

Ny arbejdskultur truer livet

Kollektiv indsats mod årsager til stress kan bidrage til at vende negativ udvikling

Man må ikke blive syg af at arbejde>

Kortsigtede strategier giver bagslag>

Balanceansvaret er også kollektivt>

Vi kan hverken etisk, moralsk eller samfunds-økonomisk forsvare en arbejdskultur, der gør, at stadig flere bliver syge, brænder ud eller dør af at passe deres arbejde.

Stadig flere private og offentlige virksomheder agerer ud fra kortsigtede "shareholder-strategier" med ledelsessystemer og arbejdsformer, der giver størst økonomisk afkast hurtigst muligt. Det sker på bekostning af social ansvarlighed i forhold til medarbejderne.

Som mennesker har vi ansvar for at prioritere mellem livets muligheder, men et balanceret liv afhænger også af samfundets strukturer og normer. Politikerne og arbejdsmarkedets parter har ansvar for at skabe rammer, som muliggør en harmonisk tilværelse.

Dette Fra rådet til tinget sammenfatter Teknologirådets projekt, Balancen mellem arbejdsliv og andet liv, som omfatter to konferencer og en rapport, der udkommer samtidig med dette nyhedsbrev.

Hvordan kan politikerne og arbejdsmarkedets parter bidrage til at øge danskernes muligheder for at skabe et liv med balance mellem arbejde og fritid? Det er et af nøglespørgsmålene, som Teknologirådets projekt søger at besvare.

I vores moderne, teknologiserede virkelighed er mange job mere komplekse end før. I de nye teknologiers kølvand er fulgt ledelses- og styringssystemer såsom værdibaseret ledelse, forandringsledelse, teamstyring, selvstyrende grupper, vidensdeling og ansvar for eget arbejde. Nye redskaber såsom målkontrakter, personaleudviklingssamtaler, tidsmålings-systemer, bonusordninger og ny løn er kommet til. Og der er opstået nye normer for, hvad der er en god, ansvarlig medarbejder. Personlige egenskaber som udadvendthed, forandringsvillighed og engagement vægtes ofte over eftertænksomhed, stabilitet og faglig viden.

Parallelt med denne udvikling er der sket en eksplosion i antallet af stresstilfælde. Hver fjerde dansker føler sig stresset i dagligdagen,

og hver femte er så stresset, at det går ud over livskvaliteten og truer helbredet. I disse år svarer det danske sygefravær til, at 140.000 ansatte er væk fra deres arbejde hver eneste dag, hvilket giver en samlet omkostning på 32 mia. kr. årligt, hvoraf 10 mia. hidrører fra arbejdsmiljøet. Undersøgelser har påvist direkte sammenhæng mellem arbejdsforhold og stressrelaterede symptomer og sygdomme. Fx stiger sygefraværet når arbejdskravene påvirker familielivet negativt.

I en tid, hvor der bliver talt meget om at holde folk på arbejdsmarkedet så længe som muligt, er det vigtigt også at få en debat om, hvordan vi får en bedre balance mellem arbejdsliv og "det andet liv".

Intet liv uden "det andet liv"

Med projekttitlens omtale af det andet liv menes alle de aktiviteter, der ikke er en del af det professionelle arbejdsliv. Betegnelsen "det andet liv" skal understrege, at det menneskelige liv rummer mange behov. Det andet liv skal fx give mulighed for hvile, restitution, re-

fleksion og sociale behov og forpligtelser. Det er også i det andet liv, at mennesker bliver undfanget og født, og at børn bliver opdraget og rustet til voksentilværelsen og lærer at tage del i sociale fællesskaber og demokratiske processer. Et samfunds velfærd kan ikke alene måles i kroner og ører. Der er andre forhold, som skal være opfyldt, før man kan tale om velfærd – fx tryghed, stabilitet, anerkendelse, accept, mulighed for refleksion, for at yde omsorg for andre og for at indgå i sociale og familiære fællesskaber. Derfor er et velfungerende andet liv en forudsætning for et velfungerende samfund – og for et velfungerende arbejdsliv og liv i det hele taget. Hvis samfundet sætter for ensidigt på arbejdslivet, kan det medføre faldende fødselstal, splittede familier, utilpassede børn og et samfund, der i værste fald ikke kan tage vare på dets borgere, mener Teknologirådets arbejdsgruppe bag projektet. Arbejdsgruppen pointerer, at vi danskere, hverken etisk, moralsk eller samfundsøkonomisk, kan forsvare en arbejdskultur, der gør, at stadig flere bliver syge, brænder ud eller dør af at passe deres arbejde. Tiden er moden til at sætte ind med handling på et kollektivt niveau. For selvom det enkelte menneske har et indlysende ansvar for at prioritere mellem livets muligheder, så betyder krav og arbejdsforhold på mange arbejdspladser, at man typisk ikke alene er herrer over balancen mellem arbejdsliv og andet liv. Ethvert menneske er desuden underlagt sociologiske mekanismer og strukturer i samfundet, som gør, at vi i langt mindre grad end de fleste forestiller sig, har et frit valg. Balance og stress er således i høj grad forbundet med, hvordan samfundet er indrettet med regler, arbejdsnormer og lovgivning – og med hensyn til, hvordan vi værdsætter forskellige menneskelige egenskaber og aktiviteter. Derfor er politikerne og arbejdsmarkedets parter betydningsfulde aktører i projektet med at muliggøre et balanceret liv for danskerne. Ansvar er både individuelt og kollektivt.

Social ansvarlighed på overfladen

Et mantra i tiden lyder, at en virksomhed og dens ansatte konstant skal være klar til organisatoriske og produktionsmæssige forandringer i en verden, der altid beskrives som turbulent, kompleks og uoverskuelig. Måske forklarer det den tendens, som arbejdsgruppen har iagttaget – at mange virksomheder fokuserer på kortsigtede "shareholder-strategier" ved brug af markedsøkonomiske styringsredskaber, der giver det størst mulige afkast inden for en kort horisont – frem for på mere langsigtede strategier, der også rummer varetagelse af et socialt ansvar over for med-

arbejderne. Arbejdsgruppens kritik heraf er ikke mindst rettet mod offentlige organisationer, der i stigende omfang har indført hardcore ledelsesværktøjer, som oprindeligt er udtænkt til brug i private virksomheder, hvor man grundlæggende har en forpligtelse til også at fokusere kraftigt på kapitalforvaltning. Retorikken om de nye ledelsessystemer og arbejdsformer såsom klimamålinger, medarbejderudviklingssamtaler og personlig udvikling er typisk positiv og bliver udlagt som del af virksomhedens sociale medarbejderansvarlighed. Men forskere herhjemme og i udlandet påpeger, at de nævnte tiltag udspringer af økonomiske overvejelser og næppe ville finde sted med mindre, de gavtede virksomheden. Tilsvarende har serviceydelser rettet mod medarbejderne såsom massage, motion, aftensmad med hjem, tøjvask og børnepasning også den sideeffekt, at de gør det nemmere for de ansatte at arbejde mere.

Arbejdsgruppen påpeger, at krav om personlig udvikling af medarbejderne ikke må indebære, at de skal udvikle sig i bestemte retninger – og fx fremme eller undertrykke særlige personlighedstræk. Og endelig må virksomheden ikke oversætte "fleksible arbejdsforhold" til "mulighed for fri afbenyttelse af de ansatte". Begrebet "fleksibilitet" er i det hele taget problematisk, fordi det dækker over mange forskellige forhold. Flexibilitet skal ikke alene være til arbejdspladsens fordel, men skal også understøtte det enkelte menneskes mulighed for at skabe et balanceret liv. En sådan gensidig fleksibilitet kan sikres gennem såvel reguleringer og overenskomster som gennem god ledelse og en omsorgsfuld arbejdspladskultur, understreger arbejdsgruppen, der påpeger, at det er oplagt at diskutere disse forhold i relation til alle typer af job. Flexibilitet og styringsredskaber som selvledelse, forandringsledelse og værdibaseret ledelse er i brug i mange forskellige sektorer, og meget tyder på, at de ledelsesteknologier, der i disse år afprøves blandt højtuddannede, vil sive gennem samfundet og efterhånden blive et vilkår for de fleste lønmodtagere.

Mere arbejde hæmmer innovationen

Danskernes formelle arbejdstid har aldrig har været så lav som i dag, men alligevel synes arbejdet at fylde langt mere end tidligere. Afgørende herfor er det, vurderer arbejdsgruppen, at den enkelte families samlede arbejdstid er steget. Danmark er det land i hele den vestlige verden, hvor der arbejdes mest i den forstand, at befolkningen i forhold til sin størrelse lægger flest timer på arbejdsmarkedet. En tredjedel af alle erhvervsaktive parfamilier lægger mere end 80 timer om ugen på arbejdsmarke-

Udgiver
Teknologirådet
Antonigade 4
1106 København K
Tlf. 33 32 05 03
rtt@tekn.dk

Abonnement
Gratis pc email
Tilmelding på:
rtt@tekn.dk
Tidligere nyheds-
breve findes på:
www.tekn.dk

ISSN: 1600-2105

det og kun 10 pct. arbejder mindre end 70 timer. Tilsammen arbejder danske mænd og kvinder i dag gennemsnitligt en halv time mere dagligt end i 1987. Samtidig bruger de en halv time mere på husarbejde og godt en halv time mere på de primære behov som søvn og spisning. Alt i alt betyder det, at vi dagligt har knap to timer mindre til familie, venner og fritidsinteresser. Mange har endnu mindre tid til rådighed, da der udføres en del arbejde, som er usynligt i statistikkerne – fx af ansatte på fast løn uden øvre grænse for arbejdstiden. Hvor meget skal vi egentlig arbejde i fremtiden for at opretholde det danske velfærdsniveau? To af regeringens tænketanke, Velfærdskommissionen og Tænketanken for fremtidens vækst, peger på, at vi skal arbejde mere end i dag. Spørgsmålet er imidlertid, om det i det store samfundsøkonomiske og samfundsetiske regnskab kan betale sig at konvertere endnu mere "andet liv" til arbejdsliv. Teknologirådets arbejdsgruppe mener "nej", sådan at forstå, at de der har et arbejde, ikke skal arbejde mere. Det er velkendt, at det er svært at være innovativ, når man er stresset. Hvordan skal vi kunne nytænke og udvikle produkter og ekspertise, hvis vi fremover skal arbejde endnu længere og endnu mere intensivt? Hvor skal den idérigdom og kreativitet, der opstår, når vi føler os afslappede og værdsatte, og har tid og energi til at deltage i livets mangeartede gøremål, komme fra, hvis vi konstant er på arbejde enten fysisk eller mentalt? spørger arbejdsgruppen.

Behov for kollektiv handling

Politikere, organisationsfolk, forskere og virksomhedsrepræsentanter har i løbet af projektet leveret deres svar på spørgsmålet, som indleder dette nyhedsbrev. Svarene har været vigtigt inspirationsmateriale for arbejdsgruppens formulering af de 10 anbefalinger, der står at læse i boksen.

Arbejdsgruppen peger på, at fagbevægelsen bør intensivere fornyelsesindsatsen, så man både kan imødekomme individuelle forhold og samtidig arbejde for grundlæggende kollektive og solidariske rammer. Samtidig bør fagbevægelsen udvikle nye redskaber såsom "kollektive refleksionsrum", hvor medlemmerne kan mødes med rådgivere og diskutere problemer og få inspiration, ligesom man bør udvikle nye tillidsmandsuddannelser, så tillidsfolkene bedre kan håndtere de problemstillinger, de nye arbejdsformer fører med sig. Tillidsfolkene skal spille en aktiv rolle med at sikre, at virksomheden udviser social ansvarlighed og skaber de nødvendige rammer på arbejdspladsen, som gør, at den enkelte med-

arbejder – uanset aktuel livssituation – kan opbygge en balanceret tilværelse.

På den anden side af bordet skal arbejdsgiverforeningerne blive bedre til at hjælpe virksomhederne med gode råd til, hvordan de kan skabe optimale rammer for medarbejdernes mulighed for at opbygge et balanceret liv – fx ved at arbejdspladsen sætter fokus på balancen mellem arbejdsliv og andet liv på lige fod eller i forbindelse med udarbejdelse af en sikkerhedspolitik. Arbejdsgiverne bør også have større fokus på, at ledelse også handler om medarbejdernes trivsel. Udvikling af nye lederuddannelser kan ruste nye generationer af ledere fagligt og personligt til udfordringerne, lyder det fra arbejdsgruppen, der også opfordrer politikerne til handling.

Fra politisk side bør man udarbejde en overordnet bæredygtighedsstrategi med en handlingsplan, der på nationalt niveau kan bidrage til at sikre en bedre balance mellem arbejdsliv og andet liv for alle borgere uanset faggruppe, alder, etnicitet og køn samt økonomisk og familiemæssig status. Planen skal bygge på en erkendelse af, at mennesker er forskellige og besidder forskellige personlige egenskaber, styrker, svagheder og præstationsevner. Planen skal sikre, at hver enkelt dansker får bedre mulighed for at prioritere forskelligt i forskellige perioder af sin livscyklus – og den skal udspringe af en række konkrete tiltag, herunder dem, der er nævnt i Teknologirådets arbejdsgruppes anbefalinger.

Teknologirådets arbejdsgruppe anbefaler:

1. At politikerne udarbejder en overordnet bæredygtighedsstrategi
2. At politikerne iværksætter en offentlig debat om fremtidens arbejdsliv
3. At politikerne opretter et "arbejdslivsinstitut"
4. At politikerne debatterer, om enhver offentlig institution fremover skal drives efter markedsprincipper – og fejler for egen dør
5. At politikerne sikrer, at den samlede arbejdsmængde fordeles bedre
6. At politikerne afklarer, hvad ansatte i produktionsjob skal beskæftige sig med, når arbejdspladserne flyttes til udlandet – og formidler dette til borgerne
7. At politikerne sikrer, at seniorer kan gennemføre en harmonisk tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet
8. At arbejdsmarkedets parter fremmer udvikling af lederuddannelser og tillidsmandsuddannelser, der svarer til de nye vilkår på arbejdsmarkedet
9. At fagbevægelsen øger udvikling og udbredelse af redskaber til fremme af en balanceret tilværelse
10. At arbejdsgiverforeningerne er med til at sikre, at virksomhederne påtager sig et større ansvar for at undgå nedslidning af medarbejderne

Læs de detaljerede anbefalinger i rapporten s. 37-39. Rapporten kan downloades fra www.tekno.dk.

Udgiver
Teknologirådet
Antonigade 4
1106 København K
Tlf. 33 32 05 03
rtt@tekno.dk

Abonnement
Gratis pc email
Tilmelding på:
rtt@tekno.dk
Tidligere nyhedsbrev
findes på:
www.tekno.dk

ISSN: 1600-2105

Teknologirådets projekt viser, at politikerne og arbejdsmarkedets parter med få undtagelser erkender, at også samfundet har et ansvar for, at den enkelte borger får optimale muligheder for at skabe en tilværelse med balance mellem arbejdsliv og andet liv – og at der er meget at gøre på det kollektive niveau. Her er nogle eksempler på dette fra projektets to konferencer:

”Det er nødvendigt, at samfundet nu øger opmærksomheden på at skabe rammer for større sammenhæng mellem arbejdsliv og fritidsliv. Tiden er inde til at spørge os selv, hvordan vi skaber tydeligere grænser mellem arbejde og ikke-arbejde.”

Erling Bonnesen (V), formand for Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg.

”Vi skal igangsætte flere forsøg med forskellige arbejdstidsmodeller á la ”tidsbanken”, der har været afprøvet i politiet.”

Mette Frederiksen (S), næstformand for Socialdemokraterne.

”Der bør tages initiativ til kollektive aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, som definerer klare rammer for fleksibilitet i jobbet. Der bør formuleres et statsligt, ledelsespolitisk uddannelsesprogram, som ruste lederne til de nye udfordringer med at understøtte medarbejderne i at skabe balance i livet.”

Marie Louise Knuppert, medlem af LO's hovedbestyrelse.

”Tiden er inde til at diskutere nye måder at tilrettelægge arbejdet på – fx med afsæt i ”livsarbejdstidsbegrebet”. En mulig vej frem er at åbne for, at man kan fordele sin arbejdstid efter de enkelte livsfaser, så man fx arbejder mindre i de år, hvor der er småbørn i familien, og mere, når børnene er fløjet fra reden. Det er vi klar til at diskutere med fagbevægelsen.”

Torben Hemager, Handel, Transport og Serviceerhvervenes Arbejdsgiverforening.

Teknologirådets arbejdsgruppe bag projektet:

Kirsten-Marie Bovbjerg, Danmarks Pædagogiske Universitet

Gitte Daugaard, FTF, Beskæftigelsesministeriets Strategiske Forskningsfond

Camilla Kring, Danmarks Tekniske Universitet
Charlotte Boysen Schmidt, Patent og Varemærkestyrelsen

Erik Thorsted, Fonden for Socialt Ansvar

Ditte Tofteng, Roskilde Universitetscenter

Jens Christian Tonboe, Aalborg Universitet

Projektansvarlig i Teknologirådet er projektleder Ulla Holm Vincentsen.

Fra rådet til tinget udgives af Teknologirådets sekretariat. Redaktør Ida Leisner. Dette nummer er skrevet af journalist Jakob Vedelsby.

De sidste fem numre af Fra rådet til tinget:

nr. 204: Betinget ja til nye GM-planter

nr. 203: Reform rykker ved retssikkerhed

nr. 202: Et bedre miljø for børnene

nr. 201: Stress og harmoni i arbejde og liv

nr. 200: 8-årige piger med bryster

Udgiver
Teknologirådet
Antonigade 4
1106 København K
Tlf. 33 32 05 03
rtt@tekno.dk

Abonnement
Gratis pc email
Tilmelding på:
rtt@tekno.dk
Tidligere nyhedsbreve findes på:
www.tekno.dk

ISSN: 1600-2105