» / shopping av «pakker» mv. og en utbredt søking etter nye løsninger som ikke krever så langvarig innsats. Budskapet er ofte at det er enkelt å lykkes når «pakker» markedsføres..

På den andre siden har det også kommet gjennomgående analyser av erfaringer og behov for endringer, i Sverige kalt «omvårdsanalyser». Disse analysene har betydning for å forstå hvordan arbeidsmarkedsforhold og bedriftsinterne forhold virker sammen. For Sveriges vedkommende har dette medført at man er blitt mer opptatt av at arbeidstakernes bevegelser i arbeidsmarkedet kan bidra til å finne bedre tilpasninger. Avtaledrevne prosesser har mange av de kjente begrensninger og fordeler. Evalueringer må forholde seg til en felles empiri osv. Økt bærekraft kan ikke måles langs endimensjonale kriterier, som for eksempel mål for fravær i den enkelte virksomhet. Den må være mer opptatt av å finne mål og målsettinger for å skape betingelser som er helsefremmende.

2 Hva fremmer en bærekraftig arbeidslivsutvikling?

«Tenke globalt, handle lokalt», ble stående som en politisk oppfordring fra Brundtland-komiteens utredning. De nordiske statsministrene og de politiske lederne for de selvstyrte områdene Grønland, Færøyene og Åland vedtok i 1998 deklarasjonen om et bærekraftig Norden. Strategien for et bærekraftig Norden trådte i kraft på nyåret 2000–2001 og etablerte målsettinger på 20 års sikt og innsatsområder for 2001–2004. Utviklingen av et bærekraftig arbeidsliv er sentralt for global og nasjonal framtid. Det ble utarbeidet en meget praktisk rettet rapport som omhandlet arbeidsmiljøområdets plass i bærekraftstrategien.

I den regionale oppfølgingen av de globale avtalene har ikke arbeidslivsutviklingen hatt noen fremtredende plass. Da det skulle utformes en nordisk policy i samband med oppfølgingen, var dette ikke prioritert (forslag formulert av Lars-Mikael Bjurstrøm¹⁰):

1. Organisering og trepartssamarbeid
2. Aldrende arbeidstakere
3. Nye risiker og stress
4. Å forene teori og praksis og å øke samarbeidet med forskningsinstitusjoner
5. Statens rolle med tanke på bevisstgjøring av arbeidsmiljøutfordringer i små og mellomstore virksomheter. Statens rolle som pådriver mht. tanken om at et godt arbeidsmiljø skaper høy produktivitet.
6. Samarbeid med nærområdene (de baltiske land mv)

¹⁰ Lars-Mikael Bjurstrøm var ansvarlig for et eget prosjekt som dreide seg om å implementere arbeidsmiljøområdet i den nordiske strategien, og leverte en rapport til Nordisk Ministerråd om dette. Av ukjente grunner kom dette temaområdet aldri med.

7. Det vil fremgå at disse temaene har vært en inspirasjon også for arbeidet med denne rapporten.

På tross av at arbeidslivsutfordringene ikke kom med i den nordiske strategien for bæredyktig utvikling, er bærekraft og holdbarhet likevel i større og mindre grad representert i de nordiske landenes politikk på arbeidslivs- og arbeidsmiljøområdet. Men hvert enkelt land viser også egenartede profileringer gjennom arbeidslivspolitikkenes utforminger.

I rapporten skal vi se nærmere på noen fremtredende satsninger som er gjort med sikte på å fremme et godt fungerende arbeidsliv. Dette har vi valgt å gjøre dels i form av noen landbilder, dels ved å portrettere viktige trekk ved den samlede og programfestede aktiviteten på arbeidslivsfeltet på tvers av landene.

2.1 Verdioptimalisering

Bærekraftig utvikling er en utfordring til felles optimalisering av flere verdier samtidig. Med markedsøkonomi som ramme må virksomhetene overleve i konkurranse med andre produsenter. Den åpne systemtenkingen får følger for interne løsninger og transaksjoner med omgivelsene. Økonomiske teorier om bedriftsattferd var på 1980 og 90-tallet sterkt preget av strategisk tenkning, og en form for aksiomatisk tolkning av markedsforholdene som styrende for alle disposisjoner ble vektlagt¹¹. Følgelig er kravet etter denne orienteringen at interne organisatoriske arrangementer skal ha en «strategisk» begrunnelse, dvs. være knyttet til virksomhetens konkurransestrategi. Hva er da valgmulighetene? Strategisk systemtenkning oppfordrer i prinsippet til å innrette seg langsiktig og med overlevelse som mål. Innebærer dette at kapitaleiere og forvaltere bare har ett mål for øye, å øke sin finansielle styrke? Svaret på dette spørsmålet vil være avgjørende for hvilke realistiske muligheter som foreligger i å fremme en nødvendig reorientering i utnyttelse av våre felles ressurser.

I retrospektiv er det interessant å reflektere over hvilken rolle kunnskap spiller som grunnlag for «utenkelige» løsninger. Industrialismens historie viser for eksempel hvordan en paradigmatisk oppfatning av vi-

¹¹ Også personalpolitikken, for eksempel «Hard Human Resource»- management.

tenskapelig teknologi og ledelse (Taylor 1911) ble utfordret og avløst av en forskningsbasert innsikt om at «det finnes alltid et teknologisk valg» (Trist 1960, Herbst 1966, Thorsrud & Emery 1969). Ved overgangen til tjenesteøkonomien kom en sterk tendens til å fremheve én organisatorisk løsning, riktignok med visse bransjevise tilpasninger (Hood & Jackson 1989, Klages 1995). Ny forskning avviser denne forståelsen og konkluderer med at «det finnes alltid et organisatorisk valg». Dersom denne framstillingen holder stikk, kan vi legge til grunn at énfaktorbaserte modeller ikke har lang levetid og at eksogene forhold, for eksempel normer og verdier, kan danne grunnlag for endringer med betydning for organisering av økonomisk virksomhet.

Samfunnsvitenskapene har metoder og arbeidsformer som gjør det mulig å belyse og etterprøve sentrale antakelser i egen samtid. Hvordan nyttiggjøres dette potensialet? Har vi fått bedre kunnskap om betingelser for en global bærekraftig utvikling? Kunnskapsproduksjonen har kanskje først og fremst vært knyttet til den økologiske utfordringen. Er en holdbar utvikling¹² som målsetning også relevant for nærings- og arbeidsliv? Sosial bærekraft eller samfunnsmessig bærekraft rommer flere dimensjoner som kan speile alternativer som individer, grupper, organisasjoner og samfunn har i møtet med det nye arbeidslivets utfordringer. Hvordan ligger det an når det gjelder muligheter for å forankre den enkelte beslutning innenfor et rammeverk som bidrar både til lønnsomhet og endring i ønskelig retning?

Det kan reises innvendinger mot begreper som holdbarhet og sosial eller samfunnsmessig bærekraft fordi de oppfattes som politiske og normative. At de velges som utgangspunkt for drøftelsen i dette kapitlet, er motivert av en interesse for å forstå hvordan og i hvilken utstrekning mål og ressursforvaltning i næringslivets organisasjoner settes inn i en overordnet sammenheng. Mer presist vil vi argumentere for at det vil være kunnskapsutvidende å undersøke bærekraftspraksis i arbeidslivet ut fra følgende definisjon av begrepet. Med bærekraftig praksis forstår vi her at man i arbeidslivet, i valgsituasjoner, prioriterer alternativer som sosialt sett innebærer:

- God ressursbruk gjennom vedlikehold og utvikling av menneskelige ressurser

¹² I det følgende brukes begrepene «bærekraft» og «holdbarhet» som tilnærmede synonymer.

- Å unngå miljødelegger – arbeide for sikkerhet og sunnhet
- Å ivareta mangfold gjennom inkludering og grensesetting
- Å sikre gode vilkår for reproduksjonen gjennom å ivareta støttende ordninger gjennom hele livsløpet slik at mennesker kan stå i arbeid til vanlig pensjonsalder, og ungdom kan se fram til sin yrkesutøvelse

For å undersøke hvordan sosial bærekraft belyses i forskningslitteraturen har vi valgt å gjøre en beskjeden gjennomgang av artikler publisert i internasjonale tidsskrifter i perioden 1995–2004¹³. Dette har vi valgt å gjøre for å se nærmere på hva som legges i begrepet:

1. Forutsetter en ressursforvaltning ut fra et bærekraftsperspektiv at det eksisterer et overgripende mål om samfunnmessig holdbarhet?
2. Kan virksomhetene og arbeidslivet ses som aktører med forståelse for at de deltar i et samfunnsprosjekt der de skal bidra til mer enn lønn og overskudd?

Når man forlater det rent bedriftsøkonomiske perspektivet, oppstår spørsmålet om bedriftens samfunnsansvar og dermed hva samfunnsøkonomien kaller «eksterne virkninger». I litteraturgjennomgangen har vi vært særlig interessert i to tema:

- Hvordan man diskuterer metoder for å «revidere» (audit) bærekraftspraksis.
- Hvordan en kan institusjonalisere en intern dialog, eller utvikle mekanismer for å gjøre bærekraft til en operasjonalisert verdi i virksomheten.

Samfunnsøkonomer, men også organisasjonssosiologer, har løftet fram det sentrale spørsmålet om hvordan man skal stimulere til større bevissthet om eksterne virkninger av egen bedrifts ressursforvaltning, både når det gjelder materielle, sosiale og økologiske virkninger. Da fremtrer noen prinsipielt ulike tiltaksformer:

Litteraturen viser at man har prøvd å nå positive resultater mht. sosial bærekraft gjennom 1) normative rammer, 2) lover og avgifter eller 3) fri-

¹³ Litteratursøkingen er gjort ved å søke i en artikkelbase som inneholder samfunnsvitenskap, og ved å benytte søkeordene sustainability/organisation. Dette ga 161 treff.

villighet. Fra dansk samfunnsvitenskapelig forskning kjenner man den mer radikale tilnærmingen som er representert ved en form for utopisk eller overskridende modellutvikling (Hvid 2006; Aagaard Nielsen & et al. 1999).

«Bæredyktighet skal – for at blive en succes – bygge både på en instrumentell rationalitet, som vi i høy grad finner i det levende arbejde. Uden det levende arbejde bliver bæredyktighedsbestrebelse begrænset og perspektivløse, fordi de vil mangle opbakning, de vil mangle den fornødne kreativitet, og det vil ikke være mulig at skabe den nødvendige ændring i kultur og levevis (Gottlieb 2001)».

Dette kan leses som forslag om direkte regulering av markedsøkonomiske spilleregler, slik at det blir lønnsomt å oppføre «sosialt» bærekraftig.

Samtidig reiser dette synssettet spørsmålet om hvorvidt bærekraftige produkter er hva markedet «vil ha», vil etterspørre. Antakelser om egenskaper og motiver hos aktørene er med andre ord bakt inn i forestillingene.

Man kan med andre ord si at den danske forskningen har empiriske data som belyser hvilke utfordringer bærekraftstilnærmingen kan innebære i forhold til tunge trender i samtidens ledelseskonsepter. Innebærer en utvikling av et mer bæredyktig arbeidsliv at medarbeidernes innflytelse og muligheter til ønskelige endringer styrkes? Eller er bærekraft et anliggende for ledelse og stabsfunksjoner med spesialoppgaver?

2.1.1 Internasjonale drøftinger

Empiriske eksempler på partielle tiltak for å fremme ett eller flere av elementene i en bærekraftig arbeidslivspraksis er tidligere lovpålagte bestemmelser om minst 15 % funksjonshemmede i jobb pr bedrift av noen størrelse i Tyskland, eller frivillige ordninger med programmer for å deklare bedriftenes sosiale ansvar, tiltak i Canada og Danmark.

Det kan være ulemper og fordeler ved begge disse tilnærmingene. Hvis bedriftene blir pålagt en oppgave som å sysselsette en andel funksjonshemmede, kan det medføre at de enten vil forsøke å minimere belastningene ved å ta inn personer med lettere diagnoser, eller se det som riktig å ta inn flere, dersom erfaring viser at de finner gode løsninger/tilpasninger. Det kan hevdes at det er begrenset hva man i gitte sammenhenger kan oppnå gjennom frivillighet. Man kunne alternativt tenke seg at styrene påla virksomheten å føre et budsjett for sosialt ansvar som

for eksempel kunne innholde 1) sysselsettingsbudsjett, 2) redegjørelse for bidragene til det industrielle miljø, og 3) tiltak for å sikre sunn forvaltning av det ytre miljø.

Litteraturen viser til en rekke eksempler der man tar sikte på å styrke konvergensen mellom de tiltak som ledelsen og fagpersonalet iverksetter for å overvåke kvalitetsutvikling og møte markedets etterspørsel etter mer miljøvennlige produkter. Konvergensen søkes styrket gjennom metodisk og strategisk satsning. Balansen mellom frivillighet og pålegg er viktig, men det etterlyses også mer diskusjon enn hva som tidligere har skjedd. Deler av denne litteraturen er argumenterende, gjerne med utgangspunkt i et godt eksempel på at det har vist seg som et virksomt salgsfremmende tiltak å opptre i tråd med bærekraftsverdier.

Bedriftenes sosiale ansvar vil kunne defineres som en form for «eksternt ansvarsforhold» og kan defineres som «å føle ansvar for virkninger som går utover den form for ansvar et aksjeselskap (limited company¹⁴) bærer». Generalisert bærekraft og samfunnsmessig bærekraft kan hevdes å kunne sørge for langsiktighet i utviklingsarbeid og nyskaping for virksomheten og å bidra til en psykologisk følelse av sammenheng.

Et av de viktige og relevante bidragene i samfunnsøkonomisk tenkning er en teoretisk utvikling knyttet til reguleringer og asymmetrisk informasjon (Laffont 2003). Her omtales virksomheten som aktøren/agenten og myndighetene/staten som prinsipalen. Agenten vet normalt mer enn prinsipalen (myndighetene) om virksomhetens utfordringer, og regulering ved hjelp av rammevilkår er alltid forbundet med kostnader. Hvis man kan skape en situasjon der agenten i stor utstrekning har samme mål som prinsipalen, kan en nå bedre løsninger og kostnadene reduseres. Dette kan bety for eksempel at dersom partene i arbeidslivet (fagforeninger og ledelse) blir enige om en avtale omkring felles innsats for bærekraft, øker sannsynligheten for at samfunnsaktører ellers (myndighetene) kan bidra til optimalisering av mulige løsninger.

2.1.2 Avtaler og metodiske arbeidsformer

En norsk litteraturgjennomgang av erfaringer ved omstillinger (Hilsen, Steinum & Gjerberg 2004) understreker de metodiske utfordringene ved å

¹⁴ Limited liability betyr nettopp begrenset ansvar, dvs. at ansvaret er begrenset til aksjekapitalens størrelse.

sammenlikne resultater av omstillingscase. Et resultat av gjennomgangen i denne utredningen peker imidlertid på betydningen av «prosesskongruens», dvs. at medarbeiderne har god medvirkning, får informasjon og blir delaktige i en prosess som gjenspeiler de verdiene og arbeidsformene den nye organisasjonen ønsker å arbeide etter.

Overført på nærings- og arbeidsliv kunne det tyde på at nettopp et samspill der arbeidsliv og myndigheter samarbeider om å velge viktige mål for en mer bærekraftig arbeidslivsutvikling, er avgjørende for å styrke både bedrift, medarbeidere og samfunnet.

Flere blant de artiklene som er gjennomgått i den spesifikke oversikten over bærekraftige organisasjonspraksiser, handler likeledes om «prosesskongruens». Spørsmålet er hvordan man kan utvikle interne arbeidsformer som skaper grunnlag for å inkorporere nye parametre der langsiktighet og holdbarhet er verdier man måles på.

2.2 Bærekraft og omstilling

Det er tankevekkende at en ikke finner referanser til bærekraft i storverket «Det norske samfunn» (Kjølørød & Frønes 2003); der analyseres oljeøkonomien og den materielle rikdommen, den økende pluralitet og nye levevaner og hva som skjer med de gamle samfunnsinstitusjoner. Men en nærmere granskning av tekster viser at sentrale dimensjoner ved bæredyktighet på arbeidslivsnivå drøftes – så som inkludering, utstøting, den aldrende befolkningen og seniorpolitikk og velferdsstatens familiepolitiske føringer. I offentlige utredninger som omhandler bistand til utviklingsland, er derimot bærekraft et sentralt begrep.

Hva finner internasjonale forskere som er opptatt av å ta bærekraft opp til belysning? Er denne forskningen overhodet gjort relevant for arbeidslivet? For å nærme seg et svar på disse spørsmålene kan en gjennomgang av noen av de sentrale litteraturtilfangene gi en viss pekepinn¹⁵.

Noen hovedtyper av bidrag som avspeiles i litteraturgjennomgangen:

1. Bransje-/næringsanalyser som favner for eksempel primærnæringer som skogbruk, fiske og jordbruk; offentlig tjenesteyting,

¹⁵ Dette er ikke en fullverdig litteraturgranskning, men begrenser seg til Bibsys-noteringer og ISI-artikkelnoteringer i perioden fra 1995–2004.

- helsetjenester, skole, politi; boligselskaper, (ny) turisme, frivillige organisasjoner, kvinnebevegelse, religiøse organisasjoner.
2. Analyser av organisatorisk design, policy, ledelsesformer og metodetilnæringer med betydning for en bærekraftig virksomhetsutvikling.
 3. Enkelte artikler drøfter også verdien av, og mulighetene for, å inkludere et bærekraftsperspektiv i høyere utdanning.

Disse arbeidene argumenterer for synspunkter om at organisasjoner eller bransjer som setter seg som mål å fremme bærekraftig utvikling, vil kunne utvikle en ny og ofte nyskapende dynamikk internt. På den andre siden, et stort antall av artiklene dreier seg om behov for å støtte måloppnåelsen med godt forankrede organisasjonsutviklingstiltak, medvirkning mv. Enkelte bidrag understreker også betydningen av omgivelsenes normer, verdier og akseptering av samfunnsansvar, «ren» produksjon mv.

2.2.1 Motkrefter slik de framstilles i litteraturen

En del artikler tar også opp forhold i markedet eller i samfunnet som motvirker at virksomheter adopterer arbeidsformer som antas å fremme bærekraft. For eksempel påpekes det i artikkelen «The corporate challenges of sustainable development» (Bansal 2002) at amerikanske virksomheter er tilbakeholdende i forhold til å ta i bruk det internasjonale miljøovervåkningsredskapet ISO 14001. En intervjuundersøkelse viste at virksomhetsledere begrunnet denne avvisningen med at kostnadene var for store til sammenligning med de egenutviklede systemer som overvåker miljøutviklingen. Bansals konklusjon var at den egentlige årsaken dels var mangler ved selve verktøyet, dels at bærekraftstenkningen må bli mer institusjonalisert i reguleringer, normer og tenkemåten i det amerikanske samfunn og næringsliv. Til det trengs en bedre oversettelse av de generelle prinsippene, medvirkningsmuligheter for ansatte mv.

I Canada der en praktiserer frivillig innberetning om bærekraftig praksis kan virksomhetene levere alt fra enkle beskrivelser til omfattende redegjørelser for sosial og miljømessig utvikling (Nitkin & Brooks 1998).

Delmas (2002) anlegger et institusjonelt perspektiv i sitt forsøk på å forklare hvorfor et redskap som ISO 14001 hovedsakelig har fått en god spredning i Europa og Asia, men altså ikke i USA. Selve sertifiseringen

innebærer en prosess som medfører gjennomsiktighet og innsyn for offentligheten. I Europa, hevder Delmas, er det et støttende klima for denne typen virksomhet, blant annet stiller myndighetene opp med teknisk assistanse for å veilede de som vil gjennomgå sertifisering, og myndighetene oppmuntrer virksomhetene til å engasjere seg i sertifiseringsprosessen.

Andre som Ramus (Ramus 2001) påpeker at erklærte miljømål ikke fører til noen aktiv oppfølging uten en linjeledelse som er aktivt støttende i forhold til disse målene. Flere artikler summerer opp erfaringer fra egne prosjekter og casestudier med å understreke at bærekraftig målforfølgende adferd i virksomheten eller bransjen avhenger av at en anlegger et organisatorisk utviklingsperspektiv for å forankre målene. (Se f.eks Johnson & Baum 2001; Docherty, Fraser & Hardin 1999; de Ron 1998.)

Senge og Carstedt (Senge & Carstedt 2001) utvikler en radikal modell på bakgrunn av at de mener «de grunnleggende utviklingsmønstrene i den industrielle æra ikke er bærekraftige». Framtiden vil innebære en ny «environmentalism driven by innovation, not regulation – radical new technologies, processes and business models». Dette vil kreve en type systemisk tenkning som er forenelig med de tre kjernekompetansene i lærende organisasjoner, og som vil dra nytte av bærekraftstenkning:

1. Systemisk tenkning innrettet mot den framtiden som er i emning.
2. Strategiske samtaler med investorer, kunder, leverandører og konkurrenter for å utvikle tillit som er en nødvendig betingelse for å endre utdaterte mentale tenkemåter om forretningsmessig suksess.
3. Bærekraftstenkende organisasjoner må ta føringen i omskapingen av de økonomiske, politiske og samfunnsmessige kreftene som hemmer bærekraftforenlige endringer.

Det er en nær kopling mellom denne litteraturen og den internasjonale debatten om bedriftenes samfunnsansvar. Enkelte vil hevde at begrepene bærekraft og samfunnsansvar er gjensidig utbyttbare. «The triple bottom line» ser på forholdet mellom sosiale, miljømessige og økonomiske mål i sammenheng. CSR skal ifølge Fet (Fet 2003) omfatte helse og sikkerhet på arbeidsplassen, miljøledelse/miljøbeskyttelse, finansielle prestasjoner, bedriftsetikk, personalledelse, tilpasning til endringer, lokalt samfunn, samfunnsengasjement, bedriftspartnere, leverandører og forbrukere, leverandørrelasjoner, menneskerettigheter og ansattes rettigheter og globalt

miljøansvar. For større virksomheter er CSR et mål som kan fremmes gjennom systematisk satsning og sikres ved utvikling av systemer der HMS og de øvrige forholdene (som er nevnt over) drives i organisasjonens prosesser. Mindre virksomheter må ta utgangspunkt i eget HMS-arbeid og det lokale engasjement, som det er tradisjon for at slike virksomheter oppbærer.

Bistand til virksomheter som arbeider internasjonalt til å utvikle en CSR-strategi er blitt et forretningsområde for virksomheter som norske «Veritas» (Røed-Larsen, Stoop & Funnemark 2005). (Se senere drøfting av bærekraftsaktive bedrifter i de fem nordiske landene.)

2.3 I Norden – bedriftenes samfunnsansvar

2.3.1 Virksomhetene som bærekraftsaktører i nordisk sammenheng

Dow Jones kåret i 2005 for femte gang Norsk Hydro som verdens beste olje- og energiselskap når det gjelder bærekraft.¹⁶ Selskapet utarbeider hvert år en bærekraftsrapport som omhandler helse, miljø og sikkerhet, etikk, gjennomsiktighet, rekruttering, arbeidstakerpolitikk og eksempler på samfunnsansvar, dvs. at virksomheten gir noe tilbake til samfunnene de opererer i. Rapporten er utarbeidet for internasjonale investorer som ifølge selskapets representanter er stadig mer opptatt av bærekraftig bedriftsadfærd. Slik sett fremtrer bærekraft som god butikk.

De data Norsk Hydro legger frem inngår i en oversikt som Goldman Sachs utarbeider årlig for å veilede investorene. Nye investeringsveiledninger er stadig mer vanlige, dvs. enkelte store fond vektlegger etiske regler for investeringsbeslutninger. Dermed skapes også et marked for den voksende gruppen konsulentvirksomheter som bistår med å utvikle både bærekraftsstrategier og dokumentasjonsmåter.

Overnasjonale avtaler som for eksempel Kyoto-avtalen (om utslipp av klimagasser) binder de enkelte land, men faren for at rike land skal kunne kjøpe andre og fattigere lands kvoter er reell. I slike sammenhenger er bærekraftsrapportering med vekt på gjennomsiktighet sannsynligvis med på å motivere til endret adferd.

¹⁶ Aftenposten, 10. april 2006.

2.3.2 Virksomhetene som bærekraftsaktører i internasjonal sammenheng

I Norden utmerker Danmark seg både når det gjelder offentlig debatt og forskningsinitiativ om så vel bærekraftig (bæredyktig) utvikling, det bæredyktige arbeidsliv og bedriftenes samfunnsansvar.

Det danske Socialforskningsinstituttet har gjennomført et forskningsprogram om arbeidsmarkedets rommelighet og virksomhetenes sosiale ansvar. Virksomhetenes sosiale ansvar er satt under debatt, og dette har vært gjenstand for forskning i Danmark. I 1998 presenterte Helle Holt et viktig bidrag med rapporten «En kortlægning af danske virksomheders sociale ansvar», der hun belyser omfanget og metodene som de danske virksomheter forstår og tar i bruk, som konkrete virkemidler for å vise sitt sosiale ansvar. Kartleggingen tar for seg både offentlige og private virksomheter, og rapporten viser at det er store variasjoner mht. hvor aktive virksomhetene er i å etterleve sitt sosiale ansvar. «Danske arbejdspladser – Plads til alle?» er en rapport som sammenfatter instituttets forskning om arbeidsmarkedets rommelighet og virksomhetenes sosiale ansvar.

Rapporten «Lederne og det sociale engasjement» (Rosdahl & Uldall-Poulsen 2003) bygger på telefon-intervjuer med 3000 ledere i offentlig og privat virksomhet. Generelt viser undersøkelsen at det er stor variasjon i graden av sosialt engasjement. Ledere i offentlig virksomhet karakteriserer seg selv som sosialt engasjerte i høyere grad enn ledere i privat sektor, og ledere med mange underordnede uttrykker større sosialt engasjement enn ledere med få underordnede. Dessuten er ledernes sosiale engasjement større i virksomheter hvor sosialt ansvar inngår i personalpolitikken. Engasjementet er videre mer utbredt i virksomheter som ligger over gjennomsnittet mht. bruk av nye ledelsesformer som team og selvstyrte grupper enn i mer tradisjonelt organiserte virksomheter.

Det hevdes ellers at de virksomheter som markerer sitt sosiale ansvar offentlig og er åpne omkring sitt sosiale engasjement, også er de virksomheter som er tydelige i forhold til andre deler av deres personalledelse og kultur. Dessuten finner forskerne at det er de virksomhetene som har lett for å rekruttere og fastholde medarbeidere, som viser størst sosialt engasjement, sammenliknet med de som har rekrutteringsproblemer.

Denne debatten kan sies å være både ny og gammel i de nordiske landene. Det er kanskje snakk om en ny bølge i etterkant av den internasjonaliseringen som pågår. Bedriftens samfunnsansvar er en del av funda-

mentet for den nordiske «blandingsøkonomien». I skjæringspunktet mellom markedshensyn og bidrag til innovasjon har verdier stått sentralt.

Norge har en tradisjon for utvikling av gode organisasjonsformer. Den går tilbake til banebrytende forsknings- og utviklingsarbeid som ble utført på 1960-tallet og fremover. Man skulle tro at dette var kommet landet til nytte i møte med nye utfordringer, særlig ettersom man internasjonalt har omfavnet disse ideene. Er problemet mest knyttet til hvordan man har forvaltet arven? Det vil si, har man for en stor del tatt i bruk virkemidlene, men uten å ta på alvor de grunnleggende forutsetningene som lå i autentisk medvirkning? Kanskje finnene har gjort det mer på alvor enn i Norge?

For ca 40 år siden startet et forsknings- og utviklingsprogram i Norge der formålet var å utprøve mulighetene for utvidet medbestemmelse og læring i egen jobb, gjennom innføring av nye organisasjonsprinsipper (Emery & Thorsrud 1976; Thorsrud & Emery 1969). Tanken, som ble støttet både av arbeiderbevegelsen og arbeidsgiversiden, gikk i hovedtrekkene ut på at det fantes menneskelige ressurser i bedriftene som i liten grad ble utnyttet, fordi den rådende organisasjonstenkning/-praksis bygget på kjente tradisjonelle hovedprinsipper fra «scientific management» og byråkratimodellene. Det ble formulert som et paradoks at mens samfunnet investerte stadig mer i utdanning, førte den tiltakende fragmentering, rutinisering og hierarkisering i arbeidslivet til at de i stadig mindre grad brukte sine kunnskaper. Studier utover fra 1960-tallet f.eks. i arbeidslivet i USA av sosiale problemer, fremmedgjøring, arbeidsmiljøproblemer mv., viste tydelig at utviklingen menneskelig sett var meget bekymringsfull.

Fra nordiske virksomheter kan vi hente eksempler på omstillingsprosesser som enten har tatt mål av seg til å løse akutte og tydelige utfordringer så som problemer for enkelte grupper i arbeidsmarkedet (Danmark), eller som med forankring i omfattende nasjonale programmer har arbeidet systematisk og samtidig med innovasjon, sosial fornyelse og omstilling (Finland).

Norske og nordiske programmer og prosjekter har hatt som mål å fremme omstilling, men ivareta samfunnsansvar og dermed bidra til flere eller noen av de spørsmålene som inngår i erkjente og operasjonaliserte sider ved bærekraftig omstilling.

2.4 Den nordiske arbeidslivsmodellen og bærekraftige omstillinger

I Sverige har verkstedsindustrien og dens behov vært førende i debatten om rigiditet og behov for endringer i arbeidslivslovgivningen. Debatten har i betydelig grad vært sentrert rundt tanken om at markedenes økende uforutsigbarhet krever en løsere kontrakt mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, et synspunkt som også er framtreddende i en retning innenfor samfunnsøkonomisk tenkning.

2.4.1 En entydig utvikling?

David Soskice (Soskice & Hall 2001) deler inn land internasjonalt i koordinerende versus liberale produksjonsregimer. Systemene bygger på helt ulike logikker, hvilket gjør at reaksjonene på ett forandringstrekk kan se forskjellig ut i ulike land. Et system som det svenske kan favorisere utviklingen av funksjonell fleksibilitet, ettersom velferdsstaten ved hjelp av institusjoner som arbeidsmarkedstiltak, generøse studie- og permisjonsrettigheter og relativt høy arbeidsledighetstrygd, i større grad gjør det mulig for arbeidstakerne å bytte jobb, omskolere seg, ta videreutdanning m.v. Dette henger også sammen med ulike reproduksjonsregimer. At vilkårene for den sosiale reproduksjonen er forskjellig mellom de ulike landene, er et faktum for eksempel sammenliknet mht. fødselspermisjoner og lovfestede/avtalefestede rettigheter til barneomsorg og familiestruktur. Velferdsstaten kan sies å skape strategisk annerledes betingelser for utvikling av fleksibilitet og reproduksjon (Grönlund 2004).

På tross av dette, så er begrepet «innlåsning» tatt opp i den viktige omverdensanalysen som ble publisert i 2003 (von Otter 2003). Dette begrepet beskriver hvordan arbeidstakerne på tross av at de ikke er tilfreds med nåværende arbeidsplass, likevel vegrer seg mot å være mobile. Resultatet er at såpass mange som rundt en femtedel av arbeidstakerne blir værende i jobber som de egentlig ikke synes er en holdbar tilpasning for dem. Opplevs denne innlåsningsen særlig sterkt i deler av arbeidslivet der det ikke skjer utviklingsarbeid eller målrettede satsninger for å gi arbeidstakerne en aktørrolle i forhold til en ønskverdig faglig utvikling?

2.4.2 Den «gode» fleksibiliteten

Forskning som blant annet omfatter verkstedsindustrien, finansnæringen og helsesektoren, fant evidens for at det særpregede for den svenske økonomien er «fremforhandlet fleksibilitet» (Grönlund 2004):

- Behov for økt fleksibilitet har ført til forandringer som i Sverige tar preg av en «framforhandlet fleksibilitet» (Grönlund op cit. s 198).
- Kompetanseutfordringene har vist seg å være større enn begrensninger med hensyn på adgang til tidsbegrenset ansettelse, dvs. ansettelsesregimet.
- Det er et overskudd av fleksibilitet; selv i verkstedsindustrien klarer man ikke å utnytte mulighetene til fulle.

Trygge ansettelsesforhold anses som et gode for utvikling av «fleksibilitet på svensk». Numerisk fleksibilitet handler om noe helt annet og er ifølge Grönlund, ikke så relevant for virksomheter som skal skape reell og funksjonell fleksibilitet. Da er det lojalitet til virksomheten og vilje til kompetanseutvikling som betyr mest.

Mulighet og incitament for intern fleksibilitet skapes og forsterkes gjennom et samspill mellom eksterne og interne vilkår.

Et viktig resultat av Grönlunds empiriske undersøkelse var at det langt fra bare skapes numerisk fleksibilitet ved hjelp av oppsigelser, tidsbegrensede ansettelser og anbud. Det handler i like stor grad om å skape fleksibilitet gjennom den tilgjengelige arbeidskraften, overtid og arbeidsrotasjon. Det er omtrent like mange som har fast ansettelse (85 % + -) i de nordiske landene. Ansettelsestrygghet kombinert med sjenerøse regler for studiefri bidrar for eksempel til at det stadig finnes et utbud av vikariater; halvparten av de tidsbegrensede jobbene.

Ansettelsestryggheten gir også fordeler for arbeidsgiverne ved å gjøre det lønnsomt for arbeidsgiveren å investere i utdanning. En annen effekt er sannsynligheten for å skape en arbeidsstyrke som er lojal og som ikke kjenner seg truet av teknologiske og organisatoriske forandringer. Sammenfatningsvis viser Grönlunds studie at en virksomhetsfleksibel arbeidstid gir mer fleksibilitet for den ansatte. Høyere posisjon gir mer fleksible arbeidstider, men høyere posisjon gir også mer intensitet.

Annen forskning innen området ser kollektiv og sentralisert lønnsdannelse som en forutsetning for forhandlet fleksibilitet (Dølvik & Steen 1997).

2.4.3 Arbeidslivsendring som driver samfunnsendringer

Kan arbeidslivsendringer være den ledende arena for å fremme kvalitative samfunns mål?

Den norske psykologen Einar Thorsrud og kolleger påpekte allerede på 1960-tallet at ny teknologi (mekanisering, automatisering, automatisk informasjonsbehandling) kan, og vil etter hvert, eliminere det meste av de fysisk tunge og ensidige jobbene. Videre at økende omskiftelighet i bedriftenes eksterne miljø blant annet som følge av nye markedsdannelser vil skape behov for høyere omstillingsevne, og at framtidens kunnskapsbaserte arbeidsliv vil trenge medarbeidere som vil kunne arbeide i team, ta ansvar selv, håndtere nye oppgaver og også knytte seg til fagressurser på utsiden av egen organisasjon. Partene i arbeidslivet ble enige om at disse ideene var interessante, og i alle fall delvis, kunne representere svar på ønsker fra ansatte om videreutvikling av bedriftsdemokratiet, og kanskje gi Norge et konkurransemessig fortrinn. Dersom landets arbeidsliv kunne foreta en transformasjon av sitt arbeidsliv, og dermed bryte den rådende trend henimot ytterligere fraksjonering i organisasjonene, ville det være forberedt på å ta i bruk ny teknologi så snart den ble tilgjengelig. Landet kunne bli en «early adopter», og situasjonen for de ansatte behøvede da heller ikke å bli verre før den kunne bli bedre. Det burde bli mulig å få en myk overgang til det nye, blant annet fordi tillitsforhold og samarbeidsevne mellom de store organisasjonene i arbeidslivet var gode, og partene var innstilte på å satse på denne utviklingen.

Nå har jo historien vist oss både at ideene fra disse initiativene var gode, og at de kunne anvendes med gode resultater i arbeidslivet både mht. arbeidsmiljø, produktivitet og omstillingsevne. Gjennomslaget i Norge ble imidlertid langt fra hva ambisjonene skulle tilsi, til tross for partenes engasjement i stadig nye utviklingsprogrammer og også arbeidsrettslige reformer i arbeidslivet. De nye kunnskaper som ble utviklet overbeviste forskere, enkelte bedriftsledere og ledere hos partene i arbeidslivet om at dette var en interessant og farbar vei, men at det dreiet seg om store, ressurskrevende forandringer i store systemer. Det var først

på 1990-tallet at samme typer ideer for alvor begynte å komme også fra utlandet, og eventuelt kunne understøtte den meget langsomme nasjonale prosessen (Qvale 2002).

Ledende bedrifter i de fleste bransjer i utlandet gikk over mot flate, integrerte, teambaserte, fleksible organisasjons- og ledelsesformer; de ble opptatt av nettverkssamarbeid, clustre, læring, innovasjonsevne osv. Mange norske bedrifter har latt seg inspirere av dette, og har med varierende grad av suksess satt i gang omstillingsprosjekter. Mange har forsøkt å gå rett på de konkrete løsningene, som «just-in-time», total kvalitetsledelse, teambasert organisasjon, «lean production» mv.. De har nok stort sett lært at en «quick fix» i form av installasjon av en ny struktur, ikke gir de forventete produktivetsresultater.

Senge og Carstedts arbeid (2001) introduserer en radikal modell for å utvikle nye, bærekraftige og lærende organisasjoner på bakgrunn av at de mener «de grunnleggende utviklingsmønstrene i den industrielle æra ikke er bærekraftige». Ifølge Senge og Carstedt er åpne relasjoner og tillitsbygging avgjørende. På denne bakgrunnen er det interessant å se på erfaringer fra større programmer som sikter mot felles optimalisering av nyskaping, regional innovasjon og bærekraft (Gustavsen 2005). Omstillingsprosesser preget av kongruens viser at det er viktig at virksomheten legger opp til et åpent samarbeid (som i VS 2010) i Grenland, der partene sammen analyserer og kommer fram til en felles forståelse av hva som er nødvendige og reelle tiltak for å få til ny giv.

Et evaluerende samråd mellom partene i dette større, norske programmet tyder på at aktiviteten er med på å legitimere partenes innsats for et felles gode på egne og hele arbeidslivets vegne. En viktig side er en mulig påvirkning av framtidbilder for arbeidslivet. Deltakerne erfarer at det er mulig å skape alternativer gjennom tillitsfull samhandling på nye måter. Egne erfaringer veier tungt, men også nyansert erfaringsformidling for eksempel fra det finske arbeidslivsprogrammet (Arnkil et al. 2003).

Et viktig spørsmål for videre forskning er enkelt, men provoserende: Har virksomhetenes måte å drive omstillinger på bidratt til å skape vanskeligere betingelser for det etablerte samarbeidsmønsteret i arbeidslivet? Samarbeidet har historisk fått substans ved at man har løst oppgaver internt og med egne krefter på felter som nå outsources og dermed i mindre grad framstår som arenaer for medvirkning. Konsepter med vekt på ledelsesdrevne prosesser og utstrakt bruk av eksperter eksternt fra, kan tenkes

å svekke dialogen i virksomheten og gjøre omstillingsarbeidet mer endimensjonalt med vekt på raske løsninger.

Dette er ikke bare et spørsmål om arbeidsorganisatorisk utviklingsarbeid. Hva kan vi lære av de ulike omstillingserfaringene etter grad av medvirkning? Bidrar medvirkning til at det langsiktige bærekraftsperspektivet blir mer fremtredende? Hva er innholdet i medvirkning i det etterindustrielle arbeidslivet?

I deler av industrien rapporteres om større lokal autonomi og stor grad av medvirkning så lenge de økonomiske kravene fra eierne innfris (Sørensen & Qvale 2005). Er det kjennetegnende ved «gode» omstillinger at de faktisk utvider samarbeidsfeltet snarere enn å innskrenke dette?

2.4.4 Omstillinger og bærekraftige organisasjonsendringer

I den klassiske organisasjonslitteraturen (Weber 2001; March & Simon 1958) fremstilles organisasjoner og mer bestemt byråkratiet som sosiale virkemidler – en form for teknologi – som skal bidra til å skape orden og forutsigbarhet og ivareta overordnede sosiale spilleregler, så som rasjonalitet, upartiskhet og målfølgende strukturer. I løpet av 1990-tallet og fremover har en med utgangspunkt i en massiv kritikk av byråkratiet introdusert nye tenkemåter som New Public Management (NPM) som har tillagt markedet og konkurranse til den drivende kraft: Offentlig virksomhet kan styres ut fra tilsvarende markeds- og konkurranseprinsipper som i privat sektor. Alt arbeid kan gjennomføres like godt i privateide som i offentlige eide virksomheter, og den viktigste rammebetingelsen er den frie konkurransen. Dette synssettet har hatt stor innflytelse på reformarbeid i store deler av den vestlige verden, og må også ses i sammenheng med den pågående globaliseringsprosessen.

Motstand mot omstilling i sin alminnelighet, kan utilsiktet også bli motstand mot endringer som er ønskelige sett ut fra demokrati, arbeidsmiljø og den enkeltes livssituasjon. Dessverre har svært mange bedrifter i de senere år, også i offentlig sektor, nedbemannet uten omstilling, brukt uegnede metoder, manglet en god strategisk ramme for forandringene osv, slik at det generelle bildet av omstillingers effekter har blitt pregende for forståelsen av hvordan omstillinger virker inn på holdbarhet hos arbeidstakerne.

Det er alminnelig erkjent at omstilling er nødvendig også, både som følge av massive teknologiske endringer og konkurranse. I henhold til et fremherskende syn er det nettopp behovet for å utnytte kapasiteten i den nye teknologien som driver fram endrede organisasjons- og arbeidsformer. Samtidig er det også slik at noen former for oppgaver ikke på samme måte er underlagt teknologiske endringer og konkurranse, dvs. særlig omsorgsoppgaver og alt som hører til den reproduktive sfæren. Der gjøres imidlertid også storstilte endringer i organisasjoner som skal ivareta pleie, behandling, sosial kontroll og omsorg. Er disse prosessene designet slik at de bidrar til holdbare utviklingsprosesser? Slike spørsmål er reist i nordisk forskning og har hatt innflytelse på valg av arbeidstilsynenes satsninger innen ulike bransjer (se senere drøfting i eget kapittel om arbeidstilsynene). Finsk forskning har levert en meget grundig og vederheftig studie av konsekvenser av nedbemanning og dermed gitt muligheter til å formulere og prioritere satsning på å forebygge negative konsekvenser (Vahtera 2002).

Dette reiser spørsmål av mer essensialistisk karakter: Hvilke oppgaver må ivaretas for at en virksomhet skal kunne sies å oppfylle sine samfunnsmessige mål? Foretak organiserte i aksjeselskap er kjennetegnet av begrenset ansvar (limited companies). Virksomheter som skal ivareta oppgaver innen helse, pleie, omsorg, barnevern, infrastrukturelle tjenester mv, må holde en viss kvalitet for at de skal kunne sies å dekke hele sitt oppgaverepertoar. Kan disse kravene oppfylles dersom de dekkes ut fra en enkel verdirangering, for eksempel i form av å dekke (vilkårlig satte) budsjettkrav? Disponerer den enkle verdirangeringen, til forskjell fra en leksikografisk verdirangering, for at virksomhetens eksterne virkninger vanskeliggjør sosial/samfunnsmessig bærekraftsutvikling?

Den tidligere refererte litteraturgjennomgangen reflekterte en forskningsinteresse knyttet til tradisjoner som fremhever betydningen av å forstå virksomheter som legitime først når de forfølger samfunnsansvarlige mål, og dermed konformerer til det normsettet som inngår i bærekraftsperspektivet.

I etterkant av flere alvorlige skandaler, for eksempel Enron-affæren, har vi fått forslag til tester som skal fange opp graden av skadelige og negative omstillinger. Den amerikanske managementforskeren Eric Abrahamson (2004) har for eksempel utviklet en test der tre faktorer antas å være indikatorer på ikke holdbare omstillingspraksiser:

1. Hvorvidt omstillingene medfører så mange og divergerende initiativ at det ikke er mulig å følge opp,
2. Hvorvidt omstillingene medfører usikkerhet rundt hvilke regler og spilleregler som gjelder.
3. Hvorvidt omstillingene beforder en svekket kultur og manglende oppslutning om felles regler og retningslinjer, noe som medfører at de ansatte innretter seg som om de følger opp, men i realiteten snur ryggen til og gjør det de selv oppfatter som mulig og opportunt.

I et bærekraftsperspektiv er det viktig å undersøke empirisk hvordan, og i hvilken utstrekning, antakelsene om forskjeller mellom «konvergerende omstillingsprosesser» og motsatsen, mht. indre trusler mot en bærekraftig bedriftsutvikling. Er det, eller er det ikke slik at sviktende organisatorisk bærekraft får som konsekvens at organisasjonen sprekker opp og vi får «Enron-kultur»? Hvilke konsekvenser får dette for de ansatte? Bli de ansatte konfrontert med valget mellom å være «whistleblowers», eller stilltiende samtykke til det som skjer og som anstøter moral og etikk? Analyserer vi «whistleblowing» -fenomenet kan det se ut til at dette er en mekanisme som forutsetter at det eksisterer en uavhengig normstruktur som setter rammer for bærekraftig adferd, uavhengig av den enkelte virksomhets tolkninger av hva som er akseptabelt. Uavhengige normstrukturer kan være alt fra menneskerettigheter til arbeidsmiljølovgiving.

2.4.5 Begrepsdreven prosess som grunnlag for flernivåanalyser

Arbeidslivets språk har fått nyord og begreper som er gått inn i dagligta- len. De er nyttige, ikke først og fremst fordi de er entydige og presise, men kanskje tvert om – de er mangetydige.

Debatten, den forskningsfaglige og den generelle samfunnsdebatten om arbeidslivets utvikling, er preget av «nyord». En tilsvarende prosess skjer i forhold til utviklingsarbeidet i virksomhetene, som ofte betegnes som «konseptdrevet» (Gustavsen 1996). «Bedriftenes samfunnsansvar» og «samfunnsmessig bærekraft» tar opp komplekse samspillsrelasjoner.

I «store og små» diskusjoner, på samfunnets makronivå og på arbeidsplassen, reflekteres behovet for å forstå sammenhenger og tolke erfaringer. Med begrenset oversikt og innflytelse søker vi fram til vurde-

ringer av forholdet mellom det vi selv erfarer og de valg som tas i beslutende organer, av profesjonelle eller utlagt som markedets krav. Det er ikke tilfeldig at begreper som er flertydige og avhengige av erfaringskonteksten, både blir gjenstand for analytisk deskriptiv og handlingsorientert forskning. Avhengig av hvordan vi engasjerer oss i forskningen om samfunnsbærekraft eller bedriftenes samfunnsansvar, er det avgjørende at vi belyser alle typer av antakelser om sammenhenger mellom for eksempel frivillighet eller pålegg, fleksibilitet og organisasjonsendring som middel og mål. Den vanlige påstanden om at fleksibilitetsforskningen bidrar til å usynliggjøre maktrelasjoner, kan prøves empirisk. Er det hold i antakelsen om at tradisjonelle maktbærere settes på siden i analysene, mens store prosesser på børsene og de globaliserte markedene fremstilles som de egentlige aktørene?

Her risikerer vi å havne i von Otters dilemma¹⁷. Et alternativ som ligger nært er flernivåstudier og handlings-/aksjonsforskningsprosjekter/programmer. La oss illustrere:

Det fremkommer gjerne også påstander om at vi har underskudd på både omstilling og fleksibilitet. Dette er en antakelse som kan etterprøves. Hvordan ser det ut? Bidrar nordiske arbeidstakere til omstilling og fleksibilitet og på hvilke måter? Hvordan står dette bidraget i forhold til andres bidrag (investorer, eiere, forvaltere, styre, generalforsamling etc.), leder forskningen i retning av prosesser som tidligere er kalt «prosesskongruens» eller bidrag til bærekraftig utvikling?

Norske data forteller følgende historie om samtidens arbeidsliv og arbeidstakernes omstillingsadferd:

- En stor andel har vært med på omstillingsprosesser og tiltak på egen arbeidsplass.
- Omstillingene har dels vært såkalte systemendringer, der omfattende forandringer i driftsformer, ledelsesform og arbeidsorganisasjon er endret.
- For mange har dette medført endringer i jobbkravene i form av økt ansvar, økte kvalitetskrav, mengde og tempokrav.
- Nå arbeider rundt 1/3 av arbeidstakerne på tider utenom vanlig dagtid.

¹⁷ Se for øvrig Sørensen 1977 som i samarbeid med Thoralf U. Qvale introduserte begrepet «elendighetsforskning» i kontrast til «verdighetsforskning» i A.M. Berg, 1977.

- Svært mange tar etter- og videreutdanning for bedre å møte kravene i arbeidet.
- For mange rekker arbeidsdagen ikke til, nesten 1/3 sier at de ofte må ta arbeidet med hjem for å nå frister, få gjort jobben unna mv.

Samordnet levekår¹⁸ viser at:

- 20 % av norske arbeidstakere er i en bedrift hvor det har vært både nedbemanning og omorganiseringer i løpet av de to siste årene.
- 18 % av norske arbeidstakere er i en bedrift hvor det har vært bare nedbemanning uten omorganiseringer i løpet av de to siste årene.
- 13 % av norske arbeidstakere er i en bedrift hvor det vært bare omorganiseringer uten nedbemanning i løpet av de to siste årene.
- 49 % av norske arbeidstakere er i en bedrift hvor det verken har vært nedbemanning eller omorganiseringer i løpet av de to siste årene.

I disse gruppene er det henholdsvis 47 %, 43 %, 41 % og 31 % av informantene som sier at det stemmer godt eller svært godt, at de har mange oppgaver de ville ha gjort annerledes ved mer innflytelse.

Omstilling med sikte på økt fleksibilitet ved hjelp av systemendringer har svært ofte som konsekvens at det blir økt intensitet. For ca 1/5 av arbeidstakerne viser det seg at den økte intensiteten ikke blir tilstrekkelig bufret, med det resultat at disse arbeidstakerne har dårligere arbeidshelse enn tidligere. Hva kjennetegner de prosjektene der mestring blir resultatet?

Likevel er det fortsatt en påstand at norske arbeidstakere ikke er fleksible nok, og det er fremmet ønsker om å endre rammebetingelser ved lovendring slik at friheten til å avtale flere sider ved arbeidsforholdet, flyttes ned til bedriftsnivå. Det vil si at man vil bruke lov til å fremme ordninger og som etableres ved hjelp av frivillige reguleringer. Forskningsmessig er dette interessant dersom vi legger til grunn antakelsen om at «prosesskongruens» er en betingelse for gode omstillinger.

Omstillingsprosessers bidrag til bærekraftighet gjennom prosesskongruens er i liten grad gjort gjenstand for forskning. Med det omfanget omstillinger har, så er det rimelig å anta at systematisk følgeforskning på dette feltet vil kunne ha både praktisk og teoretisk interesse. Dersom omstil-

¹⁸ Panelstudie som gjentas hvert tredje år med samme, nasjonalt representative utvalg.

lingsprosesser innebærer læring på individ- og gruppenivå, stimulerer denne læringen til økte mestringsforventninger hos deltakerne?

Hvordan bidrar omstillingsprosesser i det organiserte arbeidslivet til utviklingen av et mer holdbart samfunn? Hva driver fram omstillingene, og hvordan preger omstillinger grunnleggende holdninger i arbeids- og samfunnsliv?

2.4.6 Er dette forskbare problemstillinger?

Omstilling er i utgangspunktet endringer som skal bidra til økt mestring og måloppnåelse. Det er gode argumenter for å hevde at stillstand er mer truende enn endringer. Endringstiltak er et positivt alternativ til å forholde seg passiv og dermed la andre/omgivelser/aktører bestemme over egen organisasjon, egne betingelser.

To viktige forhold virker inn når vi skal vurdere hvorvidt omstillinger bidrar til økt bærekraft, eller sliter ned bærekraften i samfunnet:

- Bærekraft på individnivå ser ut til å henge sammen med en grunnleggende opplevelse av sammenheng (coherence), dvs. at individet kan se egen situasjon i forhold til en rimelig grad av mulighet til å ivareta egne behov for mening og sammenheng mellom seg selv som skapende menneske og som psykologisk, sosial og biologisk enhet (Antonovsky 1991).
- Bærekraft på organisasjonsnivå ser ut til å være forstått som en arbeidsorganisasjon og et ressursforvaltningsregime som tar sikte på å skape betingelser for samtidig systemisk måloppnåelse og til rettelegging av betingelser for at enkeltmennesker kan bidra med bibehold av en opplevelse av sammenheng (coherence).

Når et betydelig antall norske arbeidstakere (vel 1/3) sier at de ville arbeidet annerledes dersom de hadde hatt mer innflytelse på egen situasjon, kan dette tyde det på at en i mindre grad enn ønskelig ivaretar grunnleggende betingelser for opplevelse av egen bærekraft (resultat fra Tilleggsundersøkelsen til Levekårsundersøkelsen). Når videre analyser viser at det er en signifikant forskjell mellom de som har opplevd omorganiseringer med betydning for eget arbeid og de som ikke har opplevd dette mht. graden av ønske om å gjøre ting annerledes med større innflytelse,

begynner vi å nærme oss et empirisk grunnlag for å forstå hvordan omorganiseringer i norsk arbeidsliv bidrar til opplevd bærekraft.

Vi har for eksempel lite forskning om konsekvenser av nedbemanning. Hva driver nedbemanningsprosesser? Her er meningene delte: noen vil hevde at dette er prosesser som drives primært fordi finanskapitalen krever større avkastning og nedbemanning, iallfall på kort sikt senkes kostnadene. Andre hevder at nedbemanning er en del av en nødvendig produktivitetsforbedringsprosess som igjen er en forutsetning for at virksomhetene skal klare seg i den globale konkurransen. Norske erfaringer fra VS 2010, fra enkelte regionalt forankrede endringsprosesser og arbeidsmiljøprosjekter i virksomheter, viser at når man bevisst fellesoptimaliserer nyskaping og omstrukturering, kan man oppnå bærekraftige resultater. De er kjennetegnet av at man ikke bare oppnår en engangsgjenvinst, men også får etablert systemer og dynamikker som gjør at man kan forholde seg kontinuerlig og på flere plan samtidig i forhold til stadige endringsbehov.

På den andre siden hevdes det at dette er prosesser som er nødvendige for å flytte ressurser i tråd med nye krav fra teknologien, dvs. at det er investeringsdrevne endringer.

Nedbemanning er studert internasjonalt og vi ser at nedbemanning har klare konsekvenser for de som rammes og mister jobbene sine. Men forskningen har også avdekket at dette er prosesser som merker de gjenværende, de som får beholde jobbene sine. De blir i mange tilfelle preget av det som kalles «Lay off survivor syndrome» (Noer 1999), dvs. det brer seg et typisk reaksjonsmønster der mange blir defensive, nedstemte, kjenner skyld og at deres pågangsmot og produktivitet svekkes.

Nordisk forskning viser at etter 7 år, så hadde oppsagte like stor ansettelsessannsynlighet og samme inntektsnivå som ikke-opsagte.

2.4.7 Kunnskapshull

Det er behov for kunnskap om konsekvensene av omstilling for arbeidstakergrupper som ikke tilhører primærproduksjonen i bedriften, kunnskap om effektene av omstilling for arbeidstakere som ikke mister jobben ved nedbemanning og masseoppsigelse og kunnskap om arbeidstakerkonsekvenser av kontinuerlige endringsprosesser og utviklingsarbeid fra et spe-

sifikt omstillingsperspektiv. utfordringene i et bærekraftsperspektiv er å omsette kunnskap til nye praksisformer.

3. Variasjoner og modeller i bærekraftig arbeidslivspraksis – noen nøkkelspørsmål

Perspektivet på de nordiske landenes arbeidslivsutvikling i et bæredyktighetsperspektiv vil åpenbart være ulikt ettersom man ser landenes utvikling innenfra og utenfra. Det kommer klart til syne dersom man ser på noen nøkkelspørsmål som:

- Hva bidrar til stabilisering og destabilisering i de ulike nordiske samfunn?
- Hvilke former for stabilisering og destabilisering er fruktbare for samfunnet?
- Hvilke løsninger på kriser fremmer en positiv utvikling?
- Hva snakker man om og hva snakker man ikke om?
- Hva fokuserer man på – hva har man på dagsorden i de ulike land?
- Hva gjør arbeidsmiljøpolitikken legitim for fagforeningene (med mer)?
- Finnes konflikter? Er det konsensus som dominerer – og i så fall, på hvilke nivåer?
- Hvilke tause, underliggende antagelser finnes der? Hvordan kommer disse konkret til uttrykk?

I dette kapitlet skal vi se nærmere på ytterpunktene i den Nordiske akse, fra Øst-Norden til Vest-Norden. Formålet er å få et innblikk i spennvidden i utfordringer og respons på bærekraftsutfordringene.

3.1 Fokus i Finland

Sett utenfra er Finlands historie de siste 15 årene særlig interessant med samtidig fokus på innovasjon og langsiktighet. Arbeidsledigheten i Finland var høy i mange år etter sammenbruddet i Øst-Europa. Mellom 1990 og 1993 steg arbeidsløsheten fra 3,4 % til 20 % for deretter å bli redusert igjen¹⁹. Fortsatt er arbeidsløsheten betydelig i Finland (ca 8 %). Dette medførte at en ble opptatt både av fornyelse og innovasjon og de grunnleggende rettighetene i arbeidslivet.

Utviklingen i Finland de senere år er drøftet i boken «The information Society and the Welfare State: The Finnish Model (Himanen & Castells 2002). Her kontrasteres Silicon Valley-tenkningen med den finske IT-sektoren. Finland er på nivå med, eller overstiger, de teknologiske og økonomiske vinningene når det gjelder teknologiske innovasjoner pr. innbygger, teknologiekspert og utbredelse av mobiltelefoner i befolkningen, Gross Domestic Product (GDP) vekst, produktivitet og konkurransevne. Av GDP går 3,5 % til forskning og utvikling, og mer enn ¼ av studentene studerer realfag. Samtidig er Finland ett av landene i verden med minst sosiale skiller og fattigdom i befolkningen. Den finske erfaringen er med andre ord at det er mulig å være teknologisk og økonomisk dynamisk og samtidig ha en bærekraftig sosial utvikling, sier Pekka Himanen.²⁰

Kriseforståelsen er beskrevet som bredt forankret i årene etter Sovjets sammenbrudd, med både folkelig og politisk forståelse for behovet for reorientering. Finland vendte seg mot nye samarbeidspartnere og ble medlem av EU.

Helse, miljø og sikkerhet vurderes som et konkurransefortrinn slik finske informanter fremstiller det. Arbeidsmiljøfaktorer betraktes av mange bedrifter i dag som en konkurransearena hvor dette blir salgsargumenter. Det er nå gjort et EU-vedtak hvor man ikke kan vektlegge HMS i anbudsrunder.

Oppmerksomheten fra myndighetenes side er rettet mot behovet for tilvekst i arbeidsstokken. Dette har blant annet fått følger for reformer i høyere utdanning. Arbeidslivsutviklingen og menneskelige ressurser må

¹⁹ Sitert fra Per Kleppe: «Fagbevegelsen i andre land» s 88 i: På det statlige lederplan i 50 år. Norsk Tjenestemannslag – forening 67. Forlaget Aktuell. Oslo 2005.

²⁰ «The Finnish Model» i Scanorama, April 2003, forøvrig referanse til selve boken.

matches. At Tykes-programmet både omfatter offentlig og privat sektor, er også et interessant aspekt ved selve plattformen for endringsforståelsen.

3.1.1 Tykes

Tykes, arbeidslivsprogrammet for utvikling av arbeidslivet, bidrar til å utvikle arbeidsprosessene på arbeidsplassene i Finland. Arbeidsministeriet tar hånd om programmet. Målsetningen for Tykes-programmet er

- å utvikle arbeidsplassene i Finland slik at produktivitet og velbefinnende på arbeidsplassene samtidig øker
- å fremme interaktiv læring gjennom å skape arenaer for utveksling av informasjon og erfaringer mellom arbeidsplassene og eksperter
- å styrke kompetansen hos arbeidslivsforskere og utviklere
- å bidra til at den nye kunnskapen og kompetansen formidles videre via FoU-enheter og læresteder
- å skape nye former for interaksjon mellom interessegrupper
- å løfte fram arbeidslivsspørsmål for å bidra til almen interesse og debatt

Hensikten med programmet er å starte 1000 utviklingsprosjekter i løpet av 6 år der 250 000 arbeidstakere deltar. En spesiell målsetning for programmet er å bidra til å utvikle arbeidsplassene innen smb-sektoren.

Tykes støtter en forskningsrelatert utvikling av arbeidsorganisasjonene som baserer seg på samvirke mellom ledelse og medarbeidere. Slik fremmes en kvalitativ holdbar produktivitetsvekst ved arbeidsplassene i Finland.

I prosjektene som finansieres av programmet utvikler ledelsen og medarbeiderne virksomheten ved felles innsats. Programmet er åpent for arbeidsplasser av varierende størrelse fra alle virksomhetsområder og regioner i Finland. Finansieringene som bevilges av Tykes-programmet innrettes mot ekspertkostnader i samband med prosjektene.

Resultatorienteringen kan økes gjennom for eksempel å fokusere på arbeidets produktivitet, produktenes og tjenestenes kvalitet og fleksibilitet og bedre kundeservice. Forbedringen av arbeidslivets kvalitet kan for eksempel innrettes mot

- de ansattes utviklings- og påvirkningsmuligheter
- velbefinnende på arbeidsplassen
- arbeidsorganisasjonenes interne samarbeid
- arbeidsorganisasjonenes interne tillit

Programmet bygger på en oppfatning om at samspill og nært samarbeid mellom ledelse og ansatte på arbeidsplassene, arbeidslivsforskere og utviklere samt offentlige myndigheter og arbeidsmarkedsparter er den beste måten å skape nye, innovative løsninger for arbeidslivet. De ulike partenes evne til å samordne sin styrke og kunnskap er for et lite land som Finland, et stadig viktigere konkurransefortrinn i en økonomi som holder på å globaliseres. Innenlandsk kunnskap er nøkkelen til fremgang.

Fra fagforeningenes side ønsker man å bedre forholdene for de arbeidsledige, mens andre krefter trekker i retning av å bruke midler på å «motivere» mennesker til å søke arbeid.

3.1.2 Arbeidsmiljøutfordringene

Utvikling av tenkning rundt arbeidsmiljøarbeid har i grove trekk gått langs de samme linjer som i Norden for øvrig, men tok en kvalitativt ny vending ved institusjonaliseringen av et samlende arbeidslivsprogram.

Den tradisjonelle tenkningen rundt arbeidsmiljøarbeid gikk på at det gode arbeidsmiljø var rettigheter og kampsaker for arbeiderne, – hvor man har råd til arbeidsmiljøarbeid i de tider hvor bedriften går godt. Dette er endret og holdningen er nå annerledes, iallfall om man legger til grunn evalueringarbeider og uttalelser fra dette prosjektets informanter (Arnkil et al. 2003). En gjennomgående oppfatning er at man i større grad anerkjenner at godt arbeidsmiljø er produktivt, slik det fremgår av perspektiver fra informanter blant forskere, miljømyndigheter og arbeidslivspartene. Uten å tape av syne en kritisk interesse ser det ut til å være en rimelig stor konsensus om disse overordnede perspektivene. Modellen bygger tillit, men den er også avhengig av tillit til myndigheters og forskeres kompetanse. Det har vært en kulturell og strategisk utvikling på dette området, ifølge informanter. I offisielle dokumenter²¹ vektlegges kapasitetsutvikling på arbeidsplassen mht arbeid i retning av integrering av miljø- og driftshen-

²¹ Brochures of the Ministry of Social Affairs and Health 2004:5.

syn («The occupational safety and health administration enhances the workplace's own capacity and will to improve the working conditions, and in general to manage the occupational safety and health issues independently, so that the employees' contentment with work and productivity are improved»). Ministry of Social Affairs and Health, Tampere, 2004).

I forhold til arbeidsmiljø er partene enige om at det er viktig å arbeide med dette. Det kan fremkomme motsetninger, men bildet er preget av konsensus med hensyn til hvordan bildet ser ut. I forhold til fysiske arbeidsmiljøspørsmål, så finnes ingen store synlige problemer.

3.1.3 Lovfestede ordninger og overenskomster

I Finland har man hovedsakelig lovfestede ordninger og i mindre grad overenskomster. Dette reflekterer også at partene står sterkt i forhold til Riksdagen.

Tyky-satsningen med fokuseringen av ivaretagelse og utvikling av arbeidsevne, er videre et eksempel på en sosial innovasjon. Ved å velge et finsk og «uoversettelig» begrep har en bidratt til å utforme nye perspektiver på det «å orke i arbeidet» eller være holdbar i arbeidslivet. Det kan diskuteres hvorvidt et slikt begrep i seg selv er mobiliserende, at noe viktig er grepet fatt i og engasjerer til debatt? Tyky er å anse for å være et begrep på individnivå. Dette kan betraktes i relasjon til begrepet «Employability» som også er et individuelt begrep, – «ansettelsesbar». Tolkninger av potensialet i tyky-satsningen kan likevel gi opphav til ny forståelse av hvordan individuelle og organisatoriske forhold virker sammen.

3.1.4 Aktiviteter i Finland

Ministerier og ansvarsområder – og de ulike program på området

I Finland er arbeidsmiljø- og arbeidslivsspørsmål ivaretatt av to ulike departement:

- Arbetsministeriet tar hånd om «Att orka i arbetet-programmet» og «produktivitetsprogrammet». Ulike lover på feltet ligger under dette ministeriet. Disse skal forbedre arbeidslivet mer generelt.

- Social- og helsøvårdsministeriet tar hånd om «ulykkesfallsprogrammet» og «aldersprogrammet» m.fl. Dette departementet skal konsentrere seg om arbeidsmiljø og spesielt om tilsyn (se kap.5.3)

Etter avslutningen av «att orka i arbetet-programmet» og «aldersprogrammet» følges disse programmene opp videre og transformeres til nye eller særlig fokuserte områder, som eksempelvis VETO-programmet med vektlegging av å utvikle et attraktivt arbeidsliv.

Dette arbeidet styres etter klare prioriteringer på arbeidsmiljøområdet²². Det styrende dokumentet er Arbeidsmiljøstrategien som fastlegger arbeidsmiljøpolitikken innholdsmessig. Regelmessige oppfølgingsrapporter viser konsensus om politikken og arbeidsmiljøspørsmålene. Dette kan også sees i forhold til strategien for sosial- og helsepolitikken som betoner et mer attraktivt arbeidsliv og velbefinnende i arbeidslivet. Prioriteringene forholder seg til forskning som viser hvilke risikoforhold som krever tiltak. Utenfra sett later det til at en har funnet fram til en arbeidsform som både er risikoorientert og utviklingsfremmende. Men er det bare samsyn og konsensus i Finland?

Selv om det er betydelig konsensus mellom partene i arbeidslivet, blir selve fremstillingen av status på arbeidsmiljøområdet noe sprikende. Informanter vi var i kontakt med stilte spørsmålet: Kan det være slik at noen aktører fremstiller arbeidsmiljøstatusen som verre enn den egentlig er fordi man ellers vil undergrave sin egen eksistens?

3.2 Krevende spørsmål

I dag handler arbeidsmiljøet i stor grad om de psykososiale og organisatoriske miljøforholdene i Finland som i andre etterindustrielle økonomier. Tyky er et mangesidig begrep – et begrep som beskriver en egenskap hos individer, men som også viser til forhold på gruppe- og virksomhetsnivå. Hva kan bidra til å øke tyky, og hvordan virke gjennom arbeidsplassen til å fremme tyky? Dette kan betraktes som en motvekt mot noen av de konsepter som er en del av den teknologiske organiseringen (management) som driver opp tempoet og intensiteten i arbeidet. Kan det være slik at tyky fremmer en motvekt mot de organisatoriske teknologier ved at tyky

²² Se «Occupational safety and health strategy»-hefte fra departementet.

støtter den mer langsiktige tenkningen rundt forvaltning av ressurser i virksomheten?

En mulighet for å forstå mer av den finske orienteringen ligger i å gjøre en såkalt 360 graders vurdering, dvs. innhente synspunkter fra alle betydelige aktører på feltet. I denne sammenhengen er et uavhengig organ av stor interesse.

3.2.1 Arbetarskyddsfonden

Denne institusjonen daterer seg fra 1979. Den bidrar til å finansiere forsknings- og utviklingsarbeid innen arbeidsmiljøområdet. Kriterier for bevilgning: relevanskriterier og vitenskapelig god vurdering. Arbetarskyddsfonden finansierer Arbetarskyddssentralen hvor 30 personer arbeider. Arbetarskyddsfonden har en viktig formidlingsfunksjon og utgir to blader to ganger i året. I et av bladene presenteres prosjekter som er gjennomført – bladet går til bedrifter m.m. I det andre bladet presenteres mer sammendrag av forskning rettet mot forskere.

Tre områder defineres som Arbetarskyddsfondens felt²³:

1. Arbeidsmiljøområdet
 - Risikovurdering
 - Helserisiko
 - Organisasjonens psykososiale funksjon
 - Utvikling av organisasjonen (belønningssystemer m.m.)
2. Arbeidsrelasjoner
3. Produktivitet
 - Finansieringsformer:
 - Forsknings- og utviklingsprosjekter
 - Utviklingsbidrag for arbeidsplassene (ikke statlige bransjer pga. manglende forsikringsbidrag)
 - Skolering og informasjonsspredning
 - Stipendier

²³ Eksternt miljø og arbeidsledighet og sysselsetting hører ikke inn under dette området.

3.2.2 *Fra fondets utkikkspunkt*

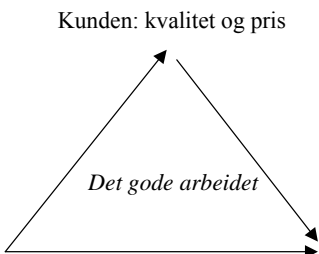
Fondet får inn mange søknader og får god oversikt, og har også muligheter til å veilede og informere. Når det gjelder tyky-aktiviteter og tyky begrepet kan et slikt utkikkspunkt avdekke store ulikheter i forståelse. Det er mange bedrifter som gir et inntrykk av at de tror at de har bedrevet teambuilding når de har sendt sine ansatte ut på tur, eller at de forebygger skader ved å tilby sine ansatte trening. Mange bedrifter klarer ikke å fokusere på alle de tre sidene ved arbeidslivsmodellen samtidig (se modell nedenfor).

Medias rolle i denne sammenhengen er også av interesse. Man kan spørre, mener fondets talsperson, om det faktisk er slik at stresset øker, eller er dette et inntrykk vi har fordi media fokuserer på dette? Noen snakker for eksempel om at teknologien stresser (eksempelvis e-post og telefon), men man kan jo også lære seg til å forholde seg og håndtere disse teknologiske nyvinningene. Ulike syn på utviklingen i finsk arbeidsliv er godt representert. Ulike medier er representanter for de ulike grupperinger. En ser dette i forhold til media; journalister sympatiserer med individene, de individuelle eksemplene.

3.2.3 *Generering av nye ideer*

Arbetarskyddsfonden genererer ikke nye ideer, men vurderer prosjekter og bevilger midler. Det er andre som bidrar med innovasjoner. Beslutningsprosessen ville blitt veldig tung hvis man skal begynne å styre slik, fordi det er begge parter som sitter i styret og man har ulike interesser i ulike bransjer. Man vurderer ut fra hvor mange mennesker prosjektidéen angår m.m.

Noen prosjekter søker midler fra flere steder, og Arbetarskyddsfonden er også med på delfinansiering, så lenge prosjektet er innenfor kriteriene.



3.3 Individene: velstand, sikkerhet

3.3.1 Foretaket: lønnsomhet, produktivitet

Bærekraftig utvikling blir i dag helst en fokusering på det eksterne miljøet. For eksempel har papirindustrien god oversikt over hvordan arbeidet er på ytre miljø, men mindre på det indre miljøet. Dette fokuset handler også om å selge seg selv som bedrift; ved å vise at man tar ansvar m.m. Lønnsom bedrift – fremtidsbedrift – aggressiv bedrift?

Man har glemt koblingen mellom indre og ytre miljø.

Arbetarskyddsfonden har i flere sammenhenger vært opptatt av å knytte sammen interessene for ytre og indre miljø: «Life long learning» - programmet gjennom det finske forskningsråd er et eksempel på hvordan Arbetarskyddsfonden kom inn og påpekte at arbeidslivet må tas med. Men dette har også skjedd på andre områder.

En bedriftseier bruker 90 % av tiden på å gjøre bedriften lønnsom. Hvis dette arbeidet betyr at de ansatte får det bedre, så er det bra. God produktivitet betyr lite stress, og trolig færre arbeidsulykker.

3.4 Island, et arbeidsliv under restrukturering?

Den islandske økonomien går på høygir, og aktiviteten er stor i forhold til en tallmessig liten befolkning. Nylig feiret man at den 300.000'ende borger var født. Samfunnsforskere har levert analyser av det islandske arbeidslivet der det legges stor vekt på de historiske forutsetningene for arbeidslivsutviklingen. Her påpekes de tydelige og tilnærmet ubrutte linjene fra sagatidens verdier og orienteringer og dagens sterke arbeidslivsorientering. Kulturelle og historiske forklaringer står sterkt i fremstillingen av hvordan det islandske arbeidslivet fungerer.

Islendinger identifiserer seg med arbeidet og «å være dyktig», dvs. å klare seg i jobb og med økonomiske krav, er et viktig omdømme å ha for en islandsk borger. Definisjonen av å være en dugendes person, en dyktig person, hevdes å være mer arbeidsrelatert her enn i andre land²⁴. Et tydelig uttrykk for denne vektleggingen gir de livshistorier som trykkes ved

²⁴ Personlig kommunikasjon: Gudbjörg Linda Rafnsdóttir, arbeidslivsforsker

en persons død og som til forskjell fra nekrologer omtaler menns og kvinners arbeidsinnsats med stor grundighet.

Industrialismen kom sent til Island, og i begynnelsen av det nye årtusen er Island scenen for store industrielle satsninger, både med internasjonale og nasjonale aktører. Dette er en prosess som skaper store debatter, ikke minst fordi den veldige intensiveringen i industriell utbygging samtidig aktualiserer miljøvernsspørsmål, konkurransespørsmål og arbeidsmiljø- og arbeidskraftsspørsmål. Samtidig gjør islandske aktører seg gjeldende utenlands, og bank- og finansvirksomheten vekker oppmerksomhet. Den islandske litterære rikdommen har fått følge av en blomstrende kunst- og trend/fashion- sektor. Mange spør seg hvilken innvirkning den nyere utviklingen vil få på de arbeidslivsverdier islendingen forvalter.

Islendingene arbeider mange flere timer i gjennomsnitt enn andre i Norden. Arbeidsledigheten er lav, og det er nå en viss arbeidsinnvandring (6 % av arbeidsstokken er fremmedkulturell).

Vi har allerede påpekt at de nordiske landene er opptatt av mange av de samme utfordringene: demografiske forhold, vanskelig adgang for mennesker med helsemessige begrensninger, svakere integrering av nye medborgere (flyktninger/innvandrere), tidlig avgang fra arbeidslivet og høyt sykefravær.

Det kunne være fristende å si at Island peker seg ut som et moteksempel. I 2001 viste Islands Statistiske Sentralbyrås oversikter at 70 % av mennene i alderen 67–69 år fortsatt er i arbeid. Det gjelder også 30 % av kvinnene i samme aldersgruppe. Videre er 27 % av mennene i alderen 70–74 år arbeidsaktive og 5 % av kvinnene. Sykefraværet ligger på mellom 3 og 4 % avhengig av bransje.

Det er den lave arbeidsledigheten som, sammen med stram privatøkonomi og islendingenes kulturbaserte selvbilde, forklarer dette, hevder samfunnsforskere. De peker også på islendingenes store krav til materielle goder, noe som naturligvis krever tilgang på penger. For eksempel eier de fleste sine hus eller leiligheter. Leiemarkedet er svært lite. Det finnes flere biler pr. voksen person enn i Norden/Europa ellers, og det er til og med ganske vanlig at gymnaselever eier sin bil. Man kan få førerkort fra 17 års alder i Island. Islendinger har også mange TV- og liknende apparater pr. innbygger sammenliknet med nabolandene. Samtidig er gjennomsnittlig grunnlønn lav sett i forhold til de skandinaviske/Øst-Nordiske

landene. Dette innebærer at man må arbeide mye for å oppnå samme ønskerverdige materielle standard.

Islendingene regner det som naturlig og normalt å være i arbeid så lenge helsa holder, også etter fylte 70 år. Det er dessuten tradisjon for at man skaffer seg jobb tidlig i tenårene, gjerne ved siden av skolegang og studier.

Vi har sett at nettopp tiltak for å få yngre mennesker tidligere ut i arbeidslivet, var viktig for den finske reformen og for å holde medarbeiderne lengre i arbeidsaktivitet. I Island har både seniorennes situasjon og den omfattende arbeidsinnsatsen fra ungdom nå kommet på agendaen fordi den vekker bekymring. Tretthet og stress hos barn og unge er blitt et tema som opptar folkehelse-interesserte.

Hva er det så som ligger bak denne arbeidsorienteringen? I sin avhandling beskriver arbeidslivsforskeren Rafnsdottir (Rafnsdottir 1995) hvordan særlig rytmen i fiskeriene preget arbeidstakten i lokalsamfunnet: Å berge fangsten og bearbeide den mobiliserte alle, og førte enkelte steder også til at skolen ble stengt for å hente ut arbeidskraft. Rytmene fra fangst, fiske og innhøstning overstyrte andre aktiviteter. Ennå i dag er det slik at barn – og unge som ikke har jobb etter skoletid og i ferier – finner få andre i samme situasjon. Å arbeide i tillegg til å gå på skolen gir disse ungdommene en egen økonomisk selvstendighet og forsterker interessen i å skaffe seg materielle goder. På den andre siden fostrer mønsteret også en selvstendighet og en innsikt i hva arbeidslivsnormene handler om. Det er påpekt at en mulig effekt av dette er at mange ikke oppfatter at det er så store klasseskiller, at enhver er sin egen lykkes smed. Jobber du, kan du også klare deg og vise deg dyktig. Lærere, leger og jurister kan med stor sannsynlighet møte studenter, pasienter og klienter, dvs. mennesker som en gang har lært dem opp i en jobb de hadde som skoleelev eller student. Den felles arbeidslivserfaringen man deler kan bekrefte likheten snarere enn ulikhetene.

Fra det gamle sagasamfunnet har noen klare normer og verdier blitt formidlet videre: Islendingen er stolt og klager ikke. Dette kan tolkes som en mestringsstrategi, dvs. at den kulturelle arven lærer bort hva Bandura (Bandura 1997) kaller «self-efficacy», positive mestrings-forventninger til en selv. Islandske arbeidstakere har med andre ord internalisert en antakelse om at de kan mestre sine utfordringer. Er det en sammenheng

mellom denne holdningen og det gamle mønsteret med sterke ugifte mødre som islandske kvinner lenge var enestående representanter for?

3.5 Nye erfaringer – nye diskusjoner

De siste 15 årene, fra 1990 og fremover, har endringer og omstillinger skutt fart i de nordiske landene. Av flere grunner er det interessant å kontrastere Finland og Island:

Etter Sovjetunionens fall har Finland gjennomgått en dramatisk endringsprosess, med et tydelig brudd og nyorientering i relasjonene til omverdenen og med store konsekvenser for den finske økonomien. Også Sverige gikk inn i en periode med økonomisk klimaskifte i denne perioden. Finland ser ut til samtidig å understreke sine bånd til Norden og sine ønsker om å være knyttet til EU. I sitt arbeid med å skape en god framtid har Finland valgt å la arbeidet være et sentralt investeringsområde, men også her har de valgt «både/og», dvs. langsiktighet og innovasjon.

For Island har utfordringene vært knyttet til sterk vekst og en samtidig industrialisering og postindustriell utvikling. Ute i havet, midt mellom Norden og Nord-Amerika, utenfor EU, men midt i globaliseringen og med gode mestringsforventninger.

Utfordringene utenfra var med andre ord noe ulike, men ble tolket som signal om endringer. Utfordringene ble forstått med noen fellestrekk, men var også preget av den spesifikke og egne historie i de enkelte landene. Synspunktet om at «utfordringene er globale, men løsningene er lokale» fra Brundtland-komiteens analyse oppsummerer dette.

4. Partenes perspektiver på bærekraftig arbeidslivsutvikling

Partssamarbeidet har vært fundamentet for oppbygging av rammer og mekanismer og som over tid er pregende for den nordiske modellen. Vedlikehold av modellen har skjedd gjennom veivalg og transformasjoner. Hvordan vurderer de organiserte partene i de ulike landene samspillet med forskere og myndighetsutøvere? I dette kapitlet formidles inntrykk av den måten partene forholder seg til bærekraftsutfordringene. Dernest presenteres synspunkter og vurderinger slik de fremkom i samtaler og gjennom programmer og tiltak fra representative organisasjoner på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

I alle de nordiske landene er det arbeidsgiverne som har styringsrett og styringsansvar for egne virksomheters utvikling. Fremstillingene i dette kapitlet har hovedvekt på arbeidsgiversidens tiltak.

4.1 Bærekraft – et krevende og sammensatt økonomisk, teknologisk og sosialt prosjekt

Historiske studier beskriver de nordiske arbeidsgiverorganisasjonenes utvikling med vektlegging både av likhet og unike, kontekstavhengige trekk (Byrkjeflot et al 2001). Dette gir seg uttrykk i valg av roller i forhandlingssystemer, avtaleformer og profilering i samfunnsdebatten. Sett fra arbeidsmiljøfeltet kan vi beskrive et kontinuum fra forankring og bærende rolle i en langsiktig, bærende arbeidslivsavtale (i Finland) til en hovedvekt på bedrifts- og bransjenivået (Danmark). Norge og Sverige inntar en mellomposisjon, mens Island er vanskelig å plassere.

Til dette bildet hører naturligvis også den internasjonale tilknytningen i forhold til FN og EU/EØS. Bærekraft som mål ble adoptert av EU og aktualisert for medlemslandene gjennom Amsterdamtraktaten og i forslaget til EU-grunnlov. Amsterdamtraktaten omtaler bæredyktighet som mål både for miljø, arbeidsmarked og sosialpolitikk med betydning også for samarbeidet EU-landene imellom. Dermed knyttes innsatsen både i offentlig og privat sektor sammen i bæredyktighet som overordnet mål. Sektorene har i noen grad ulik sysselsettingsprofil og løser forskjellige, men komplementære oppgaver. Et nærmere blikk på disse sektorenes arbeidsmiljøer viser at en overordnet styrking av kapasitet for bærekraftig utvikling avhenger av gjensidig forståelse.

Som politiske aktører kan organisasjonene i arbeidslivet bidra til å påvirke agendaen nasjonalt og reise bærekraftsambisjoner. På hvilken måte presenterer arbeidsgiverorganisasjonene sine perspektiver?

Tradisjonelt medvirker arbeidslivspartene til å løfte fram betydningen av rammevilkår for næringslivet. På noen områder er det konsensus mellom partene både i problemforståelse og forslag til løsninger, andre områder synliggjør ulike orienteringer og preferanser. Aktive interesseorganisasjoner på områder som natur og miljø, folkehelse, velferd og fred leverer argumenter og prøver å bygge allianser til disse organisasjonene. Selv om vi har «grønne» partier og miljøpartier i Norden er det ikke noe organisert bærekraftsparti. Dette kan henge sammen med en (realistisk) oppfatning av bærekraft som et krevende og sammensatt økonomisk, teknologisk og sosialt prosjekt.

Næringslivsorganisasjonene i Norden er tilknyttet internasjonale sammenslutninger som profilerer seg med bærekraftsmål. Gjennom slike nettverk kommer nordiske virksomheters innsats i kontakt med internasjonale strømninger på feltet. Hvordan presenterer arbeidsgiversammenslutningene egen bærekraftsagenda?

4.2 Svenske arbeidsgiverperspektiver

Organisasjonen Svensk Näringsliv representerer 54 200 svenske virksomheter og dekker 70 % av den private sektor i Sverige. Denne organisasjonen representerer arbeidsgiversiden i Arbetsmiljöforum, The Swedish Work Environment Association, som omtaler seg selv som «Sveriges

eneste felles forum der alle aktørene i arbeidsmiljøfeltet kan samarbeide for å skape et bedre arbeidsliv» (www.arbetsmiljoforum.com)²⁵. SN rådgir sine medlemmer på arbeidsmiljøfeltet og skolerer (gjennom blant annet samarbeid med Almega) medlemsbedriftene. Fokus er arbeidsgivers ansvar for miljø og rehabilitering.

I artikkelen «Hållbar utveckling i ett svensk perspektiv» (SN 2006) sier SN at holdbar utvikling ikke er et miljøspørsmål, men det handler om hvordan vi skal kunne skape økonomisk tilvekst, sosial velstand og godt miljø. Den økonomiske tilveksten anses å være en motor i denne utviklingen. Derfor må for eksempel miljølovgivningen moderniseres og tilpasses den nye tidens krav, og fremfor lovgivning kan selvregulering og langsiktige avtaler mellom virksomheter og bransjer og myndighetene være mer hensiktsmessig enn lovgivning. Dagens svenske miljølovgivning er ifølge SN vanskelig å få oversikt over, ineffektiv og byråkratisk. Derfor har organisasjonen også kommet med en rekke forslag til forbedringer fra sitt perspektiv. Slike tiltak mener SN er viktige for at nye virksomheter skal etableres, og at de allerede eksisterende ikke flytter ut.

Bedriftenes ansvar for holdbar utvikling blir knyttet til bedriftenes streben etter å anvende tilgjengelige ressurser på det mest mulig effektive vis. Holdbar utvikling fremheves som et nøkkelspørsmål for næringslivet. I dette ligger også en analyse om at: «Öppna och demokratiska ekonomier attraherar och stimulerar den fria företagamheten och det är i sådana ekonomier som vi ser en övergång til en mer hållbar utveckling» (SN 2006). Virksomhetene har en egeninteresse i å fylle sine varemerker med hva SN kaller «gode verdier», og dermed innebærer dette at de handler aktivt for å unngå negativ oppmerksomhet til skade for produktet. Utover sin primære produksjonsoppgave har virksomhetene ansvar for å følge lovgivningen. Men, påpeker SN, i tillegg velger mange virksomheter å etablere egne regelverk som er mer avanserte og krevende for eksempel når det gjelder kvalitet, miljø- og arbeidervern.

SN har utviklet en visjon for Det hållbare Sverige 2025. Denne visjonen tegner en framtid der alle ser at det ikke finnes noen motsetning mellom tilvekst og godt miljø. I visjonen inngår en forutsetning om at miljøhensyn har spilt en stor rolle i landets innovasjonsarbeid og at Sveriges

²⁵ Svensk Näringsliv er arvtaker til det tidligere Svensk Arbetsgivare-förening (SAF), men ikke som forhandlings- og samarbeidspartner. Slik vi tidligere har sett startet SAF en policyendring rundt 1991, og den medvirket til et brudd på det etablerte partssamarbeidet.

næringsliv har inntatt en tets posisjon når det gjelder å kommersialisere miljøkunnskap. Selve politikken utgår fra begrepet holdbar utvikling.

Også på området Corporate Social Responsibility har SN formulert sin politikk der organisasjonen gir sin tilslutning til Global Compact.

Forøvrig understreker SN et frihetsargument og avviser en påtvungen, obligatorisk måte å fremme CSR verdier på. Ingen modell passer for alle virksomheter, derfor må virksomhetene gis frihet til å selv velge på hvilken måte man vil ta sitt ansvar.

Svensk Näringsliv presenterer ikke sine perspektiver på arbeidsmiljø like fremtredende, men henviser til at lovgivningen på området dekker hva ILO har definert som kjerneverdier på området.

4.3 Danske arbeidsgiverperspektiver

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har til formål å koordinere overenskomstforhandlingene i privat sektor og fremme virksomhetenes interesser mht konkurransekraft og adgang til kvalifisert arbeidskraft. DA definerer arbeidsmiljø som ett av sine primære arbeidsområder og understreker at dårlig arbeidsmiljø aldri må bli et konkurranseparameter.

Arbeidet med overenskomst og arbeidsforhold ses i lys av den store verdien som ro på arbeidsmarkedet tillegges. Området i DA som ivaretar arbeidsmiljøspørsmål arbeider også med likestilling og likelønn.

DA gir uttrykk for at arbeidsmiljøet best ivaretas gjennom samarbeid mellom partene og så langt mulig, og med hjelp av organisasjonene, på den enkelte virksomhet. DA mener derfor at den arbeidsmiljøreformen som trådte i kraft i 2005 har tatt et betydelig skritt i retning av å styrke virksomhetenes selvforvaltning og ansvar.

Dansk Arbejdsgiverforenings arbeidsmiljøaktivitet omfatter informasjons-, utdannings- og veiledningsvirksomhet.

Her kan det være på sin plass å redegjøre for den organisatoriske oppbyggingen som ivaretar samarbeidet mellom partene på feltet. DA møter øvrige arbeidslivsparter i det rådgivende organet som har betegnelsen Arbejdsmiljørådet. Her koordineres initiativer fra arbeidslivets parter overfor Beskæftigelsesministeren som tilrettelegger og gjennomfører den samlede arbeidsmiljøinnsatsen. Dette rådet følger utviklingen på arbeidsmiljøområdet, og gjennom en årlig § 66 (i AML) redegjørelse gis

det råd om utviklingen og mulige forbedringer. Rådet uttaler seg også om fordeling av midler og støtter forskning. Det kan også ta initiativ til analyser og utviklingstiltak.

4.4 Finske arbeidsgiverperspektiver

Det nasjonale arbeidslivsprogrammet danner en overordnet visjonsbasert plan for alle aktører i finsk arbeidsliv. Planen adresserer både problemer og muligheter, men først og fremst representerer den en stabiliserende oppmerksomhet rundt et felles, anerkjent behov for å arbeide langsiktig med å fornye økonomiske og sosiale ressurser.

4.4.1 Arbeidsgiverstemme fra privat sektor

Fra privat sektor hevder arbeidsgiverorganisasjonen at man i hovedsak er enige om statusen på arbeidsmiljøområdet i Finland. Men arbeidstakerorganisasjonene vil nok ønske å vektlegge problemer i større grad, mener informanten. Arbeidet med og samarbeidet omkring den relativt nye arbeidsmiljølovgivningen (2003) var tilfredsstillende, arbeidsgiverne var av den oppfatning. Det er med andre ord rimelig grad av konsensus på feltet.

Arbeidsmiljø som begrep er viktig i den offentlige debatten, og man bruker ikke begrepet holdbarhet eller bærekraft i samme grad som i andre nordiske land. I Finland snakker man ikke om holdbarhet, men om arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøutfordringene er ikke forstått innenfor rammen av holdbarhet og relateres ikke til den terminologien som vi ellers hører i de nordiske debattene. Derimot har man vært opptatt av at mennesker fortsetter lengre i arbeidslivet; at man orker og fortsetter å være aktiv som arbeidstaker. Begrepet «orka» og «å fortsette» er nesten det samme på finsk: jaksaa – jatka. «Å fortsette» handler også om å være motivert, se en mening med egen innsats.

Produktivitetsveksten i finsk industri er usikker, men arbeidsmiljøspørsmål oppfattes som en viktig komponent i denne sammenheng. Miljøarbeidet er ikke bare en kostnad, men er en viktig dimensjon ved utviklingen av arbeidslivet. Dette har en allmenn støtte, mener arbeidsgiverne i privat sektor.

Det er viktig at finsk industri er internasjonalt rettet, og det har også betydning i forhold til innovasjonsutviklingen. Dette er en forutsetning for at vi overlever – Finland var tidligere ganske stengt og bundet opp til Russland, men utviklingen har medført store endringer i så måte. Det kan være vanskelig å svare på hvorfor for eksempel Nokia fikk suksess. Det henger nok sammen med at man var nødt til å finne nye utviklingsmuligheter. Infrastrukturen er også viktig i denne sammenheng.

Utviklingen fremover vil bli påvirket av tilgangen på arbeidskraft og rekruttering til industrien. Det er et problem med den voksende gruppen av eldre, og det har fått innvirkning på flere forhold. Aldringen av arbeidsstyrken er noe man er opptatt av, og det er gjort omfattende endringer i pensjonssystemet for å få menneskene til fortsatt å stå i jobben et par-tre år lenger. Pensjonsloven er viktig i denne sammenheng og den trådte i kraft for fullt i 2005.²⁶ Hvis menneskene i tillegg begynner i arbeidslivet et par år tidligere, så vil dette hjelpe, er oppfatningen. Finland har hatt ulike deltidspensjoner – noen ordninger gjelder de siste årene av arbeidslivet, og disse er utformet som et insentivsystem hvor det skal lønne seg å stå lenge i arbeidet. Hvis man arbeider i perioden når man er 62–67 år, tjener man like mange poeng som man normalt tjener på 15 år. Bedriften kan ha kostnader med å tilrettelegge for at de ansatte kan stå lenge i arbeidslivet, men vil tjene dette inn i forhold til at de ansatte er aktive i produksjonen lenger.

Man sliter litt med å få inn unge folk i industrien i dag – og man satser på å vise mulighetene, hva det egentlig innebærer å jobbe i industrien – der har arbeidsiverorganisasjonen og industrien en viktig oppgave å gjøre.

Kvinnens deltagelse i arbeidslivet i Finland er veldig høy, og det er også en viss kjønnssegregering. Mens metallindustrien er dominert av menn, er næringsmiddelindustrien i større grad dominert av kvinner.

Det er viktig for arbeidsgiverorganisasjonen at den legger til grunn at det er bedriftene som skaper verdier. Arbeidsgiverforeningen skal på sin side sikre gode rammevilkår for bedriftene. Restriktiv lovgivning kan gjøre det vanskelig for bedriftene å dekke sine oppgaver. Arbeidsgiverforeningen har ingen ressurser til å være innovative, men kan likevel legge til rette for gode rammebetingelser for virksomhetene. Det er inspirerende og gode eksempler på framgangsrike virksomheter som for eksempel No-

²⁶ Forøvrig en vurdering som den danske regjeringen slutter seg til i sin presentasjon av forslag om hevet pensjonsalder.

kia og Rautaruukki, i kjemibransjen blant andre Borealis og mange innen elektronikkbransjen.

Flere bransjer peker seg også ut som sentrale i arbeidet for en videre utvikling av finsk industriell virksomhet. Det gjelder for eksempel elektronikkbransjen og den biotekniske bransjen. Sistnevnte krever mye FoU-innsats og det tar mye tid å utvikle ny produksjon. Mulighetene er store.

Arbeidsmiljø inngår i dette bildet, men talsmannen for den private arbeidsgiversiden nøler når han får spørsmål om hvordan situasjonen er når det gjelder store arbeidsmiljøutfordringer som preger debatten ellers i Norden så som psykiske lidelser, utbrenthet og muskel- skjelettlidelser.

Inntrykket er at dette forskningsfeltet er preget av motesvingninger. Noen saker er moderne det ene året, et annet tema er moderne det neste året. Utbrenthet har man vært opptatt av over lengre tid. Når det gjelder muskel-/skjelettlidelser, må man stille seg det spørsmål om hva som har forårsaket dette – er det arbeidet eller er det fritiden som er årsaken? Uansett, dersom det er mye stress og utbrenthet i en bedrift, så må man gjøre noe med dette, hva årsakene enn er. Det at sykefraværet er lavt i tider med høy arbeidsledighet, beviser at det også er andre årsaker til at folk er borte enn sykdom.

Industriens situasjon er avhengig av en velfungerende offentlig sektor. I noen grad har kommunal sektor og arbeidsgiverforening i privat sektor en felles forståelse av utfordringene fremover. Privatiseringsløsninger er et felt der det kan forekomme uenigheter.

Arbeidsgiverforeningen er for en privatisering pga. det allmenne kostnadsnivå. Det finnes ingen andre pengekilder enn bedriftene. Det er derfor viktig å tenke gjennom hva som egentlig bør være kommunenes oppgave og hva man kan kjøpe.

I området rundt Helsinki er buss-selskap blitt privatisert. Rengjøringsoppgaver har også blitt privatisert. Det er klart at kostnadene har gått ned. Det er også aktuelt å diskutere organisering av flytrafikken og om visse servicefunksjoner skal samordnes. Dette kan sammenlignes med hvordan man bør tenke i kommunalsektoren også.

Arbeidsgiversiden mener at arbeidsmiljøloven av 2003 er et godt kompromiss og som tar vare på alle parter – de er godt fornøyde. Erfaringene så langt er ganske bra.

Forskningens rolle er på noen måter problematisk slik den private arbeidsgiverorganisasjonen ser det. Problemet er at forskningen kan være

på høyt nivå, men linken mellom forskningen og det «ordentlige livet» er ikke der. Forskerne er fornøyde når de kan presentere sitt resultat på internasjonale konferanser mm., men de praktiske resultatene uteblir.

4.4.2 Arbeidsgiverperspektiver fra offentlig sektor i Finland

Det omfattende Arbeidslivsprogrammet ser helhetlig på arbeidslivs- og arbeidsmiljøutviklingen i alle sektorer. For den kommunale sektor faller spørsmål om arbeidslivsutvikling og personalutvikling inn under Kommunale arbeidsmarknadsverket siden 2001. Et sentralt mål er å forsøke å fremme en personalpolitikk (Human Resource Management) i den kommunale sektoren slik at arbeidshelse og motivasjon ivaretas og sykefraværet går ned. Dette innebærer prosjektvirksomhet der også forskere deltar. På slutten av 1990-tallet kom flere programmer i gang nettopp i samarbeid med universiteter og forskningsinstitusjoner. Disse prosjektene er finansiert fra flere ulike kilder.

Prosjekt- og programvirksomheten er organisert slik at den omfatter

- Samarbeid og arbeidslivsutvikling
- Allmenne avtaler, anbefalinger og pålegg om samarbeid, resultatinnretning og arbeidslivskvalitet
- Ulike nettverk i arbeidslivsutvikling
- Nasjonal interesseovervåking
- Andre utviklingsoppgaver (utviklingsprosjekter, utdanning, informasjon og koordinering)
- Materialproduksjon, informasjonsformidling

I dette arbeidet bruker man begrepet holdbar praksis og vektlegger resultat og arbeidslivskvalitet, Strategisk human resource management (SHRM), Forskning og praksis, og Lærende nettverk i utviklingsarbeid med forankring i det nasjonale programmet for arbeidslivsutvikling.

Sentralt, mellom partene, er det stor konsensus både om utfordringer og arbeidsformer, men på det lokale nivå er det mer konfrontasjoner.

Den lokale organiseringen er bundet opp til den sentrale (48 kommuner). Det er 400 000 ansatte i kommunene – de fleste i helsesektoren.

4.4.3 Hverdagsledere

Helse- og sosialsektoren er særlig viktig. Forholdene varierer i ulike deler av landet. Samlet sett har man nok arbeidskraft i sektoren, men det er usikkert hvordan dette vil bli i framtiden. I Nord-Finland er det også arbeidsledige helsearbeidere, mens det sør i Finland noen steder er mangel på arbeidskraft.

I de lokale prosjektene arbeider man med konkrete utviklingsmål for øyet: et aldershjem som skal arbeide med HMS legger dette opp som en trinnvis prosess. Først 1) benytter man seg av et instrument for å måle eller kartlegge statusen i arbeidsmiljøet, 2) deretter vil man analysere resultatene og 3) starte opp med utviklingstiltak i forhold til hva man finner. «Hverdagsledelse» skal bidra til å oppnå et godt resultat.

Evaluering og målinger er satt i system, og en har valgt å ta utgangspunkt i et internasjonalt meget utbredt system for å kunne følge produktiviteten i helsesektoren. Tammerfors universitet har utviklet et skåringskort som benyttes (balanserad styrkort). Det finnes et eget prosjekt som har til hensikt å evaluere den kommunale service-sektoren. Dette er finansiert av Arbetarskyddsfonden. Hensikten er å øke innsikten i hva som hemmer og fremmer gode løsninger på utfordringene i denne sektoren. En «balansert modell» for den kommunale resultatvurderingen inneholder fire delfaktorer:

1. Servicens (kostnads-)effektivitet: tilgang og tilpasning til de ulike behov
2. Kvaliteten på servicen og kundetilfredsstillelse: tilgjengelighet og samarbeide mellom serviceenhetene
3. Produktiviteten: lønnsomhet og smidighet i serviceprosessene
4. Personalets prestasjonsevne: kompetanse, innovasjonsevne, trivsel, arbeidsmotivasjon og arbeidsevne

Et annet prosjekt/program anvender nettverkstilnærming, kalt «Lærende nettverksprosjektet»:

- Hensikt: utvikling av kommunal sektor gjennom forskning
- Behov: å lære sammen, felles tema, interesse og sektor
- Virkemiddel: koordinering
- Struktur og åpent system

5. Definisjon av ulike roller

I første fase i 2001 ble det utført en interessekartlegging hvor hensikten har vært å finne frem til behovene. Ledelsen er involvert i nettverket, men også andre i organisasjonen slik at det blir en balanse. Arbeidsformene er ulike: store konferanser, dialogkonferanser, work shops m.m.

Også i dette programmet er det hindringer når forskere og praktikere skal samarbeide. Det kan dreie seg om kommunikasjonen mellom forskere og praktikerne og det å få til spredning av resultatene. Enkelte forskere har ytret at de «ikke har noe å si».

4.4.4 Privatisering og finansiering av offentlige utgifter

I noen kommuner har man en viss grad av privatisering, men ikke i like utstrakt grad som Sverige. Man vet ennå ikke resultatene av den privatiseringen som har skjedd. I større grad søkt å finansiere de offentlige utgiftene på nye måter, blant annet ved å selge bygninger for så å leie dem tilbake mm.

Utviklingen de siste årene har medført at en har innført en ny terminologi som reflekterer en annerledes måte å tenke omkring arbeidsorganisering. Bestiller-/utførermodellen er et eksempel på denne utviklingen, det vil si at en har introdusert en organisasjonsform med skille mellom de som vurderer behov for tjenester/servicegrad og de som skal levere oppgaveløsning/tjenester.

4.5 Norske arbeidsgiverperspektiver

I Norges aktivitet for å fremme en holdbar arbeidslivsutvikling står Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) sentralt. Siden 2001 har myndigheter, arbeidsgiverorganisasjoner og alle hovedorganisasjonene på arbeidsgiversiden satset på denne strategien. De enkelte virksomhetene i landet slutter seg frivillig til avtalen, med bakgrunn i en lokal avtale mellom arbeidsgiveren og medarbeiderne. En del bransjeorganisasjoner har vist stor og vedvarende aktivitet knyttet til IA-tilnærmingen.

Arbeidsgiversiden i Norge er organisert i flere sammenslutninger, hvorav NHO er den største og med en lang historie, tidligere med navnet Norsk Arbeidsgiverforening. Innen offentlig virksomhet finner vi NAVO (statlige virksomheter) og KS (kommunal sektor).

Næringslivets hovedorganisasjon (NHO) og enkelte medlemsbedrifter har engasjert seg i bærekraft og holdbar utvikling gjennom utredninger og presentasjon av så vel CSR som holdbarhetstema i kommunikasjon med medlemsbedriftene. På organisasjonens hjemmesider kan bedriftene hente råd og bistand til å dokumentere sine tiltak for å fremme sitt samfunnsansvar. Arbeidsgiverorganisasjonen i kommunal sektor (KS) har likeledes vist stor oppmerksomhet omkring «empowerment».

Arbeidsgiversiden i Norge initierer forskning og deltar i sentrale styringsorganer innen Norges forskningsråds arbeidslivsprogrammer. Det er en tydelig tendens til å linke stadig mer av denne forskningen opp mot IA-avtalen. Også forsknings- og utviklingsprogrammene «Bedriftsutvikling 2000» (BU2000) og «Verdiskapning 2010» (VS2010) har arbeidsgiverrepresentanter i styringsorganene.

4.5.1 Arbeidsgiversidens refleksjoner over arbeidslivsforskningen

Beskrivelser av arbeidslivet i norske undersøkelser har fokus på problemer og ikke hva som faktisk er bra, slik våre informanter ser det. Temaene er viktige nok, og omfatter blant annet arbeidsmiljø, kompetanse, mangfold og likestilling. Det må tilstrebes at den fremstillingen som gis, gjenspeiler forholdene. Bildene som tegnes kan være viktige, og disse er ofte negative. Ofte ser man smale fokuseringer som bør balanseres.

Det kan stilles spørsmål ved hvem som har ansvaret for problemene: er det nasjonalt, er det bedriften eller er det individet? Det er viktig å se på det psykologiske aspektet; for eksempel har utbrenthet og stress sammenheng med hele individet, men blir av og til i for stor grad knyttet til arbeidsplassen.

NHO har nordiske kontakter og har blant annet vært i Danmark for å se hvordan de arbeider med sykefravær. Foredragsholdere med innsikt i IA-arbeidet og som kan representere NHO møtes med stor interesse i Danmark. NHO føler at de har mye til felles med danskene.

Nye tendenser i arbeidslivet

Når det gjelder de nye tendensene i arbeidslivet, er det flere parallelle prosesser som går i ulike retninger – og det finnes ikke et entydig bilde. I noen bransjer vil man for eksempel kvitte seg med seniorenene, mens man i andre bransjer ønsker å ansette disse. Det er også forskjeller mellom de faglærte og akademikerne, og de kan også finnes mellom de ulike bedriftene i samme bransje. NHOs informanter reflekterer over flere forhold:

- I bedriftene går bemanningen opp og ned, og en del bedrifter synes det er vanskelig å skulle bli IA-bedrift når de driver med nedbemanning.
- 24-timers-mennesket og denne typen grenseløse utfordringer
- Som individ må man sette sine egne grenser i forhold til kravet om å mestre alle forhold.
- Diskusjonen om årsakene til økende sykefravær er kompleks, – det er vanskelig å forstå koblingen mellom mikro- og makronivåene.
- Det er vanskelig å se sammenhengene – man burde egentlig slått sammen de ulike temaene slik at man kunne fått et mer helhetlig bilde.

Det er også vanskelig å omsette eksisterende kunnskap til praktisk handling, men noen får det til. Man har sett at unge mennesker har kommet ut av arbeidslivet pga. plager – de måtte velge bort arbeidslivet for å mestre fritiden. «Man må tåle vær og vind og arbeide jevnt og trutt», både den enkelte og arbeidsplassen må ta sin del av ansvaret for å skape holdbarhet.

Forholdet til Arbeidstilsynet (AT)

NHO er opptatt av det samlede tilsynet, og har samarbeidet blant annet når det gjelder bransjekampanjene. Organisasjonen reiser spørsmål om ATs prioriteringer. For eksempel mener NHO at AT i mange sammenhenger har kontrollert unødige mye i forhold til bedrifter som allerede har gjort en stor innsats, og at dette kan henge sammen med at det er enklere for inspektørene å gå på gode bedrifter enn på de mer problematiske som gjør lite²⁷.

NHO diskuterer også med AT når det gjelder fokus på bedriftenes praktiske internkontroll (IK)-arbeid, kontra fokus på om arbeidet er do-

²⁷ I Danmark var det et skifte i politikk på dette området i retning av tydeligere prioriteringer.

kumentert skriftlig. Tilsynsarbeidet kan bidra til bedre praksis, derfor mener NHO at det bør fokuseres på hvordan AT bruker ressursene og at AT bør ha en sterkere veilederrolle. Det innebærer også at AT bør fokusere på metodikken og ikke bare vise til paragrafer.

Forskningens rolle i henhold til NHO

Forskningen bidrar ofte til å systematisere det man allerede vet. Det er nyttig når en analyserer gode eksempler og formidler kunnskap om praksis. Eksempelvis har mange bedrifter funksjonshemmede i arbeid og har aldri gjort noe nummer ut av det; dette ser man gjerne i mindre lokalsamfunn. Det er mange eksempler på gode bidrag til et bæredyktig arbeidsliv og de finnes i mange bransjer, fra transport til fiskefôr, kjøttindustri og kjemisk industri.

Aktivitet på feltet bærekraft og samfunnsansvar

NHO er som nevnt en sammenslutning av flere bransjers arbeidsgiverorganisasjoner. Organisasjonens hjemmesider viser blant annet hvordan medlemsbedriftene veiledes i disse spørsmålene. Det henvises til internasjonale initiativ i organisasjonens mal for virksomhetenes rapportering om bærekraftighet. Allerede i 1989 etablerte NHO sin første mal, som nå fremstår i en utvidet versjon. Norske bedrifter rapporterer om økonomi, miljøhensyn og sosiale forhold. NHO oppgir at selv om arbeidsmiljø ikke er en del av EUs EMAS-registrering, tar de fleste norske virksomheter registrert i EMAS også med arbeidsmiljødata²⁸.

Under bærekraftsrapporteringen inkluderes også: retningslinjer for etikk og hvilken aktivitet virksomhetene har for å realisere retningslinjene, forhold til allmennheten – myndigheter, naboer og andre interessenter, program og mål for kontinuerlig forbedring, samt kostnader.

NHO er medlem av World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) som er en koalisjon av 175 internasjonale selskaper fra 30 land og omfattende 20 industrisektorer.

NHOs engasjement er også kommet til uttrykk i boken «Sunn vekst» (Sjøberg, Bingel & Laquist 2005), der norske og internasjonale virksomheters arbeid knyttet til sosialt ansvar presenteres og drøftes.

Kommunenes arbeidsgiverorganisasjon KS er delaktig i den norske oppfølgingen av Lokal Agenda 21, den globale handlingsplanen for bæ-

²⁸ <http://europa.eu.int/comm/environment/emas>

rekraftig utvikling vedtatt i Rio de Janeiro (1992). Nasjonalt arbeides det med å komme fram til et sett av konkrete og målbare indikatorer på området bærekraftig utvikling.

4.5.2 Servicebedriftenes engasjement HSH

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH) er en nyere arbeidsgiverorganisasjon i Norge. Medlemsorganisasjonen dekker et vidt spekter av private tjenesteytende virksomheter fra detaljhandel til private virksomheter innen helse- og omsorg, utdanning, kultur samt frivillige organisasjoner, foreninger og stiftelser. Ved utgangen av 2005 hadde organisasjonen over 11.000 virksomheter som medlemmer. Mange av virksomhetene er små, og det er derfor interessant å se hvordan SMBenes utfordringer tas opp av deres hovedorganisasjon.

HSH gir uttrykk for ønske om å medvirke til å skape arenaer og nettverk for formidling av kunnskap og erfaring om hvordan virksomhetenes samfunnsansvar kan ivaretas.

Denne organisasjonen formidler klart at virksomhetene har hva HSH kaller et legalt, et etisk og et filantropisk ansvar. Det etiske ansvaret defineres som å ta hensyn til miljø og sosiale konsekvenser, og utdyper dette ved å nevne respektfull og rimelig opptreden overfor interessene til eierne, kunder og andre forretningsforbindelser, ansatte, lokalsamfunnet, miljøet osv. Begrunnelsen som gis er at «når interessentene opplever at bedriften ikke kun er motivert av kortsiktige økonomiske hensyn, men også legger langsiktige hensyn til grunn, så vil det føre til sterk lojalitet hos kunder og ansatte, og skape viktig goodwill i samfunnet». Rollen til styret i den enkelte virksomheten fremheves med et særlig ansvar for å trekke vurderinger av samfunnsansvar inn i den strategiske planleggingen til virksomheten.

HSH gir sine medlemmer råd om hvordan virksomhetene gjennom deltakelse i programmer som www.miljofyrtarn.no kan få veiledning og hjelp til å implementere en bedriftsnær policy på miljøområdet. I samarbeid med GRIP har handelen i HSH igangsatt et eget Miljøkompetanseprosjekt.

Denne yngste arbeidsgiverforeningen, som altså har en tyngde av medlemsbedrifter blant små og mellomstore virksomheter, arbeider for å øke andelen virksomheter som inngår i IA-avtalen. Dessuten vektlegges

skolering av veiledere i seniorpolitikk og ansettelse av funksjonshemmede samt veiledning i likestillingsarbeid.

Også etisk handel og arbeid for økt import fra utviklingsland trekkes frem. Dette gis en begrunnelse i ønsket om å fremme økonomisk og sosial utvikling i den fattige del av verden.

4.6 Arbeidstakerorganisasjonenes perspektiver

Arbeidsmiljøinteressen er fremtredende som en av fagbevegelsens viktigste interesseområder. Fra 1960-tallet og fremover har arbeidstakerorganisasjonene i Norden vist et stort engasjement for arbeidsmiljøutvikling, og de siste årene er engasjementet i holdbar arbeidslivsutvikling også styrket. Det kan imidlertid se ut til at arbeidstakersidens interesse for bærekraftig utvikling i betydelig grad er kommet i gang på bakgrunn av fagbevegelsens tradisjoner for internasjonal solidaritet.

4.6.1 Dansk LO

Dansk LO er en meget stor organisasjon, og engasjerer seg både på arbeidsmiljøområdet og i forhold til bærekraftig utvikling.

Gjennom programmer som Det utviklende arbeid og et omfattende bæredyktighetsprosjekt har den faglige organisasjonen investert interesse og involvert mange i konkrete aktiviteter.

Forskningssamarbeid

Dansk fagbevegelse har definert sitt syn ved å understreke at «Der finnes næppe en 100 % bæredyktig arbeidsplads. Bæredyktighed er en horisont, man aldrig når. Men man kan sørge for, at flest mulige aktiviteter og tiltag styrer den riktige vej». Dette har ledet den danske fagbevegelsen fram til fire mål og tre grunnleggende forutsetninger for bæredyktighet. Når kan så en aktivitet kalles bæredyktig innen rammen av denne forståelsen?

Dersom aktiviteten er med på å bevege arbeidsplassen i retning av

- større sosialt ansvar for grupper som ikke ellers kunne være i arbeid,
- større etisk ansvar for å kreve at menneskerettigheter respekteres,

- bedre arbeidsmiljø
- å satse forebyggende
- å fremme trivsel og medbestemmelse
- å bedre ytre miljø ved å respektere miljøets grenser, ikke sløse osv.

Dette tror man bare er mulig dersom følgende forutsetninger er til stede – økonomisk forsvarlighet, medinnflytelse og kompetanse. Som i mye av den finske aktiviteten vi er blitt presentert for dreier det seg om både å tenke både ut fra «rendyrket idealisme» og «kold beregning» (Jørgensen 2003).

Roskilde Universitetscenter (RUC) har utviklet et forskningsmiljø, Institutt for Miljø, Teknologi og Samfund, som i stor grad har utforsket mulighetene for en mer bærekraftig arbeids- og samfunnsutvikling. RUC-forskerne har samarbeidet med fagbevegelsen over lengre tid og også i LOs bæredyktighetsprosjekt. I perioden 1997–2004 utførte RUC-forskerne sammen med en rekke sentrale danske teknologiske, samfunnsvitenskapelige og arbeidsmiljø-/arbeidshelsemiljøer prosjektet «SARA» (Sociale og velfærdsmessige konsekvenser af udviklingen af de menneskelige ressourser i arbejdslivet). Dette prosjektet fulgte 18 danske virksomheter som forsøkte seg på prosjekter som relaterte seg til «Det utviklende arbeidet». Resultatene fra dette prosjektet føyer seg inn i rekken av nordiske forskningsprosjekter som viser at det er mulig å utvikle de menneskelige ressourser i arbeidet på en slik måte at arbeidsforholdene bedres, kvaliteten økes og virksomhetenes utviklingsmuligheter økes. Men likevel er det ikke mulig å få til en slik utvikling over alt dersom det ikke dette «gøres til et samfunnmæssig projekt» (Hvid 2006). Man kan nok stille til rådighet ideer, formidle erfaringer og presentere arbeidsformer og «verktøy». Men det må en samfunnmessig ramme til i form av endringer i arbeidsmarkedsreguleringer, utdanningspolitikk, miljøpolitikk, «udvikling af ideer og holdninger til arbejdet og udvikling af netværk med deltagelse af ledere, medarbejdere og professionelle» (Hvid op cit 2005).

På samme måte som i Norge skapte den siste arbeidsmiljølovprosessen stor debatt mellom partene. Dansk LO stilte seg i høringer kritisk til den omleggingen som fant sted, og fremførte tvil om valg av forholdet mellom valg av strategi og muligheter for å nå målene om å målrette innsatsen mot de virksomhetene som ikke kan og vil sikre et godt arbeids-

miljø. LO sin skepsis rettet seg mot de foreslåtte endringene fordi organisasjonen ikke fant det forebyggende arbeidet godt nok ivaretatt. Videre påpekte de at det var for få og små ressurser satt av til å følge opp virksomhetene.

Danmarks Teknologiske Universitet (DTU) leverte en evalueringsrapport basert på en gjennomgang av Arbejdstilsynets innsats i sosial- og helsesektoren (se nærmere kap 5.3) utført på oppdrag fra LO.

4.6.2 Landsorganisasjonen i Norge

LO er den største arbeidstakerorganisasjonen i Norge. Dette er en konføderasjon av 25 ulike fagforbund fra offentlig og privat sektor og består av rundt 800 000 medlemmer. LO deltok på konferansen om bærekraftig utvikling i Johannesburg i 2002 og ble opptatt av mulighetene for å bli en merkbart aktør innenfor den nasjonale handlingsplanen for bærekraftig utvikling. Særlig var LO opptatt av hvordan bærekraftsbegrepet har i seg et potensial for å berike HMS- arbeidet med nye perspektiver. LO-perspektivene tar utgangspunkt i forståelsen av at bærekraft handler om et globalt likhetsprinsipp: Alle mennesker – nå eller i framtiden – har grunnleggende samme rett til å utnytte jordas ressurser. Disse ressursene skal fordeles sosialt rettferdig, lokalt, nasjonalt og internasjonalt.

LOs prinsippprogram inneholder et eget kapittel om bærekraftig utvikling. Her heter det at «fagbevegelsen står sentralt i forhold til utfordringer med å skape en helhetlig bærekraftig samfunnsutvikling. LO vil bidra til å sette i gang nødvendige endringsprosesser». Videre sies det at LO legger langsiktig bærekraft til grunn for sin politikk på alle samfunnsområder (s. 37, Prinsippprogrammet). Det påpekes at de tillitsvalgte og ansattevalgte styremedlemmer er viktige aktører i bedriftenes utøvelse av samfunnsansvar, eierstyring og selskapsledelse mht. å ta bærekraftige valg og beslutninger.

Ifølge LOs oppfatning rommer bærekraftsbegrepet så vel de sosiale og miljømessige forholdene på arbeidsplassen som de etiske retningslinjene for produksjon og handel, og knytter sine vurderinger til de tre overordnede bærekraftsdimensjonene.

I 2003 ga LO et oppdrag til Program for forskning og utredning for et bærekraftig samfunn ved Universitetet i Oslo: Å utrede bærekraftig næringsutvikling i Norge.

ProSus er et anvendt «Strategisk universitetsprogram» ved Senter for utvikling og miljø (SUM), ved Universitetet i Oslo. Målet for virksomheten er å frembringe og formidle ny kunnskap til støtte for en bedre realisering av nasjonale mål for bærekraftig utvikling. Dette innebærer blant annet kartlegging og evaluering av Norges oppfølging av Rio-avtalene og retningslinjene fra FN-kommisjonen for bærekraftig utvikling. Videre arbeider ProSus med målrettet forskning omkring hindringer og muligheter for en mer rasjonell og effektiv realisering av bærekraftig utvikling. Samarbeid med andre forskningsinstitusjoner bør også internasjonalt vektlegges, men også dialog med frivillige organisasjoner og representanter for nærings- og arbeidslivet.

ProSus presenterte resultatene fra dette prosjektet i rapporten «Bærekraftig næringsutvikling i Norge: Potensialet for verdiskaping og sysselsetting fra 2005. Hva kan norsk fagbevegelse bidra med?» (Ruud et al 2005). Interessen for en slik utredning begrunner LO med å henvise til at Nasjonal handlingsplan for bærekraftig utvikling som eksempel i liten grad omtaler næringsutvikling som en viktig drivkraft i en bærekraftig samfunnsutvikling. For LO fremstår bærekraftig næringsutvikling som en mulig katalysator for et bærekraftig velferdssamfunn. Som suksesskriterier for en slik strategi, påpeker LO medvirkning, kompetanse, forskning, innovasjon, etikk, verdier og miljø. Hovedspørsmålet i oppdraget var: «Hvilket potensial kan vi se innen området «bærekraftig næringsutvikling» i forhold til verdiskaping og sysselsetting»? LO ville også vite hvordan situasjonen var mht koordinering mellom ulike strategier, planer og aktører, men ba også om kartlegging av kjennetegn ved virksomheter som aktivt integrerer bærekraftsbegrepet – eller deler av dette i sin virksomhetsstrategi²⁹.

Forskerteamet konkluderer med at «forbedringspotensialet for å fremme en mer bærekraftig næringsutvikling i Norge er stort». ProSus så nærmere på bedriftenes virksomhet på feltene ytre miljø, energi, HMS og likestilling/mangfold, opplæring og kompetanseutvikling, forretningsetik og korrupsjon og forholdet til leverandører. De tillitsvalgte rolle i bedriftenes bærekraftsarbeid ble særlig belyst ved gjennomgangen av feltet «grønn innovasjonspolitik».

Undersøkelsen legger fram både mer overordnede vurderinger og nyttiggjør seg empiriske data fra seks ulike bedrifter fra viktige bransjer (pa-

²⁹ Sitert fra oppdragsbrevet til ProSus

pirproduksjon, sjømat, hotell, oljerelatert virksomhet, teknologiutvikling og detaljhandel i tekstil).

I oppsummeringen heter det at norske myndigheters strategier i liten grad fremmer en bærekraftig næringsutvikling. Behovene for en helhetlig tenkning, bedre koordinering og samordning av initiativ og strategier i offentlig myndighetsutøvelse og norske bedrifter understrekes.

De tillitsvalgte rolle beskrives som preget av at de ofte opplever «å få ferdige løsninger tredd nedover hodet». Inntrykket er at selv om de tillitsvalgte deltar i HMS- og kompetanseutvikling trekkes de ikke inn i de øvrige relevante feltene. Det er snakk om ledelsesdrevne prosesser og manglende interesse for å involvere tillitsvalgte. Fagbevegelsen ser på sin side ikke ut til å ha hatt tilstrekkelig forståelse for hva som kreves for å fremme en bærekraftig næringsutvikling (s 17 op cit).

Vurderinger av arbeidslivsforskningen

Informantene fra LO sier at forskningens bilde av arbeidslivet er stykkevis og delt, med ulike og sprikende konklusjoner – ståstedet og vektlegging av funn er ulik. Det blir ofte et bilde med polarisering. For den som skal søke et grunnlag for endringsbehov er dette et savn.

I offentlige utvalg er det ofte «man» mener noe, mens stemmene til arbeidstakerne og forskerne kommer ikke tydelig frem. Hvilke erfaringer har de?

Fagbevegelsen bør kanskje ta mer ansvar sammen med andre forbund for å finansiere forskning. I aktuelle saker kommer det riktignok initiativ fra fagbevegelsen. Og nordiske studier om medbestemmelse, fusjon mm. og «stress og press» nyttiggjøres også.

Det er interessant å se hvor arbeidslivspolitikken kommer fra – dersom det blir slik at regjeringen legger frem Stortingsmeldinger og ikke sender ting ut på høring – kan bety at man arbeider mye i etterkant. Dette kan betraktes som en avdemokratisering; demokrati er å ta medinnflytelse på alvor, hvilket er noe av hovedmålet i bærekraftige prosjekter. Et eksempel til ettertanke er endringer i forhold til HMS – med reduksjon av forskrifter, som kom med forslaget til ny arbeidsmiljølov. Dette skal bli et mer funksjonelt lovverk, men det innebærer også at man mister en del av verktøyene for å følge opp lovverket..

Arbeidet med revisjon av Arbeidsmiljøloven (AML) skapte faglig og politisk engasjement. Sammen med andre fagorganisasjoner bidro LO med tydelige markeringer av verdier og erfaringer.

Synspunkter på Arbeidstilsynets rolle

LO ønsker mer tilsyn og derfor mer penger til tilsyn (mer ressurser). Det er ønskelig at en kan ha ressurser til å drive mer av den etablerte og innarbeidede tilsynsvirksomheten. LO har ingen innspill på at tilsynet må ta en annen form, men mener at mer tilsyn bør skje på det psykososiale området.

LO er skeptiske til den utformingen egenkontroll av bedriftene har fått. Egenkontroll ble innført som en ny måte å drive tilsyn på. Inspirasjonen kom fra oljevirkosomheten, men ble bearbeidet for allment bruk³⁰. Sammenligner en med for eksempel Forurensningstilsynet, så har dette tilsynet en arbeidsform som medfører at en er mer aktiv og griper oftere inn og går konkret tilverks. Det er også skremmende hvis det kommer forslag om mer privatisering av tilsynene.

Man må tenke helhetlig samfunnsikkerhet: at folk også er forbrukere og tjenestemottakere betyr at et godt arbeidsmiljø har betydning for sikkerhet i vid forstand.

LO har stor frihet og makt til å definere aktuelle arbeidsoppgaver, og mange henvender seg med saker til organisasjonen. Det kommer også mye forskningsrapporter og dokumentasjon, også pr. mail. Det er litt tilfeldig hva som havner i posthyllene av forskningsrapporter og annet, men LOs fagmedarbeidere er aktive i å sjekke opp aktuelle forhold på Internett. Kontaktflaten til arbeidsplasser og arenaer i arbeidslivet er bred. Til-litsvalgte på alle nivåer og fagmedarbeidere deltar også på møter og i konferanser der viktige temaer drøftes, og dermed kommer også tilbake-spill fra slike konferanser inn i organisasjonen.

Landsorganisasjonen har tett kontakt med forskningsstiftelsen FAFO som gjennomfører mange relevante forskningsprosjekter med betydning for sentrale arbeidslivsspørsmål. LO initierer forskningsprosjekter og sitter i referanse- eller styringsgrupper for forskningsprosjekter, for eksempel gjaldt det BU 2000 og VS 2010.

I LOs prinsipielle handlingsprogram er det et avsnitt på området bærekraftig utvikling – i en overordnet form.

³⁰ Internkontrollen er regulert i en egen forskrift og pålegger virksomhetene å kartlegge sine arbeidsmiljøutfordringer og arbeidshelsen. Hver enkelt virksomhet skal utarbeide egne opplegg/rutiner for å sikre at virksomheten holder en systematisk oversikt over egen arbeidsmiljø-situasjon, utformer handlingsplaner og følger opp. Tilsynets oppgave er å etterse at disse rutinene er på plass og følges opp systematisk.

De store forbundene arbeider en del med dette: Fagforbundet og Fellesforbundet blant andre. Ellers er dette i noen grad personavhengig slik det er i dag, og det er også avhengig av ressursene til forbundet.

Ofte begynner man å snakke om ytre miljø hvis begrepet «bærekraft» nevnes. LO har også eksempler på virksomheter der deres medlemmer trekkes inn i samarbeid omkring uttalte bærekraftsmål.

Det er en forskjell mellom de strategiske grep man sier at man skal gjøre, og det som skjer i praksis. Mange forhold virker inn på virksomhetenes muligheter til å følge opp bærekraftsmål. Det vakte for eksempel diskusjon om EU-direktivet som innebærer at man ikke kan stille HMS-krav i anbudet – dette er ikke særlig bærekraftig.

5. Myndighetenes perspektiver på bærekraftig utvikling

I dette kapitlet ser vi nærmere på utviklingen innen myndighetenes tilsynsarbeid. Myndighetenes rolle i en tid med store og vedvarende endringer fremtrer som betydningsfull gjennom fastholdelse av ufravikelige handlingsregler. Ved sin blotte påpeking av noen ukrenkelige verdier bidrar tilsynene til å holde fokus på overordnede mål. Kravet om at en systematisk arbeidsmiljøinnsats ikke kan settes til side eller parkeres pga andre utfordringer, er et fundamentalt bidrag til bærekraftig arbeidslivsutvikling.

Tilsynene er myndighetenes instrument og utøver legitim makt, men de gir også veiledning og støtte til virksomhetene. Politiske føringer kommer til syne både ved eksplisitte henvisninger til programmer og i form av avtaler, som for eksempel IA-avtalen i Norge. Det er i perioder også debatt om organisering, politisk styring og hvor forskningsbasert tilsynsvirksomheten skal være.

Tilsynspraksis har vært risikoorientert, men er i de senere år blitt mer orientert mot utvikling av metoder som egner seg for å fange opp det «nye» arbeidslivets utfordringer. Med inspirasjon fra et svensk forbilde har for eksempel det norske arbeidstilsynet satset på metodeutvikling i tilsyn av organisatoriske arbeidsmiljøproblemer. Dette er i tråd med en anerkjennelse av at stress og psykisk utmatting står for en betydelig andel av uhelsen i befolkningene.

Arbeidsmiljølovene i de nordiske land har et bredt nedslagsfelt gjennom sin fokusering på både arbeidshelse, personsikkerhet og forhold knyttet til det ytre miljø. Lovgivningen søker å ivareta hele det perspektivet som har preget arbeidsmiljøregulering de siste 100 år. Det har i denne perioden vært et kontinuerlig behov for å utvikle ny tilsynspraksis, særlig

etter skiftet i lovreguleringen i 1970-årene og EU-tilpasningen (Hempel Lindøe, Karlsen og Lie 2001).

Vi skal i det følgende se nærmere på hvordan hvert enkelt av de fem nordiske landene har organisert sine respektive arbeidstilsyn, hvilke planer som foreligger for fremtidig drift, hvilke tematiske områder man legger vekt på å utvikle, hvordan arbeidstilsynene kobler bærekraft til sin virksomhet og hvordan relasjonen mellom forskningen på arbeidslivsfeltet og arbeidstilsynene ser ut. Bakgrunnen for dette er en antakelse om at bærekraftig utvikling i et arbeidslivsperspektiv avhenger av «det bærekraftige triangel» – dynamiske relasjoner mellom myndigheter, forskere og partene i arbeidslivet. Historisk er det store likhetstrekk mellom de nordiske tilsynene samtidig som det er gjort særskilte grep i de enkelte land som bidrar til å skille dem fra hverandre.

Forholdet mellom forskning og tilsyn vil dessuten bli kommentert avslutningsvis, slik dette kan leses ut av ulike presentasjoner av utfordringer, valg og framtidsperspektiver i de ulike landene.

5.1 Det norske Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet er underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID). AID har med virkning fra 1.1.2006 ansvaret for spørsmål knyttet til arbeidsmarkedspolitikk, arbeidsmiljø- og sikkerhetspolitikk, pensjonspolitikk, velferds- og sosialpolitikk, integrerings-, innvandrings-, same- og minoritetssaker. Arbeidstilsynet får nytt navn fra samme dato og blir hetende Arbeidslivstilsynet.

5.1.1 Historikk

Arbeidstilsynet fikk sine to første tilsynsinspektører i 1893, omtrent på samme tid som den nye fabrikktilsynsloven trådte i kraft. Denne loven var et av de første store sosialpolitiske tiltak på 1800-tallet, og man fikk som en følge av denne også opprettet kommunale tilsynsorganer for fabrikker. I 1909 ble en ny fabrikktilsynslov vedtatt, og Betzy Kjelsberg ansatt som første kvinnelige inspektør. Med henne ble Fabrikktilsynets nedslagsfelt utvidet til å omfatte kvinners og barns arbeidsforhold, hygieniske forhold og belysning (Nilsen og Johansen I: Arbeidervern 2005).

Kjelsberg bidro også til å etablere uformelle samarbeid med partene i arbeidslivet. I dette arbeidet var kontakt mellom de nordiske kvinneinspektørene viktig.

Arbeidstilsynet ble gransket etter gruvelykken i Kings Bay på Svalbard i 1962, og partsrepresentasjon i styret ble innført. I 1977 ble Arbeidsmiljøloven (AML) innført i Norge, noe som medførte et nytt fokus på fysiske, kjemiske, ergonomiske og psykososiale arbeidsmiljøforhold. Samspill mellom disse forholdene og virkninger over tid skulle også vektlegges. I en ny bestemmelse ble funksjonshemmedes rettigheter hjemlet. Videre skjedde det en tydeliggjøring av ansvarsforhold og ansattes rett og plikt til medvirkning. Virkemidlene i loven pekte på «en radikal endring både i synet på hvilke årsaker som lå til grunn for arbeidsmiljøproblemerne og hvordan de kunne løses» (Heiret I: Heiret, Korsnes, Venneslan og Bjørnson 2003:169). Arbeidstilsynet fikk utvidede fullmakter til strengere håndheving av loven.

AML forutsatte både deltakelse og egenaktivitet fra de ansattes side og på virksomhetsnivå, men forskning og utredninger etter noen år med loven av 1977 konkluderte likevel etter hvert med at loven ikke fungerte etter intensjonene – få virksomheter hadde vært i stand til å kartlegge arbeidsmiljø og utarbeide handlingsplaner. På bakgrunn av dette ønsket de politiske myndigheter å øke de ansattes engasjement og deltakelse samt å forplikte arbeidsgiverne i større grad. Internkontrollforskriften ble vedtatt og innebar at helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet skulle opporganiseres og kvalitetssikres internt i den enkelte bedrift. Samtidig fikk Arbeidstilsynet gjennom selvreguleringsprinsippet en ny rolle: «Gjennom såkalte systemrevisjoner var det dokumentasjon av handlingsplaner, rutiner og prosedyrer for oppfølging av helse, miljø og sikkerhet som skulle granskes» (Heiret I: Heiret, Korsnes, Venneslan og Bjørnson 2003:226).

Arbeidstilsynet har fortsatt å fokusere på forebyggende arbeid parallelt med tilsynsoppgavene.

5.1.2 Organisering og styring

Det norske Arbeidstilsynet har de senere år vært gjenstand for store omstillinger og omorganiseringer og fikk frem mot 1.1.2006 en glidende overgang fra 11 til 7 regionskontorer med underliggende avdelingskonto-

rer. Hovedtyngden av direktoratets virksomhet ble flyttet fra Oslo til Trondheim og enhetene som skal utgjøre det nye direktoratet er:

- Styring og samordning
- Lov og regelverk
- Organisasjon
- Dokumentasjon og analyse
- Kunnskapsformidling, informasjon og kommunikasjon

Arbeidstilsynet utformer strategiske planer som fungerer som arbeidsgrunnlag for fremtidig virksomhet. Planen justeres årlig mot regjeringens langtidsprogram og de politiske signaler som gis. Årlige planbrev tar utgangspunkt i de overordnede mål og presiserer hovedprioriteringer og resultatmål for enhetene, som utformes i detaljerte arbeidsplaner sentralt og på regionsnivå (Hempel Lindøe, Karlsen og Lie 2001). I Strategisk plan for Arbeidstilsynet 2004–2007 (www.arbeidstilsynet.no) heter det at det overordnede målet for arbeidsmiljøet i Norge er:

«Et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle, med trygge tilsetningsforhold og meningsfylt arbeid for den enkelte. Gjennom dette skal det skapes et helsefremmende og inkluderende arbeidsliv».

Hovedmålet defineres gjennom fokusering, forebygging og tilsyn i forhold til fire arbeidsmiljøfaktorer:

1. påvirkning som fører til psykisk helseskade
2. helseskadelige ergonomiske forhold
3. helseskadelig kjemisk og biologisk påvirkning
4. alvorlig ulykkesrisiko

Arbeidstilsynet ønsker parallelt å styrke sin rolle som veiviser overfor virksomhetene og fungere som premissgiver på arbeidsmiljøområdet, og skal gjennom sitt forebyggende arbeid ha en «viktig rolle i arbeidet for et inkluderende arbeidsliv». I dette arbeidet har områdegjennomganger, for eksempel innen politi- og lensmannsetaten, i hjemmetjenesten og i sykehussektoren, medført både kartlegging av status (0-punktundersøkelser) og tilsynsoppfølging med forslag til intervensjon. Kampanjer som «Ret

hjem» og «God vakt!» konkretiserer tilsynets rolle både som myndighetsutøver og veiviser.

IA-avtalen er blitt en plattform der en stor del av arbeidslivet bygger sine praktiske tiltak for å fremme et mer holdbart arbeidsliv.

5.2 Arbeidstilsynet i Sverige

Svensk arbeidstilsyn kalt Arbetarskyddverket var underlagt Næringsdepartementet og besto av den sentrale Arbetarskyddstyrelsen og Yrkesinspektionen med 10 distrikter. Mens Arbetarskyddverket hadde et trepartssammensatt styre inntil 1993, ble det deretter sammensatt av personer valgt på fritt grunnlag. Strukturelt sett var det lagt opp til et tett samarbeid med Arbetsmarknadsstyrelsen, Socialstyrelsen og Riksförsäkringsverket særlig med henblikk på samarbeid om rehabilitering. Sverige har et eget departement/ministerie for bærekraft (Miljö- och samhällsbyggnadsdepartementet). Dette departementet satser bredt på ytre miljø og samfunnsikkerhet.

Tanken om et risikobasert tilsyn har hatt gjennomslag i alle de nordiske landene og har tatt form av en spesifisert innsats overfor bransjer med særlige utfordringer. Således viste en gjennomgang at «av de 38.953 bedriftsbesøk som Yrkesinspektionen i Sverige gjennomførte i 1998 var de fleste rettet mot prioriterte områder: helse- og omsorg, næringsmiddelindustri, vaskerier, metall-, tekstil-, plast- og bygningsindustri, tannleger og skogbruk».

Det svenske arbeidstilsynet skal overvåke regelverket og kan reagere på to måter ved regelbrudd, gjennom 1) krav om forbedringer og 2) rettslig bindende pålegg. Dersom de rettslig bindende påleggene ikke følges opp kan dette føre til bøtelegging. Den vanligste reaksjonsformen er krav om forbedringer, mens en oversikt viser at det for 1998 bare ble gitt under 1 % rettslige bindende pålegg. De fire hovedkategoriene av årsaker til pålegg var alvorlige ulykker, belastningsskader, organisatorisk miljø og innemiljøbelastning.

Det svenske arbeidstilsynets forebyggende innretning er knyttet til en rekke forskrifter om systematisk arbeidsmiljøarbeid. Dessuten legger man til grunn særlige satsninger på belastningsergonomi, organisatoriske og sosiale forhold i arbeidsmiljøet. Videre legger tilsynet opp til utstrakt

samarbeid med arbeidslivspartene, men også bransje og interesseorganisasjoner.

5.2.1 Bransjefokus

Svensk arbeidstilsyn har både hatt fokus på tema og på bransjegenomgang. Dette er begrunnet med at de ressurser som samfunnet stiller til rådighet for å drive arbeidsmiljøarbeidet er begrenset og at en dermed må prioritere. En hovedinnretning er å sette arbeidsplassen/ arbeidsgiveren i stand til å selv ivareta arbeidsmiljøverdier gjennom å følge opp systematisk miljøarbeid. Undersøkelser har vist at dette har hatt effekt, og det er nå fire av ti arbeidsplasser/arbeidsgivere som mener de praktiserer systematisk lokalt miljøarbeid. Det henvises til at inspeksjonsvirksomheten derfor i høy grad blir konsentrert til arbeidsplasser med den største risikoen for uhelse og ulykker. For perioden 2004–2006 ble derfor følgende bransjer valgt ut: helse og omsorgssektoren, sosiale tjenester, skole, bygg og anlegg, transport og trevareindustri

For hvert av disse områdene er det gjort egne vurderinger av særlig sentrale oppmerksomhetsfaktorer. Særlig interessant er påpekingen av forhold som virksomhetene skal tenke igjennom konsekvensene av, og tenke på hvilken arbeidsmiljøeffekt endringer kan gi. Dessuten settes det mål om forbedring og minskning av identifiserte arbeidsmiljøbelastninger.

De prioriterte satsningsområdene handler dels om å videreføre og betone forutsetningene for målet om at arbeidsplassen selv skal øke sin systematiske innsats, dels tar man tak i vedvarende utfordringer som berører mange mennesker og fører til et stort omfang av sykemeldinger og uførhet (ergonomiske problemer) og videre rettes interessen mot forhold som anses å være av stigende betydning (organisatoriske og sosiale forhold).

5.3 Arbeidstilsynet i Finland

Det finske arbeidstilsynet hører under Social- og helse- og sosialdepartementet. Det er Arbeidsmiljøstrategien som er førende dokument for virksomheten. Dette uttrykker et valg om en sterkere integrering av arbeidsmiljø og arbeidshelse med den øvrige helsepolitikken i Finland (Hempel Lindøe,

Karlsen og Lie 2001). En avdeling i ministeriet er tillagt ansvar for distrikts- og feltarbeid, lovgivning og utviklingsarbeid. Nasjonalt er det utøvende arbeidet siden 2004 organisert i 8 distrikter, hvorav mer enn halvparten er små, enpersonsbetjente lokale kontorer.

Sommeren 2005 la den finske regjeringen fram forslag til ny lov om tilsynet av arbeidervernet. Denne loven regulerer myndighetenes tilsynsarbeid, samarbeidet på arbeidsplassene og arbeidervernsfullmektiges stilling. Hensikten er å utvikle stadig mer effektivt tilsyn og fremme samarbeidet om arbeidervernet på arbeidsplassene, og dette skal skje ved å legge til rette for økt samhandling. I Finland innebar lovrevisjonen av 2003 en sterkere vektlegging av samarbeidet mellom ledelsen i linjen og medarbeiderne.

Det rapporteres også om at strategien i arbeidervernet skal gjennomføres ved anvendelse av Balanced Score Card-tilnærmingen. Det er en kontinuitet i tilsynsarbeidet ved at det fortsatt skal vektlegges å satse på psykisk velbefinnende i arbeidet, forebygging av muskel-/skjelettplager og forebygging av ulykker. Informasjon fra prosjektaktivitet innen Arbeidslivprogrammet i kommunal sektor viser at en også anvender denne metoden i lokalt og bransjevis utviklingsarbeid.

5.3.1 Organisering og utvikling

Arbeidstilsynet er inndelt i 8 distrikt, men har ikke eget direktorat.

På 1970-tallet var det mange konflikter, og det finske samfunnet var sterkt politisert. Det var mange klagesaker, og arbeidstilsynet fikk da en dårlig klang hos arbeidsgiverne og arbeidstilsynets virksomhet ble om-diskutert. Man har derfor hatt en betydelig innsats for å få tillit blant alle parter, som begynte å gi resultater først på 1990-tallet. Ved undersøkelser viser det seg at arbeidsgiverne er godt fornøyd med kompetansen og tilsynsvirksomheten fra Arbeidstilsynets side. Antall pålegg har gått nedover, og man anvender tvangsmidler i mindre grad. Bøtene i Finland er lave og har ingen praktisk betydning rent økonomisk, men mer en symbolsk betydning.

«Nye» og «gamle» tilsynsmetoder

Fagforeningene ønsker flere inspeksjoner og mer oppfølging – grunnen til dette er noe uklar. Hvis målsettingen er å bedre arbeidsmiljø, så er ikke

tilsynsantallet avgjørende for dette, ifølge informanter hos myndigheten. De fleste inspektører legger nå denne tenkemåten til grunn, men noen har den «gamle tenkemåten», som er mer kampforientert eller konfliktorientert.

Ledelsen i tilsynet ønsker å fremme en ny måte å forholde seg på, hvor distriktene skal konsentrere seg mer om inspeksjoner, men man har det åpent hvordan disse tilsynene skal skje. Dette betyr at noen fortolker det i retning av tilbake til den gamle måten å arbeide på. Den gamle måten er at: vår oppgave er å se i loven og sjekke at dette følges. En mer moderne måte å tenke tilsyn på er fra detaljtilsyn mot et mer målorientert tilsyn.

Det systematiske arbeidsmiljøarbeidet vektlegges, men Handlingsplanene i virksomhetenes arbeidsmiljøarbeid i Finland behøver ikke være skriftlig. Alle foretak i Finland må ha tilknyttet føretakshälsovård/VHP. Bedriftene kan selv bestemme hvordan kartlegginger og risikovurderinger skal gjøres. Dette kan dels forstås på bakgrunn av at en ser det ønskelige i lokalt utviklingsarbeid og behovet for fornyelse i sammenheng med miljøarbeidet.

Utfordringer

I dag handler arbeidsmiljøet i stor grad om det psykososiale arbeidsmiljøet også dette med en formålsorientering. Det kan se ut til at programmer som retter seg mot kapasitetsutvikling og vedlikehold av arbeidsevnen, langt på vei har skapt et grunnlag for en slik orientering.

5.4 Arbejdstilsynet i Danmark

Arbejdstilsynet er den danske myndigheten på arbeidsmiljøområdet, og er et direktorat (styrelse) under Beskæftigelsesministeriet. Beskæftigelsesministeriet har det overordnede ansvaret for Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynets misjon er: Arbejdstilsynet medvirker til et sikkert, sunt og utviklende arbeidsmiljø ved effektivt tilsyn, målrettet regulering og informasjon (www.at.dk).

5.4.1 Historikk

Det danske arbeidsmiljøapparatet ble bygget opp og utviklet i forbindelse med at arbeidsmiljøloven ble vedtatt på midten av 1970-tallet. I nær fortid var AT organisert under Arbejdsministeriet. Mot slutten av 1990-årene ble det utført evalueringer av arbeidstilsynet, noe som skapte betydelig debatt. I dansk arbeidstilsyn har det vært store endringer i organisering og arbeidsformer i de seneste årene. Tydelige programmer og definerte satsninger har imidlertid i stadig større grad preget ATs rammebetingelser.

Handlingsprogrammet for et rent arbeidsmiljø år 2005

Arbejdsministerens handlingsprogram var en tiårig satsning som ble utarbeidet i samarbeid mellom partene i arbeidslivet i 1993 og igangsatt i 1996. I redegjørelsen fra det daværende Arbejdsministeriet het det at:

«Danmark har et højt arbejdsmiljøniveau i forhold til de fleste andre lande. Det skyldes en aktiv forebyggelsesindsats igennem mange år. Men med mere end 47.500 anmeldte ulykker og ca 15.000 anmeldte erhvervsbetingede lidelser i 1994 er arbejdsmiljøet ikke godt nok. Arbejdsmiljøet skal forbedres endnu mere for at nå et niveau, vi kan være tilfredse med her i landet. Derfor har regjeringen udarbejdet et handlingsprogram for et rent arbejdsmiljø år 2005.»

Hovedvisjonen for dette programmet viste et ønske om et konkurranse-dyktig dansk arbeidsliv og bærekraftig utvikling:

«Alle danske virksomheder bør udgøre en sikker, sund og udviklende ramme for kreativitet, kvalitet og produktivitet som konkurrencemessigt udgangspunkt for en bæredyktig udvikling med mennesket i sentrum.»

Grunnlaget for Arbejdstilsynet var arbeidsmiljøloven (med bekjentgjørelser). Oppgaver og innsats var prioritert ut fra *Handlingsprogrammet for et rent arbeidsmiljø år 2005*³¹, som Folketinget tilsluttet seg i 1996, og Arbejdsministeriets supplerende handlingsplan fra 1999 (www.at.dk).

ATs 1996-program var emneorientert, og dette kan ha vært årsaken til at arbeidsgiverne trakk seg ut av samarbeidet. I stedet ble det en bransjesatsning, for eksempel «Ren Udvikling» i renholdsbransjen. Man var også interessert i å se på de mest belastende og de nest mest belastende jobbe-

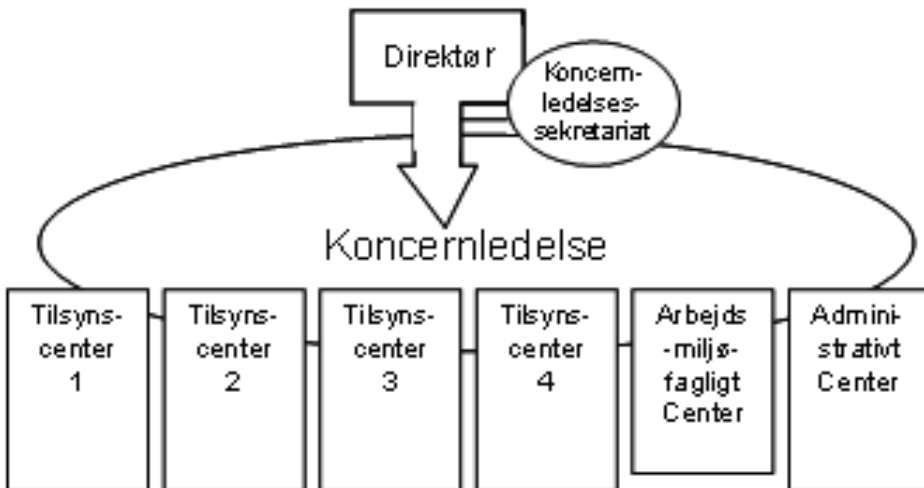
³¹ Handlingsprogrammet ble utformet i samarbeid med arbeidslivets parter i Arbejdsmiljørådet og er en tiårig satsning.

ne. Dette var en tilnærming som ble prøvd ut i Sverige tidligere. Det ble nedsatt et prioriteringsutvalg som i første omgang utpekte 18 emner, som så ble redusert til 4. I debatten var det tydelig at partene engasjerte seg sterkt overfor regjering.

Med regjeringsskifte kom endringer i Arbejdstilsynets organisatoriske rammebetingelser. Det daværende Arbejdsministerium fikk flere ansvarsområder og ble omdøpt til Beskæftigelsesministeriet. Dette var et ledd i en større organisatorisk utvikling av Beskæftigelsesministeriet, at Arbejdstilsynet overtok store deler av den direkte ministerbetjeningen. Utviklingen av policyområder ble likeledes flyttet fra departementet til Arbejdstilsynet.

5.4.2 Organisering og styring

Arbejdstilsynet er delt inn i seks sentra og et konsernledelsessekretariat:



Arbejdstilsynet inngikk i 2005 en fireårig resultatkontrakt med Beskæftigelsesministeriet hvor tilsynets mål for perioden er formulert. Hvert år utarbeides et plandokument med konkrete målsettinger med utgangspunkt i ovennevnte kontrakt (www.at.dk).

Arbejdstilsynet har et tett samarbeid med Arbejds miljøinstituttet (AMI) og Arbejds miljørådet (et partssammensatt råd). I det danske ar-

beidsmiljøsystemet finnes også 11 bransjearbeidsmiljøråd som fokuserer på arbeidsmiljø og sikkerhet.

Mål for virksomheten

I Resultatkontrakt for Arbejdstilsynet 2005–2008 heter det at AT skal arbeide ut fra tre strategiområder: effektivt tilsyn, økt selvforvaltning og strategisk arbeidsmiljøutvikling. Målene for disse tre områdene er:

- AT skal screene alle virksomheter med ansatte i perioden 2005–2011; dette skal sikre at virksomheter med de mest belastende arbeidsmiljø prioriteres for tilsyn, mens de uten store problemer ikke prioriteres.
- AT skal, for å understøtte virksomhetenes arbeidsmiljøarbeid, utarbeide informasjonsmateriell og utvikle løsninger som gir brukerne muligheter for elektronisk kommunikasjon med AT.
- AT skal overvåke og ha overblikk over dokumentasjon vedrørende arbeidsmiljøet i Danmark ved å samle kunnskap og iverksette mindre utredninger m.m.

5.4.3 Bærekraftig utvikling?

Omleggingene medførte en viss debatt om Arbejdstilsynets mandat i samfunnet.

Det har vært arbeidet med bæredyktighet i AT blant annet i forlengelsen av 1998 regjeringsutvalg/embetsmannsutvalg. I første omgang var imidlertid ikke arbeidslivs- og arbeidsmiljøproblemstillinger en del av dette arbeidet. Det var etablert ulike arbeidsgrupper som arbeidet med økonomiske insentiver for bæredyktig praksis, og særlig på graderte forsikringsordninger. Oppfølgingen var begrenset til konsekvenser for det ytre miljø. Etter hvert så man spredte forsøk på å få med det bredere arbeidsmiljøbegrepet. Det ble gjort forsøk på å lage arbeidsmiljøregnskaper, noe som viste seg å være vanskelig å få til i den enkelte virksomhet. Ulike former for arbeidsmiljømerking ble også diskutert, uten at dette i første omgang førte til noe konkret.

Et eksempel på vellykket satsning var et prosjekt rettet mot søppeltømmerne; kildesortering og gjenvinning av søppel/avfall. Her fikk man gjennom lengre tid også midler til forskningsmessig oppfølging. Prosjek-

tet ble avsluttet da miljødepartementet ikke lenger ønsket å finansiere det. Deretter ble oppmerksomheten rettet mot miljøgasser.

Samarbeidsrelasjonene på feltet ble i hovedsak formalisert gjennom et organ som kalles «Miljøkoordineringsutvalget».

Informanter i AT sier at det er en opplevd tretthet over å skulle fokusere på negative sider ved arbeidslivet – i AT ønskes det å fokusere på det gode arbeidslivet. Arbejdstilsynet påpeker at en er kommet nærmere en myndighetsfilosofi, hvor man overordnet sett vurderer virksomheten ut fra om den behøver Arbejdstilsynets fysiske tilstedeværelse ved tilsynsbesøk for å sikre et godt arbeidsmiljø, eller om virksomhetene ikke har dette behovet for å ha et godt arbeidsmiljø.

Det gjøres intervensjonsstudier hvor flere prosesser foregår samtidig og endringene kommer hurtig. Man er opptatt av å få frem veldokumenterte studier, epidemiologiske studier og vitenskapelig dokumentasjon.

5.5 Metodeutvikling i møte med sammensatte utfordringer

Store deler av arbeidslivet har de seneste ti til femten årene arbeidet med endring og fornyelse som ramme for egen virksomhet. Ikke minst gjelder dette offentlig sektor. Som påpekt i flere analyser av denne perioden har det psykososiale miljøet vært gjenstand for kartlegginger, men i mindre grad en systematisk ivaretagelse av hensynet til menneskelige behov. Det har derfor stor betydning når arbeidstilsyn vektlegger disse dimensjonene i sine tilsyn. Likeledes er det interessant at vi finner eksempler på kunnskapsbasert utviklingsarbeid i tilsynene som også forteller om nyttig samarbeid mellom nordiske erfaringsmiljøer. I dette tilfellet hentet det norske arbeidstilsynet erfaringer fra det arbeidet som Arbetsmiljöverket i Sverige hadde utviklet under headingen «Focusinspektionen». Siden skjedde tilpasninger til Arbejdstilsynet i Norge, og modifikasjonen var i hovedsak knyttet til selve fokusgruppesesjonene. Det er interessant å se nærmere på de former for endringer i metodisk tilnærming som nylig er gjennomført. Nylig publiserte arbeider viser eksempler på slike endringer. To slike eksempler presenteres her: ny tilnærming til tilsyn av organisatorisk og psykososialt miljø i Norge og den danske screeningtilnærmingen.

5.5.1 OFIA-prosjektet

I perioden 2002 til 2004 rettet det norske Arbeidstilsynet sin innsats spesielt mot fire satsningsområder:

- Ergonomiske forhold som fører til muskel-/skjelettlidelser
- Organisatoriske forhold som fører til psykososiale problemer
- Kjemisk helsefare
- Ulykker

Det norske Arbeidstilsynets 1. distrikt fulgte opp tilsynets satsning på organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøforhold gjennom «OFIA-prosjektet». Et viktig element i dette prosjektet var utprøving av nye tilsynsmetoder med sikte på å forebygge og identifisere hvilke forhold som henger sammen med muskel- og skjelettlidelser, langtidssykemeldinger og utstøting fra arbeidslivet.

Prosjektet satte seg fore å utvikle en arbeidsform i tilsynsarbeidet som anerkjenner at dersom noen opplever sin arbeidssituasjon stressende, foreligger det en definatorisk helserisiko for denne ansatte. Videre var det et mål at de ansattes beskrivelser skulle kunne gjenfinnes i tilsynsrapporteringene.

OFIA-prosjektets utgangspunkt er en modell der virksomhetens struktur, med endringer i produksjonsprosess, økonomi og organisatoriske valg eller virksomhetens tilpasningsstrategi, gir konsekvenser for arbeidstakerne gjennom psykososiale forhold som disse reagerer på. Konsekvensene kan være både negative og positive og svekke eller styrke helse eller sunnhet.

Følgelig kartlegges og risikovurderes det psykososiale, opplevde arbeidsmiljøet, mens de organisatoriske forholdene blir gjenstand for tiltak. Det er på det organisatoriske nivået at intervensjoner og ansvar for tiltak aktualiseres. For eksempel vil en organisasjonsmodell med økt kundestyring som et organisatorisk, strukturelt trekk, få konsekvenser for det psykososiale arbeidsmiljøet gjennom den måten dette er tilrettelagt i form av opplæring, teknologisk tilrettelegging mv.

Arbeidstilsynets rolle er å kontrollere at endringene som iverksettes og praktiseres i virksomheter ivaretar ansattes helse og livskvalitet (Arbeidstilsynet, Organisatoriske forhold i arbeidslivet, s. 11).

Forskning har vist at arbeidsmiljøarbeidet kan legges på is i påvente av at omstillinger er gjennomført. Dette har man også opplevd som et argument i forhold til oppslutning om IA-avtalen: man kan ikke både drive inkluderende virksomhet og omstille. Følgelig kan det sies at det er en tendens til ikke å anerkjenne behovet for å gjøre analyser av omstillings-tiltakenes konsekvenser for HMS og for det psykososiale arbeidsmiljøet. Verken den tidligere Arbeidsmiljøloven eller den nylig vedtatte gir anledning til å sette til side kravet om systematisk miljøarbeid. Det er med andre ord lovstridig å «parkere» miljøarbeidet med henvisning til omstilling.

Usikkerhet og uklarhet er gjennomgående en konsekvens av omstillingsprosesser. Handteringen av informasjon ivaretas gjerne av mellomledere som ved sine forsikringer om at «jeg vet ikke mer enn dere, det er en prosess på gang», utilsiktet kan forsterke usikkerheten. Dette innebærer også en underkjenning av at selve omstillingsfasen er krevende og at tilpasningsbehovene kan være meget betydelige. Når ansatte kan ha medinnflytelse, observerer forskningen at dette øker sannsynligheten for at prosessen bidrar til å tilpasse underveis. De endringer man ønsker å komme fram til, foregripes på noen viktige måter.

I den norske arbeidsmiljøloven sies det at ansvar, myndighet og oppgaver skal være kjent.

Arbeidstilsynet skal både identifisere utfordringer, kartlegge deres forekomst og arbeide som veivisere i forhold til løsninger. For å kunne fungere som veivisere skal tilsynet gi vurderinger og gi eksempler på god praksis. Tilsynet skal også formidle informasjon slik at virksomhetene kan få støtte til egen læring og utvikling. Denne informasjonen skal være lett tilgjengelig og utarbeides i samarbeid med bransjer og andre aktører og synliggjøre de risikoforhold og krav som stilles (s 24 *ibid*). Det kjennetegnende for en veiledning som bygger opp virksomhetens egen handlingskraft er «en veiledningsstrategi som foster initiativ, selvstendighet og ansvarlighet i stedet for tilpasningsevne» (s 24. *ibid*).

Valget av fokusgruppetilnærmingen var begrunnet med antakelser om at denne tilnærmingen ivaretar to viktige hensyn i Arbeidstilsynets mandat:

1. å tydeliggjøre kritiske problemområder i det psykososiale miljøet og muliggjøring av forståelse av hvordan de organisatoriske forhold virker inn, og

2. å gi grunnlag for å utøve veileder og veiviserrollen.

Fokusgruppetilnærmingen bygger på gruppesamtaler der gruppe medlemmene samtaler om utvalgte tema og innenfor en gitt tidsramme. Metoden er egnet til å kaste lys over sammensatte forhold der det både er viktig å få fram emosjonelle og kognitive sider ved erfaringer. For Arbeidstilsynets formål er det viktig å få fram den felles forståelsen av en arbeidsmiljøutfordring som preger dagligliv og samhandling. Tiltak som det fremmes forslag om skal støtte en bedre framtid.

Fokusgruppens leder, inspektøren, må skolerer i den metodiske tilnærmingen, og dette innebærer både praktisk trening og refleksjon over de etiske sidene ved gjennomføringen.

Kompetansesiden må også omfatte bearbeiding av materialet, slik at det blir mulig å danne et saklig bilde av arbeidsmiljøforholdene.

Etter fokusinspeksjonen skal materialet som er fremkommet analyseres og ses i forhold til lov og forskrift. Det gjennomføres et tilbakemeldingsmøte der Arbeidstilsynet både gir kommentarer og vurderinger av hva de tenker å gi av pålegg. Deltakerne på møtet er verneombud, ledere og tillitsvalgte. De får anledning til å kommentere eventuelle faktiske feil. Men møtet har til hensikt å forberede for pålegg om tiltak og veiledning med forklaringer av sammenhengen mellom tiltak og hensyn til helse og arbeidsmiljø. I et slutt møte der primært deltakerne i fokusgruppene deltar, informeres det om hvilke krav Arbeidstilsynet vil stille til virksomheten. Virksomheten får deretter en tilsynsrapport. Denne rapporten danner grunnlag for den aktiviteten som virksomheten pålegges eller oppmuntres til å iverksette. Oppfølgingstilsyn avtales etter en gitt tid, normalt innen et år. I dette tilsynet avholdes møter med de lokale aktørene i arbeidsmiljøarbeidet, og temaet er hvordan man nå jobber med organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø. Ivaretagelse og videreføring i bedriftens eget HMS-system ettersees.

5.5.2 Erfaringer med screening-tilnærmingen i Danmark

Fra 2005 ble en omfattende arbeidsmiljøreform iverksatt i Danmark. Reformen innebærer en rekke endringer. I løpet av en syv-års-periode skulle alle danske virksomheter screenes. Gjennom denne screeningen ble det lagt opp til en klassifisering av virksomhetene. Virksomhetene kunne få

en «smiley» som uttrykk for arbeidsmiljøstatusen. De virksomhetene som hadde fått et arbeidsmiljøsertifikat ble tildelt en grønn «smiley», og der det ikke var noe spesielt å bemerke fikk virksomheten en nøytral «smiley». En gul «smiley» forteller at det ble gitt problempåbud og rød dersom det ble gitt «periodepåbud», noe som medfører en tidsfrist.

Arbeidstilsynet kan gi påbud om at virksomheten må anvende en autorisert rådgiver til løsning av et definert problem, eller også må den få rådgivning i en periode for å forbedre virksomhetens samlede egeninnsats.

Bedriftshelsetjenesten er erstattet av autoriserte rådgivere. Bedrifter som er sertifisert med en grønn «smiley» slipper flere tilsyn.

Denne omleggingen står i kontrast til utviklingen i de øvrige landene i Norden, der metodeveiledning vektlegges i tilsynsarbeidet. Siden reformen bare har vært virksom i kort tid er det sparsomt med forskning og evaluering.

Danmarks teknologiske universitet (DTU) ved forskerne Hasle og Langå har imidlertid gjennomført en evalueringsundersøkelse i social- og sunhedssektoren³². Denne sektoren er meget stor, og sammenlikninger på tvers av sektorer viser at sektoren bidrar mer enn gjennomsnittet til de arbeidsrelaterte helseproblemene i Danmark. Det er særlig personal med kortere utdanning eller ufaglærte som rammes, og muskel-/skjelettlidelser samt psykiske lidelser dominerer. Fra sektoren er det videre en overhyp-pighet av sykehusinnleggelse pga muskel-/skjelettlidelser og hjerte-/karsykdom. Høyere sykefraværsforekomst og utstøting kjennetegner sektoren.

Sosial- og sunhedssektoren ble prioritert med en screening av alle institusjonene etter innføring av arbeidsmiljøreformen av 2005. Ifølge rapporten «Arbejds miljø og screening i social- og sunhedssektoren» (Hasle og Langå 2006) ble fokus flyttet fra forebygging til kontroll, og da særlig overfor bedrifter som ikke kan eller vil sikre et godt arbeidsmiljø. Reformen skulle innebære en tett oppfølging av disse virksomhetene.

Rapporten tok mål av seg til å se nærmere på resultatene i forhold til om arbeidsmiljøproblemen ble fanget opp, og i tilfelle hvilken virkning den nye tilsynsformen fikk. Den metodiske tilnærmingen bygget på tilgjengelig arbeidsmiljøstatistikk; de første oppsummeringene av screeningene og intervjuer med 14 fylkeskommuner og 19 institusjoner som inngikk i tilsynet.

³² Begrepene sunnhet og helse har ulik betydning på norsk og dansk.

Av de vel 4 000 screeningene ble rundt halvparten tatt ut til tilpasset tilsyn, rundt 3 % fikk påbud om arbeidsmiljørådgivning med gul «smiley» og 1 % fikk rød «smiley». Hasle og Langå fant at langt de fleste fikk nøytral «smiley», og at det ble gitt mer begrensede og enkeltstående påbud eller veiledninger. Svært få påbud ble gitt i forhold til psykisk arbeidsmiljø.

Arbeidstilsynets besøk ble opplevd som positivt, men de fleste institusjonene vurderte det slik at screeningen ikke ville få betydning for den fremtidige arbeidsmiljøinnsatsen. Informantene påpekte at det hadde vært fokusering på formalia fremfor på det faktiske arbeidsmiljøet (op cit). Vektleggingen mht påbudene gjaldt tekniske og fysiske forhold, men relativt få tok tak i ergonomiske forhold og ingen med direkte innretning mot psykisk arbeidsmiljø.

5.5.3 Forholdet mellom forskning og tilsyn

Det eksisterer flere kanaler for samarbeid mellom tilsynenes virksomhet og forskning: forskningen blir trukket inn i forberedelse av ny lovgivning, og dette skjer både ved at det er forskere med i forarbeider til lovendringer, ved at forskning danner bakgrunn for prioritering av satsningsområder og gjennom evaluering av resultater etter gjennomførte satsninger i tråd med den risikobaserte tilsynsmetodikken.

Fire av de nordiske landene har alle ett klart definert arbeidsmiljøinstitutt, mens Island er i ferd med å etablere sitt. I de siste årene har det vært parallelle debatter om forskningens organisering og finansiering. Det ser ut til at behovet for et samlende sentrum for arbeidsmiljø- og arbeidshelseforskning får økt betydning, ved at dette gir grunnlag for formidling av viten både ved publisering og ved utvikling av målrettede kurs samt oppbygging av sentrale databaser som egner seg for overvåking.

Mange ulike forskningsmiljøer utover de statlige instituttene bidrar til å belyse arbeidslivs- og arbeidsmiljøutfordringene. Denne forskningen er og må være i sterk grad internasjonalt orientert.

Endringsprosesser har berørt arbeidstilsynene og medført krevende mål for organene. De skal leve med de samme utfordringene som resten av arbeidslivet. Innholdet i endringene reflekterer ulike vektlegginger av metodiske tilnærminger. Jevnlige evalueringer og krav til måloppnåelse

viser at tilsynene både er tillagt stort ansvar og stor betydning i arbeidet med å fremme et holdbart arbeidsliv.

6. Forskerperspektiver på bærekraftig arbeidslivsutvikling

I dette kapitlet presenteres noen forskningsaktørers perspektiver på arbeidslivets utfordringer i forhold til en bærekraftig utvikling. Hovedvekten i presentasjonen er lagt på de statlige forskningsinstitusjonene, som med oppdrag fra myndighetene har sine kjerneområder på feltet arbeidsmiljø og arbeidshelse. Hvordan disse institusjonene følger opp bærekraftsutfordringene har åpenbart stor betydning for hvilken legitimitet og prioritet holdbarhet som kunnskapsområde får.

I fremstillingen av arbeidslivpartenes og tilsynenes arbeidsformer og vurderinger har det kommet frem at man aktivt bestiller og anvender forskning fra mange institutter som underlag for handling, utviklingsarbeid og også som «klimamål». Innsigelser mot forskningen er at den ikke er tett nok på arbeidsplassene, og at den gir sprikende resultater.

Den frie forskningen er viktig for å produsere uavhengige spørsmål, knytte nordiske arbeidslivsprosesser til internasjonal utvikling, og – ikke minst – teste antakelser som i dag er grunnlag for praksis, gjennom evalueringer. Det kan se ut til at alle parter er interesserte i å utvikle en tettere dialog slik at ulike forskningsinnretninger kan bidra til fremdrift i ønskelig retning, både ved kritiske perspektiver og ved bidrag til kunnskapsbaserte intervensjons- og innovasjonsprosesser.

Forskningen skal gi kunnskap. Spenningene på dette feltet gjør forskningen viktig, men også utsatt. For at forskningen skal være relevant må den gå inn på områder der det er ulike syn og tolkninger både av realia og hva de betyr. Forholdet til politiske prosesser og avgjørelser får betydning for forskningens arbeidsvilkår, muligheter for langsiktighet og relevans.

6.1 Formålsorientering på ny?

1970-tallet, også kalt den store arbeidsmiljøreformens tiår, var preget av en sterk formålsorientering. Forståelsen av hva begrepet sunne arbeidsplasser innebar var utvidet gjennom at de psykososiale sidene ved arbeidet kom inn som et felt for regulering. Kunnskapen om kjemiske stoffers innvirkning på helsen i samspill med andre påvirkninger og over tid, fikk stor betydning for prioriteringer i miljøarbeidet. (Gustavsen og Seierstad 1977, Gustavsen og Hunnius 1981, Sørensen et al 1998)

Kompleksiteten i arbeidsmiljøutfordringene synliggjorde videre hvor viktig aktiviteten på den enkelte virksomhet var for å muliggjøre realistisk overvåkning og oppfølging. Partenes samarbeid på virksomhetsplan måtte få en oppvurdering, og dermed ble det behov for en ny definering av grenseflaten mellom arbeidsmiljømyndigheter og virksomhetens egenaktivitet.

I kjølvannet av reformene i arbeidsmiljølovgivningen kom en fase med betydelig utbygging av arbeidsmiljø- og arbeidshelseforskningen. Ikke minst innebar en klarere satsning på psykososiale spørsmål et behov for ny forståelse av metoder for å fremme løsninger i den enkelte virksomhet. En omfattende kursvirksomhet medførte etterspørsel etter kunnskap om arbeidsmetoder så vel som sakkunnskaper på feltet. Utviklingsarbeid, også kalt den tredje dimensjon ved arbeidsmiljøarbeidet, fikk innflytelse på samarbeid mellom forskere og feltet. Konkret kunne dette medføre forskningsinitiativ fra partene, bransjer, yrkessammenslutninger og enkeltvirksomheter. Finansieringen av arbeidsmiljøforskning ble knyttet til større programmer, og egne forskningsråd ble organisert opp. Noen ble senere avvirket eller omlagt.

Selv om det langt på vei var konsensus om behovet for en mer omfattende arbeidsmiljøforskning, var dette også en tid med konflikter omkring forskningens rolle og mandater. Arbeidsmiljøforskning skaper debatt. Dette kan henge sammen med denne forskningens rolle i et samfunn der arbeid nettopp har en så sentral betydning for identitet og selvforståelse. Arbeidsforskningen integreres både som et «bruksfag» i virksomheters utvikling, for ledelsesutvikling og i arbeidstakernes medvirkning gjennom HMS-organisering. Men forskningen trekkes også inn i den mer politiske næringslivsdebatten, utredning av trygdespørsmål og i forhold til lovgivning, for å nevne noen aspekter.

Arbeidsdelingen mellom «eksperter» og partene i arbeidslivet og på arbeidsplassen representerer en vedvarende utfordring.

6.1.1 Arbeidslivs- og arbeidsmiljøforskningens organisering

De nordiske landene hadde i 2002 følgende andel ansatte i forskning på arbeidsmiljøområdet: Danmark: 151 årsverk, Norge: 170 årsverk, Sverige: 500 årsverk, Finland: 730 årsverk (tall fra det tidligere danske Arbejdsministeriet³³). Den sist publiserte statistikken fra EU viser at Island og Finland har høyest antall forskere totalt, på alle felt, i forhold til antall yrkesaktive³⁴. Finland utmerker seg med mange forskningsårsverk i næringslivet.

Arbeidslivsforskningen i bred forstand er organisert på noe ulik måte i de nordiske landene. Selve forskningsfeltet har en stor bredde fra arbeidsrett, arbeidssosiologi og -psykologi/-medisin til ergonomi og teknologiske fag. Organisasjons- og ledelsesfag ved siden av arbeidsmarkedsforskning inngår i handelshøgskolenes og universitetenes porteføljer. Omfattende forsknings- og utviklingsarbeid på disse feltene utføres også av frittstående institutter, stiftelser og aksjeselskaper. Arbeidsmiljøforskingsmiljøer har ofte en tverrfaglig sammensetning, de nasjonale og statlige instituttene i Sverige, Danmark, Finland og Norge har typisk en tilnærmet «komplett» portefølje av fag med relevans for arbeidsmiljøforskningen representert. I Island arbeider man med etablering av et liknende institutt. Ser vi nærmere på forskningen ved høyskolene og universitetene er den også preget av tverrfaglighet, men med en profilering i forhold til for eksempel ergonomi, informatikk, helsefremmende arbeid eller helsepsykologi.

Tradisjonene for organisering av arbeidsmiljøforskningen gjenspeiler ulike struktureringer i landenes forskningsorganisering, for eksempel har norsk forskning tradisjonelt et stort innslag av frittstående institusjoner, stiftelser og institutter, og så også på arbeidslivs- og arbeidsmiljøområdet.

Alle de nordiske landene har de senere år vært preget av statusgjennomgang og viktige endringer i forskningspolitikken på arbeidslivsfeltet.

Hvordan er forskningens rammebetingelser og utviklingsmål formelt og sett fra forskningsutøvernes ståsted? Hvilke tema fokuseres og i hvil-

³³ Det er ikke klart hvordan disse tallene er fremkommet og dermed kan vi ikke være sikre på om tall fra de ulike landene er sammenliknbare.

³⁴ Forskning, nr 2/06

ken grad kan forskningens organisering sies å bidra til den form for aktivitetskonvergens som er viktig for å sannsynliggjøre et bidrag til en bærekraftig utvikling?

I det følgende vil vi presentere arbeidsmiljøinstitutter i de nordiske landene. Presentasjonene vil ha en hovedvekt på instituttene mandat, organisasjonsform og særlige faglige profileringer. For tre av instituttene vedkommende kommer også utførende forskere eller forskningsledere til orde med analyser som kontekstualiserer virksomhetene.

6.2 Finnish Institute of Occupational Health

Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), eller på svensk Arbetshälsoinstitutet³⁵, er et internasjonalt orientert arbeidsmiljø- og arbeidshelseinstitutt. FIOH ble i ca 20 år, frem til 2003, ledet av en fremragende forsker på feltet, Jorma Rantanen. Fagkompetansen ved instituttet har tradisjonelt vært personell med helsefaglig bakgrunn som sykepleiere og leger. Disse blir betraktet som kjernekompetansen. Den senere tid har medført større orientering i retning av psykososialt arbeidsmiljø, og eksperter i psykisk helse som psykologer og psykiatere utgjør en viktig andel av staben.

Det er for eksempel gjort en undersøkelse om utbrenthet, hvor arbeidstakeren selv skal vurdere dette – det viste seg at 7 % svarte slik at de kan komme under kategorien utbrent. Også det tiltrekkende ved arbeidet er forskningsmessig belyst. En forsker holder på med forskning på det lokkende/suget i arbeidslivet – hva er det som trekker og motiverer til å arbeide, og hvilke effekter har dette?

Vår informant reflekterer over et paradoks hun har lagt merke til: man snakker mye om den positive siden med arbeidslivet, mens på kongresser og konferanser snakker man ofte om problemene i arbeidet.

FIOHs nye leder vektlegger at instituttet dekker sammensatte behov, i dag må man kunne forske, holde kurs, skrive akademisk og til folket, drive konsulentvirksomhet mm. Instituttets virksomhet skal nå frem til arbeidslivet med god forskning og forskning som har anvendt verdi. Utadrettet virksomhet har tatt form av større kampanjer som for eksempel den store informasjonskampanjen om tyky eller «Orka i arbetet».

³⁵ Tidligere Institutet för arbetshygien.

6.2.1 Arbetarskyddslagen

I 2003 kom en lovrevisjon av Arbetarskyddslagen, som gjenspeilet nye tema som psykisk vold og mobbing. Bakgrunnen for den nye loven var behov for en oppgradering og fornyelse som har kommet til uttrykk på ulike måter. Den første loven kom i 1982. I Finland har man tidligere vært særlig opptatt av at alle arbeidere skal ha arbeidshelseoppfølging. Det er et stort innslag av småbedrifter i Finland, 90 % av bedriftene består av under ti personer, og loven skal også dekke disse bedriftenes behov. Servicesektoren har utviklet seg, og det har kommet frem behov for endring i forhold til denne utviklingen.

Alle bedrifter må ha planer for det forebyggende arbeidet. Det er ikke alltid at bedriftene ser behovet for bedriftshelsetjeneste og det er ikke alle VHPer som ønsker å ha de små bedriftene som kunder fordi det er mye arbeid med små bedrifter sammenlignet med store bedrifter.

Finland har tidligere hatt et småforetakprogram som hadde til hensikt å bedre situasjonen i de mindre bedriftene. Gangen i programmets arbeidsform var å først kartlegge for så å iverksette tiltak på de ulike temaområdene som viste seg å være aktuelle. Gjennom denne arbeidsformen fanget man opp endringer og utfordringer for småforetakene, også med hensyn til økonomi og omstilling.

Det har vært mange nedbemanninger i Finland i den siste tiden. Det er tre–fire ganger flere som blir sagt opp i de små bedriftene sammenlignet med de store bedriftene. De små bedriftene er veldig forskjellige: alt fra gamle industribedrifter til moderne IT-bedrifter. Mange mindre bedrifter har unge arbeidstakere med utdanning som ikke så interessert i «den gammeldags» bedriftshelsetjenesten. Det skaper behov for nytenkning også på arbeidsmiljø- og helsefeltet.

6.2.2 Arbetsformåga – arbeidsmotivasjon/arbeidslyst

I dag benyttes begrepet «Arbetsformåga» /(tyky)/arbeidsmotivasjon/ arbeidslyst på en positiv måte – man ønsker å fremme denne verdien og ser det ikke som et problem som sådan.

Tyky-tilnærmingen er tenkt og organisert som en pyramide hvor kjer-
nen blir hvordan man forvalter arbeidskapasiteten eller arbeidsevnen.

- De ansatte – deres helse, funksjon og kapasitet, med fokus på den subjektive oppfatning av egen helse. (Hvis man selv tenker seg en skala for egen helseoppfatning, så kan man selv vurdere egen helse etter en poengskala som er relatert til tidligere subjektive oppfatninger av helse.)
- Arbeid og arbeidsomgivelser – ergonomi, arbeidshygiene og sikkerhet. I den senere tid har man vært svært opptatt av inneklima hvor forråtnelse og mugg har blitt et problem de siste 10 år.
- Organisasjon og teamfungering – ledelse, samarbeid og kommunikasjon. Fokus er blant annet på tilbakemelding fra ledelsen.
- Profesjonell kompetanse – fokus skal ligge på samarbeid mellom den profesjonelle kompetansen og lederne og de ansatte innenfor bedriften.

Tyky-tilnærmingen understreker at det viktigste stedet å starte arbeidet er der hvor arbeidsgruppene faktisk er, og man kan etter hvert trekke inn profesjonell kompetanse ved behov. Det har vært snakk om å bygge grupper bestående av ulike kompetansegrupper som er selvstyrende; utformingen av gruppene vil avhenge av bedriftens størrelse, dens egenart mm.

I Tyky-arbeidet er det utviklet et eget barometer: man intervjuer arbeidsgiver og verne- og helsepersonell om hva man mener er Tyky i eget foretak, og hvilket tiltak man har iverksatt i forhold til dette.

I dag diskuterer man i liten grad begrepet coping. I forhold til Tyky er coping som verktøy, et begrep som også trekker inn det kollektive nivå – begrepet retter seg mot forebygging i et holistisk perspektiv. Truslene mot arbeidsevnen blir i større grad koblet til individnivået. Og disse hensynene er tatt inn i Tyky-tilnærmingen.

Tyky er ulike tiltak til ulike grupper og i alle aldre: 1) for alle, 2) de som er i risikosonen og 3) de som allerede har lidelser og skader.

Hvem har ansvar for arbeidshelsen?

Loven sier at man på alle arbeidsplasser skal ta hensyn til arbeidshelsen, men loven sier ingenting om hvordan dette skal skje i praksis. Det har vært stridigheter rundt hvem som skal ta dette ansvaret. I begynnelsen var det snakk om at verne- og helsepersonell var mest egnet, men de meldte da tilbake at dette var et felles ansvarsområde og at alle måtte engasjere

seg. Initiativ til ulike tiltak må komme fra arbeidsplassen selv, som vet hvilke behov som til enhver tid er tilstede.

Ledelsen og endringer

Ledelsen er i liten grad engasjert eller bevisst i forhold til betydningen av medvirkning og arbeidsorganisering – og innvirkning på arbeidstakers helse. Flere steder gjennomfører ledere store endringer uten å ta de ansatte med i prosessen.

Man har i dag altfor store krav til en enkelt person. Ser man på konkrete eksempler fra virkeligheten blir dette tydelig. I et prosjekt viste analyser på individ/jobbnivå, fra forsikringsbransjen og radio/ media, at medarbeidere må ta hand om en rekke ulike oppgaver/områder i dag sammenlignet med tidligere.

Innen VHP/BHT er man ganske enige om tilstanden og hva som er problematikken.

Endringer i arbeidsstokkens sammensetning

Fagorganisasjonene er bekymret for innvandring fra blant annet de baltiske land, fordi de er engstelige for at lønnen vil gå ned. Mange innvandrede arbeider til eksempel som buss-sjåfører.

Lang utdanning – sent ut i arbeidslivet

I dag tar mange en lang utdanning slik at de kommer sent ut i arbeidslivet, – og det er heller ikke sikkert at man får arbeid. I dag er også kravene til arbeidstakers utdanning svært høye. Samtidig ønsker politikere at de unge skal komme tidligere ut i arbeid.

Pensjonsalder

I dag er den faktiske pensjonsalder gjennomsnittlig 59 år, mens den i forhold til loven er mellom 63 og 65. Finland har en stor gruppe eldre i vente, man snakker om «pensjonsbomben» – hvordan skal man klare å betale dette?

Tyky er et begrep som innbefatter en bredere arbeidssituasjon, men hvor også individet har et ansvar.

Personer kan etter loven i dag selv vurdere hvordan egen helsetilstand er, og henvende seg til verne- og helsepersonell for å få hjelp.

Det finnes tilfeller hvor man ikke selv merker for eksempel at man er overarbeidet eller utbrent, men andre (kolleger) kan merke det. I dag er det enklere å snakke om stress og utbrenthet, og derfor er det også enklere å ta opp temaet. Et eget skjema gjør at man på en enkel måte med avkryssningskjema, kan måle i hvilken grad, om noen, man er utbrent. (Det vil si måle hvor mye krefter har man).

Den subjektive vurderingen av hvordan man har det, er viktig i denne sammenheng. Noen opplever svært mye som vanskelig, mens andre opplever det meste positivt.

6.3 Danmark – der hele arbeidsmiljøfeltet er under omdanning³⁶

6.3.1 *Det danske Arbejdsmiljøinstituttet*

Det danske Arbejdsmiljøinstituttet (AMI) lager en forskningsstrategi hvert fjerde år³⁷. I forbindelse med strategidiskusjonen drøftet en bæredyktighetsbegrepet, men besluttet å ikke benytte dette. Begrunnelsen var at det ytre miljø har så sterkt monopol på begrepets meningsinnhold. AMI har flere prioriterte områder, for eksempel fravær og utstøting, «Det hele arbeidsliv» og helsefremmende arbeidsplasser.

6.3.2 *AMIs mandat og plassering*³⁸

Med det samfunnsoppdraget AMI forvalter er forskning med kontinuitet avgjørende. For å kunne bidra med god forskning er det sentralt å utvikle gode modeller for å belyse arbeidsmiljøet og arbeidstakernes reaksjoner. For å overvåke utviklingen bredt investeres det i kvalitetssikrede datakilder. En tenker seg at en har en utgangsbefolkning i arbeidet, så reagerer denne befolkningen på forholdene i arbeidet, noen går ut pga helsereak-

³⁶ I det følgende gjøres det et forsøk på å gi referat fra to besøk med sikte på å komme nærmere en forståelse av hvordan bærekraftig utvikling står i danske miljøer som driver forskning og utøver myndighet på arbeidslivfeltet.

³⁷ En ny periode løper fra 2006. <http://www.at.dk/graphics/at/05-information/04-AndreInformationsmaterialer/fremtidens-arbejdsmiljoe-P2010/Redergjoerelse-2005.pdf>

³⁸ Med forankring i Beskæftigelsesministeriet blir AMI omdannet til Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø med virkning fra 1. januar 2007.

sjoner og noen dør. En er opptatt av å identifisere de forholdene som virker inn på arbeidstakerne over tid, mens de er i arbeid. Noen jobbgrupper har overhyppighet av lidelser, og AMI har anledning til å følge arbeidstakerne ved at data fra flere registre kan koples sammen, så som data om jobbskader og om sykehusinnleggelse. Det foregår en innrapportering fra de arbeidsmedisinske klinikkene. En kan også se disse dataene i forhold til et register over dødsårsaker. Når det gjelder arbeidstakernes reaksjoner er en opptatt av den såkalte «etiologiske fraksjonen».

På den proaktive siden er prosjektet om helsefremmende arbeidsplasser sentralt. Man har for eksempel et prosjekt som heter «Frisk buss» der en følger arbeidshelseutviklingen hos bussjåfører. Videre er en ikke bare opptatt av fravær og utstøtning, men også av tilbakevending til arbeidet. Det har vist seg at den som er syk i over ett år har liten sannsynlighet for å komme tilbake til sysselsetting. Som i Norge er det korte fraværet mindre av et problem.

En er opptatt av de forholdene som medfører motivasjon så som ros og anerkjennelse og mulighetene for å fastholde en posisjon i arbeidslivet. Risikofaktorene for fravær blir studert med vekt på kompleksiteten i arbeidslivsforholdene.

Det er i dag 1 million dansker som er parkerte utenfor arbeidslivet. Forskerinformantene spør seg: «Hva er det som gjør arbeidstakeren «fit for fight»? Mange er opptatt av å kunne ha et tredje liv, dvs. ha et godt liv som pensjonist, ikke utelukkende å klare å stå til normal pensjonsalder; også tiden som pensjonist er viktig. Forskjellene i forventninger til «den tredje alder» er merkbar. De som har handverksarbeid, har tradisjonelt hatt en forventning om at deres helbredstilstand vil være redusert ved pensjonsalder.

Kan man få styrke og pågangsmot gjennom arbeidslivet og arbeidslivsdeltakelse, spør disse forskerne seg.

Det finnes kyniske arbeidsplasser, der det er pengerikelig, men ikke et langsiktig perspektiv på arbeidskraften.

I dag har man registrert at det er endringer i kulturen på arbeidsplassene, kanskje er det tale om en bevegelse fra en tradisjonell lønnsarbeiderkultur over mot en slags funksjonærkultur? Arbeidet i seg selv og arbeidsinnholdet har endret seg. Men det er også fenomener som er knyttet til begreper som «utvikling og personlig utvikling» som spiller en rolle. For eksempel kan en registrere at det i mange danske foretak og virksomheter

er en utstrakt aktivitet som understreker at arbeidstakeren må «videre», selv om det er vanskelig å få taket på hva innholdet i denne typen normative programmer egentlig er. Det kan reises spørsmål om dette bidrar til å underkjenne den faglige stoltheten ved det konkrete arbeidet og bidrar til at det skapes en slags ny stressfaktor. En avhandling omtaler denne utviklingen som en slags ny-religiøs konsensus om betydningen av fleksibilitet og «utvikling». Det viser seg at det ikke er «lov» å si nei, man reflekterer ikke over hva fleksibilitet egentlig er som verdi.

Har fagbevegelsen et alternativt perspektiv? Man hører sagt at det fagbevegelsen er opptatt av, er utdanning og videreutvikling.

Er bærekraft, bæredyktighet, å kunne fastholde noe og kjenne seg rotfestet? Bæredyktighet dreier seg også om å ivareta verdier på en slik måte at man leverer videre noe som er minst likeså godt til «nåværende og kommende generasjoner».

Man har mange prosjekter, men de varer kort, og kortsiktighet er også et problem for forskningen og især for mulighetene til å lære av prosjekter og programmer.

Hva er viljen til forandring og hvilken betydning har en slik vilje for en ønsket utvikling?

6.3.3 Synspunkter på arbeidslivet i Danmark

Det er ikke konsensus om hvordan det ligger an. De fleste unge har en forventning om at arbeidet ikke må ødelegge helsen. Det er viktig «å ha sjøvt», ha innflytelse. Man flytter seg fra det arbeidet som er ubehagelig og uten innflytelse. Det er små årganger som kommer inn på arbeidsmarkedet og det er stor konkurranse om dem. En studie fra RUC viste at, ganske visst, utdannede, unge vil ha «muligheter».

Allment gjelder det at å ha arbeid er å ha livskvalitet. Du skal ha mulighetene mens du lever. Det er en forståelse av at å ha arbeid og å utføre et arbeid er å vise moral. Men den faglige solidariteten er blitt svekket, de fleste vil ha individuelle avtaler. De ufaglærte får som regel ikke resultatlønn. Undersøkelser viser dessuten at LO beveger seg fra arbeiderklasseverdier til middelklasseverdier. HK har det for eksempel travelt med å arbeide med fleksibilitet. De ufaglærte prioriterer for eksempel to ferier om året. Det har også kommet frem at lønn ikke blir så høyt vurdert som ar-

beidsmiljø. LO gjør kartlegginger av arbeidsmiljøet hvert halvår. Generelt er det en forventning om at arbeidsmiljøet skal være i orden.

Arbeidstakere skyr det «beskidte arbeidet», særlig gjelder dette yngre arbeidstakere.

Innvandrere bekler ofte tjenerskapsjobber. Noen kommer fra kulturer der det ikke er tradisjon for å stille krav til arbeidsmiljøet. I visse bransjer er det stort innslag av andre etniske grupper enn de etniske danske. Men det er ikke bare det at deres referanserammer er annerledes, og man er i dag mer opptatt av «equal employment opportunity». Enkelte arbeidsgivere har en etnisk politikk, for eksempel nevnes IKEA. I dansk miljø er «kassadamene» symbol på «vanlige arbeidstakere i underordnede jobber». IKEA gjorde et scoop – reklamemessig – ved å gi kassadamene 5000 kroners tillegg til lønnen.

Politikken dreier seg om å integrere. Man diskuterer hvordan bakgrunnen som innvandrene har og deres språkkunnskaper kan bli et fortrinn. Et eksempel som nevnes er såkalte «VIP» -taxisjåfører på Kastrup. Men ellers er dette ikke vanlig.

Det er forskjellige grupperinger som ønsker politisk oppmerksomhet og som ønsker at deres vanskelige situasjon (deres «elendighet») skal bli synlig.

For noen er det slik at alt snakket om stress gir dem en bakgrunn for å oppleve at «jeg er fortsatt på den riktige siden», dvs. jeg klarer meg på tross av store krav i arbeidet. Men det viser seg at arbeidet tar mye av ens tid, og mange tar ikke de ekstra fridagene/feriedagene de har krav på. Det er i en viss forstand status å ha det travelt, henge med.

Hvordan genereres forskningen på arbeidslivs- og arbeidsmiljøområdet i Danmark?

I 1995 definerte man en visjon for 10 år framover. Man har i Danmark mulighet for å kombinere data fra ulike registre slik at man kan gjøre gode kohortstudier og for eksempel finne/spore opp hva som skjer, sykehusinnleggelses mv. Forskningstema genereres også etter initiativ fra helsedepartementet og fra europeiske faglige nettverk. Dialogen mellom AT og resten av systemet har tidligere vært svak, og dette kan ha bremset utviklingen av nye tema. For eksempel kan AT i denne perioden ikke forholde seg til allergier, fordi det ikke er prioritert på deres handlingsplan. Handlingsplanen binder opp ressurser og det er hva man måles på.

Nå er det opprettet et nytt arbeidsmiljøforskningsfond, og det er lagt til AT. Det består av et politisk utvalg og et faglig utvalg. Meningen er å utvikle en langsiktig forskningsstrategi. Generelt er forskningen for lite framtidsrettet. Det kan være mer om å gjøre å få frem tall enn å få med seg risikovillig kapital til å ta noen sjanser i forhold til nye problemstillinger.

Det kan for eksempel være viktig å finne ut hva folk tror vil bli problemer fremover. For eksempel vet vi lite om konsekvensene av den megatrenden som dreier seg om det grenseløse arbeidet³⁹. Ny teknologi kan kanskje sies å ha påvirket framtidens kontormiljøer. Det er blitt en kultur for at man kan henvende seg til folk på kveldstid. Ser man på avsender-tidspunkter på e-posten kan man oppdage at arbeidstakerne har koplet seg opp til sin datamaskin på søndag aften for å ligge i forkant i forhold til mandagens arbeidsoppgaver. Man utvisker altså grenser mellom arbeid og fritid.

Fysisk inaktivitet er et betydelig problem. Noen er bevisste på at de skal bruke sin fritid på variert fysisk aktivitet. Man er blitt opptatt av levetiset og de store fysiske folkesykdommene. Men her er det klasseskiller?

AMI har en bestyrelse som for litt over halvpartens vedkommende er arbeidsmarkedets parter, og ca 40 % er forskere. AMI har dessuten en dialog med partene hver for seg. Instituttet utformer sin egen strategi og har høy grad av kontroll over utformingen. Men det er også blitt sagt nei til tema som sunnhetsfremmende arbeidsplasser med den begrunnelsen at dette ville gjøre forskningen for individorientert. Generelt har man forsøkt å lage en forebyggende strategi i Danmark. Men det sunnhetsfremmende har blitt tolket som livsstil + stressforebygging. Den forebyggende strategien retter seg nå mot alle de tiltak som bidrar positivt. Dette er oppfattet nokså tradisjonelt og er ikke sett i sammenheng med bæredyktighet. Forskerne kan allikevel tenke seg at bæredyktighet kan knyttes til arbeidslivsløpet og behovet for å utvikle nye roller for fag og yrker som blir uaktuelle. Noen fagfelt mister sin aktualitet og det har konkret dreid seg om forskningen på yrkesbetinget hjerneskade. I dag har teknologi og arbeidsmiljøarbeid gjort dette til et mindre viktig problem i Danmark, men i Europa ellers er det fortsatt et problem, kanskje endog økende.

³⁹ Et AMI-prosjekt om grenseløst arbeid fikk puljebevilgning fra 2006.

Arbeidsmiljøforskerne er opptatt av å fremme en praktisk dialog, en kontekstrelatert dialog om arbeidslivets og arbeidsmiljøets utfordringer. AMI har vært igjennom en betydelig omstilling i de siste årene. Betydelige nedskjæringer i personalet og reorganiseringer har skjedd parallelt. Det er en klar endring i retning av å fokusere de psykososiale forholdene i arbeidslivet sterkere.

Arbeidet med å finne en balanse mellom laboratorieavhengig forskningsvirksomhet, forskning omkring organisatoriske og psykososiale utfordringer og styrket formidlingsinnsats ved etableringen av en Vidensportal på nettet, har vært krevende. En internasjonal evalueringsgruppe avga en svært positiv rapport i 2005. Særlig ble valg av satsning på intervensjonsforskning fremhevet som strategisk lovende.

6.4 Stor forskning i lite land – Island

På Island er arbeidsmiljø mer og mer blitt et tema. Et eget institutt er under etablering, knyttet til arbeidstilsynet. Arbeidslivsforskningen på Island har belyst ulykker, eksponering for kjemiske stoffer og yrkesrelatert kreft, dvs. arbeidet innenfor den arbeidsmedisinske og epidemiologiske tilnærmingen. Det finnes bransjevis kartlegginger, men sparsomt med materiale som omfatter hele yrkesbefolkningen. Statistiske oversikter er ikke lett tilgjengelige pga ulike kategoriseringer, varierende utvalg mv.

Først i løpet av de siste årene er spørsmål knyttet til de psykososiale arbeidsmiljøforholdene blitt gjenstand for oppmerksomhet. Likevel er det grunn til å merke seg at det kan se ut til at resultatene for Islands vedkommende på disse områdene ikke atskiller seg vesentlig fra hva man finner internasjonalt. For eksempel viste en undersøkelse utført av Gallup for det islandske Arbeidstilsynet (2002) at 27 % av islandske arbeidstakere sa at de var plaget av «mye stress» sammenliknet med et europeisk gjennomsnitt på 28 %. Det framkom videre at 42 % av islendingene mener at de har for mye arbeidsbelastning.

Det er en tiltakende interesse for spørsmål som utbrenthet (som på islandsk er oversatt til «kulnun»), stress og mobbing, og i en undersøkelse av verneombud kommer det fram at økt stress er et fenomen disse registrerer.

Dette må ses i relasjon til viktige parametere så som at den gjennomsnittlige levealderen blant islendinger er den høyeste i Norden. Etter at kvinnenes levealder har steget over mange år, er den nå stoppet opp. Mens menns levealder fortsetter å stige. Det debatteres her om årsakene til denne utviklingen. Den samme utviklingen skjer i Sverige og Norge. Spørsmålet er om det er samme årsaksforhold som ligger bak? Beror dette på for stor arbeidsbyrde blant kvinner når man ser på hjem og arbeid samlet, eller det faktum att flere kvinner enn menn røyker – eller kanskje både og ...

Hva skjer med mestringskulturen når nye, internasjonale virksomhetsformer brer seg og man samtidig introduserer tolkninger og forståelser av krav i arbeidet overfor en befolkning som åpenbart har noen historisk og økologisk betingede mestringsmåter som har fungert gunstig mht levealder?

Arbeidstilsynet på Island har gjennomført undersøkelser i helse- og omsorgssektoren. Og en har nå samlet et omfattende og dekkende materiale fra disse institusjonene. Resultatene tilsvarer dem man finner i øvrige nordiske land med rapportering om arbeidspress, høye krav og samtidig sterkt faglig meningsfylt arbeid.

Den islandske «oppskriften» er en studie verd, men så lenge det er ideografiske og kulturelle forklaringer som rår, er det ikke lett å se hvordan man skal kunne overføre erfaringer⁴⁰. Flere studier har vist at produktiviteten på Island ikke er høy. Det er naturlige begrensninger på fysisk innsats også for dem. Forskere diskuterer om produktivitetsgrensen ligger ved 4 eller 6 timer (Olsson 1998).

⁴⁰ Riktignok vet alle som har arbeidet i Island at selv om arbeidsdagen er lang, tar man pauser og har betydelig kultur for å skape variasjon og restitusjon (personlige erfaringer).

6.5 Sverige

6.5.1 Om Arbetslivsinstitutet⁴¹

Arbetslivsinstitutet arbeider med arbeidslivsspørsmål, og på oppdrag fra regjeringen driver instituttet forskning, utvikling og utdanning. Instituttets mål er å bidra til et godt arbeidsliv med velfungerende arbeidsvilkår og en økende kunnskap om og i arbeidslivet. Forskning og utvikling skjer innenfor seks kompetanseområder:

- arbeidshelse
- arbeidsmarked
- arbeidsorganisering
- ergonomi og belastning
- fysikalske og kjemiske helserisikoer
- integrasjons- og utviklingsprosesser

Arbetslivsinstitutet har valgt en tematisk konsentrasjon som gjør at man kan forfølge tema både i bredden og dybden. En viktig del av virksomheten er kommunikasjon og kunnskapsformidling.

Arbetslivsinstitutets oppgave er å skape forutsetninger for møte mellom teori og praksis, og mellom forskere og praktikere, – slik at det skapes nye tanker som fører til utvikling. Instituttet samarbeider med arbeidsmarkedets parter, næringsliv, universiteter og høyskoler, internasjonale interessenter og andre aktører.

Arbetslivsinstitutet har enheter i Stockholm, Göteborg, Malmö, Norrköping og Umeå. I 2005 ble det fremlagt en plan som innebar forslag om å bidra til utflytting av statlige arbeidsplasser til områder som har mistet militærforlegninger. Dette medfører at 70 stillinger flyttes ut til Karlstad, Östersund og Gotland.

⁴¹ Forskerkolleger fra alle verdens hjørner reagerte med undring da meldingen om nedleggelse av Arbeidslivsinstitutet (ALI). De internasjonale reaksjonene gir bred dokumentasjon om hvilken posisjon ALI opparbeidet seg. Sommeren 2007 skal aktiviteten ved ALI opphøre, men noen av oppgavene ALI har ivaretatt skal videreføres ved andre institusjoner og virksomheter

6.5.2 Temasatsninger

Arbetslivsinstitutet har utviklet en mer tematisk arbeidsmåte gjennom en satsing på tre temaer fra år 2003; Skolens arbeidsliv, deltidsarbeidsløshet og fleksibilitet, og Storstad.

Hensikten med temaene er gjennom begrenset tid å samle ressurser for å sammenligne, analysere og komplettere forskning rundt aktuelle arbeidslivsspørsmål og formidle resultatet til arbeidslivet. For å muliggjøre dette utvikles forutsetninger for en samvirkning mellom ulike enheter og disipliner innen Arbeidslivsinstitutet. Temaene skal også samvirke med universiteter og høyskoler, samt med representanter for arbeidslivet for å oppnå tilstrekkelig bred og dyp belysning av det området temaet omfatter. I temaene planlegges og drives målgruppe- og virksomhetstilpasset kunnskapsformidling.

Instituttet har markante forskere innenfor de fagområdene som er sentrale for instituttet, og på feltet arbeidslivsutvikling, organisatoriske og psykologiske tema er Gunnar Aronson en fremtredende profil. Han forklarer at Arbeidslivsinstitutet arbeider i forhold til ulike temaer, og det kan fokuseres på et tema over en periode på 5–6 år. Aronson har i denne sammenheng fokusert på «Veier til et friskere arbeidsliv». Dette er et nytt angrepssett sammenliknet med tidligere, der noen vil hevde at det ble drevet forskning fra et såkalt «elendighetsforsknings-perspektiv».

Det er en del områder hvor det vil være klokt å lage oversikter og samlinger over kunnskap: blant annet gjelder dette i forhold til belastning/slitasje og gjeninnhenting hos arbeidstakerne. Aronson trekker inn psykologiske faktorer i forhold til arbeidsmiljøet og rammebetingelsene og mener at dette må ses i sammenheng.

Aronsons forskning har bidratt til å kaste lys over sykenærver og sykefravær. Det er ca 20 % som blir definert som friske arbeidstakere, men «de friske» er ikke motsatsen til de syke. Aronson fant at det som økte sannsynligheten for å høre til denne gruppen av friske mennesker, var at man hadde et yrke som man likte, og at man hadde betingelser som gjorde at man kunne gjøre denne jobben (at langtidsfrisk handler om at man har havnet på riktig hylle i livet), fravær av lange konflikter på jobben og at man hadde støtte fra sjefen sin. Det som øker mest i Sverige er sykefravær pga. psykisk uhelse. Blant kontoransatte er dette den vanligste årsaken til sykefravær.

Aronson fokuserer også på yrkes- og arbeidsplassbytte. Han har blant annet oppdaget en gruppe som hadde det verre enn de som bare hadde midlertidig yrke, – og det var «de innelåste» (ca 25 %); de som hadde fast jobb, men følte at de var på feil hylle i forhold til arbeidslivet.

Behov for forskning

Det finnes to typer praktisering av bruk av sykemelding: 1) som behandlingsmetode, og 2) sykemelding fordi personen ikke klarer å gå på arbeidet. For noen personer viser det seg at bruk av sykemelding gir en god effekt, mens for andre får dette fatale konsekvenser ved at de kanskje ikke kommer tilbake til arbeidet. Hvordan bruk av sykemelding kan gi ulike effekter har det ikke tidligere blitt forsket på. Noe av årsaken til det er at temaet kan være litt tabubelagt.

Arbeidsgiversiden sier at folk ikke er mer syke i dag, men at de er blitt slappere. LO sier at det forekommer en del fusk i forhold til arbeidslivet, men at dette er så marginalt at det kan ikke forklare en slik stor økning i sykefraværet.

Aronson tror ikke at det har skjedd så raske endringer i helsetilstanden at dette er hele årsaken til det økte sykefraværet. Særlig to grupper har endret seg. Voksne menn har blitt friskere og kvinner under 30 har blitt sykere. De diffuse psykiske uhelsevariablene øker, mest blant kvinner. Det kan tenkes at terskelen og kravene er blitt så høye at dette slår ut, jmf. Karasek og Theorells krav-kontroll-modell (Karasek, 1976). Belastninger fra privatlivet kan spille inn, og forholdet mellom stress i privatlivet og arbeidslivet kan også forsterke hverandre.

Inkluderende arbeidsliv i Sverige

Den gode arbeidsplassen kan ikke bli der hvor det først og fremst dreier seg om lavt sykefravær, hvor ikke folk er syke, men der det er plass til alle – også de som ikke kan bidra fullt.

Man har begynt å arbeide mer målrettet mot den sykemeldte. I Sverige skal legen motivere til deltidssykemelding og ikke full sykemelding. Tensen er at det alltid finnes en viss arbeidsevne tilbake selv om personen også er syk. Spørsmålet handler mye om hvordan man skal organisere arbeidsplassen for å nyttegjøre seg og ta vare på denne restarbeidsevnen.

I Sverige må arbeidsgiver betale for den sykemeldte de første tre ukene. Arbeidsgiver ønsker gjerne at arbeidssøker fremviser utdrag fra for-

sikringskassen når de søker jobb, slik at hun/han kan se hvor mye arbeidstakeren har vært syk tidligere.

Bedriftenes vilje og evne til å bruke kunnskap fra forskning

I forhold til bedriftenes vilje og evne til å bruke kunnskap, så er ikke dette noen lineær ting. Forskeren må få kommet inn på dagsordenen med sitt tema, og det vanlige er at bedriften tar ut en del av kunnskapen som de har bruk for og trenger, og benytter dette.

Arbeidsmiljøkommissjonens arbeid på 1980-tallet

På slutten av 1980-tallet arbeidet Arbeidsmiljøkommissjonen med å beskrive hvordan arbeidsmiljøet så ut for ulike yrkesgrupper; hva som var problemene for de ulike yrkesgrupper mm. Tanken var at man på 1990-tallet skulle ta tak i dette og gjøre noe med det, men fra 1991 kom lavkonjunkturen og disse satsingene ble satt til side.

Man kunne tidligere søke midler i Arbetslivsfonden, men dette fondet ble lagt ned i 1995. Innsigelsene til dette fondet var at det var de sterke bedriftene som søkte midler, mens de svake bedriftene som trengte det mest, ikke søkte midler. Mange mente at de tiltak som ble gjennomført for disse midlene ville blitt gjennomført uansett, og at mye av kompetansemidlene gikk til ansatte som allerede hadde lang utdanning.

Dagens høye sykefravær har ført til at det igjen er store diskusjoner i forhold til en arbeidslivssatsing. I Sverige skal man nå vise sykefravær i årsrapportene fra virksomhetene.

Holdbar/bærekraftig utvikling

Man bruker begrepet holdbar/bærekraftig utvikling i arbeidslivet i forhold til at innsatser ikke skal være tilfeldige, men må ha en overlevelsessevne over tid. Det er bedre med en mindre ambisiøs reform som overlever over tid, enn en overambisiøs tanke som har kort levetid.

En annen tilnærming er at mennesket skal være holdbar gjennom hele arbeidslivet; det handler om å stå i arbeidet.

6.5.3 Endring i arbeidsmarkedsindikatorene

Mange av arbeidsmarkedsindikatorene har endret seg i løpet av 1990-tallet; arbeidsmarkedet, sykefraværet, det har vært en forskyvning fra

muskel-/skjelettsykdommer til trøtthet/utmatning, lettere depresjoner (25 %) mm.

På slutten av 1997 fikk Sverige en sterk økning av sykefraværet, og dette var delvis nye grupper, slik som offentlig ansatte. Denne trenden avtegnet seg egentlig i statistikken for 1995, men dette så man ikke klart før i ettertid.

Årsaker til økt sykefravær

LO er også bekymret over økningen i sykefraværet, men det store fokuset for LO er fysisk tunge løft. Forskerne mener imidlertid at tunge løft og stress henger sammen – at hvis man har god tid så bruker man lengre tid og løfter riktig, men det gjør man ikke når man har dårlig tid. Kombinasjon av kroppsreaksjon og psykisk reaksjon er viktig. Andelen som oppgir at de har mye å gjøre og stresser har økt kraftig. Det er i dag 40 % som kommer inn under krav-kontroll-modellen: at man får for mye å gjøre, og at det skjer en økning på kravsideen. Flere grupper er rammet av både psykiske og fysiske plager.

Mennesker med mindre helseproblemer har i dag større problemer med å arbeide enn tidligere – det vil si at toleransen er blitt lavere.

Arbeidslivsinstituttet er imidlertid redd for at det skal bli en diskusjon som bare fokuserer på psykososiale spørsmål og utbrenthet. Det er i dag kun 3 % som har «den smale» diagnosen utbrenthet. Bedriftene er også opptatt av disse temaene og stresshåndtering. Det er en skarp uenighet i forhold til om økningen i sykefraværet har med arbeidslivet å gjøre, eller om det har med private forhold å gjøre (se Ryd-utredning). En god utvikling i arbeidslivet/arbeidsmiljøet avhenger av at tiltak som finnes blir nyttiggjort. Det dreier seg om

- å bruke VHP på en ordentlig måte
- å bruke HMS slik det er ment å brukes
- å bruke yrkesrehabilitering slik det er ment

Det diskuteres om for eksempel de som gjør dette bra, bør få en senkning av sykefraværsavgiften.

Mennesker bør kunne være mennesker, og det bør være mulig å ha vondt og gå på jobben likevel. Man må akseptere at en 60-åring ikke kan

være like produktiv som en yngre. I Sverige har man lønnsbidragordning, slik at bedrifter får tilskudd når de har reelle problemer.

Det kommer til å bli mangel på arbeidskraft etter hvert, og i denne sammenheng har det kommet mange ulike innspill som import av arbeidskraft mm. Andre påpeker at Sverige har 300.000 arbeidsløse og flyktinger som ikke har jobb. Marerittet er at man får brist på arbeidskraft og utvikler flaskehalsen hvor lønningene kommer til å bli presset opp, og at dette vil ødelegge hele økonomien.

6.5.4 Å stå i arbeidet

I forhold til arbeidslivsspørsmålet, så er det ikke bare arbeidsledigheten det er snakk om – det er viktig å kunne bevare folk i arbeidet om det så bare er for ett år. 50-åringene jobber gjennomsnittlig 10 år til etter at de er fylt 50 og denne trenden kryper nedover slik at tendensen må snus.

Bedriftenes vilje og evne til å ta ny kunnskap i bruk

I forhold til bedriftenes vilje og evne til å ta ny kunnskap i bruk, så varierer dette. Det kommer an på hvordan kostnadene ser ut i denne sammenheng. Hvis bedriftene har en forestilling om at det er dyrt med disse ordningene, eller har en fatalistisk innstilling til dette (at man ikke kan gjøre noe – det er en naturlig utvikling) – så er det vanskelig å få omsatt forskning til konkrete endringer. Men Arbeidslivsinstituttet har også prosjekter som foregår ute på bedriftene, og hvor forskerne og bedriftene utfører aktiviteter i fellesskap, noe som skaper bevissthet rundt muligheter for å anvende ny kunnskap.

Siden 2000 har man har sett en positiv endring i interessen fra kommunene med hensyn til hvordan man jobber med arbeidsmiljø. Dette handler vel også om konjunktorene i forhold til at arbeidsplassen/arbeidsmiljøet blir et konkurransemoment, og at dårlig arbeidsmiljø koster veldig mye. For eksempel så ble flukten fra industrien på 1980-tallet forklart med at «man ikke ville bli smutsig på fingrene», men så satte man i verk tiltak i forhold til arbeidsmiljøet, noe som hadde en positiv virkning.

Kurs for tilsynspersonell

Arbetslivsinstituttet holder 14-dagers kurs for tilsynspersonell. Arbeidstilsynet ønsker at forskerne skal oversette forskning til kravspesifikasjoner, men det kan ikke forskningen gjøre: det finnes en stor glippe mellom tilsynspersonals behov og det som er mulig å gjøre. Man kan nok fylle inn denne glippen mer enn man har gjort tidligere, men dette er et vanskelig område.

Hvordan skal man måle det psykososiale miljøet? Man kan eventuelt bruke de fysiske manglene som brekkstang og trekke inn de psykologiske faktorene. Arbeidslivsinstituttet utdanner også verne- og helsepersonalet, for eksempel arrangeres det 9-ukers kurs for leger osv.

Forskerne har det akademiske miljøet som referanseramme og derfor blir også innretningen på det man arbeider med gjerne rettet mot dette feltet.

6.5.5 Samspillet mellom forskning og partene/bedrifter/arbeidstakere

Større kampanjer og programsatsninger for å fremme samspillet mellom forskning og partene/bedrifter/arbeidstakere har nok fungert dårligere enn i Norge, mener forskeren. For eksempel så var det et prosjekt som hadde som mål å få til en trepartssamtale med en lokal og regional profil. Man skulle gå inn i ulike virksomheter, i kommunene, få med ulike forbund, staten mm. Imidlertid trakk arbeidslivsparten seg fordi de mente at prosjektet var basert på en forestilling om at de negative forholdene var arbeidsgivernes feil.

Det er ikke slik at det er brist på kunnskap som gjør at man ikke agerer både på politisk nivå og i forhold til bedriftene. Det er ingen som tror på at et lovforslag alene kan gjøre en endring.

I løpet av 1990-tallet har de ulike arbeidsmiljørollene i bedriftene blitt betydelig færre i antall – dette gjelder også arbeidsmiljøutvalgets arbeid i forhold til hyppighet og intensitet. Tidligere hadde disse god oversikt over hvilke behov som fantes hos de ulike individene i bedriften og hvordan disse kunne løses.

Det er en form for nyliberalisme som har kommet inn over landet. For personer som har vært sykemeldt over tid, så kan det fungere bedre å gå tilbake til en ny jobb, enn å gå tilbake til den gamle jobben. I dette pers-

pektivet så er det ikke alltid lurt at arbeidsgiver skal ha ansvaret for å ivareta arbeidstaker. Det kan være bedre å bytte arbeidsgiver.

Da IT-bransjen gikk ad undas, så førte ikke dette til økt arbeidsledighet. Årsaken var at menneskene i bransjen var unge, stort sett menn, og de ble sugd opp i andre bransjer eller andre arbeidsplasser.

6.5.6 Trender i arbeidslivet

I Sverige svinger det fra det ene til det andre: Nå har man gått mer bort fra outsourcing og begynt å hente inn mellomledere igjen, fordi det har vist seg at disse mellomlederne ofte fungerer som buffere. Dette er nok et nordisk fenomen, siden modellene opprinnelig kommer fra USA hvor kunnskapen hos de ansatte er lavere. Trendene er at man går mer tilbake til det som tidligere var, men utviklingen er sprikende: det er en tendens til Ford-isme enkelte steder i Sverige.

I forhold til Arbeidstilsynets prioriterte satsningsområder, så skifter Arbeidstilsynets satsinger. Det hadde kanskje vært bra å konsentrere kreftene. Tilsynskursene er et vesentlig treffpunkt mellom tilsynsansatte og forskerne.

Spørsmål man burde arbeide med, men som man av ulike grunner ikke tar tak i, er knyttet til forståelsen av endringer og omstilling.

I løpet av 1990-tallet har vi sett en økt fleksibilitet – og spesielt på bedrifters vilkår, men man har ikke klart å stille spørsmål som handler om individfleksibilitet. Eksempelvis kan det være svært provoserende at noen står frem og sier at de gjerne jobber for eksempel til de er 75 år.

Hva er det som gjør at man ikke kan gjøre ting hvis man vil? Hvis man vet at noe er farlig, – hvorfor gjør man ikke noe med det da? Det er slike prosjekter som dette 'Bærekraftig praksis'-prosjektet som man har gjort for lite av: å stille spørsmål ved omsetting til praksis.

Spørsmål omkring stress har nå kommet opp på bordet. Dette er et vanskelig område, ikke minst p.g.a. måleproblemer. Psykisk helse/ uheld er et problematisk felt: sjefene skal ta mer ansvar for arbeidsmiljø og de ansatte, og må da også ta tak i de psykiske problemene hos de ansatte som kan være koblet opp med de ansattes forhold til sin sjef.

6.5.7 Nye betingelser for den naturvitenskapelige aktiviteten

Anders Iregren er involvert i kriteriearbeidet om kjemiske helserisikoer. Hollandsk arbeidslivsforskning (TNO) er en samarbeidspartner for Arbetsmiljøinstituttet på dette området.

I 1985 besluttet man å separere forskning og politikk når det gjaldt kjemiske helserisikoer. Bakgrunnen var at defineringen av hva som er risiko er et politisk spørsmål som politikerne må ta seg av og ta ansvar for, og ikke forskerne. Iregren mener at dette var en riktig beslutning.

I forhold til forskningens bidrag til arbeidsmiljøkunnskap og nytteverdi for bedriftene og arbeidstakerne på kjemiområdet, så er det meste av forskningen knyttet opp mot toksikologi og grunnforskning – og ikke direkte uttalt i forhold til at dette skal være til nytte. Målsettingen ligger mer på teoretisk nivå enn praktisk tilnærming. Forskerne er ute og snakker med bedrifter og de snakker med individer – slik at det blir en kobling mellom forskning og praktisk handling. Det har en viss praktisk nytte for de bedriftene som blir med på forskernes undersøkelser, men dette er ikke det primære med forskningen.

I dag vektlegges mer og mer den praktiske nytten av forskningen, og det forlanges at forskerne må klatre ned fra elfenbenstårnet. For de forskerne som har holdt på å forske slik de har gjort i mange år, så er dette en helt ny situasjon. Forskerne opplever i dag helt nye krav som de opplever at de ikke har kompetanse til å mestre.

Kompetansen mange opplever at de mangler er knyttet til tilbakeføring til bedriftsnivå; kommunikasjon tilbake til bedriftene. Forskerne har lært seg å skrive forskningsrapporter, og er ikke vant til å lage mer populistiske og journalistiske vinklinger på sine funn.

Anders Iregren opplever omstillingen mot mer samfunnsvitenskaplig tilnærming som vanskelig – og hele hans kjemiske forskningsområde nedprioriteres på instituttet. Forskerne på kjemiområdet har arbeidet med problemstillinger på området i Skandinavia lenge og har løst problemene for store bedrifter. Siden mange problemer er løst er ikke staten lenger så interessert i å gi midler til denne type forskning – men da ser man bort fra at det fortsatt er mange problemer for mindre foretak.

På det personlige plan kan det oppleves som tungt å ha forsket på det kjemiske område kanskje hele sitt liv, og så blir man plutselig ikke noe verdt.

Et bærekraftig arbeidsliv er også å kunne forske over tid innenfor et tema – at man har et mer langsiktig perspektiv på forskningen – og at man ikke bare driver utredninger etter tilfeldighetsprinsippet.

Det finnes mye taus kunnskap, og det er vanskelig å verbalisere hva man egentlig kan. På Arbeidslivsinstituttet lærer man blant annet hvordan man kan kompromisse mellom kravene på arbeidsplassen og de vitenskapelige krav – han har selv 25 års erfaring, men lærer stadig nye ting i forhold til dette.

6.5.8 Arbeidslivsinstituttets prosjekter på feltet bærekraftig arbeidsliv

Arbeidslivsinstituttet har en betydelig aktivitet på feltet forsknings- og utviklingsarbeid innenfor arbeidslivet. Her finner vi prosjekter som direkte bidrar til å reise forskningsspørsmål omkring erfaringer med og forutsetninger for holdbarhet som arbeidslivstema. I denne sammenhengen er mange utviklingsprogrammer relevante, men vi har valgt ut to nyere bidrag som direkte adresserer svenske erfaringer.

Det første bidraget er SALTSA-programmet, som Arbeidslivsinstituttet sammen med LO, TCO og Saco iverksatte fra 1998. Fokus for prosjektet var arbeidslivsutviklingen i Europa, og en stor internasjonal forskergruppe har samarbeidet om forskningsarbeidet. Utbredelsen og konsekvenser av intensive arbeidsformer ble tidlig i prosjektet et viktig tema, og ved siden av kartlegginger og analyser ga også programmet bakgrunn for skissering av løsninger for å fremme et mer holdbart arbeidsliv.

Gjennom dette prosjektet ble en visjon for det holdbare arbeidslivet formulert som følger:

Holdbare arbeidsplasser...

- gjensker og utvikler menneskelige ressurser som yrkesferdigheter, kyndighet, samarbeid, tillit, motivasjon, kompetanse, ansettelsestrygghet og konstruktive relasjoner på arbeidsplassen;
- stimulerer kvaliteten på arbeidet og konkurransekraften – effektivitet og bra prestasjon krever bra arbeidsforhold;
- skaper og utvikler forutsetningene for fornyelse og læring – i en ustabil omverden blir det viktig å støtte læring og skape forutsetninger for stadig endring;

- skaper arbeidsplasser og gir fortsetninger for at alle skal få delta i arbeidslivet (Docherty, et al, referert i Gatu 2006).

Et viktig synssett som fremmes i boka «Creating Sustainable Work Systems», er at holdbarhet er en prosess: ved å sette i gang kan man svare på spørsmålene om hvordan det gjøres.

Forutsetninger for å motivere til satsning på bæredyktighetsfremmende prosesser drøftes i det andre bidraget, som inngår i trendanalysen «Ute och inne i svensk arbetsliv» (von Otter 2003).

I artikkelen «Ett hållbart arbetsliv kräver legitimitet – dags för ett nytt arbetsorganisatoriskt kontrakt» tar Göran Brulin og Eskil Ekstedt (2003) opp holdbarhetsutfordringene med utgangspunkt i synlige paradokser. De påpeker at «trots att många arbetsorganisationer utvecklas och att verksamhetsområden där medarbetarna faktisk kan påverka sin situation blir vanligare, utmålas arbetslivet som ohållbart».

Forskerne gjør seg til talsmenn for det synet at vegen mot et holdbart arbeidsliv forutsetter at arbeidslivets parter igjen må samvirke for å fremme en utvikling som gir arbeidslivets forandringsarbeid en høyere legitimitet.

I Sverige finnes, etter Brulins og Ekstedts oppfatning, en brist på sam-syn som gjør at partene i arbeidslivet ikke lenger opplever det som sitt ansvar å gi legitimitet til forholdene og forandringsarbeidet i arbeidslivet. Et holdbart arbeidsliv kjennetegnes av en stor delaktighet i så vel arbeidet med å høyne produktiviteten som å fremme miljøarbeidet. Noen tendenser som preger utviklingen påpekes:

1. Et sammenfall mellom den avtakende legitimiteten hos arbeidslivet og at arbeidsmarkedspartenes sentrale aktører minsker virksomhet som har til hensikt å legitimere det organisatoriske forandringsarbeidet.
2. Strukturelle økonomiske endringer har ført til at stadig flere arbeider i bransjer der medarbeiderne kan påvirke sin arbeidssituasjon pga. arbeidets art. I andre deler av arbeidslivet er dette imidlertid blitt stadig vanskeligere.
3. Det er en sterk økning i antallet konsulenter og rådgivere som arbeider for å fremme organisatorisk og teknologisk effektivitet.

Disse trendene må brytes gjennom en ny arbeidsorganisatorisk kontrakt som gir mulighetene til medarbeiderinnflytelse tilbake og som vektlegger en mer holdbar, langsiktig produktivitetsutvikling.

Fraværet eller svekkelsen av partsforankret engasjement i organisatorisk utviklingsarbeid er erstattet med overgripende diskusjoner om de institusjonelle spilleregler. Videre mener Brulin og Ekstedt at de elendighetsbildene av arbeidslivet som er skapt gjennom media og forskning svekker arbeidslivets legitimitet. De stiller seg også kritiske til vurderinger av den innretning som for eksempel finnes i den populærvitenskapelige publikasjonen «Hållbare arbetsplatser» (tidligere referert i denne rapporten). En direkte sammenheng mellom endringer i arbeidslivet og et eksploderende sykefravær og frafall er vanskelig å påvise uten en mer omfattende makroøkonomisk analyse.

På tross av at den svekkede legitimiteten kan tenkes å medføre omfattende kostnader i form av lavere motivasjon, bristende framtidstro og svekket kreativitet i hele arbeidslivet, mener Brulin og Ekstedt at arbeidsgivere og faglige organisasjoner stort sett har opphørt med aktiviteter for å fremme arbeidslivets legitimitet. Inntrykket av mulighetene i arbeidslivet påvirkes. Dette hevder forskerne står i kontrast til situasjonen for et par tiår siden da aktiviteten formidlet inntrykk av at arbeidslivet kunne bedres og var under kontinuerlig forbedring.

Dagens arbeidslivsdebatt underspiller den strukturelle og trendbaserte endringsprosessen som foregår i økonomien og arbeidsmarkedet. Disse endringene må møtes med en omfattende gjenreisning av legitimitet for arbeidsorganisatorisk utviklingsarbeid og arbeidsmiljøarbeid. Utviklingen i Finland og Norge tegner et annet bilde, hevder Brulin og Ekstedt. Selv om de strukturelle endringsprosessene er minst like store i disse landene, har det sentrale partssamarbeidet blitt intensivert.

Drøftinger av hvilken betydning nye produksjons- og ansettelsesformer har og hvordan endringene fordrer utvikling av nye ferdigheter og muligheter for arbeidstakerne, inntar en viktig plass i analysen. Paradoksene som at mange virksomheter i ekspanderende bransjer selger konsulenttjenester mens de selv ikke praktiserer sin lære i egen virksomhet, er et tegn i tiden. Det kan muligens forklares ut fra den nærheten svenske konsulenter har utviklet i forhold til amerikansk managementtenkning.

Å tydeliggjøre mulighetene i nye organisasjonsformer, slik at disse også kan fanges opp av de faglige organisasjonene, ville kunne ha stor be-

tydning for mer holdbare arbeidsplasser. En legitimitetsskapende virksomhet må fungere i forhold til disse nye organisasjonsformene og i dialog med aktørene.

Det finnes svenske eksempler på virksomheter som gjennom partsamarbeid har frambrakt avtaler, for eksempel innen Metall, der en ser nye tendenser til arbeidsorganisering ut fra klare bærekraftsverdier. Som for eksempel i Scania, der fire forhold alltid skal kvalitetssikres i nye avtaler.

6.5.9 Partssamarbeid under press?

Er Brulin og Ekstedts analyse for pessimistisk? Hva viser empiriske undersøkelser mht til tradisjonen for samarbeid mellom de organiserte partene, arbeidstakernes organisasjoner og arbeidsgivernes? Med støtte i dette samarbeidet har man etablert og videreført dialoger på sentralt hold og på den enkelte virksomhet.

Data fra en nyere svensk undersøkelse kan tyde på at noe holder på å skje med oppslutningen om partssamarbeidet. Klas Levinson ved Arbetstlivsinstitutet i Stockholm står bak rapporten «Lokal partsamvärkan – en undersökning av svensk medbestämmande» (2004). Denne studien tar utgangspunkt i en spørreundersøkelse blant 298 ledere i virksomheter med mer enn 25 ansatte, men også lokale LO- og Privattjänstemannkartellen, PKT-representanter ved virksomhetene, deltok i undersøkelsen. Sammenliknet med hva ledere svarte i 1996, viste det seg at de i 2003 hadde vesentlig lavere oppslutning om partssamarbeidet, fra 70 % positive til 46 %. Et dramatisk resultat. Levinson mener at flere forhold virker inn. Han finner også at det er vesentlig færre ledere under 38 år, bare 25 % av dem, som er positive til partssamarbeid.

Minst like interessante er resultatene som forteller om erfaringene hos de ansattes representanter: de kommer nå senere inn i samarbeidrelasjoner og mener at når de er kommet dit, får de mindre innflytelse, mindre muligheter til å påvirke.

Det har skjedd en endring i retning av «ovenfra-ned»-relasjoner, og det er ledelsesrepresentanter godt fornøyd med. Det er interessant at selv om ledelsen er negativ til samarbeid, synes de at samarbeidsklimaet er bra.

Korridorsnakk er mer utbredt enn før, mens det formelle samarbeidet med forhandlinger har svekket stilling.

Levinson finner at det først og fremst er angående arbeidsmiljøspørsmål og arbeidstidsorganisering at de ansatte har mest aktive roller. Derimot får de ansattes representanter en lyttende og informasjonsmottakende rolle når det gjelder arbeidsorganisasjon, omplassering av ansatte og bemanning. Men dette gjelder også spørsmål om kompetanseutvikling.

Den norske arbeidslivsforskeren Bjørn Gustavsens, med lang fartstid ved Arbetslivsinstituttet gjør en analyse av den skandinaviske arbeidslivsutviklingen med vekt på forekomsten av avtaler, programmer og prosjekter der arbeidsorganisatorisk utviklingsarbeid utgjør en kjerneinteresse. Det finnes ikke skarpskårne «nasjonale» former på det arbeidsorganisatoriske området, det er snakk om mer og mindre uttalte tendenser. Når vi med en viss rett kan hevde at det er en tradisjon for vektlegging av og preferanse for lærende arbeidsorganisasjonsformer, henger dette sammen med vilje til å skape strukturer som bygger på dialog eller diskurs mellom partene. Mer bestemt dreier det seg om at

1. arenaer for dialog hovedsakelig er rettet mot arbeidsorganisasjonen,
2. at en kjernefunksjon er å generere en rekke praktiske settinger der partene kan være utprøvende og trinnvis utvikle tillit, og
3. for å skape tillit må flere roller/funksjoner være representerte i dialogen.

Lærende eller utviklende organisasjoner innebærer risiko for de involverte. Mens man arbeider med å utvikle nye former, er det sentralt at det finnes en struktur der det er mulig å kunne forholde seg til noe som ligger relativt fast. En stabiliserende mekanisme som man kan ha tillit til, og som kan fungere som en slags sosial garanti for at for eksempel ledelsespolitikken ikke endres plutselig, blir avgjørende. Det er fundamentalt og parallelt til mekanismene i den koordinerte/blandingsøkonomien, og parallellen føres også videre ved at Gustavsens peker på behovet for å kunne ha tiltro til at når en avtaleperiode går ut, skal det forhandles om en ny; en videreføring basert på læring fra den foregående.

I denne sammenhengen er det finske modellen, med et stabilt rammerverk i en nasjonal avtale og stadig evolverende videreføring samt den reforhandlede IA-avtalen i Norge, eksempler.

Arbeidsorganisatorisk utviklingsarbeid er krevende, og behovet for en instans eller mekanisme som den enkelte deltakende organisasjon kan forholde seg til når det oppstår problemer og spenningsforhold, kan ha avgjørende betydning. Vissheten om at «vår krise her på arbeidsplassen» kan kanskje være av interesse for andre i liknende situasjon eller noe andre har erfart og funnet løsninger på, gjør arbeidet mindre fragilt.

Gustavsen avviser at man kan anvende de sentraliserte mønstrene fra økonomiske forhandlinger direkte, men mer som en illustrasjon på behovet for flernivåsamspill som en måte å gjøre avtaler mer robuste. Arbeidsorganisatorisk utviklingsarbeid krever også holdbare mekanismer nær arbeidsplassnivået.

6.6 Norge: Statens arbeidsmiljøinstitutt

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har en interessant historie som daterer seg tilbake til etterkrigsårene da opprettelse av et yrkeshygienisk laboratorium var en del av gjenreisningsarbeidet.

STAMI, fra 2005 et statlig forvaltningsorgan med særskilte fullmakter, er Norges nasjonale forskningsinstitutt på feltene arbeidsmiljø og arbeidshelse⁴². Instituttets virksomhet er statlig finansiert og organisatorisk hører instituttet til Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Instituttet har et bredt sammensatt fagråd med representasjon så vel fra partene i arbeidslivet som fra universiteter, forskningsråd og fra Nasjonalt folkehelseinstitutt. Instituttets faglige uavhengighet og økonomiske fleksibilitet understøttes gjennom egne bestemmelser.

STAMI har identifisert en rekke viktige målgrupper for sin virksomhet så som ledere og ansatte i virksomhetene, verne- og helsepersonell, arbeidsmiljømyndighetene, arbeidstilsynet, arbeidsgiver-/arbeidstakerorganisasjonene, helsevesenet, forskningsmiljøene og hva instituttet benevner som rammesettere og beslutningstakere.

Ved stadig større vektlegging av kunnskapsformidling blir den overordnede samfunnsoppgaven prioritert, å spre kunnskap til det norske samfunn.

⁴² Dette innebærer en avklaring av instituttets tilhørighet etter en langvarig periode med flere evalueringer og usikkerhet pga en omfattende og generell, politisk prosess omkring organisering av forskningen i Norge.

Instituttets strategiplan mot 2015 viser en framtidsrettet og langsiktig orientering, med en veiledende disponering av STAMIs ressurser slik at en ønsker å prioritere 50 % til kjemisk/biologisk arbeidsmiljø, 25 % til psykologisk, sosialt og organisatorisk arbeidsmiljø og tilsvarende andel til muskelskjelettrelaterte lidelser. Videre skal 80 % av forskningen rette seg mot anvendt forskning og 20 % mot målrettet grunnforskning.

Instruksen for STAMI slår fast at instituttets overordnede formål er å skape, kartlegge og formidle kunnskap om arbeid og helse. Instituttets visjon er formulert som at norsk arbeidsliv skal være i stand til å skape et arbeidsmiljø som forebygger sykdom og fremmer god helse.

I strateginotatet fremheves betydningen av et langsiktig perspektiv på forskningen på arbeidshelsefeltet. Notatet viser også at STAMI både videreutvikler sine tradisjonelle kjerneområder og utvider sin virksomhet på nyere interesseområder. Det fremheves at forskning om psykologiske, sosiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer og muskelskjelettlidelser skal styrkes. Allerede da STAMI på slutten av 1990-tallet gjennomførte en kunnskapsoversikt (Bye et al 1998) kom det frem ved en spørreundersøkelse til viktige aktører i norsk arbeidsliv at en så organisatoriske arbeidsmiljøforhold som en sentral utfordring for forskning.

Kjernekompetansen til STAMI er historisk sett opparbeidet gjennom viktige og langsiktige, anvendte forskningsbidrag på felter som kjemisk, toksikologisk, fysiologisk og biologisk orientert virksomhet. STAMI fremhever selv at instituttets nyere utvikling gir gode betingelser for å vedlikeholde sitt vedvarende konkurransefortrinn, dvs. tverrfaglig integrering av kunnskap.

Forskningens innhold og orientering bærer kjennetegnene fra den overveiende naturvitenskapelige forskningen, som har vært så sentral for STAMI. STAMIs forskning skal både omfatte eksponering i arbeidslivet og mekanismer som virker inn på helse og helse-/sunnhetseffekter. Det understrekes at denne modellen skal være rammen for alle aktiviteter ved STAMI.

STAMI bygger opp (siden 2006) en enhet for nasjonal overvåkning av arbeidsmiljøet (NOA). Enheten arbeider med å registrere og sikre kvalitet på egne data fra arbeidshelseforhold, med sikte på etter hvert å få bedre oversikt over arbeidsmiljøfeltet (Sørfjord 2007).

STAMI har over tid etablert en tjeneste der bedrifter kan få bistand med kartlegginger av psykologiske, sosiale og organisatoriske forhold.

Her benyttes spørreskjemaet QPS-Nordic, som er utviklet og testet i et samarbeid mellom de fire nordiske arbeidsmiljøinstituttene.

6.6.1 STAMI som vert for viktige programmer og tiltak:

Til STAMI er det lokalisert en rekke programmer og prosjekter, for eksempel Fagsekretariatet for BHT og nettverket «European Network Workplace Healths Promotion». Utøvende tjenester omfatter en rådgivningstjeneste for gravide, arbeidsmedisinsk poliklinikk og kjemiske analyser av prøver fra virksomheter og for Arbeidstilsynet.

7. Arbeid og livssammenheng – å være i randsonen av arbeidslivet

7.1. De individuelle stemmene

Filosofen Levinas skriver om gleden ved det dennesidige, om gleden ved å bo, ha et hjem, familie, opplevelse av gjestfrihet, ved Eros – en glede han kaller nydelse (Levinas 1993). Det er nettopp de grunnleggende bestanddelenes betydning og bærekraft for enkeltindividets tilknytning til og virke i arbeidslivet, de to følgende kapitler berører. Vi vil løfte frem stemmer som kan fortelle hva bærekraftsbegrepet inneholder for dem og hvordan bærekraft, eller mangel på bærekraft, kan oppleves og hva det kan gjøre med den enkelte. Fordi individuelle erfaringer vanskelig lar seg fange i statistiske makro- og mesobeskrivelser, domineres kapitlene av menneskers unike historier, noe som krever en annen og mer tekstnær språkdrakt.

Gjennom fokusgruppeintervjuer med innsatte ved Ila landsfengsel, brukere av Fattighuset⁴³, metadonbrukere og eldre har vi søkt etter stemmer som vanligvis i mindre grad høres i det offentlige rom. Gruppene har det til felles at de enten deltok på den norske arbeidsarenaen på spesielle premisser, eller opplevde hindringer for å komme inn eller erfart å bli skjøvet ut. Disse gruppene fylte i stor grad bærekraftsbegrepet med hva som måtte til for å bli sett på som en «verdige» borger. Dette var for mange nært knyttet til det å komme inn og få et fotfeste i det ordinære arbeidslivet. I kontrast til det ordinære arbeidslivet fikk vi høre fortellinger

⁴³ Fattighuset er en selvhjelpsorganisasjon som ved hjelp av egeninnsats og gjensidig hjelp har som formål å bedre livsvilkårene for folk som står i et uønsket avhengighetsforhold til det offentlige. Fattighuset arbeider med informasjon, rådgivning, saksoppfølging, kurs, samtale- og selvhjelpsgrupper, og sosialpolitisk arbeid overfor myndigheter- lokalt og sentralt.

om opplevelsen av å jobbe hjemme, å arbeide for trygd, å ha arbeidsplikt i et fengsel og å ivareta en jobb når metadon var en betingelse for å fungere.

For å få grep om hva som oppleves som bærekraftig hos mennesker som kan sies å sitte midt i pulsåren til det nye fleksible arbeidslivet, snakket vi med toppidrettsutøvere og reklameansatte. Reklamebransjen og den profesjonelle idrettsarenaen er preget av et sterkt konkurranse- og prestasjonsjag hvor det kan være vanskelig å klore seg fast i svingene. Disse arbeidsplassene kan også betraktes som avantgardistiske, i den forstand at studier har vist flere parallelle trekk mellom disse bransjene og arbeidslivets utvikling for øvrig (Allvin et al, 2006, Gjerberg og Amble, 2006).

Stemmene som kommer frem i teksten er på ingen måte representative for gruppene som sådan, verken i Norge eller i andre land. Validiteten i de individuelle historiene avgjøres av den allmenne relevansen og gjenkjenneligheten i det som beskrives som bærekraft. Kapitlene veksler mellom å løfte frem de intervjuedes fortellinger, og holde disse opp mot begrepet bærekraft, teori og statistikk på området. Fortolkningsrammen er av mer sosialpsykologisk karakter.

7.2 Et bærekraftig utgangspunkt

7.2.1 Betydningen av å bli sett

Hva er det som gir oss mennesker en god start på liv og yrkesliv? Hvordan etableres personlige ressurser som gir et godt grunnlag? Dette var spørsmål vi stilte eldre kvinner som var brukere av dagsenteret på et eldrecenter. I samtalene mellom de eldre fremkom fortellinger om ulike oppvekstvilkår og refleksjoner om hvordan erfaringene bidro til å forme dem og gi noe med på veien videre i livet. På spørsmål om hva som var det viktigste, hva det var som ga ressurser, var det samstemte kollektive svaret at det å få kjærlighet av noen stabilt tilstedeværende voksne, var det viktigste av alt. Kvinnene understreket at det ikke var slik at denne kjærligheten nødvendigvis behøvde å komme fra eget biologiske opphav, men at man måtte bli sett av en eller flere voksne personer over tid. Materielle goder var underordnet omsorg og kjærlighet, mens opplevelsen av å bli sett og høre til var det sentrale.

En kvinne fortalte om en ulykkelig barndom. Hun mistet moren sin da hun var fem år og hennes bror var syv. Hennes far drev egen forretning og han slet hardt for å få det til å gå rundt. Barna opplevde en stadig utskiftning av husmorvikarer, noe som gjorde at omsorgsrelasjonene ble flyktige. Faren nektet å sende barna bort. Det ble derfor viktig at barna oppførte seg «riktig» i betydningen «sees, men ikke høres», og ved at de viste respekt for de voksne. Kvinnen som fortalte historien savnet en mors kjærlighet og ga uttrykk for at dette var et savn hun hadde tatt med seg videre i livet. Faren klarte til en viss grad å vise kjærlighet, men var mer opptatt av at barna skulle oppføre seg ordentlig slik at han ikke fikk klager. Faren gikk til slutt konkurs og mistet butikken.

7.2.2 Men luft og kjærlighet er ikke nok

De eldre kvinnene hadde ulike erfaringer av hvordan kjærlighet og materiell velstand, eller mangel på sådan, la føringer på opplevelsen av barndommen og hvilken indre trygghet de fikk med seg videre i livet. Logikken var at kjærlighet var en helt nødvendig, men ikke tilstrekkelig faktor for et godt utgangspunkt, mens en viss materiell velstand var en nødvendig, men langt fra tilstrekkelig faktor i så måte.

En kvinne fortalte at hun vokste opp på et småbruk i en fattig kommune. Familien levde av gårdsdrift og fiske, og hennes far hadde en tredje jobb for at familien skulle klare seg. Alle i familien slet hardt for å skaffe inntekt til fellesskapet, men de hadde det godt sammen og de bodde på et sted med vakker natur: «Man måtte hjelpe seg selv og jobbe og slite, men dette var den beste perioden i mitt liv». Tilstrekkelig mat og midler skapte trygghet og rom for at familien kunne være sammen; at ingen måtte sendes bort. Tilgangen til mat sto sentralt i fortellingene fra barndommen. Det å vokse opp i byen betydde at man ikke hadde så god tilgang til mat som dem som vokste opp på landet. En kvinne fortalte om hvordan hennes far måtte sykle mange mil for å få tak i fire rabarbrastilker, som familien kokte suppe på.

7.2.3 Når savn dempes i møte med nye erfaringer

Erfaringer fra barndommen skaper forventninger til livet. Opplevelser i tidlig voksenliv holdes opp mot minner fra barndommen. Lignende re-

fleksjoner fikk vi også høre i vårt møte med metadonbrukere. En av metadonbrukerne vi snakket med kom fra et alkoholisert hjem med mye vold. Hans møte med Slottsparken⁴⁴ på 1970-tallet fortonte seg som et møte med fraværet av uroen han hadde opplevd hjemme. På 70-tallet hersket det ro og fellesskap blant de som vanket i Slottsparken, fikk vi høre. Metadonbrukeren fortalte at miljøet besto av hasjrøykende sjeler som ønsket fred og harmoni, men at ting endret seg etter hvert som det kom hardere stoffer til.

7.2.4 Den sosiale arvesynd

Hvordan problemer i oppveksten kan medføre dårligere levekår som voksen, fremkommer også i Statistisk sentralbyrås undersøkelse blant innsatte i norske fengsler (SSB «Levekår i fengsler» 2003). Undersøkelsen viser en klar sammenheng mellom problemer i oppveksten og levekårsproblemer som voksen. Tre av ti innsatte var i kontakt med barnevernet før de fylte 16 år og en stor andel hadde hatt en barndom preget av problemer med blant annet dårlig økonomi, ustabile boforhold, mishandling, sykdom og foreldre med rusproblemer.

7.3 Tilhørighet og møtepunkter

7.3.1 Bærekraft i felles scenetepper

Det å føle at man hører til sammen med andre er fundamentalt for oss mennesker. I vår studie ble tilhørighet gjennom felles referanserammer fremhevet som trygghetsskapende og bærekraftig. Opplevelsen av tilhørighet med andre fungerte også som en slags kontinuumsramme for den individuelle historie. En av kvinnene minnet oss om at det snart var den 9. april⁴⁵ og la til at det ikke var noen andre enn de eldre som husket dette. Refleksjoner rundt dette innebar at «slik har det alltid vært i ulike generasjoner», og at dette er de naturlige endringene som skjer. Men betydningen av at ens egen historie også er betydningsfull for resten av samfunnet

⁴⁴ Parken rundt det kongelige slott var samlingsplass for ungdomsgrupper som hippier, og det ble røkt hasj og prøvd ut andre substanser.

⁴⁵ 9. april 1940 startet den tyske invasjonen av Norge.

og bærer budskapet om at man fortsatt hører til, selv om man har det meste av livet sitt tilbakelagt. Brukerne av dagsenteret fortalte oss om den gode følelsen de fikk av å høre gjenkjennbare historier, uttrykk og sanger på eldresenteret. Opplevelsen av indre gjenklang fremsto som uttrykk for en felles historie, som vanskelig kunne gripes og formidles til utenforstående. De eldre hadde selvfølgelig ikke levd de samme livene, men det store sceneteppet for opplevelsene hadde de felles: samfunnskonjunkturerne, krigen, kjønnsrollemønstrene osv.

Antall mennesker som de eldre omga seg til daglig var blitt redusert ettersom årene hadde gått, og betydningen av å dele en overordnet historie ble derfor enda viktigere. Den overordnede historien fortalte også beretninger om hvem disse kvinnene hadde vært. Som en av kvinnene svarte da vi spurte om hva som var bærekraft for dem: «Det var en tid i livet hvor jeg følte meg som en bærekraft». Betydningen av å kunne komme sammen med andre uten å måtte «ordne i stand» slik man tidligere hadde gjort, ble fremhevet som positivt. Slik ble dagsenteret betydningsfullt som et sted hvor de eldre uten å måtte isenesette seg selv gjennom hjemmebakte kaker og nykokt kaffe, kunne bli sett i forhold til hvem de hadde vært og var, og treffe andre med samme overordnede referanseramme. Delte erfaringer og nye opplevelser ga mening til livene deres.

7.3.2 Bærekraft er resirkulering av folk, mat og møbler

Tilhørighet og sosial omgang med andre man kan kjenne seg igjen i fremsto også som et sentralt tema på vårt besøk på Fattighuset. Vi fikk høre at husets brukere hadde svært ulik bakgrunn og at veien til Fattighuset var like mangfoldig. Brukerne var primært menn mellom 30–50 år. Det var også noen eldre menn og kvinner innom, men svært sjeldent barn. For mange av brukerne hadde Fattighuset en viktig funksjon som gikk ut over det at de fikk mat og klær. Huset var også en arena for å bygge nettverk og utveksle erfaringer. Nettverket på Fattighuset kunne også by på jobbformidling og kurs, som skulle gjøre deltakerne i stand til å få arbeid. Flere av brukerne var ensomme eller hadde negative nettverk, i betydningen av nettverk som tappet energi fremfor å støtte opp.

Slik brukerne av eldresenteret formidlet den gode følelsen av å kjenne seg igjen i historier, uttrykk og sanger på eldresenteret, slik fremsto også «krigshistoriene» som ble delt på Fattighuset, som en kilde til samhörig-

heten: «Her er samtalene mer åpne og nære og man deler erfaringer fra, for eksempel møter med offentlige kontorer. Man kan fortelle hva sosialkontoret har gjort med en». Da vi stilte spørsmål om hva brukerne tenkte i forhold til begrepet «bærekraft», fikk vi til svar: «Bærekraft er resirkulering av folk, mat og møbler».

Opplevelsen av samhørighet med andre holder ensomheten unna. Statistikken viser at ensomhet ofte går sammen med ulike former for ressursmangel og at sammenhengen mellom ensomhet og økonomiske problemer er meget sterk. I Levekårsundersøkelsen fra 2002 fremkommer det at blant personer som har hatt alvorlige økonomiske problemer det siste året, oppgir hele 59 prosent at de er plaget av ensomhet. Analysen understreker at det ikke er gitt at dette kan forstås som en årsakssammenheng. Personer med dårlig økonomi lever ofte uten partner, står utenfor arbeidsmarkedet og har dårlig helse. Noen av fellesaktivitetene i konsumsamfunnet forutsetter økonomiske ressurser, og personer med lav inntekt og stram økonomi er gjennomgående mindre sosialt aktive og mer ensomme (Levekårsundersøkelsen 2002).

7.3.3 Bærekraften i felles humor

Betydningen av en felles referanseramme fremkom også i vårt møte med metadonbrukere. De fortalte om hvor fremmede de følte seg da de startet med metadon og kom ut av «rusboblen» som kanskje hadde vart i 10–15 år. I relasjon til andre mennesker ble humor fremhevet som sentralt, og tilstedeværelsen eller mangelen på humor ble et bilde på avstanden til «de streite» og nærheten til andre narkomane og metadonbrukere. Flere sa at de ikke følte seg som voksne og ga uttrykk for at folk med narkotikaerfaring hadde en egen felles humor. Denne humoren var litt mer barnslig enn de voksnes humor: «Det er fint å ha penger til å kunne gå ut og ta en øl sammen med andre som er like barnslige».

Også idrettsutøverne vi snakket med understreket humorens betydning som et lim i fellesskapet og som en kilde til tilhørighet: «Humor er viktig i forhold til bærekraft, ellers så har man ikke lyst til å være med. Her ser man veldig forskjell på folk i treningsleirene. Det er viktig å by på seg selv, da tenker folk at han kan jeg bli glad i».

7.4 Den individuelle historisiteten – en moderne CV

7.4.1 Et brudd i egen historisitet

Den individuelle historisiteten fremstår som avgjørende for å få innpass på arbeidsmarkedet. På godt norsk kaller man det CV. Hvordan er det for arbeidssøkere som har brudd i egen historisitet når det gjelder å få innpass på arbeidsmarkedet? Vi spurte innsatte på Ila landsfengsel.

Vi fikk høre at de innsattes opplevelser av «livet på innsiden» på mange måter sto i sterk kontrast til deres tidligere erfaringer i livet. På det strukturelle plan kan man likevel betrakte fengslingen som et kontinuum av livene de hadde levd før de ble fengslet, fremfor et klart brudd. Statistikken viser at syv av ti innsatte var uten arbeid da de ble fengslet, mange var uten egen bolig, nesten halvparten hadde kun grunnskole som høyeste fullførte utdanning, og to av fem oppga at de levde under fattigdomsgrensen. Nær en tredjedel rapporterte at de slet med psykiske helseplager (SSB «Levekår i fengsler» 2003). Våre informanter skilte seg ikke nevneverdig fra statistikken. Det var voksne menn vi snakket med, menn med ulike historier og ulik grad av tilknytning til arbeidslivet.

7.4.2 Gode personlige relasjoner som bærebjelken

Gjennom samtalene med de innsatte kom det frem at man vanskelig kunne snakke om tilknytning til arbeidslivet uten å gå innom relasjoner til betydningsfulle «andre», som familie og venner. Slike erfaringer og opplevelser fra barndommen legger føringer for personlige resurser ved å fylle fundamentale behov eller skape vedvarende savn; slik er våre personlige relasjoner noe som konstituerer vår identitet og våre resurser i nåtid. Dette betyr at nære relasjoner gir grunnlag for å fungere i et arbeidsliv. Hvordan fungerer dette for de innsatte som er tatt vekk fra sine betydningsfulle «andre»? Vi fikk høre at problematiske forhold til betydningsfulle andre utenfor var en del av årsaken til at mange av de innsatte slet psykisk, men at de innsattes personlige relasjoner ikke var noe som angikk fengselssystemet. Hvis man hadde behov for jobbe med forholdet til sin kone, venner eller andre relasjoner, så var ikke dette tema som angikk systemet. De innsatte ga uttrykk for bekymringer for hva som ville skje den dagen de kom ut og ikke hadde gode relasjoner til «de utenfor» :

«Hva vil skje den dagen jeg etter ti år dukker opp som en annen sopp?» Dette tenkte de mye på, de som satt inne. Samtalen gikk rundt hva man skulle svare på spørsmål om hvor man hadde vært alle disse årene. Hvordan skulle man tilnærme seg andre?

7.4.3 Å lese innenfor – et tveegget sverd

Utdanningssituasjonen blant de innsatte er omtrent motsatt av hva den er i befolkningen for øvrig. Fire av ti innsatte har grunnskole som høyeste fullførte utdanning, mens dette gjelder for færre enn en av ti ellers i befolkningen. Svært få av de innsatte har utdanning utover videregående skole, noe som betyr at denne gruppen stiller svakt på dagens arbeidsmarked (SSB «Levekår i fengsler» 2003). «Kan man kvalifisere seg for arbeidslivet mens man sitter inne? Kan ikke det å sitte inne gi den nødvendige ro til å ta et fag eller videreutdanne seg, slik at man stiller sterkere når man kommer ut?», spurte vi. Våre samtaler med de innsatte kan tyde på at det er forhold innenfor murene som gjør at ikke alle opplever det som enkelt å bruke tiden på skolegang.

De innsatte låner flere bøker enn befolkningen for øvrig: De innsatte låner 20 ganger så mange bøker som andre, og det nasjonale fengselsgjennomsnittet i Norge for 2003 var 67 bøker pr innsatt. Da var utlån til varetektsfanger tatt med, og de pleier å lese enda mer. I et intervju i Aftenposten uttaler en innsatt at det å lese bøker fungerer som en virkelighetsflukt, en mental flukt fra cella (Aftenposten: 20. mars 2005). Men slik er det ikke for alle. En innsatt vi snakket med var glad i å lese – utenfor murene vel og merke. For ham ble tidens potensielle bærekraft erstattet med kampen for å ikke vende tiden mot seg selv. Den innsatte som var glad i å lese utenfor murene, leste ikke innenfor for da måtte han tenke «annerledes»; han måtte åpne opp, og det turte han ikke. Det å tilegne seg kunnskap, andres tanker og perspektiver ved å lese, ble for enkelte innsatte innenfor murene det som kan bryte ned. Når livet i fengselet ble en for langsom opplevelse og med for like dager – som en truende ventetid – kunne det bli mye TV-titting.

For andre innsatte vi snakket med var skolegang en kilde til opplevelsen av å ha hatt en fin dag. Vi fikk høre at man ikke kun gikk på skole i fengsel fordi man tenkte langsiktig i forhold til å ruste seg opp til den dagen man kom ut; man gjorde det også fordi det ga mening innenfor. Det

ble en pustelomme bort fra ventingen og over til noe som ga mening. Etter gode skoledager kunne man legge seg med en følelse av å ha brukt tiden og ikke bare ha ventet på at noe skulle skje. Slik skapes mening innenfor.

7.5 Den primære billetten til arbeidslivet

7.5.1 Vårt jordiske hylster

Hva må til for å komme inn i arbeidslivet? Hva er den primære inngangsbilletten? Svaret vi fikk gjennom samtalene med metadonbrukere var så opplagt at det er lett å undervurdere betydningen av det: – vårt utseende! Hvordan vi ser ut og fremstår, hvilke assosiasjoner vi gir den andre ved vårt umiddelbare nærvær, er den primære inngangsbilletten til arbeidslivet. Hvordan vi ser ut signaliserer til omverdenen om vi er habil arbeidskraft og som fortjener full ansettelse med likverdig lønn eller ei.

De færreste av oss har opplevd å bli nektet adgang til arbeidslivet på grunn av utseende, selv om de fleste av oss nøye vurderer hva vi tar på oss når vi skal på jobbintervju. Så enkelt er det ikke for metadonbrukere, som er fysisk og psykisk preget av mange års misbruk. Flere av metadonbrukerne vi snakket med kunne fortelle historier om hvordan de var blitt kastet ut fra kjøpesentre og andre steder hvor det er vanlig å ferdes, og da utelukkende på grunnlag av utseende og ikke på grunn av noe de hadde gjort. Historiene om politiransaker i offentlige byrom på basis av at de så ut som «slask» og hvor tilfeldige forbipasserende overvar opptrinnet, kom på løpende bånd. Krenkelsen og ydmykelsen ved å oppleve dette var stor. En av våre informanter fortalte at han følte han ble styrket de gangene han opplevde å ikke bli kastet ut fra offentlige steder: «Bærekraft er den dagen jeg kan gå inn på et kjøpesenter uten å bli kastet ut, den dagen er god». En annen av metadonbrukerne mente at utkasting og ransaker var forhold som man burde heve seg over. På vårt spørsmål om han klarte det, kom det frem at dette var en tanke han hadde, men at han ikke klarte det i praksis: «Jeg har en angst som gjør at jeg ikke klarer å gi faen».

7.5.2 Når man tar for mye plass

Hvordan vårt utseende er inngangsbilletten til arbeidslivet bekreftes også i andre studier. Dagbladet presenterte en svensk undersøkelse foretatt av et legemiddelfirma (som også produserte slankemidler) som viste at mennesker ble utelukket fra arbeidslivet på grunn av vekten. Nesten ni av ti overvektige sa at de trodde at fedme påvirket sjansene for å bli ansatt, og en av fem av arbeidsgiverne hadde selv valgt bort søkere på grunn av den arbeidssøkendes overvekt. Bo Mårtenson, formann i Sveriges Överviktigas riksforbund, uttalte at han hadde forståelse for at lederne trolig er urolige for helseproblemer, men at det faktisk er utseende som står i fokus (Dagbladet, 28.februar 2003⁴⁶). Dette sier noe om hvor finmasket nettet er for å komme inn i arbeidslivet, som berører også andre grupper som avviker fra den usynlige malen for hva som er kyndig arbeidskraft.

7.5.3 En mulig returbillett

De fleste av metadonbrukerne vi snakket med var utseendemessig tydelig markerte av det livet de hadde levd, men en person i gruppen skilte seg ut. Han så bemerkelsesverdig «vanlig» ut. Han sa selv at metadonet hadde bidratt til at han så mer «sivilisert» ut, at dette var hans fortrinn og på sett og vis også hans billett tilbake til samfunnet og arbeidslivet.

«Hvis man ikke er synlig preget av misbruk – er det da mulig å ha en ordinær jobb samtidig som man bruker narkotika?», spurte vi. Vi fikk høre at man godt kunne takle en vanlig jobb kombinert med misbruk, men ikke over tid. Perioden hvor misbruket ble opplevd som kontrollert og man fortsatt fungerte godt i forhold til jobb og sosialt liv, ble fremhevet som en god og enkel periode av flere metadonbrukere. Som en sa det: «Før gikk jeg på jobben og kom hjem og satte skuddet i dusjen. Det var en fin tid».

⁴⁶ <http://www.dagbladet.no/dinside/2003/02/28/362732.html>

7.6 Det jordiske hylsters hvile

7.6.1 Hjemmet som arena for utvikling av relasjoner

Gjennom vår studie fikk vi også innblikk i hvordan det å ha et sted å bo er en del av det som utgjør inngangsbilletten til arbeidslivet. Foruten den rent praktiske betydningen for hvile og restitusjon et stabilt bosted gir, hang verdien av eget bosted også sammen med at det ga et fundament for å utvikle og opprettholde nære relasjoner. Flere av informantene vi snakket med mente at deres familie- og vennskapsrelasjoner ble negativt preget av mangel på bosted. Som vi har vært inne på tidligere, så fungerte nære og gode relasjoner som bærebjelken for å delta i arbeidslivet. På spørsmål om hva som var bærekraft for metadonbrukerne, fikk vi til svar: – Bærekraft er å få betalt regningene sine og ha nøkkel. I sitatet fremkommer sammenkoblingen mellom arbeid og bosted.

7.6.2 Når liten tue kan velte stort lass

Under vårt besøk på Fattighuset fikk vi høre om hvordan bosted og arbeid nært var knyttet sammen. Brukerne av huset hadde ofte en vanskelig bo og/eller jobbsituasjon. Noen bodde hos venner, noen på verksteder og andre i okkuperte leiligheter. Årsakene til at brukerne opplevde seg selv som fattige, var ulike. Noen var friske og i jobb, men var kommet i et økonomisk uføre på grunn av en ekstraordinær utgift en ikke maktet. Mange hadde ikke et personlig nettverk som kunne bistå økonomisk, og var heller ikke i en posisjon hvor de kunne søke økonomisk hjelp gjennom ordinære ordninger. Andre hadde konstant 1–2 000 kroner for lite hver måned, mens andre igjen ikke klarte å styre pengene sine og brukte for mye i forhold til det de hadde. Personlige nettverk kan være viktige for å stanse uheldige økonomiske spiraler. Statistikken viser at boligstandarden er dårligere i de største tettstedene enn i spredtbygde strøk, og sosialhjelpsmottakere, ikke-vestlige innvandrere og fattige skiller seg ut med dårlige boforhold i Oslo og Akershus (Andersen og Løwe, her i SSB, Samfunnsspeilet nr. 4, 2004). En del unge voksne mottar økonomisk hjelp og støtte fra foreldre generelt og spesielt knyttet til en akutt situasjon. Vi snakket med mennesker som ikke hadde slike støttende nettverk.

«Men kan man ikke ta kontakt med et sosialkontor og få hjelp over kneika?», spurte vi. Vi fikk høre at flere av brukerne ikke hadde «brukerkompetanse» i forhold til det offentlige hjelpeapparatet. Kanskje var det en utbetaling fra sosialkontoret som kom sent på grunn av administrative problemer, og slik kan snøballen begynne å rulle helt til personen blir sittende uten bolig. Vi fikk høre at det offentlige hjelpemiddelapparatet ofte arbeider tregt og at hjelpen kommer for sent. Årsakene til dette kan være uenighet mellom ulike offentlige instanser, eller at den det gjelder har havnet «mellom to stoler». Mange av brukerne av Fattighuset hadde også kroniske helseplager, enten av psykisk eller fysisk art. En del av brukerne var også rusmisbrukere.

7.6.3 Institusjoner som avlæringsarenaer

Mens man venter på tildeling av kommunal bolig, blir man gjerne henvist til hospitser eller andre midlertidige bo-løsninger. Vi fikk høre om hvordan det å bo på institusjon eller hospits over lengre tid kan avlære personen selvstendig bo-evne.

En metadonbruker fortalte oss om en venn av ham som gjennom flere år hadde bodd på et hospits som også huset flere misbrukere, mens han ventet i køen for tildeling av kommunal bolig. Da dagen opprant hvor vennen sto øverst på boligtildelingslista, turte allikevel ikke vennen å flytte fra hospitsset. Han våget ikke å bevege seg over til sin nye kommunale leilighet og stillheten der uten sine gamle venner vegg-i-vegg på hospitsset. Ved tildeling av kommunal bolig mistet vennen hospitsrommet, og som vår informant sa det: «Han la seg til å sove rundt i gangene, han har blitt et institusjonsmenneske. Han følte seg trygg der han var». Dette eksemplet sier noe om tidens bærekraft i forhold til avlæring og læring, på godt og vondt.

7.6.4 Når bosted og arbeid er samme arena

Flere av kvinnene ved eldresenteret fortalte at de hadde tatt vare på egne foreldre samtidig som de ivaretok mann og barn. Det var gjerne den i søskenflokket som hadde best økonomi til å ta vare på de eldre, som måtte gjøre det. Vi ble fortalt at i gamle dager var dette en naturlig ting å gjøre, som hang sammen med at man den gang hadde større respekt for de

eldre, enn det man har i dag. Men ordningen var likevel ikke uproblematisk: «Min mor som bodde hjemme hos oss hadde eget rom i huset og kunne trekke seg tilbake når hun ville, men jeg hadde ikke det og hvor enn jeg gikk så kom hun etter». Sitatet illustrerer bærekraften ved å ha et sted man kan trekke seg tilbake og være alene for å hente seg inn.

Egne erfaringer om hvordan tettheten ved å bo under samme tak kan virke destruktivt på relasjonen, samt tilgang til alternativer var hovedgrunnene til at ingen av kvinnene ville flytte hjem til sine barn hvis de ikke lenger klarte å bo i eget hjem. De trodde heller ikke at de ville fått tilbud om det. I tillegg hadde kvinnene utarbeidende barn, noe som gjorde en slik ordning vanskelig rent praktisk. Kvinnene snakket også om muligheten for at de selv kan bli vanskelige å ha med å gjøre etter hvert. Kanskje er respekten for eldre erstattet med respekten for individet?

7.7 Å utfolde seg, – på godt og vondt

7.7.1 Trynetillegg

Når man ikke har et sted å bo, er det også vanskelig å søke arbeid, samtidig som arbeid i mange tilfeller er det som gir en muligheten for å skaffe et sted å bo. Studier om nedbemanning i arbeidslivet har aktualisert begrepet «trynetillegg», i betydning av hva som til slutt avgjør at noen arbeidstakere må slutte i jobben under nedbemanningsprosesser, mens andre får bli (Salomon, Wathne og Holter 2003).

Begrepet «trynetillegg» gikk også igjen i samtalen med brukerne av Fattighuset og metadonbrukerne. Da handlet det om tildeling av sosial stønad og kommunale boliger. Vi fikk høre at man ofte måtte vente på kommunal bolig i mange år og at tildelingen ble påvirket av «trynetillegget». Positivt «trynetillegg» ble i denne sammenheng fremstilt som det å være medgjørlig og ikke lage bråk. Omdreiningspunktet i forhold til det å få hjelp av kommunen, ble skissert som den trengendes evne til ikke å la seg provosere til å si hva man mener. Som en metadonbruker og sosialklient sa det: «Hvis jeg ikke sier hva jeg tenker overfor systemet, så får jeg hjelp. Jeg vil heller gå fra sosialkontoret med hjelp enn å ha knust skranken».

7.7.2 Prestasjon i ulike fasetter

De innsatte på Ila landsfengsel kunne fortelle om hvordan man som innsatt måtte bevise at en fortjente gode soningsforhold gjennom prestasjon. Soningsforhold kan betraktes som de innsattes boforhold. På sett og vis kan de innsattes fortellinger om hva som ble ansett som prestasjon innenfor murene, stå som en sterk kontrast til det som er gjeldende logikk utenfor: Mens tiden utenfor murene er en kilde til bærekraft gjennom produksjon og prestasjon, kan tiden innenfor bli en kilde til destruktivitet ved at en skal brukes til minst mulig og bare «holdes ut». Å prestere innenfor handlet i stor grad om å gjøre minst mulig ut av seg, noe som også fremkom i vårt møte med sosialklientene. Ved å kreve minst mulig var muligheten for å få noe av det som de innsatte kalte «systemet», også størst.

Mens det å realisere seg selv, å utvikle sitt potensial, er veien til anerkjennelse i prestasjonsbransjer som reklamebransjen og idrettsarenaen, så fremstår det å holde igjen, å ikke utfolde seg, som kilden til å bli anerkjent, som en som fortjener noe, for innsatte og brukere av offentlige tjenester. Reklamebransjens ansatte snakket om den bærekraftige magien i det å bli sett, å få folk til å høre på en og få ting til å skje og at dette var nært forbundet med det å realisere seg selv. For innsatte og brukere av offentlige tjenester handlet det i større grad om å holde ut, å tåle. Å klare å bli usynlig.

Vi spurte om det var noen som passet bedre til å sitte i fengsel enn andre. Vi fikk høre at det var mennesker med stor omstillingsevne som klarte seg best, men at også disse hadde sin begrensning. Å klare å leve i fengsel mer enn ca tre år var vanskelig fordi man etter hvert gjerne ble mer aggressiv eller man isolerte seg. Hvis man viste destruktiv oppførsel, sto man i fare for å bli isolert, fratatt TV og beordret fellesskapsnekt. Fellesskapsnekt innebar at man ble isolert fra de andre innsatte, noe som kunne skje på egen celle eller et annet sted. De innsatte fortalte at det var verre å bli låst inne på sitt eget sted, for der kunne man høre «de andre gutta» og visste hva de gjorde «man kjenner rutinene».

7.8 Å være verdig nok til arbeidslivet

7.8.1 Historiens forståelse av kyndig arbeidskraft

Lønnet arbeid skaper identitet og arbeidskontrakten er også vår kontrakt som borgere i samfunnet. Dette er forhold mange av oss tar for gitt og som vi liten grad reflekterer over. Kvinners inntreden i det betalte yrkeslivet har i stor grad vært betinget av politiske- og økonomiske føringer ut fra hva som har vært konjunkturmessig hensiktsmessig. Den blomstrende storindustrien i 1950-årene bidro sterkt til kvinners inntreden på det betalte arbeidsmarkedet, som tradisjonelt sett i stor grad var blitt forbeholdt menn. Aga (1977) hevder at bedrifter har valgt å ansette menn så langt dette har vært mulig og at det ved tilsetting av arbeidskraft, foregår en utsilingsprosess så sant bedriften ikke er i en slik situasjon at den må ta det den kan få. Kvinners økte yrkesdeltagelse har medført sterk vekst i den norske arbeidsstyrken, som i dag er høy: I 1980 deltok om lag 67 prosent av personer i alderen 16–74 år i arbeidsstyrken sammenlignet med 72,9 prosent i 2003 (Samfunnsspeilet 5/2004, Sosiale indikatorer 1980–2004: Arbeid).

Mens kvinners tilstedeværelse i det betalte yrkeslivet tidligere i stor grad var preget av konjunktursvingningene, ser det i dag ut til at det er menns sysselsetting som i størst grad er det. Menns sysselsetting hadde en nedgang i årene rundt 1990 og i perioden fra 1998 til 2003, mens man så en fortsatt økning i sysselsettingen for kvinnene (25–66 år) også etter 1998. Sysselsettingsnivået i 2001 var på 76,2 prosent, det høyeste noensinne. Deretter kom det en svak nedgang også for kvinner (Samfunnsspeilet 5/2004, Sosiale indikatorer 1980–2004: Arbeid). Den kjønnete konjunkturavhengigheten kan muligens ha sammenheng med at flere menn arbeider i privat sektor relatert til svingende markeder, mens kvinner i større grad arbeider i offentlig sektor.

7.8.2 Hvem som er kyndige nok til hva

De eldre kvinnene vi snakket med kunne fortelle at de som unge hadde få valgmuligheter i forhold til yrkeslivet, noe som var en av årsakene til at mange ble husmødre og arbeidet hjemme. En kvinne var hjemme og stelte hus og barn. Da mannen hennes døde i 1977, fikk hun utbetalt forsik-

ring som hun klarte seg bra på. Kvinnen sa at hun opplevde det som bærekraftig å kunne klare seg selv da mannen døde, og hun var svært glad for forsikringen.

Hvordan forskjeller mellom lønnet og ulønnet arbeid, og inntektsforskjeller mellom ektefeller, kan skape en maktubalanse i relasjonene fortsatt i dag, fremkommer i Aftenpostens presentasjon av resultater fra en dansk doktorgradsundersøkelse (Aftenposten, papirutgaven av 3. mai 2006). Undersøkelsen viser at den ektefellen som tjener mest, har størst innflytelse på familielivet; jo høyere lønn en ektefelle har, desto større makt har vedkommende over hvordan både tid og penger forvaltes i familien.

De av kvinnene vi snakket med som hadde erfaring fra det betalte arbeidslivet, hadde utført arbeidsoppgaver som i stor grad lignet på den tradisjonelle husmorrollens arbeidsoppgaver. Hvordan kvinners liv tradisjonelt sett har vært preget av reproduksjon og relasjonelt arbeid, avspeiles også i dagens yrkesliv. Når det gjelder mål på selvstyring i arbeidet, viser statistikken at andelen sysselsatte som sier at arbeidet deres i høy grad er styrt av kunder, klienter eller elever, var 49 prosent i 2000 og 53 prosent i 2003. Spesielt unge kvinners arbeid er styrt av kunder/ klienter/elever: nær sju av ti kvinner i alderen 16–24 år er det (Samfunnsspeilet 4/2004). I relasjon til at statistikken viser at antall arbeidstakere som er utsatt for varme, kulde, støy og forurensninger har holdt seg på et stabilt nivå fra 1996 til 2003, ser det ut til at det er de relasjonelle arbeidslivsutfordringene som i størst grad øker.

Slik som kvinner historisk sett har måttet rettferdiggjøre og bevise sin rettmessige inntreden og tilstedeværelse på den (like)lønnede arbeidsarena, slik kan arbeidslivet fortsatt i dag fortone seg for enkelte grupper i samfunnet. Mye tyder på at det også i dag er slik at arbeidsgiverne foretar en utsiling i ansettelsesprosessen etter mentale bilder av hva som er en «kvalifisert og kyndig arbeidstager» og hva som ikke er det. Gjennom våre fokusgruppeintervjuer fikk vi høre hvordan metadonbrukere, tidligere innsatte eller mennesker som ikke maktet å styre egen økonomi slik at de opprettholdt stabilt bosted, sto som representanter for hva som ikke var kyndig nok arbeidskraft til fullverdig ansettelse.

7.8.3 Å være grei nok til dagsjobber eller arbeid for trygd

På spørsmål om hva som var bærekraft, svarte en metadonbruker: «Bærekraft er den dagen jeg får tilbud om en ordentlig jobb og ikke 12 kroner timen». Samtlige metadonbrukere vi snakket med opplevde det som nedverdiggende å arbeide for trygd; «Vi skal ha arbeid for betaling». Det nedverdiggende ved ikke å bli vurdert som kvalifisert nok til regulært lønnet arbeid, fremkom også i våre samtaler med brukerne av Fattighuset. Enkelte tok dagsarbeid gjennom arbeidsformidlingens tilbud. Vi ble fortalt at flere av brukerne hadde arbeidsevne, men at ingen arbeidsgivere ville inngå forpliktende arbeidskontrakt med dem. Som en av brukerne sa det: «Men jeg er grei nok til dagsjobber».

Også i samtalene med innsatte på Ila landsfengsel fikk vi høre om den nedverdiggende opplevelsen av å ikke bli ansett som likeverdig arbeidskraft. Begrepene «ansett» og «ansatt» ligger tett opp mot hverandre, og uttrykker bekreftelsen av en person som kan bidra til noe. Vi ble fortalt at det er tvangsarbeid i fengsel og at det kalles «arbeidsnekt» hvis man ikke går på jobb. Fengselet har diverse produksjon og overskuddet tilfaller statskassen. De innsattes arbeidsinnsats kalles ikke for «jobb» og pengene de mottar kalles ikke for «lønn». De innsatte mener at arbeidsinnsatsen bør kalles arbeid og lønnes deretter, og at dette bør kunne ordnes i forhold til arbeidsgiveravgift og lignende, som er en del av argumentasjonen for at det ikke er slik. For alt koster selv om man sitter i fengsel. De innsatte handler utenfor murene, og pengesummen de mottar i dag er ikke oppjustert i forhold til prisøkningen ellers i samfunnet. I dag er det sosialkontoret som hjelper til med penger.

«Men er det ikke mulig å komme i vanlig jobb som metadonbruker?», spurte vi. Jo visst, var svaret vi fikk, men det krever at man får en arbeidsgiver som vil ansette en metadonbruker og som vil la han eller hun gå til apoteket hver morgen og hente metadonet. Det er det ikke alle arbeidsgivere som tillater. En metadonbruker fortalte om hvordan han måtte bevise sin arbeidsevne før han ble akseptert som kyndig arbeidskraft på linje med de andre ansatte. Han søkte jobb som landbruksavløser og under sterk tvil fikk han lov til å forsøke seg i en tidsbestemt periode. Han jobbet hardt og presterte bra og fikk fast ansettelse.

7.8.4 Å bli innhentet av fortiden

Man må ikke nødvendigvis oppgi til arbeidsgiveren at man er metadonbruker. En av våre informanter ble ansatt for å rehabilitere en bygård uten å ha fortalt arbeidsgiveren at han gikk på metadon. Han dro på apoteket tidlig om morgenen og deretter på jobb. Arbeidet gikk bra og han fikk også god kontakt med gårdeier. Etter hvert kom det frem at gårdeier hadde en sønn som var narkoman, og vår informant tilbød seg å trekke denne gutten med i arbeidet på bygården. Dette fungerte bra. Etter en tid hvor vår informant var blitt bedre kjent med gårdeieren, valgte han å fortelle at han selv var tidligere narkoman og nå metadonbruker, og fikk da høre at kun de verste av de verste fikk metadon. Gårdeier ble etter dette veldig vanskelig å ha med å gjøre og vår informant måtte etter en tid slutte i jobben. Slike erfaringer er med på å tette skottet til arbeidslivet for den som ligger i randsonen.

Men kan man ikke som tidligere narkoman og nå metadonbruker flytte til en ny by og starte på nytt? – undres vi: «Nei, så enkelt er det nok ikke. Å flytte fra Oslo betyr å flytte til en mindre by hvor det er mindre forhold og kanskje kjeften på de på apoteket går som bare det». Slik kan man også bli innhentet av fortiden.

7.8.5 Bærekraft for mennesker i randsonen av samfunns- og arbeidslivet

Bærekraft for mennesker i randsonen av arbeidslivet handler i stor grad om hva som skal til for å få et godt fotfeste i arbeids- og samfunnslivet. Det handler om å ha et sted å bo slik at man får restitusjon og gode vilkår for å utvikle nære relasjoner, å ha en meningsfylt hverdag hvor man kan treffe andre, å bidra til fellesskapet på en måte som blir respektert – for eksempel å ha en jobb på vilkår som alle andre – og å bli sett og respektert for den man er. Dette kan vi kalle de primære bærekraftsbehov, som danner grunnlaget for å delta i det store samfunns- og arbeidsfellesskapet og utvikle innholdsrike dager som bygger opp.

8. I arbeidslivet

8.1 Bærekraftige team og ledelse

8.1.1 Når folk vil være med å strekke seg

I dag kan mange av våre viktige valg i livet fremstå som forbeholdne og midlertidige. Vi velger i mindre grad å gifte oss, og seriemonogami og skilsmisser er mer utbredt enn noensinne. Vi inngår i større grad midlertidige eller løsere arbeidskontrakter og shopper arbeidsoppgaver på nåværende arbeidssted med fremtidige arbeidssteder i sikte. Sett i lys av vår forbeholdenhet er det kanskje ikke underlig at søken etter noe uforbeholdent, noe som er genuint ekte, kan være stor. Men hvor er det man vender seg? Noen søker mening ved å arbeide mot bærekraftige og felles mål i sitt daglige virke. Gjennom intervjuer med toppidrettsutøvere fikk vi høre at lederne var viktige i denne sammenheng og at langsiktige mål som også var uforbeholdne og rause sto som lysende påler for hvor man kunne strekke seg: «Da vil folk være med». Men enkeltpersoner kan ikke dra lasset alene; «Bærekraft er å ikke basere et helt idrettslag på noen få ildsjeler som brenner lyset i begge ender. Det må involveres flere mennesker og skapes et fellesskap».

8.1.2 Når alle skal gå for gull må alle bli sett

Idrettsutøverne vi snakket med, som var involvert i lagspill, la vekt på at man måtte motivere alle til å gå for gull og at det ikke holdt at halvparten nøyde seg med sølv fordi de da ikke tok ut hele sitt potensial; «Da spiller de ikke fullt ut». Å kartlegge spillernes individuelle mål var en del av prosessen mot å samle teamet til best mulig prestasjon; «Noen blir fornøyd på veien og når målet sitt og går ikke lenger, men alle må være med

på å gå for gull.» Idrettsutøverne fortalte at man også måtte fokusere på personene i gruppen og relasjonene mellom personene, – og ikke bare på sportsprestasjonene. Vi fikk høre at det ikke var alle trenere som gjorde det. Noen fokuserte utelukkende på lagets prestasjoner uten å dekomponere laget og se at det besto av individuelle mennesker med ulike behov både på idrettarenaen og utenfor.

I våre samtaler med idrettsutøvere fikk vi høre at mens mange trenere tidligere trodde at hvis man betalte godt for en spiller, så ble spilleren flink til å spille. Tendensen var nå at man i større grad hadde erkjent at det krevdes mer enn det. Det handlet blant annet om at spilleren i utgangspunktet måtte passe inn i det eksisterende laget og få de rette forutsetninger tilrettelagt for å utvikle sitt potensial. Dette fremsto som noe relativt nytt innenfor idrettsverdenen. Som en av idrettsutøverne sa det: «Man er nøye med hvem man tar inn i gruppen og vurderer også om personen passer inn, og ikke bare de sportslige prestasjoner. Det er i dag sterke normer i forhold til at det ikke er lov å la laget rakne.»

På denne måten spilte laglederen en sentral og viktig rolle: «Bærekraft er tillit til treneren og sterkt gruppesamhold som ikke gir seg på harde møkka uansett hvor mye dritt de møter på veien.» Vi fikk høre at «dritten» både kunne komme utenifra og innenifra, og at det var stor sannsynlighet for at motstanden laget opplevde var en kombinasjon av indre og ytre forhold. Eksterne utfordringer kunne omforme spenninger i teamet til konflikter og spenninger i laget kunne alene gi dårlige prestasjoner.

Gode sportsresultater alene var ikke nødvendigvis nok til å holde den indre motivasjonen i laget oppe, - prestasjonene var også betinget av indre motivasjon. Et vesenspoeng var at man ikke nødvendigvis behøvde indre motivasjon for å levere gode resultater, men at laget fort ville rakne hvis det manglet en indre motivasjon som både var forankret i individene og i det fellesskapet laget kunne gi. Som en av våre informanter svarte da vi spurte hva som var bærekraft: «Bærekraft er kombinasjonen av trygghet gjennom felleskap, lagånd, trening og prestasjon».

8.1.3 Bærekraftige team, – hva er limet i teamet?

Da vi spurte om hva som kjennetegnet et bærekraftig team, fikk vi av idrettsutøverne høre at: «Det handler om relasjoner. Noen lag er utelukkende konstruksjoner, mens andre lag er lim». Forskjellen på konstruksjons-

team og lim-team var kvaliteten på de mellommenneskelige relasjonene i teamet. I lim-team kjente deltagerne hverandre som mennesker og ikke kun som utøvere. «Men hva gjorde limet med teamet?», spurte vi. Topp-idrettsutøverne fortalte at limet i teamet ga trygghet for den enkelte og grobunn for teamets rett til liv gjennom gode prestasjoner. Limet i teamet var det potensialet av samhold og støtte som teamet hadde klart å utvikle. Men hvordan kom dette til uttrykk?

Når det gjaldt reklamebransjen fikk vi høre at teamets fremste fortrinn var at det hadde en kollektiv bevissthet i forhold til hvordan bransjens indre logikk fungerte, noe som innebar at man som en del av teamet slapp å forklare drivkraften bak bruk av tid og engasjement på den ene siden, og den vonde opplevelsen av desperasjon når man slet med prestasjonen på den andre siden. Således slapp man å forsvare eller bli misforstått. «Hva handler dette om?», spurte vi. Vi fikk høre at å være reklamejeger på jakt etter et scoop som kan medføre heder og berømmelse betyr at man er på vei. Man kjenner vinden i håret, – man faller kanskje og slår seg av og til, men man er definitivt på vei. Det å være på vei innebærer at man orienterer seg i forhold til omgivelsene og gjør en mottakelig for ytre påvirkninger. Er man kreativ nok? Hvordan er det med de andre? Dette indre og ytre presset om å være kreativ medfører en sårbarhet hos den enkelte; det er bare du som kan levere varen som kan ivareta og øke din verdi i bransjen. Hvis man ikke lever opp til forventningene så kommer de svarte dagene; «De svarte dagene kan bli så svarte». Under de svarte dagene så snakker man om det. Man forteller om hvor dårlig man sover, – hvordan man føler det. Det har ingen hensikt å presse på. Mens presset fra en deadline kan gi adrenalinrush, gir press under de svarte dager kun desperasjon. Desperasjon skaper definitivt ikke kreativitet.

Når de sorte dagene senket seg over en søkende sjel så var det ikke primært venner og familie som samlet sin kjære sammen og blåste pusten og gløden tilbake i den som hadde sakkert ut. Det var arbeidsteamet, bestående av en kreatør og en AD, som fremsto som bærebjelken: «Når det blåser som verst så stenger du døra og søker tilflukt i teamet ditt». Teamet som konstruksjon i reklamebransjen er bærekraftig for den enkelte og derfor også for bransjen. Teamet fremsto som bærer av erfaringer som de sorte dagene kunne speiles opp mot. Teamet kunne fortelle at det hadde blåst verre før, – eller man hadde hørt om noen som blåste helt av banen. Men så lett og skjørt er jo ikke dette teamet! I sitt team kunne man si og

være akkurat der man var; «Teamet er ditt tilfluktsrom og den tryggheten du har. Bærekraft er forholdet mellom trygghet og konstant tupp i ræva. Det beste er de som gir deg en god klem og tror på deg samtidig som de tupper deg hardt i ræva». Teamet i reklamebransjen fremsto om et tilfluktsrom, – kanskje en bunker hvor ingen uinnvidde kom inn.

Slik historiene ble fortalt lignet de betydningsfulle relasjonene i teamet til forveksling lik vennskspsrelasjoner. Var det det de var? Er det utvikling av vennskap på arbeidsplassen som skaper bærekraftige arbeidsplasser som får oss til å orke? Var dette noe nytt eller hadde dette vært en indre logikk ved arbeidslivet generelt opp gjennom tidene?

Vi spurte eldre kvinner om hvordan de hadde hatt det på arbeidsplassen og hva de tenkte om dagens arbeidsliv.

8.1.4 Vennskap og støtte på arbeidsplassen

De pensjonerte kvinnene hadde stort sett hatt et yrkesliv innenfor den reproduktive sfære og ingen av dem hadde lang erfaring fra det betalte arbeidslivet. De hadde likevel mange tanker om emnet og mente at arbeidsplassen tidligere var et sted hvor man møtte andre og hvor vennskspsbånd ble knyttet. Kvinnene la vekt på at selv om arbeidet kunne være slitsomt så hadde de hatt det morsomt på jobben. For disse kvinnene fremsto dagens arbeidsliv som mer masete og individuelt orientert: «Arbeidslivet var et sted for mye samkvem. I dag har man ikke så mye samkvem fordi alle sitter foran PC`n. Det er synd at elektronikken skal styre samfunnet». Kvinnene syntes det ikke virket som at de unge hadde det morsomt på jobben: «Det virker som at det er mye konkurranse og at folk har færre venner». Er det slik at folk har færre venner i dag?

Vi gikk til statistikken. Undersøkelser viser at arbeidslivet er en arena for knytting av sosiale kontakter og utvikling av vennskap. Om lag 4 av 10 langtidsarbeidsledige sa at tapet av kontakten med kolleger var en stor ulempe ved det å gå arbeidsledig (Kitterød 1996, her i Samfunnsspeilet nr 5, 2004 Anders Barstad). Kvinner etablerer i større utstrekning fortrolige relasjoner på arbeidsplassen sammenlignet med menn, noe som kanskje er en av årsakene til at deltaking i arbeidslivet reduserer risikoen for å oppleve ensomhet blant kvinner, men i liten grad blant menn (Barstad 2000, her i Samfunnsspeilet nr 5, «Få isolerte, men mange er plaget av ensomhet», 2004 Anders Barstad). Dette er i tråd med den generelle ut-

viklingen i de sosiale relasjonene de siste 20 årene hvor sterkere vennskapskontakt er den mest positive tendensen, og det er stadig færre som oppgir at de mangler en fortrolig venn utenom egen familie (Samfunns-speilet nr. 4, Sosial og politisk deltaking 2003).

Når muligheten for å knytte nære relasjoner og oppleve vennskap på arbeidsplassen er stor, hva er da sannsynligheten for å oppleve konflikter?

8.1.5 Konflikter som potensiell kilde til lim i teamet

Teorien tilsier at muligheten for konflikt er en naturlig konsekvens av å bli med i en gruppe eller å arbeide sammen med andre. Når konflikter løses, har de en stabiliserende effekt på gruppen. Mange grupper må gjennom en modningsprosess med konflikter før de fungerer optimalt. Konflikter kan klargjøre motsetninger, gjøre målene mer eksplisitte og hjelpe gruppemedlemmene til å finne sin rolle i gruppen. Konflikter kan også omskape grupper, noe som kan være nødvendig i forhold til endrede ytre eller indre krav (Forsyth 1998).

Bevisstheten om potensialet for å utvikle lim i teamet gjennom konflikter kom frem i våre samtaler med toppidrettsutøverne. De fortalte at lederne og spillerne hadde en helt annen bevissthet i forhold til konflikter enn tidligere; «Er man i en konflikt så må man ta den og få maksimalt ut av den. Tidligere har man vært kylling. Hvis man er usikker så tør man ikke gå inn i konflikten, men det ligger en kime av sannhet i konflikter og dette må man finne frem til».

Utsagnet ovenfor er i samsvar med teori på området og studier har vist at konflikter kan gi potensial for utvikling av gruppesamhold. På samme måte som mennesker utvikler seg i forskjellige stadier, så utvikler grupper seg fra ett stadium til ett annet. Ulike teoretikere mener å ha funnet flere stadier som grupper går gjennom og har satt navn på etappene. Noen stadier i gruppeutviklingen har så og si samtlige teoretikere identifisert. Den første er en form for orienteringsfase, deretter kommer en konfliktfase, etter dette etableres en ny struktur i gruppen hvor samholdet og enigheten vokser, hvorpå gruppen går over i en fase hvor den konsentrerer seg mer om arbeidet den skal utføre. Til sist kommer en fase hvor gruppen må ta stilling til om den skal oppløses eller fortsette å bestå (Forsyth 1998). Det er gruppens håndtering av fase to, konfliktfasen, som i stor grad avgjør teamets framtid.

Hvordan gruppers håndtering av konflikter gjør noe med laget, kom frem i vårt møte med toppidrettsutøverne. Vi fikk høre at erfaringer med vellykket takling av konflikter i fotballagene hadde gjort utøverne sterke og utviklet samholdet i teamet. Vi fikk også høre om gamle konflikter som ikke var taklet like bra, og som hadde gjort stor skade på samholdet i teamet og prestasjonene. En årsak til at man tidligere hadde taklet konflikter dårlig, var at lederne hadde fokusert for mye på å ivareta de beste spillernes interesser og ståsted, og ikke våget å synliggjøre hvordan deres interesser måtte balanseres i forhold til andre teammedlemmers opplevelser. Ved å gi etter for kravene til de som til enhver tid presterte best, ble det gitt rom for utvikling av såkalte «gullsnipper» i betydningen av primadonnaer som måtte skånes for å ta hensyn til andre på laget.

Nødvendigheten av å snakke om relasjoner som skurrer for å opprettholde gode team og arbeidsforhold, henger ikke alltid sammen med praksisen på området. Undersøkelser viser at det ikke alltid er like lett å komme med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene. På spørsmål om reaksjoner fra ledelse og kolleger hvis man gjorde dette, svarte nær fire av ti at de ble møtt med uvilje fra sjefer hvis de gjorde det, mens en av fire svarte at de ble møtt med uvilje fra kolleger hvis man kritiserte arbeidsforholdene. Statistikken viser videre at det primært er konflikter med ledelsen de fleste opplever og tre av ti oppgir at de ofte eller av og til opplever konflikter mellom ledelse og ansatte (Samfunnsspeilet nr. 4/2004, «Arbeid»).

Det trange rommet for å komme med kritiske bemerkninger på arbeidsforholdene må ses i sammenheng med at kunsten å skape slitesterke team kan synes å være teamets evne til å tåle motstridende synspunkter internt, – å skape rom for mangfold i teamet og utnytte dette potensialet for det det er verdt. Grupper med en mangfoldig sammensetning ser ut til å håndtere forandringsprosesser bedre, fordi større mangfold forbedrer fleksibiliteten, men konfliktpotensialet i slike grupper er større (Forsyth 1998).

I våre samtaler med idrettsutøverne gikk refleksjonene i retning av en tro på at man i dag ville taklet de gamle konfliktene på en helt annen måte. Lederen for et fotballag kan sammenlignes med ledere i arbeidslivet, og deres handlinger er preget av forestillinger om hvordan virkeligheten og mennesker er skrudd sammen. Vi vet at måten ledelsen håndterer

konflikter på er normskapende, og med på å forme kulturen i teamet og på arbeidsplassen.

8.1.6 Når lederen kommer i ny forkledning

I motsetning til toppidrettsutøvernes sterke vektlegging av betydningen av lederen for teamets holdning og handling som grunnlag for prestasjon, nevnte aldri reklamebransjens aktører ordet leder i det hele tatt da vi snakket med dem. De snakket heller om «drømmekollegaen». En «drømmekollega» var en erfaren kollega uten for mange ambisjoner på egne vegne, – en som kunne bruke tid og energi på å bistå og veilede. En som ga omsorg og roet ned når pulsen ble for høy. En som ga mye. Drømmekollegaen gjorde overgangen fra reklameskolen til arbeidslivet enklere og mindre smertefull. Når vissheten om hvor lite man har lært på skolen seg inn over en, var drømmen å ha en erfaren kollega som veileder. Å realisere seg selv i reklamebransjen handlet om å frigjøre seg fra det eksisterende, og da kan det være godt å ha støtte på veien: «Det er deilig å miste den store respekten for autoritetene innen bransjen, – de som snakker høyest, og heller begynne å stole på seg selv og sitt eget skjønns». Da hadde man kommet et godt stykke på veien mot selvrealisering. Dette betyr at en «drømmekollega» i stor grad fylte rollen til den moderne coachende lederen, – en som støtter, veileder og bidrar til å utvikle personens iboende potensial.

I vår samtale med idrettsutøverne holdt de frem en trener som var populær og godt likt blant spillerne, og som leverte gode resultater på banen. «Hva var det han gjorde som fikk til dette?», spurte vi. «Han involverer spillerne dypt. De måtte levere og følte en trygghet i det». Vi fikk høre at noen trenere var eneherskere, mens andre kjørte en medvirkningsstil: «Det skal mer til at laget rakner når det er en sterk medvirkningskultur».

Idrettsutøverne kunne fortelle at spillerne kunne kaste en trener hvis de ikke hadde tillit til ham eller henne. Bakgrunnen for denne bestemmelsen var en tro på at det å ha tillit til de som trener og leder var fundamentalt for å være villige til å yte maksimalt og bidra til felles mål.

8.2 Selvrealisering

8.2.1 Å komme inn som potensial og måtte levere før man blir noen

Fra idrettsutøverne vi snakket med fikk vi høre at idrettsverdenen kunne ha tendenser mot at man ikke kunne stille krav før man kom i posisjon til det. Å komme i posisjon innebar at man hadde bevist legitimiteten for sin tilstedeværelse gjennom prestasjon. Vi fikk høre om fotballklubber som mente at man som spiller burde være takknemlig for at man i det hele tatt fikk lov til å spille og at man derfor ikke skulle stille betingelser eller krav. Lignende uttalelser fikk vi høre i møte med reklamebransjens aktører. Essensen var at man skulle være takknemlig for at man kom inn i byrået, og at kun tiden ville vise om man kom i en posisjon som tilsa at man kunne fremsette krav overfor arbeidsplassen og bransjen.

Idrettsarenaen og reklamebransjen hadde i denne sammenheng til felles at det først var etter en periode hvor personen hadde gitt mye av seg selv, og kanskje også forsaket inntekt, tid til fritid osv og levert og prestert og blitt til noen som var attraktiv, – at det var lov å kreve noe i gjengjeld. Villigheten til å være med på disse premissene var den iboende gleden hos aktørene til å realisere seg selv på den gjeldende arena. Hvis denne drivkraften ikke var sterk nok, så forsvant man også ut på veien. «Hvordan blir man så attraktiv at man kommer i posisjon til å kreve noe?», spurte vi. Veien til attraktivitet for bransjen var å realisere seg selv. Enten gjennom individuelle prestasjoner eller gjennom teamprestasjoner.

8.3 Å skape seg selv i relasjon til andre

I våre samtaler med aktører i reklamebransjen fikk vi høre at man måtte skape sin egen pondus og være forsiktig med å sette seg ned og slappe av for lenge hvis man hadde noe å forsvare. Dette medførte at man måtte være i kontinuerlig angrep der krigen utspilte seg. Bransjen ble fremstilt som en alles krig mot alle, med unntak av det som skjedde i de mindre teamene som kunne fungere som tilfluktsrom. Dette var team som gjerne besto av en kreatør og en art director (AD), dvs. at de primære teamene

besto av relasjoner mellom to som besatt komplementær kompetanse og som derfor ikke var i direkte konkurranse med hverandre.

Reklamebransjens sterke innslag av individuell konkurranse kom til uttrykk gjennom den enkelte aktørs handlingsmønster og relasjonene mellom aktørene. Som kreatør måtte man selge seg utad overfor kunden på vegne av byrået man arbeidet i, og man måtte selge seg selv overfor andre reklamebyråer, men man måtte også selge seg innad i det byrået hvor man arbeidet. De yngre kreative slåss mot de eldre kreative. De yngre slåss mot de yngre om de eldres gunst blant annet på møter i byrået. Det evige salget av seg selv både innad og utad kunne gjøre en sliten, men ved at man trente på å selge seg innad så fikk man øvelse i å selge seg utad. Man måtte ikke slappe av og lene seg tilbake, men være på hugget og forsvare den plassen man hadde og søke å oppnå en bedre. Dette var spilllets indre logikk, selv om det kunne gå på bekostning av dyktige mennesker som ikke var like flinke til å selge seg selv.

Dette betyr at det kreative reklameteamet var i konkurranse også med andre team i samme reklamebyrå. Men ikke hele tiden. Teamet kunne også stå sammen med andre team mot andre grupperinger internt i byrået. I forhold til konsulentene var ikke de andre teamene så dumme å ha. Men i forhold til resten av bransjen var byrået som en stor familie hvor alle tross alt var glade i hverandre. Dette illustrerer hvordan grupperingene kan endre seg etter omstendighetene, noe som også viser til kompleksiteten i relasjonene på tvers av de ulike formasjonene.

I motsetning til reklamebransjens alles kamp mot alle for å oppnå personlig suksess, har idrettsarenaen en annen logikk. Her kreves det i større grad samarbeid: et medlems suksess vil sannsynliggjøre andre medlemmer av gruppens suksess. Fremstillingen av de to bransjene forteller ikke hele sannheten: få situasjoner er bare samarbeidende eller konkurrerende, det er som regel en blanding.

Ulike studier har vist at spenning og konflikt er mer sannsynlig hvis medlemmene i en gruppe konkurrerer med hverandre fremfor å arbeide mot et felles mål hvor de deler seier og nederlag (Forsyth 1998). I denne sammenheng skiller lagspillende toppidrettsutøvere og reklamebransjens aktører seg noe fra hverandre. Elementet av konkurranse i reklamebransjen er i stor grad knyttet opp mot individuelle mål, fremfor det som er tilfelle i lagspill som for eksempel fotballag.

8.3.1 *Understøttende strukturer*

Det grunnleggende kravet fra reklamebransjen om at man skulle gi av deg selv, og det grunnleggende behovet fra bransjens aktører om å realisere seg selv, er også nedfelt i bransjens strukturer. Mens man i de fleste andre bransjer blir ansatt for å fylle en rimelig definert rolle eller funksjon i bedriften, så ansettes man i reklamebransjen i større grad i kraft av sin person. Vurderingen skjer ut fra personens nåværende symbolske kapital og potensial. Tiden vil vise hvilken rolle og funksjon han eller hun vil skape og fylle.

Aksepten for individuell prestasjon knyttet opp mot lønn er også avspeilet i statistikken. Tallene viser at i perioden 1996 til 2003, har det vært en nedgang i andelen ansatte som har fast lønn, det vil si fast måneds-, halvmåneds-, uke- eller timelønn. I 1996 hadde ni av ti fast lønn, i 2000 hadde åtte av ti fast lønn, mens i 2003 hadde omtrent sju av ti fast lønn. Det har vært en tilsvarende økning i andelen ansatte som har fast lønn kombinert med bonus, provisjon eller akkordtillegg. Andelen som er fornøyd med lønnen sin har vært relativt stabil i perioden (SSB).

8.3.2 *Når din verdi er knyttet opp mot den globale økonomien*

Den globale økonomien og målene på egen suksess er i dag knyttet nærmere sammen enn noen gang, og viser seg også raskere. Toppidrettslag fikk demonstrert at de er en del av en global økonomi da fotballøkonomien falt slik som IT-økonomien. Nesten over natten fikk man ikke like mye penger for spillerne som tidligere. Reklamebransjen er også en sektor som er sensitiv for konjunktursvingninger. I dårlige tider må bransjen si opp ansatte og de som får bli må kanskje arbeide under dårligere betingelser enn tidligere. Den personlige suksessen i reklamebransjen er nært knyttet opp mot selvsrealisering, og opplevelsen av egen suksess kan raskt bli snudd til opplevelsen av egen utilstrekkelighet. Så lenge en selv er plukket ut til å forlate reklamefamilien, hjelper det ofte lite på den personlige opplevelsen av å måtte gå om det samme gjelder 25% av de andre medlemmene. Studier har vist at det fort blir et personlig nederlag (Salomon, Wathne og Holter 2000).

8.3.3 Å realisere seg selv

Reklamebransjens ansatte snakket om den bærekraftige magien i det å bli sett, å få folk til å høre på en og få ting til å skje. Å kjenne at man gjorde en forskjell i så måte var nært forbundet med det å realisere seg selv, å det å bli til noen. Vi fikk høre at de eldre og vellykkede i reklamebransjen ofte tjente mer og hadde dertil tyngde til å gå i møter med store kundeaktører og «si ting som endrer». Dette betyr at pondusen gir deg makt til å gjøre en forskjell, – du blir lyttet til. «Men hvordan får man da en slik pondus?», spurte vi. Vi fikk høre at veien til en pondus som gjør en forskjell, er å realisere seg selv: «Å realisere seg selv er å få så stor anerkjennelse at folk skvetter når de hører navnet ditt».

Å realisere seg selv i reklamebransjen er i stor grad knyttet opp til anerkjennelse fra andre, – man kan ikke realisere seg selv i det stille uten at noen vet det. Da er man mer en «kunstner-nerd». Når man er der hvor krigen utspiller seg, blir man kontinuerlig betraktet og vurdert etter prestasjoner. Man er enten i angrep eller i forsvar. Hvis man ikke har realisert seg selv, så er man i angrepsposisjon: Se på meg! Hvis man har realisert seg selv, så er man i forsvarsposisjon. Man må forsvare sine fjær og sin anerkjennelse, – bevise at man fortsatt fortjener heder, berømmelse og rampelys.

8.3.4 Når man gjør en forskjell

Gjennom samtalene med aktører i reklamebransjen fikk vi høre myter om at mange kreative i reklamebransjen har gått på Steinerskolen⁴⁷ og stemmer SV⁴⁸, men at man som kreatør ikke kan påstå at man redder verden. Noen hevder tvert i mot; at man bidrar til økt forbruk og elendighet. Kan folk i reklamebransjen likevel av og til oppleve å gjøre det riktige og bidra til gode formål? Stemmer fra bransjen hevder så. Noen opplever at det er bærekraftig å utføre oppgaver som bidrar til stort mangfold, noe som gjerne innebefatter å arbeide med små aktører. Ved å hjelpe små bedrifter til å ta kampen opp mot de store, kan man kjenne at hjertet slår litt ekstra.

⁴⁷ Steinerskolen bygger på steinerpedagogikken hvor man mener at hvert individ har sitt utviklingspotensial, og gjennom skolens arbeid søker man å gi hver elev muligheter til personlig vekst og utfoldelse.

⁴⁸ SV er forkortelse for Sosialistisk Venstreparti i Norge som er et parti som står på de svaske side.

Et godt utført oppdrag i en liten bedrift kan gi store ringvirkninger som gir gode resultater i bedriften. Ja, – man kan sågar ha bidratt til å redde hele bedriften! Etter slike bragder blir man fylt av en glede og kraft som gjør at man godt kan gjøre 20 «tomme» oppgaver. «Tomme» oppgaver er oppgaver hvor man ikke bruker seg selv.

8.3.5 Synlig eller usynlig, – begge deler kan gjøre vondt når man ikke presterer

Idrettsutøverne skilte mellom utviklingsperioder og tid for levering. På tross av dette gjaldt det å prestere hele veien: «Som spiller skal man prestere hele tiden, og gjør man ikke det så skal man ut.» Gjennom samtalene med toppidrettsutøverne og ansatte i reklamebransjen fikk vi høre om det kontinuerlige presset mot å levere gode resultater. For toppidrettsutøverne fremsto den stadige oppmerksomheten på prestasjon, uansett om det gikk bra eller dårlig, som en kilde til både glede og sorg. Ansatte i reklamebransjen snakket heller om å bli sett eller ikke bli sett. Mens toppidrettsutøverne fortalte om belastningen ved å få offentliggjort dårlig prestasjon gjennom terningskast i løssalgsavisene, og at dette lå i bakhodet mens man spilte kampen, – fortalte reklamemenneskene om opplevelsen av å bli usynlige for bransjen hvis man ikke leverte.

Mens stemmer fra toppidrettsarenaen kunne fortelle om den vonde følelsen i løpet av en dårlig kamp hvor man tenkte at «Åh, nå er jeg på terningskast 3!», fortalte røster fra reklamebransjen om angsten for å bli usynlig. I reklamebransjen spilte Gullblyanten⁴⁹ en stor rolle fordi den ble et symbol på det å bli lagt merke til. Reklamebransjen er en bransje hvor det å bli sett er nært knyttet opp mot det å være vellykket. Fordi ikke alle kan bli sett i like stor grad samtidig, og fordi det også må være noen som ser på de andre, – kan heller ikke alle være like vellykket til enhver tid. Dette medfører at selv om man mottar anerkjennelse og applaus, og kanskje til og med selveste Gullblyanten, så må man være forsiktig med å sette seg ned og slappe av for lenge: «Din markedsverdi faller hvis du setter deg ned og slapper av litt, – da blir du nederst på listen. Dette er en faktor som er med på å styre livene våre».

⁴⁹ Gullblyanten er en årlig konkurranse som premierer det beste av norsk reklame.

8.3.6 Bærekraftig skille mellom jobb og fritid

På spørsmål om hvordan arbeidslivet fungerte «i gamle dager», fortalte de eldre kvinnelige informantene at man tidligere gjorde det man skulle på jobben, og så gikk man hjem. De mente at grensen mellom arbeid og fritid i dag var mer glidende og at dette kunne føre til mye stress. I dag kreves det ofte et større engasjement i jobben for at man skal bli ansett som en arbeidstaker det er verdt å satse på og investere i. I dag kan det at en arbeidstaker utelukkende gjør det han eller hun er ansatt til å gjøre av arbeidsgiveren, bli oppfattet som mangel på ambisjoner eller bort i mot oppsigelsesgrunn.

Det at også toppidrettsutøvere og reklameansatte er hele mennesker i betydningen av at de har behov for et liv og relasjoner utenfor prestasjonsarenaen, kan medvirke til at kravene fra bransjene oppleves som spenninger som setter seg i kroppen; man skulle alltid egentlig ha vært et annet sted. Toppidrettsutøverne fortalte om trenere som hadde skjønt spillerne behov for fritid og trenere som ikke hadde skjønt dette. Trenere som hadde innsett at spillerne også hadde behov for å leve på andre arenaer, og at dette bidro til gode prestasjoner på idrettsarenaen, fremelsket at spillerne skulle ta fri fra idrettsarenaen med god samvittighet og treffe venner og familie, dyrke andre interesser osv. Betydningen av at arbeidstakere også har et liv utenfor arbeidsplassen er også noe flere arbeidsgivere har sett betydningen av, for eksempel Microsoft som sender folk hjem fra jobben. Som en av våre informanter sa det: «Noen spillere utvikler både treningsferdigheter og menneskelige ferdigheter». De menneskelige ferdighetene er av stor betydning for at teamene skal fungere og bestå over tid, – også i tider med motgang.

8.4 Når «virkeligheten» gir nødvendige korreksjoner til «uvirkeligheten»

«Hvordan er det med relasjonene til andre utenfor bransjen?», spurte vi. Gjennom våre samtaler med aktører fra reklamebransjen kalte noen av informantene verden utenfor bransjen for «virkeligheten». Da blir kanskje reklamebransjen «uvirkeligheten». Vi fikk høre at det av og til var lurt å slippe litt av virkelighetens lys inn i reklamebransjens uvirkelighet. På samme måte som virkeligheten liker å få litt av uvirkelighetens lys direk-

tesendt på TV ved reklamebransjens utdeling av priser i forbindelse med Gullfisken⁵⁰.

Venner kan åpne opp for virkelighetens lys ved å gi nødvendige korreksjoner til dybden i nederlagene man kan oppleve i reklamebransjen. Informantene fra reklamebransjen fortalte at skuffelsen og sorgen over avslag fra kunder kan bli svært stor. I presentasjoner overfor kunder utleverte kreatørene ofte sine innerste tanker og fikk gjerne igjen en brøkdel av det man hadde lagt inn. Fortellinger om hvordan man som kreatør med en forestående presentasjon hos en kunde hadde sittet hjemme og jobbet natt og dag i uker og helger mens alle andre hadde vært på fjellet, eller gjort andre hyggelige ting, kom fra flere kanter gjennom fokusgruppeintervjuene. Endelig kommer presentasjonsmøte hos kunden hvor man virkelig ga alt man hadde: man satser, tigger, tar ut alle følelsene, er skuespiller. Etter et par uker får man vite at kunden har valgt et annet byrå og to måneder av ens liv er bortkastet. Avslaget betyr at ens egen ide aldri vil se dagens lys, men må kasseres, - kanskje for alltid. Sorgen og ensomheten ved å være den eneste som skjønner hvilken fantastisk ide som skal til slakterbenken, kan være svært stor. Man vet at denne jobben ville gjort en forskjell. Man kan ha tunge halvår, – kanskje år. Og det er i denne sammenheng det kan være godt å ha venner i virkeligheten ved siden av teamet i tilfluktsrommet. Kanskje var det ikke så ille likevel? Kanskje var det bare en reklamefilm om melk! Kanskje har man til og med blitt litt blasert, – man har opplevd avslag før. Og man vet jo også hvem som tok avgjørelsen...

Men man er ikke blasert når prestasjonen går bra! Større lykke og større kick skal man lete lenge etter. Man står på scenen, kjenner at budskapet går inn der det skal. Dette var da ikke vanskelig!

Men hvor mye av seg selv skal man da legge i jobben? Mye, men ikke for mye og ikke hele tiden. Legger man alle følelsene i jobben hele tiden, blir prisen for stor og virkeligheten forsvinner nesten helt. Et tips fra reklameansatte vi snakket med var å skille mellom de ulike oppdragene: noen kan man bare skli gjennom og andre kan man legge mye i. Her har man ytterpunkter i reklamebransjen: noen gir alt hele tiden, mens andre sklir gjennom alt. Men det er vel egentlig et definisjonsspørsmål om de som bare sklir egentlig er med i reklamebransjen.

⁵⁰ Gullfisken er en pris for den beste reklamefilmen i Norge og prisutdelingen blir vist på TV.

8.4.1 Mening og bærekraft

Oppsummert kan vi si at det som gir mening og kraft til å fortsette i bransjer som toppidrettsarenaen og i reklamebransjen, siger inn fra flere nivåer: Å få lov til å bruke seg selv og eget potensial. Å bli sett og få anerkjennelse fra andre. Å ha en god leder eller en drømmekollega. Å ha et godt team hvor man kan hente støtte og motivasjon. Å gjøre en innsats som betyr en forskjell for noen. Og kanskje også å ha en kjæreste som skjønner hva man holder på med.

9. Bærekraftspraktiserende virksomheter i de nordiske landene

Gjennom ulike programmer har virksomheter muligheter til å utvikle sin kapasitet for bærekraft. Noen virksomheter trekkes frem som eksempler på aktiv ledelsespromovering av bærekraftverdier, andre nevnes fordi de gjennom internasjonale eller nasjonale programmer arbeider «på nordisk». Ser vi på utfordringene finner vi at sykefravær, arbeidsförmåga/Tykes og inkludering og integrering står sentralt i landene. Forskningen, men også den anvendte arbeidslivspolitikken, viser stadig større oppmerksomhet overfor «friskfaktorer» og/eller helsefremmende og løsningsorienterte arbeidsformer. Hva kjennetegner de arbeidstakerne som bevarer arbeidshelsen, og hva gjør de sunne arbeidsplassene? Et nordisk samarbeidsprosjekt jakter på de friske og deres atferd. De kan støtte seg til flere viktige bidrag som Lindberg og kollegers analyse av arbeidsförmåga (Lindberg 2006) og en svensk forskergruppes undersökelse av det grenseløse arbeidet, den nye arbeidsmodus og dens konsekvenser (Allvin et al.2006).

Slik vi så tidligere er det mange gode eksempler på enkeltvirksomheter som lykkes i å skape endringer som fremmer positive arbeidsmiljøprosesser. Forskningen gir stadig nye resultater som medvirker til å fremheve hva som øker sannsynligheten for å skape løsninger og som legger til rette for sunnhet på arbeidsplassen. Likevel er totalbildet ikke så oversiktlig, som oppsummeringen til de finske og norske arbeidslivspartene viste.

Den danske forskeren Helge Hvid påpeker i artikkelen «Dansk arbeidspolitiks gyldne tiår» (Hvid 2001) at en viktig lærdom fra det store danske prosjektet om ensidig gjentakelsesarbeid (EGA) og potensial for det utviklende arbeid (DUA), er knyttet til innsikter om forholdet mellom

makro- og virksomhetsnivå. Konfliktene i arbeidspolitikken er forskjellige på disse nivåene: «På samfunnsnivå er der betydelige konflikter på arbeidsmiljøpolitikens område, hvor der tilsyneladende er stor konsensus på dette området på virksomhetsnivå». Det forholder seg omvendt når det gjelder betydningen av etterutdanning. Hvids artikkel inneholder en diskusjon av forholdet mellom konflikt og konsensus slik det kom til uttrykk i dansk utvikling gjennom 1990-tallet. Et fremtredende synspunkt er at demokratiseringsprosessen i arbeidslivet har endret kurs, og at det er et mer praksisnært og involverende prosjekt som tar form ved sin stadig større involvering i utviklingen på arbeidsplassen.

9.1 Fyrtårnbedrifter

På 1970- og 80-tallet var Volvo en virksomhet som trakk til seg stor interesse pga. sine omfattende forsøk med sikte på å skape gode og sunne arbeidsorganisatoriske løsninger. Nokia ble en slik fyrtårnbedrift på 1990-tallet, og gjennom sine løsninger fikk den stor oppmerksomhet. Uten tvil har slike virksomheter tilført både lokale erfaringer og internasjonale arbeidslivsdiskusjoner stor inspirasjon. Fyrtårnbedrifter tar ofte i anvendelse praksisformer og organisatoriske mekanismer som bryter med «konvensjonell visdom» og flytter grenser for hva man anser som mulig og forenlig med effektiv drift. Mange virksomheter kunne nevnes for sine tilførsler. Likevel ser vi at en begrensning kan ligge i at disse eksemplene får en tvetydig funksjon: For eksempel så man at noen konkrete grep, som tanken om selvstyrte grupper, ble oppfattet som synonymt med demokrati på bedriftsnivå i en periode. Temaet ble «for og mot» selvstyrte grupper. Senere viser det seg at det ikke er de konkrete tiltakene, men mer noen sider ved organisering, samarbeid og ledelse som fremskaffer dialog som er «virkestoffet». Alle virksomheter er en historie, og noen slike historier er egnet til å vise sammenhengen mellom lokale utfordringer og evnen til å utvikle mekanismer som nyttiggjør seg motsetninger og potensial for samarbeid.

9.1.1 Programmer som ramme for en ønskelig utvikling

Kan programmer og større satsninger bidra til å fremme prosesser som gjør at virksomhetene kan arbeide med egne holdbarhetsutfordringer, men med støtte i noen felles orienteringer som letter oppbygging av en kapasitet for vedvarende læring og mestring av egne utfordringer?

Fyrtårnsbedrifter inviterer til kopiering og overføring fra et case; de blir på et vis sin tids levende lærestykker som enten går mot eller med rådende lære innen fag som organisasjon og ledelse, HMS mv. På samme måte kan pristildelinger fungere til å øke oppmerksomheten rundt gode eksempler, som «årets mediebedrift» eller «årets beste bedrift med hensyn på samfunnsansvar». Slike bedrifter demonstrerer at det er mulig under de spesifikke betingelser virksomheten opererer å realisere et mål. Ofte er noe av det mest interessante ved slike forbilder den historien som kan fortelles om veivalg og prosessen som muliggjorde det ønskelige målet.

9.1.2 Bærekraft – om å samle oppmerksomheten

Arbeidslivfeltet er preget av flere gode, men ikke så tydelig integrerte satsninger, programmer og tiltak med mer og mindre klar vektlegging av bærekraftig utvikling. Mangfoldet i tilnærminger er positivt i forhold til erfaringer og muligheter til å finne inspirerende eksempler. Imidlertid kan det se ut til at de mange parallelle aktivitetene vil kunne komme til økt nytte dersom de ble oppsummert og fikk et samlende referanseparameter. Erfaringer med «idé-banker» eller andre eksempelsamlinger⁵¹, basert på virksomheters innrapportering og beskrivelser av egne og lokale prosjekter, viser at de er inntressevekkende og blir nyttiggjort av andre. Og for de virksomhetene som melder inn sine tiltak, er i mange tilfelle selve prosessen frem til presentasjonen viktig for interne oppfatninger av hvilke kvaliteter medarbeidere og ledelse kan mobilisere.

Gjennom denne rapporten er partsamarbeidet og trekanten mellom partene og myndighetene fremhevet som grunnsteinen i den nordiske arbeidslivsmodellen. Samtidig har vi sett at det er varierende i hvilken grad dette gjelder, og har fått betydning for arbeidet, i å fremme kapasitet for bærekraftige utviklingsmekanismer. Dette kan henge sammen med varia-

⁵¹ Eksempler i Norge: Idebanken for sykefraværarbeid og Idebanken for miljøtiltak.

sjoner i innramning av samarbeidet og ulike måter man har tatt mot og operasjonalisert bærekraftsutfordringene på. Det er åpenbart at selve karakteren disse utfordringene har, aktualiserer samarbeidsbehov og muligheter. Ulikheter i perspektiv og tiltaksformer mellom arbeidslivspartene er å forvente og kan skape dynamikk og dialog. Samtidig kan det være lite gunstig dersom den ene parten er ensidig aktiv og ikke vektlegger mulighetene for læring og utvikling i dialog på feltet. Det vil kunne skape et preg av at den ene part fremstår som tilbakeholdende og negativ, mens den andre parten vil kunne vise til handlinger, gode intensjoner og ansvarlighet. Siden bærekraftsutfordringene er uomgjengelige, og må håndteres, kan dermed symbolhandlinger og symbolspråk bli fremtredende der det er reelle behov for felles forståelse av utfordringene. Dette ser vi har vært mulig for eksempel i forhold til Helsefremmende arbeidsplasser.

9.1.3 Helsefremmende arbeidsplasser

Dette programmet er internasjonalt, men også nasjonalt. Dette innebærer at man kan se hvordan for eksempel det norske nettverket eksplisitt refererer til en nasjonal avtale (Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv) og at den norske arbeidsmiljøtradisjonen tydeligst er uttrykt gjennom Arbeidsmiljøloven av 1977, revidert i 2005.

Programmet er også forankret i en deklarasjon som tiltredes av partene i arbeidslivet, myndigheter og forskningsinstitusjoner. Virksomheter kan starte opp lokale prosesser for å bli helsefremmende arbeidsplasser, og gjennom kontakten innen programmet kan det utveksles erfaringer, søkes råd mv.

«Health promoting workplaces» er en av flere nettverk under WHO-paraplyen Helsefremmende arbeid. Health promotion er et begrep som knyttes til den aktiviteten som kom i gang etter en folkehelsekonferanse i Ottawa (1986). Her ble helsefremmende arbeid definert som en ny og utvidet strategi for aktivt å fremme helse: Helsefremmende arbeid er en prosess som gjør folk i stand til å øke sin kontroll over og forbedring av deres helse. Med en viktig tilføyelse kom definisjonen til å lyde: Helsefremmende arbeid er den prosessen som muliggjør at individer og lokalsamfunn kan øke sin kontroll over forhold som virker bestemmende inn på helseutviklingen og derigjennom forbedre helsemulighetene» (Nutbeam 2001).

Men hva vet vi om slike prosesser?

Helsefremmende mekanismer

Mer enn 20 år har gått siden den amerikansk-israelske medisinske sosiologen Aaron Antonovsky introduserte sin *salutogene* teori «sense of coherence» (SOC) – om sammenhengsfølelse som en global orientering mot det å se verden og det enkelte miljø som «comprehensive, manageable and meaningful» (forståelig, styrbar og meningsfull). Den salutogene prosess påvirkes etter Antonovskys oppfatning av den måten en person ser på livet; livsanskuelsen har innflytelse på forståelse av egen og andres helse.

Sammenhengsfølelse forklarer hvorfor mennesker i stressfylte situasjoner holder seg i form og til og med er i stand, til å forbedre helsen. SOC-teorien er prøvd ut og modifisert gjennom boken «Unraveling the Mystery of Health». Den finske medisineren Bengt Lindström har gått gjennom erfaringen fra salutogenetisk forskning i 22 land og finner at det er evidens for de teoretiske antakelsene.

Opprinnelig skulle Antonovsky studere hvordan israelske kvinner tilpasset seg menopausen, men i denne prosessen fikk han kjennskap til hvordan en gruppe overlevende etter KZ leiropphold tenkte om sine liv, hva de anså som eksistensens essens og hva som hjalp dem å overleve. Det var tre komponenter som ble tydelige:

1. Evnen til å forstå hva som hendte rundt dem
2. I hvilken utstrekning de var i stand til å klare situasjonen på egen hånd og gjennom signifikante andre i deres sosiale nettverk
3. Å finne mening i situasjonen.

Den salutogene eller helsefremmende mekanismen er med andre ord bygget på kognitive, adferdsmessige og motivasjonsmessige faktorer [Comprehensibility (cognitive), manageability (instrumental/behavioural) meaningfulness (motivational)] som virker sammen med GRR (General resistance resources) så som ressurser, selvstyrke, kulturell stabilitet og sosial støtte.

I de nordiske landene er det opprettet sekretariater som koordinerer programmer i tråd med WHO-programmet. I Norge finnes slike nettverk som for eksempel Helsefremmende skoler, Helsefremmende sykehus, Helsefremmende byer og helsefremmende arbeidsplasser. Ved et stort møte vedtok mer enn 400 deltakere som representerte partene i arbeids-

livet, myndighetene, bedriftshelsetjeneste-representanter, bedrifter og forskere en erklæring (Lillestrømerklæringen) som satte fokus på virksomhetsnivået. Her heter det at «helsefremmende arbeidsplasser skapes når arbeidsplasser åpner opp for, og imøtekommer, den enkeltes behov, ressurser og potensial, og kan utvikles gjennom deltakerstyrte prosesser. Virksomheten må bli en vekstplass for den ansatte, Bedriftskulturen må være inkluderende og åpen for egenart og mangfold. Dette handler også om hvordan vi skal få et mer inkluderende arbeidsliv som tar vare på og utvikler mennesker». Videre heter det at den helsefremmende arbeidsplassen har noen kjennetegn:

- Lederskap som er tilstedeværende og tilretteleggende
- Lederskap som fremmer romslighet, takhøyde og frihet til å tenke annerledes
- Felles og synlig verdigrunnlag som skaper identitet og stolthet
- Åpner for mangfold og våre menneskelige ulikheter
- At alle opplever mestring i arbeidet og eierskap til resultatene gjennom tilbakemeldinger fra kunder og brukere
- Hensyn til hele mennesker med utgangspunkt i individuelle behov og livssituasjoner
- Fysiske omgivelser som løfter oss, gjør oss glade og skaper arenaer å være sammen i
- Mulighet for personlig og faglig utvikling og læring i arbeidet
- At alle blir i stand til å føle at de mestrer sine oppgaver og har bidratt til resultater gjennom feedback fra klienter og brukere
- At man viser hensyn overfor hele personen basert på individuelle behov og livssituasjon
- Fysiske omgivelser som inspirerer oss, gjør oss glade og skaper arenaer der vi kan være sammen
- Mulighet for personlig og profesjonell utvikling og læring på arbeidsplassen

Et fundamentalt element i helsefremmende arbeidsplasser er systematisk arbeidshelsefremmende innsats som reduserer sykdom og ulykker.

Deklarasjonen skal være et viktig grunnlagsdokument for virksomhetene i deres streben etter å skape helsefremmende arbeidsplasser.

9.1.4 Startpunktet for virksomheter som vil være helsefremmende

- Å åpne en prosess som gir mening til begrepet «helsefremmende arbeidsplasser».
- Skifte av fokus og vektlegge forholdet mellom folk og muligheter for utvikling.
- En anser dette som et bidrag til å bygge inkluderende arbeidsplasser og kulturer der dialog, gjensidig respekt og åpne prosesser er viktige elementer.
- En baserer seg på arbeidsmiljølovgivning og tradisjoner mht. å fremme arbeidshelse/arbeidsmiljø.

Første skritt

- Ledelsen tar ansvar for å bygge opp hengivenhet (commitment) og forståelse for betydningen av å fremme helse i virksomheten
- Hver enkelt tenker gjennom hva han/hun kan gjøre for å skape en helsefremmende arbeidsplass
- Vi alle hjelper til med å skape en kultur med en positiv og inkluderende atmosfære, som tillater at alle blir sett og hørt og kjenner sin betydning
- Ledelsen i samarbeid med ansatte skaper sosiale og profesjonelle møteplasser og settinger med det for øye å skape en helsefremmende kultur
- Ledelse i samarbeid med medarbeiderne viser vei for en kultur som skaper kreativitet og humør

Det nasjonale sekretariatet for denne aktiviteten er i Norge lagt til Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), som formidler kunnskap og kontakter til deltakende bedrifter.

Utover en understreking av behovet for å satse på systematisk HMS-arbeid er fokuset – i tråd med den grunnleggende tenkemåten i Helsefremmende arbeid – å dyrke fram de aktivt sunnhetsstyrkende forholdene på arbeidsplassen. I tråd med tradisjonene i nordisk arbeidslivsforskning er det deltakerdemokratiske perspektivet også vektlagt.

I det svenske nettverket har arbeidet med å identifisere og spre kunnskap om «friskfaktorer» hatt en stadig mer sentral plass.

9.1.5 *Stå i arbeid til normal pensjonsalder?*

Med den demografiske utviklingen og utsiktene til knapphet på arbeidskraft har behovet for å ta vare på arbeidskapasiteten til eldre medarbeidere tiltatt. Med økende levealder og stadig friskere eldre vil det være rimelig å anta at stadig flere ville ønske å kunne fortsette i arbeid. «Yngre» eldre er blant de arbeidstakerne som trives best og kjenner stor kompetanse i sin yrkesutøvelse.

Dette er en av bærekraftsindikatorerne. Det er derfor interessant å se nærmere på utviklingen med hensyn på nettopp gjennomsnittlig alder for pensjonering. Videre er det også viktig å danne seg et bilde av hva som skjer med den yngre delen av arbeidsstokken. Øker eller avtar uførepensjoneringsraten blant de yngre?

For Sveriges vedkommende har det generelt vært en betydelig økning i andelen som går ut i uførepensjon. I 2005 er mer enn en halv million mennesker uføretrygdet. Økningen har vært særlig stor blant mennesker i alderen 30–39 år. Det er også en betydelig økning av unge kvinners førtidspensjoneringsrate. Disse unge menneskene har en forhistorie med lettere psykiske lidelser, depresjoner, kronisk trøtthet og muskelskjelettlidelser.

Om dette skyldes forhold i arbeidet eller måten rehabiliteringstiltakene fungerer på, er et tema for forskning. Både langvarige sykemeldinger og vedvarende arbeidsledighet går forut for varig pensjonering. Professor Staffan Marklund påpeker at en kan se en mulig effekt av lavonjunktoren med høy arbeidsledighet på begynnelsen av 1990-tallet. For mange unge ble det aldri mulig å komme inn i arbeidsmarkedet (*Arbeidsliv i Norden*, mars 2005).

Også i Norge ser man noe av den samme tendensen. Dette er særlig interessant siden man i Norge og gjennom IA-avtalen har hatt en avtalefestet satsning på både å få funksjonshemmede i arbeid og hindre at eldre går ut av arbeidsstokken før pensjoneringsalderen. Videre kunne man ha hatt forhåpninger om at innføringen av funksjonsvurdering ville gi muligheter for å bevare i alle fall en viss kontakt med arbeidslivet for alle aldersgrupper og uansett om helsen setter begrensninger på arbeidslivsdeltakelsen.

9.1.6 Kampanjer eller praktiske tiltak?

Utsatte grupper har det vanskelig fordi de nettopp oppfattes som å være mer typiske for kjennetegn ved en gruppe enn som individer. I en kunnskapsoversikt om eldre arbeidstakeres situasjon heter det: «Det synes imidlertid å være en tendens til å behandle eldre som en ensartet gruppe ut fra negative grunnholdninger som ikke kommer åpent fram» (Solem 2001). Dette betinger at en gjør praktiske tiltak som kan utfordre de ikke uttalte, men virksomme tolkningene og gi ny empiri.

I en svensk utredning kom det frem at nesten hver fjerde i alderen 25–64 ikke regnet med å stå i arbeid inntil pensjonsalderen. Det var en sammenheng mellom opplevelser av at organisasjonsendringer hadde uthult deres arbeidsoppgaver, at deres kompetanse ikke strakk til, en opplevelse av usikkerhet eller konflikter. Gatu (2001) drar den konklusjon at «Mye taler for at en kommende diskusjon om sykefravær, dens sosiale konsekvenser og samfunnsøkonomiske kostnader derfor fokuseres på arbeidsplassene og hvordan arbeidet er organisert» (s 22).

Arbeidsplassnivået og arbeidsorganisatoriske utfordringer peker seg ut som strategisk viktig, og det antatt mest virksomme handlingsnivå. Her kan det være på sin plass å minne om den sentrale betydning som «Tykes, Att orka» hele tiden har hatt innen det finske arbeidsprogrammet.

9.2 Regionale utviklingsprogrammer

Siden midten av 1990-tallet har en sett utviklingsprogrammer med vekt på *regionen* som bakgrunn for holdbar utvikling for eksempel i Sverige og Norge. I det følgende skal vi imidlertid ta for oss erfaringene fra noen bedrifter som nettopp har lagt vekt på videreføring og forsterkning av bedriftsdemokratiet i en periode preget av vesentlig vanskeligere konkurranseforhold, og der også nedbemanning har vært nødvendig. Eksempelene er hentet fra prosessindustrien, som i hovedtrekkene er råvareprodusenter og som er direkte eksponert mot et internasjonalt marked. (Dette har de for øvrig alltid vært.) Til tross for at bedriftene tilhører de ledende konsern i verden og stadig utvikler prosessene og produktene, faller produktprisene med 2–4 % i året. Tidligere konkurransefordeler som billig kraft- og råvaretilgang er borte; konkurrentene i utlandet har tilsvarende eller bedre priser samt lavere lønnsnivå og ofte gunstigere

rammebetingelser for øvrig. I tiden etter 1990 har marginene i denne bedriftsgruppen i Norge stadig blitt mindre, og i relativt lange perioder vært negative. Dette er en situasjonsbeskrivelse alle ansatte, de tillitsvalgte og fagforeningene kjenner i detalj og aksepterer som reell.

Bedriftenes respons på den stadig vanskeligere konkurranse-situasjonen på 90-tallet har vært internt samarbeid om kostnadskutt, omstilling og nedbemanning med utgangspunkt i gjeldende lov- og avtaleverk, og et vesentlig høyere nivå av medvirkning fra de ansatte generelt enn minimumskravet om informasjon, konsultasjon og forhandlinger. Allmannamøter, dialogkonferanser, arbeidsgrupper, ukentlige informasjonsmøter, konsultasjoner, rådgivning, studieturer mv er anvendt for å få mest mulig informasjon frem, og flest mulig med, i prosessen for å skape forståelse, oppslutning, få best mulige løsninger osv.⁵² Resultatet er blitt radikale reduksjoner i driftskostnadene, forbedret regularitet i produksjonen, like gode eller bedre HMS-resultater og en vesentlig bedre evne til læring og videre utvikling. Bemanningstallene er redusert med 30–50% i løpet av samme periode ved hjelp av en kombinasjon av «avgangsstimulerende tiltak» (stipend til videreutdanning, sluttpakker, omplassering i konsernet, tidligpensjon mv.), ansettelsesstopp, naturlig avgang, hjelp til ny jobb og i en del tilfeller oppsigelser. Teamorganisering og nye datasystemer som gir direkte innlesing samt adgang for alle til all informasjon, er gjennomgående trekk. De største bemanningsreduksjonene kommer vanligvis blant administrativt personell og mellomledere, mens skiftbemanningen i de fleste tilfellene er uendret eller endog litt øket. I noen tilfeller er administrativt personell gitt videreutdanning og overført til skiftteam. Praktisk talt alle gjenværende ansatte har nytt jobbinnhold med utvidet ansvarsområde på individ- og teamnivå. De lokale fagforeningene har vært aktivt med i prosessen. Forhandlinger om nye arbeidsbetingelser, oppsigelser osv. er også gjennomført uten åpen konflikt.

Det er både historiske og teknologiske forklaringer på dette forløpet. Historisk er prosessindustrien preget av sterke fagforeninger og etter hvert et godt samarbeid mellom ledelse og fagforeninger innenfor rammen av avtaleverket. Representasjon for ansatte i bedriftsutvalg, styre, bedriftsforsamling og konsernutvalg har bidratt til at kunnskapsnivået om bedriftens situasjon og utvikling har blitt høyt. Den teknologiske utviklingen har på sin side forsterket den gjensidige avhengigheten mellom

⁵² Dette avsnittet trekker vekslers på Sørensen og Qvale, 2005.

topp og bunn i organisasjonen. I løpet av de siste 20 år har skiftarbeiderne blitt utdannet til fagarbeidernivå, og deres avgjørende betydning for fabrikkens drift og sikkerhet er forsterket og erkjent.

Ved slutten av 1990-tallet var imidlertid situasjonen i de fleste bedrifter i prosessindustrien (utenom olje og gass) at mulighetene for interne kostnadsreduksjoner og forbedringer langt på vei syntes utnyttet. Norske rammevilkår, inklusive lønnsnivå og den høye kronekurs tilsa imidlertid at enten klarte man å komme videre, eller det ville bli avvikling i løpet av 5–10 år for svært mange. Konsernene stanset stort sett investeringene i denne bedriftsgruppen i Norge i løpet av 90-tallet, slik at mange av anleggene ble stadig mindre konkurransedyktige i forhold til nyere, utenlandske med vesentlig større kapasitet (for petrokjemi, – typisk den dobbelte) enn de norske.

9.3 Samarbeid og nettverk?

En gruppe på 7 prosessanlegg i Grenland, der lederne (bedrift, fagforeninger) innså at de måtte finne frem til samarbeidsformer seg imellom for å makte utfordringene, gikk derfor i 2000 sammen inn i FoU-programmet Verdiskapning 2010 (VS2010). Dette er foreløpig siste generasjons tiltak innenfor samarbeidstradisjonen i arbeidslivet og sikter mot regional økonomisk utvikling gjennom bedriftsnettverk med de regionale partene i regionen/fylket i en koordinerende rolle (Gustavsen 2002 osv). Dette frivillige samarbeidet mellom fabrikker som tilhører ulike konsern, men som befinner seg i samme geografiske område, leder frem mot et antall ulike typer tiltak:

- Utveksling av erfaringer og kunnskaper mellom bedriftene på områder som organisasjonsutvikling, ledelse, prosjektstyring mv.
- Opprettelse av felles, virtuelle, organisasjonsenheter slik at vesentlig mer fagkompetanse og kapasitet blir tilgjengelig for alle medlemmene i fellesskapet, samtidig som den enkelte bedrift får lavere kostnader. Overskytende kapasitet brukes til salg av tjenester til andre bedrifter. Foreløpig har dette stort sett skjedd på vedlikeholdssiden, men det foreligger planer om ulike former for verksteder mv.

- Permanent opprettelse av nye felleseide selskaper på visse områder (beredskap, brannslukking, bedriftshelsetjeneste) og overføring av personell til dette. Slike selskaper kan så øke sin omsetning og sysselsetting ved også å ta oppdrag fra andre.
- Felles initiativ overfor aktører i regionen og samarbeidsprosjekter med disse med henblikk på å bedre infrastrukturen der (transportsystemer, utdanning, opplæring, forskning og utvikling mv).
- Felles initiativ for å tiltrekke nyetableringer til distriktet med henvisning til at infrastrukturen er tilrettelagt for dette (opprettelse av industripark, tilbud om ferdig infrastruktur for nyetablering av prosessindustri, velkvalifiserte underleverandører, et godt arbeidsmarked for slik virksomhet, lokalpolitisk støtte mv.).
- Felles initiativ overfor regionale og nasjonale politiske og administrative aktører med henblikk på å få deres støtte til hensiktsmessig bruk av næringspolitiske virkemidler i regionen.
- Bruk av fellesskapet, IndustriClusteret Grenland (ICG), som argument overfor konsernledelsene i forbindelse med diskusjoner om nyinvesteringer i anleggene.

Slikt samarbeid på tvers av bedrifts-, konsern- og fagforeningsgrenser er nytt og relativt unikt i Norge. I en viss forstand dreier det som om å oppnå konsernfordeler uten den byråkratiske overstruktur som vanligvis følger med konsern. Videre står bedrifter og fagforeninger sammen om en forståelse av at samarbeidet neppe kan lede til nye arbeidsplasser i de 7 bedriftene, men at disse kan gi grobunn for nyetableringer og knopp-skytninger i regionen. I denne sammenheng betyr det mye at de 7 bedriftene utgjør den største konsentrasjon av prosessindustri i Skandinavia, og at dette kan utvikles til en betydelig konkurransefordel.

Etter tre år finnes det visse positive erfaringer fra dette samarbeidet. Gjennom samarbeidet om vedlikehold har den enkelte bedrift fått betydelige besparelser uten at noen er oppsagt. Felles beredskapsorganisasjon og -opplæring for en undergruppe av bedriftene har gjort det mulig å trekke nye oppdrag til regionen og dermed ansette flere medarbeidere der. Samarbeidet med Høgskolen i Telemark er utviklet, og enkelte nye videreutdanningskurs har skapt nye karriereveier og ansettelsesmuligheter for personell i prosessbedriftene. Den regionale næringsplanen er endret

slik at den understøtter formen for utviklingsarbeid. Ledelsen i konsernene er orientert om denne utviklingen, og har reagert positivt. Delvis som en følge av produktivitetutviklingen i bedriftene de siste årene, har tre av konsernene nylig bevilget penger (vel 2 mrd kr) til investeringer i kapasitetsutvidelser. Dette betyr at arbeidsplassene i tre av anleggene sikres i flere år fremover. En betydelig nyetablering i industriparken har også funnet sted og flere er under vurdering. Fagforeningene i de 7 fabrikkene, som tilhører flere ulike forbund, har utviklet samarbeidet seg imellom og har bl.a. engasjert seg i en prosess for å få felles tariffavtale på regionnivå.

Ser vi på de arbeidstakerne som i dag lånes ut til en felles «virtuell» vedlikeholdsgruppe, er de i dag meget fornøyde med nyordningen. De var skeptiske i starten, men med de gitte garantier om å beholde ansettelsesforholdet slik det var, gikk de inn i en prøvefase. Etterpå sier de at arbeidet er mer variert, lærerikt og generelt mer tilfredsstillende enn før. De ønsker ikke å gå tilbake til den gamle ordningen. Bedriftene mener de får bedre og billigere vedlikehold på denne måten. Det foregår bl.a. en form for læring mellom bedriftene: gode vedlikeholdsløsninger overføres.

9.4 Samarbeid som strategisk grunnlag for ny og langsiktig ressursforvaltning

Det har, som antydnet foran, vært gjort mange forsøk tidligere på å kapitalisere på den norske samarbeidstradisjonen for å utvikle konkurransefortrinn i en globalisert økonomi. Det er imidlertid først i de siste år at enkelte bedrifter og bedriftsgrupper har utviklet dette til en sentral strategi. Bak disse ligger helt klart en erkjennelse blant produksjonsledere at avhengigheten av kvalifisert og engasjert arbeidskraft er blitt meget sterk. Filosofien er at kompetansen må ligge nærmest mulig kjerneprosessen (den sentrale produksjonsprosessen) og organiseres, opplæres og instrumenteres slik at den kan løse mest mulig av oppgavene selv. Så bygges det et «støttesystem» av teknisk, økonomisk og administrativ ekspertise rundt skiftfolkene, og det organiseres møteplasser mv slik at det blir åpne dialoger om problemløsning osv.

Slik argumentert her er det ikke mulig å drive for eksempel prosessanlegg eller avansert elektronisk industri, uten at de ansatte er motiverte,

kan ta ansvar, ha evne til å arbeide i ulike typer organisasjonsformer og prosjekter osv. Hierarkiske, statusmessige og faglige skiller må bygges mest mulig ned for at organisasjonens lærings- og utviklingsevne skal øke. Et tilleggsmoment her ligger i at innovasjonstakten i bransjen generelt går opp. Produksjonsprosessene og produktene må kontinuerlig utvikles ut fra økonomi, nye kundekrav og nye markedsmuligheter. Dermed har også det som i sin tid startet som en industri som utnyttet naturressurser, blitt en kunnskapsindustri. Prosessindustrien i Norge i dag har ingen spesielle, naturgitte fordeler lenger. Det er kompetanse og innovasjonsevne som er utslagsgivende. Det er på dette grunnlag en også må forstå bedriftsledernes måte å håndtere nedbemanningsspørsmålet på.

Bedriftene har måttet gjennomføre nedskjæringene på en slik måte at de verdier og prinsipper som de ønsker skal ligge til grunn i videreføringen av organisasjonen, også må reflekteres i måten nedbemanningene gjennomføres på.

Hovedelementer i prosessen:

- Tidlig informasjon, grundig presentasjon og diskusjon av årsakene til at omstillinger må settes i gang
- Forklaring av rasjonaliteten bak tiltakene
- Felles utvikling av omstillingsplaner
- Enighet om gjennomføringsform og -tempo
- Omforhandlede prinsipper for utvelgelse av de som må slutte
- Avklaring av hva slags virkemidler som i så fall skal benyttes

Samtlige bedrifter har hatt som intensjon at færrest mulig skulle sies opp. Noen har klart det hele gjennom naturlig avgang, hvilket i seg selv krever stor intern fleksibilitet og kreativitet. Noen av bedriftene har tilbudt slutt-pakker til de som ikke har kunnet skaffes omskolering/ny jobb eller pensjoneres. Enkelte har ikke hatt økonomi til dette, og disse har endt med å si opp et mindre antall ansatte etter at andre muligheter har vært prøvet. De lokale fagforeningene har akseptert dette.

Teamutviklingen som har skjedd i ICG-bedriftene og samarbeidet om den, er også en forutsetning for det bedriftsovergripende samarbeid som nå utvikles.

- For det første har den enkelte ansatte lært at han/hun kan mestre nye oppgaver, håndtere nye samarbeidsrelasjoner og ta initiativ og ansvar.

Dette er i seg selv et ganske stort brudd med fortiden i en industri-gruppe som lenge har vært sterkt preget av hierarki og paternalisme.

- For det andre har de ansatte generelt lært at det fins et betydelig utviklingspotensiale i bedriften. Det har vært en form for felles læring at det er mulig å komme videre, men at utviklingen ikke kommer av seg selv, eller fra konsernledelsen for den saks skyld. Konsernene er globale og tar ikke ansvaret for det enkelte nasjonale anleggs overlevelse. Tvert imot investerer de der potensialet for avkastning er best. Dermed må fabrikkledelsen og deres medarbeidere overbevise konsernledelsen at det faktisk er fornuftig å investere hos dem. Fellesforståelsen nå er at det er ikke særlig mer å hente i form av kostnadskutt i den enkelte bedrift. Samarbeid i ICG kan imidlertid gi den enkelte bedrift tilgang på mer kompetanse, og de kan lære og opp tre felles i forhold til eksterne aktører og dermed bedre sine rammebetingelser og infrastruktur. I neste hånd håper de at konsernene vil bli overbevist om regionens konkurransemessige styrke og dermed investere i utviklingen av anleggene. Det er klart at det regionpolitiske argument blir viktig her. Dels fordi det skjer, eller skal skje, en form for desentralisering av næringspolitikken fra det nasjonale til det regionale nivå. Siden enhver moderne industri er avhengig av en velfungerende offentlig sektor og en god infrastruktur, vil felles fremstøt fra en koordinert bedriftsgruppe på regionalt nivå, ha visse muligheter for å lykkes.

Oppslutningen om VS2010 fra de lokale fagforeningene i ICG-bedriftene er, i den fasen de nå er inne i, begrunnet i den felles visjonen om knopp-skytninger og nyetableringer i regionen. Det er dette som kan gi nye arbeidsplasser og dermed erstatte noen av de mange som har forsvunnet i ICG-bedriftene. For det første kan ICG-bedriftene selv gi grunnlag for nye etableringer som kan vokse i regionen slik det er tendenser til. For det annet og antakelig viktigere: De kan få andre nyetableringer på stedet fordi det blir et stadig mer interessant område for avansert industri og tilknyttet virksomhet. At de lokale fagforeningene nå arbeider for å utvikle en regional faglig fellesstruktur, er en del av dette bildet.

Dette eksemplet er trukket inn i såpass stor detaljeringsgrad for nettopp å vise kompleksiteten og den betydning forståelse av samspill mel-

lom forhold på ulike nivåer har for å søke organisasjonsendringer som fremmer konvergencer.

I det ovenstående har vi skissert en alternativ utvikling der partene i et sett bedrifter først internt har gått sammen om en utviklingsprosess med bred medvirkning. Ingen har hatt noen endelig løsning klar på forhånd, men en felles forståelse for behovet for forandring har blitt utviklet, og deretter en forståelse av ønskelig utviklingsretning og de underliggende verdier for den.

Det interessante her er at både på individ-, bedrifts- og gruppe- eller «clusternivå» er det utviklet nye løsninger som de involverte er fornøyde med, som de mener peker i riktig retning og som gir inspirasjon og tillit til å gå videre. Overføringsverdien til andre sektorer i arbeidslivet ligger på det prinsipielle: i *arbeidsformen* som er anvendt for å skape nye løsninger og tillit til egen evne til både å mestre nye utfordringer, i *bedriften* og dens ledelse generelt når det gjelder evne til å bli en selvstendig aktør som håndterer eksterne relasjoner og avhengigheter på nye måter.

9.4.1 Hele arbeidslivet

Det «nye» arbeidslivet er kjennetegnet av at svært mange produserer offentlige og private tjenester, og det er, gjennom relasjonelle oppgaver, ofte kunnskapsbasert. Til forskjell fra vareproduksjon og industrielt arbeid kommer den enkelte i en situasjon der grenseregulering har stor betydning for egen holdbarhet (Allvin et al 2006). Det grenseløse arbeid er her, og termen «grenseløst arbeid» er i samtiden mer og mer en beskrivelse av konkrete arbeidserfaringer. Bærekraftig arbeidsorganisasjon må kunne forholde seg til disse endringene i arbeidsinnhold. I EU-surveyen for 2001 oppsummerte Paoli at mens nye utfordringer er kommet til syne, er fortsatt mange av de gamle og kjente arbeidsmiljøutfordringene uløste.

9.5 Kunnskap gjennom rapportering fra praksisfeltet

Kan utvikling av det kollektivt gode fremmes av muligheter for bokstavelig talt å måle seg opp mot en standard? Dette har vært et viktig argument i forhold til standardiserings- og kvalitetssikringsarbeidet nasjonalt og som internasjonalt. På arbeidsmiljøfeltet har et nordisk forsknings-

samarbeid rundt forskning og registrering av psykososiale arbeidsmiljøforhold satt gode spor. Gjennom QPSNordic kan virksomheter få adgang til et kvalitetsmessig godt registreringsverktøy, og dette er til kostnadsfri avbenyttelse, mot at dataene stilles til rådighet for forskning. Innvendingene mot dette verktøyet er at det er ganske omfattende, og det er utviklet en forenklet og kanskje lettere handterbar versjon.

9.5.1 WSIANordic?

En indeks «Worklife Sustainability Impact Assessment Nordic» (WSIA-Nordic) vil kunne være en parallell tilnærming på bærekraftsfeltet. En slik tilnærming kunne være en støtte for enkeltvirksomheter og bransjer for å samle oppmerksomheten mot en empirisk basert forståelse av hva virksomheter, lokale og bransjevise, kan organisere opp, hvilke sider ved offentlig politikk, reguleringer og beslutningsmønstre som fremmer og hemmer valg av holdbare løsninger.

Generelt kan det hevdes at programmer som baserer seg på dialog mellom medlemmer/deltakere og ledelse, vil kunne skape en annen dynamikk enn en ren ledelsesstyrt prosess. En tilnærming som anerkjenner innsikt og erfaring hos deltakere i et felt, vil også kunne få større sannsynlighet for at mål som formuleres kommer nærmere den reelle mulighetsstrukturen og få fram variasjoner. Selve organiseringen av programmer eller satsningsområder er en del av realiseringen. Slik det hevdes: Programorganiseringen må være sitt eget eksemplariske prosjekt.

Indekser skal måle sammensatte fenomener og derfor er indikatorvalget sentralt. Dette er viktig også fordi virksomhetenes møte med indeksens operasjonelle enkeltelementer vil kunne gi føringer til satsninger i egen virksomhet.

Bærekraft innebærer endring på flere indikatorer samtidig: Selv om intensjoner ikke skaper forandring i seg selv, er det likevel avgjørende for en realisering av handlingsbehovet at den holdbarhetsorienterte tenkemåten forankres. Dette er et kognitivt aspekt som ikke skal underverdes. Gjør en arbeidsgiver en ensidig proklamasjon av at «dette er fra nå av en bæredyktig virksomhet», vil det kunne la seg gjøre under forutsetninger der det har gått en prosess forut, og der nettopp en slik erklæring konfirmerer et resultat (se Holt 2003). Er derimot eierne først og fremst opptatt av å profilere «corporate governance», vil man kunne se

det motsatte utfallet. Medarbeidere og deres organisasjoner vil kunne peke på «contradiction in terms» ; annonseringen er ikke troverdig sett fra deres ståsted. I stedet for å møte oppslutning kan resultatet bli en konfrontasjon av hvordan dette ikke rimer med praksis, slik som medarbeiderne ser det. Virksomheten får nok et press mot sitt renommé. På denne måten kan det hevdes at det er risikabelt å fremstå med pretensjoner. Her har programmer med en trinnvis tilnærming og forankring av en beslutning, en nyttig funksjon. («Dette er hva vi må avklare eller forberede før vi kan ha dekning for vår beslutning om å delta».)

10. Framtidsmanuskripter

Forestillinger om framtiden bygger på tanker og forestillinger om muligheter og begrensninger. Slik sett tar vi med oss, bevisst og ubevisst, fortidens erfaringer inn i framtiden. Også drømmer og ønsker kan løftes fram og gis en tydeligere plass i individuelle, gruppevis og samfunnsbærende framtidbilder. Jakten på bærekraftig potensial i form av kapasitet for å organisere mekanismer som fremmer en holdbar arbeidslivsutvikling, er ett bidrag til en slik kapasitetsbygging. Noen trekk ved de nordiske samfunn peker i retning av *mulighet* for forsterket oppmerksomhet omkring bærekraftsfremmende prosesser.

I dette kapitlet skal vi forsøke å samle trådene, dvs. se nærmere på hvordan det ligger an med en bevegelse i retning av bærekraftig arbeidslivspraksis. Deretter skal vi gå inn på visse mulige scenarier for arbeidslivsutviklingen.

10.1 Scenarier: portrett av tendenser

Scenarier er tydeliggjøring av tendenser, en utheving av trekk ved framtiden. Moralfilosofen Rawls (2001) inspirerer oss til å tenke gjennom slike bilder. Hans oppfordring er blant annet å tenke gjennom hvilke løsninger som vi vil preferere dersom vi ikke vet om vi vil bli gjenstand for den løsningen som velges. Hva finner vi «Bak forhenget»? Gitt at vi ikke vet hva vår egen framtid blir, hva er det optimale valget? Dette er en måte å nærme seg spørsmålet om hvordan balansere egeninteresse og fellesinteresser eller globale interesser.

Foran årtusenskiftet ble det gjennomført en rekke trendanalyser og med ulik metodetilnærming (Sørensen 2000). Enkelte analyser var ren ekstrapolering eller fremskrivning av den sannsynlige utvikling basert på

kunnskap om hva som har vært gjeldende. Andre analyser velger utgangspunkt i noen antatt førende sektorer, eller for eksempel teknologiske muligheter, og leter etter konsekvenser av slike endringer som bredbånd til alle husstander eller genmanipulering som ny medisinsk behandling. Trendanalyser er en risikosport, det er meget vanskelig å treffe selv beregninger av befolkningsveksten. Fremskrivninger har i tillegg en betenkelig side ved at disse kan medvirke til utviklingen gjennom en selvpoppfyllende profeti.

Legger man inn betraktninger om grenser mht tilgang på energi, mulig nye pandemier eller andre brudd i det som tas for gitt og legges til grunn for politiske beslutninger, vil effekten nødvendigvis bli en annen. Det blir klart at enkeltmennesker og organiserte interesser i samfunnet må tenke nytt, tenke igjennom nåværende forestillinger om handlingsmuligheter og identifisere nye alternativer.

10.2 Bærekraftsstyrkende framtidsscenario?

Blant Nordens komparative fortrinn, utpeker demokratiske tradisjoner, langsiktig partssamarbeid og en folkelig interesse for arbeidslivets utvikling seg som særlig sentrale i et bærekraftsperspektiv.

Grenserelasjonene mellom marked og offentlig sektor er sentrale i den form for blandingsøkonomier som danner det særegne mønsteret for Norden. I Norden er det en tettere kopling mellom velferdsstat og marked, noe som gir muligheter for felles forståelse av utfordringenes alvor og for nødvendige prioriteringer dersom ønsket er å bevare og utvikle grunnlaget for kommende generasjoners muligheter til å arve ressurser. Dette skaper behov for velferdskombinasjoner og ansvarskombinasjoner i et tydeliggjort holdbarhetsperspektiv, noe som også kommer fram i forskningen om velferdsstatens familiepolitikk, trygdemedisin og sosialforskning. Bærekraftsdimensjonen må med andre ord plasseres i forhold til disse systemene i samspill. En stadig sterkere samhandling mellom forskning og myndighetenes overvåking, veiledning og sanksjonering kan spores gjennom de siste tiår. Forskingen på arbeidslivsområdet er organisert noe ulikt i de nordiske landene, og vi ser at samarbeid mellom forskningsmiljøer på tvers av landegrensene har innebåret viktige løft for forskningen. De nordiske landene inngår i ulike forpliktende internasjonale

le samarbeid, særlig innen Norden og med EU. Likevel deler de nordiske landene noen felles betingelser ut fra sin lokalisering, sine historiske tradisjoner og nåtidige utfordringer. Etter et tiår med diskusjoner om den nordiske arbeidslivsmodellens utsatthet er det nå en internasjonal interesse for dens sterke sider.

For å virkeliggjøre visjonen om en mer bærekraftig arbeidslivsutvikling må naturligvis først og fremst det enkelte land vedlikeholde og stimulere til nye satsninger for å fremme det konsensuspregede målet med Ministerdeklarasjonen. Med det utsyn som arbeidet med dette prosjektet har gitt, tegner det seg likevel en mulighet for å styrke samarbeidet mellom landenes myndigheter, arbeidslivsparter og forskningsinstitusjoner. Bærekraftsperspektivet og arbeidsmiljø-/arbeidslivsinteressene er tett koplet til velferds-, demokrati- og livskvalitetsutfordringer. Utvikling og vedlikehold av de nordiske økonomiene henger nært sammen med mulighetene for å integrere hensynet til ytre og indre miljø. Om vi skal ivareta behovet for friske arbeidstakere må vi sikre at ungdom uansett etnisk bakgrunn, kommer inn i arbeidsmarkedet, finner sine muligheter til å bidra og stadig utvikle sine ressurser på en bærekraftig måte. Men befolkningsutviklingen krever også at vi orker, finner arbeidsgleder og tar ansvar for verdiskaping opp i eldre år.

På tross av at en økt interesse for arbeidslivsspørsmål, avtaler og programmer gir grunn til framtidstro, er det åpenbart mye å hente ved tettere og målrettet samarbeid på arbeidslivsområdet. Balansen mellom de viktige aspektene å sikre sysselsetting gjennom innovasjon og god produktivitet, gode mekanismer for samarbeid mellom arbeidslivets og velferdsstatens tjenester overfor arbeidsmarkedet og kunnskapsutvikling omkring mekanismer som fremmer bærekraft på arbeidsplassen har stor vekt. Den gjensidige avhengigheten mellom de ulike institusjonene i vårt demokrati og våre økonomier fordrer en interesse for alle disse tema. Dersom man ensidig vektlegger prosesser i virksomhetene, men minsker interessen for samfunnets rammebetingelser, vil dette kunne medføre en slagside og føre til stagnasjon. Likevel ser det ut til at et krafttak på arbeidsplassnivå kreves i den nære framtid idet forskningen, men også menneskers livshistorier, peker på behovet for i større grad å anvende kunnskapen om god og holdbar arbeidsorganisering. Systematiske kunnskapsoversikter omkring faktorer i arbeidet sett i forhold til individvariable, betoner den gjensidige påvirkningen i forhold til helse og holdbarhet. På begge liv-

sområder er opplevelse av sammenheng, mening og mulighet til å oppleve medvirkning avgjørende for mestring og selvforståelse.

Ny teknologi skaper muligheter til å samarbeide på tvers av avstander og grenser. Dette kan komme et videre samarbeid i Norden mht forskning og utviklingsarbeid til gode.

Nordiske samarbeidsprosjekter viser seg å være substansielt viktige, faglig stimulerende og kostnadseffektive. Man har naturligvis alltid muligheten til å søke publiserte forskningsresultater fra miljøer i de øvrige nordiske landene, eller ved hjelp av direkte kontakter mellom institusjoner og gjennom personlige, faglige kontakter å følge med i hva som skjer på forskningsfronten og hvilke resultater som kommer. Likevel er det grunn til å merke seg at nordiske prosjekter rundt en oppgave eller utfordring har gitt meget nyttige resultater med til dels god spredning i og utenfor Norden. Den direkte kontakten gjør at man kan utnytte variasjoner i erfaringer, forskningsspørsmål og tiltak på en måte som gjør at man kan gi en tilleggsverdi, nemlig et komparativt perspektiv både på problemer og løsninger. Mange spørsmål på arbeidslivsområdet har ikke definitive standarder som målestokk, og det komparative perspektivet gjør at man kan bygge en kunnskapsbase over «the state of the art» og slik sett bidra til at man får en referanse ved valg av løsninger, tiltak og dokumentasjon.

Gjennom arbeidet med bæredyktighetsprosjektet har det pekt seg ut fire forslag som antas å kunne ha betydning for videreføringen av en nordisk utviklingsstrategi på bærekraftsfeltet:

1. En nordisk arbeidslivskonvensjon med vekt på bærekraftig arbeidsplassutvikling.
2. Utvikling av et eget nettsted med en samling av litteraturen om arbeidslivets bærekraftsprosjekter i de nordiske landene.
3. Utvikling av et analyseverktøy til virksomheter, bransjer mv kalt «Worklife Sustainability Impact Assessment Nordic», som kan tilby virksomheter, bransjer og andre, og med siktemål å rette fokus mot en målrettet støtte til bæredyktige initiativ.
4. Dannelse av et virtuelt nordisk arbeidslivsinstitutt, dvs. et samlingspunkt som eksisterende arbeidslivsmiljøer kan tilmeldes, men som har en ledelse og et sekretariat som kan flyttes fra sted til sted i de nordiske landene. Grunnstammen av slike prosjekter kan være

nåværende og avsluttede nordiske prosjekter. Men hensikten er å bidra til at forskningsprosjekter og samarbeidstiltak mot arbeidslivspartene og myndigheter får en samlet adressat i forhold til nordiske parallelle aktiviteter. Selv om det er fremkommet ønsker om et slikt initiativ fra forskerhold, først og fremst, er det grunn til å anta at det også er interesse blant partene i arbeidslivet og myndigheter.

For å presentere et slikt initiativ har vi interessenter som vil stille seg villige til å utgjøre en arbeidsgruppe som i første omgang kan bidra til å konkretisere ideen og se det opp mot så vel vedvarende utfordringer så som arbeid og helse i et livsløps- og bærekraftsperspektiv, som monitorering og erfaringer fra ulike modeller og arbeidsformer i tilsynspraksis og i forhold til aktuelle problemstillinger. Blant aktuelle problemstillinger er for eksempel migrasjon og bæredyktighet, bæredyktige strategier for konflikthåndtering, arbeid mot mobbing, helsefremmende variasjon i arbeidslivet og fornyelse/omstilling og holdbarhet.

11. Bærekraft – når det nødvendige også er det ønskelige

1970-tallets store reformer på arbeidsmiljøfeltet hadde en sammensatt bakgrunn. Den amerikanske forfatteren Carson satte med sin bok «The silent spring» søkelyset mot kjemiske stoffer i livsmiljøet. En ny form for arbeidskonflikter, en veritabel bølge av «ville streiker» rettet seg mot manglende medvirkningsmuligheter eller demokrati på arbeidsplassen og dårlig arbeidsmiljø. Teknologiske endringer var i ferd med å skape nytt arbeidsinnhold og behov for nye arbeidsorganisatoriske mønstre. Helse og demokrati var nøkkelverdiene som sto i fokus i det påfølgende reformarbeidet i hele Norden. I reformarbeidet ble den nordiske arbeidslivsmodellen samtidig utfordret og videreutviklet.

Dagens arbeidsliv inngår i nærings- og samfunnsliv preget av globalisering. Klodens økologiske grenser er relevante for regionale utviklingsvalg som aldri før. Ved begynnelsen av 1980-tallet kom rapporten «Limits to growth» (Meadows et al. 1972) som tydelig satte ord på ressursenes endelighet og ikke-fornybarhet. Litt senere vedtok WHO's internasjonale folkehelsekonferanse en deklarasjon som uttrykte at helse skapes i livsmiljøer der mennesker arbeider, leker, elsker og lever sine liv. Helsetjenestene kan ikke skape helse, men behandle og lindre allerede oppstått sykdom.

FN tok i 1983 initiativ til en verdenskommisjon for miljø og utvikling og denne kommisjonens konklusjon (1987) knyttet verdens framtid til behov for bærekraftig utvikling. Gjennom historiske konferanser med global deltakelse (Rio de Janeiro 1992, Johannesburg 2002) er både mål, virkemidler og status i arbeidet revidert og fastslått. Et av de sentrale punktene fra 1992-konferansen var: «For å oppnå en bærekraftig utvikling og en høyere livskvalitet for alle mennesker, bør stater redusere og eliminere

produksjonsmønstre og forbruksmønstre som ikke er bærekraftige». I et slikt perspektiv kommer utfordringene til nærings- og arbeidsliv tydelig fram. Bærekraft er avhengig av at stater ser sitt ansvar for å anvende demokratiets mandat til å følge utviklingen mht. de ikke fornybare ressursene og grensene for bruk av ressurser samt nedsliting av livsmiljøet.

Akkurat som på 1970-tallet står nødvendighetene der i form av allerede synbare konsekvenser av å neglisjere kunnskaper om årsaker og virkninger: markører i natur og miljø forteller om at ressursene overbeskattes. Naturkonsekvenser gjør at vi antas å få økoflyktninger i stort antall. Hva hjelper det dersom det enkelte lands økonomiske vekst fortsetter når vi samtidig forbruker selve grunnlaget for liv og samfunn?

De nordiske samfunnene har forutsetninger for å bygge en tydelig strategi for å ta sine nasjonale og regionale utfordringer. I denne rapporten viser vi hvordan mange, men ikke så koordinerte, initiativ og tiltak er under utvikling. Disse tiltakene og programmene kan øke sin virkningskraft ved satsning på økt konvergens. Mens man styrker proaktive programmer, tiltak og aktiviteter ved å prioritere de indikatorene som inngår i arbeidslivets bærekraftsindikatorer, må myndighetene sanksjonere brudd mot økologrensene. Dette vil også kunne sette fart i alternativ teknologiutvikling og substituering av utarmende teknologivalg.

Bærekraftsutfordringen henger sammen med vilje til å ta inn over seg forpliktelsene overfor fellesskapet, ikke bare her og nå, men tvert imot, i forhold til framtiden. Det dreier seg både om hva vi velger å gjøre, hvordan vi gjør det og med observasjon av hvilke grenser.

Det ønskelige er å ikke bare å etterlate ressurser til de kommende generasjoner, men også en arv i form av gode strategier og arbeidsformer som kan sikre naturens bestandighet, bedre fordeling og bedre levekår globalt. Slike viktige prioriteringer starter i våre egne samfunn og med våre politiske beslutninger. Skal vi få en ny vending slik at vi kan se tilbake på begynnelsen på det tredje årtusen som reformperioden som skapte betingelser for bærekraft?

11.1 Bærekraftige valg

Menneskene har evne til å påvirke sin egen framtid ved å velge å organisere sine interesser ut fra refleksjon og preferanser. Valg innebærer gren-

sesetting og tydeliggjøring av verdier. Begreper som «bærekraft» og «holdbar utvikling» åpner for nye valg for enkeltmennesker, bedrifter og samfunnsinstitusjoner. Bærekraft bryter ned stereotypier og lar den «andre» få en ny stemme.

Vi har tidligere sett hvordan alminnelige borgere, noen i og noen utenfor arbeidslivet, resonnerer omkring bærekraft. Men leter vi i de nordiske spørreundersøkelsene omkring samfunns- og arbeidslivs-spørsmål, finner vi meget begrensede svar på spørsmål om preferanser med relevans for bærekraftig utvikling. I «Norsk Monitor», et prosjekt som følger befolkningens oppfatning av en rekke politiske spørsmål over tid, finner man slike spørsmål knyttet til utviklingen i den norske velferdsstaten. Konkurrerende oppfatninger var at velferdsstaten vil bli for kostnadskrevende på den ene siden, og på den andre siden at velferdsstaten og fellesskapsløsninger, for eksempel helsevesen og eldreomsorg, er å foretrekke. Det siste alternativet fikk meget sterk oppslutning, noe som også hang sammen med andre preferanser i samme retning og i strid med utbredte oppfatninger av «hvor utviklingen går».

Det hadde naturligvis vært meget viktig å undersøke hvilken verdi de nordiske befolkningene tillegger en bærekraftig utvikling. I mangel av slike data gjøres et forsøk på å presentere noen scenarier. Vi legger inn en forutsetning om at forskning og myndigheter legger større vekt på å formidle kunnskap om konsekvenser av utslipp, energibruk, arbeidsorganisatoriske løsninger, eksterne virkninger av nedbemanning mv.

Figur 1: Bærekraftig utvikling – noen scenarier

Konfronteringsscenariet

En meget høy andel av arbeidstakere er fagorganiserte, men mange flere deler de grunnleggende synspunktene i fagbevegelsen.

Stadig flere i middelklassen/blant velutdannede/ansatte i kunnskapsvirksomhet har opplevd nedbemanning og «nedrykk».

Middelklassen er også økonomisk i en presset situasjon samtidig som mange har vist seg å være miljøopptatt.

Eiere og toppledere bindes tettere sammen gjennom bonusavlønninger og opsjoner.

Økt kunnskap om mulig nedbygging av bærekraft i tillegg til kunnskap om at eiere/ledere beriker seg, kan påvirke den nordiske samarbeidstradisjonen.

Vi kan da tenke oss arbeidslivet og arbeidsplassen som arena for konfrontering – også lokalt, på arbeidsplassen.

Når konflikter oppstår på dette verdigrunnlaget, har de tidligere i historien gått inn i en ikke reversibel utvikling fordi det dreier seg om fordeling av ikke fratagbare og udelelige goder.

Ekskluderende velstand

Stadig større andel av befolkningen får høyere utdanning og går inn i yrker som krever mobilitet fordi eksportvaren er kompetanse, ved siden av energi og råvarer. De nordiske landene har utviklet en ressursbank med kjøp og salg av miljøkvoter. Den mest forurensende industrien er utlokalisert.

Det blir videre mulighet for å kjøpe andres kvoter:

A: Innvandringskvoter

Arbeidsinnvandring og tilrettelegging for utenlandsk tjenerklasse. «Nordiske» landsbyer bygges opp i Pakistan, Tyrkia mv og det legges opp til at innvandrerne må returnere med sine pensjoner til hjemlandet. Mangfold uten integrasjon. Nordboere kan betale seg fra bryet med det som ikke fungerer optimalt.

B: Fristillingskvoter

¼ av borgerne i alderen 16–67 er på trygd eller sykepermitterte.

Vi kan rekruttere gjennom kloning og nyte mangfold bare når vi oppsøker det for rekreasjon og atspredelse.

Nye allianser

Kunnskapene om tempoet i nedbyggingen av bærekraften og det vedvarende utstøtningsfenomenet med dagens driftsformer i offentlige/ halvoffentlige og privat næringsliv, gir opphav til nye allianser.

Allianser av aktører som har engasjert seg i næringsutvikling og samfunnsorganisering, som er opptatt av menneskerettigheter og som søker «sammenheng og mening» oppstår på tvers av gamle skiller. Disse sørger for ungdomsmobilisering og en ny pakt mellom generasjonene.

Om ikke før, ser de politiske partiene at de må møte disse bevegelsenes motivasjon for omprioriteringer.

De sier offentlig at «vi anerkjenner at vi er avhengige av hverandre».

De søker pragmatiske allianser med eiere, gründere og sosiale innovatører og forvaltere som er opptatt av sosialt og økologisk ansvar.

«Ikke så viktig å være rik og ha mange ting, men å kunne kjenne at demokratiet fungerer.»

Sammen er de en taus majoritet med stor oppslutning blant mennesker som er mindre opptatt av konsum, mer av frihet og ansvar.

Disse scenariene er naturligvis ekstreme bilder og kan anses som en måte å trekke alternativer ut i det egentlig utenkelige. Virkeligheten er på mange måter lovende og viser at det snarere dreier seg om konsistente, kanskje ikke så store, men tydelige, bevegelser i en ønskelig retning. Endring er åpenbart mulig når vi innser at det ønskelige og det nødvendige sammenfaller. Mange aktører er allerede engasjert i å forstå og fremme kapasitet for et mer bæredyktig arbeidsliv. Det kan stå åpent som et ubesvart spørsmål om det er sammenbrudd i nåværende systemers legitimitet pga svak bærekraft eller økt motivasjon til å fremme bedre konvergens mellom allerede eksisterende tiltak som vil få størst betydning for en endring. Et program for bæredyktig utvikling med arbeidslivet som arena kan bidra ved å skape som følger:

- Mekanismer for å ivareta, operasjonalisere og formidle utviklingskriteriene /holdbarhetskriteriene.
- Konvergens mellom ulike programmer for nærings- og regionutvikling, styrke demokratiske dialoger og forskning om alternative ressursbruk.

- Videreutvikling av den fremforhandlede fleksibiliteten og med vektlegging av livsløpsperspektivet i arbeidslivet.
- Bærekraftige arbeidsprosesser som en påbygging på programmer for lærende, helsefremmende og innoverende virksomheter og på tvers av offentlig og privat sektor. Her er mekanismer og prosesser for å handtere små og større utfordringer, og vektlegging av å lære av egne medarbeideres erfaringer og hente inn ny kompetanse en god begynnelse. Slike virksomheter vil forholde seg aktivt til endring og nyskaping, og rydder opp etter seg både ved intern og ekstern omstilling.

Samtidig som behovet for endringer er grunnleggende, kreves en forståelse av hvor sammensatte utfordringene er, også hos enkeltmennesker. I *Tools for Conviviality* gir Ivan Illich en sterk begrunnelse for hvorfor disse utfordringene likevel må tas:

«A post-industrial society must and can be so constructed that no one person's ability to express him- or herself in work will require as a condition the enforced labour or the enforced learning or the enforced consumption of another».

Økonomisk, teknologisk og sosial bærekraft må ses hver for seg og samlet. Det er derfor viktig å vite hva enkeltmennesker forstår med bærekraft. Bærekraftsperspektivet på arbeidslivet innebærer nye krav til alle, arbeidsgivere, eiere, dagens og framtidens arbeidstakere.

Hvordan oppfatter borgerne holdbarhet og holdbar praksis?

Barn og unge (skoleelever) – «å finne en plass, å videreføre, å gjøre noen stolte».

Gamle (eldresenter) – «å bære frem nytt liv, å lage gode hverdager, å være der man er».

Kunstnere (musikere, malere, kostymemakere) – «å frigjøre følelser, å formidle glede, å bidra til at livet blir stort».

Profesjonelle idrettsutøvere – «å skape noe som gir glede over at vi kan beherske kroppen, at vi kan lage noe større gjennom lagarbeid, at vi kan beherske konkurranse».

Bibliotekarer – «ta vare på kulturarven, oppdage gleden ved å være i en sammenheng, møte menneskers kunnskapslyst».

Bedriftsledere – «forandre for å bevare, stå for egne løfter, kommunisere nye muligheter».

Fattighusbrukere – «kunne se ut over sin egen elendighet, stå sammen med «de elendige», bekjempe frykten for det som ikke lykkes».

Fanger i fengsel – «kunne forsone seg med onde handlinger og gå videre, kjempe for å ha en ny kurs, være verd noe (skolegang, empati)».

11.2 Bærekraftsindikatorer for nordisk arbeidslivsutvikling

Nordisk Ministerråd ga i 2002 ut publikasjonen «Bæredyktig utvikling, når vi målet? Et nordisk indikatorsæt» (ANP 2002:736). Datagrunnlaget for indikatorene var innhentet dels fra Det Europeiske Miljøagentur (EEA), dels fra Nordic Statistical Yearbook 2001. Her heter det at det på flere områder ikke finnes indikatorer, og at det i den nordiske strategien er et mål å følge utviklingen og kunne følge opp nye miljøutfordringer i Norden i tide.

Elleve mål og prinsipper med tilhørende nøkkelindikatorer presenteres. Dersom vi overfører denne tankegangen på arbeidslivet og baserer oss på kunnskapen som er fremkommet gjennom kontakt med representanter for nordiske myndigheter, vil vi kunne finne noen tema for å møte oppfordringene om å følge opp nye miljøutfordringer i tide. Utgangspunktet er at holdbarheten i arbeidslivet er et fellesskapsgode og kan bidra til bæredyktighet i samfunnet gjennom å legge bæredyktighetsparametre til grunn for egen sektorutvikling med antatte konsekvenser for den samlede bæredyktighet.

Vi har sett at partene i arbeidslivet, myndigheter og forskningsmiljøer i noen grad orienterer seg mot hverandre med bidrag ut fra sine mandater og aktiviteter. Økt konvergens vil kunne understøttes og motiveres av en samlende overbygning, for eksempel slik vi foreslår her en nordisk konvensjon for «Nordens bærekraftige arbeidsliv».

På flere felt løser de nordiske land sine sentrale samfunnsoppgaver på tilnærmet likeartet institusjonelt grunnlag, som for eksempel helsevesenet, eldreomsorg og undervisning/forskning, og her er også holdbar-

hetspresset betydelig og avgjørende. Selv om det allerede er mye erfaringsutvikling og gjensidig kunnskapsutvikling på disse områdene, vil en kunne anta at en overgripende konvensjon har et motiverende og mobiliserende potensial.

Figur 2 Bærekraftsindikatorer for nordisk arbeidslivsutvikling

Mål og prinsipper	Nøkkelindikatorer
1 Nåværende og kommende generasjoner skal sikres et sikkert og helsefremmende arbeidsliv	1 Arbeidslivets demografiske deltakerprofil 1.1 Deltakelse i arbeidslivet for alle 1.2 Deltakelse til normal pensjonsalder 1.3 Bærekraftig arbeidsmiljø i virksomhetene
2 Et holdbart arbeidsliv må grunnes på demokrati, åpenhet og delaktighet i lokalt, regionalt og nasjonalt samarbeid	2. Arbeidslivets lover og avtaler 2.1 Arbeidslivets samarbeid om holdbarhet 2.2 Arbeidsmarkedets utforming 2.3 Medvirkningsbaserte mekanismer i virksomheter og regioner til fremme av holdbarhet.
3 Mangfoldet nasjonalt og internasjonalt forbrukerrettferdighet skal ivareta.	3. Mangfold og inkludering 3.1 Livsløpsforenelighet 3.2 Integrasjon og inkludering 3.3 Rettferdig handel og samfunnsansvarlig utlokalisering av virksomhet
4 Utslipp av forurensinger til luft, jord og vann skal ikke overstige grensene for hva naturen tåler.	4. Forurensing av indre og ytre miljø i virksomhetene 4.1 Oppfølging av Kyoto 4.2 Næringsstoffer til havet 4.3 Nordområdenes sårbarhet 4.4 Energisamarbeid i Norden 4.5 Forurensingshensyn ved nordisk virksomhet i utviklingsland 4.6 Virksomhetene utvikler egne mekanismer for å tydeliggjøre sammenhengen mellom ytre og indre miljøhensyn
5 Fornybare menneskelige ressurser må nyttes og pleies effektivt innenfor rammen av sin restituerende evne/kapasitet.	5. Utviklingsarbeid og HMS 5.1 Myndighetenes tilsyn på arbeid, mat og miljø 5.2 Produktivitet og kvalitet ses i sammenheng 5.3 Fremstillingsprosesser, arbeidsorganisasjon 5.4 Friskhetskunnskap og veiledning
6 En høy bevissthet om de tiltak og prosesser som leder til holdbar utvikling må skapes i arbeidslivet og i enhver bransje og virksomhet.	6. Forankring av holdbarhetsmål 6.1 Nordisk konvensjon om holdbar arbeidslivsutvikling 6.2 Strategiske holdbarhetsbransjer 6.3 Holdbarhetsnettverk 6.4 Holdbarhetspremiering
7 Nødvendig nytenkning bør stimulere til en holdbarhetseffektiv arbeidsmarkedspolitikk.	7. Arbeidsmarkedspolitikk med livsløpsmål 7.1 Tidsbank 7.2 Konvergeringsinsentiver

Utfordringene i dagens situasjon er å skape større og bredere samarbeid mellom det dynamiske arbeidslivet, forskning og myndighetsutøvelse. I demokratiet er det rom for levende dialog omkring mål og verdier. Kraftfulle endringsprosesser skapes når mange kan delta og oppleve sammenheng, konsistens og handlekraft i spillet mellom de beslutninger som tas på samfunnsnivå og i egne liv.

Referanser

1. Aftenposten, papirutgaven 3. mai 2005.
2. Abrahamson, E. (2004): Avoiding Repetitive Change Syndrome. MIT Sloan Management Review, Vol 45, No 2, pp 93–95.
3. Aga, S. (1977): «Tradisjonelt mannsarbeid – også for kvinner?» I: A.M. Berg, Å. Berge, A. Kalleberg & A. Leira, red. (1977), I kvinners bilde: bidrag til en kvinnesosiologi. Oslo: Pax.
4. Allvin, M. et al (2006): Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet. Malmö: Liber.
5. Allvin, M., Wiklund, P., Härenstam, A. & Aronsson, G. (1999): «Frikopplad eller fränkopplad: om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten». Arbete och hälsa, 1999:2.
6. Allvin, M. et al. (1998), «Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser: Delstudie 1». Arbete och hälsa, 1998:21.
7. Andersen, B.H. (2003): Udviklingen i befolkningens levekår over et kvart århundre. København: Socialforskningsinstituttet, 2003:14.
8. Andersen, A., Løwe, T. & Rønning, E. (2003): Boforhold i storby: utredninger til Storbymeldingen, del 4. Oslo: Statistisk sentralbyrå. Notater, 2003:36.
9. Antonovsky, A. (1991): Hälans mysterium. Stockholm, Natur och Kultur.
10. Antonovsky, A. (2000): Helbredets mysterium: at tåle stress og forblive rask. København: Hans Reitzel Forlag.
11. Arbeidsliv i Norden (2005). Arbeidsliv i Norden. Tidsskrift om arbeidsmarked og arbeidsmiljø. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet, mars 2005.
12. Arnkil, R. et al. (2003): The Finnish Workplace Development Programme – a small giant? – Evaluation Report. Helsinki: Ministry of Labour.
13. Asheim, B., Cooke, P. & Martin, R. (2006): Clusters and Regional Development. London: Routledge.
14. Bandura, A. (1997): Self-efficacy: the exercise of control. New York: Freeman.
15. Bansal, P. (2002): «The corporate challenges of sustainable development». Academy of Management Executive, Vol. 16, No. 2, s. 122–131.
16. Barstad, A. (2000): «På sporet av den nye tid?» Samfunnsspeilet, vol. 14, nr. 3, s. 40–45.
17. Barstad, A. (2004): «Få isolerte, men mange er plaget av ensomhet». Samfunnsspeilet, vol. 18, nr. 5, s. 19–26.

18. Barstad, A. (2004): «Sosial og politisk deltaking». Samfunnsspeilet, vol. 18, nr. 4, s. 71–76, 98–99.
19. Berg, A.M. (1977): I kvinners bilde. Oslo: Pax Forlag.
20. Björkstrand, G. (2003): NORIA: vitbok om nordisk forskning och innovation. København: Nordisk Ministerråd. ANP, 2003:755.
21. Bottrup, P., Hvid, H., Lund, H.L., Nielsen, K.T. & Agaard Nielsen, K. (2006): Bæredygtigt arbeidsliv. Tidsskrift for arbeidsliv, nr 2:2006.
22. Brandth, B. & Kvande, E. (2003): Fleksible fedre: maskulinitet, arbeid, velferdsstat. Oslo: Universitetsforlaget
23. Brochmann, G. & Hagelund, A. (2005): Innvandringsens velferdspolitiske konsekvenser: nordisk kunnskapsstatus. København: Nordisk Ministerråd. TemaNord, 2005:506.
24. Brox, O. (1995): Dit vi ikke vil: ikke-utopisk planlegging for neste århundre. Oslo: Exil forlag.
25. Brulin, G, red. (2003): Att utveckla effektivare och socialt mer ansvarstagande arbetsorganisationer. Arbetslivsinstitutet. Stockholm.
26. Brulin, G. & Westberg, H. (2000): «Tumregler för lokal och regional samverkan för tillväkst». I: Tegle, S. red. (2000), Har den svenska modellen överlevt krisen?: utvecklingstendenser i arbetslivet inför 2000-talet. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
27. Brulin, G. & Ekstedt, E. (2003): Ett hållbart arbeidsliv kräver legitimitet: dags för ett nytt arbetsorganisatoriskt kontrakt. I von Otter, op cit 2003.
28. Bungum, B., Brandth, B. & Kvande, E. (2001): Ulik praksis – ulike konsekvenser: en evaluering av kontantstøttens konsekvenser for likestilling i arbeidsliv og familieliv. Trondheim: SINTEF, Teknologiledelse, IFIM. SINTEF rapport, STF38 A01502.
29. Bye, E., Bakke, J.W. & Grov, T.R. (1998): Kjemisk fysiske forhold av betydning for helse. Kunnskapsmangler og forskningsbehov. Oslo, Statens arbeidsmiljøinstituttet: STAMI-rapport, HD 1095/98
30. Byrkjeflot H., Myklebust S., Myrvang C. & Sejersted, F. Eds. (2001): The Democratic Challenge to Capitalism. Management and Democracy in the Nordic Countries Bergen: Fagbokforlaget/ Copenhagen Business School Press.
31. Dagbladet:http://www.dagbladet.no/din_side/2003/02/28/362732.html. 28.februar 2003
32. Daun, Å. (1989): Svensk mentalitet: ett jämförande perspektiv. Stockholm: Raben & Sjögren.
33. de Ron, A.J. (1998): «Sustainable production: The ultimate result of a continuous improvement». International Journal of Production Economics, vol. 56–7, s. 99–110.
34. Deal, T.E. & Kennedy, A.A. (1999): The New corporate cultures: revitalizing the workplace after downsizing, mergers, and reengineering. Reading, Mass.: Perseus Books.
35. Delmas, M.A. (2002): «The diffusion of environmental management standards in Europe and in the United States: An institutional perspective». Policy Sciences, 35(1): 91–119.
36. Docherty, G., Fraser, E. & Hardin, J. (1999): «Health promotion in the Scottish workplace: a case for moving the goalposts».

- Health Education Research, vol. 14, no. 4, s. 565–573.
37. Docherty, P., Forslin, J. & Shani, A.B. (red.), (2002): Creating sustainable work systems: emerging perspectives and practice. London: Routledge
 38. Due, J. & Steen Madsen, J. (2000): «Varför är den danska avtalsmodellen annorlunda än den svenska?» I: Tegle, S. (red.), Har den svenska modellen överlevt krisen?: utvecklingstendenser i arbetslivet inför 2000-talet. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
 39. Dølvik, J.E. & Steen, A.H. (1997): Making solidarity work?: the Norwegian labour market model in transition. Oslo: Universitetsforl.
 40. Elm Larsen, J. & Andersen, J. (1993): Arbejdsløshed og offentlig forsørgelse i Danmark. København: Forlaget Sociologi.
 41. Emery, F. & Thorsrud, E. (1976): Democracy at work: the report of the Norwegian industrial democracy program. Leiden: Martinus Nijhoff Social Sciences Division.
 42. Esping-Andersen, G. (1990): The three worlds of welfare capitalism. Cambridge: Polity Press.
 43. Fet, A.M. (2003): «Bedriftenes samfunnsansvar, miljømessige og etiske utfordringer». I: Thorseth, M. red. (2003), Anvendt etikk ved NTNU. Trondheim: NTNU. Skriftserie / Program for anvendt etikk, 2. S. 51–56.
 44. Forsyth, D.R. (1999): Group dynamics. 3. utg. Belmont, Calif.: Brooks/Cole.
 45. Frønes, I. & Kjølørød, L. red. (2003): Det Norske samfunn. Oslo: Gyldendal akademisk
 46. Fugelli, P. (2003): 0-visjonen: essays om helse og frihet. Oslo: Universitetsforlaget
 47. Gallie, D. (red.) (2004): Resisting marginalization: unemployment experience and social policy in the European Union. Oxford: Oxford University Press.
 48. Galtung, J. (1968): «Norge i verdenssamfunnet». I: Ramsøy, N.R. red (1968), Det norske samfunn. Oslo: Gyldendal.
 49. Gatu, H. (2002): Hållbara arbetsplatser – botemedel mot ett sjukt arbetsliv? Stockholm: Arbetslivsinstitutet, SALTSA.
 50. Gottlieb, R. (2001): Environmentalism unbound: exploring new pathways for change. Cambridge, Mass.: MIT Press. Urban and industrial environments.
 51. Gravseth, H.M., Lund, J. & Wergeland, E. (2006): «Risiko-faktorer for ulykkesskader i bygge- og anleggsbransjen». Tidsskrift for Den norske lægeförening, nr. 4, s. 453–456.
 52. Grönlund, A. (2004): Flexibilitetens gränser: förändring och friktion i arbetsliv och familj. Umeå: Borea.
 53. Gustavsen, B. ed. (1996): Concept-driven development and the organization of the process of change: an evaluation of the Swedish Working Life Fund. Amsterdam: John Benjamins Publishing Co.
 54. Gustavsen, B. (2005): «Innovation: more than just a good idea». Nordic Labour Journal, vol. 10, no. 1, s. 18–19.
 55. Gustavsen, B. & Hunnius, G. (1981): New patterns of work reform: the case of Norway. Oslo: Universitetsforl.
 56. Gustavsen, B. & Seierstad, S. (1977): Arbeid og menneskelige hensyn: arbeidsmiljølovens krav

- og praktisk vernearbeid. Oslo: Tanum-Norli.
57. Hanson, M. (2004): Det flexibla arbetets villkor: om självförvaltandets kompetens. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. *Arbetsliv i omvandling*, 2004:8.
 58. Hasle, P. & Langaa Jensen, P. (2006): *Arbejds miljø og screening i social-og sundhedssektoren*. København. Institut for Produktion og Ledelse, DTU.
 59. Haukelid, K. (1999): Risiko og sikkerhet. Oslo: Universitetsforlaget.
 60. Heiret, J., Korsnes, O., Vennesla, K. & Bjørnson, Ø. (2003): *Arbeidsliv, historie, samfunn: norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.
 61. Hempel Lindøe, P., Karlsen, J.E. & Lie, T. (2001): *Et nordisk grep på arbeidsmiljøregulering? Organisering og bruk av virkemidler i de nordiske land*. København: Nordisk Ministerråd
 62. Herbst, P.G. (1966): *Socio-technical Unit Design*. London: Tavistock Inst of Human Relations
 63. Hilsen, A.I. & Grimsmo, A. (2000): *Arbeidsmiljø og omstilling*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet, Skriftserie nr. 7.
 64. Hilsen, A.I., Steinum, T. & Gjerberg, E. (2004): *Utredning om omstilling*. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet: AFI-notat, 2004:3.
 65. Hilsen, A.I., Grimsmo, A., Sørensen, B. Aa., Rapmund, A. & Fuglerud, K.S. (1998): *Psykologiske, organisatoriske og sosiale faktorer i arbeid av betydning for helse*. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet: AFI-rapport 8/98.
 66. Himanen, P. & Castells, M. (2002): *The information Society and the Welfare State: The Finnish Model*. Oxford: Oxford University Press
 67. Holland, L. (1999): «Horsepower: urban domestic recycling and the development of sustainable local community structures». *Sustainable Development*, vol. 7, nr. 1, s. 47-53.
 68. Hougen, H.C. & Gløbøden, M.A. (2004): *Samordnet levekårsundersøkelse 2002 – tverrsnittundersøkelsen: dokumentasjonsrapport*. Oslo: Statistisk sentralbyrå. Notater, 2004:22.
 69. Hvid, H. (2006): *Arbejde og bæredygtighed*. København: Frydenlund.
 70. Hvid, H. (2001): «Dansk arbeidspolitisk gyldne tiår.» *Tidskrift for arbeidsliv*, no 4:9-26.
 71. Holt, H. (1998): *En kortlægning af danske virksomheders sociale ansvar*. København, Socialforskningsinstituttet 1998:1.
 72. Illich, I. (1973): *Tools for Conviviality*. New York: Harper & Row.
 73. Jennings, P.D. & Zandbergen, P.A. (1995): «Ecologically sustainable organizations: an institutional approach». *Academy of Management Review*, vol. 20, no. 4, s. 1015–1052.
 74. Johnson, A. & Baum, F. (2001): «Health promoting hospitals: a typology of different organizational approaches to health promotion». *Health Promotion International*, vol. 16, no. 3, pp. 281–287.
 75. Karasek, R.A. (1979): *Job demands, job decisions tatitude and mental strain*. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, No. 2 (Jun., 1979), pp. 285–308.
 76. Karlsen, J.I., Næss, R., Ryste, Ø., Seierstad, S. & Sørensen, B. Aa. (1975): *Arbeidsmiljø og vernearbeid: kartlegging av*

- problemer og forslag til endringer. Oslo: Tanum-Norli.
77. Kitterød, R.H. (1996): «Mer uformell omsorg fra hushold til hushold». Samfunnsspeilet, vol. 10, nr. 1, s. 30–38.
 78. Kjellberg, A. (2000): «Facklig organisering och arbetsmarknad: marginalisering av ungdomar och invandrare?» I: Tegle, S. (red.), Har den svenska modellen överlevt krisen?: utvecklingstendenser i arbetslivet inför 2000-talet. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
 79. Kjølørød, L. & Frønes, I. (red.) (2003): Det Norske samfunn. Oslo: Gyldendal akademisk
 80. Klages, H., Hill, H. (1995): Trends in public sector renewal: recent developments and concepts of awarding excellence. Frankfurt am Main: Peter Lang.
 81. Laffont, J.-J. red. (2003): The Principal agent model: the economic theory of incentives. Cheltenham: Edward Elgar
 82. Levinas, E. (1993): Den annens humanisme. Oslo: Aschehoug: i samarbeid med fondet for Thorleif Dahls kulturbibliotek og Det norske akademi for sprog og litteratur.
 83. Levinson, K. (2004): Lokal part-samvirket – en undersökning av svensk medbestämmande. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
 84. Lindberg, P. (2006): The work ability continuum: Epidemiological studies of factors promoting sustainable work ability. Doktorsavhandling ved Karolinska Institutet, Stockholm.
 85. Linde-Laursen, A. & Nilsson, J.O. red. (1991): Nationella identiteter i Norden: ett fullbordat projekt? Sjut-ton nordiska undersökningar. Stockholm: Nordiska rådet, NORD, 1991:26.
 86. Lohne, Y. & Rønning, E. (2004): «Arbeid». Samfunnsspeilet, vol. 18, nr. 4, s. 33–38.
 87. Lorenz, E. & Valeyre, A. (2005): «Organizational change in Europe: national models or diffusion of “one best way”?» CIRCLE workshop, Lund, September 14–15, 2005. In: Gustavsen, B. ed. (2006), Work organization and “the Scandinavian model”. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
 88. March, J.G., Simon, H.A. (1958): Organizations. New York: Wiley.
 89. Meadows, D., Randers, J. & D. Meadows (1972): Limits to Growth. New York: Universe Books.
 90. Ministry of Social Affairs and Health (2004): Brochure No. 2004:5. Tampere.
 91. Nitkin, D. & Brooks, L.J. (1998): «Sustainability auditing and reporting: The Canadian experience». Journal of Business Ethics, vol. 17, no. 13, pp. 1499–1507.
 92. Noer, D. (1998): «Layoff survivor sickness: what it is and what to do about it». I: M.K. Gowing, J.D. Kraft and J.C. Quick (red.), The New organizational reality: downsizing, restructuring, and revitalization. Washington, D.C.: American Psychological Association, s. 275.
 93. Nordisk Ministerråd (2005): Økonomiske udsigter i Norden 2006: Nordisk konjunkturgruppes redegørelse efteråret 2005. København: Nordisk Ministerråd. ANP, 2005:782.
 94. Nordisk Ministerråd (2002): Bæredyktig udvikling, når vi målet? Et nordisk indikatorsæt. København: Nordisk Ministerråd, ANP: 2002:736.

95. Nordisk Ministerråd (2001): Bærekraftig utvikling: rapport fra Nordisk råds temamøte 2001 3.–4. april på Stortinget i Oslo: en ny kurs for Norden = Kestävä kehitys: pohjolan uusi suunta. København: Nordisk Ministerråd. TemaNord, 2001:577.
96. Norges lover: Lov av 17. juni 2005 nr 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven) med endringer, sist ved lov av 15. desember 2006 nr. 69 (i kraft 1. januar 2007)
97. Nylund, A. (1997): Näringslivet och humankapitalet: regioner på väg mot år 2015. Stockholm: Nutek.
98. Olsson, B. (1994): Kortare arbetsdag: en väg till ett mer ekologiskt arbetsliv? Stockholm: Stockholms universitet, Företagsekonomiska institutionen. Personalekonomiska institutets skriftserie, 1994:1.
99. Otter, C.v. (2003): Ute och inne i svenskt arbetsliv: forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
100. Otter, C.v. (2004): Aktivt arbetsliv: om dagens behov och framtidens möjligheter: en trendanalys. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
101. Paoli, P. & Merllié, D. (2001): Third European survey on working conditions 2000. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
102. Porritt, J. (2005): Capitalism as if the World Matters. London: Earth Scan.
103. Qvale, T.U. (2002): A case of slow learning? Recent trends in social partnership in Norway with particular emphasis on workplace democracy. Amsterdam: John Benjamins Publ. Co.
104. Rafnsdóttir, G.L. (1995): Kvinno-fack eller integrering som strategi mot underordning: diskusjon kring kvinnliga fackforeningar på Island. Lund: Lund University Press, Lund dissertations in sociology, 8.
105. Ramsøy, N.R. (1968): Det norske samfunn. Oslo: Gyldendal.
106. Ramus, C.A. (2001): «Organizational support for employees: encouraging creative ideas for environmental sustainability». *California Management Review*, vol. 43 (3):85–
107. Rawls, I. (2001): *A Theory of Justice*. Cambridge, Mass.: The Belknap Press of Harvard University Press, Revised edition.
108. Ritzer, G. (2000): *The McDonaldization of society*. Thousand Oaks, Calif.: Pine Forge Press.
109. Rosdahl, A. & Uldall-Poulsen, H. (2003): *Lederne og det sociale engagement*. København: Socialforskningsinstituttet: SFI, 03:05.
110. Ruud, A., Jelstad, J & Mosvold Larsen, O. (2005): *Bærekraftig næringsutvikling i Norge: Potensialet for verdiskaping og sysselsetting. Hva kan norsk fagbevegelse bidra med?* Oslo. ProSus rapport nr.3/05. Program for forskning og utredning for et bærekraftig samfunn, Senter for utvikling og miljø. Universitetet i Oslo.
111. Røed-Larsen, S. (2002): "Profittjakt og sikkerhet". *Arbeidsmiljø*, nr. 7.
112. Røed-Larsen, S., Stoop, J. & Funnemark, E., Eds. (2005): *Shaping public safety investigations of accidents in Europe*. Oslo: Det Norske Veritas.
113. Salomon, R., Wathne, C.T., & Gullvåg Holter, Ø. (2003): *Omstillinger og sluttvederlag i staten. Erfaringer fra et forprosjekt*.

- Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet: AFI-Notat 1/03.
114. Samfunnsspeilet 5/2004, Sosiale indikatorer 1980–2004: Arbeid.
 115. Samfunnsspeilet 4/2003, Sosial og politisk deltaking 2003.
 116. Sejerstad, F. (2001): Capitalism and Democracy: a comparison between Norway and Sweden. In: Byrkjeflot H., Myklebust S., Myrvang C. & Sejersted, F. Eds. (2001): The Democratic Challenge to Capitalism. Management and Democracy in the Nordic Countries Bergen: Fagbokforlaget /Copenhagen Business School Press.
 117. Senge, P.M. & Carstedt, G. (2001): «Innovating our way to the next industrial revolution». *Mit Sloan Management Review*, vol. 42, nr. 2, pp. 24–+.
 118. Sivesind Mehlum, I., Kjuus, H., Veierstad, K.B., & Wergeland, E. (2006): Self-reported work-related health problems from the Oslo Health Study. *Occupational Medicine*, 2006, 56:371–379.
 119. Sjöberg, C., Bingel, E. & Laquist, A. (2005): Sunn vekst: om bedriftenes arbeid med samfunnsansvar og bærekraftig utvikling. Oslo: Næringslivets hovedorganisasjon.
 120. Solem, P.E.. (2001): For gammel? Kunnskapsstatus om aldring, arbeid og pensjonering. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring: bind 4/01.
 121. Soskice, D.W. & Hall, P.A. (2001): Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage. Oxford: Oxford University Press.
 122. Statistisk sentralbyrå: Levekårsundersøkelsen 2002.
 123. Statistisk sentralbyrå: Levekår i fengsler 2003, levekårsproblemer blant innsatte i norske fengsler
 124. Sørensen, B. Aa. (2005): «'Den invariante tilfredshet': om måleparadokser i jobbtfredshetsforskning». I: Foss, C. & Ellefsen, B. red. (2005), *Helsetjenesteforskning: perspektiver, metoder og muligheter*. Oslo: Universitetsforl. S. 192–208, 228–232.
 125. Sørensen, B. Aa. (2000): Internasjonale strømninger i helsepolitikk. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet, Skriftserie nr 8.
 126. Sørensen, B. Aa. & Qvale, T.U. (2005): «Omstillinger – potensial for mestring og bærekraftig arbeidsutvikling?» I: Rasmussen, B. red (2005), *Et bærekraftig nytt arbeidsliv? Kunnskapsstatus og problemstillinger*. Oslo: Norges forskningsråd. S. 89–110.
 127. Sørensen, B. Aa. & Grimsmo, A. (2001): Varme og kalde konflikter i det nye arbeidslivet. Oslo: Tiden.
 128. Taylor, F.W. (1911): Principles of scientific management. Westport, Conn.: Greenwood Press.
 129. Tegle, S. (red.) (2000): Har den svenska modellen överlevt krisen? Utvecklingstendenser i arbetslivet inför 2000-talet. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
 130. Thaulow, I. & Friche, C. (2000): Omstilling, ændrede krav og marginalisering: casestudie. København: Socialforskningsinstituttet. SFI 2000:16.
 131. Thompson, E.P. (1965): The making of the English working class. London: Victor Gollancz
 132. Thorsrud, E. & Emery, F.E. (1969): Mot en ny bedriftsorganisasjon: eksperimenter i industrielt demokrati. Oslo: Tanum.
 133. Thorsrud, E., Emery, F.E. & Trist, E. (1964): Industrielt demokrati: representasjon på styre-

- plan i bedriftene? Noen norske og utenlandske erfaringer. Oslo: Universitetsforlaget
134. Trist, E. et al (1960): *Organisational Choice*. London: Tavistock Publications.
135. Ukeavisen *Ledelse*, nr. 12, 2006.
136. Ursin, H. (1999): *Hva vet vi om effekten av tiltak i arbeidslivet?* Oslo: Norges forskningsråd. Populærvitenskapelig arbeidslivsforskning.
137. Utenriksdepartementet (2002): *Nasjonal strategi for bærekraftig utvikling*. Oslo: Departementet.
138. Vahtera, J. et al. (2004): *Organisational downsizing, sickness absence and mortality. 10-town prospective cohort study*. *BMJ*, 328 (2004) 555.
139. Weber, M. (2001): *Gemeinschaften*. Tübingen: J.C.B. Mohr. *Wirtschaft und Gesellschaft: die Wirtschaft und die gesellschaftlichen Ordnungen und Mächte: Nachlaß*, 22, Teilbd. 1.
140. Wikman, A. & Marklund, S. (2003): «Tolkningar av arbetsjuklighetens utveckling i Sverige.» I: Otter, C.v. red. (2003), *Ute och inne i svenskt arbetsliv: forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*. Stockholm, Arbetslivsinstitutet: *Arbetsliv i omvandling 2003*:8.
141. World Commission on Environment and Development, Brundtland, G.H. (1987): *Our common future*. Oxford: Oxford Univ Press.
142. Aagaard Nielsen, K. red. (1999): *Risiko, politik og miljø i det moderne samfund: en antologi om en aktuel kontrovers*. Frederiksberg: Forlaget Sociologi
143. Aagaard Nielsen, K., Steen Nielsen, B. & Olsén, P. (2003): *Demokrati og Bæredygtighed. Social Fantasi og samfundsmæssig rigdomsproduk-*

tion. Roskilde: Roskilde Universitetsforlag

Vedlegg 1

Spørsmål ved informantintervjuer

Til forskergrupper ble følgende spørsmål tatt opp:

- Er det konsensus om «the state of the art» på arbeidsmiljø- og arbeidslivsfeltet i de enkelte landene?
- Hva anses som godt dokumenterte hovedtrekk ved dagens og framtidens arbeidsmiljø og arbeidsliv i hvert av landene?
- Er det noen trekk ved arbeidslivsutviklingen de seinere årene som særlig drøftes i pågående forskning? (omstilling/arbeidskontrakter/arbeidsledighet/intensitet i arbeidet, vold/trakassering/mobbing/den «nye» trøttheten/sykefravær/tidlig avgang fra yrkeslivet mv)?
- Hvilke tema er det ulike synspunkter/uenighet omkring (er det enighet om situasjonen på arbeidshelsefeltet)?
- Hvilke prosjekter arbeider forskergruppene med, og i hvilken utstrekning er emner som faller inn under bærekraftsbegrepet tatt opp i prosjekter som nylig er iverksatt/under arbeid?
- Hvordan oppfatter forskergruppene situasjonen når det gjelder viljen/evnene til å ta ny kunnskap i bruk i virksomhetene og av myndighetene?
- Er det gjort evalueringer av forskningens bidrag til arbeidsmiljøkunnskap og nytteverdi for myndighetene?
- Hva er de viktigste fora for utveksling av erfaringer mellom forskere og myndigheter i deres land?
- Hvilken betydning har større kampanjer/programsatsninger i å fremme samspillet mellom forskning og myndigheter?
- Hvilken nytte har samarbeidet over landegrensene for forskningens arbeidsmiljøutvikling?

Til myndighetssiden ble følgende spørsmål reist:

- Har myndighetene/arbeidstilsynet klart prioriterte satsningsområder for sitt virke i inneværende år? Hva dreier disse seg om i så fall?
- Hvor ofte revideres myndighetenes arbeidsmål/strategiske mål? Hvordan skjer denne revideringsprosessen?
- Hvem kommer med viktige innspill til myndighetene, forskere, politikere på ulike nivåer, interessegrupper?
- Er det noen områder der det er klare uenigheter omkring satsningene og hvordan gir de seg i så fall uttrykk?
- Hvor synes myndighetene de selv arbeider best med utfordringene? Hva begrunnes dette med?
- Er det noen trekk ved arbeidslivsutviklingen de seinere årene som særlig drøftes i forhold til tilsynsarbeidet? (omstilling/arbeidskontrakter/arbeidsledighet/intensitet i arbeidet, vold/trakassering/ mobbing/den «nye» trøttheten/sykefravær/tidlig avgang fra yrkeslivet mv)?
- Er det noen trekk ved arbeidslivets utvikling som gjør tilsynsarbeidet spesielt vanskelig?
- Hvilke utfordringer er det vanskeligst å arbeide med?
- Hvordan oppfatter myndighetene forskermiljøenes evne og vilje til å samarbeide med myndighetssiden?
- Er det noen eksempler på tema som forskningen ikke tar opp, men som myndighetssiden ønsker å få bedre belyst forskningsmessig?
- Hvordan oppfattes begrepet «et holdbart»/bærekraftig arbeidsmiljø/-arbeidsliv?

Til arbeidslivspartene i Finland og Norge ble likende tema tatt opp, men med særlig vekt på deres bidrag og forståelse av egen rolle i å fremme holdbarhet.

Vedlegg 2

Deltakerne ved søkekonferansen (se kapittel 1.4.2):

Per Malmberg, Sverige, Arbeidslivsinstituttet
Barbro Köhler Krantz, Sverige, Arbeidsmiljøverket
Bertil Remaeus, Sverige, Arbeidsmiljøverket
Sven Nyberg, Sverige, Landsorganisasjonen
René Høyer Jørgensen, Danmark, Nordisk Ministerråd
Vibeke Andersen, Danmark, Arbejdstilsynet
Lars-Mikael Bjurström, Finland, Social- og hälsovårdsministeriet
Karin Olsson, Finland, Finska Institutet
Eyjólfur Sæmundsson, Island, Vinnueftirlit Ríkisins
Bjørn Eriksson, Norge, Landsorganisasjonen
Tore Hurlen, Norge, Næringslivets hovedorganisasjon
Nils-Petter Wedege, Norge, Arbeidstilsynet
Trygve Eklund, Norge, Statens arbeidsmiljø institutt
Oddmund Graham, Norge, Miljøverndepartementet
Ragnhild Orvik, Norge, Arbeidstilsynet
Berit Kvam, Norge, Arbeidsforskningsinstituttet
Christin Wathne, Norge, Arbeidsforskningsinstituttet
Björg Aase Sørensen, Norge, Arbeidsforskningsinstituttet

English summary

The search for a sustainable work life practice began with an interest in the concept itself. How do actors on different levels understand sustainable development? In what ways have the challenges of sustainability been actualized in the Nordic countries? Which role do the work life parties take in the endeavor to enhance sustainability? Have mechanisms that survey sustainability measures, and that support a development in the direction of securing sustainability in the work life been developed, as has occurred in other areas? What does the commitment to contribute to the creation of sustainability mean to the work life parties, the researchers and the authorities in the area of work life? The starting point for the empirical work, were the statements in the Prime Minister Declaration to the effect that:

“A secure and healthy life must be ensured for current and coming generations.”

“A sustainable society must be based on democracy, openness and participation in local, regional and national collaboration.”

The place of work is an arena for participation in the creation of added value and the work contract is central to the social contract. A sustainable development depends to a large extent on a *work life* development that promotes a mutual understanding of a desirable use of resources, and this includes human as well as material resources. The work environment research can contribute to a knowledge-based process, but depends on collaboration with the authorities in order to be effective. By turning the knowledge into concrete results to a greater extent, we would be able to be proactive and to implement effective preventative work. This means that important research results concerning work environment questions, as well as the external environment, to a greater extent than previously must be conveyed to the authorities and to the work places where the knowledge can be turned into practical action. The prevention of new risk

factors has considerable economic and social impact for each individual, for the business, and for society in general.

In this project a *systemic* perspective is assumed, where the goal is to make apparent how the *interaction* between mutually dependent actors in society impact on sustainability in the work life.

The project started with a series of visits in Finland, Sweden and Denmark as well as interviews in Norway. The goal was to get an idea of the national framework surrounding the interaction between the actors on different levels.

Because the project is to contribute to new knowledge of the interaction between research, work life practice and the use of authority, it was necessary to establish contact with 1) research groups in the Nordic countries, 2) businesses, and 3) the Labour Inspection Authorities.

The visits also provided a background for more knowledge regarding particular projects like “Health promoting work places” , the Agreement of Intent between the authorities and the work life parties to have a more inclusive work life (the IA project) in Norway, the tyky activities and Tykes Programme in Finland, “Adaptive Work Life” in Denmark, Swedish research on sustainable work places, to mention but a few.

The development of the working environment is influenced by several conditions. The Nordic countries are influenced both by the same international challenges and by nation-specific, local, economic and cultural trends. Pollution knows no borders, as when acid precipitation originates in one country crosses several others before turning into rain or snow in a third or fourth country. At the same time changes occur in the political landscape and/or through political decisions that actualise pressure on the values and systems adapted to changing goals. For instance, trade can lead to increased or decreased focus on sustainable practice. Through the extension of EU, the job market in the Nordic countries has been opened to many countries, the WTO negotiations suggest coming changes with a potentially major impact on the basic conditions of, for instance, the agricultural sector.

Utopian or dystopian focus

If we assume that every society, to some extent, has the autonomy to decide policies that lead to independent and directional approaches, we can imagine that this, for the sake of simplicity, either happens on the basis of ideas regarding a desired development, i.e. a utopian focus, to avoid a development that is not desired, i.e. a dystopian development, or with a pragmatic focus, i.e. one focuses on what is perceived to be possible within the given parameters.

The background relating to the history of industry could also have an impact: does the industrial tradition have an effect on how different countries act when in situations where they have to make choices regarding future development?

In layman's terms, we have clear and simplified ideas of, for instance, how people from Denmark, Sweden and Iceland "are"; somehow typical of their country of origin and its culture (Linde – Laursen and Nilsson 1991). Could the Danish interest in ecology and sustainability be understood as being due to the fact that the production of foodstuffs has traditionally been a powerful sector in Denmark? Is it the Norwegian tradition for 'bursts' of effort that influences their attitude to sustainability?

Is our understanding of the future determined by what we have in excess or by what we lack? In this project we have resisted the temptation of focusing on the cultural dimension while searching for the determining conditions that have an impact on the development of the focus on sustainability in the Nordic countries. We stick to documents and data that have become accessible through interviews and visits.

Consensus or disagreement?

The organisational solutions in the work life are influenced by several similar traits in the Nordic countries. All these democracies have developed measures or mechanisms that see to it that a dialogue between the work life parties occurs. The historical organisation is characterised by regulated opposition, and the Nordic countries have a tradition of 'cold conflicts' (Sørensen and Grimsmo 2001), that is, ways in which to behave with a certain degree of predictability and ritual when dealing with

wages, contract conditions and consigning old conflicts to oblivion. In the same way, there is a greater or lesser degree of consensus regarding work environment questions. This was illustrated by interviews with representatives of the work life parties and with researchers. It is reasonable to assume that something similar will apply in the area of ‘sustainable development’.

The concept of sustainability, or sustainable development, has a different place in the Nordic languages and is to a variable extent connected with the work life development. Let us illustrate: Finland is notable for its long-term emphasis on the work environment development, and has connected this development to concepts like *tyke*, *tykes*, *veto et cetera*. At the same time, leading representatives of the Finnish work life parties say that sustainability is not a concept that is meaningful in this connection. The concept of work environment is in itself an expression of the same values, according to these informers. The work environment development is supposed to make it possible to ensure that these complex considerations are taken into account, in order to create a sustainable development towards a desirable future, and the informers mention operations that correspond well to parts of a theoretically defined concept of sustainability.

Finnish work life authorities, researchers and partners are clearly behind one of the most systematic ambitions in the area, and demonstrate this through both national and international initiatives.

In Denmark, the language has integrated concepts like sustainable development and sustainability. Many public documents reflect this. Actors have involved themselves in behaviour that gives the concept content, and at the same time given it a somewhat variable content. In Danish terminology, sustainability is taken to mean a focus on the future and on sustenance. Both the unions and researchers have tied the concept directly to work life development and even to utopian thought.

The role of the researcher is also different in the Nordic countries. In some countries, for instance, there is a long tradition for action-focused research, and in Norway work life research within the areas of business democracy, worker influence and work organisational alternatives, was crucial to the development of the contents of AML⁵³ in 1977. A separate paragraph dealt with ‘meaningful work’ and was built on empirical research results that showed that increased worker influence meant better

⁵³ Translator’s note: AML is the Act relating to worker protection and working environment.

productivity and production quality. In the tasks that have been given to the Finnish Labour Inspection Authority, development and research tasks have been included. At the same time, the researchers' connection with those that develop the practice in the Nordic countries has to do with tallying work conditions, organisation and environmental conditions. There is a lasting desire for the connection to be characterised by contact and a transmission of research results to a greater extent than at present, but also a desire for cooperation when the challenges are being articulated and methods for supervision are being developed.

The most obvious differences have to do with *the actual framework for interaction* in the triangle that is the authorities, the researchers and the work life parties. In Denmark, there is a pattern where agreements or settlements, on the level of each individual business or in each field, regulate the interaction. The legislation is less detailed and extensive. In the other Nordic countries the laws are central and very detailed. But here, too, the starting point is that it is crucial for the *parties in the enterprise* to be able to assume responsibility for the environmental conditions, find solutions and document their actions. With increasing complexity and the need for longer-term supervision of physical, organisational and social conditions in the business, this was emphasised in the fundamental work and research conducted prior to the Norwegian work life reform in 1977 (Karlsen et al 1975, Gustavsen and Seierstad 1977, Gustavsen and Hunius 1981). It was no longer possible to base employee support and work environment work on traditional approaches.

What is HMS?

Health, environment and security work on a business enterprise level is intended to have an important role in prevention, contribute to a sensible arrangement of tasks, and to find solutions to the work environment challenges.

As we see it, we have to have the complexity of the HMS⁵⁴ work as our starting point. HMS values are obtained not least through the development work within the business, system- and technology choices actively relating to possibilities for prevention, strengthening the influence

⁵⁴ Translator's note: HMS is the Regulations relating to Systematic Health, Environment and Safety Activities in Enterprises (1991).

of the employees and the ability to maintain safety levels, and a varied and good task solution. It is a recognised fact that in order to develop ‘HMS’ values, one has three main strategies:

1. *Criteria based* (limits, for instance) and where the main actors are different experts.
2. *Procedure based* (one attempts to achieve improvements through the way in which the local HMS-system has been structured). Here the line organisations, along with the ordinary representative business democracy, are the main actors.
3. *Development organisational system*: Here, one is concerned that the activity is distributed as broadly as possible in the entire organisation.

And that one works towards small and continual improvements – and actively seeks to make use of the employees’ experience and knowledge. If the third approach is not included, the consequences could be that the work environment work is sidetracked. This third approach to the potential of the HMS-work involves a very valuable aspect, that is both motivational and which encourages the assumption of responsibility.

Sustainability – a fresh perspective

The introduction of new concepts that are not connected to the traditional language of the work life can influence the cooperation between the parties, in relation to the authorities, and to the research. Interviews with all the affected parties showed an openness regarding the challenges of the *long-term dimension* of the concept. The potential that the concept of sustainability has to renew the discussion about the challenges of work life became apparent because it casts ‘the new work life’ in a sharp relief. This was especially apparent in conversations with citizens, that is people within and without the work life that we met in focus groups and with whom we had discussions regarding the content of the concept as seen from the point of view of different positions and identities. Initially, there was reason to be sceptical and expectant because it was not easy to find clear directions for the place of the work life in public surveys of national

sustainability strategies (see, for instance, National strategy for sustainable development 2002).

Our experience was that the theme of sustainability led to new dialogues through the concept's perhaps clearest dimension: that is, the encouragement to see oneself and one's own behaviour in relation to a common future. Sustainability has to do with our 'manuscripts for the future' and makes apparent the need to choose actions that increase the probability of ensuring a future also for coming generations. As an approach to understand and identify challenges, this concept is also unifying, that is, nobody can claim the concept as his or her own. As expressed by one informer:

The challenges of sustainability mean that we are playing an even field; we are all equally vulnerable and dependent, equally powerful and able to act. We all have a job to do (Norwegian informer).

The project has a Nordic perspective, but the theme itself actualises the Nordic countries' role in a globalised economy in which Nordic businesses also are actors. Sustainability was in this context taken to mean the humanistic dimension of the globalisation. Nordic businesses are established in other countries and regions and a sustainability mindset must have a considered approach to standards of business behaviour also in this connection. By setting new goals, for instance regarding food safety or prohibitions against child labour, an actor can ask for such sustainability compliant conditions to be documented by a contractor.

The operationalisation of sustainable work life practice

With a search conference (with Nordic participants) as its starting point, an operationalisation of a sustainable work life practice was established. In this connection, sustainable practice is taken to mean that one in the work life, in situations where choices are being made, gives priority to those alternatives that socially speaking involve:

- A good usage of resources by maintaining and developing the human resources
- Avoiding environmental damage – working for security and health
- Maintaining the diversity by being inclusive and drawing boundaries

- Securing good conditions for reproduction through maintaining supportive measures throughout life, so that people may work until normal retirement age, and so that young people may look forward to their careers

The shortest and most usual definition of sustainable development is: ensuring that current resource usage does not compromise the resources of future generations⁵⁵. The challenges of sustainability, in other words, have to do with the interaction between conditions on an individual, group, business, field and society (local and national) level. But it also has to do with assuming a new and longer time perspective when it comes to choices and priorities.

This concept can be understood as an answer to a perceived need to look for common and future-directed goals in the work life. Basing choices, individual and collective, on a superposed goal, does to some extent break with the traditional way in which changes occur:

“There is a thesis that is a kind of philosophical characteristic of the welfare society; to identify and eliminate negative and bad conditions step by step. Apart from the fact that this means that one risks keeping at the baby steps when more radical changes are needed, this approach also undeniably focuses on the negative problems, while inspiration derived from positive experiences and visions are lacking in society.

Maybe this has more of an impact on the slightly desperate attitude that characterises current work life than we are aware of.”

The Swedish work life researcher Carsten von Otter (Otter, 2003).

The vision of sustainability thus furthers the interest in the perspective that Aron Antonovsky (Antonovsky 1991) assumes of health-promoting work by emphasising what he calls “the salutogenic factors”, i.e. what influences the health promoting processes.

1: A good usage of resources by maintaining and developing the human resources

One may claim that the Nordic countries have a fundamental preference for the “work approach” as a basis of integration, through society assume-

⁵⁵ Sustainable production is a production that results in products that meet the needs and wishes of the present society without compromising the ability of future generations to meet their needs and wishes.

ing the responsibility of ensuring that all citizens can participate in productive work. How these policies are developed might vary, but a high level of employment and willingness on the part of the authorities to participate in conveying jobs, as well as public efforts to enable people to qualify for the labour market or be rehabilitated, occur in all the countries.

Work, according to the English historian Thompson, is “transforming resources to a higher level of usefulness through human intervention” (Thompson 1965). It is in accordance with the cultural values of the Nordic countries that being able to work is considered a boon to the individual, both because work brings pleasure though making the individual able to contribute to society, but also because participation in the work life means access to social networks and democratic decision-making processes. Therefore, equal opportunities in relation to employment should be considered important to a government’s legitimacy.

How this is done, and with what results, are useful experiences and knowledge for conveying possibilities for action between the countries. This is the theme of chapter 1.

2: Avoiding environmental damage – working for security and health

Public and private enterprises consist of businesses, public offices, and units that have been created to reach specific goals, so that they can deliver goods and services and constantly improve their quality, and therefore defend their continued existence. Traditionally speaking, we tend to believe that enterprises that do not obtain their goals are in an exposed position and may be replaced by other organisations that do obtain goals. It may be that the market fails, or discrepancies occur that are too great in relation to solving social tasks.

The international debate⁵⁶ concerning the corporate social and ecological responsibility focuses on the relationship between ‘business selfishness’, competition and the responsibility for a long-term and environmentally aware usage of resources. It is typical of current major projects, such as the petroleum industry or the building of tunnels, that they have to be based on rules regarding international competition while also taking into account the consequences for the environment, health and security. The tender based economy could theoretically lead to *both* an increased

⁵⁶ See, for instance, The Economist nr 2005

focus on the environment and on health consequences *and lead to* risk- and security concerns being squeezed by a contest in which different sub-contractors have a different view of their relationship to the larger resource values/risks.

Estimations of conditions of administration and margins of profit may also be crucial when it comes to security and safety. This theme is relevant to analyses of society's vulnerability, and in investigations of accidents, when conditions like hours of work, training and routines of notification have all turned out to be significant. This theme will be discussed in chapter 2.

3: Maintaining the diversity by being inclusive and drawing boundaries

Among other things, diversity means maintaining the equality between the sexes in the labour market and in businesses. Female participation in the work life is very high in the Nordic countries. But women are far from equal when it comes to matters like income and presence in, for instance, leadership positions and boardrooms. Equality between the sexes when it comes to conditions of work and of the working environment is the subject of considerable attention. In all the Nordic countries, there are publicly financed programmes and projects, and an extensive degree of research aimed at ensuring a safe and healthy environment for both sexes equally. The debate concerning gay rights and equal treatment at work is also emphasised in research.

During the last thirty years or so, the population in the Nordic countries has increasingly been enriched by elements from other cultures. No Nordic country has had entirely open borders. The countries have a history of periods when labour immigration did occur, and considering the demographic development and the ageing population, the discussion concerning the need for increased immigration is emerging again. Also, the Nordic countries receive refugees from the UN's High Commissioner for refugees, and asylum seekers also apply to stay. A policy of integration that makes it possible to absorb newcomers through access to education and work is important in order to avoid a segregation of the labour market. In Norway, there has been a debate on the dangers of the newcomers with a non-Norwegian ethnic background becoming a servant class (Brox 1995).

Diversity as a goal and a value requires a clarification of policies and strategies in order to secure sustainability.

4: Securing good conditions for reproduction through maintaining supportive measures throughout life, so that people may work until normal retirement age and so that young people may look forward to their careers.

By reproduction we mean not only giving birth, but also ensuring restitution and lifelong learning, so that people can perceive that they are contributing at work in all phases of their lives. Iceland is notable from a legal point of view when it comes to parental leave. In Iceland, the mother and the father receive virtually the same length of leave after birth (Brandt and Kvande, 2003). In Norway, there is a one-year parental leave that gets divided freely between the parents, excepting that one of these months is given with the proviso that it is to be used by the father. These are measures that clearly signal a political content of equality between the sexes, but can also be interpreted as an expression of a desire to regard the participation in the work life as a long term project in which everyone benefits from ensuring that the family as a unit is given a good start (Brandt and Kvande, 2000).

Finland, Sweden, Denmark, Iceland and Norway have all put the course of life on the agenda due to the expected decrease in the labour force, and the need for older people to remain in the work life for longer. Finnish educational reforms have been explained by the need to get young people into the labour market earlier.

The tendency has been that the actual age of retirement has been sinking in all countries, but least in Iceland. Iceland, in fact, is an example of a tradition of very long participation in the work life for both men and women. The Icelandic tradition in this area is interesting, in particular since the Icelandic citizens typically start working at an early age, and frequently have several jobs or extra work.

The Nordic Countries – the best labour market in the world?

The Nordic countries – a bird's eye view

A recently published study shows that the Nordic countries come very high up on a ranking of 'healthy economies'. Finland is right on top of the list. The efficiency per man-hour is generally high according to OECD.

The growth rate is good, and the budget discipline is praised. All the Nordic countries come high on the list of 'the best countries in the world in which to live'. But in central documents as for instance "Economic foresight for the Nordic countries in 2006" (ANP 2005: 782) we do not find references to concepts like sustainable development or discussions of the development from the perspective of sustainability. There are still considerable challenges when it comes to the degree of integration of economic and other values in the public discourse on sustainable development.

Reorganisation and the creation of new enterprises are central goals with ecological, social and economic aspects. The international research literature on change and sustainability is discussed in chapter 1. Seen from the outside, the Nordic countries appear in interesting contrast to countries with less of a tradition for state and government initiatives in the process of creating a framework for the work life. To what extent does voluntary routines suffice when it comes to binding measures like, for instance, reporting the behaviour and practice of one's own enterprise? To what extent do theoretical approaches, like Lafont's "agent-principal" - theory, help us understand the possibilities and limitations of the Nordic mixed economies?

The Nordic countries – a 'different' region

'The Nordic model', as a concept, is understood to mean a society with a universal welfare system that extends to all citizens. Public policies also extend to the labour market, with institutional regulations. The goals of the labour market policy are: ensuring full employment, conducting wages negotiations and maintaining work environment legislation by which the employees are given considerable rights. Denmark, Sweden

and Finland have a very high degree of union membership; 83% of the labour force in Denmark is members of a union, 80% in Sweden, and 81% and in Iceland? In Norway, 50% of the labour force is members of a union. There is a tradition of collaboration between the parties in the Nordic countries. Financial aid is provided in case of unemployment, and public assistance may be had in looking for work or getting qualifications for new tasks. Pensions have recently been the subject of discussion, and sustainability makes its appearance as a relevant parameter here: the question is how to create pension reforms that ensure that future generations also will receive a pension.

The Nordic countries do not only have a different work life tradition with emphasis on full employment. The unusual characteristics of the region also become apparent through the ‘reproduction regimen’. Men and women in the Nordic want to ‘have it all’ – children and work. This is also where we find the highest percentage of elderly people (55+) that work. Iceland is clearly in the lead, while Sweden has the highest number of elderly women at work.

Similar but different

Denmark regulates the work life through framework legislation and emphasises agreements/settlements more than Sweden, Norway and Finland do. Finland is notable for its long term, national and consensus based “Work life programme”. The Finnish work life programme is clearly aimed at looking after the needs of the employees through, for example, the Tykes programme. This programme represents a close cooperation between politics, research, authorities and work life parties. The programme also encourages continuity and predictability, and develops though ever-new priorities (for instance Veto).

Stability and breaks

One of the more important differences between the initiatives in the work life arena in the Nordic countries is 1) the degree of inclusion in f-o-u⁵⁷ initiatives, meaning how the change programmes have been construed on

⁵⁷ Research and development project

levels where interventions are made, 2) the degree of continuity or breaks with the basic conditions over time.

A vision of the future

It may be assumed that the existence of, or lack of, a unifying and mobilising vision of the future, has an impact on the relationship between the development of policies, research and cooperation between the parties. The dynamics of the interaction will be different depending on whether the parties' relationship is characterised by consensus or by fundamental disagreements regarding what encourages a desirable development, and which future is considered to be desirable. Research will play different roles depending on the strength of its connection with the work life's own agendas and desire to involve itself in research programmes.

In a white book about Nordic research and innovation, the results of a survey aimed at strengthening the Nordic countries' chances of developing into a leading region in the arena of research and innovation are presented (Björkstrand 2003).

A Nordic 'work ethos'?

The work life is central to the Nordic cultures. At the same time, there are raised voices asking what has happened to the perception of work, and the chances of maintaining the work life focus when the influence of the major restructuring from an industrial society to a knowledge based society is taken into account. For about 70% of the labour force, the structure of work has been altered and noticeable changes have occurred with regard to time and task structures, some of which had lengthy traditions behind them. New patterns of work organisation require more influence and self-organisation.

"The liberation from these structures does not mean that the individual is free to do what he or she wants – rather it means that the individuals themselves have to assume responsibility for regulating and setting limits in terms of time, space, and tasks" (Allvin et al., 1999). The Swedish work life researcher Gunnar Aronson further concludes that "Each person's control over his or her own situation at work increases, while indi-

vidual control over bigger changes in businesses and over own situation in the labour market decreases” (Aronsson 1999). This emerges as a Nordic work life paradox.

Work and productivity, according to the Swedish researcher Åke Daun, are the fundament of Nordic peoples’ social identity (Daun 1998, quoted by Linde-Laursen and Nilsson 1991). In a study of Norway and Norwegian identity Steen Jacobsen claims that the reason why Norwegians tend to value their work highly has to do with the place of work as a social base.

It has been claimed that to Nordic employees, “job satisfaction”⁵⁸ is the most common of all sources of pleasure.

This way of expressing the concept of “job satisfaction” is Nordic and can be found in the old sagas. Ibsen referred to the concept in his dramas, and it became an important mobilising factor of Norwegian nationalism. The linguistic contrast with the Anglo-Saxon concept is sharp.

Does this mean it is more difficult to be outside the labour market in the Nordic countries?

The Nordic countries have similar estimations when it comes to exclusion from the work life

The rates of absence at work are slightly different in the Nordic countries: the lowest level is in Denmark, with about 4–5 %, in Norway 7–7.5 % and about the same level in Sweden, in Finland 4% and lowest in Iceland. In Norway the absence has been reduced considerably in the course of 2004/5, but the recruitment to disability pensions is still high.

In Denmark the rate of (semi-) permanent removal from the work life has been the highest, which may be explained by the country’s recent economic history. However, the authorities, work life parties and researchers have cooperated in creating important programmes that have contributed to a clarification of which challenges are involved in retaining employment. Very early on, Denmark debated corporate social responsibility; which debate only began later in, for instance, Norway.

⁵⁸ Translator’s note: the literal translation of this concept is “work joy” .

Danes and Finns eager to retain work

The Danes' recent history of unemployment replaced by a marked economic growth means that the effort to create increased validation of the labour force has increased. The Acts of 1994 and 1996 intended to simultaneously increase the number of people re-entering the labour force/create new possibilities of work for people with limited skills or opportunities, and increase the level of service in the public sector. This was clearly connected to the debate on corporate social responsibility.

Creating jobs is not enough

It has turned out to be difficult. The wages guarantee was extended in time, and this had a good effect. Nevertheless it turns out that employees prefer "sheltered jobs" to jobs that are covered by wages subsidies. Dignity and perceived coping are very important, also to those for whom finding a place in the work life is difficult.

The role of the welfare state

The role of the welfare state is, among other things, to offer a reasonable income also to those who cannot work. By "getting a diagnosis", it is claimed, we may lead a dignified existence as social pensioners. The welfare state offers a common solution, within which those who receive social security benefits are citizens within the regulated norms of society.

Absence due to illness as a marker of work life development?

Throughout the 1990s, the costs in connection with absence due to illness were debated in the Nordic countries. Sweden and Norway made different choices, as Sweden introduced the requirement that a number of days were to pass before sick leave was provided, while Norway made instant sick leave (social insurance) into a 'protected species' based on a negotiated agreement between the authorities and the work life parties.

The development of the level of absence in Norway has in the course of the last ten to fifteen years led to such three-party agreements between the Parliament, the authorities and the work life parties. Both in the first half of the 1990s and from 2001–2005 such programmes were launched.

The latest agreement, the “Agreement of intent regarding a more inclusive work life” has integrated activities from the National Office for Social Insurance, the Labour Inspection Authority and, for instance, interest organisations/unions in specific professional fields. A new settlement, effective as of 2006, has been made. The research participation has to a large extent been in the form of evaluations. In the Norwegian national strategy plan for a sustainable development, from 2002, references to this agreement are the only references to work life participation in this strategy.

Research and development work has been done in connection with the agreement.

Norwegian surveys show that the relationship between intensity and coping is crucial to how the work health develops.

When the coping resources are insufficient, and the intensity increases, work health problems increase. This explains why 1/5 of the labour force experienced a decrease in health during the course of a two-year period. (1996–98).

Swedish surveys have shown that there has been a slight upswing in the economy, but that absence due to illness and the number of people leaving the labour market have occurred at the same time as this development (von Otter 2004).

When the tempo increases, both long-term illness and a long-term tendency for people with problems to be removed from the work life also increases (Wikman and Marklund 2003).

Not necessarily an increase in non-health as such

In the Nordic research in the area, it is claimed that there is an unexplained trait when it comes to the general development of health problems and diseases. Wikman and Marklund, for instance, claim that the increase in the absence due to illness in the Swedish work life cannot be explained by an increase of the number of diseases in the population as such. Work influences the presence of diseases and problems both as the main cause of it, and as an additional cause. Even with this fairly broad definition we can refer to work-related illness. Different statistics demonstrate the presence of work-related illness in their specific context. Nevertheless, it is

the case that people with some health-related problems find it increasingly difficult to retain their position in the work life.

The Danish experience gives an indication both of a close connection between economic and social development, and of the challenges that occur when one chooses to actively encourage people to work. It is important to note the conclusion of the extensive analysis presented in the book “The development of the conditions of life in the population during the last 25 years” (Hjort Andersen, ed. 2003). This book makes it apparent that while the conditions of life have improved, the same cannot be said of the work environment conditions.

Other important points are emphasised, too, as “the percentage of men with a physically demanding job is generally the same in 2000 as it was in 1976, while the percentage for women has increased to some extent in the same period” (p 182 op. cit). It is also indicated that “good work environment conditions seem to have a considerable impact on one’s ability and willingness to remain in the labour market”. An indication of this is that the after-wages⁵⁹ measure is primarily used by those whose work environment conditions are the worst (Andersen and Larsen 1993).

The job health service can diagnose people, but not offer treatment or solutions to the problems. Are they too easy-going with diagnoses/giving people temporary leave due to illness? Or, research asks, must one develop new strategies to meet complex challenges in the work life. The research in the Nordic countries asks many identical questions. This has partly to do with a similar economic development, the Nordic work life model, and that ideas spread, i.e. we copy each other also when it comes to social measures and programmes. The Nordic countries are not always synchronised, but we can learn from each other.

The Danes, for instance, have tried economic and programme-based incentives to create an “adaptive/inclusive work life” and to enable people to “retain work”, and have challenged the corporations to assume (voluntary) social responsibility by making their choices public.

⁵⁹ After-wages are paid to people who leave the labour market permanently.

Female absence from work

In newer studies, one finds that while the working environment in male-dominated fields has improved (and male life expectancy increased), women's work environment has worsened.

The increase in the rate of absence has to a large extent to do with heavy/tense/un-free female work. Denmark has contributed by focusing on pregnant women's situation, which has been followed up on in Norway.

The roles of research

The research on the work life is conducted at universities and colleges, but also by state-run work environment institutes, institutes focusing on work medicine and by independent institutes.

Demarcating these enterprises in a clear way is difficult, as the traditions in the different countries are slightly different. In Norway, for instance, there is a tradition of a reasonably large institute sector, which incidentally is now being examined.

The institutes that are relevant to the work life are partly focused on social research, partly concerned directly with health issues, with a preventive, health-promoting and traditional work medical/work psychological focus.

The institutes focusing on social research, as well as the universities and colleges, often contribute to evaluations of particular measures or the work life policies.

Taken together, the Nordic countries have a population of 22 million people, and the degree to which FoU activities have been focused on varies. This means that the Nordic research milieus have an important task in transmitting knowledge from international European and global research.

The research milieus can be directly connected to governmental institutions as the Labour Inspection Authorities, by:

1. being owned by the state, as the Norwegian STAMI, the Danish AMI, the Finnish work environment institute NIVA and the Swedish Work life institute,

2. or that the research unit competes with others to participate in public programmes or projects that involve research on work life-related challenges.

On the one hand, diversity is important and desirable in research. On the other hand, some of the knowledge that the work life policy requires is both costly and requires a long-term creation of relevant competence. An ongoing debate is whether the restructuring that has occurred involving an increasing privatisation of research institutions has in fact contributed to a better solution of the challenges, or whether it threatens the integrity of the research as well as long term perspectives and quality.

Two ways of thinking are interrelated:

1. An approach which emphasises that the researchers obtain knowledge that creates the basis on which decisions are made regarding priorities when it comes to the practical politics. In those cases one usually demands certain and definite knowledge, established through research that has been conducted according to classical medical/scientific rules. When the results appear, they are made the subject of a regulation or praxis that emphasises the need for the prevention or softening of an undesirable development.
2. An approach that emphasises a desired development, where the starting point is a focus on the salutogenic factors (Antonovsky 1991). This tends to require other methods, and a closer cooperation between the actors in the work life and the researchers.

Some areas that have become increasingly central during the last few years have led to the development of new ways in which to conduct inspection that are closer to the classical way in which this is done (see the later discussion of the Labour Inspection Authority).

Generally speaking, interest in what creates the conditions for health and a healthy development is increasing, also in research milieus that have previously had identifying the conditions leading to the development of disease as their main responsibility. In Norway, for instance, this has led to the national secretariat for the WHO-programme “Health Promoting Workplaces” being localised in the government work environment institute.

Summary

We have been concerned with the interaction between authorities, the work life parties and the researchers' tasks in relation to the operationalisation of the vision of sustainability for the work life. This brings up sustainability on an institutional, structural level. At the same time sustainability is only possible when it is meaningful on an individual level as well as on a group/organisational level and on a macro level.

The example of absence due to illness

Measures that have an effect in all countries when it comes to absence due to illness

In all countries, it is claimed that about one third of all absence due to illness, and more permanent removal from the work life, is due to psychosocial and organisational conditions. At the same time we also see increasing interest in social difference in relation to health, that is, there is clearly also an interaction between conditions of life generally and work life conditions when it comes to people's situation, and their chances of seeing connections and making informed decisions in their own life.

Research may contribute by surveys that, especially if built on longitudinal studies, also provide accurate knowledge. But research may also to look at variations in the results depending on varying conditions. This has, in the course of the last few years, led to a renewed interest in what promotes health, and the relationship between work place factors and factors in the childhood environment, family and social life. During the 1970s, also referred to as the 'reform decade' as the major changes in the work environment legislation occurred then, there was already a marked interest in obtaining new knowledge of the relation between increased participation at work, and conditions for maintaining human needs (Thorsrud and Emert 1964, 1969). This was research based on a new view of knowledge, also known as action research.

Currently, there is a fairly good availability of knowledge regarding what conditions are beneficial to the development and maintenance of the human resources at work. The Finnish approach, that emphasises the strengthening of the conditions that affect the ability to "endure/cope",

that is, takes seriously the fact that work and work organisation have to adjust to the employees' experience and knowledge represents an alternative to the more short term and one-sided focus on symptoms such as absence due to illness. But this work has been pushed aside by newer ideas concerning the understanding of what is required to adjust to a globalised economy.

From the end of the 1980s onwards, an international deluge of changes had great impact on the organisation of corporate leadership and work organisation (ref). This deluge had a strong technological component, and the information technology in particular had a major impact. Fast communication, the ability to gather and digest large amounts of information, and the chance to control the production all had an impact on the possibility of removing the production of goods/mass production to countries where cheap labour could be had. At the same time knowledge and service based production dominated the old industrial countries. This led to a kind of global division of labour. But at the same time internationalisation and outsourcing increased, so the finance markets became more all encompassing globally.

With the increasing and cheap availability of technology it also became apparent that the organisation of the enterprises would be able to distinguish between businesses that could and could not stand up to competition. A number of new concepts appeared and defined new models, and eventually not just when it came to industrial enterprises, either. In Europe, the criticism of government institutions and other institutions belonging to the welfare state led to an emphasis on New Public Management, i.e. the notion that anything that can be state-run can be managed as well or better by private interests. Models from private enterprises also had considerable impact on ideas of how efficient organisations, including public ones, were supposed to be run. The welfare state was being put under pressure to manage its finances.

From Nordic research we know that some work reforms have an impact on the good usage of resources, e.g.:

- 'Psychosocial programmes' and process work in local contexts, i.e. a better adjustment to the demands of the job and an increase in the chances of coping, have a positive effect on the employees' ability to look after their health.

- Quick contact and quick assistance in cases of longer periods of absence due to illness have an impact on the likelihood of both regaining one's health and on the probability of returning to work.
- Support during periods of restructuring and downsizing is crucial for individual and field-wise chances of ensuring re-employment, but also in reducing the health reactions in the aftermath of such processes.
- New models of interaction between early retirement pension, rehabilitation programmes and the labour exchange are required in order to ensure that the measures will have an effect. Several countries have made structural changes or are in the process of realising them, such as Sweden and Norway.
- Solution focus – seeing/experiencing that one's experiences are taken seriously.
- Business development measures and regional or field-wise four measures create important social innovation with benefits/prizes for the regional labour market.
- New ways of thinking, that is, a more direct focus on coping resources in the working environment, contribute to the creation of openness when it comes to trying new ways of organising the working hours, reducing the part-time unemployment and adjusting the work to human needs.
- Regaining individual control, that is, perceiving that the way in which one solves tasks actually works, and that there is a mutual understanding of what is required in order to ensure individual and corporate sustainable development.
- Revitalising the interaction between parties has an impact on the ability to act in relation to greater challenges through development programmes.

Growing literature on measures and programmes

There is a growing literature on measures and programmes. This literature is to some extent based on research, but there are also 'lighter' presentations of cases and it is rare to find reports on measures that did not work. In other words, one could claim that misrepresentation occurs systematically. This may to some extent have to do with 'market conditions'/the purchase of 'packages' etc. and a near-ubiquitous search for solutions that

do not require long-term commitment. The message is often that success is easy.

On the other hand, there are also thorough analyses of experiences and the need for changes, in Sweden referred to as ‘analyses of the surrounding milieu’. These analyses are important in gaining an understanding of how labour market conditions and internal corporate conditions interact. In the case of Sweden, this has led to an increasing interest in the movements that the workers make within the labour market, in order to find better measures. Increased sustainability cannot be measured in one-dimensional criteria like goals of lowering the absence in the individual business, but must be more concerned with finding goals that create health-promoting conditions.

The report concludes with a brief description of how a Nordic FoU-project with such a goal could be formed.