

Hållbart Arbetsliv i Sverige 2020

Dokumentation från en idékonferens den 1 december 2014

Forskare, arbetsmarknadens parter, myndigheter och övriga intressenter ger sin syn på förutsättningarna för ett hållbart framtida arbetsliv.



Innehåll

Förord	4
Inledning	5
Sammanfattning	6
Summary	8
Del ett: Tankar och idéer på temat hållbart arbete	10
Del två: Parallella samtal om det hållbara arbetslivet.....	21
Utmaningar och önskvärda initiativ för ett hållbart arbetsliv 2020	22
Referat från dialogseminarierna	24
Dialogseminarium 1: Hållbart arbetsliv som utvecklingsstrategi	24
Dialogseminarium 2: Kvinnors arbetsmiljö och hälsa	26
Dialogseminarium 3: Det gränslösa arbetslivet som hot och möjlighet	28
Dialogseminarium 4: När arbetsförmågan sviktar	30
Dialogseminarium 5: Towards a European Research Community on Sustainable work	32
Medverkande.....	34

Förord

Den 1 december 2014 genomfördes Idéforum för Hållbart Arbetsliv i Sverige 2020, en heldagskonferens i Stockholm organiserad av Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan som samlade drygt 120 deltagare och närmare 30 som medverkade i expertpaneler eller som föreläsare och samtalsledare, varav tre generaldirektörer och en minister.

Idéforum genomfördes i samverkan med den av VINNOVA finansierade påverkansplattformen "Sustainable Work 2020", en samverkansplattform mellan forskare och samhällsaktörer (se faktaruta) som verkar för ökad EU-finansiering till forskning om just ett hållbart arbetsliv. Att främja ett hållbart arbetsliv är inte bara en utmaning för Sverige utan för hela EU och världen i övrigt. För att främja ett hållbart arbetsliv krävs också – utöver de överenskommelser som görs mellan arbetsmarknadens parter – en aktiv samverkan

mellan forskning, utveckling och myndigheter och andra aktörer.

Vi vill tacka alla som medverkade till att skapa en mycket givande dag. Förutom deltagarna och talarna omfattar dessa personer även moderatorn, tekniker som såg till att dagen filmades och lades ut på Arbetsmiljöverkets hemsida samt Arbetslivsjournalisterna, som anlits för att skriva upp och sammanfatta det som sades under dagen. Sist men inte minst vill vi tacka alla som hjälpte till med det praktiska arbetet innan, under och efter konferensen – särskilt Carin Håkansta, Ellinor Ivarsson och Matts Rydin från Arbetsmiljöverket samt Kenneth Abrahamsson och Elisabeth Lagerlöf från "Sustainable Work 2020".

Ann Ponton Klevestedt
Arbetsmiljöverket

Stefan Mörk
Försäkringskassan

Arbetsmiljöverkets kunskapsfunktion

Syftet med kunskapsfunktionen är att bidra till förbättrad kunskapsförsörjning och starkare evidensbas till Arbetsmiljöverkets verksamhet samt ökad spridning och nyttiggörande av arbetsmiljökunskap i samhället. Funktionen är ett regeringsuppdrag som Arbetsmiljöverket haft sedan 2014 under titeln *Nationell funktion för kunskapsområdet arbetsmiljö och arbetsliv*. Inom ramen för kunskapsfunktionen utvecklas former för tillgängligheten och nyttiggörandet av den kunskap som redan finns eller under året tas fram av myndigheten i form av kunskapssammanställningar och statistik.

Välfärdsakademin

Försäkringskassan har tagit initiativ till bildandet av en Välfärdsakademi och akademien startar preliminärt sin verksamhet i januari 2016. Avdelningen för Analys och Prognos, verksamhetsområde Välfärdsutveckling leder arbetet med att inrätta formerna för Välfärdsakademin.

Välfärdsakademin ska ägas och finansieras gemensamt av ett flertal aktörer som till exempel myndigheter, näringsliv, universitet eller andra organisationer med ett djupt samhällsengagemang. Välfärdsakademin ska utveckla det svenska välfärdssystemet på bredden och djupet och involvera myndigheter, kommuner, vårdgivare, civilsamhälle, näringsliv, arbetstagarorganisationer, arbetsgivare från den privata och offentligt finansierade sektorn samt universitet och högskolor. Utvecklingen av svensk välfärd sker utifrån ett brett samverkansperspektiv. Välfärdsakademin ska vara arenan där forsknings- och erfarenhetsbaserad kunskap samlas för att stödja en utveckling av välfärden.

Inledning

Detta dokument är skrivet för dig som på olika sätt verkar eller vill verka för ett hållbart arbetsliv. Målet är att rapporten ska sammanfatta vad diskussionerna kom fram till med relation till arbetslivets utmaningar och möjligheter, samt peka på vilka insatser som kommer att behövas i framtiden. En central fråga är: Hur främjar vi att den kunskap som finns kommer till användning?

Dokumentet är en sammanfattning av föreläsningar och diskussioner vid Arbetsmiljöverkets och Försäkringskassans gemensamma konferens *Idéforum för Hållbart Arbetsliv i Sverige 2020* som hölls i Stockholm den 1 december 2014. Bland deltagarna fanns forskare, företrädare för arbetstagar- och arbetsgivare, representanter för myndigheter och arbetsmarknadsministern. Gäster från European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND) i

Dublin, EU-OSHA i Bilbao och National Research Centre for the Work Environment (NRCWE) i Köpenhamn bidrog med en europeisk utblick.

Ett av konferensens mål var att sätta agendan för det fortsatta arbetet för ett hållbarare arbetsliv genom att lyfta centrala utmaningar och önskvärda initiativ. Detta gjordes bland annat i fem mindre dialogseminarier, som vart och ett tecknade en bild av de utmaningar och behov som finns inför ett Hållbart Arbetsliv 2020.

Rapporten inleds med de huvudbudskap som framkom under hela dagen samt en engelsk översättning av dessa. Därefter följer en sammanfattning av de föreläsningar och diskussioner som fördes i den stora salen under förmiddagen och i slutet av konferensen. Till slut finns sammanfattningar av slutsatserna och diskussionerna i de fem dialogseminarierna.

Plattform för Hållbart arbete som resurs för hälsa, innovation och tillväxt i EU:s Horisont 2020 (www.sustainablework2020.se)

Med strategibidrag från VINNOVA har en plattform utvecklats för att inom Horisont 2020 främja hållbart arbete som en resurs för hälsa, innovation och tillväxt. Hållbart arbete är inkluderande, det motverkar sociala skillnader i hälsa och är en viktig produktionsfaktor för öka förädlingsvärde och ekonomisk tillväxt och stimulera långsiktig konkurrenskraft.

Hållbart arbete är ett starkt svenskt och nordiskt forskningsområde. Tillsammans med övriga nordiska länder kan Sverige generera ett

europeiskt mervärde och stärka den framtida europeiska konkurrenskraften och sociala hållbarheten.

Genom ett stabilt och kompetent nätverk av svenska forskare vid alla högskolor och universitet, arbetsmarknadens parter, företag och myndigheter, ska plattformen identifiera möjliga öppningar för forskningsområdet Hållbart arbete inom Horisont 2020, utarbeta en strategi för påverkan på Horisont 2020, och stärka kontaktnäten mellan svenska och europeiska forskare.

Sammanfattning

UTMANINGAR OCH FÖRSLAG FÖR ETT HÅLLBART ARBETSLIV 2020

Återupprätta en nationell plattform för arbetsmiljöforskning, samarbeta på alla ledder och sprid den kunskap som finns. Det var några budskap från de drygt 120 forskare, arbetsmarknadsparter, myndigheter och andra som deltog i Arbetsmiljöverkets och Försäkringskassans idékonferens den 1 december 2014. Många teman som diskuterades i konferensens presentationer och paneldiskussioner återkom i de enskilda dialogseminarierna på eftermiddagen.

Utmaningar för ett framtida hållbart arbetsliv:

Finansiering, samordning och implementering av forskning. Det satsas inte tillräckligt på arbetslivsforskning från nationellt och EU-håll. Forskningsfinansiärerna samarbetar inte vilket leder till att angelägna problemområden faller mellan stolarna. Det saknas incitament för forskarna att föra ut forskningsresultaten i praktiken.

Samordning av aktörer, regelverk och försäkringar. Komplexa problem som ungas utanförskap, ojämlika villkor, rehabilitering och integration av invandrare kan inte lösas utan bättre samordning mellan forskning, organisationer och strukturer.

Svårt för vissa grupper att komma in i arbetslivet. Ökad konkurrens gör det svårare för yngre, invandrare och människor med olika slags handikapp att ta sig in i och hålla sig kvar arbetslivet på schyssta villkor. Det finns risk för ett växande prekariat och stora grupper som permanent står utanför trygga anställningar med god arbetsmiljö.

Genusproblematiken. Förlädraförsäkringen utnyttjas övervägande av kvinnor, vilket påverkar inkomster och hälsa negativt. Arbetsmarknaden är fortfarande könssegregerad och arbetsmiljön i kvinnodominerade sektorer har inte fått tillräcklig uppmärksamhet. Kvinnor drabbas oftare än män av arbetsrelaterade psykosociala besvär och långvarig sjukdom.

Det gränslösa arbetslivet. Ökade krav på tillgänglighet, möjliggjord genom ny teknik, ökar risken för stress – särskilt för vissa grupper. De möjligheter som flexibilitet och gränslöshet kan erbjuda utnyttjas inte tillräckligt för att anpassa arbetslivet efter den anställdes villkor.

Det globaliserade arbetslivet. Ökad konkurrens leder till press på arbetsgivarna samt fler utländska företag och arbetare i arbetslivet. Pressen och språkförbistringen är utmaningar för arbetsmiljöarbete och tillsyn.

Den växande tjänstesektorn. Fler arbetar med kontaktyrken, vilka ofta är både fysiskt och psykosocialt tunga arbeten. Den psykosociala arbetsmiljön får därmed ökad betydelse ur hälsosynpunkt.

Förslag på initiativ för ett hållbart arbetsliv 2020:

Stärka kunskapsförsörjningen. Det behövs allokeras mer svenska och europeiska forskningsmedel till arbetsmiljöfrågorna. Samverkan mellan forskningsfinansiärer och myndigheter borde öka. Vidare borde forskningsfinansiärer samverka, särskilt AFA Försäkring, Forte och VINNOVA. Även samverkan mellan forskning och utveckling borde öka med förstärkning från Europeiska socialfonden.

Samordna kunskapsförsörjningen. Myndigheter och forskare borde satsa mer på samarbeten som innefattar systematiskt, evidensbaserat förändringsarbete. En nationell strategi för ett hållbart

arbetsliv behövs. Ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivet och samarbetsplattformar behövs.

Integrera svagare grupper i arbetslivet. Det behövs en bättre skola och yrkesvägledning samt innovativa anställningsformer för att få in unga, invandrare m.fl. i yrken på schyssta villkor. Det borde ges möjlighet att arbeta deltid.

Öka jämställdheten. Föräldraförsäkringen borde förändras för mer jämlik fördelning av familjeansvaret. Det behövs en strategi för att främja en jämnare fördelning av arbetsuppgifter och resurser mellan kvinnor och män inom samma organisation.

Stärka den internationella dimensionen. Forskare och

organisationer borde bli bättre på att utnyttja internationella nätverk och att koppla ihop stuprören. En nationell kontaktpunkt borde skapas för internationellt samarbete. Arbetsmiljöverket borde bevaka regler på EU-nivån för att undvika komplikationer i tillämpningen av det svenska regelverket. Det borde vara krav på kollektivavtal och systematiskt arbetsmiljöarbete i offentliga upphandlingar.

Stödja förebyggandet av arbetsmiljörisker. Det borde finnas bättre stöd från företagshälsovården och Arbetsmiljöverket till arbetsgivarna, särskilt om psykosociala risker. Arbetsmiljöutbildning borde integreras i läroplanerna för att förbereda ungdomarna på arbetslivet. Bättre stöd behövs till systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).

Summary

CHALLENGES AND SUGGESTIONS FOR A SUSTAINABLE WORKING LIFE 2020

Re-establish a national platform for work environment research, cooperate at all levels and disseminate existing knowledge. Those were some of the messages from more than 120 researchers, representatives of the social partners, government organisations and others who participated in the conference, organised by the Swedish Work Environment Agency (Arbetsmiljöverket) and the Swedish Social Insurance Agency (Försäkringskassan) on the 1st of December 2014. Many of the themes under discussion during the presentations and panel discussions of the conference, reappeared in the individual panel discussions of the afternoon.

Challenges for a sustainable working life:

Funding, coordination and implementation of research.

Levels of available funding in Sweden and internationally are too low. Research funders are not cooperating, causing important problem areas to be left out of funding. There is a lack of incentives for researchers to bring research into practice.

Coordination of actors, regulations and insurances.

Complex problems such as youth exclusion, inequality, rehabilitation and integration of immigrants cannot be solved without better coordination of research, organisations and structures.

Difficulties for some groups to enter working life.

Increased competition makes it increasingly difficult for the young, immigrants and the disabled to enter and stay in work maintaining decent working conditions. There is a risk of a growing precariat and large groups that are permanently left outside safe employment with a good work environment.

The gender problem. Parental leave insurance in Sweden is predominantly used by women, which affects levels of income and health in a negative way. The Swedish labour market is still gender segregated. Women are more often than men

afflicted by work related psychosocial health problems and long term illness.

Work without boundaries. Increasing demands on the availability of employees, enabled by new technology, increases the risk of stress – particularly in some groups. The possibilities that flexibility and lack of boundaries can offer are not sufficiently utilised to adapt working life according to the needs of each employee.

The globalisation of working life. Increased competition causes stress on employers and an increase in foreign companies and workers on the labour market. Stress and language complications have become challenges in the promotion and supervision of the work environment.

The growing service sector. More people work in service jobs, which are often strenuous both from a physical and a psychosocial perspective. For that reason, the psychosocial working environment becomes increasingly important from a health perspective.

Suggestions for a sustainable working life 2020:

Strengthen the transmission of knowledge. Levels of Swedish and European research funding to

questions related to the work environment should increase. Collaboration between research funding organisations and government organisations should increase. Research funding organisations should collaborate, especially AFA Insurance, Forte and VINNOVA. Collaboration between research and development should also increase with support from the European Social Fund.

Coordinate the transmission of knowledge. Government organisations and researchers should collaborate more in systematic, evidence based activities for change. A national strategy for sustainable work is necessary. A national knowledge centre for working life and knowledge platforms are needed.

Integrate vulnerable groups in working life. Better schools and vocational guidance, as well as innovative forms of employment are needed to integrate the young, immigrants and others in occupations with decent working conditions. It should be possible to work part-time.

Increase gender equality. A reform of the parental leave insurance would bring a more equal

distribution of parental responsibilities. A strategy is needed to promote a more even distribution of work tasks and resources between women and men in the same organisation.

Strengthen the international dimension. Researchers and organisations should better utilise international networks and avoid compartmentalisations. A national contact point should be established to enhance international collaboration. The Swedish Work Environment Authority should make sure that EU legislation does not complicate the use of Swedish regulation. Systematic work environment management and collective agreements should be required in public procurement.

Support the prevention of risks in the work environment. There should be better support from the occupational health services and from the Swedish Work Environment Authority to the employers, especially with regards to psychosocial risks. Work environment training should be integrated in the curricula in order to prepare young people for working life. There should be more support to systematic work environment management.

Del ett: Tankar och idéer på temat hållbart arbete

SAMMANFATTNING AV KONFERENSENS FÖREDRAG OCH PANELDISKUSSIONER

Konferensen *Hållbart arbetsliv i Sverige 2020* öppnades av Arbetsmiljöverkets generaldirektör Erna Zelmin-Ekenhem. Hon poängterade vikten med hållbarhet i arbetslivet, både för individen och samhället, och att samverkan på nationell och EU-nivå är nödvändig för att finna svar på dagens frågor om det "goda arbetet".



En av konferensens utgångspunkter var EU:s finansieringsprogram för forskning och innovation Horizon 2020 som totalt omfattar cirka 80 miljarder euro över åren 2014-2020. Mycket av programmets fokus ligger på innovation och samhällsutmaningar men arbetsmiljöfrågorna har inte särskilt stort utrymme. Därför har en svensk påverkansplattform bildats, Sustainable Work 2020 (www.sustainable-work2020.se), ledd av arbetsmiljöforskaren Maria Albin. Plattformen ska lyfta arbetslivsfrågorna inom *Horizon 2020* genom samverkan mellan forskare och andra aktörer på arbetslivsområdet i Sverige och andra europeiska länder. [POWERPOINT 1]

Bättre utbyte mellan forskare och praktik

Laura Hartman från Försäkringskassan redovisade fyra aktuella utmaningar för deras arbete:

- Hur ska vi göra för att behålla sjukpenningtalet på den relativt låga nivå den ligger på nu, se bild nedan? Enligt studier från Försäkringskassan beror variationerna på ett komplicerat samspel mellan olika regler och försäkringssystem, arbetsmarknadens villkor och hur olika aktörer, inklusive försäkringskassan, sjukvården och individen, agerar. Det är alltså inte bara arbetsmiljön som bestämmer hur vi ser på hälsa och ohälsa utan ett antal strukturella och institutionella faktorer. [POWERPOINT 2]
- Att kvinnor tar ut betydligt fler föräldrapenningdagar än männen (75,2 procent 2014).
- Att så många unga har aktivitetsersättning (drygt 33 000 hösten 2014).
- Att antalet asylsökande till Sverige ökar (53 procent fler år 2014 än 2013).

Sustainable Work 2020
Health Innovation Growth
Advocacy Platform for Horizon 2020

Stöd från

- Arbetsmarknadens parter
- Nordiska arbetsmiljöinstitut
- Arbetsmiljöverket, Försäkringskassan

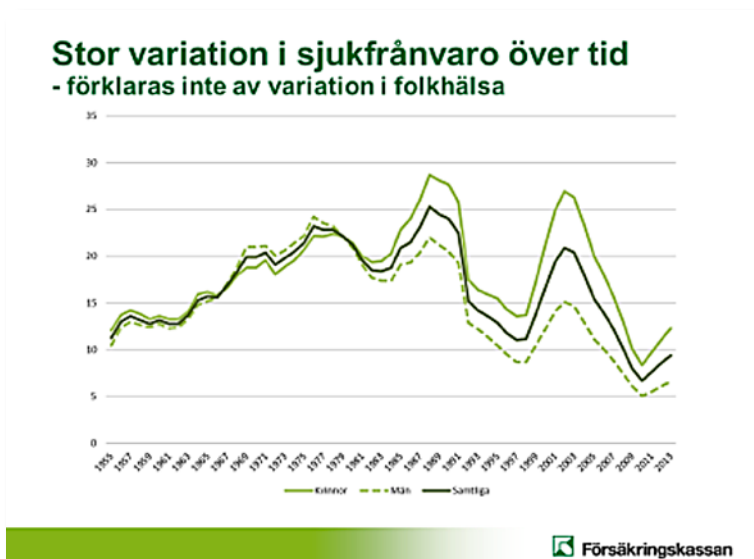
Men finns chans till genomslag i Horizon2020?

```

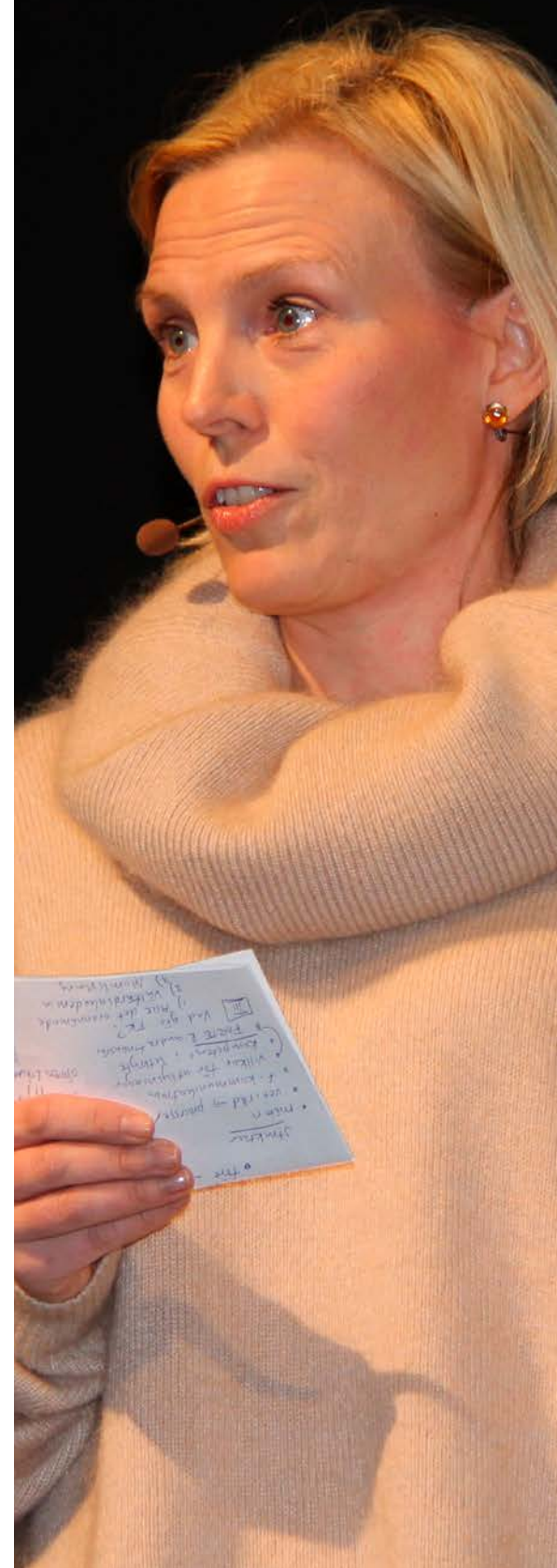
graph TD
    B[Befolkning] --> A[Arbete/arbetsliv]
    A --> H[Hälsa]
    A --> P[Produktivitet]
    A --> O[Ohälsa]
    H --> P
    P --> V[Välbefinnande]
    V --> J["(O)Jämlikhet"]
    O --> J
    
```

Hälsa, produktivitet, innovation, inklusion

[POWERPOINT 1] Sustainable Work 2020 är en plattform för forskare, arbetsmarknadens parter, företag och myndigheter. Plattformen främjar hållbart arbete som en resurs för hälsa, innovation och tillväxt och lyfter denna fråga inom forskningsprogrammet Horizon 2020.



[POWERPOINT 2] Historiska variationer i sjukpenningtalet beror enligt studier från Försäkringskassan inte på att folkhälsan skiftar utan på ett komplicerat samspel mellan regler och försäkringssystem, arbetsmarknadens villkor och hur olika aktörer agerar.



Ylva Johansson



För att lösa utmaningarna förespråkade hon bland annat bättre utbyte mellan forskare och praktik – både före, under och efter att resultaten är klara. Ett bra exempel är vårdens praktikinära forskning. Ett annat steg på vägen är att överbrygga avståndet mellan forskning, arbetsliv, myndigheter och näringsliv. Något som inte minst handlar om vilja: Alla som vill ta "tredje uppgiften", det vill säga samverka mellan universitet och högskolor och samhället, på allvar måste vara öppna för kritik och synpunkter.

Kontaktyrken blir allt mer påfrestande

Arbetsmarknadsminister Ylva Johansson beskrev hur utvecklingen i dagens arbetsliv inom flera områden går åt olika håll: inom vissa sektorer jobbar allt fler högre upp i åldrarna medan andra sektorer visar ökande sjuktal. Hon pekade även på det systematiska arbetsmiljöarbetet, som på en del arbetsplatser fungerar utmärkt och leder till ökad hållbarhet medan det på många andra arbetsplatser inte fungerar alls. Utmaningen, menade ministern, är att sprida det hållbara arbetslivet och arbetsmiljöarbetet till alla branscher och arbetsplatser.

Ministern tog också upp genusperspektivet i arbetslivet. Hon menade att det är en fråga om makt och plats att kvinnor i högre grad finns i repetitiva arbeten med hög belastning. Vidare talade hon om de påfrestningar som på senare år har drabbat undersköterskor, präster, barnmorskor, arbetsförmedlare, socialsekreterare och andra med emotionellt krävande kontaktyrken. "Påfrestningarna är en del av yrket men de har nått en gräns där många tvingas möta barn, sjuka eller arbetslösa med svåra problem utan möjlighet att vila". Hon jämförde den ständiga stress som dessa personer upplever i arbetslivet och behovet av återhämtning med hur kompressorn i en frys till sist går sönder om dörren öppnas för ofta – eller står på glänt.

Slutligen beskrev hon hur regeringen vill prioritera arbetsmiljöarbete och återupprätta arbetslivsforskningen efter den "katastrofala" nedläggningen av Arbetslivsinstitutet.

Ylva Johansson hade också noterat en skillnad mellan de arbetsplatser som driver ett systematiskt arbetsmiljöarbete – och de som inte gör det.



William Cockburn

Och hon ställde sig frågan vad som krävs för att fler ska gå in i en positiv spiral.

Hon påpekade också vikten av kollektivavtal och en kompetent företagshälsovård och förespråkade liksom många andra mer spridning av den kunskap som finns. Inte minst av jämställdhets-skäl: "Statistik och kunskap är kvinnans bästa vän".

Det gränslösa arbetet ökar pressen

Många konferensdeltagare oroade sig för att det gränslösa arbetets krav på tillgänglighet skapar nya hälsoproblem. Inte minst för dem som är unga eller nya i arbetslivet. Flera nämnde också att arbetsmiljöproblem är diffusa eftersom arbetet är mer involverat i människors övriga livssituation. Ett faktum som gör det svårare att hitta kollektiva lösningar. En allt större andel inflyttad arbetskraft och utländska underleverantörer kan också leda till nya språkliga och kulturella svårigheter.

Lars Magnusson, professor i ekonomisk historia och författare till essäsamlingen *Mästarens*

återkomst, menade att den ekonomiska, politiska, sociala och kulturella globaliseringen föder en oro både i samhället och för individen: "Vi saknar ankare och många tvingas att dagligen fråga sig hur länge de har kvar sitt jobb". I sin bok skriver Magnusson att det idag saknas samhällseliga institutioner som innesluter globaliseringens effekter i ett socialt och igenkännbart sammanhang. För att motverka oron förespråkar Magnusson en vidgad dialog som kan ligga till grund för kollektiva beslut.

Stora europeiska studier visar resultat 2015

För att ta reda på hur allt detta påverkar oss pågår flera stora europeiska studier. William Cockburn från EU OSHA (<http://osha.europa.eu>) berättade om *European survey of enterprises on new and emerging risks* (ESENER) som bygger på 49 000 telefonintervjuer i 36 länder. Det färdiga resultatet förväntas bli klart i april 2015, men ett förhandstips är att Sverige även denna gång "ligger bra till", det vill säga har en relativt bra

arbetsmiljö i jämförelse med andra EU-länder. Resultaten från ESENER visade bland annat att en stor andel av de medverkande arbetsgivarna upplevde att vissa anställda har svårt att förstå det språk som talas på arbetsplatsen.

[POWERPOINT 3]

Ett annat initiativ för ett hållbarare arbetsliv är projektet Safer and healthier work at any age. Det finansieras av EU-parlamentet och handlar om hur arbetslivet kan förändras så fler kan och vill arbeta längre upp i åldrarna. EU OSHA skriver även framtidsstudier, bland annat en om riskerna i den gröna sektorn, t.ex. återvinningssektorn. En utredning om angelägna områden för fler studier om framtiden kom fram till följande förslag:

- Effekter av teknik och vart arbetet utförs på själva arbetet och arbetsmiljön
- Effekter av globaliseringen på arbetsmiljöarbetet
- Effekter av finanskrisen och dess återhämtning på arbete och arbetsmiljö
- Trender i HR-praktiker och dess effekter på arbetsmiljön
- Effekter av den växande tjänstesektorn på arbetsmiljön

Hur arbete och hälsa påverkar varandra och hur det styr när vi slutar arbeta är en aktuell fråga i alla länder, menade Greet Vermeulen från Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (EUROFOUND). Enligt en studie har en femtedel av den arbetande befolkningen i

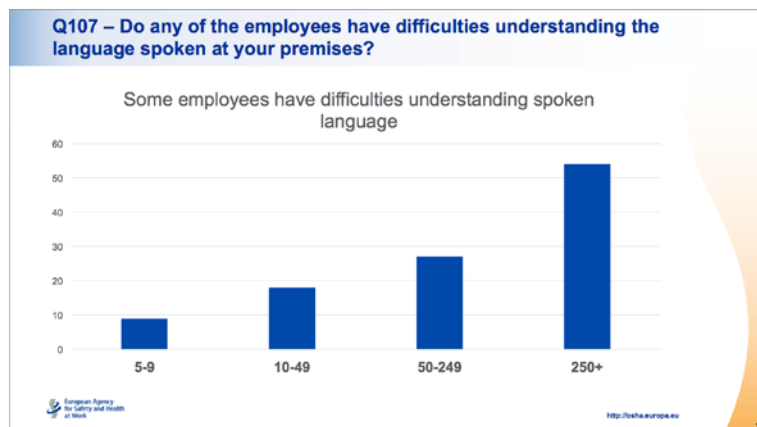


Europa ett arbete som är skadligt för hälsan. Ofta är orsaken psykosocial.

En annan studie från EUROFOUND visar stora skillnader när det gäller människors tro på förmågan att arbeta efter sin 60-årsdag. I Sverige trodde 67 procent att de skulle kunna göra det, medan motsvarande andel i Slovenien var 26 procent. Mest optimistiska var man i Nederländerna där 74 procent av respondenterna trodde att de skulle kunna arbeta efter 60. Forskarnas slutsats är att svaren påverkas av olika länders sociala skyddssystem, försäkringar, möjligheter att byta inriktning, fördelning av hemarbete, läget på arbetsmarknaden och företagspraxis.

Höga arbetsmiljöambitioner i Danmark

I Danmark har Inger Schaumburg, generaldirektör vid Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i Köpenhamn som mål att år 2020 ha minskat olycksfallen med 25 procent, samtidigt som psykosociala och muskulära problem ska minska med 20 procent vardera.



[POWERPOINT 3] Bland de svenska arbetsgivare som deltog i den europeiska undersökningen ESENER angav över hälften av de största företagen att det fanns anställda med svårigheter att förstå det språk som talades på arbetsplatsen. De mindre staplarna anger hur stor motsvarande andel var på företag med 50–249 anställda, 10–49 anställda samt 5–9 anställda.



Hon vill också öka fokus på äldres karriärplanering och öka kunskapen om psykisk ohälsa och kroniska folksjukdomar som diabetes. Enligt henne finns det gott om användbara data inom det nordiska samarbetet: "Tillsammans har vi 25 miljoner invånare vilket gör oss större och starkare än om vi arbetar var för sig. Sverige har också många stora forskare som vi gärna vill samarbeta med". Förutom nordiska forskningsinitiativ beskrev Inger Schaumburg det europeiska forskarnätverket PEROSH (www.perosh.eu) och det nya initiativet Nordic Occupational Safety and Health Initiative (NOSHI), inom vilka Sverige är en efterlängtd samarbetspartner. Även PEROSH har definierat de framtida arbetsmiljöutmaningarna: [POWERPOINT 4]

Arbetsmarknadens parter överens om hotbilden

Även arbetsmarknadens parter var överens om att det gränslösa arbetet och den psykosociala arbetsmiljön är stora utmaningar. En enkät har visat att fyra av tio medlemmar i Unionen är tillgängliga för arbete även när de har semester, är sjuka eller hemma för att vårda barn. "Att ha chefer och

kollegor på andra sidan jorden ställer nya krav på arbetstid och ledarskap", menade Cecilia Beskow, samhällspolitisk chef i förbundet.

Den nya tekniken öppnar nya möjligheter, men arbetsgivare och skyddsombud saknar kunskap om konsekvenserna. Unionen såg därför, liksom



[POWERPOINT 4] Det europeiska forskarnätverket PEROSH har definierat sju utmaningar som de anser viktiga för europeisk arbetsmiljöforskning i framtiden. Utmaningarna handlar om olika aspekter av anställningsbarhet, ett förlängt arbetsliv, funktionsnedsättningar, muskuloskeletala besvär, ny teknologi, nanomaterial och säkerhetskultur.

många andra, fram mot Arbetsmiljöverkets nya föreskrift som ett stöd i arbetet för att förebygga psykisk ohälsa.

Svenskt näringsliv noterade ett ökat intresse för arbetsmiljön och ville förstärka det systematiska arbetsmiljöarbetet. De ville också att unga ska rustas bättre för arbetslivet redan i grund- och gymnasieskola och föreslog att Prevent, utöver goda råd, också tar fram verktyg för företag och skyddsombud. Svensk Näringsliv önskade också mer kunskap om vilka tjänster företagshälsovården kan och bör erbjuda.

Arbete är roligt och meningsfullt för de flesta

Enligt AFA Försäkring tycker över 83 procent av arbetande svenskar att det är roligt att jobba och 87 procent tycker dessutom att det är meningsfullt. Något som arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Landsting tog fasta på och ställde frågan hur man kan öka ett engagemang med

”Vi måste tänka på nya sätt för att ta tillvara kunskap och lyckas behålla kompetensen inom den offentliga sektorn”

SUSANNA STYMNE AIREY

positiva metoder. ”Hot, föreläggande och straff kan inte vara bästa sättet”, menade arbetsmiljösansvarige Ned Carter och rekommenderade Sunt Arbetsliv (den offentligt finansierade sektorns motsvarighet till Prevent) för spridning av kunskap. ”Viljan är god men vi måste bli bättre på att visa upp det goda. Även spridning via sociala medier kan ha effekt.”

Från If Metall konstaterade Ola Asplund att nästan alla stora industrier arbetar med Lean vilket även kan gynna arbetsmiljö eftersom alla hjälps åt att söka förbättringar. Han noterade också att vissa industrier har upp till 20 procent

Ewa Stålldal,
Marie Trollvik,
Klara Adolphsson och
Susanna Stymne Airey.





inhyrd personal. "Får de utbildning? Har de trygghet?"

Eftersom det inte räcker för unga att "få in en fot" har förbundet infört yrkesintroduktionsavtal som innebär en kombination av utbildning och praktik för unga. Förbundet vill också kunna validera kunskap som inte går att sätta fingret på. Enligt Ola Asplund är intentionerna i Teknikföretagens och IF Metalls nationella program *Produktionslyftet* förenliga med hållbart arbete.

Var finns pengarna för nydanande forskning?

Kommunikation och återkoppling diskuterades i en panel med forskningsfinansiärerna Forte, AFA Försäkring, VINNOVA och Svenska ESF-rådet. Ett samtal som ledde till att representanterna gick direkt från ord till handling och bokade in ett möte för att diskutera en gemensam strategi för kunskapsspridning.

Klara Adolphsson från VINNOVA var i likhet med flera andra forskningsfinansiärer självkritisk när det gäller att sprida kunskap. Hon rekommenderade chefer som saknar innovationsstrategi att ta hjälp av de unga och passade på att informera

om VINNOVAs nya regeringsuppdrag *Innovationsledarlyftet* för mer nytänkande i den offentligt finansierade sektorn.

Forte har under det senaste året prövat en ny modell för utlysningar inom åldrande och hälsa. Modellen går ut på att innan utlysningen ha samråd med brukare och andra berörda. I utlysningen kräver man sedan samarbete och dialog vilket också ska redovisas. För bättre bedömning av relevans bjuder man även in personer med praktisk erfarenhet till prioriteringskommittéerna.

"Låt oss ta upp den kastade handsken och slå ett slag för att få ett systematiskt arbete för att överföra kunskap", sa Fortes generaldirektör Ewa Ställdal.

Susanna Stymne Airey, chef FoU-avdelningen vid AFA Försäkring, påpekade också att kommunikation är en merit för alla som söker forskningsanslag hos AFA Försäkring. "Vi måste tänka på nya sätt för att ta tillvara kunskap och lyckas behålla kompetensen inom den offentliga sektorn". Hon nämnde också mässan Gilla Jobbet som ett bra sätt att sprida kunskap. "Kanske kan Pod Casting vara ett annat?"

”Många av de studenter jag träffar vill extrajobba för ett företag bara för att få in en fot, vissa kan till och med tänka sig att jobba gratis. Jag tror att många företag inte har förstått vilken extrem resurs som finns i alla som pluggar”.

ADRIAN SWARTZ

Många unga tar vilket jobb som helst

Susanne Zander, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, såg inga större skillnader mellan ungas och äldres attityd till arbete. Att kunna försörja sig är, näst efter familj, viktigast både för 16-åringar och personer som fyllt 70 år. Därefter kommer trevliga arbetskamrater, bra arbetsuppgifter och en bra chef. Hon berättade också att var sjätte ung kommer att vara utan studier eller jobb i minst ett år efter gymnasiet, trots att vi har den mest väl utbildade unga generation någonsin. Den genomsnittliga etableringsåldern har senarelagts och är i dag mellan 26 och 28 år och många tvingas arbeta hel- eller halvtid till 30-årsåldern. Konsekvensen blir att många unga ”tar vilket jobb som helst” för att få försörjning och sammanhang. Två av tre unga kan tänka sig att starta eget men bara 4 procent omsätter tanken till handling. Att fyra av fem unga får sitt första jobb genom sitt eget eller föräldrarnas nätverk gör det extra svårt för alla som nyligen har flyttat till Sverige. Detta gör sammantaget att unga som är arbetslösa eller har erfarenhet av arbetslöshet, enligt Susanne Zander i genomsnitt har lägre livskvalitet, mer psykisk ohälsa och lättare än äldre tar på sig skulden om de misslyckas. För att se och ta tillvara ungas resurser är hennes förslag att arbeta för en mer relevant skola som får fler unga att vilja fullfölja sin utbildning, mindre mobbning och en studie- och yrkesvägledning som ger råd och coachar utifrån ungas behov.

Unga egenföretagare och timvikarier gav en inblick
Susanne Zanders bild bekräftades av egenföretagarna Adrian Swartz som startade sitt företag under gymnasiet för 4, 5 år sedan och Ina Åkerberg som drivit sitt företag i 1,5 år. Adrian Swartz affärsidé är att samla jobb för unga på en webbplats och Ina Åkerberg arbetar med att stärka personer med funktionshinder genom taktill massage. Ina startade sitt företag då hon tröttnade på att andra, trots att de inte ens träffat henne, talade om för henne om vad hon klarade och inte klarade på grund av hennes funktionshinder.

”Jag är bara förlamad i mina fötter, vi är i grund och botten människor med samma känslor, tankar och drivkraft. Kroppen är bara ett yttre skal.” säger Ina och fortsätter ”När arbetsgivarna ska anställa måste de se till möjligheterna och kvaliteterna personen har, istället för att bli rädda”.

Britta Persson är timvikarierande journalist och har under de senaste två åren arbetat på sex olika arbetsplatser. Britta får sina uppdrag när redaktionerna behöver henne och då ofta med kort varsel.

”Jag skulle vilja prova på att ha ett fast jobb för att känna hur det känns att ha betald semester och få vara ledig på helgdagar.”

Adrian Swartz ser stora möjligheter för unga på den globala arbetsmarknaden där avståndet till att starta eget känns kortare än någonsin. Men han påpekar också att det finns brister i kopplingen mellan arbetsliv och utbildning.

”Många av de studenter jag träffar vill extrajobba för ett företag bara för att få in en fot, vissa kan till och med tänka sig att jobba gratis. Jag tror att många företag inte har förstått vilken extrem resurs som finns i alla som pluggar”.

Alla tre menade att det gränslösa arbetet är farligt på sikt och önskade mer koppling mellan utbildning och det arbetsliv som väntade.

”Som egen företagare är man ständigt tillgänglig eftersom man associerar sig själv så mycket med sitt arbete”, sa Adrian Swartz och fick medhåll av Ina och Britta som också tycker att det är svårt att koppla bort jobbet på sin lediga tid. ”Även om jag är ledig två dagar sitter jag hela tiden och letar jobb, och om jag skulle ge mig ”ledigt” från jobbsökandet så får jag dåligt samvete för det” säger Britta.

Ina avslutade med att påpeka hur viktigt det är att få en lön och känna sig värdefull. Hon tillade



Lennart Levi

också att över hälften av alla unga med funktionshinder saknar jobb. En arbetslöshet som skulle kunna minskas med ändrade attityder hos arbetsgivarna.

Nestor Levi tar hellre egna initiativ än att vänta

Innan dagen var slut uppmanade Lennart Levi, professor emeritus och nestor inom stressforskning, alla att skapa internationella nätverk. "Sitt inte och vänta! Lägga er i och skriv till politikerna. Om alla som är här idag tar 3-4 initiativ vardera kommer vi tillsammans att göra skillnad", lovade han och gav några råd på vägen:

- Basera arbetet på evidens och systematik; identifiera ett problem, försök att göra något åt det, följ upp resultatet och bjud in till breda gemensamma möten för att lösa problem.
- Kartlägg grundläggande orsaker och bygg en gemensam värdegrund. Hur ser vi på människor? På varandra? Och på samhället?
- Fokusera på vad människor kan – inte på vad de inte kan.
- Minska klyftan mellan vad vi vet och vad vi tillämpar.

Slut på en innehållsrik dag

Bryt stuprörstänkandet och arbeta både horisontellt och vertikalt – samtidigt.

Stefan Mörk, Verksamhetsområdeschef Försäkringskassan, tackade för dagen genom att nämna en ny tvärvetenskaplig institution – Valfärdsakademin – vars syfte bland annat är att "riva stuprör".



Del två: Parallella samtal om det hållbara arbetslivet

Fem dialogseminarier med olika frågeställningar (se ruta) ledde fram till en rad utmaningar och önskvärda initiativ inom respektive frågeställning. Nedan följer ett sammandrag av dessa. Deltagarna hade på förhand valt grupp och grupperna bestod av från 10 till 26 deltagare. Varje seminarium inleddes med en eller flera korta presentationer och samtalet leddes av en samtalsledare.

Syftet med diskussionerna var att plocka fram några utmaningar och önskvärda initiativ för att skapa ett Hållbart arbetsliv i Sverige 2020.

Fem dialogseminarier

- Hållbart arbetsliv som utvecklingsstrategi
- Kvinnors arbetsmiljö och hälsa
- Det gränslösa arbetslivet som hot och möjlighet (anställningsform & arbetstid)
- När arbetsförmågan sviktar – tillfälligt eller permanent under livsresan
- Towards a European Research Community on Sustainable work – Networks, bridges and comparative studies

Utmaningar och önskvärda initiativ för ett hållbart arbetsliv 2020

SAMMANFATTNING AV DIALOGSEMINARIERNA

Vid de parallella seminarierna framfördes en rad tankar och önsknings om vilka hinder som finns och vad som behövs göras för att öka möjligheterna till ett hållbart arbetsliv. Deltagarna pekade ut vad man önskade se för initiativ från regeringen, lagstiftare, ansvariga myndigheter, arbetsgivare, företagshälsovården och Forskarsverige. Här följer en syntes av de problem som diskuterades och de förslag som framkom. I referaten från seminarierna längre ned finns de enskilda förslagen i detalj.

Utmaningar för ett hållbart arbetsliv

Den växande tjänstesektorn. Flera diskussioner om arbetslivets utmaningar handlade om ökningen av arbeten i tjänstesektorn, inte minst i den offentligt finansierade sektorn. Man diskuterade otydliga produktivitetsmått som leder till fokus på kvantitet snarare än kvalitet, vilket gör det svårare att argumentera för kvalitativt arbetsmiljöarbete. Vidare diskuterades att yrken inom vård, skola omsorg har rekryteringssvårigheter eftersom de är så fysiskt och psykiskt belastande.

Brister i förebyggande och rehabiliterande insatser. Företagshälsovården ansågs alltför individinriktad och lida av kunskapsbrist. Rehabiliteringsinsatser ansågs ta för lång tid att komma igång och inte få ta den tid som de behöver. Ytterligare ett problem som diskuterades var att vissa arbetsgivare inte tar tillräckligt stort ansvar vid rehabilitering och att vissa arbetstagare inte ställer upp tillräckligt mycket i rehabiliteringsprocessen.

Genusproblematiken. Det konstaterades att kvinnor oftare drabbas av arbetsrelaterade förslitningsskador och långvarig sjukdom. Vidare att kvinnors psykosociala arbetsmiljö är sämre medan den blivit stabilare för männen. Könsegregeringen minskat i tidigare mansdominerade branscher men den kvarstår mellan olika sektorer.

Brist på samordning. Det konstaterades att samordningen är dålig mellan olika myndigheter med olika regelverk och med arbetsgivarna. Vidare att det saknas nationell representation i vad gäller arbetsmiljö-

kunskap sedan Arbetslivsinstitutet lades ned, vilket leder till dålig kontakt med och lärande av andra länder.

Globaliseringen av arbetsmarknaden. Problem som uppstått av globaliseringen kan relateras till komplicerade entreprenadkedjor, många småföretag, kortare anställningar och risk för social dumpning. Ökade arbetsmiljörisker och osäkra arbetsvillkor drabbar framför allt underleverantörer, visstidsanställda och ofrivilliga deltidare.

Ett allt flexiblare arbetsliv. Det framgick att det gränslösa arbetet innebär positiva och negativa effekter för olika grupper beroende på kön, ålder och sektor. Det konstaterades att kraven på flexibilitet leder till flest negativa konsekvenser för dem med svagast position på arbetsmarknaden, till exempel visstidsanställda.

Kunskapsluckor och bristande kunskapsöverföring. Det konstaterades att folkhälsovården lider av kunskapsbrist och att det råder bristande kunskapsöverföring mellan forskning, arbetsliv och politiska beslutsfattare. Man menade att det saknas lärande mellan politiska nivåer, mellan experter från olika områden samt mellan olika länder.

Särskilt utsatta grupper. Slutligen framfördes att främjandet av ett hållbart arbetsliv är särskilt svårt i ljuset av en allt större andel människor som har svårt att komma in på arbetsmarknaden över huvud taget.

Önskningsar för ett hållbart arbetsliv

Önskvärda initiativ från regeringen. Ett förslag på hur regeringen skulle kunna bidra till ett hållbarare arbetsliv var att integrera detta mål som en viktig del av industriella innovationer och inom politik-områdena för hälsa, utbildning och miljö. Man menade att regeringen borde tillsätta mer resurser utifrån en strategi för ett hållbart arbetsliv och att ett nationellt kunskapscentrum borde byggas upp för att skapa en dörr in och en dörr ut till Norden och Europa. Man önskade även att styrningen via läroplaner skulle göras så att arbetsmiljö och systematiskt arbetsmiljöarbete integreras mer i universitets- och högskoleutbildningen. Vidare framfördes förslag om att förändra lagstiftningen av föräldraförsäkringen, av anställningsformer och att komplettera kriterierna för offentlig upphandling med krav på kollektivavtal och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Önskvärda initiativ från Arbetsmiljöverket. Önskemål framkom att Arbetsmiljöverket skulle göra mer för att konkretisera för arbetsgivarna vad systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, innebär. Vidare menade man att verket bevakar regelförändringar och standardiseringar på EU-nivå så att de utvecklas som ett stöd för arbetsmiljöarbetet och inte kommer i konflikt med nationell lag, kollektivavtal och ILO-konventioner.

Önskvärda initiativ rörande arbetsgivarna. Det framkom önskemål om att arbetsgivarna får bättre tillgång till expertstöd i arbetsmiljöfrågor exempelvis genom företagshälsovården och att de utbildas i psykisk belastningsergonomi på samma sätt som tidigare gjorts när det gäller fysisk belastningsergonomi. Det framkom även önskemål om att arbetsgivarna i större möjlighet kan erbjuda deltidsarbete för de som inte klarar av att jobba heltid.

Önskvärda initiativ rörande forskning och kunskapsöverföring. Flera ansåg att mer forskningsresurser läggs på hur man integrerar och skapar ett hållbart arbetsliv för grupper som står längre från arbetsmarknaden. Men också att mer forskning bedrivs om hur olika aspekter av produktivitet, kvalitet och hälsa kan integreras och hur arbetsuppgifter och resurser kan fördelas mellan kvinnor och män inom samma organisation. Det finns redan en lång rad organisationer och nätverk att samarbeta med i Norden och i Europa. I stället för att utveckla nya samarbeten föreslogs att vi använder de som finns. Men det gäller att koppla ihop stuprören som de olika intressena utvecklar.

Flexibelt arbetsliv utmanar

Risken för social dumpning i arbetsmiljön ökar när arbetslivet blir allt mer flexibelt. Det är en av utmaningarna för framtiden, enligt deltagarna i seminariet *Hållbart arbetsliv som utvecklingsstrategi*.

Hur kan vi förverkliga visionen om ett hållbart arbetsliv, som strategi för framtida utveckling? Det var ämnet för det seminarium under dagen som samlade flest deltagare, omkring 25 personer. Företrädarna för forskarsamhället var i majoritet, men bland deltagarna fanns även företrädare för arbetsmarknadens parter, Arbetsmiljöverket med flera. Carin Håkansta, senioranalytiker på Arbetsmiljöverket ledde diskussionen.

Jan Johansson, Luleå Tekniska universitet, inledde med en beskrivning av hur främst japanska och amerikanska managementkulturer fått allt större genomslag i Sverige de senaste årtiondena. Samtidigt med detta har den traditionellt svenska/nordiska arbetslivskulturen, som tar hänsyn till både sociala och tekniska aspekter, tonats ner – liksom forskningen om arbetsorganisation i Sverige. Managementkonceptet Lean har fått en helt dominerande ställning.

Men Jan Johansson gav också en bild av att Lean har anpassats till förhållandena i svenskt arbetsliv. I den svenska versionen av Lean är ledarskap, organisationskultur och demokrati viktiga inslag. En svensk eller nordisk "dialekt" av Lean har vuxit fram.

Ändå är Lean knappast den hållbara framtidslösning som kombinerar god arbetsmiljö, utvecklande arbeten och effektiv produktion, menade han. Lean-konceptet har dock visat sig vara "en svamp" som kan suga upp alla möjliga idéer. Därför kan man bygga vidare på det, utifrån svenska förutsättningar.

– Sedan gör vi som alla andra, vi kallar det vi gör för Lean, sa Jan Johansson.

Elise Ramstad, expert på finska innovationsfinansieringsverket Tekes, beskrev den breda kraftsamling som ledde fram till en nationell strategi för att göra Finlands arbetsplatser till Europas bästa år 2020. Sammanlagt ett femtiotal aktörer på flera

nivåer är engagerade inom fyra områden: Samarbete och tillit, hälsa och välbefinnande, kompetensfrågor och, slutligen, innovation och produktivitet. Resultaten hittills är lovande, sa hon.

Nytt arbetsliv kräver ny forskning

Diskussionen under seminariet handlade bland annat om hur exempelvis forskningen och tillsynen på arbetsmiljöområdet behöver förändras, därför att ekonomin och företagens sätt att organisera sig ändras. Hur förebyggande kan få större genomslag i arbetsmiljöarbetet var en annan diskussionstråd, liksom behovet av verksamhetsmål som tar hänsyn även till arbetsmiljöaspekter.

Det behövs mer forskning om företagens strategiska drivkrafter, eftersom de avgör hur arbetsmiljön blir, ansåg Kaj Frick, Luleå Tekniska universitetet. Många svenska arbetsplatser styrs av finansföretag som har korta ekonomiska perspektiv.

Den allt flexiblare ekonomin bryter upp etablerade strukturer på arbetsmarknaden. Det märks till exempel genom att entreprenadkedjor och korta anställningar blivit vanligare.

– Risken för social dumpning ökar på arbetsmiljöområdet, sa Kaj Frick.

Arbetsmiljöverket behöver bli bättre på att konkretisera, tyckte flera deltagare. Många arbetsgivare vet inte vad systematiskt arbetsmiljöarbete innebär. De ekonomiska drivkrafterna ska inte underskattas, ansåg Anders Danielson, Lantbrukarnas Riksförbund.

– Fördelen med Lean är att man bryter ner frågor om hur resurserna används till den egna verksamheten.

Det rådde enighet om att sjukfrånvaro är ett dåligt mått på arbetsmiljön. Den påverkas av många faktorer utanför arbetsplatsen.

– Att bara titta på sjukfrånvaro blir grovt missvisande, sa Magnus Svartengren, Uppsala universitet och Arbetsmiljöverket. Men drar man slutsatsen att arbetet inte spelar någon roll, är man också helt fel ute.

Strategier för ett hållbart arbetsliv måste också ta hänsyn till grupper som har en svagare position, eller befinner sig längre bort från arbetslivet, betonade flera deltagare.

Otydliga mål riskabla

Otydliga mål är en risk, framför allt i offentlig sektor, menade han. Att hitta tydliga mål, som inte innebär att man ”räknar pinnar”, är en utmaning för framtiden.

Gunnar Ahlberg, Göteborgs universitet, efterlyste bättre villkor för chefer, särskilt i den offentligt finansierade sektorn.

– En förutsättning för hälsofrämjande ledar-

skap är att chefen har tillräckliga resurser och inte för många underställda.

Arbetsgivarna är inte på något sätt ovilliga, betonade Ned Carter, Sveriges Kommuner och Landsting. Bemanning är helt enkelt en resursfråga.

– Man har de skattemedel man har, sa han.

Flera deltagare efterlyste mer expertstöd till företagen i arbetsmiljöfrågor. Vilken form det skulle ha fanns olika åsikter om.

Björn Hammar, Teknikföretagen, kritiserade företagshälsovården som inte tagit till sig att företagen behöver mer förebyggande insatser.

– Vi har tjatat i årtal, men företagshälsovården jobbar fortfarande allt för mycket individinriktat och håller på med hälsoundersökningar. Vi behöver också få in arbetsmiljö i universitetsutbildningarna, för att öka medvetenheten vid arbetsledning och produktions- och produktutveckling.

Utmaningar

- Otydliga produktivitetsmål mäter kvantitet snarare än kvalitet, framför allt i den offentligt finansierade sektorn. Hur för man in kvalitativa mål, som ta hänsyn till arbetsmiljön?
- Kunskapsbrist inom företagshälsovården, som fortfarande arbetar allt för individinriktat. Hur ska företagshälsovården få fokus på hållbart arbetsliv?
- Flexibilisering av ekonomin ger ett arbetsliv med entreprenadkedjor, många småföretag, korta anställningar och risk för social dumpning på arbetsmiljöns område. Vad kan Sverige lära av grannländerna?
- Hur kan man främja ett hållbart arbetsliv för utsatta grupper, som har svårt att komma in på arbetsmarknaden?

Önskvärda initiativ

- Regeringen bör skapa en strategi för ett hållbart arbetsliv, där gärna en kunskapsfunktion ingår. Arbetsmiljöverket bör göra mer för att konkretisera för arbetsgivarna vad systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, innebär.
- Mer expertstöd till arbetsgivarna i arbetsmiljöfrågor, till exempel genom företagshälsovården.
- Arbetsmiljö och systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM; bör integreras mer i universitets- och högskoleutbildningen.
- Mer tillämpad forskning behövs – och mer medel för forskarna att söka.
- Det behövs mer forskning om hur man integrerar och skapar ett hållbart arbetsliv för grupper som står längre från arbetsmarknaden. Dessutom mer forskning om hur olika aspekter av produktivitet, kvalitet och hälsa kan integreras.

Vem moppar och vem kör truck? Jämställdheten bättre men långt ifrån bra

Kvinnorna i hemtjänsten har små bilar som står utomhus. Männen på tekniska avdelningar har stora bilar i varmgarage. Kvinnor och män är något mindre uppdelade på olika yrken i arbetslivet idag, men de konkreta villkoren kan skilja sig kraftigt. Det diskuterade seminariet Kvinnors arbetsmiljö och hälsa.

Dialogseminariet leddes av arbetslivsforskarna Annika Härenstam och Lena Gonäs, och Mats Ryderheim från Arbetsmiljöverket och lockade ett tiotal deltagare, varav samtliga kvinnor. "Varför så få män", var en av frågorna som hamnade på klotterväggen i salen.

Deltagarna kom från fackförbund, företagshälsor, AFA, försäkringskassan och andra myndigheter, och från universitetsvärlden.

Diskussioner om könssegregering i all åra, men om man ska få med männen så krävs konkreta och detaljerade insikter om hur det faktiskt ser ut både i hemmen och i organisationerna i arbetslivet, menade bland andra Annika Härenstam, arbetslivsforskare vid Göteborgs universitet.

Hon berättade om studier av kommuner där man sett hur kvinnor och män arbetar under skilda villkor – inom samma kommun. I hemtjänsten kan det gå 80 kvinnor på en arbetsledare, i en teknisk förvaltning 10 män på en chef. Män får varmare bilar, de lyckas bättre att omförhandla vid pengabrist och att få mer resurser när de ber om det.

– För kvinnligt dominerade avdelningar gäller oftare att "lagd budget ligger", sa Annika Härenstam.

Hemtjänst och gatukontor ligger under olika nämnder med olika budgetar och jämförs inte sinsemellan.

– När manliga politiker får veta det här så blir de förvånade och säger att de vill göra något åt det, sa hon och fick den här bilden bekräftad av flera av deltagarna i seminariet.

Genusinspektion

Mats Ryderheim från Arbetsmiljöverket var också med vid seminariet, och berättade bland annat att man tagit fram en broschyr som ska hjälpa inspektörerna att ställa även "genusfrågor".

– Det är ett sätt att göra arbetsgivarna mer medvetna om vilka risker som finns för de anställda kvinnorna respektive männen, sa han.

Annika Härenstam önskar mer forskning om detta och mer spridning av resultaten. Hon vill att vi ska prata mindre om "kvinnors arbetsmiljö" och mer om vilka stora behov av rekrytering som finns framöver inom skola, vård och omsorg. Det här var en gång friska yrken som efter 90-talets nedskärningar blivit riskyrken. Arbetsvillkoren behöver uppgraderas för att vända det, menade hon.

– Risker om vi talar om kvinnojobb finns att vi då låser in problemen. Vi pratade inte om "mäns arbetsmiljö" för 25 år sedan när det var de som drabbades mest, sa hon.

Bättre men inte bra

Lena Gonäs, Karlstad universitet, berättade om en färsk forskningsantologi hon redigerat, om organisatoriska ramar för jämställt arbete, en av flera rapporter som nu kommer från Delegationen för jämställdhet i arbetslivet.

Där kan man läsa att Sverige inte längre är Europas mest könssegregerade land, att allt fler kvinnor finns i tidigare mansdominerade jobb, som nu har blivit könsintegrerade jobb. Kvinnorna är stabilt förankrade på arbetsmarknaden, men kvinnor och män arbetar fortfarande med olika saker.

Det framgår också att både hälsan och lönen är bäst i blandade miljöer, att enkönade miljöer – manliga och kvinnliga – generellt har lägre lön. Traditionella kvinnojobb är svårare än mansdito att förena med familjeplikter, och obalansen hemma är idag en viktig nöt att knäcka.

Obesmittad man

– Mannen är fortfarande den av det obetalda arbetet obesmittade. Arbetsgivaren räknar med att han har båda benen stadigt förankrade i arbetet, sa Lena Gonäs.

Flera deltagare i seminariet menade att köns-maktordningen med mannen överordnad kvinnan fortfarande är en realitet och även flätas samman med den tredje tekniska revolutionen i arbetslivet och digitaliseringen. Arbetsmiljö och arbetsliv kan inte ses separat från det övriga livet utan måste problematiseras tillsammans med roll- och arbetsfördelning i hemmet, menade flera.

Ett exempel: Kvinnor räknar alltför ofta med att under barnåren gå ner i tid eller till och med byta till ett mindre kvalificerat jobb, framhöll en av deltagarna, Karin Fristedt från Saco.

Utmaningar

- Otydliga produktivitetsmål mäter kvantitet snarare än kvalitet, framför allt i den offentligt finansierade sektorn. Hur för man in kvalitativa mål, som ta hänsyn till arbetsmiljön?
- Kunskapsbrist inom företagshälsovården, som fortfarande arbetar allt för individinriktat. Hur ska företagshälsovården få fokus på hållbart arbetsliv?
- Flexibilisering av ekonomin ger ett arbetsliv med entreprenadkedjor, många småföretag, korta anställningar och risk för social dumpning på arbetsmiljöns område. Vad kan Sverige lära av grannländerna?
- Hur kan man främja ett hållbart arbetsliv för utsatta grupper, som har svårt att komma in på arbetsmarknaden?

Önskvärda initiativ

- Mer forskning och medvetenhet behövs om hur – i detalj – som arbetsuppgifter och resurser fördelas mellan kvinnor och män inom samma organisation.
- Föräldraförsäkringen kan behöva utvecklas så att fler män tar en större del av hemarbetet.
- Sambandet mellan emotionell belastning i kontaktyrken och psykisk press behöver beforskas mer, liksom sambanden mellan arbetsmiljön och kvaliteten i de tjänster som levereras.

Det gränslösa arbetslivet som hot och möjlighet

Gränserna för var, när och med vilka vi arbetar har förändrats med den ekonomiska och tekniska utvecklingen. Gränslösheten för med sig möjligheter men också risker. Dessa skiljer sig åt mellan olika grupper. Inom vissa jobb äger de anställda sin tid och kan lösa livspusslet smidigare. I andra fall leder gränslösheten till tillfälliga jobb, sämre lön och dåliga utvecklingsmöjligheter. De mest utsatta grupperna behöver stöd av regler, lagar och avtal.

Det gränslösa arbetslivet var ämnet för seminariet som inleddes av Sten Gellerstedt, utredare på LO och adjungerad professor i arbetsvetenskap vid Luleå universitet, samt Gunnar Aronsson, professor i psykologi vid Stockholms Universitet. Boel Callermo, internationell chef på Arbetsmiljöverket, var samtalsledare.

Vid seminariet deltog sjutton personer; arbetslivsforskare, företrädare för offentliga och privata arbetsgivare, fackförbund samt representanter för Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan.

Anställningar med oönskade arbetstider och lösa förbindelser med arbetet har ökat, mest bland arbetare, men också bland tjänstemän. Inom skolan finns nu 70 000 visstidsanställda.

– Förr fick hamnarbetarna komma och ställa sig i kö vid Slussen i Stockholm för att få några timmars jobb. Idag är det samma situation i den privata servicesektorn, fast nu sker det via mobiltelefon, sa Sten Gellerstedt.

Professor Gunnar Aronsson definierade gränslösheten i arbetslivet och menade att den kan vara gränslös på fyra olika sätt: tiden när man arbetar, rummet/platsen där man arbetar, platsen/ställningen i organisationen där man arbetar samt anställningsförhållandet – det vill säga om man har en lös eller fast förbindelse med arbetet.

Gunnar Aronsson berättade att oro, sömnsvårigheter och trötthet ökat ända sedan 1980-talet. Särskilt ökar oron bland yngre kvinnor.

– Oron hör samman med att det finns en osäkerhetsstruktur i arbetslivet. Där pågår en kamp om fördelningen av osäkerheten. Det finns ett centrum som kan hålla sig stabilt, genom att

trycka ut osäkerheten till andra, bland annat i form av tidsbegränsade anställningar, sade han.

Forskning vid Mittuniversitetet om inhyrd personal har visat att det skapas en skillnad mellan ordinarie och inhyrda. Det sker inget utbyte i kompetens dessa grupper oavsett om dessa är läkare eller industriarbetare.

Stöd till de svagaste

Gruppen kom fram till en rad förslag till lösningar och initiativ på lokal, nationell och europeisk nivå.

– Det gäller att fördela eller balansera riskerna med det gränslösa arbetslivet. Då behöver man angripa problemet med hjälp av regler som kan vara lag eller kollektivavtal, sammanfattade Boel Callermo från Arbetsmiljöverket.

Det är viktigt att parterna blir medvetna om bättre sätt att hantera de ökande kraven på flexibilitet i arbetslivet. Det behövs reglering som tydliggör prestationskrav och arbetstider i gränslöst arbete. Det kan ske med hjälp av tydligare befattningsbeskrivningar på arbetsplatserna, men också genom lokala och branschvisa avtal.

Regeringens nya nationella handlingsplan för arbetsmiljöpolic, som börjar gälla 2016, kan bli ett bra verktyg för att ta tillvara fördelarna och minska riskerna med det gränslösa arbetet.

Flera förslag i gruppen gällde stöd till de svagaste grupperna på arbetsmarknaden, till exempel tillfälligt anställda och arbetslösa. Ett förslag var att slopa reglerna i LAS om allmän visstidsanställning. Denna lag från 2007 innebär

att arbetsgivaren inte behöver uppge några särskilda skäl till att anställningen är tidsbegränsad.

Ställ krav i upphandlingar

Hur upphandlingar och entreprenader påverkar arbetsmiljön behöver bli tydligare. Till exempel borde kommunerna ställa krav på systematiskt arbetsmiljöarbete och kollektivavtal hos företagen i en upphandling. Man borde klargöra vilka krav Arbetsmiljöverket kan ställa på en entreprenad.

Gränslösheten i arbetslivet påverkas också i

hög grad av vad som händer inom Europa och i världen. Därför bör Sverige delta i att påverka regler och standards inom EU. (Standards är en frivillig process för att utveckla tekniska specifikationer både nationellt och internationellt. Det sker i samförstånd mellan alla berörda parter, till exempel företag, konsumenter och fackföreningar.)

– Att jobba enligt standards är inte alltid detsamma som att leva upp till svensk lag och europeiskt regelverk. Rätt utformade kan standards bli ett verktyg för att planera och bedriva arbetsmiljöarbete, sa Boel Callermo, samtalsledare och internationell chef på Arbetsmiljöverket.

Utmaningar

- Det pågår en kamp om fördelningen av riskerna och osäkerheten i arbetslivet där underleverantörer, visstidsanställda och de ofrivilliga deltidarna drar det kortaste strået.
- Gränslöst arbete innebär olika positiva och negativa konsekvenser för olika grupper, till exempel för kvinnor/män, arbetare/tjänstemän, yngre/äldre.
- Det gränslösa arbetslivets krav på flexibilitet medför mest negativa konsekvenser för dem med svagast position på arbetsmarknaden, som till exempel visstidsanställda.

Önskvärda initiativ

- Tydligare regler på arbetsplatserna, till exempel med hjälp av befattningsbeskrivningar.
- Branschvisa kollektivavtal som reglerar hur de lokala parterna ska hantera problemen med det gränslösa arbetslivet, till exempel när det gäller att tydliggöra vad som ska presteras.
- Lagstiftning som stärker de svagaste grupperna, till exempel genom att ta bort allmän visstidsanställning.
- Komplettera kriterierna för offentlig upphandling med krav på kollektivavtal och systematiskt arbetsmiljöarbete, inte bara till exempel ekologiska miljökriterier.
- Bevaka regelförändringar och standardiseringarna på EU-nivå så att de utvecklas som ett stöd för arbetsmiljöarbetet och inte kommer i konflikt med nationell lag, kollektivavtal och ILO-konventioner.

När arbetsförmågan sviktar krävs tät kontakt med arbetslivet

Det finns många vägar som leder bort från arbetslivet, men också sätt att komma tillbaka för den som blivit sjukskriven.

Släpp aldrig kontakten med arbetslivet och håll kontakten med arbetsgivaren är en förutsättning. Det menade deltagarna på seminariet, När arbetsförmågan sviktar.

Seminariet leddes av Bengt Järvholm, professor vid institutionen för folkhälsa och klinisk medicin vid Umeå universitet och de cirka 15 deltagarna representerade både den offentligt finansierade sektorn, akademien och näringslivet.

– År 2013 bestämde vi oss för att avkrångla Försäkringskassan. Vi har många regler som skapar oro för våra kunder. Vi vill göra saker enklare, sa Therese Karlberg som ansvarar för utvecklingen av försäkringen som handlar om funktionsnedsättningar.

Hon berättade också om utvecklingsprojektet ”En enklare vardag”, som är ett av Försäkringskassans största utvecklingsprojekt. För att lyckas med förenklingen har man pratat med alla som får någon form av försäkring från Försäkringskassan.

Deltid istället för heltid skapar delaktighet

Bland annat har man frågat föräldrar till barn med funktionsnedsättning hur man ska lyckas skapa olika vägar till arbete och undvika att skapa en permanent inlåsning som slutar i förtidspension.

– Vi måste sluta att enbart prata om heltidstjänster. Kanske räcker det med några timmar i veckan för att känna sig delaktig i arbetslivet, sa Therese Karlberg.

Släpp aldrig kontakten med arbetslivet

Generellt hjälper rehabiliteringen människor att må bättre, men den hjälper inte människor att komma tillbaka till arbete. Lösningen är att aldrig helt släppa kontakten med arbetslivet. Det menade Iréne Jensen, professor i företagshälso-

vård på Enheten för interventions- och implementeringsforskning på Karolinska Institutet.

– Rehabiliteringen måste ske i nära anslutning till arbetsplatsen och arbetsgivaren. Man kan inte sitta på en rehabiliteringsklinik och prata om jobbet.

Sjukskrivningar gör att människor hamnar utanför

Det finns studier som visar att för mycket samordnade insatser för att bedöma arbetsförmågan riskerar att förlänga sjukskrivningen.

Den internationella forskningen visar att gränsen för att få tillbaka människor i arbete går vid 2–3 månaders sjukskrivning när det gäller belastningsbesvär.

– Sjukskrivningar är ett av de mest potenta medlen för att människor ska hamna i utanförskap, sa Iréne Jensen.

Behovet av pengar ger snabb återgång i arbete

Christian Ståhl, forskare på Rikscentrum för arbetslivsinriktad rehabilitering, vid Linköpings universitet, berättade om en studie från hans forskargrupp som visar vilka som kommer tillbaka i arbete, hur snabbt och vilka åtgärder de har fått.

Det något oväntade resultatet är att de som kommer tillbaka är de med sämre arbetsvillkor.

– Vi kom fram till att det avgörande är vilken drivkraft man har att komma tillbaka. Många av de med sämre arbetsvillkor är oroliga för att förlora sin försörjning och återgår därför fortare, även om de inte har ett bra arbete.

En annan studie visar hur arbetsgivare resone-

rar när det gäller återgång till arbete. Den ekonomiska aspekten är den primära. Lagstiftningen påverkar inte lika mycket eftersom lagstiftningen inte är särskilt tvingande och man kan komma undan med att göra väldigt lite, enligt Christian Ståhl.

Rehabilitering lönar sig

Både när det gäller att förhindra sjukskrivningar och att återfå arbetsförmågan, måste man ta tag i situationen på arbetsplatsen och involvera cheferna, menar deltagarna på seminariet. Men det handlar inte bara om chefen. Att kollegorna ställer upp har också stor betydelse.

Lennart Levi, professor emeritus i psykosocial miljömedicin vid Karolinska Institutet, berättade om sina erfarenheter av Statens Arbetsklínik, vars uppgift var att rehabilitera svårt och långvarigt multihandikappade människor. Enligt Lennart

Levi visade det sig att 75 procent av 139 personer gick tillbaka till arbete trots att Riksförsäkringsverket bedömt att alla var färdiga för förtidspension. Den sex veckor långa rehabiliteringen lönade sig alltså.

Lyft fram goda exempel

Deltagarna på seminariet efterlyste information, verktyg och metoder för hur man ska göra både som chef och kollega för att underlätta för personer med psykisk ohälsa. Det behövs lättillgänglig och konkret information om psykiska diagnoser för att kunna anpassa arbetsuppgifterna på ett bra sätt.

Kanske borde det också finnas någon sorts kvalitetsstämpel för att lyfta fram de arbetsgivare som tar ansvar för att få tillbaka människor i arbete och då inte bara stora företag utan också de små och medelstora utan stora resurser, som många kan identifiera sig med.

Kunskapsluckor mellan länder, forskare och politiker hämmar hållbart arbetsliv

För att utveckla ett hållbart arbetsliv måste experter, forskare och politiker dela med sig av sina rön, aktiviteter och erfarenheter. På alla nivåer. Men idag saknas broar och mötesplatser för sådana utbyten. Det kan vara en av orsakerna till att tillväxt och förändringar mot uthålligt arbetsliv dröjer i Europa.

Temat för seminarier var hur forskare i Europa kan samarbeta för att skapa det uthålliga arbetslivet. Det leddes av Elisabeth Lagerlöf och Kenneth Abrahamsson, arbetsmiljöexperter med lång erfarenhet. De knappt tjugo deltagarna var forskare och tjänstemän från Arbetsmiljöverket.

– Det är en utmaning för Europa att hitta former för uthålligt arbete. Reformen i de europeiska länderna har varit dåligt integrerade i politiken, sade Tuomi Alasoini, från finska Tekes, motsvarigheten till VINNOVA. Han var en av inledarna på seminariet.

Det finns redan en rad nätverk och samarbeten på plats inom EU. Sverige har dessutom tagit ett steg i rätt riktning med plattformen Sustainable Work 2020 inom EU-ramverket Horizon 2020. Plattformen vill öka det europeiska samarbetet inom forskningen om hållbart arbetsliv och innovativa arbetsplatser.

Elisabeth Lagerlöf och Kenneth Abrahamsson presenterade Sustainable Work 2020. Eftersom Sverige inte har ett nationellt institut för arbetslivsforskning finns det ingen sammanhållande kraft. Då är det svårare att få reda på vad som händer på kontinenten, och vice versa. Dessutom har forskningen på de olika universiteten blivit mer disciplinbaserad och nya nätverk har uppstått inom dem. Det har också blivit svårare att föra ut den tillämpbara forskningen, enligt Elisabeth Lagerlöf och Kenneth Abrahamsson.

Lära av EU

Europeiska nätverket EU-WIN arbetar med att föra ut arbetsplatsinnovationer om produktivitet

och konkurrenskraft, som också berör arbetsmiljön och hur den kan bli bättre genom teknologi.

– De har byggt upp sitt arbete med hjälp av möten, workshops, bloggar, och Facebook-grupper. Det mest intressanta är att de har lyckats dra in företagen i arbetet, berättade Elisabeth Lagerlöf.

– Det finns en levande hemsida och en diskussion där många, som kommer från industrin ställer frågor. Det är ett intressant sätt att arbeta som vi borde lära av, tyckte hon.

Mål i Finland

Finland har tagit ett nationellt initiativ. Tuomo Alasoini från finska Tekes berättade att Finland har antagit det ambitiösa målet att få bäst arbetsmiljö i Europa år 2020. Ett tjugotal organisationer och flera nätverk arbetar med fyra fokusområden: innovation och produktivitet, samarbete och tillit, hälsa på arbetet och en kompetent arbetskraft. De första färdplanerna mot målen är redan formulerade.

Inom det europeiska arbetslivet anser Tuomo Alasoini att reformer som genomförts är fragmentariska och lider av dålig integration med bredare strategier för ekonomisk tillväxt och industriell förändring.

Nyckelsamband för att utveckla arbetslivet och produktiviteten går mellan makro- och mikronivåerna i samhället. Problemet är att överbygga makronivån till mikronivån och effekterna där.

– Det behövs inte bara innovativa förslag utan också VINNOVAtiva förslag för att bemästra utmaningar som digitaliseringen, globaliseringen, demografin och miljökrisen medför, framhöll han.

I gruppdiskussionen efterlyste Inger Schaumburg, generaldirektör för det danska arbetsmiljöinstitutet, ett svenskt virtuellt kunskapscentrum.

Detta institut behöver inte bedriva egen forskning.
– Jag saknar en svensk dörr in och ut, sade hon.

Utmaningar

- Det finns kunskapsluckor mellan forskningsresultaten, arbetslivet och de politiska beslutsfattarna. De måste överbyggas.
- Det finns en okunnighet om vad som händer i Europa och i de nordiska länderna. Dialogen är dålig mellan olika politiska nivåer och experter på hållbart arbetsliv i de europeiska länderna. Politikerna lär inte av varandra om aktiviteter för att utveckla arbetslivet och av framgångsrikt utvecklingsarbete. Här behövs nya initiativ.
- I Sverige finns det ingen "officiell" forskningsrepresentation i nordiska, europeiska eller andra internationella organisationer. Det saknas en ingång till myndigheter och arbetsmarknadsdepartement för att påverka politiker i Sverige och i EU. Sådana måste skapas.

Önskvärda initiativ

- Skapa arenor för reflekterande jämförelser (reflexive benchmarking) mellan olika länder och deras experter på arbetslivsutveckling för att lära av våra olikheter och erfarenheter. Sverige kan börja!
- Det finns redan en lång rad organisationer och nätverk att samarbeta med i Norden och i Europa. I stället för att utveckla nya samarbeten kan vi använda de som finns. Men det gäller att koppla ihop stuprören som de olika intressena utvecklar.
- Hållbart arbetsliv måste integreras på olika nivåer, som en viktig del av till exempel
- industriella innovationer, hälsopolitik, utbildningspolitik och miljöpolitik. Det är bra att börja med att samarbeta med arbetsplatserna och innovationsaktiviteter där men samarbetet måste föras mellan länderna också. EU-WIN är en bra början
- Det behövs ett kunskapscentrum i Sverige, kanske virtuellt, för att skapa en dörr in och en dörr ut till Norden och Europa för forskning, erfarenheter och aktiviteter.
- Skapa en nationell fond som mellanhand mellan EUs ramverk och universiteten som kan lusläsa allt som händer i EU och hjälpa till att hitta i jungeln inför ansökningar. Eller ett EU-kontor i Bryssel, vilket VINNOVA redan har.

Medverkande

FÖRELÄSARE, EXPERTER OCH SAMTALSLEDARE

Erna Zelmin-Ekenhem, Generaldirektör,
Arbetsmiljöverket

Laura Hartman, Analyschef, Försäkringskassan

Maria Albin, Docent, Lunds universitet

Greet Vermeulen, Senior Programme Manager,
European Foundation for the Improvement of
Living and Working Conditions (EUROFOUND)
Dublin

William Cockburn, Acting Head of Unit, EU-OSHA
Bilbao

Inger Schaumburg, Generaldirektör, Det Nationale
Forskningscenter for Arbejdsmiljø København

Ola Asplund, Senior rådgivare, If Metall

Cecilia Beskow, Samhällspolitisk chef, Unionen

Ned Carter, Arbetsmiljöhandläggare, Sveriges
Kommuner och Landsting (SKL)

Bodil Mellblom, Arbetsmiljöexpert, Svenskt
näringsliv

Klara Adolphsson, Enhetschef Innovationsledning,
VINNOVA

Ewa Stålldal, Generaldirektör, Forte

Susanna Stymne Airey, Chef FoU-avdelningen,
AFA Försäkring

Marie Trollvik, Programchef, Europeiska socialfon-
den ESF

Ylva Johansson, statsråd och arbetsmarknadsminis-
ter

Lars Magnusson, professor i ekonomisk historia,
Uppsala universitet

Susanne Zander, Koordinator för Temagruppen
Unga i arbetslivet, Myndigheten för ungdoms-
och civilsamhällesfrågor

Adrian Swartz, egen företagare

Britta Persson, egen företagare

Ina Åkerberg, journalistvikarie

Kenneth Abrahamsson, Adjungerad Professor,
Arbetsvetenskap. Luleå tekniska universitet

Elisabeth Lagerlöf, forsknings- och informations-
konsult

Lennart Levi, professor emeritus och nestor inom
stressforskningen

Stefan Mörk, verksamhetsområdeschef Försäk-
ringskassan

Samtalsledare dialogseminarier

Carin Håkansta, Senioranalytiker, Arbetsmiljöverket

Maria Albin, Docent Arbets- och miljömedicin,
Lunds universitet

Boel Callermo, Internationell chef, Arbetsmiljöverket

Bengt Järholm, Professor Yrkesmedicin, Umeå
universitet

Kenneth Abrahamsson, Adjungerad Professor,
Arbetsvetenskap. Luleå tekniska universitet

Moderator

John Crispinsson

Referat

*Roland Cox, Margareta Edling, Eva Ekelöf, Anna
Holmgren, Ragnhild Larsson och Birgita Klepke/
Arbetslivsjournalisterna.*



ARBETSMILJÖ
VERKET