



HÅLLBART ARBETSLIV FÖR YNGRE OCH ÄLDRE

RAPPORT FRÅN ARBETSLIVSKONFERENS PÅ ARBETETS MUSEUM 19-20 NOVEMBER 2015



Rapport från konferens på Arbetets museum 19–20 november 2015

HÅLLBART ARBETSLIV FÖR YNGRE OCH ÄLDRE

Förord

19 november

KAN ETT LÄNGRE ARBETSLIV FÖRENAS MED HÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE ÖVER HELA ARBETSMARKNADEN?

**När lämnar olika yrkesgrupper arbetslivet?
En socioekonomisk befolkningsstudie**

Beslutet att fortsätta arbeta eller gå i tidig pension

**”Varsågod och var stark” – intervjuundersökning
med kvinnor födda i början av förra seklet**

Ett hållbart arbetsliv på egna villkor

PANELSAMTAL – HÅLLBART ARBETSLIV FÖR YNGRE OCH ÄLDRE

20 november

LÄRLINGSUTBILDNING – EN MÖJLIG VÄG IN TILL ARBETSMARKNADEN?

Permanent nykomling – om behovsanställdas villkor

Har arbetsmarknadspolitiska åtgärder för gruppen unga utvecklats?

Kunskapssamhällets tjänstefolk?

Ungdomar och äldre drabbas i krympande orter med tillväxt som mål

Hälsosam yrkesdebut

**Att åldras i ett yrke samtidigt som arbetsvillkoren försämras
– exemplet flygvärdinnor**

SAMMANFATTANDE REFLEKTIONER FRÅN KONFERENSEN

Bilaga 1 – Deltagarlista

Bilaga 2 – Konferensprogram

ARBETETS MUSEUMS ARBETSLIVSKONFERENS 2015 på temat Hållbart arbetsliv för yngre och äldre var den trettonde i ordningen och resultat av ett samarbete mellan museet och vårt vetenskapliga råd. I år samarbetade vi även med institutionen för sociologi och arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet. Konferensen finansierades med stöd från forskningsrådet FORTE. Under två halvdagar deltog drygt 90 personer från bland annat universitet och högskolor, myndigheter, museer, arkiv, näringslivet, arbetsförmedlingen, fackföreningar och kommuner.

På årets konferens riktade vi fokus mot några av våra absolut största utmaningar. Hur ska vi hantera att vi lever allt längre och ska försörja en åldrande befolkning? Liksom att det tar allt längre tid för ungdomar att komma ut på arbetsmarknaden?

Våren 2015 visade Arbetets museum utställningen 100! om ett antal hundraåringars livsresor. De många besökarna fascinerades såväl av Carl von Scheeles foton som av livsberättelserna. I framtiden menar vissa forskare som exempelvis James W. Vaupel, professor i epidemiologi och demografi, att de flesta barn som föds på 2000-talet i Sverige och andra rika länder kommer uppleva sin hundraårsdag. En hisnande och illustrativ bild av en möjlig demografisk utveckling, men det ställer också krav på omställningsbarhet för individer, företag och samhällsinstitutioner. Under konferensens första dag lyfte Maria Albin, professor i arbetsmiljö- och miljömedicin, fram att ett förlängt arbetsliv ställer krav på anpassningar men också god hälsa hos äldre medarbetare. Studier visar dessutom att chefer inte prioriterar vidareutbildning av äldre medarbetare och att ojämlikhet i termer av ohälsa bland olika yrkesgrupper är ett hinder för ett långt arbetsliv för alla.

Ohälsa och arbetsmiljöfrågor diskuterades i panelen där Anna Bergsten, arbetsmiljöexpert på Svenskt Näringsliv, Carin Håkansta, forskare och senioranalytiker på Arbetsmiljöverket och Yeshiwork Wondmeneh, utredare på Kommunal, deltog. Moderatoren för panelsamtalet Susanna Toivanen, docent i sociologi, sammanfattade att det fanns en enighet om behovet av ett nationellt centrum för forskning om arbetslivet, något som kanske kan fylla tomrummet efter Arbetstlivsinstitutet som lades ned 2007.

Under konferensens andra dag gav Eskil Wadensjö, professor vid institutet för social forskning, intressanta utblickar till hur lärlingsutbildningar organiseras i andra länder. Wadensjö framhöll att vi kan lära av andra länder, däribland Schweiz, och menade framförallt att det bör finnas en efterfrågan hos arbetsgivare för att satsningar på lärlingsutbildningar ska falla väl ut. Kortare abstract-presentationer under konferensen bidrog till intressanta fördjupningar på temat hållbart arbetsliv för yngre och äldre. Marita Flisbäck och Mattias Bengtsson, båda docenter i sociologi vid Göteborgs universitet, sammanfattade konferensen och lyfte fram social hållbarhet. Har vi inte alla ett ansvar som medborgare att ta ett större ansvar som motverkar sociala skillnader i arbetslivet? Konferensen lyckades fånga ett flertal faktorer för ett hållbart arbetsliv, både i nutid och historiskt, och där frågor om genus, klass, ålder och etnicitet ständigt är lika aktuella.

I denna rapport publiceras konferensens två föredrag, referat av paneldiskussionen, abstracts från samtliga presentatörer samt en avslutande sammanfattning. Andreas Nilsson, vikarierande arkivarie på Arbetets museum och vetenskapsjournalist, har sammanställt konferensrapporten.

Stort tack till alla medverkande!

Marinette Fogde

Forskningschef Arbetets museum

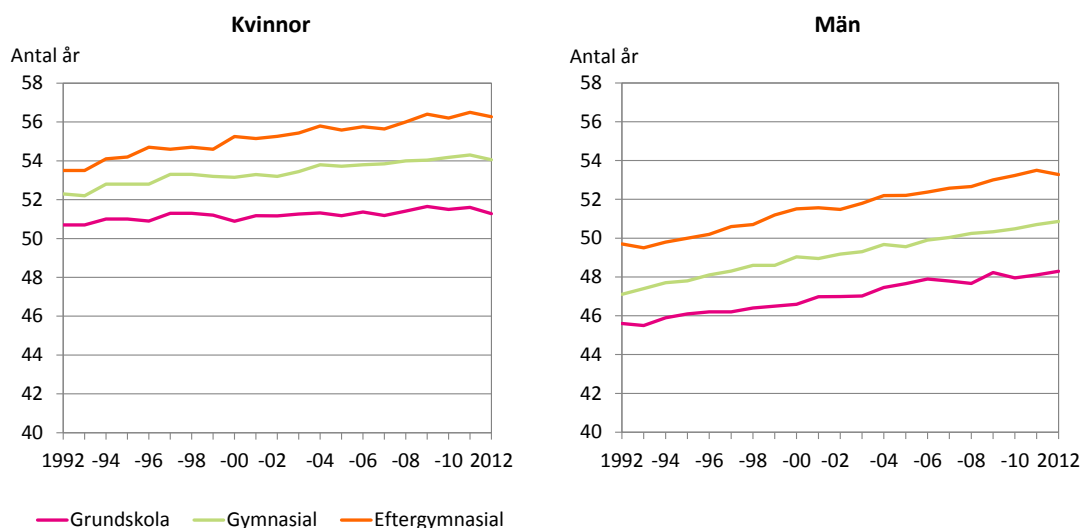
Kan ett längre arbetsliv förenas med hälsa och välbefinnande över hela arbetsmarknaden?

Maria Albin, professor vid Centrum för arbets- och miljömedicin, Stockholms läns landsting och Enheten för arbetshälsa vid Institutet för miljömedicin, Karolinska Institutet

Nästan alla förutom de med allra bäst arbetsvillkor tycker sig få bättre hälsa när de har slutat arbeta enligt internationella studier. Hög fysisk belastning långt upp i arbetslivet för framför allt kvinnor skapar för stora grupper en konflikt mellan arbetets krav och det normala åldrandet. Samtidigt är det en uttalad samhällspolicy att förlänga arbetslivet. Det ställer höga krav på att förändra arbetsförhållandena om fler ska orka och vilja var kvar i yrkeslivet utan att riskera sin hälsa och att inte de sociala skillnaderna i samhället ska öka.

Allt fler blir allt äldre och medelåldern hos Sveriges arbetskraft förskjuts uppåt. Det ökar pressen på välfärdssystemen, både finansiellt och i personalförsörjning när bland annat vårdbehoven i samhället blir större. Samtidigt förändras pensionssystemen så att fler arbetade år krävs för att nå upp till samma ersättningsnivå som tidigare. Dessutom minskar möjligheten att lämna arbetsmarknaden med sjukersättning. Sammantaget gör det att drivkrafterna ökar för att fler ska arbeta längre.

Den demografiska förändringen med en allt högre medelålder är i grunden positiv, eftersom en förbättrad folkhälsa inte bara förlängt livet utan även ökat antalet friska år för många. Mycket talar alltså för att både individ och samhälle vinner på ett längre arbetsliv, men om det gäller oavsett yrkesgrupp är omtvistat och förutsättningarna att klara arbetets krav är starkt kopplat till hälsa. Det finns till exempel tydliga skillnader i hälsotillstånd. Högutbildade lever längre än de med lägre utbildningsnivå – en skillnad som ökar för kvinnor (Figur 1). Dessutom är tillgången till stöd sämst för dem med störst behov. Fast anställda har visats ha bättre tillgång till företagshälsovård än andra anställningsformer. Kvinnor, unga och personer med låg utbildning har i lägre grad tillgång till företagshälsovård än män, äldre och personer med hög utbildning.



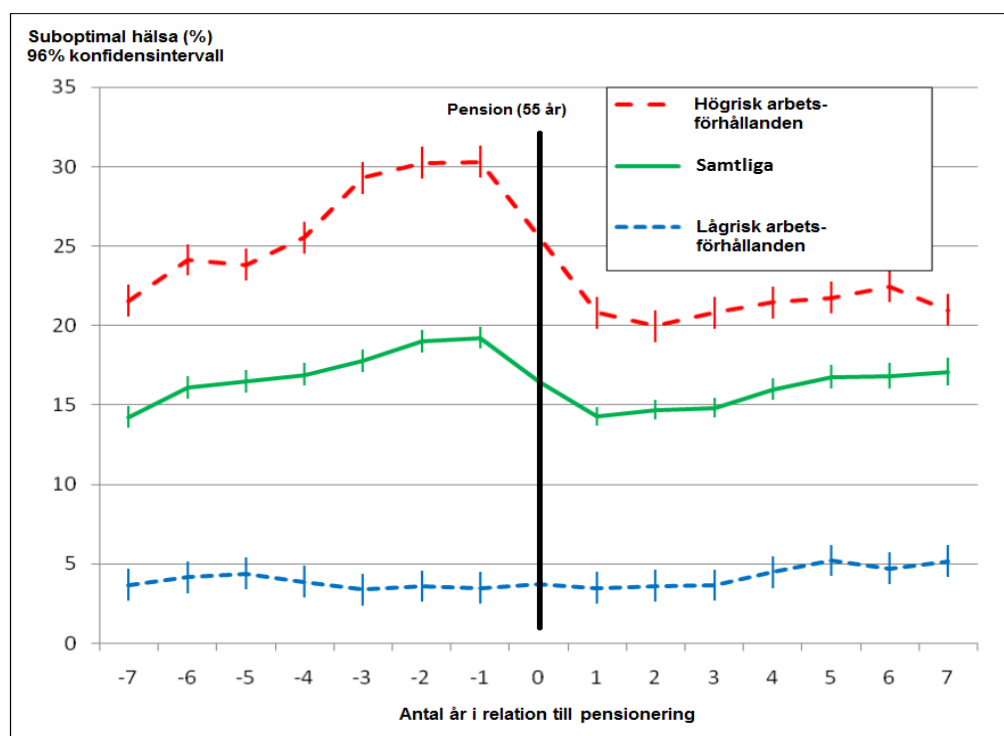
Figur 1. Återstående livslängd vid 30 år för kvinnor och män i Sverige, uppdelat efter utbildningsnivå. Folkhälsomyndighetens rapport *Folkhälsan i Sverige 2014*.

Risk att i förtid behöva lämna arbetslivet är starkt kopplad till fysiskt belastande arbete, särskilt vid otillräcklig tid för återhämtning. Det finns också en påtaglig risk kopplad till en kombination av höga krav och låg kontroll i arbetet (job strain). Med stigande ålder ökar förekomsten av kronisk sjukdom och i 60-årsåldern har en hög andel av de som deltar i arbetslivet en sådan sjukdom. Svårighet att återvända till arbetslivet efter längre sjukdom förefaller också vara kopplat till fysiskt tungt arbete.

Vilka är hälsoeffekterna av ett förlängt arbetsliv?

Högre ålder är i sig inget hinder för att arbeta längre. Forskning om åldrandets inverkan på arbetet visar att minskad fysisk styrka kan vara en begränsning i vissa yrken, men sällan den mentala kapaciteten. Till exempel har äldre samma förmåga som yngre att lära nytt, och även om de äldre är långsammare har de istället bättre prioriteringsförmåga. Bland chefer ses pålitlighet och låg oväntad frånvaro hos äldre anställda som en tillgång. Ändå prioriteras yngre kollegor i vidareutbildning, och chefer undrar också hur de ska hantera om äldre medarbetare stannar kvar av ekonomiska skäl men saknar motivation eller ork.

En kritisk fråga är om ett förlängt arbetsliv är bra för hälsan. Det är svårt att undersöka eftersom god hälsa är en bestämningsfaktor för att välja att arbeta längre. Uppföljningsstudier där alla går i pension vid samma ålder behövs därför. Det finns bara ett fåtal sådana studier och ännu färre analyserar om pensionsålders effekter på hälsan är beroende av arbetsförhållandena. En viktig sådan studie gjordes i Frankrike och avsåg pension vid 55 års ålder. Självrapporterad hälsa ökade efter pensionen för flertalet, men inte för dem med allra bäst arbetsvillkor (Figur 2).



Figur 2. Självrapporterat hälsotillstånd i relation till pensionering vid 55 år, uppdelat på grupperna Högrisk (låg tjänsteställning, höga krav, låg arbetstillfredsställelse) och Lågrisk (hög tjänsteställning, låga fysiska och psykiska krav, hög tillfredsställelse). H. Westerlund, Lancet 2009.

Ergonomisk belastning är en viktig orsak till sjukdomar i rörelseorganen, som är den vanligaste orsaken till funktionsnedsättning hos äldre arbetare. En könsskillnad är att män ofta går från fysiskt tunga till lättare arbeten vid högre ålder, medan kvinnor ofta blir kvar i fysiskt krävande arbeten inom till exempel vård och städ. Endast en tredjedel av äldre kvinnor i arbetaryrken anger till exempel i SCB:s Arbetsmiljöundersökningen att de har möjlighet att sitta mer än tio procent av arbetstiden.

En begränsning är dock att befintliga studier av ett förlängt arbetsliv har tittat på effekter av ordinarie utträde från arbetsmarknaden i lägre åldrar (omkring 55 år) och i länder med större klasskillnader än Sverige. Vi behöver alltså göra liknande studier utifrån våra förhållanden och för olika segment av arbetsmarknaden, men också undersöka vad som får oss att vilja arbeta längre och hur strategier för det kan utformas i olika yrken.

Vad kan få fler att vilja och orka arbeta längre?

I ett gemensamt forskningsprojekt mellan universiteten i Lund och Göteborg har vi studerat arbetslivslängd i olika yrken, förhållanden i och utanför arbetet samt hälsa och välbefinnande. Vi har även fördjupats oss kring rekommendationer och försökt identifiera kunskapsluckor som gör det svårt att utforma strategier för ett hållbart längre arbetsliv.

Den hälsorelaterade förlusten av förväntad arbetslivslängd i olika yrkesgrupper är klart högre för manuella än icke-manuella arbeten, med likartade mönster för män och kvinnor. I fokusgrupper med personer som arbetar efter 67 års ålder som vi genomfört framkommer kontroll över arbetssituationen, flexibilitet, glädje över arbetet och balans mellan olika aktiviteter i livet som viktigt för att vilja arbeta kvar längre. För att få ett hållbart arbetsliv för fler behöver arbetsplatser ge möjlighet till återhämtning, goda resurser för att utföra sitt arbete och eget inflytande. Det kräver individuella strategier som anpassas till behoven hos olika grupper. Enligt undersökningar behöver till exempel 30 procent av Europas kvinnor arbetsanpassning redan i åldern 50–64 år.

Några utmaningar i att skapa ett hållbart längre arbetsliv är att det kan motverkas av andra processer i samhället:

- Nationella policies använder ekonomiska incitament för att förlänga arbetslivet, men arbetsvillkoren förbättras inte parallellt med de ekonomiska drivkrafterna.
- Utifrån dagens situation kan det sannolikt vara skyddande för hälsan att gå i pension i rätt tid från arbeten med höga fysiska eller psykiska krav, eller om återhämtningen är otillräcklig. Detta drabbar i högre grad de som har kroppsarbete, samt kvinnor.
- Förändringar i pensionsförmåner som hindrar personer med små ekonomiska resurser från att gå i pension kan öka de sociala skillnaderna i hälsa.
- Arbetsmarknaden polariseras med en tillväxt av arbeten med höga respektive låga krav på formell kompetens. Arbetsvillkoren glider isär och mycket tyder på sämre arbetsvillkor i segmentet med låga kompetenskrav.

Förändrat arbetsliv behövs om fler ska kunna arbeta längre

Sammantaget visar forskningen att förutsättningar för förlängt arbetsliv varierar mellan yrken, där framför allt fysisk belastning är viktig. En dålig psykosocial arbetsmiljö med exempelvis obalans mellan krav och kontroll i arbetet är också ett viktigt hot mot arbetshälsan, men drabbar sannolikt mer jämnt fördelat över olika åldrar.

Dagens situation med sociala skillnader i hälsa riskerar att bli än större om inte en högre ålder för att få full pension åtföljs av ett betydligt intensifierat arbetsmiljöarbete. Åldrandets ändrade förutsättningar måste också vägas in i arbetsplatsstrategier. Det finns dessutom viktiga kunskapsluckor, bland annat behövs studier av makrofaktorer och arbetsplats-/praktiknära forskning.

Strävandena efter ett förlängt arbetsliv måste kombineras med tydliga samhälleliga satsningar på att öka förutsättningarna att uppnå ett fullt arbetsliv. Troligtvis har detta störst förutsättningar att lyckas i branscher med kritisk förväntad arbetskraftsbrist/generationsväxling. Valfärden beräknas till exempel behöva över en halv miljon nya medarbetare till 2023. Om fler orkade och ville arbeta mer och till högre ålder skulle det behovet minska med 20 procent.

Källor och referenser:

1. *Sustainable work for ageing workers (under uppbyggnad):* <http://swaw.se>
2. *Påverkansplattform för hållbart arbetsliv i Horizon2020:* <https://sustainablework2020.se>
3. *Kommissionen för jämlik hälsa:* <http://kommissionjamlikhalsa.se/sv>

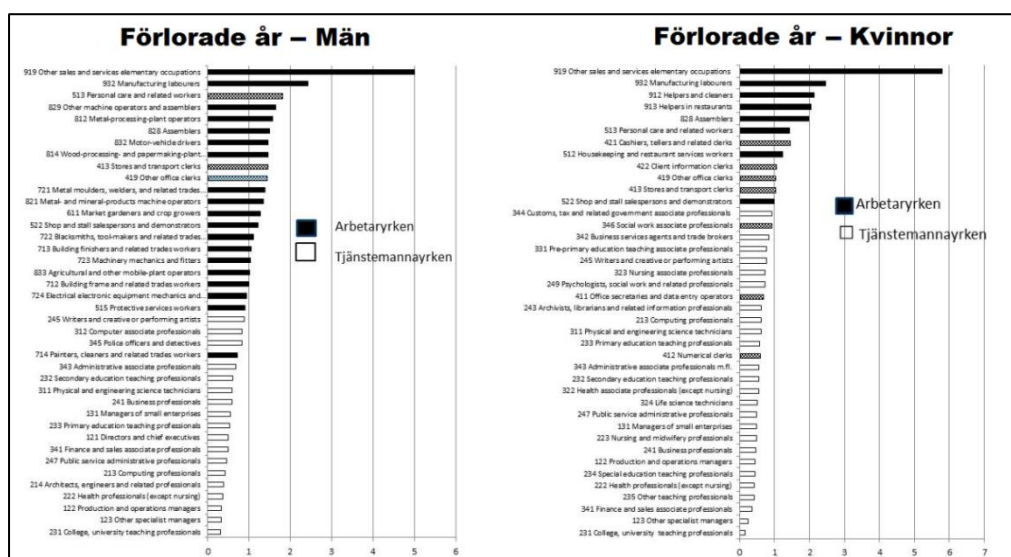
När lämnar olika yrkesgrupper arbetslivet? En socioekonomisk befolkningsstudie

*Roland Kadefors, docent vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap,
Göteborgs universitet*

Det svenska pensionssystemet är i förändring; vi uppmanas att arbeta fler år om välfärden ska kunna upprätthållas. Det ska löna sig för alla att jobba längre. Men finns det grupper som inte kommer att göra det?

Mål: Vi sökte svaret på frågorna ”Om du fortsätter att arbeta i samma yrke från det du är 35 år, hur många år kan du förväntas finnas kvar i arbetslivet fram till det år du fyller 65?” och ”Vilken är sannolikheten att du fortfarande jobbar vid 65 års ålder?”.

Metod: Utflöden från arbetslivet i olika yrken analyserades i den nationella sysselsättningsstatistiken, och omfattade dödsfall, sjukskrivning före sjukpension, och sjukpension. Alla som fanns i den nationella lönestatistiken år 2006 ingick i det studerade materialet. Arbetar- och tjänstemannayrken identifierades med hjälp av en vid SCB utvecklad socioekonomisk översättningsnyckel.



Resultat: Skillnaderna i utträdesålder mellan yrken uppgick till mer än 4,5 år, för både män och kvinnor (se figur). Den socioekonomiska skillnaden var mycket tydlig. Sannolikheten att finnas kvar i arbete vid 65 understeg 40 % i arbetaryrkena men var över 60 % i många tjänstemannayrken. Män och kvinnor lämnade arbetslivet vid samma ålder.

Kommentar: Jämfört med en liknande studie som vi gjorde 2006 har arbetslivet nu förlängts i nästan alla yrken, men den socioekonomiska skillnaden kvarstår. En trolig orsaksfaktor är de nya kriterierna för sjukpensionering; antalet beviljade sjukpensioner minskade med ca 70 % mellan 2006 och 2011. I tidigare studier har kvinnor lämnat arbetslivet tidigare än män; den skillnaden är nu uttraderad.

Beslutet att fortsätta arbeta eller gå i tidig pension

Kerstin Nilsson, fil dr. vid Arbets- och miljömedicin, Lunds universitet & Arbetsvetenskap, ekonomi och miljöpsykologi, SLU.

Faktorer som påverkar om äldre arbetstagare arbetar i ett förlängt arbetsliv är komplexa, tvärvetenskapliga och omfattar många olika forskningsområden (se ref. 1-8). Det finns även sociala, könsbaserade och yrkeshierarkiska skillnader angående vid vilken ålder äldre medarbetare går pension (2-5; 9). Många faktorer som hälsa, arbetsmiljö och organisationer samt politik samverkar och påverkar möjligheten att arbeta. Mental och fysisk arbetsmiljö, arbetstempo och färdigheter/kompetens associeras till om äldre arbetstagare ”kan” ingå i ett förlängt arbetsliv (2;3;5;6;8). Det som associeras med om man ”vill” arbeta till en högre ålder är arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse, arbetstid, chefernas och organisationens/företagets inställning till äldre arbetstagare. Det finns dock en del faktorer som hälsa, ekonomin och familjesituationen som påverkar både om individer ”kan” och ”vill” ingå i ett förlängt arbetsliv.

Syfte: Det övergripande syftet med denna studie var att undersöka och förstå pensionsbeslut bland individer som: i) lämnat arbetslivet före 65 års ålder; ii) arbetar efter 65 år i ett förlängt arbetsliv (10). Syfte var även att utifrån resultaten ta fram en modell angående beslut om utträdet ur arbetslivet.

Metod: Data insamlades genom semistrukturerade djupintervjuer. Urvalet bestod av 22 individer i åldern 63–71 (median 68 år).

Resultat och konklusion: De intervjuade ansåg att de i sitt pensionsbeslut hade övervägt hur de skulle få till stånd det bästa möjliga förhållandet utifrån olika förutsättningar i arbetslivet och i privatlivet. Det gick tydligt att se ett mönster i deras beslutsfattande. I given ordning övervägde de:

1. Sin hälsa och sitt välbefinnande i förhållande till sin arbetssituation och hur deras hälsa kunde skulle bli som pensionär.
2. Den egna ekonomin då de arbetade och om de gick i tidig ålderspension.
3. Om möjligheter till social inklusion och interaktion var bäst i arbetslivet eller i deras privatliv.
4. Om möjligheter till självförverkligande genom meningsfulla aktiviteter var bäst genom deras arbetsuppgifter eller genom fritidsaktiviteter.

De äldre arbetstagare som arbetade efter 65 år upplevde: att deras funktionella åldrande och hälsosituation var god i förhållande till sin arbetssituation; att de var sedda, viktiga för andra och ingick i en social gemenskap i sitt arbetsliv; att deras arbetsuppgifter var meningsfulla, intressanta och stimulerande. De som hade lämnat arbetslivet före 65 års ålder beskrev att de hade bättre möjlighet att uppnå bättre hälsa, social gemenskap och delaktighet samt stimulerande och meningsfulla aktiviteter utanför arbetslivet. De hade därför lämnat arbetslivet så snart deras ekonomiska situation tillät att de gick i pension.

Källor och referenser:

1. Nilsson K. *To work or not to work in an extended working life? Factors in working and retirement decision. Doctoral Dissertation Series 2013:4. Faculty of Medicine, Lund University.*
2. Nilsson K, Rignell-Hydbom A, Rylander L. *Factors influencing the decision to extend working life or to retire. Scand Journal of Work Environment & Health.* 2011; 37(6):473-480.
3. Nilsson K. *Kön och ålderspension – en tvärsnittstudie om skillnader mellan män och kvinnor i att kunna och vilja arbeta till 65 år eller längre. Arbets- och miljömedicin, Lunds universitet: Rapport nr 4/2015*
4. Nilsson K. *Chefers attityder till äldre medarbetare inom kommunen. Arbetslivsrapport 2007:4. Stockholm, Swedish National Institute of Working life. 2007*
5. Nilsson K. *Äldre medarbetares attityder till ett långt arbetsliv. Skillnader mellan olika yrkesgrupper inom hälso- och sjukvården. Arbetsliv i omvandling 2006:10. Stockholm, Swedish National Institute of Working life. 2006*
6. Nilsson K. *Vem kan och vill arbeta till 65 år eller längre? En studie av anställda inom hälso- och sjukvården. Arbete och hälsa 2005:14. Stockholm, Swedish National Institute of Working life. 2005*
7. Bengtsson E, Nilsson K. *Äldre medarbetare. Malmö, Swedish National Institute of Working life. 2004*
8. Nilsson K. *Pension eller arbetsliv? Malmö, Swedish National Institute in Working life. 2005*
9. Nilsson K, Östergren P-O, Kadefors R, Albin M. *Has the participation of older employees in the workforce increased? Study of the total Swedish population regarding exit from working life. (under publicering)*
10. Nilsson K. *Why work beyond 65? Discourse on the decision to continue working or retire early. Nordic Journal of Working Life Studies 2012; 2(3):7-28*

“Varsågod och var stark” – intervjuundersökning med kvinnor födda i början av förra seklet

Gunilla Carlstedt, leg. läkare, med dr, senior genusforskare

Bakgrunden till de intervjuer med äldre kvinnor som jag och min kollega Annika Forssén gjorde på 1990-talet var att vi i vårt arbete som läkare upplevt att det saknades kunskap inom sjukvården om kvinnors livs- och arbetsvillkor. Detta bidrog till ett ofta bristfälligt bemötande och en vård som inte motsvarade behoven. Så fick kvinnor ofta psykiska diagnoser, med vidhängande medicinering, när orsaken kunde finnas i deras aktuella livssituation. Detta visade sig gälla även för de kvinnor vi intervjuat. Det vi sökte i vår undersökning var kvinnors egna berättelser om sina liv och sitt arbete, inte minst det obetalda arbetet, och hur hälsan påverkats genom åren. Vår enkla fråga var: Vad är viktigt för att kvinnor ska må bra, på kort och på lång sikt? Valet av äldre kvinnor gav möjlighet till ett långtidsperspektiv, till nytta även för yngre generationer.

Studien bygger på samtal med tjugo kvinnor födda på 1910- och 20-talen, representerande olika samhällsklasser, civilstånd, yrken, bostadsorter m.m. Deras levnadsöden speglas mot rådande uppfattningar, och förändringar över tid, rörande kvinnors plats i samhället. Gemensamt för dem var den underordnade position i samhället som de föddes till och de förändringar som skett under seklets gång mot ökande jämställdhet. Unikt för de enskilda kvinnorna var hur de förhöll sig till samtidens ideal, i samtycke eller i protest, och hur detta påverkade deras liv, arbete och hälsa.

Flertalet kvinnor hade sammantaget mycket långa arbetsliv, inräknat obetalt arbete, med start redan under barndomen. För gifta kvinnor var arbete för mannens välbefinnande ofta omfattande, inte minst på äldre dagar, för många med tungt vårdarbete upp i hög ålder. Begreppet ”aktivt arbetsliv”, som vanligen omfattar bara förvärvsliv, osynliggör således hur kvinnornas faktiska arbetsliv ofta sett/ser ut. Villkoren kring barnafödandet, och dess livslånga betydelse för hälsan, lyfte vidare fram barnafödandet som ”arbete”. Kvinnor ”väntar” inte eller ”får” barn – de ”bär” på sina barn och ”föder” dem, ett tungt arbete där omvärldens bemötanden utgör viktiga arbetsmiljöfrågor och arbetsskador är vanliga.

Förvärvslivets stora betydelse i kvinnors liv stod fram, även för den generation som blev vuxna under den s.k. hemmafruperioden vid förra seklets mitt. Nästan alla de intervjuade kvinnorna önskade ett arbete utanför hemmet, men tillgång till lämpligt arbete och svårigheter med barnpassning utgjorde ofta hinder. För de kvinnor som levt med dominerande och/eller förtryckande män kunder ett liv utanför familjen vara avgörande för hur de mått.

Befrämjande för hälsan, på kort och lång sikt, var möjlighet till egna livsval, självbestämmande, egna pengar, meningsfulla uppgifter, uppskattning, social gemenskap samt egen tillgång till stöd och omsorg. Det senare gällde inte minst i det privata där, för gifta kvinnor, makens inställning och stöd när det gällde hemarbete och omsorgsarbete var av stor betydelse för upplevelse av hälsa/ohälsa och ork.

Vårt budskap till vården blir: Ställ frågor om hur kvinnors faktiska liv och arbetsliv sett, och ser, ut. Vad behöver förändras i vardagen för att befrämja god hälsa? Hur ser det ut med fysisk och psykisk miljö i yrkeslivet, ekonomi, omfattning och tyngd av omsorgsansvar i hemmet (gäller inte minst äldre kvinnor), sociala nätverk, kvalitet på nära relationer, våld och förtryck i hemmet, stöd och omsorg för egen del, tillgång till egen tid?

Källor och referenser:

1. Carlstedt, Gunilla o Forssén, Annika. *Mellan ansvar & makt. En diskussion om arbete, hälsa och ohälsa utifrån tjugo kvinnors livsberättelser. Institutionen för arbetsvetenskap, Avdelningen Genus och Teknik. Doktorsavhandling Nr: 1999:3. [http://pure.ltu.se/portal/sv/publications/mellan-ansvar-och-makt\(a324c280-8d35-11db-8975-000ea68e967b\).html](http://pure.ltu.se/portal/sv/publications/mellan-ansvar-och-makt(a324c280-8d35-11db-8975-000ea68e967b).html)*
2. Forssén, Annika o Carlstedt, Gunilla. *Varsågod och var stark. Om kvinnors liv, arbete och hälsa under 1900-talet. Studentlitteratur 2003.*
3. Carlstedt, Gunilla. *Man måste hela tiden arbeta. I Livstider (Bjerén, Gunilla m fl.) Centrum för Genusstudiers skriftserie, nr 44. Stockholms universitet, 2009.*

Ett hållbart arbetsliv på egna villkor

Louise Svensson, fil. dr, och Dörte Bernhard, fil. dr vid Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet

I den här presenterade pilotstudien studeras hur kvinnors sysselsättningsstrategier formeras i det moderna samhället med särskilt fokus på verksamheter som är hem- och familjecentrerade. Här innefattas de kvinnor som sysselsätter sig i hemmet på ett traditionellt sätt, såväl som de kvinnor som utgår från en hem- och familjecentrerad miljö och omsätter denna i en företagsmässig verksamhet. Dessa kvinnor kan sägas tänja på arbetsmarknadens gränser och konstituera egna former för välfärd där traditionella ideal såväl som nya former för dessa utmanas och konstitueras.

Bakom de bemästringsstrategier kvinnorna tillgriper ligger ideal och normbilder kring värden som jämställdhet, arbete och livsstil. Det är det spänningsfält som uppstår mellan dessa värden, hur kvinnorna navigerar mellan dem och de bemästringsstrategier de utvecklar som studeras i detta projekt. Det empiriska materialet består av en kvalitativ tematisk analys av 6 intervjuer. I pilotstudien har ett strategiskt urval tillämpats och de intervjuade kvinnorna i ålder 40–55 år är i olika former sysselsatta i vad som kan betraktas som hem- och familjecentrerade verksamheter.

Studien följer en mikroetisk ansats, det vill säga en begreppslig driven analys av individers ställningstaganden och positioner vilka kan härledas till grundläggande normer. Studien bidrar till att kritiskt granska villkoren för och utveckla teoretiska vägar för att belysa kvinnors hemmassysselsättning och förhållande till arbetsmarknaden på ett nytraditionellt sätt och kan därför tolkas som en del av ett hållbart arbetsliv.

Film om Kerstin Sofia Andersson och Best Agers

En kort dokumentär visades om Kerstin Sofia Andersson från Sörbyn i Norrbottens inland som fortsätter att jobba som 70+. Filmen var svenskt bidrag i EU-projektet Best Agers om ålder och arbete. Mer information finns på www.best-agers-project.eu.



Best Agers Documentary - Episode Sweden



845 visningar

Se filmen på: <https://www.youtube.com/watch?v=kaJ6CLqeGj8>



Pannelsamtal – hållbart arbetsliv för yngre och äldre

*Paneldeltagare: Yeshiwork Wondmeneh, utredare Kommunal
Carin Håkansta, forskare och senioranalytiker Arbetsmiljöverket
Anna Bergsten, arbetsmiljöexpert Svenskt Näringsliv
Maria Albin, forskare Karolinska institutet*

Moderator: Susanna Toivanen, forskare vid CHESS, Stockholms universitet

Susanna: Vill alla presentera sig och berätta vilken deras hjärtefråga är?

Yeshiwork: Jag är utredare på Svenska kommunalarbetsförbundet. Min hjärtefråga är medlemmarnas arbetsmiljö. Vi har 520 000 medlemmar som arbetar i hela välfärdstjänstesektorn, allt från räddningstjänsten till äldreomsorgen. Det största antalet medlemmar finns inom vård och omsorg, där äldreomsorgen är störst. Sedan finns barnomsorg, gatuarbetare, bussförare – väldigt många olika yrkesgrupper.

Susanna: Så det är klassiska kontaktyrken?

Yeshiwork: Ja, yrken med människovård och väldigt mycket omsorg.

Susanna: Carin, dina hjärtefrågor och vem är du?

Carin: Jag jobbar som analytiker på Arbetsmiljöverket, och är knuten till Luleå tekniska universitet, Avdelningen för arbetsvetenskap. Det som jag gör i mitt arbete är att försöka skapa en brygga mellan forskning och praktik i arbetsmiljöfrågor.

Susanna: Och ni har precis lämnat in en rapport till regeringen, du får utveckla det senare men kan du berätta kort vad den handlar om?

Carin: Det kommer en ny forskningsproposition 2017 och arbetsmarknadsdepartementet bad Arbetsmiljöverket att ta fram ett underlag inför det, som vi lämnade in i måndags och som kommer att finnas tillgängligt på vår hemsida.

Susanna: Spännande med en rykande färsk rapport! Anna Bergsten, Svenskt Näringsliv, berätta lite om dig och dina hjärtefrågor.

Anna: Först tack för att få vara här och tack för en jättespännande eftermiddag med oroligt viktiga och bra perspektiv mellan historia och nutid, och med lite framtids tankar. Jag är arbetsmiljöexpert på Svenskt Näringsliv som i första hand företräder det privata sektorn. Vi är en paraplyorganisation och har ungefär 60 000 medlemsföretag inom den privata sektorn, och faktum är att vi nästintill kan kallas oss för en småföretagarorganisation eftersom nästan 70 procent av våra företag har färre än tio anställda, och drygt 90 procent har färre än 50 anställda. Det är utifrån det perspektivet jag driver, jobbar och brinner för arbetslivsfrågor.

Susanna: Tack Maria, vi har lyssnat till din inledning men berätta lite om din bakgrund.

Maria: Jag är läkare, arbetar som miljömedicinare och forskare. Jag brinner för att den vetenskap som finns ska komma till användning, och att ny kunskap ska kunna tas fram när det behövs för att arbetslivet ska kunna vara hållbart.

Susanna: Tack, du inledde ju med att prata om äldre i arbetslivet och hur arbetsmiljön är viktig där, med fysisk belastning och möjligheten att bestämma över sitt arbete som påverkar om man kan stanna i arbetet i högre ålder. Det var väldigt skönt att höra att man inte blir sämre när man blir äldre, utan annorlunda. Jag tänkte börja med arbetsmiljöns betydelse för hållbart arbetsliv och höra inlägg från er. Yeshiwork berätta hur arbetsmiljön ser ut hos era medlemmar och ur den påverkar hur de orkar och kan stanna kvar?

Yeshiwork: Arbetsmiljön är väldigt dålig, måste jag säga. Det är väldigt stor andel av medlemmarna som upplever stress dagligen. Det är både psykisk och fysisk stress. Det förekommer tunga lyft, speciellt inom äldreomsorgen där befolkningen har blivit allt tyngre och äldre. Väldigt många behöver fysiskt stöd. Där har belastningen ökat, dessutom finns inte tillräckligt med förutsättningar för att arbeta efter de krav som befolkningen ställer. Med förutsättningar menar jag dels bemanning rent numerärt, dels bemanning med rätt kompetens och rätt utbildning. Ett problem inom äldreomsorgen och barnomsorgen är att arbetsgivare anställer folk som inte har utbildning för att det kan bli billigare, och det i sig belastar och skapar sämre förutsättningar för de som är tillsvidareanställda att utföra sitt arbete på ett rimligt sätt. Så arbetsmiljön är väldigt dålig, sedan finns även en stor samvetsstress har forskningen visat. Med samvetsstress menas att de anställda inte kan göra sitt arbete på ett professionellt sätt, de kan inte hjälpa omsorgstagarna enligt de moraliska kraven i värdegrunden för att de inte hinner. De är ofta få och måste springa fortare och utsätts för att göra fel. Detta kommuniceras ju dagligen i media. De har dåligt samvete för att inte kunna göra sitt arbete på ett bra sätt. Så det finns samvetsstress och stress i andra former, det är tungt – de lyfter tungt dagligen, och de känner inte att de får belöning och erkännande för sitt arbete och den börda de har på sin rygg. Och det finns inget socialt stöd eftersom antalet anställda per arbetsplatschef är mycket högre än det borde vara, så de får inget stöd från chefen i den stressiga situationen. Vi genomförde en medlemsundersökning 2012 där vi kunde se att mer än en femtedel av medlemmarna inte vill jobba kvar inom kommande tre år i yrket eller branschen på grund av just arbetssituationen. Om man pratar i pull- och push-termer så är det väldigt många pushfaktorer inom vård- och omsorgssektorn.

Susanna: Det är en tuff bild du målar upp. Vi har forskat om arbetsmiljöfrågor länge, och Arbetsmiljöverket är med och sprider kunskap. Hur ska vi och företagen göra? Hur ska vi få incitament att arbeta med arbetsmiljöfrågor, är det någon som vill utveckla, hur ska vi föra forskningsresultat till praktik och göra saker för en utsatt yrkesgrupp?

Anna: Jag kan börja utifrån företagarperspektivet. Det är en tuff bild som målas upp och man kan fråga sig vilka incitament det finns för arbetsgivare att bedriva ett bra

förebyggande arbetsmiljöarbete. Det vill vi trycka på är nyckel till att vi inte ska behöva hamna i de höga sjukskrivningstalen och ett arbetsliv som inte är hållbart. Jag ska inte säga att jag vill ge en annan bild, vi företräder ju delvis andra sektorer, och vill inte på något sätt säga att inom den privata sektorn är allt frid och fröjd, för så är det definitivt inte. Men jag skulle nog ändå vilja säga utifrån de kontakter och undersökningar som vi har med våra medlemsföretag, att de allra flesta ser incitament och vill skapa en god arbetsmiljö och långsiktigt hållbara arbetsplatser. Incitamenten är dels rent medmänskliga, utifrån att vi företräder många småföretag där man träffar medarbetarna på fotbollsträningar, i ICA-affären på orten eller på skolgården när man hämtar barnen – man vill att kollegorna ska må bra. Dels är det den lönsamma dimensionen, det är naturligtvis mer lönsamt att ha friska och hållbara medarbetare än tvärtom. Här måste man också se långsiktigheten i lönsamheten, visst det kan kosta på och man kan behöva satsa kortsiktigt, men i det långa loppet finns det väldigt många som inser att det är värt att satsa på. Sedan har vi också en situation där vi behöver behålla och rekrytera nya medarbetare och behöver vara en attraktiv arbetsplats. Där ser vi att de som är på väg in på arbetsmarknaden, den generationen värderar en god arbetsmiljö väldigt högt, det är naturligtvis ytterligare ett incitament att kunna rekrytera goda medarbetare. Det finns alltså många incitament, men jag är fullt medveten om att alla arbetsgivare inte ser det här, framför allt när det gäller väldigt stora arbetsgivare där det rent organisatoriskt finns stora utmaningar, där har vi mycket att jobba med. Men jag vill också säga att det egentligen inte är någon konflikt, vi ska inte måla upp bilden av stora elaka arbetsgivare som vill suga musten ur de stackars arbetstagarna, utan här har vi en win-winsituation där vi verkligen har gemensamma intressen att jobba med det här, och det gör vi också parterna emellan i olika partsorganisationer.

Susanna: Det var spännande det du sa inledningsvis att många av era medlemmar är småföretagare, kan man säga så enkelt att företagsstorleken är avgörande för hur man sköter sitt systematiska arbetsmiljöarbete?

Anna: Det är ju olika utmaningar i olika organisationer såklart. I det typiska småföretaget där man kanske har startat i hemmet och kärnverksamheten är det man gör, man tillverkar däck eller vad man nu hittar på – det är naturligtvis fokus och man har kanske inte arbetsmiljö- eller HR-kompetensen för att genomföra ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt Arbetsmiljöverkets checklistor. Men vi kan nog ändå se i många fall när vi pratar med framförallt våra små medlemmar när vi berättar om det systematiska arbetsmiljöarbete, att de säger att vi jobbar redan så men har kanske inte den formella checklistan eller föreskriften framme och vet vad det står. Utmaningarna finns nog mycket i de små företagen, att få ut vikten av de här frågorna och det förebyggande arbetsmiljöarbetet – men viljan finns!

Susanna: Carin, vad säger man från ett myndighetsperspektiv om systematiskt arbetsmiljöarbete i mindre företag?

Carin: Det kommer att satsas ganska mycket nu på regelförnyelse. Man förstår på Arbetsmiljöverket att de föreskrifter som finns idag inte riktigt är up to date, så det arbete som pågår kommer intensifieras – vi har fått mer pengar och personal så förhoppningsvis ska det gå undan. Men det är väldigt svårt, med ett komplext arbetsliv med problem som ska lösas, och frågan är hur tillsynen passar in i det. Vad ska man göra, och hur ska man förändra för att det ska bli modernt och effektivt, det är väldigt svåra frågor.

Susanna: Det är svåra frågor och arbetslivet har förändrats, och man har kanske inte riktigt hängt med så att tillsynen behöver anpassas till nya utmaningar. Kan det vara så?

Carin: Ja, vi fick faktiskt precis lite forskningspengar, planeringsbidrag från regeringen för att titta närmare på tillsynsrelaterad forskning. Så vi har precis kommit fram till elva bidrag

till olika forskningsgrupper som ska titta närmare på det och förhoppningsvis får vi 10–12 miljoner nästa år till forskningsprojekt inom det.

Susanna: Det låter fantastiskt! Maria, hur låter det här från ett forskarperspektiv, du som forskat länge om arbetsmiljöbelastning. Att så lite används av det vi vet?

Maria: Det är ju oerhört frustrerande. Det är ju också så att ganska välkända risker kan komma igen, som superlim i härdplaster som det är välkänt att man får astma och eksem av. Nu sitter de som sysslar med förlängning av ögonfransar och använder cyanoakrylatlim. Bara några få droppar så man tycker att det inte borde vara något problem, men med andningssinnena alldeles inpå, och vi ser unga kvinnor som bara har jobbat ett kort tag och har fått astma av detta. Det är samma med de som håller på med naglar. Det är risker i en helt ny situation där man inte har kunskap och kompetens om kemiska hälsorisker men ändå hanterar väldigt potenta saker. Där kunde man istället haft bättre stöd genom branschen så att det var lätt att göra rätt för den som har eget företag och har väldigt knappa resurser. Jag tror det finns problem både med att göra kunskap tillgänglig i sammanfattningar, men också på mottagarsidan. Det fanns många fler arbetsmiljöexperter ute i organisationer tidigare som landade kunskapen och tog den vidare in i sin organisation – det är som att kedjan har brustit på flera ställen, och jag tycker faktiskt att det tar längre tid nu innan kunskapen kommer till användning än det gjorde förr.

Susanna: Så då har vi tagit några steg bakåt?

Maria: Jag tycker nog det, trots att det borde gå mycket lättare med digital teknik, Youtube och annat. Men man har tappat sändare och mottagare, och att det finns kedjor emellan dem. Det är en väldig diskrepans mellan nationella policys och det som händer på arbetsplatser. Det finns inget problem med en företagshälsovård som har ett starkt förebyggande arbete, det är parterna och myndigheterna eniga om. Men ändå är det så att företagshälsovården förlorar allt mer kompetens på det området och vi får en sämre täckning i de mest problematiska miljöerna.

Susanna: Och vad beror det på?

Maria: Jag tror att vi litar på att allt är bra i konungariket Sverige. Vi måste på något sätt skakas om och göra ett omtag, då måste man faktiskt bestämma sig i politiken att det här går inte. Man måste se över alla verktyg, alla styrinstrument. Det görs massor av offentliga upphandlingar till exempel, är det rimligt att de alltid går efter lägsta pris eller skulle det kunna vara så att man tog med det hållbara arbetslivet som en aspekt. Jag har också hört från de som tittar på det här med byggkedjor med många underleverantörer, där kan det vara väldigt ohållbart längst ned i kedjan fast det står i kontrakten att allt ska vara bra. De som tittat på det säger att det finns ingen chans att de längst ned ska kunna och förstå allt som står i arbetsmiljöarbetet, men om det finns någon hos huvudentreprenören som kan hjälpa till med det, då kan det fungera. Vi måste sätta oss ned och tänka till och förstå att just nu går det nog åt fel åt håll.

Susanna: Är det någon som vill kommentera?

Yeshiwork: Jag håller med om företagshälsovården, den saknar inte bara tillräcklig kompetens, utan också i den sektor jag pratar om finns inte tillgång till företagshälsovård. Bara en tredjedel av alla arbetsplatser inom vård- och omsorg har anknäring till företagshälsovård. Då är det väldigt svårt att göra riskbedömningar i arbetsmiljön och satsa på förebyggande arbete. Den förebyggande rollen har förstås inte företagshälsovården oftast, utan när något har inträffat. Varje invånare i Sverige borde fråga sig och ta ställning till om hur betalningsläget är vård- och omsorgssektorn, speciellt äldre- och barnomsorgen, och hur man ser på de yrkena. När man lyssnat på genusforskning och historisk forskning kan man ibland spekulera kring om man fortfarande betraktar omsorgen som ett kvinnligt

hemma-göra, och det är därför den är svår att respektera. Det är kvinnor som är högst professionella, som är utbildade och har jobbat länge och brinner för sitt jobb. Men år efter år, decennium efter decennium, är det samma problem. Arbetsmiljölagen är tydlig, och det finns andra lagar också. Och det är bra att det kommer mer och mer föreskrifter, men det finns ju vägledning för hur man borde jobba, men det görs inte. Vad vill vi göra med omsorgen av de äldre och barnen? Det är en grundläggande infrastruktur för kvinnor att komma ut i arbetslivet. Jag vill inte demonisera arbetsgivare, det handlar inte om det för ofta säger de att det är budgeten som är restriktionen. Är vi villiga att betala lite mer för att det ska fungera? För idag betalar de anställda med sin hälsa, och problemen med finansieringen löses genom olika former av långa pass, delade turer och olika ohälsosamma arbetstidsintjänande reformer. Jag känner mig frustrerad och mer politiskt än som en utredare.

Susanna: Ja, självklart. Men i den bästa av världar, om du fick bestämma en åtgärd för att komma åt det här med dålig arbetsmiljö och att inte ha tillgång till företagshälsovård – vad skulle du göra på en gång?

Yeshiwork: Den största bestämmande faktorn är ju att förbättra bemanningen på alla sätt, numerärt men också kompetensmässigt. Det är en enskilt mycket viktig fråga. Sedan är det förstås riskförebyggande, med hjälp av multidisciplinär, professionell företagshälsovård.

Susanna: Anna, du ville kommentera?

Anna: Det var företagshälsovården, precis som Maria säger kan den vara en viktig resurs i framför allt det förebyggande arbetet, inte bara i det rehabiliterande. Men det är också viktigt att när vi pratar om företagshälsovård, att vidga begreppet. Det finns ju idag en närmast oändlig marknad av vi väljer att kalla arbetsmiljö- och hälsotjänster som arbetsgivarna kan köpa upp, som vilken konsulttjänst som helst med olika professioner. Helt beroende på vilket behov man har på företaget. Jag tror inte att vi ska fastna i en diskussion huruvida vi ska ha obligatoriskt företagshälsovård, då kan vi hålla på i ett par timmar. Utan vidga det, och det är en fri marknad idag med väldigt många professioner som kan hjälpa till och stödja arbetsgivarna. Där behöver vi jobba tillsammans för att företagen ska se vilka behov de har och behöver ta in för kompetens, speciellt i en framtid där vi ser allt fler småföretag med andra behov. Vi måste veta mer om vad de behöver för hjälp och kunna ta hjälp av riskbedömningar och annat. Sedan tycker jag också att vi lätt hamnar i någon form av, inte svartmålning men en negativ diskussion när vi pratar om arbetsmiljö. Med visst fog ibland, men samtidigt ska vi inspirera och i en positiv anda lyfta arbetsmiljöfrågor och hållbart arbetsliv för att intressera fler. Det är vårt gemensamma ansvar att lyfta och prata om arbetsmiljö på ett positivt och proaktivt sätt.

Susanna: Utan att förringa risker i särskilda branscher. Den här frågan har kommit upp i andra diskussioner, kanske behöver vi ett nytt sätt att prata om arbetsmiljö för att inspirera och nå stora grupper, och se arbetsmiljö som en framgångsfaktor? Som en attraktiv arbetsgivare behöver man erbjuda en bra arbetsmiljö för att få anställda.

Anna: Ja, absolut så är det. Jag tror det var du Susanna som sa på AFA Försäkrings FoU-dagar att vi behöver prata om arbetsmiljö på ett annorlunda sätt. Det fastnade hos mig, det är precis vad jag också tycker.

Susanna: Då är ju Arbetsmiljöverket ett viktigt språkrör, hur jobbar ni med den dialogen?

Carin: Jag tänkte gå tillbaka till rapporten vi skickat in, för den är ju riktad till regeringen och då handlar det mest om vad regeringen och myndigheterna kan göra. Konklusionen är att de behövs bättre samordning. Arbetslivsinstitutet har ju lagts ned, men det saknas även en strategi i Sverige. Jag var runt i våra grannländer, även Nederländerna, och där finns det en helt annan sammanhållande tanke på regerings- och myndighetsnivå. Man har en

strategi både för arbetsmiljön och för arbetsmiljökunskaper samt ett institut som hjälper till. Så bland de förslag vi lägger fram är bland annat att det måste bli bättre samordning på regeringsnivå mellan departementen och myndigheterna. Vi på Arbetsmiljöverket känner knapp till att det händer något på SBU, Folkhälsomyndigheten eller Socialstyrelsen – det är ingen kommunikation alls. Man skulle kunna skapa bra synergieffekter om man började prata med varandra, samarbetade och skapade något större. Så bättre samordning och en kunskapsstrategi för arbetsmiljön föreslår vi, och att det borde finnas någon slags sammanhållande aktör istället för Arbetslivsinstitutet som fyller vissa av de funktioner som saknas idag, som en kontaktpunkt internationellt och som samlad kontakt för forskning, myndigheter och parterna. Vi skriver också att det behövs forskningsinsatser som är mer inriktade på nytta, tillämpad forskning, för det har fallit bort lite idag. Tvärvetenskaplig nyttoinriktad forskning som är långsiktig och stabil, idag är den finansiering som finns från Forte och Vinnova väldigt hoppig. Slutgiltigen föreslår vi att det införs någon slags bättre övervakning av arbetsmiljön. Det är något som man satsar stort på i Norge och Nederländerna, att man för samman olika slags databaser, statistik och kvalitativ forskning så att man kan få en övergripande bild av hur arbetsmiljön ser ut, för att se de nya problem och förändringar som kommer.

Susanna: Det låter som jättekloka och bra förslag, hoppas de får den uppmärksamhet de kräver. Maria du ville kommentera?

Maria: Jag tror att bättre övervakning är väldigt bra, för de indikatorer som rapporteras nu obligatoriskt till arbetsmarknadsdepartementet från Arbetsmiljöverket är till exempel anmälda arbetsskador och sjukskrivningar som man själv hänför till arbetsmiljön. Det är ju mått som är ganska svåra att tolka, eftersom de kan bero på att hur ersättningarna från försäkringar ser ut och om man själv uppfattar att man blivit sjuk av arbetsmiljön. Det kan också vara väldigt direkta tidssamband, men även mer på lång sikt som om man till exempel får KOL eller cancer. Det är ju väldigt svårt att säga för det enskilda fallet, men kanske på gruppnivå. Eftersom arbetsmarknaden ser ut att gå isär och vi därför inte har en intuitiv uppfattning av hur helheten ser ut, ens för de saker som är lätta, är det väldigt bra att vi har något som vi är överens om utifrån måttstockar för viktiga saker. Då kan vi diskutera tillsammans vad vi ska prioritera. Vi på klinikerna ser när det gått snett och blir jättefrustrerade, och tänker att det borde man ändå veta. Sedan kan det vara så att man behöver något annat i pedagogiken, men jag tror att om man kunde komma dit att vi är överens om hur situationen och utvecklingen ser ut och var vi har problem, då skulle vi få en helt annan grund och en väldigt konstruktiv dialog.

Susanna: Det låter fantastiskt, arbetsmiljödidaktik ska vi kanske kalla det. Hur man pratar om arbetsmiljö på ett pedagogiskt sätt. Men vad är ditt förslag, hur ska man få till det?

Maria: När det gäller övervakning har vi gjort en kunskapsöversikt, jag är inte säker på att det var de bästa förslagen, men vi tyckte att man kunde övervaka på ett annat sätt. Till exempel dela upp arbetsmiljöundersökningen på de som har fast anställning och de som har tillfällig anställning, för att få en uppfattning på om det skiljer mycket på villkoren och hur de utvecklas – som somliga misstänker. Men det är även saker man skulle behöva ha nätkampanjer kring för att veta mer om, till exempel exponering för kvarts som man har väldigt dåligt grepp om nu för tiden. Så det är en kombination av olika saker som är evidensbaserade och där det borde gå att säga att de mäter det man verkligen vill mäta.

Susanna: I din värld, behövs ett nationellt centrum som bevakar de här sakerna?

Maria: Jag tror att det behövs någon sorts samordning i vart fall, något som också representerar Sverige på den internationella arenan för där har ju vår röst försvunnit. Våra kompisar, särskilt i de andra skandinaviska länderna saknar oss eftersom vi företräder en ganska likartad modell. Hur mycket resurser den samordnande funktionen själv ska ha är ju

en diskussionsfråga, men det behövs någon som kan samla in kunskap och experter som har till uppgift att stå till samhällets förfogande, centralt eller ute på olika universitet. För någon gång kommer det ett larm där myndigheter måste förhålla sig till om man ska ta det på allvar och stänga ned alla som exponeras. Vem i hela friden ska nu svara på en sådan fråga, för den expertisen finns inte på Arbetsmiljöverket och man kan inte utgå från att forskare som ska hålla sina deadlines slänger allt de har för händer. Dessutom kan de olika uppfattningar, så det måste finnas någon som är utpekad för att ta de här besluten.

Susanna: Det verkar klart, någon som vill kommentera?

Carin: De på Arbetsmiljöverket som arbetar med regelverk är väldigt frustrerade, för de hade direktkontakt med forskarvärlden under Arbetslivsinstitutets tid. Men den finns inte längre, så det finns en stor frustration bland mina kollegor.

Susanna: Så det finns ett tomrum där som verkligen behöver greppas?

Anna: Det är ju en av de saker som parterna på arbetsmarkanden är väldigt överens om, att vi vill ha ett sådant här kunskapscentrum för arbetsmiljö. Det har vi väl också fått indikationer om att det är på gång. Sedan exakt hur det ska organiseras återstår väl att se, men vår förhoppning är att det kommer inom en snar framtid – om vi nu ska se positivt.

Susanna: Det låter ju lovande! Om vi ska återgå till konferensens tema. Du Maria pratade mest om hur äldre ska vilja och kunna stanna längre, men om man tittar utifrån ett livslöppsperspektiv, med till exempel risker som kommer på nytt på skönhetsalonger, skulle du kunna utveckla lite där kring hållbarhet?

Maria: På det finska arbetsmiljöinstitutet har man intresserat sig mycket för detta. Mikko Härmä som hör till de ledande där, han säger att för de unga gäller det att komma in på arbetsmarkanden, att få den erfarenhet som gör att de har en verklig arbetsförmåga ur arbetsgivarens synpunkt. Men det stora hotet där är mental ohälsa, det får inte vara sådana villkor att det hotar den psykiska hälsan. I medelåldern har vi en situation med väldigt god arbetsförmåga, hög kompetens och mycket att bidra med ur arbetsmarknadens synpunkt, men med risk att bli överlastade. Det är också viktigt att vi utvecklar vår kompetens och inte bara blir kvar i det vi en gång hade. När vi sedan blir äldre är det viktigt att det finns en flexibilitet och att vi får en större kontroll över vår arbetssituation för att det ska fungera. Det är alltid en hälsofrämjande faktor, att ha kontroll över hur arbetet som man är ålagd ska utföras, men den är extra viktig när man blir äldre.

Susanna: Det låter intressant att greppa hela det perspektivet, men jag tänkte på att det här hänger ju väldigt mycket ihop med arbetslivet och arbetsmarknaden, att anställningsförhållanden förändras. Idag har vi inte pratat så mycket om ungdomar, det hör vi mer om imorgon på konferensen. Men du pratade om psykisk ohälsa bland ungdomar, och vi vet om tillfälliga anställningar, SMS-anställningar och allt vad ungdomar berättar om och vad vi sett i forskningen – hur hänger det ihop med hållbarhetsperspektivet? Hur ser man på det hos Svenskt Näringsliv?

Anna: Jag håller med om mycket av det som Maria säger, om olika faser i livet med vikten av bra introduktion i den inledande fasen. Det är naturligtvis a och o att det blir en bra start för att vi ska bli hållbara till slutet, och helst längre än så om vi ska ha en bra pensionsålder också. Det är jätteviktigt att det blir en bra introduktion på arbetsplatsen, oavsett vilken anställningsform man kommer in på. Det här med anställningsformer är ju en diskussion för sig, och det är väl inte okänt för någon att Svenskt Näringslivet tycker att det är väldigt viktigt att vi har låga trösklar in på arbetsmarknaden. Den sämsta arbetsmiljön, det största hotet mot ett hållbart arbetsliv, är att inte ha något jobb alls. Sedan måste det ju naturligtvis vara under drägliga förhållanden. Men oavsett hur man kommer in på arbetsmarknaden är det jätteviktigt att arbetsgivare och medarbetaren själv tar sitt ansvar för att det ska bli en

bra start. För det är ju som sagt verkligen a och o att starten blir bra och inte ger cyklisk ohälsa som är vanlig bland unga. Där har parterna gemensamt genom Prevent tagit fram Introduktionsguiden som hjälp till arbetsgivare, kring allt från att visa runt i korridoren till att tydligt visa arbetsuppgifter och vad man ska göra. Sedan tror jag att det finns väldigt mycket mer kring ungdomar och psykisk ohälsa. Vi vet ju att ungdomar redan innan de kommer in på arbetsmarknaden mår dåligt, med mycket press under skoltiden och att vara ständigt vara uppkopplade, se bra ut, ha rätt kompisar och rätt kläder och prestera fantastiskt i skolan. Så många ungdomar kommer in redan skadade så att säga på arbetsmarknaden. Det är jätteviktigt att ta på allvar men där behöver många ta ansvar, både skola, primärvård och så vidare.

Susanna: Yeshiwork hur ser det ut hos er, är det många ungdomar som kommer och jobbar i de branscherna som du representerar?

Yeshiwork: Absolut, de tycker att det är ett meningsfullt arbete. Men problemet är att de ganska snart märker att de dels inte får trygga anställningar, dels att de inte kan påverka och har lågt inflytande på den dåliga arbetsmiljön. De stannar förstås inte, vi vet att ungefär 30 procent av de unga bestämmer sig för att gå vidare och läsa något annat på högskolan trots att de skulle vilja jobba kvar och gillar meningen med arbetet. Det är ett väldigt stort bekymmer att denna sektor inte kommer att kunna behålla unga människor, som behövs. Alla som jobbar idag har börjat i tidig ålder och den dåliga arbetsmiljön innebär att de slits under lång tid, och har svårt att arbeta kvar till 65.

Susanna: Nu börjar tiden ta slut, men vi bjuder in publiken att ställa frågor till panelen. Det finns säkert tankar som har väckts under de spännande diskussionerna. Vi tar in några frågor om hållbart arbetsliv eller något annat som kommit upp.

Björn Ohlsson: Jag tänkte anknyta till Roland Kadefors forskning om utträdesålder, som skiljer mellan olika yrkesgrupper. Vilka konsekvenser får det, och hur det minskas?

Maria: Det ena är att arbetsvillkoren är olika så det är olika lätt att vara kvar i ett arbete beroende på om det till exempel är fysiskt tungt. Man har också sett att om man har råkat ut för en allvarlig sjukdom och är långtidssjukskriven så går det snabbare att komma tillbaka om man inte har ett fysiskt tungt arbete. Det är ju helt klart saker som vi måste kunna hantera, för så vill vi ju inte ha det, även om vi förstår varför det är så. Fördelningen av riskerna för att bli sjuk skiljer sig också åt, och möjligheterna att arbeta om man är sjuk. Den tredje saken är att hälsotillståndet efter utbildnings- och inkomstnivå skiljer sig. Vi måste arbeta både med de vidgade gapen i hälsa som följer socioekonomi, och med arbetsförhållanden och anpassning av arbetsplatser efter individen och individens mera tillfälliga hälsotillstånd.

Anna: Vi har inte varit inne på omställning, och att underlätta för omställning går ju in i alla de här frågorna. Stora delar av våra trygghetssystem när det gäller både lagstiftning och försäkringar premierar lång arbetstid, vilket skapar inlåsnings effekter. Både när det gäller att stanna kvar i yrken där man kanske inte trivs, och i yrken som är väldigt fysiskt och psykiskt påfrestande. Det ska finnas möjlighet att byta karriär i livet, där har vi nog mycket att jobba med, både attityder och systemändringar.

Susanna: Jag tänkte på individanpassade lösningar, vi var inne på det tidigare att det kanske inte går i alla branscher. Hur ser det ut hos er Yeshiwork?

Yeshiwork: De problem som finns i de sektorer jag tagit upp innebär grupprisker, så man måste komma åt framför allt. Men det finns förstås även individlösningar, men framför allt är det grupprisker som rör hela arbetskollektivet.

Henrik Lund: Mycket av det som arbetsmiljödiskussionen handlar om är att förebygga ohälsa, men ofta när något redan har skett. På något sätt handlar det om att lyfta den här

obalansen i livet som många upplever. En annan sak är gränsen som sitter rotad i huvudet på oss med åtta timmars arbetsdag. Hur ser ni på att man skulle börja luckra upp de inrutade tankestrukturerna för att fundera över vad ett bra liv är, inte bara ett bra arbetsliv?

Anna: Jag måste nappa på det här. Om vi ska se framöver har vårt arbetsliv och privatliv en tendens att glida ihop mer och mer. Vi vill att hela våra liv ska vara hållbara, för att ta hand om våra barn, skröpliga föräldrar och partners. Det där är jätteviktigt att fundera över ur ett framtidsperspektiv, när vi pratar om det gränslösa arbetslivet. Hur får vi ett hållbart liv och här blir ju ansvarsfrågan intressant. Vi ansvarar ju faktiskt också som individer för att ha ett hållbart liv, även om arbetsgivare ansvarar för att vi ska ha en bra arbetsmiljö.

Susanna: Vissa kan inte heller jobba heltid, även om de vill. Andra verkar jobba alldeles för mycket, så här har vi mycket som skulle kunna åtgärdas. Du var inne på basinkomst tidigare, det är ju också något som debatteras mycket. Skulle det kunna vara något som underlättar för ett hållbart arbetsliv för både yngre och äldre?

Yeshiwork: Om det kombineras med bra arbetsmiljö och inte skulle kosta personerna som jobbar inom de här sektorerna är det välkommet med kortare arbetstid. Men bara om det inte kostar dem något.

Carin: Ett av länderna jag besökte var ju Nederländerna där man i mycket högre grad jobbar deltid, framför allt kvinnor, och tycker att det är bra. Där har man stora satsningar på något som heter hållbar anställningsbarhet, det är precis det vi pratar om med ett livsperspektiv från inträdet till utträde, och hur man ska kunna skapa hållbarhet över hela arbetslivet, med en positiv inställning till deltidsarbete.

Kerstin Nilsson: Jag ville fråga Yeshiwork, vi gjorde vår undersökning av åtgärder för att förlänga arbetslivet och då kom det fram det här med fysiskt tungt arbete och hur man kan förebygga rätt så att man klarar av det. Även på byggen tog man upp det här, att man i typiskt manliga yrken har gjort mycket kring fysiskt tungt arbete, med till exempel mindre gipsskivor som är smalare och lättare att hantera. Men inom kvinnoyrkena har det inte hänt så mycket. När vi pratar med chefer och medarbetare inom äldreomsorgen undrar de, trots att både de och brandmännen är inom Kommunal, varför brandmännen får förebygga sin hälsa med träning i sina arbetspass för att inte få så mycket skador. Men det får man inte inom äldreomsorgen, fast man har tunga lyft och svårt att använda de hjälpmedel som finns. Varför driver ni inte det mer?

Yeshiwork: Det är en bra fråga, den väcks ofta inom Kommunal. För det första finns ju inte förutsättningarna, men i de fall där det finns möjlighet att träna på arbetstid så ersätter man inte och tar in vikarier som gör jobbet när någon tränar. Då leder det ju till stress och att de anställda känner ansvar för de äldre, så de utnyttjar inte möjligheten. Jag läste i en lokaltidning att en kommun hade infört träning på arbetstid för undersköterskor på ett äldreboende och för tekniker och andra manliga yrkesgrupper. Männerna utnyttjade det, kvinnorna kände att de inte hade tid eftersom de ändå var lika många anställda som skulle ta hand om de äldre och inte ville lämna dem och gå och träna. När arbetsgivaren efter utvärderingen valde att lägga ned den betala träningen för undersköterskorna var slutsatsen att de ändå inte tränar, utan att titta närmare på varför.

Carin: Det kommer att ske inspektionskampanjer nästa år just på temat hållbart arbetsliv och åldrande, för det är ett nytt tema för den europeiska arbetsmiljöbyrån som en tvåårig kampanj. Nu har de ett tema om psykosociala problem som håller på att avslutas, det nya ska komma igång nästa år.

Anna: Jag kan inte låta bli att göra reklam eftersom det är många forskare här. AFA Försäkring har utlyst ett program för hållbart arbetsliv. Sök!

Lärlingsutbildning – en möjlig väg in till arbetsmarknaden?

Eskil Wadensjö, professor vid Institutet för social forskning, Stockholms universitet

Många ungdomar klarar inte krävande gymnasieutbildningar och avbryter sina studier. En kvalificerad lärlingsutbildning har förts fram som ett sätt att hjälpa dessa in på arbetsmarknaden. Erfarenheter från andra länder visar dock att det inte räcker för att de ungdomar som har det svårast ska kunna etablera sig i yrkeslivet. Ett lärlingssystem behöver dessutom rätt institutionella förutsättningar och intresset måste öka bland både arbetsgivare och elever för att få en efterfrågad utbildning som motsvarar verkliga behov i arbetslivet.

Unga har ofta problem på arbetsmarknaden. De är på väg in i yrkeslivet, och lyckas de komma in är de nyanställda och har kort arbetslivserfarenhet. Vissa grupper unga har dessutom större problem än andra och klarar inte krävande teoretiska eller yrkesinriktade utbildningar. Att många ungdomar har svårt att gå från utbildning till arbete kan ge allvarliga samhällsproblem där den gruppen riskerar att hamna i utanförskap, något som kan ha långsiktiga, negativa konsekvenser både för den enskilde och för samhället. En möjlighet att underlätta ungas inträde på arbetsmarknaden är reformer av utbildningssystemet så att unga blir bättre förberedda för arbetsmarknaden.

Lärlingsutbildning förs ibland fram som en lösning på både arbetslivets problem med att rekrytera kvalificerade yrkesarbetare och problemen för unga som har det svårt i skolan eller med att etablera sig i arbetslivet. Lärlingssystemet är olika utvecklat i olika länder och det finns stora skillnader i hur utbrett det är jämfört med andra introduktionsformer till arbetslivet (Tabell 1). I Sverige har endast 7 procent av ungdomar erfarenhet från lärlingsplats, och en knapp tredjedel har haft en praktikplats. I många andra länder är de andelarna betydligt större, med Tyskland i topp. Där har över hälften av ungdomarna haft lärlingsplats och 74 procent praktikplats. Istället ligger Sverige i toppskiktet när det gäller erfarenhet av studentarbeten under sin utbildning.

Tabell 1. Olika introduktionsformer för unga i europeiska länder

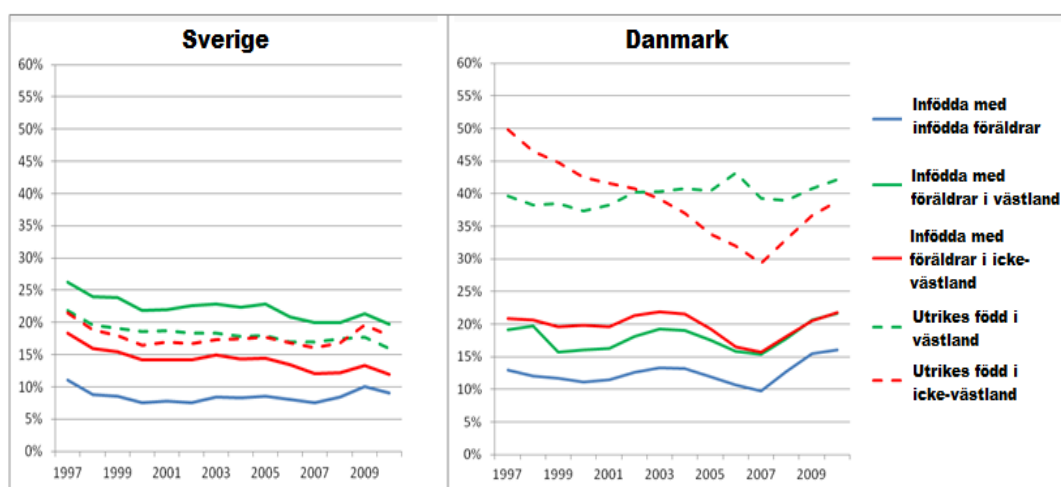
	Erfarenhet av lärlingsplats	Erfarenhet av praktikplats	Erfarenhet av studentarbeten	Inget av alternativen
Sverige	7	30	59	24
Danmark	22	38	36	29
Tyskland	52	74	25	6
Österrike	53	53	35	8
England	16	56	28	32
Belgien	18	64	75	10
Finland	9	66	52	19
Nederländerna	24	79	36	11
Frankrike	35	73	39	11

Det är dock svårt att göra jämförelser av arbetslöshet vid olika typer av ungdomsutbildning i olika länder. Definitionerna är inte lämpade för ungdomar som är på väg in eller ut från arbetsmarknaden, ofta med olika kombinationer av arbete/utbildning som gör att gränsen mellan arbetslöshet och att vara utanför arbetskraften av andra anledningar blir diffus. I EU var till exempel den rapporterade ungdomsarbetslösheten 23 procent 2012, vilket motsvarade 5,6 miljoner unga i åldern 15–24 år. Samtidigt fanns det 18 miljoner sysselsatta

ungdomar. Av dessa var dock över en tredjedel inne i lärlingssystem och vissa andra utbildningar. Även i gruppen som räknas som arbetslösa var en mindre del i utbildning. Det fanns dessutom en stor grupp med 33 miljoner ekonomiskt inaktiva ungdomar, dit de allra flesta som studerar räknas. Av dessa var å andra sidan 4 miljoner inte i utbildning och utanför systemet av andra anledningar.

Viktigt att dra lärdom från andra länder

Ett alternativ för att studera ungdomar utanför systemet är istället att utgå från begreppet NEET – Not in Employment, Education or Training. Det fångar in arbetslösa ungdomar som inte samtidigt är i utbildning, men också de som inte söker arbete trots att de varken är i utbildning eller har ett arbete. Med NEET-måttet går det att se att Sverige har ungefär samma andel unga i den gruppen som till exempel Danmark, med ett utbyggt system för lärlingsutbildning (Figur 1). Sverige har dessutom klart mindre skillnad mellan inrikes födda och utrikes födda unga, där andelen i den senare gruppen som varken har arbete eller går en utbildning är ungefär dubbelt så hög i Danmark.



Figur 1. Andel unga 15–28 år som inte är i utbildning eller arbete i Sverige respektive Danmark, 1997–2010, uppdelat på olika demografiska grupper.

Förutom i Danmark finns en omfattande lärlingsutbildning även i Tyskland och Österrike. Även i England satsar man numera på en sådan utbildning. Det är därför viktigt att dra lärdom av erfarenheterna från dessa länder. Det är också viktigt att uppmärksamma en del av de problem som lärlingssystemen har mött under senare år.

Tyskland	Lärlingssystemet omfattar en stor andel unga och förknippas med hög status. Behov av fler lärlingsplatser.
Österrike	Fler unga i skolförlagd lärlingsutbildning och stark orientering mot mindre företag.
England	Stort politiskt intresse, men färre unga i lärlingsutbildning. Mindre reglerad utbildning, men förändringar på gång.
Schweiz	System med vuxenlärlingar
Danmark	System som involverar olika parter, men vikande andel ungdomarna går till lärlingsutbildning (från 30 till 19 procent). Dessutom hög andel avbrott (50 procent). Det finns ett regeringsförslag till reform av systemet med stöd av arbetsgivareorganisationer och fackförbund.

I Sverige har lärlingssystem haft en historiskt svag ställning, även om det förekommit omfattande försöksverksamhet både i och utanför utbildningssystemet. Positivt med en satsning på lärlingar i Sverige vore att det är efterfrågestyrd utbildning som motsvarar verkliga behov i arbetslivet. Till det negativa hör att det kan bli en smal företagsanpassad utbildning som försvårar anpassning och omställning till nya villkor i arbetslivet. I Sverige har dessutom arbetsgivarna varit mindre benägna att medverka till lärlingsutbildning.

En svårighet med att etablera ett svenskt lärlingssystem som liknar de som finns i de typiska lärlingsländerna är att det hänger samman med en annan institutionell uppsättning och lagstiftning än vad som finns i Sverige. Till exempel finns det tydliga regelverk kring lärlingssystemet. Det finns också flera alternativa spår för ungdomar, till exempel yrkesintroduktion. Sverige har också färre yrken som kräver legitimerade utbildningar. Andra viktiga förutsättningar är samverkan mellan berörda aktörer och system för kvalitetssäkring och certifiering av utbildningarna.

Lärlingsutbildning ingen universallösning

Erfarenheterna från andra länder visar att det inte räcker med att ha en kvalificerad lärlingsutbildning för att hjälpa de ungdomar som har det svårast att ta sig in på arbetsmarknaden. Det måste finnas speciella program som leder till arbetsmarknaden för dem, eftersom kvalificerad lärlingsutbildning ställer stora krav på deltagarna och inte lämpar sig för ”studiesvaga”. Erfarenheterna talar också för behovet av regleringar som garanterar bredd och kvalitet i lärlingsutbildningen.

Slutsatser är att det saknas viktiga institutionella förutsättningar i Sverige för en lärlingsutbildning och intresset bland såväl arbetsgivare som elever måste öka. Alla parter behöver involveras för att det ska bli en kvalificerad yrkesutbildning som ges i samarbete mellan företag och skola, där även arbetsmarknadens parter måste vara involverade. Det behövs även tydligare riktlinjer för utbildningsformer, innehåll och kvalitetssäkring. Om utbildningen delvis blir skolförlagd kan det bidra till att höja kvaliteten och ge teoretiska kunskaper för vidare studier för dem som så önskar. Slutligen behöver branscher, arbetsgivare och parter ett tydligt mandat för att påverka. En kvalificerad yrkesutbildning i lärlingsform kan underlätta för företagen att hitta kvalificerad arbetskraft. Det är speciellt viktigt för små och medelstora företag som ofta har svårt att organisera en kvalificerad yrkesutbildning.

Källor och referenser:

1. Olofsson, Jonas och Wadensjö, Eskil, *Lärlingsutbildning*, Stockholm: SNS Förlag, 2011.
2. Olofsson, Jonas och Wadensjö, Eskil, *Lärlingsutbildning – en väg till arbetsmarknaden? SNS ANALYS no 19*, 2014.
3. Olofsson, Jonas och Eskil Wadensjö, *Rätt och fel om ungdomsarbetslösheten*, Stockholm: Dialogos förlag, 2015.
4. Wadensjö, Eskil "Ett nationalekonomiskt perspektiv på yrkesutbildning för ungdomar" i Alexandru Panican (red.), *Yrkesutbildning för morgondagens arbetsliv*, Stockholm: Dialogos, 2014.
5. Wadensjö, Eskil, "Ungdomsarbetslösheten – vad är problemet?", i Jonas Olofsson (red.), *Den långa vägen till arbetsmarknaden – om unga utanför*, Lund: Studentlitteratur, 2014.

Permanent nykomling – om behovsanställdas villkor

Johan Alfonsson, doktorand Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet

Min forskning fokuserar på unga vuxna som är behovsanställda. Behovsanställda – eller om man så vill, timanställda – är en grupp som är vida omtalad men sparsamt undersökt. I mitt avhandlingsprojekt undersöker jag den grupp som många gånger får stå som mannekäng för det nya arbetslivet, men hur ser deras arbetssituation faktiskt ut? Artikeln jag kommer utgå ifrån i min presentation är en undersökning om behovsanställda unga vuxnas sociala relation till de fast anställda.

Studien undersöker vilka problem som kan uppstå i relationerna mellan grupperna och hur behovsanställda bemöter dessa. Med utgång i Lysgaards teori om de underordnades arbetarkollektiv pekar resultaten på att bristande närhet, likhet och gemensam problembild bidrar till att behovsanställda hamnar utanför gemenskapen och behandlas kränkande. Tre handlingsstrategier som används för att möta problemen har identifierats. I artikeln framhålls att strategierna riskerar att reproducera situationen.

Har arbetsmarknadspolitiska åtgärder för gruppen unga utvecklats?

Kerstin Johansson, lektor och docent i socialt arbete vid Centrum för kommunstrategisk forskning, Linköpings universitet

Kommunal välfärd utsetts för allt större utmaningar (SOU 2007:10). Detta gäller inte minst kommunernas arbete med unga med låg utbildningsnivå, svag förankring på arbetsmarknaden eller arbetslöshet och därmed i behov av ekonomiskt bistånd. Sveriges kommuner har sedan lång tid tillbaka en betydande roll som utförare av olika former av arbetsmarknadspolitiska åtgärder för denna grupp. Norrköpings kommun, liksom de allra flesta kommunerna i landet, har under de senaste decennierna drivit många projekt och verksamheter för gruppen unga (Johansson, 2003, 2007).

Trots mångfalden och stora satsningar visar den samlade bilden att kunskapen om denna typ av åtgärder är generellt begränsad och att detta är ett politik- och praktikområde som behöver studeras närmare för att öka förståelsen av dess funktion i den svenska välfärdsstaten och vilka effekter åtgärderna har för deltagarna (Thorén, 2012).

Under slutet av 1990-talet och alldeles i början av 2000-talet följde jag en kommunal verksamhet för arbetslösa och ofta socialbidragstagande ungdomar (Johansson, 2003, 2007). Denna verksamhet är numer nedlagd och en rad andra verksamheter, projekt och aktiviteter har sedan dess kommit och gått. Jag skrev också min doktorsavhandling, *Bli vuxen i arbetarstad*, på detta tema. Den handlade om en grupp unga, deras vuxenblivande och möten med institutioner på väg mot etablering på arbetsmarknaden (Johansson, 2003). Sedan ett par år studerar jag nu fältet igen. Den nu pågående studien handlar om organisering och långsiktiga strategier för kunskaps- och metodutveckling inom det arbetsmarknadspolitiska området.

I denna presentation tar jag avstamp från och jämför min tidigare forskning och ställer frågorna; Vilka är ungdomarna idag och vilken situation har de jämfört med ungdomarna i slutet av 1990-talet? Hur arbetar man med denna grupp idag inom den kommunala arbetsmarknadspolitiken? Och har metoder, kunskapen om, synen på och arbetssätt gentemot denna grupp utvecklats över huvudet taget?

Källor och referenser:

1. Johansson, K, (2000), *Ungdomsresursens målgrupper – Uppdrag Ungdomsresursen, Norrköpings kommun: Arbetsmarknadskontoret samt i förf. ägo.*
2. Johansson, K (2003) *Bli vuxen i arbetarstad, diss. Linköpings universitet*
3. Johansson K. (2007) "Arbetsmarknadspolitik som välvilja, maktutövning och styrning" i *Viljan att styra: Individ, samhälle och välfärdens styrningspraktiker. Sophia Lövgren & Kerstin Johansson red. Studentlitteratur: Lund.*
4. SOU 2007:10. *Hållbar samhällsutveckling med utvecklingskraft. Slutbetänkande från Ansvarskommittén.*
5. Tema Nord 2010:570: *Nordiska länders insatser mot ungdomsarbetslöshet – kartläggning och analys www.norden.org*
6. Thorén, K 2012 *Kommunal arbetsmarknadspolitik – en kunskapsöversikt över åtgärder för arbetslösa socialbidragstagare. 2011/12:RFR15*

Kunskapssamhällets tjänstefolk?

Jack Lainpelto, doktorand vid Institutionen för service management, Lunds universitet

En betydande del av dagens arbetsmarknadsdebatt är centrerad kring temat ungdomsarbetslöshet. Begrepp såsom "en förlorad generation" och "massarbetslöshet" används inte sällan för att betona hur unga upplever allt större svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden, i synnerhet de som saknar gymnasieutbildning. Ett politiskt initiativ för att sänka trösklarna till arbetsmarknaden för de mest utsatta arbetslöshetsgrupperna var att den första januari år 2012 sänka restaurang- och cateringmomsen. Syftet med initiativet var att med sänkt momsats påverka efterfrågan på restaurangbranschens tjänster och därigenom skapa förutsättningar för en ökad efterfrågan på arbetskraft.

Mot bakgrund av den politiska ambitionen öppnade sig en dörr till en bransch som ständigt förefaller vara omgiven av ett spänningsfält: Å den ena sidan finns de röster som beskriver en framtidsbransch med anrika traditioner samt ett omfattande och väl synliggjort kulturellt kapital. Å den andra sidan finns de röster som tvärtom beskriver en bransch med låga krav på utbildning, hög personalomsättning och tveksamma arbetsvillkor.

I min pågående avhandling har jag valt att intervjua totalt sjutton unga män och kvinnor som vid tiden för materialinsamlingen genomgick en arbetsmarknadsutbildning i restaurangkunskap. Med hjälp av det Foucault-inspirerade begreppet "governmentality" analyserar jag intervjumaterialet som livshistorier. Med hjälp av dessa livshistorier vill jag undersöka hur berättarna navigerar i ett samhälle som tillgängliggör valmöjligheter, men som genom arbetsmarknaden också tycks diktera hur valmöjligheter bör tillvaratas och förvaltas.

Med stöd av livshistorierna är min avsikt att framförallt undersöka hur ungdomarna skapar berättelser om en möjlig yrkesidentitet. Min ambition är att analysera denna yrkesidentitet utifrån följande frågeställning: Hur skapar ungdomarna berättelser om vem man har varit, vem man är nu och vem man vill bli i framtiden? På detta sätt blir avhandlingens sökande efter svar en studie om hur makt produceras, reproduceras, förhandlas och bekämpas. Detta åskådliggörs av personer som upplevt långtidsarbetslöshet och vars arbetsmarknadsresurser framstår som synnerligen begränsade.

Ungdomar och äldre drabbas i krympande orter med tillväxt som mål

Eric Båve, gästforskare vid Historiska institutionen, Stockholms universitet

Svenska städer i kris kunde under mitten av 1900-talet räkna med stöd från staten. Efter oljekrisen 1973 har inte statligt stöd varit så omfattande. Krympande städer har inte kunnat erhålla stöd från utomstående så att befolkningen ökat i antal. Tillväxt förekommer i de tre storstadsregionerna och några universitetsstäder. I övriga orter och kommuner krymper arbetsmarknaden. Denna tendens har varit påtaglig när det gäller städer som en gång hade en dominerande arbetsplats med industriföretag (Nilsson, 1989 och 2011). Svensk basindustri har minskat antal anställda ända sedan mitten av 1960-talet.

I studien "Krympande orter" har två kommuner med typisk svensk basindustri valts ut. Betydelsefullt för valet har varit att dessa städers beslutsfattare uppmärksammades på en fortsatt krympande arbetsmarknad kommande decennium. (Maunsbach, 1980)

När en krympande arbetsmarknad inte beaktas i samhällsplaneringen blir ofta ungdomar och äldre de som drabbas hårdast. De unga får inte fast anställning och inte heller egen bostad. De äldre som blivit uppsagda bor i större utsträckning kvar i sina hyreshusområden, en del kvarter förslummas t.ex. Krylbo i Avesta kommun. Den psykosociala arbetsmiljön härjas av bolagskonkurser och tvister.

En realistisk kommunal strategi för den här typen av krympande stad kan vara att acceptera stagnation och försöka krympa på ett medvetet sätt. En planerad krympning innebär bl.a. strategisk rivning så att orten utvecklas. Vid en affär kan det behövas en parkeringsplats eller en park och i ett sådant fall kan rivning av byggnaden bredvid affären leda till en förbättring för affärsverksamheten och trygga personalens anställningar. Med en smart krympning urholkas inte kommunens ekonomi. Möjligheterna att stötta ungdomar och äldre ökar vid en smart krympning.

Källor och referenser:

1. Båve, Eric. *Avesta behöver lansera fler evenemang*. *Avesta Tidning* 2005-04-20
2. Båve, Eric. *Kommuner med strukturproblem: uppföljning*. Byggforskningsrådet 1992. *Opublicerad rapport som är tillgänglig via websidan utvergi.eu*
3. Maunsbach, Philipson, Eklund. *Framtidsplanering i kommuner med strukturproblem. Rapport 3 Söderhamn - nuläge och framtid*. KTH Stockholm 1980
4. Nilsson, L. *Efter industrialismen*. Malmö 2011
5. Nilsson, L. *Den urbana transitionen*. Stockholm 1989

Hälsosam yrkesdebut

Elin Sandberg, projektledare vid Centrum för arbets- och miljömedicin, Stockholms läns landsting

Ungdomar får ibland arbetsskador under sin utbildning eller under sina första yrkesår. Det finns lagstadgade krav på hälsotillstånd och funktionsförmåga som dokumenteras genom medicinska kontroller, och i somliga fall uppfylls inte de lagstadgade kraven som ställs för vissa arbetsuppgifter. De vanligaste begränsningarna i yrkesvalet rör allergier, överkänslighet i huden, astma, hjärt-/kärlsjukdomar och diabetes. Tidiga arbetsrelaterade hälsobesvär kan leda till att byte av utbildning eller yrke blir nödvändigt. Detta kan förebyggas genom medicinsk studie- och yrkesvägledning baserad på ökad kunskap om elevernas särskilda känslighet och hälsotillstånd samt olika yrkens riskfaktorer.

Det treåriga projektet Hälsosam yrkesdebut (start 2013) syftar till att minska arbetsskador genom att öka användningen av medicinsk studie- och yrkesvägledning, verka för god arbetsmiljö och minimera riskerna för arbetsskador under yrkesutbildningen samt verka för goda kunskaper hos eleverna om hälsosamt arbete i det framtida yrket.

För att bedöma risk för arbetsskada inom yrken kopplade till gymnasieskolans olika yrkesprogram, utvecklades en jobbriksmatris. I jobbriksmatrisen bedömdes förekomsten av lagstadgade krav och arbetsskaderisker vid 53 inriktningar på 14 yrkesprogram, liksom konsekvensen för hälsa och arbetsförmåga i de yrken som olika yrkesutbildningar leder till. Riskbedömningarna visade att arbetsskaderisken varierade stort mellan olika inriktningar på gymnasieskolans yrkesprogram.

Utöver jobbriksmatrisen har även webbenkät och intervjuer i fokusgrupper genomförts där målgruppen var rektorer, studie- och yrkesvägledare, skolsköterskor och yrkeslärare på skolor i Stockholms län. Syftet med dessa undersökningar var att undersöka hur medicinsk studie- och yrkesvägledning, skolans eget arbetsmiljöarbete och undervisningen om arbetsmiljö och hälsorisker i olika yrken bedrivs.

Källor och referenser:

1. *Centrum för arbets- och miljömedicin, Stockholms läns landsting. Arbetsskaderisker i yrken efter yrkesförberedande gymnasieprogram. Delrapport från projektet Hälsosam yrkesdebut. Rapport 2014:05.*
2. *Läs mer om projektet Hälsosam yrkesdebut på camm.sl.se/byd*

Att åldras i ett yrke samtidigt som arbetsvillkoren försämras – exemplet flygvärdinnor

Ann Bergman, professor vid Institutionen för arbetsvetenskap, Karlstads universitet

Reguljärflyget har genomgått stora förändringar som en följd av teknisk utveckling och en allt mer avreglerad och konkurrensutsatt marknad. Detta har kommit att påverka branschen i dess helhet och detta gäller inte minst den flygande personalen – både piloter och kabinpersonal. Idag är det inte enbart lågprisbolagen som pressar priser och ägnar sig åt en masstransporteringslogik, utan även de större reguljära bolagen som exempelvis SAS. Arbetet i kabinen har därmed hamnat under korstryck då kabinpersonalen ska förkroppsliga både serviceexcellens och kostnadseffektivitet.

De senaste 15 åren har präglats av att arbetsvillkoren kontinuerligt försämrats för SAS:s kabinpersonal. Unionen beskriver utvecklingen som social dumping och de höga sjukrivningstalen bland personalen visar att situationen är långt ifrån optimal. I dag handlar flygvärdinneyrket i första hand om att vara flexibel och tillgänglig i tid och rum – när och där företaget behöver dem. De grunder som tidigare har funnits för yrkets status och för de anställdas välbefinnande och arbetstillfredsställelse har således vittrat sönder.

Genom att intervjua sju kvinnor i åldern 50–55 år och som arbetat inom flyget mellan 24 och 30 år fokuserar pappret på ett arbetsliv i kabinen. Det handlar om hur det gick till när de blev kvar i yrket så länge, om hur deras arbetsvillkor försämrades och yrkets statusfundament vittrade sönder och hur de istället blev fastlåsta i en ohållbar och oönskad situation.

Pappret belyser erfarenheten av att åldras i ett yrke som blir alltmer krävande och där man upplever sig som en belastning; på samma gång som man har ett kollektivt minne av ett jobb man trivts med och en arbetsgivare som varit attraktiv. Pappret diskuterar även de olika strategier som den äldre kabinpersonalen utvecklar för att orka arbeta långa dagar, hantera de oregelbundna arbetstiderna och de små möjligheterna till återhämtning, samt en upplevd bristande respekt från ledningen.

Källor och referenser:

1. Bergman, A. (2015): "Det var en gång världens bästa skitjobb! Ett arbetsliv i kabinen". I Bergman, A, Gillberg, G & Ivarsson, L. (red.) *Tankar om arbete: 17 texter om arbete, arbetsliv och samhällsförändring*. Stockholm: Premiss Förlag.



Sammanfattande reflektioner: Hållbart arbetsliv för yngre och äldre

Marita Flisbäck, docent i sociologi, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet

Mattias Bengtsson, docent i sociologi, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet

När vi sammanfattar och reflekterar över vad vi lärt oss av arbetslivskonferensen Hållbart arbetsliv för yngre och äldre 2015 kan vi inledningsvis konstatera att en gemensam premis för många presentationer varit att egenmakt är sprunget ur förvärvsarbete. I liten utsträckning har arbetskritiska perspektiv behandlats. Inledningsanförandet av Maria Albin tog sin utgångspunkt i den demografiska förändringen att befolkningens livslängd ökar samt att antalet friska år ökar på ålderns höst. Med detta ökar pressen på välfärdssystemen, både finansiellt och bemanningsmässigt. Så trots en hög sysselsättningsnivå bland äldre svenskar, sett ur ett internationellt perspektiv, så måste allt fler arbeta ännu längre. Entrén i arbetslivet ska tidigareläggas och dess exit senareläggas. För att åstadkomma detta har staten kommit att ställa högre krav på medborgarna och resultatet är försvagade sociala skyddsnät. Vid sidan av Maria Albins inledningsanförande behandlades detta även i Roland Kadefors presentation. Nybeviljningar av sjuk- och aktivitetsersättningar har minskat kraftigt och det har blivit mycket svårt att beviljas sjukpension i Sverige. Dessa policyförändringar har visat sig drabba kvinnliga löntagare särskilt hårt och inneburit en ansvarsförskjutning från det kollektiva till det individuella, t.ex. då den ökade svårigheten att erhålla sjukpension tvingar allt fler till ett tidigare uttag av ålderspension.

Dessa presentationer väckte särskilt en fråga hos oss. Mot bakgrund av att medelåldern förskjuts uppåt, är det rimligt att behålla samma levnads- och konsumtionsstandard som vi vant oss vid i Sverige om det sker på bekostnad av mer grovmaskiga sociala skyddsnät? Eller för att uttrycka detta på ett annat sätt: Står inte ökade krav på ett längre arbetsliv i kontrast till skapandet av ett hållbart arbetsliv för många individer? Kanske vi borde tala mer om ett hållbart arbetsliv i relation till såväl social som ekologisk hållbarhet? Vi kan särskilt återknyta till konferensens panelsamtal med arbetslivsrepresentanter och forskare där Yeshiwork Wondmeh, utredare Kommunalarbetareförbundet, beskrev ett på flera sätt socialt ohållbart arbetsliv. Hennes bild av en dålig arbetsmiljö för många kommunalanställda med stress, fysiskt nedslitande arbete, svagt chefsstöd, bristande erkännande och låg ersättning väckte hos oss frågor om social hållbarhet: Bör vi inte, som medborgare i ett samhälle, ta ett större ansvar som motverkar skillnader i fördelningen av sociala risker i arbetslivet? Är det min rättighet att utnyttja billiga flygbiljetter som inte bara påverkar de flygvärdinnors arbetsmiljö – som Ann Bergman berättade om i konferensens sista anförande – utan också som påverkar allas ekologiska välfärd?

En annan utgångspunkt för konferensen kan tecknas i termer av vad som inom forskningen ofta benämns för push- och pullfaktorer, dvs. faktorer som gör att människor antingen stannar kvar i eller stöts bort från arbetslivet. Här lärde vi oss av olika presentationer att alla arbeten inte är lika bra för människor – skillnader i slitage på kroppar följer socioekonomiska skiljelinjer, genus och utländsk härkomst. Denna fråga återkopplade även till en andra central demografisk trend som Maria Albin lyfte fram i sitt inledningsanförande: Att vi får en alltmer heterogen befolkning i fråga om hälsa eftersom förbättringar i hälsa och ökad livslängd följer socioekonomiska skiljelinjer/utbildningslängd. Till exempel är muskel- och skelettsjukdomar, som följd av ergonomisk belastning, den vanligaste orsaken till funktionsnedsättning hos äldre arbetare. De socioekonomiska skiljelinjerna syns även i relation till utträdesåldern från arbetslivet för olika yrkesgrupper, vilket Roland Kadefors visade i sin presentation av olika ”arbetslivslängder”. Bland män visade det sig att det är kategorin ”diversearbetare” som i genomsnitt förlorade flest antal år före 65 års ålder medan universitetsläraranställda förlorade minst. Kadefors underströk även andra ojämlika villkor utifrån det nuvarande pensionssystemets utformning: då pensionen räknas på hela yrkeskarriären kommer framtidens fattigpensionärer särskilt att bestå av människor som invandrat till Sverige. Anförandena visade på så vis att diskussionen om ett hållbart arbetsliv kräver att forskare, politiker och representanter från privata intresseorganisationer anlägger perspektiv där de analyserar hur flera sociala maktstrukturer – social klass, kön, etnicitet och ålder – korsas och vävs samman.

En tredje utgångspunkt för konferensen, som vi tar med som en viktig lärdom, är att ohållbara (risk)faktorer tenderar att komma tillbaka i nya former, i nya grupper och i nya sektorer i arbetslivet. Utvecklingen mot ett hållbart arbetsliv är alltså inte enkel på så vis att kunskaper ackumuleras och ger bättre förutsättningar. Kemiska riskfaktorer som motverkats inom industrisektorn kan bli en del av arbetsmiljön inom servicesektorn, vilket de hårdplaster som nu används inom skönhetsvård för ögonfransförlängning utgör exempel på. Ett annat exempel är hur den flexibla arbetskraftens sammansättning tagit ny skepnad mellan dået och nuet. I Gunilla Carlstedts historiska tillbakablick kring kvinnoarbetsliv på 1900-talet beskrevs hur många kvinnor arbetade som flexibel arbetskraft i den ”grå” sektorn: utan att kunna tillräkna sig några pensionspoäng och i prekära arbeten som medförde ett starkt beroende av respektive makes inkomst. I Johan Alfonssons samtidskildring hittade vi en liknande typ av flexibel arbetskraft bland unga vuxna behovsanställda, bland de som många gånger ”får stå som mannekäng för det nya arbetslivet” som Johan uttryckte det.

Konferensens anföranden pekade många gånger på hur viktigt det är att fokusera de grupper, som med avseende på ålder, kan ses som arbetslivets ”avvikare”. Som Eskil Wadensjö nämnde i sin presentation är exempelvis de metoder vi har för att mäta sysselsättning lämpade för dem som befinner sig i mitten av arbetslivet, men mindre anpassat för andra stadier i arbetslivscykeln. Som konferensens rubrik vittnar om så behöver vi för att nå ett hållbart arbetsliv avtäckta dess komplexitet utifrån såväl de yngre som de äldres perspektiv. För även om vi under konferensen fick lära att samhällets attityder till exempelvis en äldre arbetskraft tenderar att förändras, så kanske vi kan tala om en ny ”ageism” som gör sig gällande där det är de medelålders meningsskapande, värderingar och möjligheter som utgör norm för vad som är ett hållbart arbetsliv. Som den australiske gerontologen Simon Biggs (2014) påpekat så är det som anses vara värdefullt i arbetslivet – såsom yrkeskarriär och självutveckling – inte nödvändigtvis allena rådande bland äldre. Med andra ord, det som är viktigt för löntagare i medelåldern – de som utgör normen – kanske inte är av samma värde för yngre eller äldre arbetstagare.

För att kunna skapa ett hållbart arbetsliv för yngre och äldre krävs alltså att arbetslivets ”avvikare” fokuseras. Vi behöver lyssna till dessa gruppers egna definierade behov. I det sammanhanget vill vi peka på en samlingspunkt i flera presentationer under konferensen: Det som förenar såväl yngre som äldre är att man måste hitta flexibla och individuella lösningar för dessa grupper för att kunna hantera deras specifika behov och önskemål. Detta är särskilt väsentligt i samtidens arbetsliv där heterogeniteten ökar. Samtidigt får liknande hänsynstaganden inte göras på bekostnad av skillnader i strukturella villkor mellan olika grupper i arbetslivet. Att belysa strukturella skillnader är viktigt för att hantera en polarisering i arbetsvillkor och bidra till ett mer hållbart arbetsliv. Det senare återkopplar också till frågan huruvida ett hållbart arbetsliv på nationell policynivå skiljer sig från praktiken. Som vi ser det utgör arbetslivskonferensen en viktig plattform för att forskare, politiker och företrädare från arbetslivet ska kunna mötas till samtal, ifrågasättanden och potentiella lösningar gällande liknande problematiker.

Källor och referenser:

1. Biggs, S. (2014) “*The Promise of a Long Life? Cultural Adaptation to Productive Aging, Spiritual Empathy, and a Sustainable Future*”, *Journal of Religion, Spirituality & Aging* 26: 96-108.

DELTAGARLISTA - HÅLLBART ARBETSLIV FÖR YNGRE OCH ÄLDRE

Kenneth	Abrahamsson	
Maria	Albin	Karolinska institutet
Johan	Alfonsson	Göteborgs universitet
Jenny	Ardell	Söderköpings kommun
Karin	Becker	Stockholms universitet
Mattias	Bengtsson	Göteborgs universitet
Rita	Bergenhill	Arbetsförmedlingen
Monica	Berger	Arbetsförmedlingen
Ann	Bergman	Karlstads universitet
Anna	Bergsten	Svenskt Näringsliv
Dörte	Bernhard	Linköpings universitet
Britt-Marie	Bjurman	Ericsson
Stefan	Borg	Ericsson
Eric	Båve	Stockholms universitet
Ingrid	Båve	
Michaela	Bärlund	Finspångs kommun
Viveka	Carlsson	Arbetsförmedlingen
Gunilla	Carlstedt	
Niklas	Cserhalmi	Arbetets museum
Duone	Ekane	
Carina	Ekberg	Ebersteinska gymnasiet
Linn	Eriksson	Statistiska centralbyrån
Marita	Flisbäck	Göteborgs universitet
Marinette	Fogde	Arbetets museum
Lilian	Frisell	
Lovisa	Grentzelius	ArbetSam
Kristina	Grumsa	Kommunal Öst
Annette	Gustafsson	Örebro kommun
Sandra	Gylldorff	Motala kommun
Lars-Erik	Hansen	TAM-Arkiv
Lise-Lott	Hansson	Kommunal Öst
Marie	Hedberg	Ebersteinska gymnasiet
Dan	Hedlund	SALO
Brita	Hermelin	Linköpings universitet
Lena	Hilke	Finspångs kommun
Inger	Humlesjö	
Lars	Håkansson	
Carin	Håkansta	Arbetsmiljöverket
Robert	Höghielm	Stockholms universitet
Anna-Karin	Jansson	Finansdepartementet
Kerstin	Johansson	Linköpings universitet
Lisa	Johnsson	Kommunal Öst
Roland	Kadefors	Göteborgs universitet
Annika	Kihlberg	Kommunal Öst
Anna	Laggar	Arbetsförmedlingen

Jack	Lainpelto	Lunds universitet
Emilia	Liljefrost	Svenska ESF-rådet
Anders	Lindbäck	Norrköping LS Syndikalisterna
Anna	Lindell	Ebersteinska gymnasiet
Fredrik	Lindqvist	Kommunal Öst
Birgitta	Lindström	Kommunal Öst
Anette	Linersjö	Karolinska institutet
Susanne	Ljungquist Stafstedt	
Henrik	Lund	SALO
Gunilla	Lundin	Arbetsförmedlingen
Andreas	Löfgren	Arbetsförmedlingen
Mona	Olsson	Vänsterpartiet
Christine	Mars	Arbetets museum
Björn	Ohlsson	Vänermuseet
Andreas	Nilsson	Arbetets museum
Jeanette	Nilsson	Linköpings universitet
Kerstin	Nilsson	Lunds universitet
Carolin	Nossbring	De Geergymnasiet
Marina	Palm	Finspångs kommun
Terese	Petters	Arbetsförmedlingen
Jenny	Pettersson	Söderköpings kommun
Elin	Sandberg	Stockholms läns landsting
Michael	Sandsjö	Arbetsförmedlingen
Nina	Sjöberg	Arbetarrörelsens arkiv och bibliotek
Åsa	Skiöld	Arbetsförmedlingen
Gun	Sparrhoff	Linköpings universitet
Ann-Sofie	Stenmark	Arbetsförmedlingen
Elin	Strand	Lunds universitet
Tarja	Ståhl	Arbetsförmedlingen
Britt-Marie	Svensson	Arbetsförmedlingen
Louise	Svensson	Linköpings universitet
Mariette	Thell	Statistiska centralbyrån
Susanna	Toivanen	Stockholms universitet
Anders	Torpel	Norrköping LS Syndikalisterna
Kristina	Trygg	Linköpings universitet
Helena	Törnqvist	Arbetets museum
Fredrik	Undén	Regeringskansliet
Mats	Utbult	AFA Försäkring
Eskil	Wadensjö	Stockholms universitet
Ulf	Wagner	Gleerups förlag
Dennis	Webstedt	Arbetsmiljöverket
Yeshiwork	Wondmeneh	Kommunal
Lars	Wärngård	Forte
Jacqueline	Zardan	Region Östergötland
Paola	Zardan	
Axel	Ågren	Linköpings universitet
Berit	Örtell	LO



KONFERENSPROGRAM – ARBETETS MUSEUM 19–20 NOVEMBER 2015

HÅLLBART ARBETSLIV FÖR YNGRE OCH ÄLDRE

Torsdag 19 november

- 12.30 **Registrering, plan 6**
- 13.00 Marinette Fogde, forskningschef Arbetets museum hälsar välkommen i Folksamalen
- 13.15 **Kan ett längre arbetsliv, hälsa och välbefinnande förenas över hela arbetsmarknaden?**
Maria Albin, forskare och överläkare vid Centrum för arbets- och miljömedicin, Stockholms läns landsting och Enheten för arbetshälsa vid Institutet för miljömedicin, Karolinska institutet
- 14.00 **När lämnar olika yrkesgrupper arbetslivet? En socioekonomisk befolkningsstudie**
Roland Kadefors, forskare vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet
Att integrera personer i arbetslivet – betydelsen av det lokala sociala kapitalet och sociala företag
Brita Hermelin, forskare vid Centrum för kommunstrategiska studier, Linköpings universitet
Beslutet att fortsätta arbeta eller gå i tidig pension
Kerstin Nilsson, forskare vid Arbets- och miljömedicin, Lunds universitet
Sessionsledare: Björn Ohlsson, forskare och antikvarie, Vänermuseet
- 15.00 **Fika**
- 15.30 **”Varsågod och var stark”. Kvinnoarbetsliv på 1900-talet**
Gunilla Carlstedt, senior genusforskare och läkare
Ett hållbart arbetsliv på egna villkor
Louise Svensson, Nina Nikku, Dörte Bernhard, forskare vid IBL, Linköpings universitet
Kort dokumentär om Kerstin Sofia Andersson från Sörbyn i Norrbottens inland
Sessionsledare: Björn Ohlsson, Vänermuseet
- 16.20 **Panel samtal Hållbart arbetsliv för yngre och äldre**
Anna Bergsten, arbetsmiljöexpert Svenskt Näringsliv; Maria Albin, forskare Karolinska institutet; Carin Håkansta, forskare och senioranalytiker Arbetsmiljöverket; Yeshiwork Wondmeh, utredare Kommunal
Moderator: Susanna Toivanen, forskare vid CHES, Stockholms universitet
- 17.20 **Utställning om arbete på plan 7**
- 18.30 **Middag Restaurang Laxholmen plan 6**

Fredag 20 november

- 09.00 **Läringsutbildning – en möjlig väg in till arbetsmarknaden?**
Eskil Wadensjö, forskare vid Institutet för social forskning, Stockholms universitet
- 09.45 **Permanent nykomling?**
Johan Alfnsson, doktorand vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet
Har arbetsmarknadspolitiska åtgärder för gruppen unga utvecklats?
Kerstin Johansson, forskare i socialt arbete vid CKS, Linköpings universitet
Kunskapssamhällets tjänstefolk?
Jack Lainpelto, doktorand vid Institutionen för service management, Lunds universitet
Sessionsledare: Karin Becker, senior medieforskare
- 10.45 **Fika**
- 11.15 **Ungdomar och äldre drabbas i krympande orter med tillväxt som mål**
Eric Båve, gästforskare vid Historiska institutionen, Stockholms universitet
Hälsosam yrkesdebut
Elin Sandberg, projektledare på Centrum för arbets- och miljömedicin, Stockholms läns landsting
Att åldras i ett yrke samtidigt som arbetsvillkoren försämrats – exemplet flygvärdinnor
Ann Bergman, forskare vid Institutionen för arbetsvetenskap Karlstads universitet
Sessionsledare: Nina Sjöberg, forskare och institutionschef, Arbetarrörelsens arkiv och bibliotek
- 12.15 **Sammanfattande reflektioner**
Marita Flisbäck och Mattias Bengtsson, forskare vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet sammanfattar årets konferens
- 12.30 **Konferensen avslutas med lunch**

Konferensen anordnas av Arbetets museum och dess vetenskapliga instans Rådet för yrkeshistorisk forskning. Den genomförs med stöd av Forskningsrådet för hälsa, arbete och välfärd (Forte) och i samarbete med Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet.