



RÖRLIGHET GYNNAR HÄLSA OCH EFFEKTIVITET

– men många anställda

Var femte fast anställd arbetar inte i sitt önskade yrke och inte på sin önskade arbetsplats. Det betyder att 800 000 personer skulle vilja göra något annat i framtiden. De är vad forskaren Gunnar Aronsson kallar ”dubbelinlåsta”.

Ökad rörlighet på arbetsmarknaden och större möjlighet att byta uppgifter inom organisationen skulle gynna både dem och deras arbetsgivare.



Gunnar Aronsson, professor vid Stockholms universitet

Hopp-Jerka har fått upprättelse. Begreppet myntades i slutet av fyrtio-talet och det var ingen populär figur som beskrevs. Staten, fackförbunden och arbetsgivarförbundet gick till gemensamt angrepp mot honom, för Hopp-Jerka ansågs vara ett problem både för sig själv och för andra, och hans ombytthet förklarades utifrån psykologiska särdrag.

”Hopp-Jerka lär sig inget yrke ordentligt”, moraliserade man. ”Han får svårt att få bra jobb längre fram och hans ovana vid nya maskiner ökar risken för olycksfall i arbete”.

I dag är det Hopp-Jerkas mer okända motsatser, Stann-Anders och Skrå-Åke, som är bekymmer på arbetsmarknaden.

Det som vi i dag beskriver som arbetskraftens rörlighet är inget nytt fenomen. Det har beskrivits av präster och filosofer, politiker och ekonomer under lång tid. Martin Luther hävdade

till exempel att individen skulle bli kvar i det yrke som hon fötts till hela livet medan Jean Calvin menade att människan tjänade Gud bäst genom att välja det arbete som gav mest betalt. Och Karl Marx hävdade att arbetet var vägen till självförverkligande och att det skulle underställas individens vilja.

Låg rörlighet dagens problem

Under 1900-talet har synen på rörlighet varierat i takt med de ekonomiska konjunkturerna. Under 1930-talet skylldes man den stora arbetslösheten på arbetskraftens trögrörlighet. Efter andra världskriget, när efterfrågan på arbetskraft var hög, gällde varningssignalerna i stället arbetskraftens överrörlighet.

I dag är det en utbredd uppfattning, inte minst bland ekonomer, att rörligheten på den svenska arbetsmarkna-

den är för låg, och trögrörligheten beskrivs som ett problem såväl för ekonomisk tillväxt och sysselsättning som för de enskilda individerna.

Statliga Vinnova har därför, bland annat med anledning av ett uppdrag från regeringen, tagit initiativet till ett forsknings- och utvecklingsprogram som fått benämningen ”Dynamo – Dynamiska arbetsmarknader och organisationer”. Den första fasen av programmet, där forskarna bland annat tittat på rörlighetsfrågan utifrån ett hälsoperspektiv, avslutades i december förra året. I den andra fasen, Dynamo 2, ska forskarna framför allt belysa kopplingen mellan kompetensförsörjning och sysselsättning.

800 000 är ”dubbelinlåsta”

I arbetsmiljölagens andra kapitel, första paragrafen står det bland annat att ”det skall eftersträvas att arbetet ger



är ”inlåsta” på jobbet

möjligheter till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter”.

Gunnar Aronsson, professor vid Stockholms universitet, har medverkat i arbetet med Dynamo 1. Han ser arbetsmiljölagen som en ”rörlighetslag” – eftersom det är ett hälsoperspektiv som ligger bakom kravet på variation. Och han påpekar att en arbetsgivare kan uppfylla det på flera sätt. I vissa fall fungerar det med arbetsrotation eller arbetsutvidgning, medan det ibland krävs större förändringar.

Och behovet av åtgärder tycks vara stort. Forskningen visar att 1,3 miljoner fast anställda känner sig ”inlåsta” i sitt arbetsliv. Så många tycker endera att de jobbar på fel ställe eller att de har fel yrke. Ungefär 800 000 personer – 20 procent av alla fast anställda – uppfattar sig som ”dubbelinlåsta”. Andelen inlåsta är betydligt högre bland lågutbildade än bland anställda med längre utbildningar. Skillnaden mellan kvinnor och män är marginell.

I spåren av vantrivsel och missnöje följer en rad problem, också relaterade till hälsan. De dubbelinlåsta har oftare magbesvär, känner mer olust och är tröttare än andra. De har inte sällan svagt stöd från sina chefer när de möter svårigheter i jobbet och de har färre möjligheter att lära nytt och att utvecklas.

– Personer som befinner sig i ett

önskat yrke är troligen mindre intresserade av att förkovra sig i det. Det kan i sin tur leda till mindre stöd och uppmuntran från chefer, vilket i sin tur påverkar engagemanget... Det blir en nedåtgående spiral.

Protest eller sorti

Men varför stannar så många kvar på en arbetsplats där de inte mår bra?

Gunnar Aronsson menar att senare års rationaliseringar med renodling av kärnverksamhet, outsourcing och upphandling av sidoverksamheter ökar risken för inlåsnings.

– Om utbudet av olikartade arbetsuppgifter inom företagen minskar blir det svårare att genomföra interna arbetsbyten och därmed ökar risken för inlåsnings och negativa konsekvenser för hälsan.

– I slimmade organisationer finns dessutom mindre tolerans för en dålig dag. Det gör det svårare för personer med nedsatt arbetsförmåga att hantera arbetsplatsens krav.

Gunnar Aronsson konstaterar också att rörlighet handlar om makt – företagens och den enskildas. Att den som har möjlighet att byta arbetsgivare eller skaffa sig ett nytt yrke, och därmed ta kontroll över sin situation, både mår bättre och är mer motiverad i jobbet.

Den som befinner sig i en otillfredsställande livs- eller arbetssituation har i

Fakta Dynamo

Forskningsprogrammet *Dynamo – Dynamiska arbetsmarknader och organisationer* – har pågått sedan halvårsskiftet 2004. I den första programfasen ingick 17 projekt med det gemensamma syftet att stimulera till ökad rörlighet, mindre ohälsa, bättre kompetensförsörjning och bättre dynamik i arbetslivet.

Projekten beskrivs i Vinnovas rapport nummer VR 2007:9, *Rörlighet för ett dynamiskt arbetsliv*.

Också i den andra programfasen ingår 17 projekt. Ett av dem är *”Tryggare omställning – ökad rörlighet”*, som beskrivs på sidorna 22-23. I det projektet samarbetar Trygghetsrådet TRS med arbetsmarknadens parter, bland annat Arbetsgivaralliansen och PTK. Mer information på www.vinnova.se

princip två strategier att välja mellan – sorti eller protest. Och det är naturligtvis enklare att säga ifrån om man känner sig trygg med att det finns andra jobb att välja mellan – om protesten inte skulle leda till någon förändring.

Utän den möjligheten är risken stor att man härdar ut, håller tyst – och stannar kvar.

Text: Birgitta Jakobsson

Foto: Stefan Bohlin