

**At måle det udviklende
lønarbejde**

Ivan Thaulow

At måle det udviklende lønarbejde

**– en empirisk analyse af udbredelsen og
betydningen af det udviklende lønarbejde**

**SOCIAL
FORSKNINGS
INSTITUTTET**

**København 1994
Rapport 94:5**

Socialforskningsinstituttets skrifter kan frit citeres, dog med tydelig angivelse af kilden. Publikationer, der omtaler, anmelder, henviser til, gør uddrag af eller gengiver dele af Socialforskningsinstituttets skrifter, bedes tilsendt instituttet.

Socialforskningsinstituttet
Borgergade 28
DK-1300 København K
Tlf.: 33 13 98 11

ISSN 0903-6814
ISBN 87-7487-482-9
Reproset, København

FORORD

Interessen for det udviklende arbejde har været stærkt stigende inden for de seneste år. Især samfundsforskere og fagbevægelse har bragt diskussionen om det udviklende arbejde i samfundsdebattens fokus.

Diskussionen handler bl.a. om, hvordan lønarbejdets indhold og tilrettelæggelse kan forbedres til gavn for såvel lønmodtagernes helbred og kvalifikationer som virksomhedernes og samfundets konkurrenceevne.

Selve begrebet "det udviklende arbejde" er dog fortsat temmelig uklart og vanskeligt at operationalisere, ligesom der mangler grundlæggende empirisk viden om udbredelsen og lokaliseringen af det.

Hovedformålet med denne rapport er derfor at foretage en konkret og direkte operationaliserbar definition på det udviklende arbejde samt at belyse udbredelsen af det på det danske arbejdsmarked. Derudover vurderer rapporten, i hvilken udstrækning det udviklende arbejde har betydning for lønmodtagernes helbred.

Rapporten er baseret på et datamateriale indsamlet i 1990 til undersøgelsen af lønmodtagernes arbejdsmiljø og helbred. Datamaterialet bygger på spørgeskemaoplysninger fra ca. 5.600 lønmodtagere om deres arbejde, arbejdsmiljø, helbred mv.

Undersøgelsen er finansieret af Sygekassernes Helsefond og Socialforskningsinstituttet.

Der har til undersøgelsen været knyttet en følgegruppe med repræsentanter fra Direktoratet for Arbejdstilsynet, Arbejdsministeriet, Ledernes Hovedorganisation, LO, DA og Arbejdsmiljøinstituttet. Manuskriptet har været læst og kommenteret af lektor Gert Graversen, Psykologisk Institut, Aarhus Universitet. Følgegruppen og Gert Graversen takkes for gode råd og kommentarer.

Undersøgelsen er gennemført af seniorforsker cand.adm.pol. Ivan Thaulow i forskningsleder mag.scient.soc. Anders Rosdahls gruppe. I undersøgelsesarbejdet har desuden medvirket stud.polit. Karen Zacchi. Sekretærarbejdet er udført af Lillian Eckardt.

København, juli 1994

Jan Plovsing / Inge Mærkedahl

INDHOLD

	Side
KAPITEL 1. Hovedresultater og perspektiver	9
1.1. Undersøgelsens baggrund og formål	9
1.2. Hovedresultater	11
1.3. Perspektiver	13
KAPITEL 2. Baggrunden for diskussionen om det udviklende arbejde	16
2.1. Indledning	16
2.2. Den samfundsmæssige baggrund	16
2.3. Debattens rødder og ansats til en syntese	19
2.3.1. Fagbevægelsens og industrisociologernes approach	20
2.3.2. Den traditionelle arbejdsmiljøforskning	22
2.3.3. En pragmatisk syntese	23
KAPITEL 3. Operationalisering af det udviklende arbejde 26	
3.1. Indledning	26
3.2. Hvordan kan man afgøre, om et arbejde er udviklende eller ej?	27
3.3. Hvilke dimensioner skal indgå i en definition?	28
3.3.1. Kontrol- og indflydelsesdimensionen	31
3.3.2. Kvalificeringsdimensionen	31
3.3.3. Den sociale kontaktdimension	32
3.3.4. Helhedsdimensionerne	34
3.4. De foreliggende arbejdsmiljødata	34
3.5. Operationalisering af det udviklende arbejde	36
3.5.1. Lønmodtagernes kontrol over og indflydelse på deres arbejdssituation	36
3.5.2. Kvalificering gennem arbejdet	38

	Side
3.5.3. Den sociale støtte i arbejdet	42
3.6. Definitionen af det udviklende arbejde	44
3.7. Sammenfatning	45
KAPITEL 4. Lokaliseringen af det udviklende arbejde	46
4.1. Indledning	46
4.2. Hvor lokaliseres det udviklende arbejde?	46
4.3. Ophobning af udviklende arbejde	56
4.4. Hvilke forhold er bestemmende for det udviklende arbejde?	60
4.5. Sammenfatning	63
KAPITEL 5. Sammenhængen mellem udviklende arbejde og lønmodtagernes helbred	66
5.1. Indledning	66
5.2. Lønmodtagernes helbredsmæssige tilstand	67
5.3. Det udviklende arbejde og lønmodtagernes helbred	68
5.4. Sammenhængen mellem et udviklende arbejde, fysisk arbejdsmiljø og helbred	75
5.5. Sammenfatning	82
BILAG 1	84
BILAG 2	93
LITTERATUR	102
Socialforskningsinstituttets udgivelser om arbejdsmiljø, arbejdsforhold og sygefravær	110
Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1.1993	114

KAPITEL 1

Hovedresultater og perspektiver

1.1. Undersøgelsens baggrund og formål

Interessen for det udviklende lønarbejde har i Danmark været stærkt voksende inden for de seneste år. Arbejdsmiljøforskere, industrisociologer og ikke mindst fagbevægelsen har på hver deres måde bidraget til at give det udviklende lønarbejde en fremtrædende plads i samfundsdebatten.

Debatten om det udviklende arbejde handler primært om, hvordan og i hvilken udstrækning man ved fortsat udvikling af arbejdets indhold og tilrettelæggelse kan forbedre udnyttelsen af de menneskelige ressourcer til fælles gavn for såvel lønmodtagerne, virksomhederne som samfundet i almindelighed.

De aktører, som har sat det udviklende arbejde på den politiske dagsorden, ser typisk på arbejdet i et forandringsperspektiv. Spørgsmålet er, hvordan arbejdets indhold og tilrettelæggelse kan forbedres og med hvilke konsekvenser. Hvad der mere præcist opfattes som forbedringer, og hvilke typer af konsekvenser der sættes i fokus, kan variere betragteligt.

Bag den brede overskrift gemmer der sig derfor en række forskelligartede ønsker, fx om at forbedre arbejdsmiljøet, demokratisere arbejdslivet, forbedre arbejdsstyrkens kvalifikationer eller styrke lønmodtagernes engagement i og motivation for arbejdet.

På denne baggrund kan det ikke undre, at debatten undertiden har antaget en noget skiftende og u håndgribelig karakter. To svagheder har været iøjnefaldende. For det første er selve begrebet "det udviklende arbejde" stadig meget uklart. Det bruges forskelligt af forskellige aktører, og ofte er dets indhold både bredt og diffust. For det andet har man på intet tidspunkt haft noget klart billede af

udbredelsen af det udviklende arbejde på det danske arbejdsmarked. Hvor mange har et lønarbejde, der kan kaldes udviklende, og hvilke lønmodtagere drejer det sig om? Når diskussionen om det udviklende arbejde primært har været ført i LO kredse, er det så, fordi den ikke er relevant for de mere højtuddannede dele af arbejdsstyrken? Antages de pr. definition at have et udviklende arbejde?

Det er disse to svagheder som søges afhjulpet med denne undersøgelse. Ved hjælp af statistiske analyser af et foreliggende datamateriale fra arbejdsmiljøundersøgelserne i 1990 er det formålet at:

- ▶ foretage en entydig og dermed empirisk anvendelig definition på det udviklende arbejde,
- ▶ belyse udbredelsen og lokalisering af det udviklende arbejde ud fra den valgte definition,
- ▶ efterprøve, om der kan identificeres nogen sammenhæng mellem det udviklende arbejde og lønmodtagernes sundhedsmæssige tilstand.

Undersøgelsen tager udgangspunkt i en omfattende undersøgelse af lønmodtagernes arbejdsmiljø fra 1990. Arbejdsmiljøundersøgelsens datamateriale er baseret på en lang række spørgeskemaoplysninger om bl.a. interviewpersonernes arbejdsforhold, arbejdsmiljø og helbred, omfattede i alt 8.664 personer mellem 19 og 60 år, hvoraf 5.940 var lønmodtagere. Blandt disse er der i nærværende undersøgelse kun medtaget lønmodtagere, der havde mindst 15 timers lønnet erhvervsarbejde på interviewtidspunktet. Nærværende undersøgelse omfatter således i alt 5.621 lønmodtagere, og den er baseret på lønmodtagernes egne oplysninger om deres arbejde, arbejdsmiljø, helbred mv.

1.2. Hovedresultater

Det udviklende arbejde defineres ved hjælp af tre dimensioner, som mange års internationale arbejdsmiljøstudier har påpeget som væsentlige for lønmodtagernes sundhed eller sociale udvikling. Det drejer sig om lønmodtagernes *kontrol* over og indflydelse på deres arbejde, deres *kvalificering* gennem arbejdet samt *den sociale støtte* i arbejdet.

Kun arbejde, der giver den ansatte stor indflydelse på egne arbejdsbetingelser, gode muligheder for kvalificering og stor social støtte, defineres som udviklende. Arbejde, der er ringe på mindst to af de tre nævnte dimensioner, defineres som mindst udviklende arbejde. Det øvrige arbejde betragtes som mindre udviklende.

Efter denne definition har 23 pct. af lønmodtagerne et udviklende arbejde, 70 pct. har et mindre udviklende arbejde, og 7 pct. har et mindst udviklende arbejde.

De statistiske analyser af det udviklende arbejde viser følgende:

- ▶ Det udviklende arbejde findes overalt. I enhver stillingskategori, i enhver arbejdsproces, på enhver type virksomhed kan man finde udviklende lønarbejde.
- ▶ Det udviklende arbejde er imidlertid ujævnt fordelt mellem lønmodtagerne. Ikke overraskende er det mest udbredt blandt overordnede og mellemuddannede funktionærer. Her har henholdsvis 43 og 38 pct. et udviklende arbejde. Mindst udbredt er det blandt ufaglærte arbejdere, hvor kun 5 pct. har et sådant arbejde.
- ▶ Trods de betydelige forskelle i forekomsten af et udviklende arbejde i forskellige grupper af lønmodtagere, er det væsentligt at bemærke, at alle typer arbejde *kan* være eller gøres til et udviklende arbejde. Selv arbejde, der i almindelighed må opfattes som meget lidt udviklende (fx ufaglært arbejde med emballering eller rengøring), kan faktisk tilrettelægges, så det

bliver udviklende - om end det kun meget sjældent sker i praksis.

- ▶ Selv om lønmodtagere med længerevarende uddannelser bag sig oftere har et udviklende arbejde end lønmodtagere med kortvarende, fremgår det tydeligt, at heller ikke disse forholdsvis privilegerede lønmodtagere nødvendigvis har et udviklende arbejde. Et udviklende arbejde er med andre ord ikke en selvfølge - heller ikke blandt de højst uddannede.
- ▶ Der kan spores en generel positiv virkning af brugen af datateknologi i arbejdet. For næsten samtlige stillingstyper er det udviklende arbejde mere udbredt blandt lønmodtagere, der anvender datateknologi i arbejdet, end blandt dem, der ikke gør det. Selv om der kun er tale om en tendens, tyder det på, at indførelsen af datateknologi ofte har gjort det berørte lønarbejde mere udviklende.
- ▶ Ophobninger af det *mindst* udviklende arbejde ses især blandt ufaglærte arbejdere og lavere funktionærer, der arbejder med emballering eller persontransport, samt ufaglærte, der arbejder med stofforvandling eller fysisk behandling af mennesker.
- ▶ Langt den største betydning for, hvorvidt en lønmodtager har et udviklende arbejde eller ej, må tillægges de arbejdsrelaterede forhold. Det vil sige forhold, der afspejler de kvalifikationer, arbejdet fordrer (stilling og lederstatus), eller selve arbejdets indhold (arbejdsprocesser, teknologianvendelse og arbejdstidens omfang eller placering). Disse forhold er klart mere betydningsfulde end både personrelaterede forhold (køn, alder og efteruddannelse) samt virksomhedsrelaterede forhold, som fx hvilken type virksomhed lønmodtageren arbejder på, inden for hvilken branche og virksomhedens størrelse.

- ▶ Et udviklende arbejde er populært sagt godt for helbredet. I hvert fald er forekomsten af såvel psykiske reaktionsformer som psykosomatiske gener mindre blandt lønmodtagere med et udviklende arbejde end blandt de øvrige.
- ▶ Et udviklende arbejde dæmper eventuelle negative helbredsmæssige følger af et dårligt fysisk arbejdsmiljø. Det gælder, hvad enten man i det fysiske arbejdsmiljø fokuserer på fysiske belastninger eller fysisk/kemiske påvirkninger.
- ▶ På samme måde dæmper et udviklende arbejde eventuelle negative helbredsmæssige følger af et stort arbejdspress. I den forstand synes der at være en oplagt arbejdsgiverinteresse i at udbrede det udviklende arbejde.

1.3. Perspektiver

Der er næppe tvivl om, at arbejdslivet ændrer karakter i disse år. Der er for alvor sat fokus på de menneskelige ressourcer i arbejdet, arbejdsstyrken opkvalificeres, ledelsesidealene bevæger sig væk fra det hierarkiske og kontrollerende hen imod mere åbne og demokratiske ledelsesformer. Engagerede, ansvarsbevidste, motiverede medarbejdere anses af mange for at være nøglen til bedre kvalitet, stigende produktivitet og dermed også forøget konkurrenceevne og beskæftigelse.

Hvor stærke disse tendenser i arbejdslivet er, og i hvilken udstrækning de vil vare ved, kan man kun gisne om. Vi mangler med andre ord forsat grundlæggende viden om disse fundamentale udviklingstendenser i samfundet.

Sikkert er det dog, at debatten om det udviklende arbejde befatter sig med helt centrale dele af samfundsudviklingen: Opkvalificering og udvikling. Erhvervs- og stillingsstruktur. Produktivitet og konkurrenceevne. Marginalisering og polarisering på arbejdsmarkedet.

Uanset hvad man politisk mener om disse aspekter af samfundsudviklingen, er der næppe tvivl om, at der er behov for en fortsat afklaring af, hvilken vej samfundet bevæger sig. Kun på den måde kan man forholde sig strategisk og målrettet til udviklingen og derved søge at fremme den udvikling, der anses for bedst.

Det er i dette perspektiv, denne undersøgelse skal ses. Undersøgelsen har givet et første og forholdvis primitivt billede af det udviklende arbejdes udbredelse og lokalisering på det danske arbejdsmarked. Dermed er der imidlertid skabt mulighed for, at kommende undersøgelser mere systematisk kan belyse og analysere, hvilken vej udviklingen går. Bliver arbejdet mere eller mindre udviklende? I hvilke sektorer af samfundet forgår ændringerne med størst hast og af hvilke årsager? Sker der en polarisering mellem det udviklende og det ikke-udviklende arbejde, eller udjævnes de eksisterende forskelle?

På den anden side er det også vigtigt, at kommende undersøgelser udvikler og forfiner det empiriske mål. Som nævnt er det her anvendte mål for det udviklende arbejde interimistisk i den forstand, at det bygger på oplysninger, der er indsamlet med et andet formål for øje. En undersøgelse, der mere direkte sigter mod at måle det udviklende arbejde, vil have mulighed for at anvende et mere komplet empirisk mål. Også her venter et interessant og udviklende arbejde.

Endvidere synes der at være behov for mere indsigt i, under hvilke betingelser det er muligt at gøre et ikke-udviklende arbejde udviklende. Antropocentriske produktionssystemer (det vil sige produktionssystemer, der indretter teknologianvendelsen og arbejdstilrettelæggelsen efter kvalifikationerne og behovene hos de mennesker, der udfører produktionen) og selvstyrende grupper nævnes ofte i litteraturen som de bedste betingelser for udvikling af industriarbejdet. Men hvordan med det øvrige arbejde? Svaret på sådanne spørgsmål skal næppe findes med store kvantitative undersøgelser, men det kunne være interessant at få sammenkoblet viden om kvantitative sammenhænge med viden om, hvordan man kvalitativt kan ændre de beskrevne forhold.

Endelig er det relevant at få belyst nogle af de samfundsmæssige problemer, der meget vel kan tænkes at blive skyggesiden af det udviklende arbejdes fremmarch. Er et udviklende arbejde nødvendigvis godt for alle? Hvad med de grupper i samfundet der ikke evner eller måske ikke ønsker at leve op til de krav, der følger med bestridelsen af et udviklende arbejde? Vil der ikke være plads til dem på fremtidens arbejdsmarked? Det vil ikke være uvæsentligt at få belyst, hvorvidt udbredelsen af det udviklende arbejde betyder et mere polariseret og segmenteret arbejdsmarked, hvor det udviklende arbejde - i endnu større udstrækning end i dag - er det privilegium, der giver adgang til ellers svært opnåelige goder som uddannelse, økonomisk tryghed, magt og indflydelse?

KAPITEL 2

Baggrunden for diskussionen om det udviklende arbejde

2.1. Indledning

Hvad skal man forstå ved et godt og udviklende arbejde? Den eksisterende litteratur giver ikke noget entydigt svar på spørgsmålet, selv om mange praktikere og forskere har beskæftiget sig intensivt med problemstillingen. Det skyldes bl.a., at de ofte har gjort det ud fra stærkt forskellige teoretiske udgangspunkter og med forskellige formål.

Spørgsmålet er om - og i bekræftende fald hvordan - man kan forene de undertiden meget forskellige tilgange til en empirisk brugbar definition. Opgaven i denne rapport er som nævnt at finde frem til nogle almengyldige kriterier, der kan bruges til en entydig og almengyldig definition af det udviklende arbejde, som gør det muligt empirisk at skelne mellem udviklende og mindre udviklende arbejde.

Kun ved hjælp af en sådan definition kan man kortlægge udbredelsen og lokaliseringen af det udviklende arbejde på vort arbejdsmarked og belyse, om der er en generel sammenhæng mellem et udviklende arbejde og et godt helbred.

Først gives der dog i dette kapitel et kort rids af baggrunden for de seneste års omfattende debat om det gode og udviklende arbejde.

2.2. Den samfundsmæssige baggrund

Den samfundsmæssige baggrund for den store interesse for det gode og udviklende arbejde ligger i flere forhold. I det følgende fremhæves tre.

Ændrede produktionskoncepter

Den traditionelle tayloristiske tilrettelæggelse af især industriarbejdet har gennem adskillige år været på retur. Arbejdsmetoder, der forudsætter en vis sammenhæng mellem ånds- og håndsarbejde, mellem planlægning og udførelse af konkrete arbejdsopgaver, vinder frem i den vestlige verdens industriproduktion.

Denne proces har antagelig kun ændret arbejdsbetingelserne for en relativt begrænset del af arbejdsstyrken (fx udgør samtlige industriarbejdere kun ca. 10 pct. af arbejdsstyrken), og man vil inden for mange brancher kunne finde tendenser, som går den modsatte vej (fx lavprisbutikkerne med intensivt arbejdskraftforbrug inden for butiksområdet, LO, 1993, del 2). Endvidere kan datateknologi også ses indført på en måde, som forøger arbejdsgiverens kontrol med de ansatte, og som derfor snarere umyndiggør end selvstændiggør dem. Ikke desto mindre har påvirkningen af såvel den samfundsvidenskabelige som den brede offentlige debat været omfattende.

Der synes også i nogen grad at være tale om en "professionalisering" inden for fx serviceerhvervene. Det vil sige en uddelegering af selvstændige beføjelser og skønsmuligheder til den enkelte medarbejder. Her fordres det, at medarbejderne kan respondere i henhold til gældende professionalisme-normer og udvise selvstændighed og konduite. Eksempler på det kan ses inden for den offentlige sektor, hvor det passer på mange mellemuddannede funktionærgrupper (fx socialrådgivere og AF-personale).

Man kan således på flere måder tale om tendenser til større krav til arbejdskraften om ansvarliggørelse, selvstændighed og opkvalificering.

Desuden synes grundlæggende ledelsesprincipper at være under omfattende forandring i centrale dele af både de private og de offentlige virksomheder. Der er tale om bevægelser fra central styring via regler og forskrifter til mere decentrale beslutningsprocesser, hvor de ledelsesmæssige styringsinstrumenter i højere grad præges af mål og rammestyring. Der lægges betydelig vægt på aktivt at forøge medarbejdernes arbejdsmotivation og engagement,

og udnyttelse af de menneskelige ressourcer sættes i centrum. Personalepleje og -politik er blevet uundværligt værktøj for en ledelse, der ønsker en fleksibel og ansvarsbevidst medarbejder-skare.

Den stigende internationale konkurrence

En væsentlig baggrund er den stigende internationale konkurrence, ikke mindst på masseproducerede varer. Billige produkter fra Østen og Østeuropa, hvor arbejds lønnen er næsten usammenlignelig lav i forhold til Danmark, sætter dele af industrisektoren under pres. Det accentuerer det væsentlige spørgsmål om, hvorvidt arbejdskraftintensivt, masseproducerende industriarbejde helt vil forsvinde i Danmark. Kan et lille land med en - i international målestok - udjævnet lønstruktur klare sig i konkurrence med fx asiatiske industrisamfunds omkostningslave masseproduktion? Spørgsmålet, der er afgørende for hele vores samfundsudvikling, er fortsat ubesvaret, men det kræver ikke megen fantasi at forestille sig et nej! Det er den slags dystre perspektiver, der har aktualiseret behovet for en stærkere orientering mod udviklingen af nye perspektiver for lønarbejdet. Omlægning af produktionen til en mere fleksibel ordrestyret serieproduktion - som går hånd i hånd med nye former for arbejdsorganisering og forøget vægt på fleksibel, veluddannet, ansvarsbevidst arbejdskraft - synes at være et af de bedste modtræk til truslen om industrielt tilbageslag.

De ændrede livsformer

Ændrede produktionsformer og ændret arbejdstilrettelæggelse har langsomt, men sikkert medført ændringer i befolkningens livsformer. Især er det oplagt, at der blandt lønmodtagerne udkrystalliseres grundlæggende forskellige typer. Den traditionelle livsformsanalyse taler om udbredelsen af den karriereorienterede livsform blandt lønmodtagerne på bekostning af den "rene" lønmodtagers livsform (Højrup, 1983; Hjort Andersen, 1993). Nyere analyser af

ændringer blandt LO-medlemmerne går endnu længere og taler om en yderligere differentiering i fire type: velfærdsarbejderen, funktionæren, liberalisten og karrieremennesket (jf. Tage Bild et al., 1993a).

Fælles for disse analyser er, at differentieringen i lønmodtagergruppen ses som udtryk for basale ændringer i den materielle produktion, og at der følgelig er tale om grundlæggende og irreversible ændringer i lønmodtagernes livsformer og de dertilhørende ønsker, behov og attituder - ikke mindst i relation til arbejdet.

Det er i øvrigt interessant, at der i disse år synes at ske en ændring af, hvilke drivkræfter der bestemmer relationen mellem produktion og arbejdsbetingelser. I en del år har det primært været ændringer i produktionen, produktionsbetingelserne og de ændrede krav til kvalificering og arbejdsorganisering, der har skabt et pres for ændret arbejdstilrettelæggelse, hvilket igen har skabt grobund for kvalitative ændringer i lønarbejderlivsformer og lønarbejderattituder (jf. Tage Bild et al., 1993b, kapitel 6). I dag er især fagbevægelsen blevet så stærk bærer af den nye ideologi, at den har formuleret et velartikuleret, politisk ønske og krav om ændringer i lønarbejdets indhold. Det vil sige krav om større kvalificering, mere indflydelse og selvorganisering i produktionen mv. Derved lægges et ikke ubetydeligt pres på industrien og andre sektorer om yderligere ændringer i tilrettelæggelse af såvel arbejde som produktion. Det politiske niveau indtager dermed en vigtig rolle i den proces, der oprindeligt var en produktionsmæssig og økonomisk nødvendighed.

2.3. Debattens rødder og ansats til en syntese

Den stærkt stigende interesse for de udviklingsorienterede sider af arbejdslivet afspejles i to vigtige - og næsten parallelle - tendenser i litteraturen og samfundsdebatten. Der tænkes dels på arbejdsmiljøforskningens efterhånden mangeårige fokus på det psykosociale arbejdsmiljø og dets betydning for lønmodtagernes helbred, trivsel

og ydeevne, dels på de seneste års stærke plædering for det gode og udviklende arbejde blandt fagbevægelse og industrisociologer.

De to tendenser har mange fællestræk, hvilket ikke er så underligt, da de begge er eksponenter for samme samfundsmæssige udviklingstræk - skønt fagbevægelsen først for alvor er kommet med inden for de seneste år. Som de to tendenser tager sig ud i dagens Danmark, er der imidlertid også forskelle i deres traditioner, fremstillingsform og strategi.

2.3.1. Fagbevægelsens og industrisociologernes approach

Store dele af fagbevægelsen har ligesom en gruppe danske industrisociologer fremsat "nye" koncepter for arbejde og dets organisering under parolen "Det udviklende arbejde".

Blandt *industrisociologer* har diskussionerne af "det udviklende arbejde" rødder tilbage til socioteknikken i England omkring 1970 (Thorsrud & Emery, 1970). Det var her medarbejdernes aktive indflydelse på arbejdet for alvor blev kædet sammen med forøget trivsel og produktivitet. Det dominerende arbejdsorganisatoriske virkemiddel var dengang som nu de selvstyrede grupper. Socioteknikkens aktualitet ebbede dog forholdsvis hurtigt ud.¹

Efter en del års pause er diskussionen nu blusset op igen - ikke mindst som et nordisk fænomen. I Danmark har især en del forskningsformidlende litteratur markeret den kraftigt stigende interesse for begrebet (Hvid, 1990; Houman Sørensen, 1990; Hvid & Møller, 1992; Bottrup, 1992; Bottrup & Clematide, 1992).

Fagbevægelsens hensigt/strategi er at opstille en slags idealmødel for, hvordan et udviklende arbejde efter fagbevægelsens mening bør se ud i fremtiden. Det vil sige en idealmødel, som man i sin fagpolitiske strategi fortløbende kan orientere sig mod og stræ-

1. Herhjemme er der i hvert fald et enkelt tidligt bidrag til fænomenets belysning. Agersnap, 1973.

be efter, og som samler en lang række idealer og ønsker under én overordnet strategi. Det gælder fx uddannelse, tryghed i ansættelsen, autonomi i arbejdet, arbejdspladsdemokrati i bredere forstand og økologisk produktion.

Fagbevægelsen har gennem de seneste år arbejdet intensivt med at fremme udbredelsen af denne strategi, først og fremmest gennem LO (se LO, 1991a; LO 1991b; LO, 1992; LO, 1993) og fagforbund med mange kortuddannede medlemmer (se fx SID, 1992; KAD, 1990).

På tilsvarende måde har fagbevægelserne i andre nordiske lande sat emnet på den fagpolitiske dagsorden. Vanen tro var Sverige tidligt ude (se fx Svensk Metalarbejderforbund, 1985; 1989).

I Danmark synes fagbevægelsens og industrisociologernes synsvinkel at være delvis sammensmeltet.² Et fællestræk er fx, at de har udbredt elementerne i et udviklende arbejde til at omfatte mange forskellige og forskelligartede elementer.

Fx ses forhold som lønformer og tryghed i ansættelsen anvendt på lige fod med mere grundlæggende arbejdsforhold som arbejdsindhold og autonomi i arbejdet. Med inddragelsen af forhold som løn og tryghed i ansættelsen bliver det imidlertid temmelig uklart, hvad begrebet "udvikling" egentlig dækker over. Nogle vil nok betvivle, at stor ansættelsestryghed fremmer personlig udvikling, og måske endda hævde det modsatte. Det er i hvert fald filosofien bag en nyere løn- og ansættelsespolitik for fx topchefer.

Mindre kompliceret bliver det ikke, når lønmodtagernes identifikation med virksomhedens produkter eller miljømæssige aspekter drages ind i begrebet. Det interessante ved disse aspekter er, at de drager en bredere demokratisk diskussion ind på arbejdspladserne. Problemet er, at selve begrebet udvandes.

Fælles for de to grupper er også, at udgangspunktet ikke kun er individorienteret, men også samfundsorienteret. Endvidere er det normativt i den forstand, at de elementer, der er lagt ind i begre-

2. Sammenstillingen af de to retninger hos Bottrup (1992) illustrerer tydeligt dette, men påpeger dog også indbyrdes forskelle.

bet, pr. definition opfattes som både positive og væsentlige for den enkelte lønmodtager eller for samfundsudviklingen i almindelighed. Udvidelsen af begrebet til også at omfatte økologiske produktionsmetoder (Hvid, 1990; LO, 1991a) eller lønmodtagernes identifikation med de produkter, de producerer, illustrerer dette.

De to grupper synes med andre ord at lægge større vægt på innovation og politisk gennemslagskraft end på udvikling af entydige og operationaliserbare begreber, der kan danne grundlag for fremlæggelse af grundig, dokumenteret viden.

2.3.2. Den traditionelle arbejdsmiljøforskning

Den mere traditionelle empiriske arbejdsmiljøforskning har i modsætning til fagbevægelsen og industrisociologerne koncentreret sig om de individorienterede konsekvenser af arbejdsmiljøet. Den centrale problemstilling er ofte påvisningen af negative helbredsmæssige effekter af et dårligt arbejdsmiljø. Metoderne er i høj grad præget af positivismens krav til målbarhed i begrebsapparatet og dokumentation af de påståede sammenhænge.

Den del af arbejdsmiljøforskningen, som befatter sig med det psykosociale arbejdsmiljø, har været i stærk vækst inden for de sidste årtier, og inden for de seneste år har emnet fået en fremtrædende plads i hele arbejdsmiljødebatten. Det fremgår af såvel den faglitteratur, der udgives om emnet, samt af den stigende opmærksomhed omkring det psykosociale arbejdsmiljø i fagbevægelse og offentlige arbejdsmiljøinstitutioner.

Sigtet med denne del af arbejdsmiljøforskningen har især været at identificere sundhedsbelastende faktorer i det psykosociale arbejdsmiljø og at belyse, hvordan de kan undgås. Der foreligger derfor i dag en del veldokumenteret viden om virkningerne af et dårligt psykosociale arbejdsmiljø, hvorfor forbedringer af det psykosociale arbejdsmiljø da også er på dagsordenen for en række fagforbund (fx FTF, 1988) og centrale offentlige arbejdsmiljøinsti-

tutioner (se fx Arbejdsmiljøfondet, 1990; 1991; Arbejdsmiljøaf-talen, 1991).

Ved siden af de mest velkendte og veldokumenterede forhold som medindflydelse og kollegial støtte, behandles også nyere emner som vold på arbejdspladsen, udbrændthed og seksuel chikane (Arbejdsmiljøfondet, 1991; Arbejdsmiljøfondet & Arbejdstilsynet, 1993; Graversgård, 1993).

2.3.3. En pragmatisk syntese

Det er her hensigten at forene elementer fra de to nævnte synsmåder (fagbevægelse og industrisociologer på den ene side med den mere traditionelle arbejdsmiljøforskning på den anden). Ved hjælp af de elementer, som arbejdsmiljøforskningen har påvist som betydningsfulde for lønmodtagernes udvikling, sammenstykkedes fragmenter til en empirisk anvendelig definition på "det udviklende arbejde".

Trods de iøjnefaldende forskelle i måden man har behandlet emnet på, og hvilke elementer der fokuseres på, synes der at herske stor enighed om, at en række elementer, som fx uddannelse og kontrol over arbejdet, bør indgå i definitionen på henholdsvis et godt psykosocialt arbejdsmiljø og et udviklende arbejde (jf. Graversen, 1992; Bottrup, 1992).

Vurderingen af, hvilke af disse forskelligartede elementer der er velegnede til at indgå i en empirisk anvendelig og dermed "universel" definition, er emnet for næste kapitel. Inden da skal distinktionen mellem et "godt" og et "udviklende" arbejde kort berøres.

Er det altid så godt med sådan et udviklende arbejde?

Ved brugen af udtrykket et *udviklende* arbejde er det her hensigten at understrege det faktum, at der ikke nødvendigvis er tale om et arbejde, der er *godt* for den enkelte. Arbejdet kan være udviklende

på en måde, der er uinteressant eller irrelevant for den enkelte lønmodtager. Eller den pågældende lønmodtager er måske helst fri for de krav og udfordringer, der nødvendigvis følger med et mere udviklende arbejde. Inden for livsformsanalyserne er dette en relevant problemstilling for hele gruppen af personer med en lønmodtagerlivsform.

Det er med andre ord et væsentligt spørgsmål, om alt lønarbejde skal være udviklende for at være godt. Kan det ikke tænkes, at nogle lønmodtagere er bedre tjent med fx et stille og roligt job, som kan afvikles uden større udfordringer? Jo, naturligvis!

Som livsformsanalyser fremhæver, er lønmodtagernes livsform determinerende for deres krav til arbejdet og for deres oplevelse og vurdering af arbejdet. Er man bærer af en lønarbejderlivsform, kan arbejdskrav om udvikling, engagement og medansvar i sig selv føre til utilfredshed, frustration og stress.

Det særligt interessante ved livsformstilgangen er i denne sammenhæng, at den understreger, hvor forskellig rolle arbejdet og dermed arbejdslivet spiller for forskellige mennesker. For såvel fagbevægelsens kampagne om det udviklende arbejde som for nærværende forsøg på at opstille en universel målestok for det udviklende arbejde er livsformsdimensionen en vigtig påmindelse om, at et udviklende arbejde ikke nødvendigvis er et godt arbejde.

Set fra et familiemæssigt perspektiv er det ligeledes indlysende, at mange lønmodtagere med overgangen fra lønmodtager- til karrierelivsform vil opleve langt mindre vandtætte skotter mellem arbejdsliv og privatliv. En situation som med stor sikkerhed vil skabe forøgede tilpasningsproblemer mellem arbejdsliv og familieliv. Det er en af grundene til den stærkt tiltagende interesse for samspillet mellem arbejdsliv og familieliv, se fx Holt, 1994; Thaulow, 1993; Ligestillingsrådet, 1993.

Trods disse forbehold er det dog fortsat klart, at det i et stærkt foranderligt samfund kan være vigtigt for lønmodtagerne at have mulighed for et udviklende arbejde. I vort samfund er det væsentligt til stadighed at kunne tilpasse sig nye arbejdssituationer, ligesom det af både økonomiske, sociale og indflydelsesmæssige grun-

de er væsentligt at have en stabil plads på arbejdsmarkedet. Af den grund bør ingen principielt forhindres i adgangen til et mere udviklende arbejde.

Budskabet i denne pro et contra diskussion er, at det udviklende arbejde indeholder flere aspekter end den aktuelle debat i almindelighed lader ane. Inden man kaster sig ud i en lovprisning af det udviklende arbejdes lyksaligheder, bør man derfor nøje overveje også dets eventuelle negative sider.

KAPITEL 3

Operationalisering af det udviklende arbejde

3.1. Indledning

Operationaliseringen af et så diffust begreb som det udviklende arbejde må nødvendigvis støde på en række begrebslige og afgrænsningsmæssige vanskeligheder.

Efter en første begrebsafklaring udvælges de kriterier og dimensioner, der vil indgå i den efterfølgende definition på det udviklende arbejde. Endelig bliver der nøje redegjort for operationaliseringen, som foretages ved brugen af en række data fra arbejdsmiljøundersøgelsen.

Da det ikke kan understreges nok, at resultaterne af de efterfølgende analyser er stærkt afhængige af, hvilken definition der er valgt, lægges der vægt på nøje at beskrive, hvilke forhold der ligger til grund for den valgte definition. Da denne rapport er at betragte som første generation af *empiriske* undersøgelser af det udviklende arbejdes udbredelse og betydning, lægges der også vægt på at fremdrage vanskeligheder og svagheder i de trufne valg.

Det overordnede formål er dog fortsat - med udgangspunkt i den enkelte lønmodtagers arbejdsvilkår - at nå frem til en empirisk anvendelig operationalisering, der gør det muligt at belyse udbredelsen og betydningen af det udviklende arbejde. Hensigten er at bidrage til at kvalificere den efterhånden omfattende debat om det udviklende arbejde.

3.2. Hvordan kan man afgøre, om et arbejde er udviklende eller ej?

Empirisk kan man bruge forskellige metoder til at afgøre, hvorvidt et arbejde er udviklende eller ej. Man kan anlægge en ren subjektiv synsvinkel ved slet og ret at spørge lønmodtagerne, om de - efter deres egen subjektive opfattelse - finder deres arbejde udviklende. Omvendt kan man benytte en mere objektiv metode, hvor man ud fra på forhånd fastlagte kriterier har defineret det udviklende arbejde, og hvor man - uden lønmodtagerens medvirken - fx ved direkte observationer af arbejdets udførelse afgør, hvorvidt det er udviklende eller ej.

Mellem disse yderpunkter ligger den metode, der er anvendt i indsamlingen af arbejdsmiljøundersøgelsens data, og som er grundlaget for nedenstående definition. I arbejdsmiljøundersøgelsen spørges der til en række forholdsvis objektive elementer i arbejdet (fx om arbejdet kræver kvalifikationer ud over folkeskole, eller om arbejdet giver dem mulighed for selv at bestemme deres arbejdstempo)¹. I den forstand er udgangspunktet i hvert fald delvis objektivt. Til gengæld beror svarene helt på den enkelte lønmodtagers egne udsagn og oplevelser (om end efter visse på forhånd angivne retningslinjer). I den forstand er udgangspunktet subjektivt.

Formålet med denne rapport er at foretage en almen gyldig kategorisering af lønarbejde, alt efter hvor udviklende det er. Man skal imidlertid være opmærksom på, at det ikke er muligt at foretage en kategorisering af arbejdets *almene* kvalitet uden hensyntagen til, hvilken person der udfører dette arbejde. Dybest set kan arbejdets kvalitet kun vurderes i relation til forudsætningerne og behovene hos det menneske, der udfører det.

1. I en del af de anvendte spørgsmål er det subjektive islet endnu mere udtalt. Det gælder spørgsmål som: *Får De støtte og opmuntring fra Deres chef?* Eller: *Har De mulighed for at lære noget nyt og dygtiggøre Dem?*

Et arbejde, der er udviklende for én person, kan udmærket være trivielt, dequalificerende og demotiverende for en anden.

Det er således ikke arbejdet i sig selv, som i absolut forstand er udviklende eller ej, men derimod arbejdet set i relation til den person der udfører det.

Pointen ved at anvende spørgeskemaoplysninger til en sådan kategorisering af arbejdet er, at respondenterne i deres vurdering af deres arbejde netop tager udgangspunkt i egne forudsætninger og behov. Det, de vurderer, er ikke arbejdets absolutte eller objektive egenskaber, men relationen mellem arbejdet og deres egne forudsætninger og behov. Det almengyldige i kategoriseringen ligger altså ikke i, at udgangspunktet er absolut eller objektivt, men i at den dimension, der anvendes til at beskrive arbejdet, har den størst mulige, almene betydning for gruppen af lønmodtagere.

Det er derfor vigtigt, at definitionen baseres på så almengyldige og veldokumenterede forhold som overhovedet muligt. Kun på den måde kan man minimere - men ikke eliminere - problemet med at almenføre noget, der i sin natur er specifikt og individuelt.

Som eksempel kan det accepteres at inddrage lønmodtagernes kontrol over deres egen arbejdssituation, fordi den eksisterende viden peger på, at betydningen heraf er almen. Derimod kan det ikke accepteres at inddrage fx lønmodtagernes identifikation med virksomhedens produkter, da betydningen heraf ikke er dokumenteret og endvidere må antages at være temmelig specifik for den enkelte lønmodtager.

3.3. Hvilke dimensioner skal indgå i en definition?

Som det fremgår af kapitel 2, omfatter begrebet "Det udviklende arbejde" en mangfoldighed af facetter og dimensioner. Såvel industrisociologer, arbejdspsykologer og fagbevægelse har deres bud på, hvad der er vigtigt at få indeholdt i begrebet.

For at afgrænse nogle få, men relevante, dimensioner i definitionen, er det nødvendigt først at fastlægge de kriterier, der skal afgøre, hvilke dimensioner der er relevante, og hvilke der ikke er det.

Her er det afgørende kriterium, at de pågældende dimensioner har en *veldokumenteret positiv betydning for lønmodtagernes sundhed eller faglige og sociale udvikling*. Der er her tale om en slags definatorisk bagatelgrænse. Dimensioner, som ikke har nogen dokumenteret betydning i denne forstand, anses ikke for at være tilstrækkeligt væsentlige til at indgå i definitionen.

Med brugen af begreberne "sundhed" og "faglig og social udvikling" er de definatoriske vanskeligheder naturligvis ikke løst - de er snarere flyttet til nogle begreber, der ligeledes er brede og uklare. Således vil man kunne iagttage, at undersøgelser, der fx dokumenterer sammenhæng mellem lønmodtagernes indflydelse i arbejdet og deres psykiske sundhedstilstand, kan benytte sig af ret forskellige definitioner på "psykisk sundhed".

Ud fra et teoretisk synspunkt er det naturligvis ikke tilfredsstillende, at de centrale dimensioner i det udviklende arbejde udvælges efter kriterier, der vedrører så indbyrdes forskellige forhold som "sundhed" og "faglig og social udvikling". Man kan med rette indvende, at begrebet "udvikling" er uklart, og at sundhed ikke nødvendigvis har noget med udvikling at gøre.

Begrundelsen for at anvende ovennævnte kriterium er for det første, at langt hovedparten af den empiriske forskning om det psykosociale arbejdsmiljø er relateret til lønmodtagernes sundhed - ikke til deres faglige eller sociale udvikling. Hvis resultaterne fra denne centrale del af arbejdsmiljøforskningen skal indgå i definitionen på det udviklende arbejde, må arbejdets sundhedsmæssige konsekvenser fremhæves på lige fod med konsekvenser, der mere direkte vedrører lønmodtagernes faglige eller sociale udvikling. For det andet synes det rimeligt at betragte et minimum af sundhed som en nødvendig - men ikke tilstrækkelig - betingelse for den arbejdsmæssige udvikling. På den baggrund ville det være uhensigtsmæssigt, hvis en definition fx tillader, at et arbejde, der i

arbejdsmedicinsk forstand ville betegnes som psykisk nedbrydende, alligevel rubriceres som et udviklende arbejde.

Da hovedformålet med denne rapport er at give en empirisk belysning af det udviklende arbejde og dets udbredelse, er det derfor mest hensigtsmæssigt at fastholde det ovennævnte pragmatiske kriterium trods sammenblandingen af arbejdets sundheds- og udviklingsmæssige aspekter. En mere teoretisk afklaring af begrebet "udvikling" samt de forhold i arbejdet, der skaber, betinger og fremmer en sådan udvikling, overlades dermed til eventuel kommende forskning.

Fordelen ved det pragmatiske kriterium er, at det, trods bagvedliggende begrebslige uklarheder, er et meget anvendeligt sorteringsinstrument. Fx kan nogle af de nyligt tilføjede dimensioner, som lønmodtagernes identifikation med de produkter, deres virksomhed fremstiller, lades ude af betragtning. Kun spekulative - om end også interessante - argumenter taler for, at dette skulle have nogen større betydning for den enkelte lønmodtagers sundhed eller faglige og sociale udvikling.

Graversen sammenfatter i sin gennemgang af den internationale litteratur vedrørende det gode arbejde nogle dimensioner, der tilsammen omfatter de forskellige diskussioner om arbejdets effekter for det enkelte menneske (Graversen, 1992, kapitel 5). Disse kan sammenfattes til fire hoveddimensioner:

- ▶ Kontrol og indflydelse
- ▶ Kvalificering
- ▶ Social kontakt
- ▶ Helhed i arbejdet og i tilværelsen

Nedenfor redegøres kort for de dimensioner - og hvilke dele heraf - der i det følgende betragtes som mest centrale for den empiriske definition.

3.3.1. Kontrol- og indflydelsesdimensionen

Kontrol- og indflydelsesdimensionen handler om lønmodtagernes indflydelse på og kontrol over deres arbejde. Kontrol- og indflydelsesdimensionen kan vedrøre flere forhold ved arbejdet og arbejdsforholdene. Væsentligst er i denne sammenhæng den enkelte lønmodtagers indflydelse på og kontrol over sin egen konkrete arbejdsituation, men også indflydelse på de organisatoriske processer i mindre grupper eller virksomhedens overordnede beslutningsprocesser hører med til denne dimension (Graversen, 1992, p. 138).

Selv om de ansattes indflydelse på de organisatoriske forhold naturligvis kan være vigtig, fx i diskussion af demokratiet på de enkelte arbejdspladser, fokuseres der i det følgende udelukkende på lønmodtagernes *kontrol over og indflydelse på deres egen arbejdsituation*.

Kontrol- og indflydelsesdimensionen fremhæves i litteraturen som det mest centrale element i arbejdets kvalitet. Begrundelsen er, at en lang række undersøgelser klart har påvist, at mangel på kontrol og autonomi i arbejdet medfører nedsat arbejdsmotivation og -engagement, forøgede stressoplevelser, forringet trivsel, udvikling og sundhed (jf. Karasek & Theorell, 1990; Warr, 1987; Clausen et al., 1984; Bolinder & Ohlström, 1971).

Kontrol- og indflydelsesdimensionen - i betydningen lønmodtagernes indflydelse på og kontrol over egen arbejdsituation - anses derfor for at være en nødvendig del af definitionen på et udviklende arbejde.

3.3.2. Kvalificeringsdimensionen

I en definition af det udviklende arbejde er det endvidere oplagt at inddrage de aspekter af arbejdet, der kan bidrage til at udvikle den ansattes kvalifikationer. Et arbejde, der stimulerer den ansatte til at

udvikle sig fagligt, giver bedre betingelser for faglig og personlig vækst end et arbejde, som ingen sådanne stimuli giver.

Der findes da også dokumentation for, at underudnyttelse af menneskers kvalifikationer kan mindske deres psykiske sundhed (Kornhauser, 1965; Graversen, 1992, side 148; Thorsryd & Emery, 1970; Gardell, 1979; Kern & Schuman, 1970).

Tilsvarende fastslår flere undersøgelser en sammenhæng mellem stærkt ensformigt arbejde og forringet psykisk sundhed (jf. Kohn & Schooler, 1983).

Men hvilke krav skal man stille til arbejdet, for at man kan sige, at det stimulerer den ansattes faglige og personlige udvikling? Graversen nævner tre: Den ansatte skal kunne anvende sine færdigheder, det vil sige udnytte sine evner i jobbet; den ansatte skal kunne forøge sine kvalifikationer og ressourcer gennem arbejdet, og der skal være en vis variation i arbejdet (Graversen, 1992, p. 151).

Disse tre krav til kvalificering gennem arbejdet søges integreret i den her anvendte definition.

3.3.3. Den sociale kontaktdimension

Den sociale kontaktdimension omfatter flere forhold. *Den sociale støtte* i arbejdet har gennem flere undersøgelser fremvist positiv virkning på psykisk helbred, først og fremmest ved at dæmpe negative effekter af bl.a stress, fx Johnson, 1986; House, 1981; Blau, 1981; La Rocco et al, 1980; Gardell, 1979; Karasek & Theorell, 1990). Et nyere studie fremhæver endda den sociale støtte i arbejdet som mere afgørende for personers helbred end både arbejdets krav og personers indflydelse på arbejdet (Flecher & Jones, 1993). Social støtte kan med andre ord have en generel positiv sundheds- og trivselsmæssig virkning på lønmodtagerne. Da man dermed siger, at social støtte kan medvirke til at mindske udviklingshæmmende belastninger i arbejdet, synes det rimeligt at inddrage den sociale støtte i definitionen af det udviklende arbejde. Et arbejde,

hvor den sociale støtte er stor, giver alt andet lige bedre betingelser for faglig og personlig vækst end et arbejde, hvor den sociale støtte er ringe.

Desuden omfatter kontaktdimensionen de til arbejdet hørende *samarbejdsrelationer*. Det vil sige de iboende krav om og muligheder for samarbejde i det enkelte job. Flere undersøgelser indicerer, at små grupper eller tomandshold giver de mest frugtbare samarbejdsrelationer (Graversen, 1992, p. 153). Det er sandsynligt, at optimale samarbejdsrelationer for mange lønmodtagere kan være en trivselsmæssig fordel, og at et udviklende arbejde ofte vil være kendetegnet af tætte og gode samarbejdsrelationer. På den anden side er der dog antageligt blandt lønmodtagerne stærkt individuelle interesser og behov for at arbejde sammen med andre. Endvidere må der antages at være et stort sammenfald mellem gode og tætte samarbejdsrelationer og en god social støtte. Såfremt det er muligt at belyse den sociale støtte, synes samarbejdsrelationerne derfor ikke at bidrage med væsentlig ny viden.

Endelig omfatter dimensionen også arbejdspladsens *sociale klima* i bred forstand. Et godt klima vil antagelig have en positiv effekt på de fleste. Omvendt kan ubehagelige drillerier, hyppige skænderier eller seksuel chikane være en stærkt generende oplevelse. Der foreligger imidlertid tilsyneladende ingen undersøgelser, der dokumenterer, at det sociale klima (i nævnte forstand som noget der ligger inden for begrebet social støtte) i *almindelighed* har større betydning for lønmodtagernes sundhed eller udvikling². Endvidere må der også her forventes at være en stærk korrelation mellem oplevelsen af social støtte og oplevelsen af et godt socialt klima. Det sociale klima vil derfor ikke indgå i definitionen på det udviklende arbejde.

2. Derimod er der ingen tvivl om, at et meget belastende socialt klima kan have stor negativ effekt på den enkelte lønmodtager.

3.3.4. Helhedsdimensionerne

Ved siden af de forskellige del-elementer, der kan beskrive forskellige sider ved et udviklende arbejde, kan det også være en kvalitet ved et arbejde, at det fremstår som en helhed for den person, der varetager det. Helhed i arbejdet kan forstås som arbejdsopgaver, der er indbyrdes sammenhængende, arbejdsopgaver, der fuldfører en påbegyndt proces, eller sammensmeltningen mellem besluttende og udførende opgaver (Graversen, 1992, p. 157f.). Det virker dog noget uklart, hvilke aspekter af helheden der er de væsentligste, ligesom der tilsyneladende heller ikke foreligger noget klart belæg for betydningen af denne helhedsdimension. Da det endvidere ikke er muligt at belyse dimensionen ud fra de foreliggende data, vil den ikke komme til at indgå i definitionen.

Graversen nævner også en anden type helhedsdimension, nemlig det hele liv, hvor arbejdets kvalitet vurderes efter dets forenelighed med den enkelte persons øvrige tilværelse. Det virker indlysende rigtigt at drage denne overordnede helhedsbetragtning ind i diskussionen om arbejdets betydning, hvilket da også gøres med stærkt stigende hyppighed (se fx senest Teknologinævnet, 1992; Socialministeriet, 1992; Schwartz, 1993; Holt, 1994). Alligevel er fokus for denne debat så langt fra emnet for denne undersøgelse (den enkelte lønmodtagers konkrete arbejdsvilkår), at den ikke inddrages i det følgende.

3.4. De foreliggende arbejdsmiljødata

Som nævnt tager denne rapport empirisk udgangspunkt i arbejdsmiljøundersøgelserne, der blev foretaget 1990-1992. Det betyder, at alle de empiriske data, der anvendes i det følgende, stammer fra det datamateriale, der blev indsamlet af Arbejdsmiljøinstituttet og Socialforskningsinstituttet i fællesskab i 1990. Datamaterialet er kort beskrevet i bilag 2 om undersøgelsens data og metode. For en

mere detaljeret beskrivelse henvises til Nord-Larsen et al., 1992, kapitel 2.

I forhold til definitionen af det udviklende arbejde samler interessen sig om arbejdsmiljøundersøgelsens spørgsmål om det psykosociale arbejdsmiljø. Disse spørgsmål blev udvalgt efter en model over krav- og ressourcefaktorer i det psykosociale arbejdsmiljø og deres betydning for henholdsvis oplevelsen af psykisk belastning og tilfredshed i arbejdet (Ørhede et al., 1992, kapitel 7). Modellens udgangspunkt er de svenske studier fra Stiftelsen for Yrkesmedicin i Örebro (Berggren & Hane, 1984; Aronson & Strömberg, 1991; Wikman, 1991) samt Karaseks krav- og indflydelsesmodel (Karasek & Theorell, 1990).

Som det fremgår nedenfor, er det ud fra disse spørgsmål muligt at belyse tre udvalgte aspekter af det udviklende arbejde, det vil sige dimensionerne kontrol- og indflydelse, kvalificering og den sociale støtte.

Det skal dog erindres, at de anvendte spørgsmål *ikke* er konstrueret med henblik på at kunne udskille det "udviklende" arbejde, men derimod snarere et belastende psykosomatisk arbejdsmiljø. Det betyder, at de anvendte spørgsmål ikke altid er helt ideelle som grundlag for definitionen af et udviklende arbejde.

En ulempe er fx, at faktiske og potentielle forhold blandes sammen i de foreliggende spørgsmål. Der spørges bl.a.: "Er arbejdet afvekslende?" - men: "Har De *mulighed* for at dygtiggøre Dem?"

Når man vil udskille det udviklende arbejde, er det mest interessant, hvad arbejdet rent faktisk gør ved de mennesker, der udfører det. Først i anden række er det interessant, hvilke latente muligheder arbejdet indebærer, selv om de oplevede muligheder naturligvis også er et væsentligt aspekt af arbejdets udviklingsindhold. I øvrigt er oplysninger om mere faktuelle forhold gennemgående mere pålidelige end oplysninger vedrørende mere spekulative forhold.

3.5. Operationalisering af det udviklende arbejde

3.5.1. Lønmodtagernes kontrol over og indflydelse på deres arbejdssituation

I arbejdsmiljøundersøgelsens data er det muligt at belyse fire sider af lønmodtagernes kontrol over indflydelse på deres egen arbejdssituation.

Muligheden for selv at bestemme sit arbejdstempo kan belyses ved spørgsmålet: "Har De i Deres arbejde mulighed for selv at bestemme Deres arbejdstempo?". Personer, der svarer "Næsten hele tiden" eller "Ca. 3/4 af tiden", betragtes som lønmodtagere, der har relativt stor selvbestemmelse over deres arbejdstempo (det gælder i alt 69 pct. af lønmodtagerne). Personer, der svarer "Ca. 1/2 af tiden" eller sjældnere, betragtes derimod som lønmodtagere med relativt lille selvbestemmelse over arbejdstempoet (det gælder i alt 31 pct. af lønmodtagerne).

Man kan naturligvis diskutere, hvor præcist grænserne skal sættes i spørgsmål, som indeholder graduerede svarmuligheder. Her - som i de følgende spørgsmål - er systematikken den, at kun svar, der indicerer, at de pågældende frihedsgrader overvejende er til stede i arbejdet, medregnes som positive. Svar (som "Ca. halvdelen" eller "Som regel ikke"), der antyder, at dette ikke er tilfældet, medregnes derimod ikke.

Indflydelsen på tilrettelæggelsen af arbejdet belyses ved spørgsmålet: "Er De med til at tilrettelægge Deres eget arbejde?" (fx hvad der skal gøres, hvordan det skal gøres, eller hvem De skal arbejde sammen med). Personer, der svarer "Altid" eller "Som regel", betragtes som lønmodtagere, der har stor indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejde (det gælder i alt 82 pct. af lønmodtagerne). Personer, der svarer "Som regel ikke" eller "Aldrig", betragtes derimod som personer med ringe indflydelse (det gælder i alt 18 pct.).

Selvbestemmelsen over, hvornår arbejdsopgaver løses, belyses ved spørgsmålet: "Kan De selv bestemme, hvornår forskellige ar-

bejdsopgaver skal løses (fx ved at vælge at arbejde lidt hurtigere nogle dage og tage det roligere andre dage?" Personer, der svarer "Aldrig" eller "Som regel", betragtes her som lønmodtagere med relativt stor selvbestemmelse over, hvornår arbejdsopgaver løses (det gælder i alt 63 pct. af lønmodtagerne). Personer, der svarer "Som regel ikke" eller "Aldrig", betragtes derimod som personer med relativt lille selvbestemmelse (det gælder i alt 37 pct.).

Afhængigheden af omgivelserne belyses ved spørgsmålet: "Er der en del af arbejdstiden, hvor De bare venter, og holder Dem parat til, at der sker noget?" Personer, der svarer "Nej" eller "Sjældent/meget lidt", betragtes som lønmodtagere, der er relativt uafhængige af deres omgivelser (det gælder i alt 90 pct. af lønmodtagerne). Personer, der svarer "Ca. 1/4 af tiden" eller "Oftere", betragtes som relativt afhængige (hvilket gælder 9 pct. af lønmodtagerne).

Alt i alt synes kontrol- og indflydelsesdimensionen at være rimeligt godt belyst ved de fire spørgsmål, der kommer rundt om flere vigtige sider af arbejdets tilrettelæggelse.

Et samlet mål for lønmodtagernes kontrol og indflydelse

For at få ét samlet empirisk mål for lønmodtagernes indflydelse kombineres de fire nævnte aspekter. Kombinationen foretages på den måde, at kun arbejde, der både giver den ansatte stor selvbestemmelse over sit arbejdstempo, og hvornår arbejdsopgaver løses, stor indflydelse på tilrettelæggelsen af sit arbejde samt relativ uafhængighed af sine omgivelser, betegnes som arbejde, der giver *stor indflydelse*. Med andre ord medtages her kun arbejde, der udmærker sig på alle fire aspekter.

Arbejde, der mangler mindst tre af de fire indflydelsesmuligheder, betegnes som arbejde, der giver *ringe indflydelse*. Det øvrige arbejde betegnes som *gennemsnitligt*.

Efter denne definition har 45 pct. af lønarbejderne et arbejde, der giver stor indflydelse på egne arbejdsbetingelser. 44 pct. har et arbejde, der giver gennemsnitlig indflydelse, og 12 pct. har et

arbejde, der kun giver ringe indflydelse. Fordelingen af indflydelsen blandt forskellige stillingskategorier er vist i bilagstabel 3.1. Ikke overraskende fremgår det, at ufaglærte arbejdere og lærlinge har mindst indflydelse på deres arbejdssituation.

3.5.2. Kvalificering gennem arbejdet

Ud fra de eksisterende data er det ikke muligt at belyse, hvorvidt lønmodtagerne anvender deres allerede erhvervede færdigheder i arbejdet, men til gengæld er der muligheder for delvis at belyse de to andre kvalifikationsaspekter. Der findes således spørgsmål om, hvilken form for uddannelse, oplæring eller kurser arbejdet kræver, om arbejdet giver de ansatte mulighed for at lære noget nyt og dygtiggøre sig, samt om arbejdet er afvekslende eller ej.

Arbejdets kvalifikationskrav

Arbejdets kvalifikationskrav belyses ved hjælp af et spørgsmål om, hvilken form for uddannelse eller oplæring arbejdet kræver. Spørgsmålet indeholder kun en absolut målestok for arbejdets kvalifikationskrav og vedrører altså ikke *relationen* mellem jobbet og den enkelte ansattes forudsætninger, som egentlig er pointen i kvalifikationsaspektet.

Selv om arbejdets kvalifikationskrav vil kunne operationaliseres bedre, er det foreliggende spørgsmål ikke uanvendeligt, idet man for at kalde et arbejde udviklende kan fordrer, at det kræver et vist minimum af oplæring eller uddannelse. Følgelig opfattes arbejde, der slet ingen uddannelse, oplæring eller kurser kræver ud over folkeskolen³, som arbejde, der ikke er i stand til at øge kvalifikationerne hos de personer, der varetager det. Omvendt opfattes ar-

3. Til denne gruppe henregnes kun arbejde blandt personer, der har svaret "Nej" til spørgsmålet: "Kræves der ud over folkeskolen nogen uddannelse, oplæring, kurser eller lignende for at kunne udføre Deres arbejde?"

bejde, der blot fordrer nogle få dages oplæring eller uddannelse, som arbejde, der kan øge kvalifikationerne for dem, der varetager det.

Svagheden ved dette kriterium er, at arbejde, der i realiteten underudnytter en persons kvalifikationer, alligevel bliver rubriceret som arbejde, der kan forøge vedkommendes kvalifikationer, blot det indeholder et minimum af krav (fx 2 dages oplæring). Derimod er der næppe meget forgjort ved at betegne det arbejde, der slet ikke kræver nogen form for uddannelse eller oplæring, som arbejde, der ikke kan forøge lønmodtagernes kvalifikationer.

Konkret måles arbejdets kvalifikationskrav med spørgsmålet: "Kræves der ud over folkeskolen nogen uddannelse, oplæring, kurser eller lignende for at kunne udføre Deres arbejde?" Svaret "Nej" opfattes her som udtryk for, at arbejdet ikke stiller et minimum af kvalifikationskrav. Kun 18 pct. af lønarbejdet passer med denne karakteristik. Svarene "Kun nogle få dage", "Kun nogle få uger", "Kun nogle få måneder", "1/2 år", "1 år", "2 år", "3 år", "4 år eller mere" og "Er under erhvervsuddannelse" opfattes derimod alle som udtryk for, at arbejdet stiller et minimum af kvalifikationskrav. Det gælder 81 pct. af lønarbejdet.

For de ufaglærte arbejdere er situationen en noget anden. Her udfører ikke mindre end 54 pct. et arbejde, der slet ingen oplæring eller uddannelse kræver. Det er en svaghed ved dette spørgsmål, at en stor del af det ufaglærte arbejde hermed bliver opfattet som ukvalificeret, idet et arbejde trods lave kvalifikationskrav alligevel godt kan tænkes at være kvalificerende for nogle ufaglærte arbejdere. Når spørgsmålet alligevel anvendes her, er det, dels fordi det anses for at være en vigtig opdeling, især af de ufaglærte, dels fordi spørgsmålsformuleringen giver mulighed for at udskille arbejde, der absolut ingen kvalifikationer kræver ud over folkeskolen. Når en person svarer, at arbejdet end ikke kræver nogle få dages oplæring, synes det forsvarligt at antage, at der er tale om et meget simpelt og dermed meget lidt kvalificerende arbejde.

Mulighederne for dygtiggørelse gennem arbejdet

Det andet spørgsmål, som kommer til at indgå i definitionen på et kvalificerende arbejde, er spørgsmålet: "Har De mulighed for at lære noget nyt og dygtiggøre Dem?"⁴ Svarene "Altid" eller "Som regel" opfattes her som udtryk for, at arbejdet giver gode muligheder for dygtiggørelse. Det gør 74 pct. af jobbene. Svarene "Som regel ikke" eller "Aldrig" opfattes som udtryk for, at arbejdet kun giver mindre gode muligheder for dygtiggørelse, hvilket gælder 26 pct. af arbejdet.

Det ville her være relevant at kunne skelne mellem den dygtiggørelse, der ligger i selve arbejdets udførelse, og dygtiggørelse i form af kurser eller uddannelse. Tilsvarende kunne det være interessant at vide, om de eventuelle muligheder også udnyttes i praksis.

Variation i arbejdet

Også graden af variation i arbejdet kan med rimelighed siges at være et element i et kvalificerende arbejde (jf. Graversen, 1992, p. 151). Tankegangen er den, at en vis grad af variation er en nødvendig, men ikke tilstrækkelig betingelse for, at et arbejde er udviklende. Et udpræget repetitivt arbejde fordrer i praksis ofte kun få kvalifikationer, og udførelse af et sådant arbejde vil kun sjældent forbedre kvalifikationerne for den, der udfører det.

Graden af variation i arbejdet kan direkte belyses i arbejdsmiljøundersøgelsens spørgsmål: "Er Deres arbejde afvekslende?" Arbejde, der angives at være afvekslende "I høj grad" eller "I nogen grad", betragtes her som varieret. Det gælder ikke mindre end 83 pct. af jobbene. Arbejde, der angives at være "Kun i mindre grad"

4. Det er en svaghed ved spørgsmålet, at det ikke direkte af formuleringen fremgår, at det er arbejdet, der tales om. Da spørgsmålet er placeret i et afsnit om, hvordan interviewpersonernes arbejde er organiseret og derfor omgivet af spørgsmål, der eksplicit refererer til arbejdet, anses dette dog ikke for at være invaliderende for dets anvendelighed i denne sammenhæng.

eller "Nej, eller kun i ringe grad afvekslende", betragtes derimod som ensformigt. Det gælder 17 pct. af jobbene.

Et samlet mål for et kvalificerende arbejde

For at få ét samlet mål for kvalificeringsaspektet kombineres de tre beskrevne aspekter på den måde, at kun arbejde, der kræver et minimum af kvalifikationer *og* giver gode muligheder for dygtiggørelse gennem arbejdet *og* er varieret, defineres som arbejde med gode muligheder for kvalificering. Arbejde, der mangler mindst to af disse tre egenskaber, defineres som arbejde med ringe muligheder for kvalificering. Det øvrige arbejde defineres som arbejde med gennemsnitlige muligheder.

Efter definitionen har 60 pct. af lønmodtagerne et arbejde med gode muligheder for kvalificering. 16 pct. har et arbejde med ringe muligheder for kvalificering, og 24 pct. har et arbejde med gennemsnitlige muligheder. Fordelingen af mulighederne for kvalificering blandt forskellige stillingskategorier er vist i bilagstabel 3.2.

Som forventet skiller de ufaglærte arbejdere sig kraftigt ud fra de øvrige på grund af deres langt ringere muligheder for kvalificering gennem arbejdet. Kun 20 pct. af de ufaglærte har gode muligheder for kvalificering, og næsten halvdelen har kun ringe muligheder.

Kvalificeringsdimensionen er den af de tre dimensioner, der er mest mangelfuldt belyst. Svaghederne ligger dels i, at et aspekt slet ikke er belyst (lønmodtagernes anvendelse af deres færdigheder i arbejdet), dels i at spørgsmålet om kvalificering gennem arbejdet, sådan som det er formuleret, kun har betydning for de allerdårligst uddannede. Et spørgsmål, der kunne belyse, hvorvidt der i det enkelte job sker en over- eller underudnyttelse, ville være at foretrække.

3.5.3. Den sociale støtte i arbejdet

Endelig inddrages omfanget af den sociale støtte i definitionen på det udviklede arbejde.

Ud fra de foreliggende data er det muligt at belyse, hvorvidt lønmodtagerne i almindelighed har mulighed for at få råd eller hjælp i arbejdet, samt i hvilken udstrækning de rent faktisk får støtte og opmuntring fra henholdsvis chef og kolleger. De eksisterende data illustrerer altså dels de potentielle muligheder, dels den faktiske støtte.

Muligheder for råd og hjælp

Lønmodtagernes muligheder for råd og hjælp kan belyses ved hjælp af spørgsmålet: "Hvis De har behov for råd eller hjælp, har De så mulighed for at få det?" Svarene "Altid" eller "Som regel" opfattes her som udtryk for, at arbejdet indebærer gode muligheder for at få råd og hjælp. Det gælder ikke mindre end 95 pct. af lønmodtagerne. Svarene "Som regel ikke" eller "Aldrig" opfattes derimod som udtryk for, at arbejdet indeholder mindre gode muligheder, hvilket gælder 4 pct. af lønmodtagerne. Arbejde, som udføres af personer, der arbejder alene, er holdt uden for opdelingen.

Den faktiske støtte fra chef og kolleger

Den faktiske støtte belyses ved to spørgsmål. Det første er: "Får De støtte og opmuntring fra Deres chef?" Svarene "Altid" eller "Som regel" opfattes som udtryk for, at der i arbejdet er god støtte fra chefen. Det er der i 70 pct. af jobbene. Svarene "Som regel ikke" eller "Aldrig" opfattes derimod som udtryk for, at der i arbejdet kun er mindre god støtte fra chefen. Det gælder i 30 pct. af jobbene. Personer, der ikke har nogen chef, er holdt uden for opdelingen.

Det andet spørgsmål er: "Får De støtte og opmuntring fra Deres arbejdskammerater?" Svarene "Altid" eller "Som regel" opfattes som udtryk for, at arbejdet indeholder god støtte fra kollegerne. Svarene "Som regel ikke" eller "Aldrig" opfattes derimod som udtryk for, at arbejdet kun indebærer mindre god støtte. Personer, der ikke har nogen kolleger, er holdt uden for denne opdeling. 88 pct. får støtte fra deres arbejdskammerater, kun 12 pct. får det ikke.

Et samlet mål for den sociale støtte

For at få ét samlet mål for den sociale støtte kombineres de tre spørgsmål således, at arbejde, der er karakteriseret ved gode muligheder for råd og hjælp *og* god støtte og opmuntring fra *både* chef og kolleger, defineres som arbejde med stor social støtte. Arbejde, hvor der mangler støtte i mindst to af de tre situationer, defineres som arbejde med ringe social støtte. Det øvrige arbejde defineres som arbejde med gennemsnitlig social støtte.

For personer, der ikke har nogen chef, indgår kun spørgsmålene om støtte fra kollegerne i det samlede mål for den sociale støtte, da disse personers arbejde ellers definatorisk ville være placeret som arbejde med ringe social støtte. Tilsvarende indgår der for personer uden kolleger kun spørgsmålet om støtte og opmuntring fra chefen. Personer, der hverken har chef eller kolleger, kan ikke meningsfyldt indplaceres i målet for social støtte og er derfor sat til uoplyst.⁵

Efter denne definition har 65 pct. af lønmodtagerne arbejde med stor social støtte. 26 pct. har arbejde med gennemsnitlig social støtte, og kun 9 pct. har arbejde med ringe social støtte. Fordelingen af social støtte mellem forskellige stillingskategorier er vist i bilagstabel 3.3. Her er fordelingen mellem stillingsgrupperne langt mere jævn end i de to tidligere situationer. De ufag-

5. Det drejer sig dog kun om 11 personer.

lærte arbejdere er dog også på denne dimension lidt dårligere stillet end de øvrige stillingsgrupper.

3.6. Definitionen af det udviklende arbejde

Ved hjælp af de tre ovenfor beskrevne dimensioner: kontrol/indflydelse, kvalificering og social støtte kan der konstrueres et mål for det udviklende arbejde. Et udviklende arbejde defineres her som arbejde, der giver den ansatte stor indflydelse på og kontrol over egne arbejdsbetingelser, gode muligheder for kvalificering, og stor social støtte. 23 pct. af lønmodtagerne har efter denne definition et udviklende arbejde.

Ved det ikke-udviklende arbejde forstås derimod arbejde, der giver de ansatte ringe indflydelse på egne arbejdsbetingelser, dårlige muligheder for kvalificering, og hvor den sociale støtte er ringe. Det viser sig imidlertid, at næsten intet lønarbejde opfylder dette kriterium⁶.

Det er en interessant oplysning i sig selv, at næsten ingen lønmodtagere har et job af så ringe kvalitet, at det med den nævnte definition kan kaldes ikke-udviklende. Ud fra et ønske om at konstruere et empirisk mål med mere deskriptive kvaliteter er det dog ikke hensigtsmæssigt. For i stedet at afgrænse, hvad man kunne kalde det *mindst* udviklende arbejde, kan man derfor udvide kriterierne for denne del af arbejdet til at omfatte arbejde, der er ringe på blot to af de tre dimensioner. Med dette udvidede kriterium har 7 pct. af lønmodtagerne et mindst udviklende arbejde.

Med denne definition bliver det imidlertid mere uklart, hvad der egentlig konstituerer det mindst udviklende arbejde. Et arbejde kan i princippet indeholde gode muligheder for kvalificering, men alligevel blive betegnet som "mindst udviklende" - forudsat altså, at begge de to øvrige dimensioner er ringe. Dette er naturligvis forsvarligt, så længe det er klargjort, hvordan definitionen er fore-

6. Definitionen passer på 6 promille af lønarbejdet.

taget, men en sådan definition har mistet en vis portion forståelsesmæssig relevans.

Det resterende arbejde, som altså hverken falder ind under definitionen på det udviklende arbejde eller det mindst udviklende arbejde, betegnes i det følgende som "mindre udviklende".

Efter den endelige afgrænsning og definition har 23 pct. af lønmodtagerne et udviklende arbejde, 70 pct. har et "mindre" udviklende arbejde, og 7 pct. har et "mindst udviklende" arbejde.

3.7. Sammenfatning

Det udviklende arbejde defineres ud fra tre centrale dimensioner: lønmodtagernes kontrol over og indflydelse på egen arbejdssituation, mulighederne for kvalificeringen gennem arbejdet og den sociale støtte i arbejdet.

Ved at anvende en række spørgsmål fra arbejdsmiljøundersøgelserne vedrørende de tre dimensioner er det udviklende arbejde defineret som arbejde, der giver lønmodtagerne stor indflydelse på egen arbejdssituation, gode muligheder for kvalificering, og hvor den sociale støtte er stor. 23 pct. af lønmodtagerne har efter denne definition et udviklende arbejde.

Tilsvarende blev det forsøgt at udskille en gruppe lønmodtagere med et ikke-udviklende arbejde, det vil sige et arbejde, der er dårligt placeret på alle tre dimensioner. Da der efter denne definition stort set ikke er noget lønarbejde, der kan karakteriseres som ikke-udviklende, udskilles i stedet de lønmodtagere, der er ringe stillet på mindst to af de tre dimensioner.

Med dette mere pragmatiske afgrænsningskriterium kan 7 pct. af lønarbejdet karakteriseres som *mindst* udviklende. De resterende 70 pct. af lønarbejdet betragtes som *mindre* udviklende.

KAPITEL 4

Lokaliseringen af det udviklende arbejde

4.1. Indledning

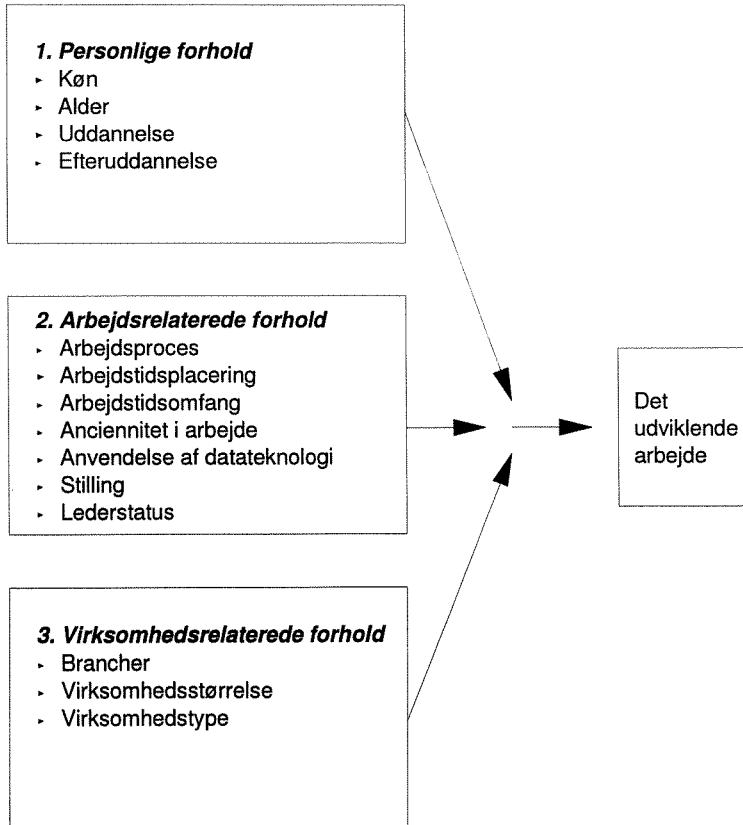
Det første spørgsmål, der melder sig efter afgrænsningen af det udviklende arbejde, er: Hvor er det udviklende arbejde lokaliseret? Det vil sige hvilke grupper lønmodtagere er i særlig grad i besiddelse af et udviklende arbejde? Hvilken slags arbejde drejer det sig om? På hvilke typer virksomheder foregår dette arbejde?

Det er denne type deskriptive spørgsmål, som søges besvaret i dette kapitel. Derudover stilles også det mere analytiske spørgsmål: Hvilke forhold synes at have størst betydning for, hvorvidt et arbejde er udviklende eller ej? Eller sagt med andre ord: Er det lønmodtagernes personlige karakteristika, eller karakteristika ved arbejdet eller virksomhederne, der har størst betydning for, hvorvidt arbejdet er udviklende eller ej? Disse spørgsmål søges besvaret gennem en række flerdimensionale analyser.

4.2. Hvor lokaliseres det udviklende arbejde?

De forhold, der empirisk kan belyses ud fra de eksisterende arbejdsmiljødata, og som derfor inddrages i de følgende analyser, fremgår af påvirkningsmodellen i figur 4.1. Modellen anskueliggør, at både personlige, arbejdsrelaterede og virksomhedsrelaterede forhold må antages at have betydning for, hvorvidt et arbejde er udviklende eller ej. Inden for hver af de tre typer faktorer indgår en række konkrete forhold, som nærmere er defineret i bilag 1.

Figur 4.1. Påvirkningsmodel 1. Udvalgte faktorerers betydning for det udviklende arbejde.



Sammenhængen mellem de enkelte baggrundsforhold og det udviklende arbejde er vist i tabel 4.1. Som det fremgår af tabellen, varierer andelen af personer med et udviklende arbejde betydeligt mellem forskellige grupper af lønmodtagere.

Blandt de *personlige karakteristika* er der bl.a. interessante forskelle inden for lønmodtagernes uddannelse.

Som man måtte forvente, er andelen med et udviklende arbejde stigende med lønmodtagernes uddannelse. Blandt lønmodtagere uden uddannelse er andelen 12 pct., blandt lønmodtagere med en videregående uddannelse er den ikke mindre end 44 pct.

Tabel 4.1. Den procentvise andel lønmodtagere der har et udviklende arbejde. Særskilt efter udvalgte baggrundsvariabler.

	Udviklende arbejde	Mindre udviklende arbejde	Mindst udviklende arbejde	I alt	Antal
Personlige karakteristika					
<i>Køn</i>					
Mand	25	69	7	101	2.930
Kvinde	21	71	7	99	2.597
<i>Alder</i> *					
19-29 år	21	72	8	101	1.609
30-39 år	26	69	6	100	1.531
40-49	24	70	6	100	1.474
50-59 ¹	23	68	8	99	913
<i>Uddannelse</i> *					
Under uddannelse	16	81	3	100	268
Ingen uddannelse	12	75	12	99	1.762
Mellemlang uddannelse	27	68	5	100	3.012
Videregående uddannelse	44	56	1	101	462
<i>Efteruddannelse</i> *					
Ingen	17	73	10	100	3.243
1-4 uger	30	66	3	99	1.559
5-11 uger	34	63	2	99	538
12 uger eller mere	38	60	2	100	141
Arbejdsrelaterede forhold					
<i>Stilling</i> *					
Overordnet funktionær	43	56	1	100	589
Højere funktionær	32	66	2	100	853

Fortsættes

Tabel 4.1 fortsat

	Udviklende arbejde	Mindre udviklende arbejde	Mindst udviklende arbejde	I alt	Antal
Mellemfunktionær	38	59	3	100	588
Lavere funktionær	20	74	6	100	1.515
Faglært arbejder	21	75	4	100	543
Lærling, elev	16	82	3	101	237
Ufaglært arbejder	5	75	20	100	1.088
<i>Lederstatus</i>	*				
Ikke-leder	17	74	9	100	3.971
Mellemlider	38	60	2	100	1.155
Leder	42	58	1	101	385
<i>Arbejdsproces</i>	*				
Stofforvandling	11	77	12	100	108
Stofformning	12	76	11	99	372
Overfladepåføring	20	71	10	101	123
Montage	15	78	6	100	514
Emballering	8	60	32	100	131
Godstransport	10	74	16	100	477
Rengøring	6	79	15	100	267
Handel med materialer . . .	23	71	6	100	263
Øvrige materielle arb.processer	14	82	5	101	103
Materielle arb.processer i alt	13	75	12	100	2.358
Fysisk beh. af mennesker .	14	80	5	99	215
Psykisk og intellektuel behandling af mennesker .	35	63	1	99	979
Læg og sport med mennesker	20	79	1	100	131
Persontransport	15	62	23	100	105
Arbejde med mennesker i alt	29	67	4	100	1.430
Indsamling af information . .	20	5	5	101	474
Behandling af information .	34	63	3	101	824
Øvrigt informationsbearb. . .	42	57	1	100	377
Informationsbearbejdende arbejdsprocesser i alt	32	65	3	100	1.675

Fortsættes

Tabel 4.1 fortsat

	Udviklende arbejde	Mindre udviklende arbejde	Mindst udviklende arbejde	I alt	Antal
<i>Arbejdstidsplacering</i>	*				
Fast dagtid	26	68	6	100	4.537
Skiftehold	4	79	17	100	257
Fast aften/nat	4	82	14	100	227
Uregelmæssigt	17	73	10	100	353
Andet	18	78	5	101	152
<i>Arbejdstids omfang</i>	*				
15-29 timer	16	77	7	101	643
30-35 timer	20	72	8	100	464
36-40 timer	22	70	7	99	3.737
41 timer og derover	38	59	3	100	626
Variert	32	59	8	99	37
<i>Anciennitet</i>	*				
Under 1 år	18	71	12	101	660
1-5 år	22	71	7	100	1.923
6-20 år	24	70	6	100	2.317
21 år og derover	28	67	5	100	619
<i>Anvendelse af datateknologi</i>	*				
Anvendes	33	63	4	100	2.455
Anvendes ikke	15	75	9	99	3.072
Virksomhedsrelaterede forhold					
<i>Brancher</i>	*				
Metal- og stålværker, støberier	(14)	(86)	0	(100)	14
Jern- og metalindustri	25	67	8	100	470
Bygge og anlægsvirksomhed	21	75	4	199	363
Grafisk industri	25	67	8	100	89
Engroshandel	31	65	4	100	237
Transport	13	74	13	100	415
Tekstil- og beklædnings- industri	11	67	22	100	64
Træ- og møbelindustri	16	69	15	100	88

Fortsættes

Tabel 4.1 fortsat

	Udviklende arbejde	Mindre udviklende arbejde	Mindst udviklende arbejde	I alt	Antal
Kemisk industri	26	64	10	100	125
Sten-, ler- og glasindustri . .	13	72	15	100	54
Anden industri	20	71	10	100	96
Kontor og administration . .	37	60	4	101	858
Butiksområdet	24	70	6	100	345
Restaurations- og hotel- virksomhed	16	75	10	101	102
Kloak, vand og renovation .	(14)	(73)	14	(100)	22
Rengøring	3	91	6	100	32
Anden service- og tjenesteydelse	20	75	7	100	360
Nærings- og nydelsesmiddel- industri	10	66	24	100	235
Det grønne område	31	64	5	100	122
Social- og sundhedsvæsen	18	77	5	100	967
Undervisning og forskning .	28	72	0	100	408
<i>Virksomhedsstørrelse</i>	*				
1-9 ansatte	25	7	4	100	977
10-49 ansatte	24	70	6	100	1.746
50-99 ansatte	23	69	8	100	774
100-499 ansatte	22	68	9	99	1.171
500 eller derover	21	71	7	99	831
<i>Virksomhedstype</i>	*				
Statslig	22	70	8	100	707
Kommunal	20	76	4	100	1.474
Privat	25	67	8	101	3.319
Alle	23	70	7	100	5.527 ³

* Markerer, at der er afhængighed mellem variablen og det udviklende arbejde på 1 pct.'s niveau.

1) Inkl. 13 personer over 59 år.

2) Ancienniteten vedrørende den slags arbejde, som personen er beskæftiget med på interviewtidspunktet.

3) 94 personer udgik som "uoplyst" ved konstruktionen af "Det udviklende arbejde".

Kilde: Arbejdsmiljøundersøgelsens data, 1990.

Endelig er det interessant, at graden af efteruddannelse også indvirker positivt på andelen med et udviklende arbejde. Denne sammenhæng er dog stort set udelukkende båret af de ufaglærte arbejdere.¹ Groft sagt kan man sige, at jo mere efteruddannelse en ufaglært arbejder har, jo større chance er der for, at vedkommende har et udviklende arbejde. Dermed er ikke sagt, at ufaglærte arbejdere nødvendigvis får et mere udviklende arbejde, blot fordi de efteruddanner sig. Deres relativt høje efteruddannelsesaktivitet kan også være et resultat af, at de allerede har et udviklende arbejde.

De forholdsvis beskedne aldersmæssige forskelle kan fuldt ud forklares med aldersgruppernes forskellige sammensætning på stilling. Fx er baggrunden for, at de yngre lønmodtagere relativt sjældent har et udviklende arbejde, at der er i denne aldersgruppe er forholdsvis mange lærlinge og ufaglærte arbejdere.

I øvrigt er det overraskende, at lønmodtagernes køn *ingen* betydning har. Kvinder har altså i lige så stor udstrækning som mænd et udviklende arbejde.

Tidligere analyser har vist, at kvinders kontrol over deres arbejde var langt mindre end mænds (Hall, 1990). Når tallene ovenfor ikke stemmer overens med disse tidligere resultater, skyldes det antagelig to ting. Dels at den sociale støtte indgår i den her anvendte definition, hvilket den ikke gjorde i de tidligere analyser. Den her anvendte definition vil derfor "løfte" kvinderne i forhold til mændene, da kvinderne oftere end mænd har stor social støtte i arbejdet. Dels er forskellen mellem mænds og kvinders indflydelse på deres arbejde ikke helt så stor, som man måske kunne forvente, jf. bilagstabel 4.1.

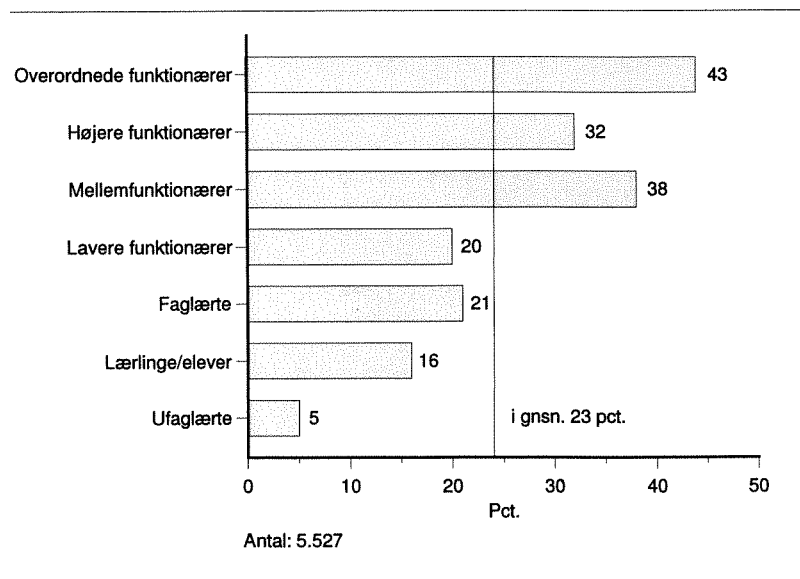
1. Man skal her være opmærksom på, at jobbenes kvalifikationskrav indgår i den anvendte definition på det udviklende arbejde. Som det udviklende arbejde her er defineret, er det en betingelse, at jobbet kræver en eller anden form for uddannelse eller oplæring ud over folkeskolen. For ufaglærte arbejdere med et udviklende arbejde må der derfor på forhånd forventes en større grad af efteruddannelse end blandt de øvrige ufaglærte.

En række *arbejdsrelaterede forhold* udviser ligeledes en stærk sammenhæng med det udviklende arbejde.

Som man kunne forvente, er det udviklende arbejde mest udbredt blandt funktionærgrupperne (se også figur 4.2). Højest er andelen blandt overordnede funktionærer (43 pct.) og mellemfunktionærer (38 pct.), markant lavest er andelen blandt ufaglærte arbejdere (5 pct.). Det udviklende arbejde er med andre ord næsten fraværende blandt de ufaglærte arbejdere.

Ser man på lønmodtagernes lederstatus, fremgår det, at ledere og mellemledere (med henholdsvis 42 og 38 pct.) adskiller sig kraftigt fra lønmodtagere, der ikke er ledere (17 pct.) (jf. tabel 4.1).

Figur 4.2. Procentandelen af lønmodtagere i forskellige stillingskategorier der har et udviklende arbejde.



Betragtes de arbejdsprocesser, lønmodtagerne udfører, viser det sig, at det udviklende arbejde i højere grad er knyttet til arbejdsprocesser vedrørende mennesker (29 pct.) og informationer

(32 pct.) end til de materielle arbejdsprocesser (13 pct.). Det er næppe overraskende, idet materielle arbejdsprocesser ofte varetages af ufaglærte arbejdere, som kun sjældent har et udviklende arbejde. Omvendt varetages arbejdsprocesser vedrørende mennesker eller informationer helt overvejende af funktionærer, hvoraf store dele er overordnede eller højere funktionærer.

Går man mere detaljeret ind i arbejdsprocesserne, er det udviklende arbejde oftest tilknyttet de processer, der her kaldes *øvrige informationsbearbejdning* (42 pct.). De omfatter fx skrivning uden forlæg, programmering og salg af informationer. Store andele ses også blandt processer med *intellektuel og psykisk behandling af mennesker* (35 pct.), som fx omfatter rådgivning, undervisning og mødedeltagelse samt *informationsbehandling* (34 pct.), som fx omfatter bogføring, journalisering og teknisk tegning.

Mindst udviklende er arbejde, der knytter sig til rengøring (6 pct.) og emballering (8 pct.). Heller ikke dette kan undre, da der også her er tale om arbejdsprocesser, der typisk udføres af ufaglærte arbejdere. Man kan anskue denne ringe udbredelse af det udviklende arbejde på to måder. På den ene side kan man hæfte sig ved, at der findes arbejdsprocesser, som kun sjældent giver et udviklende arbejde. På den anden side kan man hæfte sig ved, at det selv for denne type arbejdsprocesser er muligt at få et udviklende arbejde. Det interessante spørgsmål - der desværre ikke kan belyses i en undersøgelse som denne - er, under hvilke betingelser lader det sig gøre?

Arbejdstidens omfang er endnu et eksempel på de arbejdsrelaterede forholds betydning. Lønmodtagere, der arbejder mere end 40 timer om ugen (38 pct.), har langt oftere et udviklende arbejde end de øvrige. Lønmodtagere, der arbejder under 30 timer om ugen, har den laveste andel (16 pct.). Dette gælder alle stillingsgrupper med undtagelse af de ufaglærte arbejdere. Blandt de ufaglærte er tendensen nærmest modsat, det vil sige, at personer med

kort arbejdstid oftere har et udviklende arbejde end personer med en lang arbejdstid.²

Også arbejdstidens placering har betydning. Især er det iøjnefaldende, at lønmodtagere med skifteholdsarbejde eller fast aften-/natarbejde sjældent har et udviklende arbejde (4 pct.). Denne tendens gælder for stort set alle stillingsgrupper.

Et andet interessant forhold er anvendelsen af datateknologi i arbejdet. Lønmodtagere, der arbejder med datateknologi, har dobbelt så ofte et udviklende arbejde (33 pct.) som de lønmodtagere, der ikke gør det (15 pct.). Selv om det her anvendte mål for anvendelse er meget summarisk, peger resultatet tydeligt på, at brugen af datateknologi *kan* fremme udbredelsen af det udviklende arbejde.³

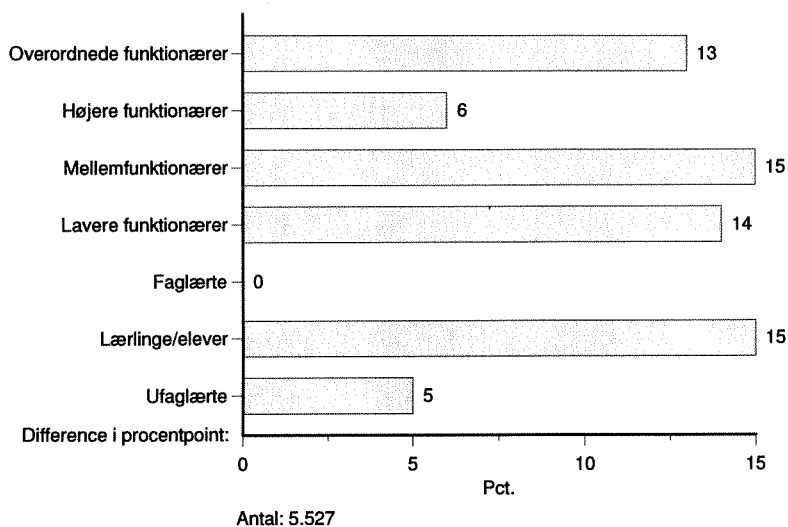
Betragtes anvendelsen af datateknologi blandt forskellige stillingsgrupper, viser det sig, at der er tale om en generel positiv tendens. Relativt store positive udslag ses bl.a. for lavere funktionærer (hvor 28 pct. af arbejdet med dataudstyr er udviklende imod 14 pct. af arbejdet uden dataudstyr), overordnede funktionærer (hvor andelen er henholdsvis 47 og 34 pct.) og ufaglærte arbejdere (hvor andelen er 9 og 4 pct.). Kun for faglærte arbejdere har brugen af dataudstyr ingen positiv betydning, idet den her er neutral. Brugen af dataudstyr har med andre ord ikke negativ betydning for nogen stillingsgruppe. Man kan sige, at den måde datateknologien indføres på, synes at være gunstig for udbredelsen af det udviklende arbejde blandt stort set alle stillingsgrupper.

Man kan dog ikke se bort fra, at hovedparten af lønmodtagerne - også dem der arbejder med datateknologi - fortsat kun har et mindre udviklende arbejde.

-
2. Blandt ufaglærte arbejdere med en arbejdsuge på 30-35 timer har 8 pct. et udviklende arbejde. Blandt ufaglærte med en arbejdsuge på mere end 35 timer er andelen 5. Denne tendens er dog ikke statistisk signifikant.
 3. Her er spørgsmålet kun, om lønmodtagerne bruger eller ikke bruger datateknologien, ikke hvor meget de bruger den eller hvordan.

Endelig er det blandt de *virksomhedsrelaterede forhold* især brancherne, der er interessante. Her skiller især kontor og administration (37 pct.) sig positivt ud, men også engroshandel (31 pct.) og det grønne område (31 pct.) ligger højt. Lavest ligger brancher, der beskæftiger mange ufaglærte. Det gælder rengøring (3 pct.), nærings- og nydelsesmiddelindustrien (10 pct.), tekstil- og beklædningsindustrien (11 pct.), sten-, ler-, og glasindustri samt transport (13 pct.).

Figur 4.3. Forskellen mellem procentandelene med et udviklende arbejde blandt lønmodtagere, der anvender, henholdsvis ikke anvender, datateknologi i arbejdet. Særskilt efter stilling.



4.3. Ophobning af udviklende arbejde

Et af hovedformålene med denne rapport er som nævnt tidligere at belyse, hvor det udviklende arbejde især er koncentreret. Tabel 4.2

illustrerer i hvilke arbejdsprocesser hver enkelt stillingsgruppe har de største overhyppigheder af udviklende arbejde.

Et gennemgående træk er, at arbejde med informationbehandling og øvrig informationsbearbejdning er det mest udviklende for alle *funktionær*grupperne. Kun arbejde med intellektuel og psykisk behandling af mennesker er for nogle funktionærgrupper lige så ofte udviklende.

Blandt de faglærte arbejdere er der pudsigt nok næsten ingen forskel på, hvilket arbejde de udfører. Man kan derfor ikke fremhæve nogle arbejdsprocesser frem for andre.

Blandt de ufaglærte arbejdere, hvor andelen med et udviklende arbejde i forvejen er meget lav, kan der kun registreres meget små indbyrdes forskelle. Køb og salg af materialer samt montage synes dog at være arbejde, der forholdsvis "ofte" er udviklende.

En anden måde at betragte udbredelsen af det udviklende arbejde er at fokusere på de steder, hvor det kun sjældent er lokaliseret. Tabel 4.3 illustrerer, inden for hvilke arbejdsprocesser de enkelte stillingsgrupper sjældnest har et udviklende arbejde.

Det eneste generelle træk ved disse underhyppigheder er, at især det informationsindsamlende arbejde sjældent giver funktionærerne et udviklende arbejde. De fremhæves for tre af de fire funktionærgrupper.

For højere funktionærer er fysisk behandling af mennesker sjældent udviklende, og for de lavere funktionærer gælder det samme for rengøring.

Som det fremgår ovenfor, er det vanskeligt at få et meningsfuldt billede af det udviklende arbejde blandt de ufaglærte arbejdere. Med den valgte afgrænsning er der simpelthen for få ufaglærte arbejdere, der har et udviklende arbejde. I stedet kan man betragte andelen af ufaglærte med et *mindst* udviklende arbejde for kort at give et indtryk af de sorte pletter på det udviklende arbejdes landkort.

De arbejdsprocesser, der for de ufaglærte arbejdere oftest er knyttet til det mindst udviklende arbejde, er vist i tabel 4.4.

Tabel 4.2. Arbejdsprocesser der særligt ofte indgår i et udviklende arbejde. Særskilt for stillingsgrupper.

		Procentandel med udviklende arbejde	Antal
<i>Overordnede funktionærer</i>	Informationsbehandling	45	88
	Øvrig info.bearbejdning	47	108
	Intellektuel/psykisk behandling af mennesker	44	265
	Alle i gennemsnit	43	580
<i>Højere funktionærer</i>	Informationsbehandling	39	167
	Øvrig info.bearbejdning	45	74
	Alle i gennemsnit	32	856
<i>Mellem-funktionærer</i>	Informationsbehandling	46	141
	Øvrig info.bearbejdning	45	65
	Intellektuel/psykisk behandling af mennesker	43	137
	Alle i gennemsnit	38	584
<i>Lavere funktionærer</i>	Informationsbehandling	28	347
	Øvrig info.bearbejdning	34	107
	Alle i gennemsnit	20	1.522
<i>Faglærte arbejdere</i>	Ingen ¹		
	Alle i gennemsnit	21	537
<i>Lærlinge</i>	Informationsbehandling	25	44
	Intellektuel/psykisk behandling af mennesker	32	28
	Alle i gennemsnit	16	234
<i>Ufaglærte arbejdere</i>	Køb og salg af materialer	9	35
	Montage	8	172
	Alle i gennemsnit	5	1.097

1) Kun grupper, der er så små, at de ikke med rimelighed kan forventes at give et dækkende billede af virkeligheden, skiller sig positivt ud blandt de faglærte. Et eksempel herpå er køb og salg af materialer, hvor over halvdelen af de (7) faglærte har et udviklende arbejde.

Kilde: Arbejdsmiljøundersøgelsens data, 1990.

Tabel 4.3. Arbejdsprocesser der særligt *sjældent* indgår i et udviklende arbejde. Særskilt for stillingsgrupper.

		Procentandel med udviklende arbejde	Antal
<i>Overordnede funktionærer</i>	Informationsindsamling	32	50
	Alle i gennemsnit	43	580
<i>Højere funktionærer</i>	Informationsindsamling	22	125
	Fysisk behandling af mennesker	11	35
	Alle i gennemsnit	32	856
<i>Mellem- funktionærer</i>	Informationsbehandling	28	46
	Køb og salg af materialer	28	67
	Alle i gennemsnit	38	584
<i>Lavere funktionærer</i>	Persontransport	2	41
	Rengøring	7	128
	Montage	10	59
	Godstransport	10	113
	Alle i gennemsnit	20	1.522
<i>Faglærte arbejdere</i>	Øvrig behandling af materialer	15	47
	Alle i gennemsnit	21	537
<i>Lærlinge</i>	Montage	5	37
	Stofomdannelse	7	28
	Alle i gennemsnit	16	234
<i>Ufaglærte arbejdere</i>	Rengøring	1	134
	Emballering	1	91
	Alle i gennemsnit	5	1.097

Kilde: Arbejdsmiljøundersøgelsens data, 1990.

Blandt de øvrige stillingsgrupper er det kun lavere funktionærer, der arbejder med persontransport (27 pct.) eller emballering (22 pct.), som i samme omfang som de ufaglærte arbejdere har et mindst udviklende arbejde.

Alt i alt er det altså især arbejde med emballering og persontransport, der skiller sig ud som det mindst udviklende arbejde.

Tabel 4.4. Arbejdsprocesser der for ufaglærte arbejdere ofte er knyttet til det mindst udviklende arbejde.

		Procentandel med mindst udviklende arbejde	Antal
<i>Ufaglærte arbejdere</i>	Emballering	40	91
	Persontransport	29	28
	Stofforvandling	24	42
	Fysisk behandling af mennesker	19	31
	Alle ufaglærte i gennemsnit	20	1.097

Kilde: Arbejdsmiljøundersøgelsens data, 1990.

4.4. Hvilke forhold er bestemmende for det udviklende arbejde?

Gennemgangen ovenfor havde til formål at lokalisere det udviklende arbejde. Næste skridt er at belyse, hvilke forhold der bestemmer, hvorvidt et arbejde er udviklende eller ej. Hensigten er at gå bag den rene beskrivelse for at udpege de forhold, der har selvstændig betydning for, om arbejdet er udviklende eller ej.

Spørgsmålet belyses gennem en flerdimensional analyse af de relevante forholds betydning for arbejdet.⁴ I analysen indgår som udgangspunkt de personlige forhold: køn, alder, uddannelse og efteruddannelse, de arbejdsrelaterede forhold, stilling, lederstatus, arbejdsproces⁵, arbejdstidens omfang, arbejdstidens placering, lønmodtagernes anciennitet og anvendelsen af datateknologi i arbej-

4. Der er her som i de følgende flerdimensionale analyser tale om logistiske regressionsanalyser udført i den statistiske programpakke BMDP.

5. I analysen indgår kun tredelingen af arbejdsprocesserne i materielle arbejdsprocesser, behandling af mennesker og informationsbearbejdning. Selv om den mere detaljerede inddeling af arbejdsprocesserne i 16 undergrupper har mere signifikant betydning for det udviklende arbejde, er den for detaljeret til at indgå i en flerdimensional analyse.

det. Endelig indgik de virksomhedsrelaterede forhold: branche⁶, virksomhedsstørrelse og -type. I analysen undersøges alene, om arbejdet er udviklende eller ej. Det vil sige, at det mindre og det mindst udviklende arbejde er slået sammen i én kategori.

Den flerdimensionale analyse af baggrundsforholdenes betydning viser, at en lang række forhold har selvstændig betydning for arbejdet. Blandt de personlige forhold gælder det efteruddannelse. Blandt de virksomhedsrelaterede forhold gælder det stilling, lederstatus, arbejdsprocesser, arbejdstidens placering og anvendelsen af datateknologi, og blandt de virksomhedsrelaterede forhold brancher og virksomhedstypen. Se bilagstabel 4.2.

Det kan dermed allerede her konkluderes, at det udviklende arbejde ikke er knyttet til eller bestemt af nogle få velafgrænsede forhold. Hvorvidt et arbejde er udviklende eller ej skal således forstås som et kompliceret samspil mellem en lang række forhold omkring den enkelte lønmodtager, det konkrete arbejde, vedkommende udfører, og den virksomhed arbejdet udføres på. Det er dog interessant, at kun de personlige forhold, som afspejler personens kvalifikationer, har selvstændig betydning for arbejdet.

Hvad angår brancherne, kan kun to brancheområder bevare en selvstændig betydning, når der tages højde for deres forskellige sammensætning af bl.a. lønmodtagere og arbejdsprocesser. Det drejer sig om det grønne område, der har en selvstændig positiv betydning, og transportområdet, der har en selvstændig negativ, jf. bilagstabel 4.2. For alle øvrige brancher kan de indbyrdes forskelle reduceres til deres forskellige sammensætning af arbejde og arbejdskraft. Det gælder fx kontor- og administrationsområdet, der som bekendt har den højeste andel udviklende arbejde af alle brancher. Når man tager højde for, at der i denne branche udføres over gennemsnitligt mange arbejdsprocesser vedrørende informationsbehandling og intellektuel og psykisk bearbejdning af menne-

6. I analysen er brancher med under 100 observationer slået sammen i en samlet gruppe.

sker, samt at disse ofte udføres af højere eller overordnede funktionærer, adskiller denne branche sig *ikke* længere fra de øvrige.

Hvis man igen ser på alle lønmodtagere under ét, hvad betyder så mest: de person-, arbejds- eller virksomhedsrelaterede forhold? Som det netop er fremgået, har de alle tre en vis betydning. Sammenligninger mellem en række flerdimensionale analyser viser, at de arbejdsrelaterede forhold har langt den største betydning.⁷ Næststørst betydning har de virksomhedsrelaterede forhold, og mindst betydning har de personrelaterede.

Det eneste personrelaterede forhold, der her har betydning, er lønmodtagernes efteruddannelse, der oven i købet afspejler lønmodtagernes kvalifikationer og dermed i nogen grad også deres arbejde. De rene personrelaterede forhold som køn eller alder har ingen selvstændig betydning overhovedet.

Nøglen til forståelse af det udviklende arbejdes udbredelse og fordeling ligger med andre ord primært i den position, lønmodtagerne har erhvervet på deres arbejdspladser.

7. Konklusionen bygger på en statistisk analyse af afstanden mellem den fulde statistiske model med samtlige 8 forklarende faktorer og hver af de 3 modeller, hvor henholdsvis de personlige, de arbejdsrelaterede og de virksomhedsrelaterede forhold er taget ud af modellen. Afstanden fra den fulde model til modellen uden de personlige forhold udtrykkes ved en teststørrelse på 24 med 3 frihedsgrader, afstanden fra den fulde model til modellen uden de arbejdsrelaterede forhold udtrykkes ved en teststørrelse på 506 med 15 frihedsgrader, og afstanden til modellen uden de virksomhedsrelaterede forhold udtrykkes ved en teststørrelse på 61 med 15 frihedsgrader. Alle disse teststørrelser er ifølge sagens natur signifikante, men alligevel med store indbyrdes forskelle. Markant mest forskellig fra den fulde model er modellen uden de arbejdsrelaterede forhold, og klart mindst forskellig er modellen uden de personrelaterede.

4.5. Sammenfatning

Udviklende arbejde - sådan som det her er defineret - findes overalt. Hovedindtrykket af gennemgangen er, at der inden for enhver stilling, arbejdsproces, branche osv. findes udviklende arbejde.

Det er dog ikke ensbetydende med, at det udviklende arbejde er lige udbredt overalt. De mest markante forskelle ses mellem forskellige *stillingsgrupper*. Mest udbredt er det udviklende arbejde blandt overordnede funktionærer (43 pct.) og mellemfunktionærer (38 pct.), mens de ufaglærte har den markant mindste andel (5 pct.).

Inden for hver stillingsgruppe kan man pege på *arbejdsprocesser*, der i særlig grad har tilknytning til et udviklende arbejde. For alle funktionærgrupperne er det informationsbehandling og øvrig informationbearbejdelse, der hyppigst er udviklende arbejde. For ufaglærte arbejdere er det køb og salg af materiale og montage. For lærlinge er det intellektuel eller psykisk behandling af mennesker samt informationsbehandling.

Også mellem *brancherne* er der væsentlige forskelle, om end en ikke ubetydelig del af disse forskelle er forårsaget af branchernes forskellige stillingsstrukturer mv. Ikke overraskende er det således brancher med store andele overordnede, mellem- og højere funktionærgrupper, hvor det udviklende arbejde er mest udbredt. Eksempler herpå er kontor- og administrationsområdet (37 pct.) og undervisning og forskning (28 pct.)

Kun på det grønne område kan man tale om, at arbejdet - alt andet lige - er mere udviklende end i andre brancher. Kun på transportområdet kan man sige, at arbejdet er mindre udviklende. For alle andre brancher kan forskellene føres tilbage til deres forskellige sammensætning af stillingsgrupper, arbejdsprocesser mv.

Hvad angår *arbejdstidens placering*, er arbejde i skiftehold eller i fast aften- eller nat hold konsekvent mindre udviklende end fast dagarbejde. Det gælder, uanset hvilke stillingsgrupper eller hvilke arbejdsprocesser man betragter.

Tankevækkende er det desuden, at der er en kraftig sammenhæng mellem *arbejdstidens omfang* og det udviklende arbejde. Det udviklende arbejde er langt mere udbredt blandt lønmodtagere, der arbejder mere end 40 timer om ugen end blandt de øvrige. Det gælder for næsten alle stillingsgrupper. Det kan tolkes, som om lønmodtagerne bliver nødt til at have en lang arbejdsdag for at bestride et udviklende arbejde. Selv om man også med en arbejdsuge på under 30 timer kan have et udviklende arbejde, er sandsynligheden under halv så stor, som hvis man har en arbejdsuge på mindst 40 timer.

Det vil være væsentligt i den fortsatte diskussion om det udviklende arbejde at få belyst, hvad der ligger bag denne sammenhæng. Er det betingelserne for at have et udviklende arbejde? Kræver et udviklende arbejde, at lønmodtagerne arbejder 40 timer om ugen? Eller er der tale om en gruppe karriererorienterede lønmodtagere, der opfatter jobbet så givtigt og vigtigt, at de gerne arbejder ekstra? Eller er det måske deres strategi for at bevare det privilegerede udviklende arbejde?

Endelig er det yderst interessant, at *anvendelse af datateknologi* synes at have en positiv indflydelse på arbejdet. I hvert fald har lønmodtagere, der benytter datateknologi i arbejdet, langt oftere et udviklende arbejde (33 pct.) end de øvrige (15 pct.) Den positive effekt af datateknologi gælder alle stillingsgrupper - undtagen de faglærte arbejdere.

Blandt de ufaglærte arbejdere er det *mindst* udviklende arbejde knyttet til emballering, persontransport og stofomdannelse.

Størst betydning for, hvorvidt en lønmodtager har et udviklende eller et mindre udviklende arbejde, har de arbejdsrelaterede forhold, det vil sige stilling, lederstatus, arbejdsprocesser, arbejdstidens placering og anvendelsen af datateknologi.

Næststørst betydning har de virksomhedsrelaterede forhold som branche og virksomhedstype. Mindst betydning har de personrelaterede forhold, hvor kun efteruddannelse har nogen selvstændig betydning.

Spørgsmålet om, hvordan arbejdet skal indrettes for at blive mere udviklende, kan ikke direkte belyses med de foreliggende data. Den kraftige positive sammenhæng mellem anvendelsen af datateknologi og udviklende arbejde antyder dog, at den arbejdsorganisering, der hidtil har været fulgt med indførelsen af datateknologi, gennemgående synes at have gjort de berørte job mere udviklende for lønmodtagerne.

KAPITEL 5

Sammenhængen mellem udviklende arbejde og lønmodtagernes helbred

5.1. Indledning

I dette kapitel belyses sammenhængen mellem det udviklende arbejde og lønmodtagernes helbredsmæssige tilstand. Fokus sættes på de psykiske og psykosomatiske sider af lønmodtagernes helbred. Hensigten er gennem statistiske analyser at undersøge, hvorvidt man med den her valgte definition af det udviklende arbejde kan identificere en signifikant sammenhæng mellem et udviklende arbejde og et godt helbred.

Det skal understreges, at der ikke er tale om påvisninger af genuine årsagssammenhænge, men derimod om statistiske korrelationer. Det vil sige statistisk påviselige sammenhænge, der ikke siger noget om den kvalitative sammenhæng mellem de analyserede forhold. Analyserne kan således ikke fastslå, i hvilken grad helbredet er en effekt af arbejdet. Selv om der eventuelt viser sig at være en markant sammenhæng mellem arbejde og helbred, kan man ikke afvise, at der i rekrutteringen af lønmodtagere til forskelligt arbejde ligger en selektionsproces, der meget vel også kan indeholde helbredsmæssige aspekter. Man kan på den måde argumentere for, at den helbredsmæssige tilstand for en del af lønmodtagerne kan øve en vis indflydelse på, hvilken type arbejde de får - herunder også hvor udviklende det er.

Et interessant aspekt af analyserne af sammenhængen mellem det udviklende lønarbejde og udvalgte helbredsmæssige forhold er, at det kan give et kraftigt fingerpeg om definitionens anvendelighed. Såfremt den valgte definition på en meningsfuld måde afspejler centrale sider af det psykosociale arbejdsmiljø, må det

forventes, at der kan iagttages en positiv sammenhæng mellem det udviklende arbejde og et godt helbred.

De helbredsmæssige indikatorer, der inddrages i kapitlet, er hentet fra Arbejdsmiljøundersøgelserne (jf. Ørhede et al., bind 2, 1992, kapitel 9). Det drejer sig dels om psykosomatiske gener (maveproblemer, hovedpine og unormal træthed), dels om psykiske reaktionsformer (anspændthed, nedtrykthed, oplevelse af uoverkommelighed, manglende koncentration og glemsomhed).

5.2. Lønmodtagernes helbredsmæssige tilstand

Spørgsmålet om, hvilken sammenhæng der er mellem arbejdsmiljø og helbred, er en helt central problemstilling i arbejdsmiljøforskningen. Det er ikke et spørgsmål, der kan besvares generelt. Svaret er helt afhængigt af, hvilke dele af arbejdsmiljøet og hvilke helbredsmål der fokuseres på. Da emnet her (det udviklende arbejde) relateres forholdsvis snævert til det psykosociale arbejdsmiljø, vil det være naturligt at anvende helbredsmål, der knytter sig til lønmodtagernes psykiske og psykosomatiske sundhedstilstand.

Det ligger uden for rammerne af dette projekts rammer at udvikle nye relevante mål for denne sundhedstilstand, men det er muligt at bruge to relevante helbredsmål fra arbejdsmiljøundersøgelserne. Det drejer sig om lønmodtagernes oplevelser af "psykiske reaktionsformer" og "psykosomatiske symptomer".

Psykiske reaktionsformer er en samlingsbetegnelse for fem forskellige psykiske eller neurologiske skavanker (Ørhede et al., 1992, afsnit 9.10). Lønmodtagere, der angiver mindst én af disse fem skavanker, opfattes som personer, der oplever psykiske reaktionsformer. I alt gælder det 38 pct. af lønmodtagerne. Konstruktionen af målet for psykiske reaktionsformer fremgår af bilag 1.

Psykosomatiske symptomer er en samlingsbetegnelse for fire forskellige symptomer (Ørhede et al., 1992; afsnit 9.9). Lønmodtagere, der har mindst én af disse, opfattes som personer, der oplever psykosomatiske symptomer. Konstruktionen af målet for de

psykosomatiske symptomer fremgår af bilag 1. I alt gælder det 34 pct. af lønmodtagerne.

Begge helbredsmål er udtryk for simple ophobninger, der kun lægger vægt på, om det enkelte symptom forekommer eller ej, og altså ikke hvor kraftigt det er. Personer, der lider meget kraftigt af flere symptomer eller reaktionsformer, rubriceres sammen med personer, der blot i mild grad lider af et enkelt.

5.3. Det udviklende arbejde og lønmodtagernes helbred

Betragtes først den simple og direkte sammenhæng mellem det udviklende arbejde på den ene side og to udvalgte mål for lønmodtagernes psykiske og psykosomatiske sundhedstilstand på den anden, viser det sig, at de indbyrdes er temmelig afhængige, jf. tabel 5.1.

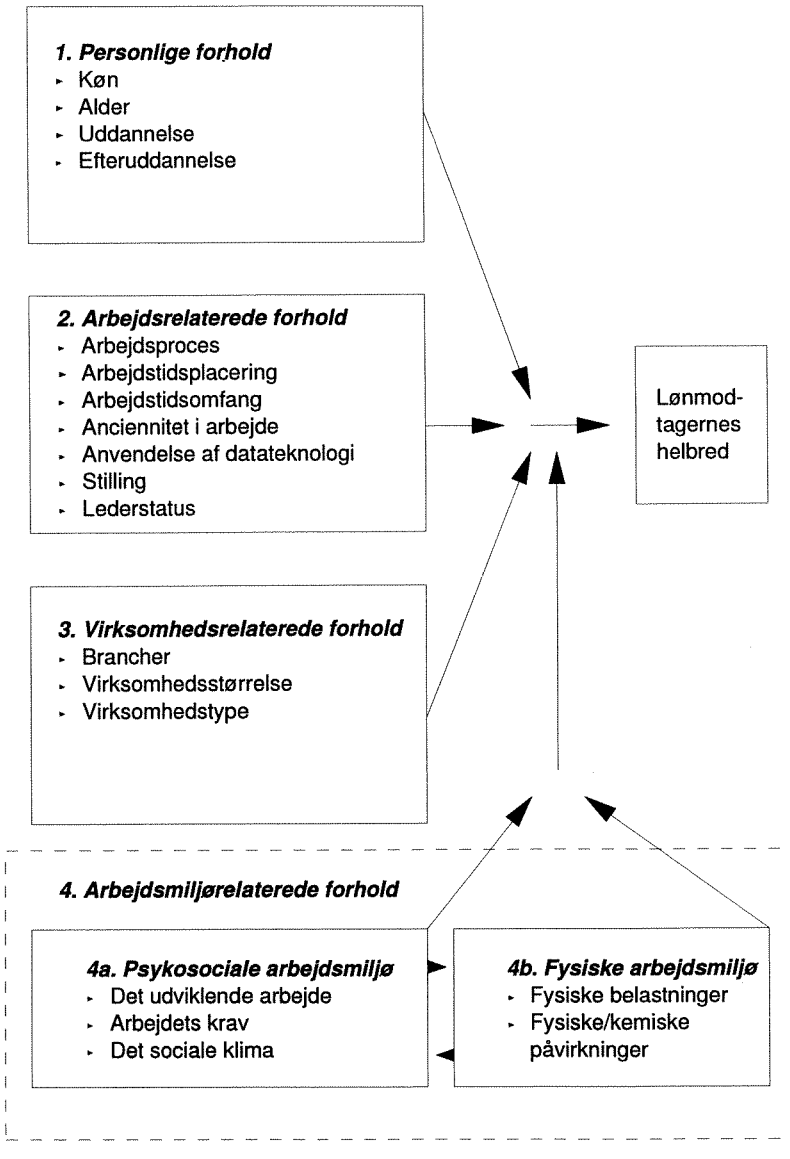
Tabel 5.1. Procentandelen af lønmodtagere der oplever psykiske reaktionsformer eller psykosomatiske gener. Særskilt efter arbejdets karakter.

	Psykiske reaktionsformer		Psykosomatiske gener	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Udviklende arbejde	30	379	27	378
Mindre udviklende arbejde	39	3.863	35	3.855
Mindst udviklende arbejde	45	1.278	43	1.273
Alle	38	5.520	34	5.506

Kilde: Arbejdsmiljøundersøgelsens data, 1990.

For begge helbredsmål har lønmodtagere med et udviklende arbejde sjældnere symptomer end de øvrige.

Figur 5.1. Påvirkningsmodel 2. Udvalgte faktorerers betydning for lønmodtagernes helbred.



Spørgsmålet er, hvorvidt denne korrelation er så simpel, som den virker i en tovejstabel, eller om der ligger andre forhold bag den tilsyneladende oplagte sammenhæng.

For at belyse dette spørgsmål er det nødvendigt først at betragte den samlede mængde faktorer, som antages at have betydning for lønmodtagernes helbredsmæssige tilstand. De faktorer, som er tilgængelige i arbejdsmiljøundersøgelsens data, og som kan antages at have betydning for lønmodtagernes helbred, er skematisk vist i påvirkningsmodellen, jf. figur 5.1.

Foruden person-, arbejds-, og virksomhedsrelaterede forhold, som er velkendte fra analyserne i kapitel 4, indgår her også en række såkaldt *arbejdsmiljø*relaterede forhold. De omfatter dels det udviklende arbejde samt to andre aspekter af det psykosociale arbejdsmiljø (arbejdets krav og det sociale miljø på arbejdspladsen), dels de to aspekter af det fysiske arbejdsmiljø. Disse fire nye forhold er defineret nærmere i bilag 1.

Tankegangen i modellen er, at lønmodtagernes arbejdsmiljø sammen med de øvrige forhold har betydning for lønmodtagernes helbred. Analyserne i det følgende må afgøre, hvilke forhold der skal tillægges størst betydning, hvilken betydning de har, og hvordan de indbyrdes påvirker hinanden. Analyserne vil derfor bl.a. kunne vise, om et udviklende arbejde har en forstærkende eller kompenserende virkning (eller slet ingen) for eventuelle negative effekter af et dårligt fysisk arbejdsmiljø.

Som det fremgår, er der tale om en relativt simpel påvirkningsmodel, hvor flere forhold, som i nyere arbejdsmiljøforskning anses for at være væsentlige faktorer på eventuelle helbredsmæssige konsekvenser af arbejdsmæssige belastninger, mangler. Det gælder fx den enkelte lønmodtagers kapacitet og behov (Lazarus & Lammier, 1978) eller coping strategier (Agervold, 1990).

Sammenhængen mellem lønmodtagernes helbred og samtlige forhold, der ifølge påvirkningsmodellen kan have betydning for lønmodtagernes helbred, er vist i tabel 5.2. Lønmodtagernes helbred er belyst ved psykosomatiske symptomer og psykiske reaktioner.

Tabel 5.2. Den procentvise andel lønmodtagere der oplever psykiske reaktionsformer og psykosomatiske gener.

	Psykiske reaktionsformer	Antal	Psykosomatiske gener	Antal
Personlige karakteristika				
<i>Køn</i>			*	
Kvinde	39	2.632	41	2.627
Mand	36	2.980	28	2.971
<i>Alder</i>	*		*	
19-29 år	33	1.622	32	1.616
30-39 år	40	1.557	39	1.552
40-49	39	1.500	33	1.499
50-59 ¹	38	933	31	931
<i>Uddannelse</i>	*		*	
Under uddannelse	27	269	27	266
Ingen uddannelse	40	1.796	37	1.790
Mellemlang uddannelse	38	3.055	34	3.053
Videregående uddannelse	30	468	27	465
<i>Efteruddannelse</i>				
Ingen	38	3.285	33	3.274
1-4 uger	36	1.594	35	1.592
5-11 uger	39	545	33	544
12 uger eller mere	38	142	39	142
Arbejdsrelaterede forhold				
<i>Stilling</i>	*		*	
Overordnet funktionær	31	600	27	597
Højere funktionær	37	872	37	871
Mellemfunktionær	41	596	32	593
Lavere funktionær	38	1.541	35	1.539
Faglært arbejder	40	548	31	549
Lærling, elev	28	238	28	236
Ufaglært arbejder	41	1.101	37	1.097

Fortsættes

Tabel 5.2 fortsat

	Psykiske reaktions- former	Antal	Psyko- somatiske gener	Antal
<i>Lederstatus</i>				
Ikke-leder	38	4.032	35	4.025
Mellemlider	36	1.173	32	1.168
Leder	35	391	30	389
<i>Arbejdsproces</i> *				
Stofforvandling	36	110	30	110
Stofformning	37	375	32	374
Overfladepåføring	37	122	30	122
Montage	40	519	33	520
Emballering	38	132	34	132
Godstransport	35	486	31	485
Rengøring	48	269	41	268
Handel med materialer . . .	36	267	31	265
Øvrige materielle arb.processer	42	107	31	107
<hr/>				
Materielle arbejdsprocesser i alt	39	2.387	33	2.383
<hr/>				
Fysisk behandling af mennesker	38	220	37	219
Psykisk og intellektuel behandling af mennesker .	35	990	34	990
Leg og sport med mennesker	40	137	36	136
Persontransport	38	108	35	108
<hr/>				
Arbejde med mennesker i alt	36	1.455	34	1.453
<hr/>				
Indsamling af information . .	44	481	40	479
Behandling af information . .	33	835	32	831
Øvrig informationsbearb. . .	37	388	36	385
<hr/>				
Informationsbearbejdende arbejdsprocesser i alt	37	1.704	35	1.695
<hr/>				
<i>Arbejdstidsplacering</i>				
Fast dagtid	37	4.598	33	4.586
Skiftehold	40	262	35	261
Fast aften/nat	38	230	40	229
Uregelmæssigt	40	362	37	362
Andet	35	159	38	159

Fortsættes

Tabel 5.2. fortsat

	Psykiske reaktions- former	Antal	Psyko- somatiske gener	Antal
<i>Arbejdstids omfang</i>				
15-29 timer	39	652	36	649
30-35 timer	40	474	40	475
36-40 timer	37	3.802	33	3.792
41 timer og derover	39	644	31	643
Variert	25	40	26	39
<i>Anciennitet²</i>				
			*	
Under 1 år	36	672	35	669
1-5 år	35	1.946	32	1.940
6-20 år	39	2.355	36	2.352
21 år og derover	42	631	30	629
<i>Anvendelse af datateknologi</i>				
	*			
Anvendes	40	3.117	34	3.108
Anvendes ikke	34	2.495	33	2.490
Virksomhedsrelaterede forhold				
<i>Brancher</i>				
			*	
Metal- og stålværker, støberier	33	15	40	15
Jern- og metalindustri	38	477	33	476
Bygge og anlægsvirksomhed	34	363	29	363
Grafisk industri	43	90	34	90
Engroshandel	40	241	34	240
Transport	37	427	32	427
Tekstil- og beklædningsindu. Træ- og møbelindustri	46	65	38	65
	39	88	43	88
Kemisk industri	33	127	29	127
Sten-, ler- og glasindustri	43	56	30	56
Anden industri	35	99	23	99
Kontor og administration	36	874	36	872
Butiksområdet	34	346	29	343
Hotel- og restaurations- virksomhed	31	105	22	105

fortsættes

Tabel 5.2. fortsat

	Psykkiske reaktions- former	Antal	Psyko- somatiske gener	Antal
Kloakvæsen, vandforsyning og renovationsvirksomhed .	41	22	32	22
Rengøring	48	33	36	33
Anden service- og tjenesteydelse	36	367	26	366
Nærings- og nydelsesmiddel- industri	39	237	34	236
Det grønne område	28	123	24	123
Social- og sundhedsvæsen	40	982	43	977
Undervisning og forskning .	42	412	35	412
<i>Virksomhedsstørrelse</i>				
1-9 ansatte	34	997	32	995
10-49 ansatte	38	1.767	34	1.761
50-99 ansatte	40	780	32	778
100-499 ansatte	38	1.193	35	1.191
500 eller derover	37	844	36	842
<i>Virksomhedstype</i>			*	
Statslig	37	718	32	717
Kommunal	40	1.501	39	1.496
Privat	37	3.366	32	3.359
Arbejds miljørelaterede forhold				
<i>Arbejdets krav</i>			*	
Små krav	35	3.728	30	3.720
Store krav	42	1.873	42	1.867
<i>Socialt klima</i>			*	
Dårligt socialt klima	49	661	45	659
Neutralt socialt klima	39	615	36	614
Godt socialt klima	36	4.332	32	4.321
<i>Fysiske og kemiske påvirkninger</i> *			*	
Ingen påvirkninger	28	1.460	22	1.455
1-4 påvirkninger	39	3.232	37	3.228
Over 5 påvirkninger	49	850	44	847

fortsættes

Tabel 5.2. fortsat

	Psykiske reaktions- former	Antal	Psyko- somatiske gener	Antal
<i>Fysiske belastninger</i>	*		*	
Ingen belastninger	32	1.414	28	1.412
1-4 belastninger	39	3.601	35	3.591
Over 5 belastninger	45	571	43	569

* Markerer, at der er afhængighed mellem variabelen og psykiske reaktionsformer på 1 pct.'s niveau.

- 1) Inkl. 13 personer over 59 år.
- 2) Ancienniteten vedrørende den slags arbejde, som personen er beskæftiget med på interviewtidspunktet.

Kilde: Arbejds miljøundersøgelsens data, 1990.

Som det fremgår, hænger lønmodtagernes sundhedstilstand stærkt sammen med en lang række andre forhold. Begge helbredsmål påvirkes bl.a. stærkt af, hvilken uddannelse og stilling lønmodtagerne har, hvilke arbejdsprocesser de udfører, og hvilken branche de arbejder i.

Markante er endvidere de forskellige aspekter af arbejdsmiljøet, herunder også det fysiske arbejdsmiljø. Således har såvel omfanget af fysiske belastninger som fysiske/kemiske påvirkninger i arbejdet stor betydning for begge helbredsmål. Det er derfor særlig interessant at belyse, hvordan disse aspekter af arbejdsmiljøet interagerer med det udviklende arbejde. Forstærker de hinanden, eller modificerer den ene faktor den anden? Hænger de så tæt sammen, at den ene helt kan overtage den andens forklaringskraft?

5.4. Sammenhængen mellem et udviklende arbejde, fysisk arbejdsmiljø og helbred

Det udviklende arbejde er hyppigt forbundet med et godt fysisk arbejdsmiljø. Det vil her sige, et arbejdsmiljø med få fysiske/kemi-

ske påvirkninger og/eller få fysiske belastninger, jf. bilagstabel 5.1.

Dette resultat er ikke overraskende. Dels er det udviklende arbejde især koncentreret omkring arbejdsprocesser (fx intellektuel/psykisk behandling af mennesker eller informationsbearbejdning), hvor de fysiske/kemiske påvirkninger og de fysiske belastninger må forventes at være små. Dels giver et udviklende arbejde antagelig lønmodtagerne flere muligheder for at påvirke og dermed ændre også deres fysiske arbejdsmiljø og dermed mindske eventuelle negative påvirkninger eller belastninger, jf. diskussionen om det større handlingsperspektiv, der synes at følge med en større kontrol over arbejdet, Frese (1983).

Det er nok så vigtigt at bemærke, at der, trods den tydelige korrelation mellem udviklende arbejde og et godt fysisk arbejdsmiljø, langt fra er tale om noget fuldstændigt sammenfald. Et udviklende arbejde er med andre ord ikke nogen garanti for et godt fysisk arbejdsmiljø, men sandsynligheden for at have et godt fysisk arbejdsmiljø er større for personer med et udviklende arbejde end for de øvrige.

Det udviklende arbejde kan altså, trods den generelle tendens, være forbundet med endog ganske store negative, fysiske påvirkninger. 12 pct. af jobbene med mange fysiske/kemiske påvirkninger kan alligevel betegnes som udviklende. Det samme gælder 11 pct. af jobbene med mange fysiske belastninger, jf. bilagstabel 5.1.

Denne konstatering gør det relevant at vurdere, hvorvidt det udviklende arbejde kompenserer for de eventuelle negative konsekvenser af et dårligt fysisk arbejdsmiljø, eller om det ingen betydning har i den forbindelse. Det vil blive nærmere undersøgt nedenfor.

Det udviklende arbejdes betydning for helbredet er undersøgt nærmere ved en flerdimensional analyse.¹ Som udgangspunkt indgår samtlige person-, arbejds-, virksomheds- og arbejdsmiljørela-

1. Der er her som i de foregående flerdimensionale analyser tale om logistiske regressionsanalyser udført i den statistiske programpakke BMDP.

terede forhold, som er vist i påvirkningsmodellen (se figur 5.1).² Som mål for lønmodtagernes helbred er i analysen anvendt de psykiske reaktionsformer. Næsten identiske resultater opnås i øvrigt ved brugen af psykosomatiske symptomer.

Den flerdimensionale analyse viser, at flere forhold har selvstændig betydning for helbredet, jf. bilagstabel 5.2. Afgørende er det i denne sammenhæng, at såvel det udviklende arbejde³ som det fysiske arbejdsmiljø har selvstændig betydning.⁴ Det kan altså allerede på dette tidspunkt af analyserne ses, at de to forhold ikke gensidigt udelukker hinanden som forklaringsfaktorer, men at de derimod virker sammen og indbyrdes er uafhængige. Spørgsmålet er så, på hvilken måde de gør det?

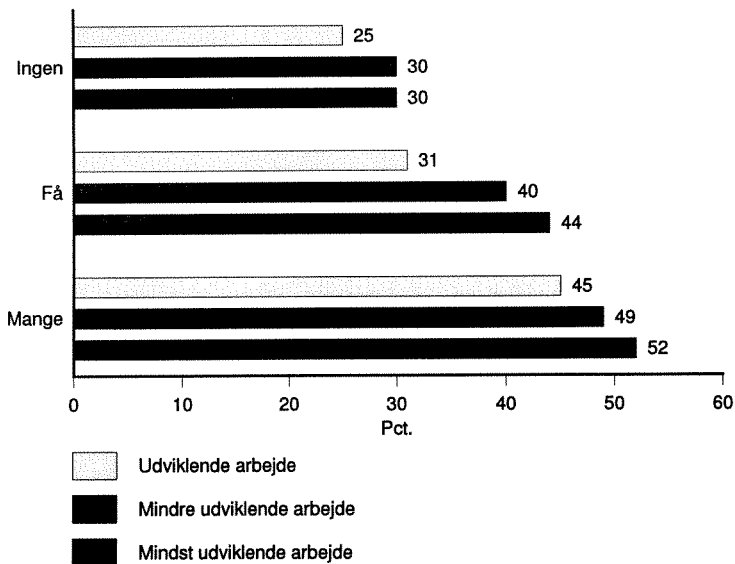
Sammenhængen mellem det udviklende arbejde, fysisk arbejdsmiljø og helbred illustreres i tabel 5.3, hvoraf det fremgår, at *det udviklende arbejde har en systematisk, om end relativt svag kompenserende virkning for de fysiske problemers helbredsmæssige konsekvenser!* Denne konklusion holder, uanset om man betragter psykosomatiske symptomer eller psykiske reaktionsformer.

Ser man fx på lønmodtagere med få (1-4) fysiske/kemiske påvirkninger, er andelen med psykiske reaktionsformer kun 31 pct. blandt lønmodtagere med et udviklende arbejde, mens den er 44 pct. blandt lønmodtagere med det mindst udviklende (se også figur 5.2). For de samme to grupper er procentandelen med psykosomatiske symptomer henholdsvis 30 og 43 pct.

-
2. Dog indgår - som i de foregående logistiske regressionsanalyser - arbejdsprocesser og brancher i forenklet form i analysen. Arbejdsprocesserne er tredelte, og brancherne opdelt i 16, idet 6 brancher med under 100 observationer er slået sammen i én gruppe, jf. bilag 1.
 3. Hverken for de faglærte eller de ufaglærte arbejdere er det udviklende arbejdes positive betydning for helbredet statistisk signifikant.
 4. I det fysiske arbejdsmiljø er det her kun de fysiske/kemiske påvirkninger, der påkalder sig interesse, idet de fysiske belastninger ingen selvstændig betydning har. Dette er ikke overraskende, idet de anvendte helbredsmål kun har lidt med fysiske belastninger at gøre.

Figur 5.2. Procentdelen af lønmodtagere, der har psykiske reaktionsformer. Særskilt efter de fysiske/kemiske påvirkninger i arbejdet samt arbejdets karakter.

Fysiske/kemiske påvirkninger



Antal 5.497

Ud over det udviklende arbejde er der to andre karakteristika ved det psykosociale arbejdsmiljø, der har selvstændig betydning for de anvendte helbredsmaal. Det er det sociale miljø og arbejdets krav.

Store *arbejdskrav* er kort sagt oftere forbundet med helbredsproblemer end små arbejdskrav (jf. tabel 5.2). Det er ikke så overraskende, idet arbejdsmiljøforskningen mange gange har påpeget arbejdskravenes centrale betydning for stress, psykisk belastning og helbred. Et oplagt eksempel er Karaseks påpegning af, at arbejdskravene i samspillet med især lønmodtagernes indflydelse er

Tabel 5.3. Procentandelen af lønmodtagere der oplever psykiske reaktionsformer og psykosomatiske gener. Særskilt for fysiske/kemiske påvirkninger samt arbejdets karakter.

	Psykiske reaktionsformer Pct.	Psykosomatiske gener Pct.	Antal ¹
Fysiske/kemiske påvirkninger			
<i>Ingen påvirkninger</i>			
Udviklende	25	20	461
Mindre udviklende	30	23	889
Mindst udviklende	30	22	35
<i>Få påvirkninger</i>			
Udviklende	31	30	754
Mindre udviklende	40	38	2.507
Mindst udviklende	44	43	287
<i>Mange påvirkninger</i>			
Udviklende	45	41	57
Mindre udviklende	49	43	447
Mindst udviklende	52	50	60
Fysiske belastninger			
<i>Ingen belastninger</i>			
Udviklende	25	25	528
Mindre udviklende	35	30	867
Mindst udviklende	29	20	37
<i>Få belastninger</i>			
Udviklende	32	28	635
Mindre	40	36	2.326
Mindst	45	41	221
<i>Mange belastninger</i>			
Udviklende	56	31	102
Mindre	45	42	619
Mindst	40	63	116
Alle	38	34	5.497

- 1) For overskuelighedens skyld er kun vist en fælles antalkolonne (baseret på tabellen med de psykiske reaktionsformer). Antallet baseret på tabellen med de psykosomatiske gener adskiller sig kun ubetydeligt herfra (14 personer).

Kilde: Arbejdsmiljøundersøgelsens data, 1990.

afgørende for deres oplevelser af stress (Karasek & Theorell, 1990). Tankegangen er, at stort arbejdspress ikke nødvendigvis er noget problem for personer, der har stor indflydelse på deres arbejde. Tværtimod kan det give et dynamisk og positivt læringsmiljø. Kombineres store arbejdskrav derimod med lille indflydelse, får man den værst tænkelige stresssituation.

Denne hypotese kan indirekte afprøves på dette datamateriale ved at sammenholde det udviklende arbejde (der bl.a. også er et udtryk for lønmodtagernes indflydelse) og arbejdskravene på den ene side med helbredsmålene på den anden. Ifølge Karaseks hypotese må det forventes, at arbejdskravene ikke sætter nær de samme negative spor på lønmodtagernes helbred, hvis arbejdet er udviklende, som de gør, hvis arbejdet ikke er udviklende.

Tabel 5.4. Procentandelen af lønmodtagere der lider af psykiske reaktionsformer og psykosomatiske symptomer. Særskilt for arbejdets krav og karakter.

	Psykiske reaktionsformer	Psykosomatiske gener	Antal ¹
<i>Små krav</i>			
Udviklende	28	23	823
Mindre udviklende	37	31	2.571
Mindst udviklende	45	40	274
<i>Store krav</i>			
Udviklende	34	34	454
Mindre udviklende	45	44	1.288
Mindst udviklende	47	50	105
Alle	37	34	5.515

Anm: For overskuelighedens skyld er kun vist en fælles antalkolonne (baseret på tabellen med de psykiske reaktionsformer). Antallet baseret på tabellen med de psykosomatiske gener adskiller sig kun ubetydeligt herfra (14 personer).

Kilde: Arbejdsmiljøundersøgelsens data, 1990.

Som det fremgår af tabel 5.4, er det netop, hvad der sker. For lønmodtagere med et udviklende arbejde er store arbejdskrav langt

sjældnere forbundet med helbredsmæssige problemer end for de øvrige. Dette er ikke alene en generel sammenhæng for lønmodtagere i almindelighed, der er en tydelig tendens til, at det gælder alle stillingsgrupper.⁵

I overensstemmelse hermed påviser en dansk undersøgelse blandt cirka 900 kontorarbejdere, at en række psykosociale faktorer i arbejdsmiljøet virker dæmpende på stress-symptomer som følge af store arbejdskrav (Agervold, 1991).

Med et udviklende arbejde bliver lønmodtagerne med andre ord ikke blot bedre til at klare belastninger i det fysiske arbejdsmiljø, de bliver også klart bedre til at modstå store arbejdskrav. Også fra et arbejdsgiversynspunkt synes der således at være fordele ved at udbrede det udviklende arbejde!⁶

Man skal dog her bemærke, at arbejdets krav her er et summarisk mål, som ikke skelner mellem kvalitativt forskellige krav. Dette er væsentligt, da det ikke er urimeligt at antage, at der kan være forskelle mellem den type arbejdskrav, der opleves i henholdsvis et udviklende eller et mindre udviklende arbejde. Man kan derfor ikke ukritisk sige, at lønmodtagere med et udviklende arbejde er bedre til at klare alle *typer* af arbejdskrav end lønmodtagere med et mindre udviklende arbejde.

Endelig har det *sociale klima* som nævnt betydning for lønmodtagernes helbred. Det er tankevækkende, idet man kunne formode, at det udviklende arbejde - som det her er defineret med social støtte som én af de tre dimensioner - ville opfange betyd-

5. I hvilken udstrækning dette gælder enkelte faggrupper, er det ikke muligt at udtale sig om med tilstrækkelig statistisk sikkerhed. Usikkerheden bliver for stor, når materialet opdeles på de fire dimensioner (stilling, arbejdskrav, arbejdets karakter og helbredsmål).

6. Arbejdsgivernes interesse synes da også at være voksende. Fx har Finansministeriet, som arbejdsgiver for hele det statslige arbejdsmarked, netop fremført en stort anlagt kampagne i forbindelse med den personalepolitiske redegørelse, jf. Finansministeriet, 1994.

ningen af de sociale aspekter på arbejdspladsen. Dette er imidlertid ikke tilfældet for alle lønmodtagere.

For lønmodtagere med det mindst udviklende arbejde er det sociale miljø vigtigt, mens det for personer med et udviklende arbejde er uden betydning. For de arbejdsmæssigt dårligst stillede synes et dårligt socialt klima med andre ord at være mere helbredsmæssigt belastende end for de øvrige. Det kunne tale for, at man i en fremtidig definition mere præcist end i den her anvendte skal forsøge at afgrænse det mindst udviklende arbejde og overveje at lade det sociale klima indgå i definitionen.

5.5. Sammenfatning

I den undertiden diffuse debat om det udviklende arbejde har det hidtil fremstået som et normativt fikspunkt, at et udviklende arbejde må være godt for lønmodtagerne i almindelighed. Ved hjælp af de empiriske analyser kan der da også påpeges en tydelig sammenhæng mellem det udviklende arbejde - sådan som det her er defineret - og de anvendte mål for lønmodtagernes helbred. Et udviklende arbejde er populært sagt godt for helbredet.

Resultatet er også interessant i den forstand, at det kan ses som udtryk for, at den anvendte operationalisering af begrebet må siges at opfange noget centralt ved lønmodtagernes arbejdsbetingelser. Hvis det ikke var tilfældet, kunne man næppe have konstateret en så tydelig sammenhæng mellem arbejde og helbred.

Af stor interesse er det endvidere, at det udviklende arbejde synes at mildne de negative virkninger af et dårligt fysisk arbejdsmiljø. Hvad enten lønmodtagerne er udsat for små eller store fysiske belastninger, afbøder et udviklende arbejde eventuelle negative helbredsmæssige problemer.

Også i forhold til arbejdets krav har det udviklende arbejde en afbødende rolle. Et udviklende arbejde er lidt oftere forbundet med store arbejdskrav end mindre udviklende arbejde, og store krav i arbejdet er ofte knyttet til helbredsmæssige problemer. Det

viser sig imidlertid, at de helbredsmæssige problemer, der knytter sig til store arbejdskrav, er markant mindre for lønmodtagere med et udviklende arbejde end for de øvrige. Det kan tolkes som udtryk for, at personer med et udviklende arbejde langt bedre kan håndtere de krav, de stilles overfor i arbejdet.

BILAG 1

De anvendte variabler

Uddannelse

- 1) Under uddannelse
- 2) Ingen uddannelse (ingen uddannelse, tillært uddannelse, specialarbejderuddannelse eller kortere uddannelse på højst 2 år)
- 3) Mellemlang uddannelse (lærlinge- eller efg-uddannelse, eller videregående uddannelse på 3-4 år)
- 4) Videregående uddannelse (akademisk uddannelse eller uddannelse på over 4 år)

Efteruddannelse

- 1) Ingen efteruddannelse
- 2) 1-4 ugers efteruddannelse
- 3) 5-11 ugers efteruddannelse
- 4) 12 ugers efteruddannelse eller mere

Stilling

- 1) Overordnede funktionærer. Funktionærer med videregående uddannelse, *eller* med mindst tyve underordnede
- 2) Højere funktionærer. Funktionærer med mellemlang videregående uddannelse på 3-4 år og mindre end 20 underordnede
- 3) Mellemfunktionærer. Funktionærer med uddannelse på højst 2 år og 1 til 20 underordnede
- 4) Lavere funktionærer. Funktionærer med højst 2 års uddannelse og ingen underordnede
- 5) Faglærte arbejdere
- 6) Ufaglærte arbejdere
- 7) Lærlinge, elever

Lederstatus

- 1) Ikke leder (Ingen underordnede)
- 2) Mellemlider (1 til 10 underordnede)
- 3) Leder (Mere end 10 underordnede)

Arbejdsprocesser

Lønmodtagernes arbejdsprocesser er belyst ved hjælp af Arbejds miljøinstituttets arbejdsproceskoder, se Lauridsen & Burr, 1991¹. Arbejdsproceskoderne er udviklet med teoretisk udgangspunkt i den tyske industrisociologiske arbejdsprocesbegreber (jf. Kern & Schuman, 1974; Mickler et al., 1976). AMI's arbejdsproceskoder opdeler lønmodtagerne efter den arbejdsproces, de *brugte mest tid på, den sidste arbejdsdag før de blev interviewet*. Med den usikkerhed det giver at tage udgangspunkt i en bestemt dag (der ikke med sikkerhed kan siges at være dækkende for den enkelte lønmodtagers typiske arbejdsproces), indplaceres de i et omfattende antal enkeltprocesser, alt efter hvilken arbejds genstand de bearbejdede, og gennem hvilken proces denne genstand blev bearbejdet, jf. Lauridsen & Burr, 1991, del 5.

I nærværende rapport er arbejdsprocesserne anvendt i to forskellige grupperinger.

Den *første* gruppering opdeler lønmodtagerne i fire grupper, alt efter hvilken arbejds genstand der primært indgår i arbejdsprocessen. Der bliver således tale om materielle arbejdsprocesser (43 pct.), arbejde med mennesker (26 pct.), arbejde med dyr (1 pct.) og informationsbearbejdende processer (30 pct.). Tallene i parentes angiver, hvor stor en andel af de medtagne 5.621 lønmodtagere, der foretager de nævnte arbejdsprocesser. Som i arbejdsmiljøundersøgelserne medtages lønmodtagere, der primært arbejder med dyr, ikke i analyserne på grund af deres ringe antal.

1. En mindre revidering af koderne fremgår af et notat fra AMI (Arbejds miljøinstituttet (1993).

Den *anden* gruppering opdeler lønmodtagerne i 16 grupper, alt efter hvilken arbejdsgenstand de arbejdede med, og hvilken arbejdsproces de indgik i. Der bliver således tale om følgende:

Materielle arbejdsprocesser

1. Stofforvandling (2 pct.)
2. Stofformning (7 pct.)
3. Overfladepåføring (2 pct.)
4. Montage (9 pct.)
5. Emballering (2 pct.)
6. Godstransport (9 pct.)
7. Rengøring (5 pct.)
8. Handel med materialer (5 pct.)
9. Øvrig bearbejdning af materielle genstande (2 pct.)

Arbejde med mennesker inddeles i fire grupper

10. Fysisk behandling af mennesker (4 pct.)
11. Intellectuel el. psykologisk behandling af mennesker (18 pct.)
12. Leg og sport med mennesker (3 pct.)
13. Persontransport (2 pct.)

De informationsbearbejdende processer inddeles i tre grupper

14. Informationsindsamling (9 pct.)
15. Behandling af information (15 pct.)
16. Anden informationsbearbejdning (7 pct.)²

Arbejdstidsplacering

- 1) Fast dagtid

2. I forhold til andre inddelinger af arbejdsprocesserne (se fx Nord-Larsen, 1992, kapitel 3) er "informationsformidling", "informationsoverførsel" og "handel med information" ikke beskrevet særskilt, men er slået sammen under "øvrig informationsbearbejdning".

- 2) Skiftehold (toholdsskift, treholdsskift med løbende skift eller treholdsskift med vekslende skift)
- 3) Uregelmæssig arbejdstid
- 4) Fast aften/nat. (Fast aftensskift/aftenarbejde, fast natskift/nat-arbejde eller morgenarbejde)
- 5) Andet

Arbejdstidsomfang

- 1) 16 til 29 timer
- 2) 30 til 35 timer
- 3) 36 til 40 timer
- 4) 41 timer og derover
- 5) Varieret

Anciennitet i arbejde

- 1) Ingen anciennitet
- 2) 1 til 5 års anciennitet
- 3) 6 til 20 års anciennitet
- 4) Over 20 års anciennitet

Anvendelse af datateknologi

- 1) Arbejder ikke med datateknologi
- 2) Arbejder med datateknologi

Brancher

Brancherne er opdelt i 24 grupper, som dækker de 12 branchesikkerhedsråd, jf. definitionen i Nord-Larsen, 1992, p. 178. I de multidimensionelle analyser er 8 brancher med under 100 observationer i datamaterialet slået sammen i én gruppe. Det gælder brancherne: Metal- og stålværker, støberier; grafisk industri; tekstil- og beklædningsindustri; træ- og møbelindustri; sten-, ler- og glasindustri; anden industri; rengøring samt kloak- og vandvæsen og renovation.

Virksomhedstørrelse

- 1) 1 til 9 ansatte
- 2) 10 til 49 ansatte
- 3) 50 til 99 ansatte
- 4) 100 til 499 ansatte
- 5) Over 500 ansatte

Virksomhedstype

- 1) Staten (ansatte i staten og ansatte i koncessionerede virksomheder)
- 2) Amt eller kommune
- 3) Private virksomheder

Arbejdets krav

Arbejdets krav måles - som i Ørhede et al., 1992 - ved hjælp af et kravindeks, der består af følgende tre spørgsmål fra Arbejdsmiljøundersøgelsen:

1. Er Deres arbejdsmængde så stor, at De ikke har tid til at tale om eller tænke på andet end arbejdet?
2. Kræver arbejdet hele Deres opmærksomhed og koncentration?
3. Er Deres arbejdsopgaver så svære, at De har brug for at spørge nogen til råds eller bede om hjælp?

Svarkategorierne i alle tre spørgsmål er blevet omkodet, således at svarene i kategori 5 og 6 ("sjældent/meget lidt" og "nej") har fået værdien 1, svarene i kategori 4 ("ca. 1/4 af tiden") har fået værdien 2, svarene i kategori 3 ("ca. 1/2 af tiden") har fået værdien 3, og svarene i kategori 1 og 2 ("næsten hele tiden" og "ca. 3/4 af tiden") har fået værdien 4. Herefter er variablerne blevet sammenlagt, og indeksværdierne går fra 3 til 12.

En lav indeksværdi betyder, at der stilles små krav til personen, mens en høj indeksværdi betyder, at der stilles store krav. Herefter er kravindekset blevet delt i to, således at indeksværdier mellem 1

og 6 betegnes som små krav, mens indeksværdier mellem 7 og 12 betegnes som store krav.

Det sociale klima

Det sociale klima måles - som i Ørhede et al., 1992 - ved et socialklimaindeks, der består af følgende to spørgsmål:

1. Har De mulighed for at tale med Deres arbejdskammerater under arbejdet?
2. Er De involveret i konflikter og skænderier på Deres arbejdsplads?

Spørgsmålene er kombineret sådan, at hvis svarpersonen angiver, at vedkommende har mulighed for at tale med nogen under arbejdet (kategori 1 til 5 i det første af spørgsmålene), og samtidig "i høj grad" eller "i nogen grad" er involveret i konflikter eller skænderier, får personen et ettal, og det sociale klima betegnes som "dårligt". Hvis svarpersonen har svaret, at der ikke er mulighed for at tale med nogen under arbejdet, eller at vedkommende ingen arbejdskammerater har, får personen værdien 2, og det sociale klima betegnes som neutralt. Hvis svarpersonen har svaret, at der er mulighed for at tale med nogen, og at vedkommende "kun i mindre grad" eller "slet ikke eller kun i ringe grad" er involveret i konflikter eller skænderier på arbejdspladsen, får personen værdien 3, og det sociale klima betegnes som godt.

Fysiske og kemiske påvirkninger

Indekset for fysiske og kemiske påvirkninger er - som i Ørhede et al., 1992 - baseret på 22 forskellige spørgsmål. Besvarelserne er for alle spørgsmålene opdelt i 6 kategorier:

- 1) næsten hele tiden
- 2) ca. 3/4 af tiden
- 3) ca. 1/2 af tiden
- 4) ca. 1/4 af tiden
- 5) sjældent/meget lidt
- 6) nej

De 6 kategorier er slået sammen til 2 kategorier, således at kategori 1 til 4 får værdien 1, mens kategori 5 til 6 får værdien 0. Herefter er de 22 variabler lagt sammen, og indekset går således fra 0 til 22 fysiske eller kemiske påvirkninger. Der er dog ingen personer, der opnår mere end 18 påvirkninger.

Fysiske belastninger

Indekset for fysiske belastninger er - som i Ørhede et al., 1992 - baseret på 9 spørgsmål. De 9 spørgsmål er opdelt i de samme 6 kategorier som de fysiske og kemiske påvirkninger, og også her er der foretaget en sammenlægning til to kategorier på samme måde som ovenfor. For spørgsmålene, om arbejdet er siddende, stående eller gående, er det dog kun kategori 1, "næsten hele tiden", der får værdien 1, kategorierne 2 til 6 får således værdien 0 for de 3 nævnte spørgsmål. Herefter er de 9 variabler lagt sammen, og indekset går således fra 0 til 9 fysiske belastninger.

Psykiske reaktionsformer

Målet for de psykiske reaktionsformer - som Ørhede et al., 1992 - er defineret på baggrund af følgende seks spørgsmål:

1. Føler De dem ofte irriteret uden grund?
2. Har De inden for de sidste 3 måneder følt Dem nervøs og uligevægtig?

Disse to spørgsmål kombineres til ét mål, "ofte at føle sig anspændt". Personer, der ofte føler sig anspændt, får værdien 1, mens alle andre får værdien 0. Personer, der har svaret "ja" til førstnævnte spørgsmål, får værdien 1, uanset hvad de har svaret til spørgsmål 2. Personer, der svarer "nej" til spørgsmålet, skal svare "dagligt" eller "ugentligt" til spørgsmål 2 for at få værdien 1. Alle andre får værdien 0.

3. Føler De Dem ofte nedtrykt og ked af det uden særlig grund?

Dette spørgsmål udgør det andet mål: "ofte at føle sig nedtrykt". Personer, der svarer ja til spørgsmålet, får værdien 1, mens alle andre får værdien 0.

4. Har De inden for de sidste 3 måneder haft en følelse af, at alt var uoverkommeligt?

Det tredje mål går på "ofte at have en følelse af, at alt er uoverkommeligt". Personer, der har svaret "dagligt" eller "ugentligt", får værdien 1, mens alle andre får værdien 0.

5. Har De ofte svært ved at koncentrere Dem?
6. Har Deres nærmeste sagt, at De er glemsom?

Det fjerde mål går på at mangle koncentration og/eller at være glemsom. Personer, der svarer "ja" til spørgsmål 5, får værdien 1, uanset hvad der svares på spørgsmål 6. Personer der svarer "nej" til spørgsmål 5, men "ja" til spørgsmål 6 får også værdien 1. Alle andre får værdien 0.

Herefter er der lavet et samlet mål for psykiske reaktionsformer, hvor personer, der har værdien 1 for alle fire mål, vil blive registreret som lidende af psykiske reaktionsformer, mens alle andre registreres som ikke-lidende af psykiske reaktionsformer.

Psykosomatiske symptomer

Målet for psykosomatiske gener defineres - som i Ørhede et al., 1992 - på baggrund af følgende fire spørgsmål:

- 1) Har De inden for de sidste 3 måneder haft sviende eller trykkende smerter i øverste del af maven?

Hvis personen svarer "dagligt", "ugentligt" eller "månedligt", får personen værdien 1, svares der "nej", får personen værdien 0.

- 2) Har De inden for de sidste 3 måneder haft problemer med afføringen (diarré eller forstoppelse)?
- 3) Føler De Dem unormalt trætt?

For både spørgsmål 2 of 3 gælder, at hvis der svares "ja", får personen værdien 1, svares der "nej", får personen værdien 0.

- 4) Har De inden for de sidste 3 måneder haft hovedpine?

Personer, der svarer "dagligt" eller "ugentligt", får værdien 1, mens alle andre får værdien 0.

Herefter defineres et samlet mål for psykosomatiske symptomer, hvor personer, der har værdien 1 i alle fire spørgsmål, rubriceres som lidende af psykosomatiske symptomer, mens alle andre rubriceres som ikke-lidende af psykosomatiske symptomer.

BILAG 2

Undersøgelsesmetode og datamateriale

Denne rapport tager udgangspunkt i arbejdsmiljøundersøgelsens omfattende datamateriale om lønmodtagernes arbejdsmiljø 1990.

Datamaterialet er baseret på et omfangsrigt spørgeskema på ca. 180 spørgsmål om bl.a. lønmodtagernes sociale baggrund, arbejds-situation, arbejdsforhold, arbejdsmiljø og helbred. Data blev indsamlet ved personlig interviewing.

Af den egentlige stikprøve på 3.653 personer mellem 19 og 60 år opnåede man en besvarelsesprocent på 89,7 pct. I alt var 5.940 af disse personer lønmodtagere på interviewtidspunktet eller havde været det inden for de seneste 2 måneder.

Arbejdsmiljøundersøgelsens data giver således meget gode muligheder for at belyse lønarbejdet, som det ser ud i Danmark anno 1990 - vel at mærke set med lønmodtagernes egne øjne.

For en nærmere redegørelse vedrørende dataindsamlingsmetode, stikprøve og spørgsmålene i spørgeskemaet henvises til Nord-Larsen, 1992, bilag 1.

Afgrænsningen af stikprøven i nærværende undersøgelse er ændret i forhold til arbejdsmiljøundersøgelsen, idet kun *personer, der er i arbejde på interviewtidspunktet*, er medtaget. 192 personer, der er arbejdsløse, langtidssyge, på barselsorlov, folkepensionister, efterlønsmodtagere, førtidspensionister, invalidepensionister, enkepensionister, på bistandhjælp, studerende, hjemmearbejdende eller ude af erhverv i øvrigt, er *ikke* medtaget.

Endvidere er der foretaget en afgrænsning med hensyn til arbejdstid, idet der her kun medtages lønmodtagere med *over 15 timers arbejde om ugen*. Personer fra den oprindelige stikprøve, der havde en egentlig arbejdstid på 15 timer eller derunder er *ikke* medtaget. Dette er i overensstemmelse med Danmarks Statistiks

definition, hvor en ugentlig arbejdstid på under 15 timer pr. uge betragtes som en *korttidsbeskæftigelse*, jf. Levevilkår i Danmark, 1992, kapitel 7.

I alt indgår 5.621 lønmodtagere i den stikprøve, der ligger til grund for denne rapport.

BILAGSTABEL 3.1

Lønmodtagerne procentvis fordelt efter deres indflydelse på egen arbejdssituation. Særskilt efter stilling.

	Stor indfly- delse	Gnsntl. indfly- delse	Ringe indfly- delse	I alt	Antal
Overordnet funktionær	66	33	2	100	600
Højere funktionær	52	42	6	100	866
Mellemfunktionær	64	32	4	100	596
Lavere funktionær	44	44	12	100	1.539
Faglært arbejder	45	48	7	100	550
Lærling/elev	21	57	22	100	238
Ufaglært	26	50	23	100	1.100
Alle	45	43	12	99	5.489

Kilde: Arbejdsmiljøundersøgelsens data, 1990.

BILAGSTABEL 3.2

Lønmodtagerne procentvis fordelt efter deres muligheder for kvalificering gennem arbejde. Særskilt efter stilling.

	Gode mulig- heder	Gnsntl. mulig- heder	Ringe mulig- heder	I alt	Antal
Overordnet funktionær	88	10	2	100	597
Højere funktionær	80	16	4	100	870
Mellemfunktionær	73	21	6	99	593
Lavere funktionær	56	28	16	99	1.534
Faglært arbejder	67	25	8	100	547
Lærling/elev	84	14	2	100	238
Ufaglært	20	33	47	100	1.093
I alt	60	24	16	101	5.472

Kilde: Arbejdsmiljøundersøgelsens data, 1990.

BILAGSTABEL 3.3

Lønmodtagerne procentvis fordelt efter deres sociale støtte på arbejdet. Særskilt efter stilling.

	God	Gnsntl.	Ringe	I alt	Antal
Overordnet funktionær .	68	22	10	100	594
Højere funktionær	68	23	9	100	861
Mellemfunktionær	71	21	8	100	591
Lavere funktionær	67	26	8	100	1.529
Faglært arbejder	60	32	8	100	546
Lærling/elev	76	21	3	100	238
Ufaglært	58	31	11	100	1.099
Alle	65	26	9	100	5.458

Kilde: Arbejdsmiljøundersøgelsens data, 1990.

BILAGSTABEL 4.1

Procentandelen af lønmodtagere med udvalgte arbejdsforhold. Særskilt for mænd og kvinder.

	Stor indfly- delse	Gode muligheder for kvalificering	Stor social støtte	Antal*
Mænd	48	62	62	2.975
Kvinder	41	58	69	2.629
Alle	45	60	65	5.604

Kilde: Arbejdsmiljøundersøgelsens data, 1990.

* Antallet er for overskuelighedens skyld kun angivet for variabelen vedrørende indflydelse, da de to øvrige variable kun adskiller sig minimalt herfra.

BILAGSTABEL 4.2

Estimerede koefficienter for den logistiske model vedrørende udbredelsen af det udviklende arbejde blandt lønmodtagerne.

Forklarende faktorer	Signifikanssandsynlighed Koefficient	Standard- afvigelse
Konstant	+ 1,68	0,14
<i>Efteruddannelse</i>	0,000	
Ingen	+ 0,31 *	0,07
1-4 uger	0,02	0,07
5-11 uger	0,13	0,09
12 uger eller mere	0,15	0,15
<i>Stilling</i>	0,000	
Overordnede funktionærer	0,50 *	0,11
Højere funktionærer	0,38 *	0,09
Mellemfunktionærer	0,25 *	0,11
Lavere funktionærer	0,05	0,09
Faglærte	0,13	0,12
Lærlinge	+ 0,20	0,17
Ufaglærte	+ 1,11 *	0,14
<i>Lederstatus</i>	0,000	
Leder	0,12	0,09
Mellemlider	0,24 *	0,07
Ikke-leder	+ 0,36 *	0,08
<i>Arbejdsproces</i>	0,000	
Materielle	+ 0,38 *	0,07
Arbejde med mennesker	0,20 *	0,06
Informationsbearbejdning	0,18 *	0,06
<i>Arbejdstidens placering</i>	0,000	
Fast dagtid	0,81 *	0,12
Skiftehold	+ 0,80 *	0,28
Uregelmæssigt	0,36 *	0,17
Fast aften/nat	+ 0,69 *	0,28
Andet	0,33	0,22

fortsættes

BILAGSTABEL 4.2 fortsat

Forklarende faktorer	Signifikanssandsynlighed Koefficient	Standard- afvigelse
<i>Brugen af datateknologi</i>	0,002	
Anvendes	+ 0,14 *	0,04
Anvendes ikke	0,14 *	0,04
<i>Branche</i>	0,008	
Jern og Metalindustri	0,07	0,13
Bygge- og anlægsvirksomhed	0,19	0,15
Engrosvirksomhed	0,07	0,15
Transportsektoren	+ 0,52 *	0,16
Kemisk industri	0,18	0,23
Kontor og administration	0,02	0,09
Butiksområdet	+ 0,07	0,14
Restaurations- og hotelvirksomhed	0,11	0,28
Anden service og tjeneste	+ 0,29	0,15
Nærings- og nydelsesmiddel- industri	+ 0,43	0,23
Det grønne område	0,83 *	0,24
Social- og sundhedsvæsen	+ 0,03	0,14
Undervisning og forskning	+ 0,06	0,15
Andet	+ 0,07	0,14
<i>Virksomhedstype</i>	0,001	
Stat	+ 0,04	0,08
Kommune	+ 0,20 *	0,08
Privat	0,24 *	0,07

* Markerer at koefficienten er signifikant forskellig fra 0.

Anm: Tabellen vedrører 5.212 personer. Den er dannet på grundlag af en trinvis logistisk regressionsanalyse, der fra start også indholdt: køn, alder, erhvervsuddannelse, arbejdstidens omfang, anciennitet og virksomhedens størrelse. Disse faktorer er imidlertid ikke signifikante, når de i tabellen nævnte forhold indgår i modellen.

Goodness-of-fit testsandsynligheden (Hosmer-Lemeshow), der er et mål for, hvor godt modellen forklarer de observerede data, er lig med 0,83.

Signifikanssandsynligheden (angivet med kursiv i tabellen) er et statistisk mål for, hvor stærkt faktoren samvarierer med det, der måles (her om lønmodtageren har et udviklende arbejde eller ej) alt andet lige, dvs. når

der tages hensyn til de øvrige forhold i tabellen. Jo *lavere* signifikanssandsynligheden er, jo *stærkere* samvariation. Normalt kræves det, at signifikanssandsynligheden er mindre end (5 pct.), for at faktoren har statistisk sikker betydning. På grund af det store antal personer i stikprøven (5.621) er signifikanskravet her skærpet til 1 pct.

Koefficient: Jo større værdi en koefficient har, jo større er sandsynligheden for, at personer i den pågældende kategori - i denne tabel - har et udviklende arbejde, alt andet lige.

Standardafvigelsen er et udtryk for usikkerheden ved den pågældende koefficient. Som en tommelfingerregel kan man gå ud fra, at en koefficient er signifikant forskellig fra 0 (angivet med * i tabellen), når dens numeriske værdi er mindst dobbelt så stor som standardafvigelsen.

En vekselvirkning mellem 2 faktorer og responsvariablen indebærer, at den ene faktors påvirkning af responsvariablen afhænger af, hvilken konkret værdi den anden faktor antager. Der er ikke medtaget vekselvirkninger i denne tabel.

BILAGSTABEL 5.1.

Lønmodtagere procentvis fordelt efter karakteren af deres arbejde. Særskilt efter antallet af fysiske belastninger og fysiske/kemiske påvirkninger i arbejdet.

	Udviklende arbejde	Mindre udviklende arbejde	Mindst udviklende arbejde	I alt	Antal
<i>Fysiske belastninger</i>					
Ingen	33	64	3	100	1.388
Få (1-4)	21	71	8	100	3.551
Mange (5 eller flere)	11	79	10	100	565
<i>Fysiske/kemiske påvirkninger</i>					
Ingen	37	60	3	100	1.433
Få (1-4)	20	73	7	100	3.187
Mange (5 eller flere)	12	74	14	100	838

Kilde: Arbejdsmiljøundersøgelsens data, 1990.

BILAGSTABEL 5.2.

Estimerede koefficienter for den logistiske model vedrørende psykiske reaktionsformer blandt lønmodtagerne.

Forklarende faktorer	Signifikanssandsynlighed Koefficient	Standard- afvigelse
Konstant	0,50 *	0,06
<i>Stilling</i>	0,000	
Overordnede funktionærer	0,20 *	0,10
Højere funktionærer	0,07	0,08
Mellemfunktionærer	+ 0,33 *	0,08
Lavere funktionærer	+ 0,10	0,06
Faglærte	+ 0,08	0,10
Lærlinge	0,37 *	0,13
Ufaglærte	+ 0,10	0,07
<i>Brugen af datateknologi</i>	0,004	
Anvender	+ 0,12 *	0,04
Anvender ikke	+ 0,12 *	0,04
<i>Branche</i>	0,004	
Jern og Metalindustri	+ 0,01	0,10
Bygge- og anlægsvirksomhed	0,28 *	0,12
Engrosvirksomhed	+ 0,26	0,14
Transportsektoren	+ 0,04	0,11
Kemisk industri	0,20	0,19
Kontor og administration	+ 0,16	0,09
Butikområdet	0,02	0,12
Restaurations- og hotelvirksomhed	0,30	0,21
Anden service og tjeneste	+ 0,04	0,12
Nærings- og nydelsesmiddel- industri	+ 0,02	0,14
Det grønne område	0,26	0,21
Social- og sundhedsvæsen	+ 0,05	0,08
Undervisning og forskning	+ 0,48 *	0,11
Andet	+ 0,10	0,10
<i>Udviklende arbejde</i>	0,000	
Udviklende	0,15 *	0,04
Mindre udviklende	+ 0,15	0,04
Fortsættes		

BILAGSTABEL 5.2. fortsat

Forklarende faktorer	Signifikanssandsynlighed Koefficient	Standard- afvigelse
<i>Arbejdets krav</i>	0,000	
Store krav	+ 0,15 *	0,03
Små krav	0,15 *	0,03
<i>Sociale miljø</i>	0,000	
Dårligt	+ 0,28 *	0,07
Gennemsnitligt	0,11	0,07
Godt	0,17 *	0,05
<i>Fysiske/kemiske påvirkninger</i>	0,000	
Små	0,42 *	0,05
Mellem	+ 0,01	0,04
Store	+ 0,41 *	0,06

* Markerer at koefficienten er signifikant forskellig fra 0.

Anm: Tabellen vedrører 5.150 personer. Den er dannet på grundlag af en trinvis logistisk regressionsanalyse, der fra start også indholdt de øvrige 13 faktorer i påvirkningsmodellen (figur 5.1). Disse faktorer er imidlertid ikke signifikante, når de i tabellen nævnte forhold indgår i modellen.

Goodness-of-fit testsandsynligheden (Hosmer-Lemeshow), der er et mål for, hvor godt modellen forklarer de observerede data, er lig med 0,52.

LITTERATUR

Agersnap, F. (1973)

Samarbejdsforsøg i jernindustrien. København: Handelshøjskolen, Institut for organisation og arbejds sociologi.

Agervold, M. (1991)

Det gode arbejde. Nordisk Psykologi, 43, 4.

Agervold, M. (1990)

Copingbegrebet i arbejdspsykologisk perspektiv. Arbejdspsykologisk Bulletin, 6.

Arbejds miljøaftalen (1991)

Arbejds miljøaftale mellem LO, FTF, AC, KL, ARF & Staten.

Arbejds miljøfondet (1990)

Psykisk arbejds miljø - en sag for arbejdslederen og sikkerhedsorganisationen. København.

Arbejds miljøfondet (1991)

Organisationsudvikling & psykisk arbejds miljø. København.

Arbejds miljøfondet & Arbejdstilsynet (1993)

Arbejds miljø i søgelyset. København.

Arbejds miljøinstituttet (1993)

Upubliceret notat om reviderede procesværdier. København.

Aronson, G. & Strömberg, A. (1991)

Sociala och psykologiska riskfaktorer. Arbete och hälsa.

Berggren, T. & Hane, M. (1984)

Är arbetat psykisk påfrestande? Yrkesmedicinska kliniken.
Örebro.

Bild, T. et al. (1993a)

Sikke nogen typer. Ålborg: Carma.

Bild, T. et al. (1993b)

Fællesskab og forskelle. Ålborg: Carma.

Blau, G. (1981)

An empirical investigation of job, stress, social support, service length, and job strain. *Organizational behavior and human performance*, 27.

Bolinder, E. & Ohlström, B. (1971)

Stress på svenska arbetsplatser. Lund: Prisma.

Bottrup, P. (1992)

"Det udviklende arbejde" - fremtidens arbejde. København:
Dansk Teknologisk Institut.

Bottrup, P. & Clematide, B. (1992)

Efter Taylor og Braverman. *Dansk Sociologi*, 4.

Clausen, C. et al. (1984)

Arbejdsindhold i automatiseret produktion. Sammenfattende rapport. København: Teknologisk Institut.

Clematide, B. & Bottrup, P. (1990)

Flexibilitet - Uddannelse, Arbejdsorganisering. København:
Dansk Teknologisk Institut/Arbejdsliv.

Finansministeriet (1994)

Medarbejder i staten - ansvar og udvikling. København.

Flecher, B. & Jones, F. (1993)

A refutation of Karasek's demand - discretion model of occupational stress with a range of dependent measures, i: Journal of Organizational Behaviour, 14.

Frese, M. (1983)

Fragmenterad handling och kontroll, i: Aronsson (red.): Arbetets krav og mänsklig utveckling. Stockholm: Prisma.

Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (1988)

Psykisk arbejdsmiljø - at arbejde med mennesker. Arbejdsmiljøfondet.

Gardell, B. (1979)

Tjänstemännens arbetsmiljöer: Psyko-social arbetsmiljö och hälsa. Stockholm. Psykologiska Informationen, Stockholm Universitet.

Graversen, G. (1992)

Arbejdets betydning, kvalitet og udformning. København: Akademisk Forlag.

Graversgård, J. (1993)

Psykisk arbejdsmiljø - en brugervejledning. Frydenlund.

Gustavsen, B. (1990)

Vägen til bättre arbetsliv - Strategier och arbetsformer i ett lokalt utvecklingsarbete. Stockholm: Arbejdslivscentrum.

Hall, E.M. (1990)

Gender, Work Control, and Stress, i: Johnson, J. & Johanson, G. (eds.): Psychosocial work environment, work organization, democratization and health. New York: Baywood.

Hjorth Andersen, B. (1993)

Kan man spørge mennesker om deres livsform? - i surveys vel at mærke! København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 93:4.

Hjorth Andersen, B. (1991)

Børnefamiliernes dagligdag. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 91:6.

Holt, H. (1994)

Arbejdspladsen. En arena for møde mellem arbejdsliv og familieliv. Ikke-publiceret rapportoplæg. København: Socialforskningsinstituttet.

Houman Sørensen, J. (1991)

Det gode arbejde. Social Kritik, 8.

House, J.S. (1981)

Work, stress, and social support. Reading. Masschusetts: Addison-Wesley.

Hvid, H. (1990)

Det gode arbejde. København: Fremad.

Hvid, H. & Møller, N. (1992)

Det udviklende arbejde. København: Fremad.

Højrup, T. (1983)

Det glemte folk. København: Institut for europæisk Folkelivsforskning og Statens Byggeforsknings Institut.

Johnson, J.V. (1986)

The impact of workplace social-support, job demands and work control upon cardiovascular diseases in Sweden. Psykologiska Institutionen. Stockholm Universitet. Rapport nr. 1. Stockholm.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990)

Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. New York.

Kern, H. & Schuman, M. (1970)

Industriearbeit und arbeiterbewusstsein. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt.

Kohn, M.L. & Schooler, C. (1983)

Work and personality. An inquiry into the impact of social stratification. New Jersey: Abel publishing corporation.

Kornhauser, A. (1965)

Mental Health of the Industrial Worker. A Detroit Study. New York: John Wiley & Sons.

Kvindeligt Arbejderforbund (1990)

Vejen til et rigere liv - er det spørgsmål om arbejdstid?

Landsorganisationen i Danmark (1991a)

Det udviklende arbejde. København. Ideoplæg.

Landsorganisationen i Danmark (1991b)

"Det udviklende arbejde" - en fælles strategi? Foreningen for folkehøjskoler. København.

Landsorganisationen i Danmark (1991c)

Det udviklende arbejde. Rapport fra arbejdspladserne. København.

Landsorganisationen i Danmark (1992)

Det udviklende arbejde. Et godt liv. København.

Landsorganisationen i Danmark (1993)

Det udviklende arbejde. Overblikanalyser. København: Teknologisk institut & Roskilde Universitetscenter.

Landsorganisationen i Danmark (1994)

Det udviklende arbejde - en vision inden for rækkevidde. Uddannelse og jobrotation i 6 private virksomheder. København.

Landsorganisationen i Sverige (1991)

Det utvecklande arbetet. Människor och möjligheter. Stockholm.

LaRocco, J.R. et al. (1980)

Social support, occupational stress, and health. *Journal of health and social behavior*, 21, 3.

Lauridsen, J.F. & Burr, H. (1991)

Arbejdsproces og arbejdsproceskode. København: Arbejds miljøfondet.

Lazarus, R. & Laumier, R. (1978)

Stress-related transactions between person and environment, i: Pervin, A. & Lewis, M. (eds.): *Perspectives in international psychology*. New York: Plenum.

Levevilkår i Danmark

Statistisk oversigt 1992. København: Danmarks statistik og Socialforskningsinstituttet.

Ligestillingsrådet (1993)

The equality dilemma. Reconciling working life and family life, viewed in an equality perspective. The danish example. The Danish Equality Status Council. København: Munksgaard.

Mickler, O. et al. (1976)

Technik, Arbeitsorganization und Arbeit. Frankfurt am Main: Aspekte.

Nord-Larsen, M. et al. (1992)

Lønmodtagernes arbejdsmiljø 1990. Bind 1. København: Arbejdsmiljøfondet.

Otter, C. von (1987)

Kundskabsprocesser och arbetsorganisation, i: Leymann & Svensson (red.): Forskning för framtidens arbetsliv. Lund: Prisma.

Socialministeriet (1992)

Det kan lade sig gøre! Bedre sammenhæng mellem børneliv - famililiv - arbejdsliv. Det Tværministerielle Børneudvalg. København.

Specialarbejderforbundet i Danmark (1992)

For et rigere arbejdsliv, Red. Irene Odgaard.

Svensk Metalarbejderforbund (1985)

Det goda arbetet. Kongressrapport 1.-7. september. Stockholm.

Svensk Metalarbejderforbund (1989)

Solidarisk arbetspolitik för det goda arbetet. Kongressrapport 3.-9. september. Stockholm.

Schwartz, B. (1993)

Det gode liv. En debatbog. Kolding: Kroghs Forlag.

Teknologinævnet (1992)

Fremtidens arbejde - Det hele liv. Set i lyset af den teknologiske udvikling. København.

Thaulow, I. (1993)

Børnefamiliernes arbejdstider. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 93:3.

Thorsrud, E. & Emery, F. (1969)

Mod nye samarbejdsformer. Eksperimenter i industrielt demokrati. Oslo: Johan Grundt Tanums Forlag.

Warr, P. (1987)

Work, Unemployment, and Mental Health. Oxford: Clarendon Press.

Wikman, A. (1991)

Att utveckla sociala indikatorer. En surveyansats belyst med exemplet arbetsmiljö. Stockholm: Statistiske Centralbyrå.

Ørhede, E. et al. (1992)

Lønmodtagernes arbejdsmiljø 1990. Bind 2. København: Arbejdsmiljøfondet.

SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTETS UDGIVELSER om arbejdsmiljø, arbejdsforhold og sygefravær

- 1991: Olsen, H., Hjorth Andersen, B. & Freiberg Petersen, N.: Efter arbejdsskaden. 1991. 217 s. ISBN 87-7487-413-6. Kr. 90,00.
Rapport 91:12.
- Sørensen, A.: Arbejdsbelastninger blandt offentligt ansatte kvinder. 1991. 150 s. ISBN 87-7487-403-9. Kr. 70,00.
Rapport 91:7.
- Nord-Larsen, M.: Langvarig sygdom - problemer og konsekvenser. 1991. 129 s. ISBN 87-7487-401-2. Kr. 60,00.
Rapport 91:5.
- 1990: Bunnage, D., Rasmussen, B., Sørensen, K., Nilssen, T., Melin, T. & Nørregaard, C.: Ny teknologi, arbejdsorganisation og arbejdsmiljø. Et nordisk perspektiv. 1990. 210 s. ISBN 87-7487-380-6. Kr. 90,00.
Rapport 90:6.
- 1989: Nord-Larsen, M.: Det langvarige sygefravær. 1989. 118 s. ISBN 87-7487-367-9. Kr. 55,00.
Rapport 89:13
- 1988: Nord-Larsen, M.: Arbejdsmiljørelateret udstødning og mobilitet - et forsøg på indkredsning. 103 s.
Arbejdsnotat. April 1988.
- 1987: Bunnage, D. & Nørregaard, C.: The occupational health service in Denmark: Organization, functioning, and effect - an evaluation. 1987. 60 s. ISBN 87-7487-310-5. Kr. 40,00.
Pjece 22.
- Nørregaard, C., Bunnage, D. & Petersen, S. (red.): BST - en vej til bedre arbejdsmiljø. 1987. 24 s. ISBN 87-7487-307-5. Kr. 25,00.
Pjece 19.

- 1986: Dankert, H., Mærkedahl, I., Nørregaard, C. & Bunnage, D.: Bedriftssundhedstjenesten og virksomhederne. Rapport nr. 4 fra BST-undersøgelsen. BST-undersøgelsen gennemførtes i fællesskab med Institut for Arbejdsmiljø ved Danmarks Tekniske Højskole. 1986. 189 s. ISBN 87-7487-290-7. Kr. 60,00.
Publikation 152.
- Nord-Larsen, M.: Bedriftssundhedstjenesten i udvikling 1982-1985. Rapport nr. 3 fra BST-undersøgelsen. BST-undersøgelsen gennemførtes i fællesskab med Institut for Arbejdsmiljø ved Danmarks Tekniske Højskole. 1986. 188 s. ISBN 87-7487-289-3. Kr. 60,00.
Publikation 151.
- Nord-Larsen, M.: Holdninger, normer og sygefravær i P&T. 1986. 59 s. ISBN 87-7487-288-5. Kr. 45,00.
Meddelelse 46.
- 1985: Bunnage, D., Dankert, H., Mærkedahl, I. & Nørregaard, C.: Bedriftssundhedstjenesten i funktion. Rapport nr. 2 fra BST-undersøgelsen. BST - undersøgelsen gennemførtes i fællesskab med Institut for Arbejdsmiljø ved Danmarks Tekniske Højskole. 1985. 207 s. ISBN 87-7487-272-9. Kr. 60,00.
Publikation 143.
- 1984: Nørregaard, C., Bunnage, D. & Dankert, H.: Bedriftssundhedstjenesten under opbygning. Rapport nr. 1 fra BST-undersøgelsen. BST-undersøgelsen gennemførtes i fællesskab med Institut for Arbejdsmiljø ved Danmarks Tekniske Højskole. 1984. 143 s. ISBN 87-7487-249-4. Kr. 45,00.
Publikation 131.
- Nord-Larsen, M.: Arbejdsmiljø og sygefravær i P&T. 1984. 165 s. ISBN 87-7487-251-6. Kr. 45,00.
Publikation 129
- 1983: Nord-Larsen, M.: Karensdagen i praksis. 1983. 15 s. ISBN 87-7487-243-5. Kr. 15,00.
Meddelelse 41.
- 1982: Andersen, D.: Konsekvenser af ulykker i træindustrien. Rapport nr. 3 fra undersøgelsen: Sikkerhed og tilskadekomst i træbear-

bejdende virksomheder inden for møbel-, inventar- og bygningsindustrien. 1982. 85 s. ISBN 87-7487-220-6. Kr. 25,00. Studie 45.

Sundbo, J., Knigge, A., Dalsgaard Nielsen, S. & Bunnage, D.: Arbejdsfravær. 1982. 182 s. ISBN 87-7487-213-3. Kr. 65,00. Studie 44.

- 1980: Sundbo, J.: Tilskadecomster - forekomst og risikofaktorer. Rapport nr. 2 fra undersøgelsen: Sikkerhed og tilskadecomst i træbearbejdende virksomheder inden for møbel-, inventar- og bygningsindustrien. 1980. 244 s. ISBN 87-7487-181-1. Kr. 70,00. Engelsk summary. (Accidents - occurrence and risk factors. Report No. 2 from the study: Safety and accidents in wood-working firms in furniture, equipment and building industries). Publikation 101.
- 1979: Svane, O. & Christiansen, L.: Sikkerhed, sundhed og stress. Rapport nr. 1 fra undersøgelsen: Sikkerhed og tilskadecomst i træbearbejdende virksomheder inden for møbel-, inventar- og bygningsindustrien. 1979. 267 s. ISBN 87-7487-162-5. Kr. 81,15. Engelsk summary. (Safety, health and stress. Report No. 1 from the study: Safety and accidents in wood-working firms in furniture, equipment and building industries). Publikation 94.
- 1978: Lund, R.: Teknik og arbejdstilfredshed. 1978. 43 s. Kr. 11,35. Pjece 8.
- 1976: Bunnage, D. & Rosdahl, A.: Teknikken og arbejderen II. Arbejderens indstilling til arbejdet, jobskift og uddannelse. 1976. 200 s. Udsolgt. Engelsk summary. (Technology and the worker II. Attitudes of workers to the work situation, job change and training). Out of print. Publikation 75.
- 1974: Bunnage, D., Mortensen, N. & Rosdahl, A.: Teknikken og arbejderen I. Teknikkens konsekvenser for arbejds- og uddannelsesforholdene inden for tre industrielle brancher. 1974. 253 s. Udsolgt. Engelsk summary. (Technology and the worker I. The consequences of technology for work and qualification levels within three industries). Out of print. Publikation 62.

Redder, K.W., Svane, O. & Westergård, P.: Arbejdsmiljøundersøgelsen. Rapport nr. 2 fra Arbejdsmiljøgruppen af 1972. 1974. 208 s. Kr. 15,95. (Fås ved henvendelse til Arbejdsmiljøfondet, Vermundsgade 38, 2100 Kbh. Ø. Tlf.: 01 20 55 33).
Studie 34.

1970: Andersen, J.E.: Treskiftarbejde. En social-medicinsk undersøgelse. Bind I-II. 1970. 614 s. Udsolgt. Engelsk summary. (Three-shift work. A socio-medical survey. Vol. I-II). Out of print.
Publikation 42.

SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTETS UDGIVELSER SIDEN 1.1. 1993*

Rapport

- 93:1 Nord-Larsen, M.: Seniorpolitik på virksomhedsniveau. 1993. 77 s. ISBN 87-7487-452-7. Kr. 55,00.
- 93:2 Nygaard Christoffersen, M.: Familiens ændring - en statistisk belysning af familieforholdene. 1993. 169 s. ISBN 87-7487-454-3. Kr. 80,00.
- 93:3 Thaulow, I.: Børnefamiliernes arbejdstider - en analyse af fleksible arbejdstider i staten. 1993. 161 s. ISBN 87-7487-458-6. Kr. 80,00.
- 93:4 Hjorth Andersen, B.: Kan man spørge mennesker om deres livsform? - i surveys vel at mærke! 1993. 151 s. ISBN 87-7487-459-4. Kr. 80,00.
- 93:5 Skinhøj, K.T.: Forbrødringsritualer og rusmidler. Ungdomsgruppers regulering af alkohol- og hashbrug. 1993. 131 s. ISBN 87-7487-460-8. Kr. 85,00.
- 93:6 Langager, K.: Rekruttering, afskedigelse og marginalisering - en litteraturstudie. 1993. 101 s. ISBN 87-7487-462-4. Kr. 65,00.
- 93:7 Gregersen, O.: Kommunernes brug af revalideringsydelsen. 1993. 227 s. ISBN 87-7487-464-0. Kr. 120,00.
- 93:8 Høgelund, J.: Ungdomskontrakter - en forsøgsordning. 1993. 157 s. ISBN 87-7487-465-9. Kr. 80,00.
- 93:9 Bengtsson, S.: De kan da lige så godt gøre lidt nytte. Evaluering af "servicefunktionen" - en midlertidig foranstaltning til aktivering af kontanthjælpsmodtagere. 1993. 96 s. ISBN 87-7487-466-7. Kr. 60,00.

* En fuldstændig liste over instituttets udgivelser kan fås ved henvendelse til instituttet (se adressen side 4).

- 93:10 Fridberg, T.: Langvarig socialhjælp i Norden. 1993. 169 s. ISBN 87-7487-467-5. Kr. 85,00.
- 93:11 Nygaard Christoffersen, M.: Anbragte børns livsforløb. En undersøgelse af tidligere anbragte børn og unge født i 1967. 1993. 211 s. ISBN 87-7487-469-1. Kr. 110,00.
- 94:1 Juul, S., Troest, A. & Anker, J.: Kommunerne og de sindslidende. 1994. 254 s. ISBN 87-7487-472-1. Kr. 150,00.
- 94:2 Christensen, E.: Når mor eller far drikker... Interview med børn og forældre i familier med alkoholmisbrug. 1994. 185 s. ISBN 87-7487-477-2. Kr. 110,00.
- 94:3 Binder, M.: Der er brug for alle. En evaluering af aktiveringsindsatsen i syv kommuner. 1994. 144 s. ISBN 87-7487-479-9. Kr. 80,00.
- 94:4 Bertelsen, O.: Abort eller fødsel. 1994. 107 s. ISBN 87-7487-481-0. Kr. 70,00.

Pjece

- 37 Heide Ottosen, M.: Os og dem - gensidig tilpasning? De fremmede i Danmark 2. 1993. 114 s. ISBN 87-7487-450-0. Kr. 85,00.
- 38 Kjær Jensen, M.: De udstødte. 1993. 40 s. ISBN 87-7487-455-1. Kr. 70,00.
- 39 Just Jeppesen, K.: Skolen - en nøgle til integration? De fremmede i Danmark 3. 1993. 72 s. ISBN 87-7487-463-2. Kr. 70,00.
- 40 Just Jeppesen, K.: Minoriteter og det sociale system. De fremmede i Danmark 4. 1994. 80 s. ISBN 87-7487-474-8. Kr. 80,00.

**SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTETS BØGER
KAN KØBES HOS BOGHANDLEREN.**

Alle priser er inkl. 25 pct. moms.

Følgende arbejdsnotater kan rekvireres (begrænset oplag) ved henvendelse til Institutet (adressen er anført på side 4).

Arbejdsnotat

1993:1 Nord-Larsen, M.: Hjemmeplejen i Rudbjerg Kommune. 1993. 42 s. Udgået.

1993:2 Andersen, D.: Ældres deltagelse i lokalsamfundet. 1993. 59 s.

Fremmedsproget udgivelse

f.u.6 Just Jeppesen, K.: A Programme for Development in Danish Social Policy. 1993. 35 s. ISBN 87-7487-449-7.

f.u.7 Csonka, A.: Liberalization of Job-Centre Services. 1993. 29 s. ISBN 87-7487-451-9.

f.u.8 Koch-Nielsen, I. & Ploug, N.: Social Integration. 1993. 42. s. ISBN 87-7487-457-8.

Fridberg, T.: On Social Assistance in the Nordic Capitals. 1993. 213 s. ISBN 87-7487-468-3. Kr. 125,00.

Social Forskning er instituttets nyhedsblad. Det udkommer fire gange om året og orienterer i en lettilgængelig form om resultaterne af instituttets arbejde. Lejlighedsvis udkommer Social Forskning som udvidet tema-nummer med bidragydere udefra.

Abonnementet er gratis og kan tegnes ved henvendelse til instituttet.

Tema-nummer af Social Forskning:

Fremmed i Danmark. November '93. 64 s.