



ARBEIDSHELSEPSYKOLOGI PÅ NORSK

Per Øystein Saksvik og Marit Christensen

med bidrag av Fay Giæver, Karoline Grødal
og Thomas Christian Espenes



FAGBOKFORLAGET

ARBEIDSHELSEPSYKOLOGI på norsk

*PER ØYSTEIN SAKSVIK
OG MARIT CHRISTENSEN*

ARBEIDSHELSEPSYKOLOGI

på norsk

MED BIDRAG AV FAY GIÆVER, KAROLINE GRØDAL
OG THOMAS CHRISTIAN ESPENES



FAGBOKFORLAGET

Copyright © 2019 by
Vigmostad & Bjørke AS
All Rights Reserved

1. utgave 2015

ISBN: 978-82-450-3008-2
ISBN (trykt): 978-82-450-1631-4

Tilrettelagt for e-bok: John Grieg: Bergen
Forsidedesign ved forlaget

Boken er utgitt med støtte fra Kunnskapsdepartementet
ved Universitets- og høyskolerådet (UHR)

Per Øystein Saksvik har mottatt støtte fra Det faglitterære fond

Spørsmål om denne boken kan rettes til:
Fagbokforlaget
Kanalveien 51
5068 Bergen
Tlf.: 55 38 88 00 Faks: 55 38 88 01
e-post: fagbokforlaget@fagbokforlaget.no
www.fagbokforlaget.no

Materialet er vernet etter åndsverkloven.
Uten uttrykkelig samtykke er eksemplarframstilling
bare tillatt når det er hjemlet i lov eller avtale med Kopinor.

INNHOOLD

KAPITTEL 1 FORORD: HVORFOR EN BOK OM ARBEIDSHELSE PÅ NORSK?.....	9
Referanser.....	11
KAPITTEL 2 HVA ER ARBEID I ET ARBEIDSHELSEPERSPEKTIV?	13
Referanser.....	24
KAPITTEL 3 HVA ER HELSE I ET ARBEIDSHELSEPERSPEKTIV?	29
Utfordringer.....	30
Historikk.....	31
Helsefremming.....	35
Definisjon av helse.....	37
Arbeidshelse.....	43
Konklusjon.....	43
Referanser.....	44
KAPITTEL 4 FORKLARINGSMODELLER FOR ARBEIDSHELSEPSYKOLOGI.....	49
Kontroll og kollektivism.....	52
Sosial kontroll.....	56
Innsatsbelønningsmodellen.....	59
Jobbkrav-ressursmodellen.....	60
Vitaminmodellen.....	62

COR-teorien	63
Konfliktperspektivet	65
Måling av arbeidshelsepsykologi	66
Modellen i det nordiske perspektivet	69
Referanser	70
Appendiks	75

KAPITTEL 5 TILRETTELEGGING FOR EN MENINGSFULL ARBEIDSSITUASJON – ET TVEEGGET SVERD?

79

Innledning	79
Meningsfullt arbeid	81
Kunstneriske intervensjoner for å fremme mening i arbeidet	85
Streben etter mening i arbeidet: Et tveegget sverd	90
Referanser	97

KAPITTEL 6 FRA SYKEFRAVÆR TIL SYKENÆRVÆR

105

Sykefravær og sykenærvær	106
Myndighetenes initiativ for å redusere sykefravær	106
Sykenærvær og produktivitet	108
Sykenærvær og nærværspres	109
Fraværsligitimitet	113
Modeller for fravær, nærvær og sykenærvær	113
Videre forskning	114
Referanser	115

KAPITTEL 7 JOBBENGASJEMENT OG JOB CRAFTING

123

Jobbengasjement	124
Jobbkrav-ressursmodellen (JD-R)	127
Job crafting	130
Definisjoner på job crafting	132
Hvilke faktorer skaper job crafting, og hva er konsekvensene?	134
Praktiske eksempler på job crafting	136
Konklusjon	137
Referanser	139

KAPITTEL 8 ARBEID, FAMILIE OG FRITID.....	147
Hva er arbeid-familie-balanse?.....	150
Konflikt versus fasilitering.....	152
Individuelle strategier for å fremme balanse.....	159
Organisatoriske tiltak for å fremme balanse.....	162
Avslutning.....	165
Referanser.....	166
 KAPITTEL 9 BEDRE ORGANISERING AV ARBEIDET – SUNN ORGANISATORISK ENDRING OG BEDRE IMPLEMENTERING AV INTERVENSJONER.....	 175
Nyere retninger innenfor intervensjonsforskningen.....	176
Primær intervensjon.....	177
Sekundær intervensjon.....	178
Tertiær intervensjon.....	179
Sunn endring.....	188
Avslutning.....	199
Referanser.....	199
 KAPITTEL 10 SUNNE ARBEIDSTAKERE I SUNNE ORGANISASJONER.....	 211
The happy productive worker hypothesis.....	215
Konseptualisering av arbeidsglede (happiness).....	215
Jobbengasjement.....	218
Jobbtilfredshet.....	221
Utbrenthet.....	222
Arbeidsnarkomani.....	225
Konseptualisering av produktivitet.....	228
Implikasjoner og konklusjon.....	229
Referanser.....	231

FORORD: HVORFOR EN BOK OM ARBEIDSHELSE PÅ NORSK?

Det finnes mange fagbøker om arbeidshelsepsykologi i den internasjonale faglitteraturen. De har en tradisjonell inndeling organisert ut fra ulike faktorer i arbeidet som påvirker vår helse, mest i negativ retning. Sentralt står selvsagt stress ettersom det er utpekt som den store problemskaperen i det moderne arbeidslivet.

Målet med denne boka er å skrive om temaet ut fra en norsk eller kanskje rettere en nordisk kontekst. Ikke fordi dette perspektivet lever sitt eget liv. Vi må erkjenne at vi har et verdensomspennende arbeidsliv. Utgangspunktet er likevel at vi i Norden har høstet en del erfaringer som kan gi oss en litt annen tilnærming til og forståelse av arbeidshelsepsykologien. Dette trenger ikke å bety at disse erfaringene er noe også andre land burde nyttiggjø-

re seg, men enkelte ganger må vi ha lov til å tenke slik. Poenget er mest at vi trenger å tenke litt annerledes om arbeidshelsepsykologi. Ved å forstå bedre de forholdene som virker inn på både arbeid og helse og forbindelsen mellom disse begrepene, kan vi forstå det moderne arbeidslivet bedre, både i teori og i praksis.

En bok som dette som skal gi en utvidet forståelse av arbeidshelsepsykologi, kan ikke bare ta utgangspunkt i nordisk forskning og litteratur. Til det er det publisert for lite på dette feltet i Norden. Forskningen innenfor organisasjon og arbeidsliv i Norge var helt fra 1960-tallet og frem til langt ut på 1980-tallet aksjonsorientert (Levin, 2008). Dette medførte at det meste av forskningen gikk ut på å bidra til endring, mens dokumentasjon var lavere prioritert. Internasjonalt har det som nevnt vært en etablert tradisjon for å forstå hva arbeidshelsepsykologi er, men enkelte strømninger som har utfordret dette synet, har likevel kommet opp de siste årene. Dette vil bli forsøkt integrert med det nordiske perspektivet i denne boka.

Det er all mulig grunn til å være ydmyk når formålet er å forsøke å bidra til en bedre forståelse av et etablert fagfelt. Det har vært forsket og skrevet mye, og samtidig utvikler arbeidslivet seg i stadig nye retninger. Det å kunne forutsi hvordan utviklingen blir fremover, er en uoverkommelig oppgave, gitt økonomiske konjunkturer, befolkningsvekst og stadig mer kommunikasjon over landegrensene via informasjonsteknologi. Det er likevel viktig å forsøke å se litt lenger enn til sine egne skotupper. Hvis vi ikke gjør det, kan vi bli passivt aksepterende og få kortsiktige løsninger som ikke gagnar arbeidshelsen.

Derfor starter denne boka med en avklaring av de sentrale begrepene, før mer tematiske kapitler følger. Uansett

er perspektivet å bidra til en økt og alternativ forståelse av et viktig fagfelt.

Denne boken er i hovedsak skrevet og redigert av undertegnede (forord, kapittel 2, 4, 6 og 9) og Marit Christensen (kapittel 3, 7 og 10), med unntak av disse kapitlene som er skrevet eller har bidrag av følgende personer ved Psykologisk institutt ved NTNU:

Kapittel 5: Førsteamanuensis Fay Giæver og Thomas Christian Espenes, master i arbeids- og organisasjonspsykologi

Kapittel 6: Professor Per Øystein Saksvik og Karoline Grødal, stipendiat ved HiST/PhD i helsevitenskap

Kapittel 8: Karoline Grødal (se over)

God lesning!

Trondheim, juni 2015

Per Øystein Saksvik og Marit Christensen

REFERANSER

Levin, M. (2008). Organisasjonspyskologien som norsk fagdisiplin – skapt i skjæringspunktet mellom aksjonsforskning og disiplinær tradisjon. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 45(3), 301–307.

HVA ER ARBEID I ET ARBEIDSHELSEPERSPEKTIV?

Arbeid har alltid vært vesentlig for menneskets overlevelse som art, men kan defineres ulikt avhengig av hvilken tidsepoke vi snakker om. I førindustriell tid og i mange samfunn var arbeid gjerne forbundet med forakt og avsky (Kildal, 2005). Dette gjaldt for eksempel antikkens grekere som ikke hadde mye til overs for det som den gang ble betraktet som arbeid, og som dreide seg om bearbeiding av det som ble høstet av naturen til nytteprodukter for menneskene. Det var først gjennom Adam Smiths politisk-økonomiske skrifter på 1700-tallet at arbeid ble løsrevet fra bearbeiding av naturprodukter og i stedet ble sett på som rikdomsskapende rikdomsskapende virksomhet (Kildal, 2005). Det var gjennom dette at arbeid fikk en annen verdi, som noe verdifullt og som en abstrakt størrelse. Motsatsen til de gamle grekerne, som betraktet arbeid tilnærmet som slaveri, er stor. Det

å produsere til livsoppholdelsen, styrt etter våre behov, var ikke noe som skilte oss fra dyrene, og derfor ble ikke arbeid betraktet som noe som var viktig i åndelig forstand. Det var også betraktet som negativt å være under kontroll av andre, dvs. ikke å ha selvstendighet og uavhengighet. I vår del av verden har også kristendommen (og særlig protestantismen i ulike avskygninger) spilt en vesentlig rolle for våre betraktninger rundt verdien av arbeid. Ifølge kristendommen er vår rolle på jorden å forberede oss til det evige liv etter vår død, og da har vi plikt til å leve vårt liv på jorden på en god og verdig måte for å oppnå sjelens udødelighet. «I ditt ansikts sved skal du ete ditt brød» fra 1. Mosebok er også en rettesnor for den norske arbeiderbevegelsen. Arbeid blir dermed en plikt, noe du må gjøre for å fortjene materiell velstand. Dermed blir arbeid noe som er nødvendig og et middel for å oppnå noe annet, og har ingen egentlig verdi i seg selv. Opp igjennom middelalderen var det for det meste negative konnotasjoner til arbeid; prester og munkene skulle utføre arbeid for å tukte seg selv, skaffe føde og hindre lediggang. Kildal (2005) uttrykker det slik: «Ordet (les: arbeid) hadde opprinnelig et passivt og negativt ladet innhold, og dekket en rekke tilstander og virksomheter.» Ifølge samme forfatter var det først på 1500-tallet at arbeid begynte å få en mer aktiv og positiv betydning og gradvis ble oppfattet som «menneskets målrettede beskjeftigelse og yrkesmessige virksomhet» (Johansen, 1980, s. 396 i Kildal, 2005), men først og fremst var arbeidet til for Guds skyld, ikke for menneskets.

Det var altså først gjennom skrifter av «kapitalismens far», Adam Smith, at arbeid ble opphøyd til å bety noe i seg selv, og den økonomiske egeninteressen hos enkeltin-

dividet ble den bærende kraft (Dahl, 2003). Marx var på et vis litt på samme linje i å betrakte arbeid som selvrealiserende, men også i opposisjon til den bærende ideen i kapitalismen gjennom at arbeidet skulle bli virkelig fritt og attraktivt (Kildal, 2005). Det har i Norge vært vanlig å betrakte arbeid som synonymt med lønnsarbeid, noe som skaper forvirring fordi arbeid er både en abstrakt kategori og en sosial realitet som i Velferdsmeldingen 94–95 blandes sammen (Heen, 2008). Det er dermed mange aktiviteter som er viktige for den enkelte, som ikke er arbeid i strengt avgrenset forstand, dvs. som er lønnsarbeid. Dessuten er det viktig at rammene for lønnsarbeid utvides i dagens arbeidsliv.

Arbeidets funksjon og rolle er i kontinuerlig endring, og i denne boka er målet å forstå hvordan arbeid fungerer i dag, og hvilke endringer vi ser fremover. Ettersom utgangspunktet er norsk arbeidsliv, vil definisjonen ta utgangspunkt i der vi er som nasjon i dag, i det som gjerne betegnes som det postindustrielle arbeidslivet. Dette begrepet betegner en bevegelse bort fra at arbeidslivet har vært dominert av en industrilogikk, til at det blir noe annet (Gershuny, 2003). Hva dette «noe annet» innebærer, er ikke entydig definert, men kan være slike ting som kunnskap, service, fritid, kunst og kultur eller en kombinasjon av mange slike tema som vil prege vårt arbeidsliv i årene som kommer. Det er for eksempel først i den senere tid at norske krimforfattere har blitt en eksportartikkel, noe som gjør forfatteryrket mer lukrativt og gjør at flere forfattere kan leve av sin virksomhet selv om det fortsatt er ganske få som slår igjennom internasjonalt.

Selv om arbeid i et fremtidig samfunn vil bety noe annet enn hva det har betydd de siste årene, kommer vi

ikke bort fra at arbeid har en vesentlig funksjon – å sikre inntekt. Hele det økonomiske systemet i den vestlige verden er organisert rundt individuell verdiskaping ved å bidra til fellesskapet gjennom innsats og skatt, men frem til 1949 var husmødrenes verdiskaping en del av nasjonalbudsjettet i Norge, noe som viser at nasjonalinntekt og en økonomisk aktiv befolkning er historisk forhandlet (Hagemann, 2007). I det moderne arbeidslivet vil også verdiskaping ha en utvidet rolle i forhold til å forstå hva verdier er. Det å skape verdier har fått en større langsiktighet over seg. En investerer for eksempel i utdanning og kompetanse for at det på et senere tidspunkt vil kunne «lønne seg» ved at det genererer nye aktiviteter og produkter. Det samme gjelder for det som betegnes som grønne verdier. Det å bevare et økosystem gjøres ikke av kortsiktige vinningshensyn, men betegnes som en investering i fremtidig verdiskaping. Dermed vil fremtidige arbeidsplasser i større grad bli å finne innenfor det som ikke umiddelbart skaper monetære verdier, men vil være knyttet til kompetanse som bygger verdier på lengre sikt.

I norsk og nordisk sammenheng er vi kjent internasjonalt for å ha en samarbeidsmodell mellom partene i arbeidslivet (Sørensen, Hasle og Hesselholt, 2012). Dette betyr ikke at en tradisjonell modell for arbeidets organisering gjennom arbeidsgiver og arbeidstaker, med en styrende funksjon fra staten som en tredje part, vil være den dominerende modellen fremover. Selv om antallet selvstendig næringsdrivende i Norge ikke øker vesentlig (og ligger på under 10 % av arbeidsstyrken), har Norge mange små bedrifter som lever et turbulent liv (Karlsen og Lie, 2001). Dette småbedriftssegmentet er i mye større endring enn resten av arbeidslivet og gir en større grad

av uforutsigbarhet for de som jobber i slik virksomhet. Om dette er en ønsket eller en uønsket utvikling i et arbeidshelseperspektiv, vil bli drøftet i flere sammenhenger i denne boka.

Det at arbeidet har en funksjon for den enkelte ut over å sikre inntekt og overlevelse, har vært kjent lenge. Klassiske er Jahodas studier mellom 1930 og 1950 som konkluderte med at arbeid i tillegg til å ha en manifest funksjon, i form av lønn og goder, også har en latent funksjon som struktur i livet, sosial kontakt, status og mening (Newell og Newell, 2002). Det at arbeid har mening ut over den økonomiske verdiskapingen, var også et viktig poeng for Einar Thorsrud, en av de viktigste arbeidslivsforskningspionerne i norsk arbeidsliv (Emery og Thorsrud, 1976). Han er kjent for å ha satt arbeid spesielt inn i demokratiseringsarbeidet i Norge etter 2. verdenskrig. Han mente at arbeid bidro til å oppfylle flere behov som angikk mening og samfunnsutvikling. Disse behovene var på individnivå, men tanken var at de skulle bidra langt ut over individet. Det som er interessant i denne sammenheng, er ikke at arbeid bidrar til noe ut over inntekt og velstand for den enkelte arbeider, men at disse verdiene ikke bare er knyttet til økonomi i snever forstand, men også til psykologiske verdier på individuelt nivå og høyere.

Dagens syn på arbeidets verdi er derfor langt mer mangefasettert. Det at arbeid gir livet mening, blir dermed en naturlig konsekvens av de historiske forløperne. Arbeidets mening har fått en viktig plass i dansk arbeidslivsforskning fra rundt tusenårsskiftet (se for eksempel Ravn, 2008). Meningsbegrepet blir nå differensiert og knyttet til individuell, kollektiv og samfunnsmessig me-

ning, men fortsatt med utgangspunkt i individet. Slik sett er ikke dette perspektivet vesensforskjellig fra Thorsruds, bare at «behov» er byttet ut med «mening». Ideen om at arbeid på mange måter har skiftet identitet og betydning, er viktig, også i arbeidshelsepsykologisk forstand. Arbeid får nå en annen rolle, og hva som er arbeid, er mer flytende. Det faktum at om lag 10 % av innbyggerne i Norge er uføretrygdet, dvs. normalt burde ha vært i arbeid ut fra den alderen de er i, er en del av bildet. Likeledes går en del av med pensjon før den normale pensjonsalderen. Til tross for at det legges inn en del anstrengelser for at flere heller skal arbeide ut over dagens pensjonsalder enn kortere, må også verdien i å stå utenfor det regulerte arbeidslivet anerkjennes. Mange som er utenfor arbeidslivet bidrar for eksempel i frivillighetsarbeid i organisasjoner som kan være helt avhengig av slike tjenester. Flere tidligpensjonister kan også ha en rolle som besteforeldre og dermed bidra til å minske arbeid-hjem-konflikten (se kapittel 8). Det at mange har relativt lange utdanningsløp, bidrar også til at arbeidslivet endrer seg. Mange tar studier som ikke uten videre fører frem mot definerte yrker eller profesjoner. Selv om mange likevel havner i det etablerte arbeidslivet, vil de ha med seg verdier og kompetanse som kan bidra til bedre utøvelse av det yrket de til slutt havner i, og som vil heve deres egen og andres selvinnsikt og opplevelse av mening. For å ta et eksempel fra vårt eget fagfelt, masterutdanningen i arbeids- og organisasjonspsykologi, er det kanskje slik at flertallet av dem vi utdanner ikke til daglig vil arbeide med helse, arbeidsmiljø og sikkerhet profesjonelt. Likevel vil de fleste ha god nytte av en slik kompetanse, som vi gir kurstilbud i, i den jobben de har. Vi så for eksempel i

et prosjekt vi har gjennomført om midlertidig arbeid at en konsekvens av en økning av midlertidige tilsetninger kan være at standarden på HMS-arbeidet går ned (Eiken og Saksvik, 2009). Hvis utdanningssystemet ivaretar en slik kompetanse, vil ikke en økning i midlertidighet få slike konsekvenser.

En av de beste illustrasjonene på moderne arbeid er Charles Chaplins film «Modern times» fra 1937. Her vises den lille mannen som en del av det store maskineriet. Filmen kan betraktes som et oppgjør med taylorismen som fortsatt hadde fotfeste i industrien da, men er også gyldig i dagens moderne arbeidsliv hvor effektivisering fortsatt er et nøkkelord. Noen ganger blir arbeid i form av menneskelig arbeidskraft så å si fremstilt som et onde, noe vi må ha, men som vi helst burde ha greid oss uten. Produksjonen skal være så «lean» (norsk: mager) at alt unødvendig slakk er tatt vekk (Skorstad og Ramsdal, 2009). I sin bok gjennomfører Skorstad og Ramsdal (2009) en kritisk analyse av påstanden om at lean produksjon er løsningen på arbeidslivets problemer og samtidig gir arbeiderne mer utviklende arbeidsoppgaver. De hevder at det er det motsatte som skjer, og at kostnadene ved en slik omlegging overføres til de ansatte og fører til økt stress, mobbing og umyndiggjøring. Det er likevel et trekk ved arbeidets utvikling at automatisering og teknologisk nyvinning minsker eller endrer behovet for hender i arbeidslivet (Bain et al., 2007). Det blir færre rutinepregede arbeidsoppgaver og mindre manuelt arbeid, noe som medfører en overgang til mer høykompetent arbeid, men også uvilkårlig at arbeid må skapes på nye områder om det er viktig å opprettholde sysselsettingen. Dette øker også avstanden mellom rike