

En strategi för framtiden

Kan samhället bli hållbart om inte arbetslivet är det? Genom att börja värdera arbetet i förhållande till hållbarhet tillförs ett framåtriktande och samlande perspektiv som angår människor. Hållbarhet sätter arbetet i ett sammanhang som utmanar traditionella lösningar och aktörer och som mobiliserar till nytänkande. Det är en av slutsatserna i den rapport, som utförts av professor Bjørg Aase Sørensen och Christin Thea Wathne vid norska Arbetsforskningsinstitutet på uppdrag av Arbetsmiljoutskottet i Nordiska Ministerrådet. Rapporten publiceras i vår.

- ”Bæredyktighet”, eller hållbarhet som ni säger i Sverige, är något som berör alla människor, för det handlar om att vi har en ännu orealiserad uppgift i förhållande till våra okända barn och barnbarn. Det innebär också en ny utvecklingsfas när det gäller möjligheten att organisera sig runt ett samlande och förpliktiggande begrepp, säger Bjørg Aase Sørensen.

Et nytt sätt att tänka

Hållbarhet handlar om att göra val som tar till vara både mänskliga och materiella resurser. Det handlar om att ha förståelse för de olika faser varje arbetstagare går igenom under ett arbetsliv och att dagens och framtidens arbetstagare är mera mångfacetterade än de medelålders vita män, som i så hög grad kommit att bli normerande i arbetslivet. Att tänka bärkraft och arbetsliv är att skapa en ny strategi för arbetslivet som syftar längre framåt, och som inte enbart är till för att rädda eller reda upp akuta problem. Det är skillnaden mellan att specialrikta satsningar på en viss grupp, till exempel äldre, och att skapa en arbetsmiljö där det går att bli äldre utan speciella åtgärder. Men en sådan framtidssatsning kräver samspel mellan många olika aktörer – det är individer, före-

tag, organisationer, branscher, myndigheter och forskare.

- På sätt och vis är aktörerna de samma som idag, men jag kan tänka att perspektiven på vilka system som är de mest relevanta kan komma att ändra sig. Internet kan föra information snabbt och tekniken kan uppmuntra till samarbete med oortodoxa aktörer. Till exempel kan i-länder influeras av u-länder och tvärtom. Genom att tänka hållbarhet så låter vi oss också inspireras av nya idéer, säger Bjørg Aase Sørensen.

Hon nämner ett exempel. På Lofoten finns en kvinnobank vars idé härstammar från u-ländernas arbete med mikrokrediter. Liknande inspiration kan bli allt mer relevant om hållbarhetstanken får fäste.

Är begreppet relevant?

Bjørg Aase Sørensen och Christin Thea Wathne har gjort ett grundligt arbete för att få fatt på vad hållbarhet betyder för olika grupper och var begreppet finns på de nordiska ländernas nationella dagordningar, speciellt i förhållande till arbetslivet. De har intervjuat forskare och myndigheter i de olika nordiska länderna, samlat reklamfolk, intagna på fängelser, missbrukare, gamla, aktiva idrottsutövare och frågat dem vad de

menar med bärkraft. De har besökt verksamheter och studerat olika nationella projekt som kan betecknas som bärkraftiga, oavsett om begreppet står på agendan eller ej. De har också sökt efter hur hållbarhet i arbetslivet kontrolleras och understöds.

Forskarna har funnit att det finns många olika tolkningar och exempel på vad hållbarhet egentligen är och kan vara, och hur det är kopplat till arbetslivsutveckling. I Finland har man till exempel gjort en långsiktig strategi på arbetsmiljö och arbetsmiljöutveckling, till exempel programmet ”Att orka arbeta”. Där samverkar olika aktörer och arbetar systematiskt och långsiktigt för att skapa en arbetsmiljö där människor orkar och är motiverade att arbeta högre upp i åldrarna än idag. Bjørg Aase Sørensen ser det finska arbetet som ett imponerande projekt för hållbarhet, utan att man för den skull benämner det så. De finländare hon har talat med hävdar att hållbarhet inte är meningsfullt i det här sammanhanget, eftersom själva arbetsmiljöbegreppet står för samma värden.

Danskarna har flera sätt att närma sig hållbarhet. I Danmark finner vi till exempel partnerskap mellan forskare



Av:
Gunhild Wallin



Foto: Cata Portin

och fackföreningsrörelse vars vision är att inte använda hållbarhetstanken som ett sätt att komma till rätta med problem. Snarare tänker de utopiskt och utvecklar begreppet hållbarhet genom forskning och villighet att prova nytt. Genom att vara öppna för experiment ger de så småningom begreppet bärkraft en betydelse, berättar hon.

- I Danmark innebär begreppet hållbarhet ett mer ekologiskt tänkande. De är alltid öppna för nya alternativ, säger Bjørg Aase Sørensen.

En lokal arbetets agenda

Den största skillnaden mellan de nordiska länderna handlar om ramarna för samspelet mellan parterna i arbetslivet, myndigheterna och forskarna.

I Danmark regleras många av arbetsmiljöfrågorna genom branschvisa eller lokala avtal och överenskommelser, medan de övriga nordiska länderna i större utsträckning styrs av lagar. Bjørg Aase Sørensen drar dock slutsatsen att ett hållbart arbetsliv i hög grad skapas lokalt. Det är ute på arbetsplatser som lagar och regler måste fås att fungera och det är där folk måste känna sig delaktiga för att skapa en arbetets lokala agenda.

Hållbarhet kan vara ett tve tydigt begrepp. Ett företag kan hävda att det verkar för global hållbarhet genom att flytta produktion utomlands. En flytt ger jobb i det nya landet och företaget behåller sin konkurrenskraft på marknaden. Ett

annat vägval har till exempel sju företag gjort i norska Grenlandsområdet. De slog fast att för dem var det stora värdet att ha kvar produktionen på hemorten. Då var inte det viktigaste att "vårt företag" skulle klara sig, utan att alla företagen i den lokala miljön skulle göra det. För att säkra det finns idag alla sju företagens anställda i en gemensam pool. Det ger flexibilitet och också ökad trygghet.

Bjørg Aase Sørensen betonar att själva öppenheten runt tolkningar av begreppet hållbarhet är en styrka.

- Att tänka på arbetslivet ur ett hållbarhetsperspektiv skapar delaktighet och får människor att känna sig både sårbara och mäktiga. Ännu finns inga färdiga definitioner och därmed inga låsningar för tanken och möjligheterna. Det är en insikt om att vi ingår i ett sammanhang och att det finns gränser för utnyttjande av både naturen runt oss, men också av människor i arbetslivet, säger Bjørg Aase Sørensen.

Arbete skapar delaktighet

Att formulera sig runt hållbarhet är ingen ny tanke i de nordiska länderna. Själva begreppet lanserades i Bruntlandskommissionens rapport för drygt 20 år sedan. Hållbarhet har också länge funnits på ministerrådets agenda, framför allt i förhållande till miljö och företagande. Nu har man i den senaste statsministerdeklarationen vidgat begreppet. Där står att "nuvarande och kommande generationer skall tillförsäkras ett säkert och hälsosamt liv" och att "ett hållbart samhälle måste grundas på demokrati, öppenhet och delaktighet i lokalt, regionalt och demokratiskt samarbete".

Arbetslivet är en avgörande faktor för att skapa denna

delaktighet. Om människor ställs utanför arbetslivet eller om arbetskraften sorteras i ett A- och B-lag ökar skillnaderna i samhället. Färre får möjlighet att bidra till välfärden.

”Historiska och internationella erfarenheter visar att ekonomisk tillväxt som drivs fram av ökad arbetsintensitet, fler arbetande timmar och ökad förbrukning av insatsvaror inte är långsiktigt hållbar”, enligt svenska Arbetslivsinstitutets årsbok 2006 ”Vägar till en öppnare arbetsmarknad”. Där konstateras bland annat att ökad tillväxt inte är nog. Arbete handlar om mer än pengar och tillväxt. Det handlar om finansiering av offentlig välfärd men också i hög grad av mening och identitet. ”Människan har ett starkt behov av delaktighet. Vi vill känna oss behövda. Socialmedicinsk forskning visar att arbetslöshet och utanförskap leder till ohälsa, fysiskt och psykiskt. Utanförskapet skapar individuell och kollektiv frustration som kan bidra till kriminalitet, främlingsfientlighet och antidemokratiska rörelser”, skriver Jonas Olofsson, docent i ekonomisk historia och redaktör för Arbetslivsinstitutets årsbok.

Arbetsglädje i motvind

Man skulle kunna tro att det nordiska arbetslivet redan är hållbart. Till och med själva begreppet arbetsglädje är ett nordiskt uttryck. Aktörerna i arbetslivet har varit starka och det har funnits en stark dialog och vilja till samförstånd mellan parterna i arbetslivet. Arbetet har varit högt värderat och länderna har toppat statistiken med högt deltagande av både män och kvinnor, och arbetet har också varit förbundet med social samvaro, utveckling och identitet. Arbetet har styrts av lagar med

starka ambitioner att skapa trygghet och säkerhet och en aktiv arbetsmarknadspolitik har funnits för att fånga upp människor som saknat arbete.

Ändå sliter idag det nordiska arbetslivet med stora problem, möjligen med undantag av Island. Utanförskapet står på dagordningen och framför allt hur människor ska orka arbeta och förbli i arbete högt upp i åldrarna. Många med utländsk härkomst har också svårt att få varaktigt fotfäste på de nordiska arbetsmarknaderna och en stor grupp ungdomar kommer heller aldrig i jobb. Trots att de nordiska länderna har bland det högsta arbetskraftsdeltagandet i världen, så är verkligheten inte lika ljus som siffrorna visar. Till exempel är, enligt boken ”Vägar till en öppnare arbetsmarknad”, 1,2 miljoner svenskar i arbetsför ålder inte sysselsatta, utan lever på olika försörjningssystem.

Det är en bister verklighet. Samtidigt står länderna inför utmaningen att stora grupper snart går i pension och att färre ska försörja fler. Att få fler i arbete är därför en högt prioriterad uppgift. Det handlar både om arbetets roll för identitet och för välbefinnande, men också om att kunna bibehålla välfärden. Och trots allt finns en lång tradition att vilja verka för ett hållbart arbetsliv i Norden.

En mobiliserande kraft

- Vi ser tydliga tecken på att vi lever i en tid då arbetslivet aldrig varit så bra, men där vi å andra sidan aldrig har haft så många som står utanför aktiva roller i arbetslivet. I länder som våra, där vi är så hängivna arbetslinjen, är det speciellt sårbart. Arbetslivet påverkar samhället och finns man inte där, står man också utanför viktiga sidor av demokratin, säger Bjørg Aase Sørensen.

Vad som kännetecknar ett arbetsliv som går att leva med hela livet med är ingen mystisk formel. Redan 1850 skrev den engelske författaren John Ruskin: "För att människor skall vara glada på sitt arbete måste tre saker finnas: De måste passa för sitt arbete, de får inte göra för mycket av det och de måste känna att de lyckas med det." Den israeliske sociologen Anton Antonovsky myntade KASAM-begreppet som handlar om vilka faktorer som gynnar hälsa i arbetslivet. Hans slutsats var att hälsa i arbetslivet främjas av känslan av sammanhang som skapas av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Det finns också klarlagt i flera forskarrapporter vad som ger hälsa och välbefinnande på jobbet. Det är inte kunskap som fattas.

- Kanske måste vi tänka på arbetet på ett nytt sätt. Opinionsmätningar ger stöd för tanken att människor i Norden inte sätter personlig rikedom främst, så länge man har tillräckligt. I stället anser många att en bra gemensam ekonomi är det viktiga. Konkurrens till varje pris är heller inget grundläggande värde i nordiskt arbetsliv, säger Bjørg Aase Sørensen.

Hon påminner om vilken förändringskraft det kan finnas i ord. I att luta sig fram, lyssna, tänka nytt och att uppmanas att delta.

- Tänk bara vad orden ”frihet, jämlikhet och broderskap” betydde i Frankrike, säger hon.

Kanske kan begreppet "ett hållbart arbetsliv" på samma sätt rymma en kraft för att skapa ett framtida arbetsliv där vi orkar vara hela arbetslivet och där arbetsglädjen kan få en renässans.