



# *Den lekande arbetaren*

*Från hälsosamma till kreativa arbetsplatser –  
ett fritidsperspektiv på det goda arbetet*

*Hans-Erik Olson*

# *Den lekande arbetaren*

*Från hälsosamma till kreativa arbetsplatser –  
ett fritidsperspektiv på det goda arbetet*

*Hans-Erik Olson*

© STATENS FOLKHÄLSOINSTITUT R 2004:38

ISSN: 1651-8624

ISBN: 91-7257-302-3

REDAKTÖR: HANS-ERIK OLSON

OMSLAGSFOTOGRAFI: PRESSENS BILD

TRYCK: ELANDERS GOTAB, STOCKHOLM 2004

# Innehåll

<b>Förord</b>	<b>5</b>
<b>1. Inledning</b>	<b>9</b>
<b>2. Det nya fritidsbegreppet</b>	<b>15</b>
2.1. Fritid – livskvalitet och välbefinnande	15
2.2. Det mångtydiga hälsobegreppet	21
<b>3. Den goda arbetsplatsen – tre dimensioner</b>	<b>25</b>
3.1. Den goda fritiden som en buffert mot stress och utbränning	25
3.2. Ett fritidsperspektiv på själva arbetsuppgiften	30
3.2.1. <i>Lekens betydelse i arbetet</i>	30
3.2.2. <i>Från chefsstyrning till medarbetarstyrning – makten över arbetet</i>	39
3.3. Traditionella fritidsaktiviteter som en naturlig del av den goda arbetsplatsen	41
3.3.1. <i>Från korpiddrott till fritidsföreningar</i>	41
3.3.2. <i>Friskvården blir populär</i>	43
3.3.3. <i>Health promotion-program i utlandet</i>	46
3.4. Sammanfattning av avsnittet	47
<b>4. Work-Life Balance – livspusslet</b>	<b>49</b>
4.1. Inledning	49
4.2. Den amerikanska debatten	52
4.3. Den brittiska debatten	53
4.4. Den kanadensiska debatten	57
4.5. Den svenska debatten	58
4.6. Employee Assistance Programme – personalstöd	60
4.7. Sammanfattning av avsnittet	63
<b>5. Strategi till förändring – en sammanfattande analys</b>	<b>65</b>
5.1. Sammanfattande analys	65
5.2. Strategier till förändring	69
5.2.1. <i>Vad kan göras inom det politiska systemet?</i>	69
5.2.2. <i>Vad kan arbetsgivarna göra?</i>	72
5.2.3. <i>Vad kan fackföreningarna göra?</i>	73
5.2.4. <i>Vad kan de anställda själva göra?</i>	73
<b>Litteraturlista</b>	<b>75</b>



## Förord

**De många och långa sjukskrivningarna** kastar en mörk skugga över det svenska välfärds-samhället. Den demografiska utvecklingen under de närmaste decennierna späder ytterli-gare på oron för att välfärdssystemen skall nedmonteras.

Det pågår ett intensivt arbete med att ta fram kunskap om sjukfrånvarons och ohälsans orsaker, effekter, samband etc. Ofta formuleras dock frågeställningarna ”sektorsvis”. Arbetslivsforskningen levererar förtjänstfullt nya data och analyser i en strid ström, för-säkringsforskare och ekonomer har sina utgångspunkter och perspektiv. Det blir dock allt-mer uppenbart att svaren på frågorna om ohälsan i arbetslivet inte enbart kan sökas inom arbetsplatsens fyra väggar eller i försäkringssystemen. Förhållanden på andra arenor – familjen, fritiden etc. och inte minst hur olika livssfärer påverkar individen sammantaget – blir alltmer intressanta att studera för att vi skall kunna öka vår gemensamma förståelse och få vägledning för framtida politiska beslut.

Begreppet ”Livspusslet” framstår mer och mer som en talande metafor för detta; hur skall man som individ – arbetstagare, företagare, förälder, livskamrat, föreningsaktivist, fritidspolitiker etc. – få alla delarna av detta komplexa pussel att hjälpligt falla på plats i ett hållbart mönster? Och vad är det som inte bara undanröjer ohälsa utan också främjar hälsa?

I en bekymmersam situation som denna gäller det i särskilt hög grad att försöka frigöra sig från de vanliga tankemönstren och vara öppen för nya sätt att belysa problemen och frå-gorna från många olika utgångspunkter. Statens folkhälsoinstitut har därför bett fil. dr. Hans-Erik Olsson, Institutet för fritidsvetenskapliga studier, att göra en inledande översikt över hur man ur ett fritidsvetenskapligt perspektiv kan se på dagens och morgondagens problem. Den här skriften är inte en komplett systematisk kunskapsöversikt över ohälsan i arbetslivet och vad man kan göra åt den, utan skall snarare ses som ett hypotesformuleran-de inlägg i sökandet efter nya perspektiv och större förståelse. Författaren svarar själv för innehållet, vilket inte nödvändigtvis speglar FHI:s uppfattning i alla delar.

Det är vår förhoppning att texten skall väcka nya tankar på många håll såväl i forskar-som praktikerkreter, och vi tror att den även kan ha ett stort intresse för en vidare publik.

GUNNAR ÅGREN  
GENERALDIREKTÖR



## Förord

**Detta arbete** har utförts som ett avgränsat uppdrag åt Statens folkhälsoinstitut (FHI) och dess arbetsgrupp för arbetsliv och hälsa.

Studien är en desk study. Ingen egen empirisk forskning ligger bakom framställningen. Utan internet hade den varit helt omöjlig att genomföra på det sätt som skett. Därmed anges också en begränsning. Det finns med stor sannolikhet mer relevant material att ta del av. Detta bekymrar mig dock mindre, ty redan det material som detta arbete baseras på hade räckt till en betydligt digrare rapport. Syftet med studien är också att publicera en inledande rapport och inte en redogörelse över ett flerårigt forskningsprojekt.

Skrivandet utförs vanligen i stor ensamhet. Dock vill jag särskilt tacka min uppdragsgivare hos FHI, Mats Bjurvald, för många tankeväckande samtal kring mina texter. I slutet av mars 2004 arrangerade FHI ett seminarium kring en första version av denna studie. Ett varmt tack till deltagarna: Lena Elfström, Maria Enggren, Erland Nydén, Anders Stene och Töres Theorell.

Synpunkter har även lämnats av Maria Eklund, Ulrik Lidwall och Michael Tåhlin. Ett tack också till er. Dessutom är jag ett stort tack skyldig Gunilla Ripvall, FHI:s bibliotekarie, samt bibliotekarierna vid Arbetslivsinstitutet, för all hjälp med att ta fram böcker och artiklar.

STOCKHOLM I NOVEMBER 2004

HANS-ERIK OLSON





# 1. Inledning

**”I det följande skall ... visas, att kultur uppstår i form av lek, att kulturen i sin upprinnelse är lek. Även de sysselsättningar som direkt går ut på att tillfredsställa livets behov, exempelvis jakten (arbetet), antar gärna i det arkaiska samhället lekens form.”**

Johan Huizinga, *Den lekande människan (Homo Ludens)*, sid. 57.

**Under de senaste åren** har vi haft en intensiv debatt om ”ohälsan i arbetslivet”. Tonen slogs an i Jan Rydhs utredning *Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet*, där han konstaterade att ”sjukfrånvaron är starkt arbetsplatsberoende”.<sup>1</sup> Följaktligen letade han orsaker endast i arbetslivet. Livet utanför arbetet hänvisades till några bisatser. Den påföljande debatten har därför kommit att nästan uteslutande handla om problemen kring företagshälsovården och rehabiliteringen.

Sjukfrånvaron är förvisso ett komplicerat fenomen. Just därför är det egendomligt att så många debattörer *ensidigt* har koncentrerat sitt intresse till arbetsplatserna och lämnat allt vid sidan av åt sitt öde. Debatten har blivit enfaldig! Likaså de konkreta förslagen till åtgärder!

I den här studien skall jag göra tvärtom och bidra till mångfalden av förklaringar till varför så många går sjuka i dag. Jag skall lämna nästan alla traditionella förklaringar som outsourcing, slimmade organisationer, okunniga chefer, stress, brister i rehabilitering med mera. Jag skall i stället vidga perspektivet och utgå från två enkla frågor:

- Hur skapar vi goda arbetsplatser där anställda inte enbart undviker att skada sig eller bli sjuka utan dessutom trivs, mår och presterar bra?
- Hur skapar vi arbetsplatser där få anställda skulle komma på tanken att offra en del av lönen och sjukskriva sig för att göra något roligare än att gå till jobbet?

Sammanfattningsvis vill jag se på lönearbetet ur ett *fritidsperspektiv*.

Ett av de få projekten som har studerat hur våra liv utanför arbetet också påverkar vår arbetssituation är MOA-projektet vid Arbetlivsinstitutet och Yrkesmedicinska enheten vid Karolinska sjukhuset. Forskarna utgick från en helhetssyn på människors arbets- och livssituation.<sup>2</sup> De konstaterade i en sammanfattande artikel att detta synsätt utgjorde ”en stor utmaning på flera sätt. Den teoretiska förankringen är svag och få forskare har utvecklat begrepp och metoder för studier av båda dessa sfärer och mötet mellan dem”.<sup>3</sup>

I den slutsatsen instämmer jag!

Ett annat undantag är Kommittén för nya arbets- och semesterregler (KNAS), som diskuterade effekterna av minskad arbetstid på övrig tid. Utredningen gav sig dock inte in på några djupare diskussioner kring detta, vilket sannolikt hängde samman med att forsk-

<sup>1</sup> SOU 2002:5. *Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet*, 59.

<sup>2</sup> MOA-projektet: Moderna arbets- och livsvillkor för kvinnor och män. *Vad kännetecknar och innebär moderna arbets- och livsvillkor?* Härenstam m.fl. Slutrapport I, 1999.

<sup>3</sup> Härenstam, m.fl., ”Hur kan könsskillnader i arbets- och livsvillkor förstås?”, *Arbete och hälsa* 2000;15.

ningen på området inte är särskilt omfattande. Däremot visade utredningen, att en kortare arbetsdag inte automatiskt medför ett bättre liv. Frågan är mer komplicerad än så.<sup>4</sup>

Att vara frisk är en sak, att må bra är en annan. Skillnaden mellan begreppen ”hälsa” och ”välbefinnande” är betydande. Hälsan hänger intimt samman med ohälsan. Hälsa är den direkta motsatsen till ohälsa, ett absolut tillstånd. Den kan därför inte öka på annat sätt än att ohälsan minskar. Välbefinnande, däremot, är ett relativt begrepp som handlar om livskvalitet och hur vi mår. Välbefinnandet kan därför öka eller minska på egna villkor.

Denna distinktion tydliggörs inte alltid. I skrifter inom genren health promotion/hälsofrämjande åtgärder görs vanligen en åtskillnad mellan att vårda det sjuka och främja det hälsosamma, men diskussionen reduceras ofta senare till frågor om hur vi kan förebygga ohälsa.<sup>5</sup>

Detta kan belysas i en aktuell rapport från Stockholms läns landstings enhet för arbets- och miljömedicin. Författarna gör en inledande distinktion mellan ”förebyggande arbete” – som skall ”avvärja och skydda” – och ”hälsofrämjande arbete” – som skall ”erbjuda och möjliggöra”. Med hänvisning till EU-projektet Workplace Health Promotion hävdar de att begreppet innefattar ”alla de ansträngningar, som sker i alla sammanhang där individer arbetar och som syftar till att öka välbefinnande och hälsa, och som befattar sig med orsaker till ohälsa men fokuserar på möjligheter till god hälsa”.

Därefter går författarna över till att diskutera hur man kan ”förebygga fysisk belastning ... handeksem och latexallergi ... hot och våld i arbetet” samt införa ”stöd, inflytande, delaktighet och utveckling”. Det senare kan möjligen tolkas som något som ”erbjuder och möjliggör”, men författarna diskuterar problematiken utifrån förebyggande av stress med mera, det vill säga återigen att förebygga ohälsa.<sup>6</sup>

Otvetydigt är det så att fysisk och psykosocial belastning, eksem och allergi samt diverse hot inte är positiva inslag i livet. Men mår man bra enbart om man slipper sådant?

Ett liknande perspektiv erbjuder Ewa Menckel och Lars Österblom i *Hälsofrämjande processer på arbetsplatsen*, som bygger på erfarenheter från det europeiska nätverket för hälsofrämjande arbetsplatser, Workplace Health Promotion. De skiljer visserligen på begreppen ”hälsofrämjande” och ”förebyggande”, där de förra skall:

- ”utveckla ett engagemang i arbetet,
- stärka den upplevda kvalitén i arbetet,
- möjliggöra ett emotionellt välbefinnande samt
- erbjuda ett stödjande socialt klimat.”

Visst inser författarna det viktiga i att man också mår bra på arbetsplatsen, men de reder aldrig ut frågan. Däremot ser de ”företagshälsovården som hälsofrämjande resurs”. Det är naturligtvis korrekt, men som ett resultat innehåller åtgärds katalogen hälsokontroller, rök-

<sup>4</sup> SOU 2002:58. *Tid – för arbete och ledighet*, passim.

<sup>5</sup> Jag har för ett annat arbete gått igenom åtskilliga tusen sidor inom genren och ännu inte hittat någon som nämnvärt avviker från slutsatsen.

<sup>6</sup> *Att skapa hälsofrämjande arbetsplatser inom vård och omsorg – en kunskapssammanställning*. Backman – Leijon – Lindberg – Pernold – Pettersson, Stockholms läns landsting 2002:2.

avvänningsprogram, krishantering och andra ”hälsofrämjande processer”.<sup>7</sup> Men bara för att vår kropp har hälsan, så är det inte säkert att vår själ också mår bra.

Menckel har också tillsammans med Heléne Thomsson i en rapport försökt reda ut begreppet hälsofrämjande på arbetsplatserna. De kritiserar, med rätta, friskvårdsbegreppet för att enbart ägna sig åt individerna och deras livsstil, och vill sätta in hälsofrämjandet i ett mer strukturellt perspektiv. De definierar hälsa som ”friskhet, kondition, sundhet, vigör och välbefinnande”. Välbefinnandet innebär ”en känsla av att må bra”.

Orden friskhet, kondition, sundhet och vigör är alla relaterade till vår kropp. Välbefinnandet kan knappast reduceras till en sund kropp. En sund själ i denna kropp är minst lika viktig. Flera av Menckel och Thomssons informanter har förstått denna skillnad. De redovisade svaren är alla varianter på följande tema: ”Worksite health promotion är väl inte precis förebyggande, det är ju något annat. Det är mer att se till att folk mår bra.”<sup>8</sup>

Så kan man naturligtvis se på saken, men så görs inte vare sig i forskningen eller i den politiska debatten. Hälsosamma arbetsplatser handlar i de sammanhangen om platser där man inte skadar sig eller blir sjuk.

Arbetslivsinstitutet har prövat att studera innehållet i begreppet attraktivt arbete, men försöket leder knappast framåt. Förbättringar i arbetsmiljön är knappast några nyheter och livet utanför arbetet ingår inte i begreppet attraktivt arbete.<sup>9</sup>

Andra har ställt sig frågan om det kan räcka med att sätta ett ”f” framför ”risk” och har därför börjat tala om ”friskfaktorer”. Våren 2003 gav Prevent ut antologin *Friskfaktorer i arbetslivet*. Författarna driver flera intressanta resonemang, men de lyckas inte få läsaren att förstå vad friskfaktorer är och hur de skall kunna omsättas i praktiskt arbetsliv. Exempelvis skriver läkaren Maggie Miller att det ”kanske kommer ... att visa sig att hjärnans behov av kulturell stimulans är lika avgörande för ett friskt liv som att sluta röka och börja motionera”.<sup>10</sup> Som läkare ser hon således även den kulturella stimulansen ur dess medicinska betydelse, inte ur ett må bra-perspektiv.

Miller har rätt i att kulturens medicinska betydelse ännu inte är klarlagd. Däremot finns det en uppsjö vetenskapliga rapporter om kulturens betydelse för välbefinnande och mänsklig utveckling. Den forskningen bygger dock på kultur/samhällsvetenskapliga perspektiv och inte på medicinska. Först i bokens sista kapitel, skrivet av sociologen Tuula Eriksson, börjar bokens resonemang bli riktigt intressanta.

I ett liknande dilemma landar den redan legendariske företagsläkaren vid Stora Enso, Johnny Johnsson, som tillsammans med kollegorna Anders Lugn och Birger Rexed, har skrivit boken *Långtidsfrisk*. Deras utgångspunkt är det goda livet och inte enbart det goda arbetslivet, men de behandlar knappt det senare. Även om de för flera intressanta resonemang, så ägnas huvuddelen av boken åt att diskutera kampen mot ohälsan.<sup>11</sup>

<sup>7</sup> Menckel – Österblom, *Hälsofrämjande processer på arbetsplatsen*, passim, särskilt 19, 25, 58.

<sup>8</sup> Thomsson – Menckel, *Vad är hälsofrämjande på arbetsplatser?* 1-13. Författarna har också skrivit en kortare och mer populär version av denna studie, men med nästan samma titel.

<sup>9</sup> Åteg – Hedlund – Pontén, *Attraktivt arbete*.

<sup>10</sup> Miller, ”Se människan – i hela hennes komplexitet. Reflektioner kring begreppet friskfaktorer”, *Friskfaktorer i arbetslivet*. Abrahamsson m.fl. 139.

<sup>11</sup> Johnsson – Lugn – Rexed, *Långtidsfrisk*.

Den som kommer längst i denna friskhetsgenre är socialpsykologen Bosse Angelöw som i boken *Friskare arbetsplatser* vill bidra till att ”diskutera hur hälsa och välbefinnande kan främjas”. Han vill fokusera på möjligheterna och inte problemen, på det friska och inte det sjuka. Angelöw förstår att det på en friskare arbetsplats måste vara lustbetonat och meningsfullt att arbeta, men när han skall beskriva hur det skall gå till landar han som de flesta andra i organisatoriska frågor och det goda ledarskapet. Angelöws avsaknad av en fritidsvetenskaplig teori leder honom inte förbi friskvårdens begränsade synsätt. Han får därför nöja sig med att ”skapa hälsofrämjande beskrivningar”.<sup>12</sup>

Hur är det då med friskvården? Den har under 1990-talet framträtt som en viktig friskfaktor. Jag skall analysera fenomenet djupare längre fram. Här vill jag bara göra noteringen att det saknas mer vetenskapliga analyser av begreppets innehåll och omfattning. Arbetslivsforskningen har sin förkärlek i olika bekymmer och eländen i arbetslivet och då faller även friskvården utanför ramen.

Däremot finns det en uppsjö av praktiska manualer och hurtfriska tillrop om friskvårdens närmast fantastiska betydelse för både företag och anställda.<sup>13</sup> För det första ifrågasätts den tesen i utländsk forskning, som tydligen är okänd i Sverige. För det andra reducerar nästan alla böcker och artiklar friskvård till kroppsvård. Självvård – exempelvis kultur – är inte friskvård!

Några författare anlägger dock ett bredare perspektiv på friskvården. Två framträdande friskvårdare, Tommy Ljusenius och Lars-Göran Rydqvist, frågar sig ”hur man skapar en jordmån för utveckling, motivation och välbefinnande”. Därmed fjärrar de sig från det förebyggande tänkandet inom hälsofrämjandegenren. De uttrycker sitt missnöje med att ”friskvården ... (för) gemene man har blivit så påtagligt fysisk och kommit att handla för mycket om ’milspår och morötter’”, det vill säga kost och motion.

Den karakteristiken av friskvård delar många, men författarna lyckas inte visa att friskvården i praktiken handlar om så mycket mer, även om de framhåller att så borde vara fallet. De ser friskvården som något som främjar hälsa på arbetsplatser. Därför landar de i att beskriva konditionstester, kroppslig styrka med mera. Den sociala och kulturella dimensionen av livet omnämns bara i förbifarten.<sup>14</sup>

Ur mitt perspektiv är ett psykologexamensarbete av Julia Jenninger det mest intressanta inlägget i den svenska debatten.<sup>15</sup> Hon analyserar balansen mellan arbete och fritid och i inledningen skriver hon om sitt eget arbete: ”Att undersöka balans mellan arbete och fritid har varit roligt.” Just det! Jenninger har fattat poängen med det goda arbetet.

Jenninger gör en jämförelsevis enkel genomgång av forskningslitteraturen, men kommer ändå fram till följande slutsats: ”Med ovanstående forskning i beaktande kan slutsat-

<sup>12</sup> Angelöw, *Friskare arbetsplatser*.

<sup>13</sup> Andersson – Malmgren – Johrén, *Lönsam friskvård*. Rydqvist – Winroth, *Idrott, friskvård, hälsa & hälsopromotion*. Sandberg, *Friskvård*. Här anges bara några exempel på litteratur.

<sup>14</sup> Ljusenius – Rydqvist, *Friskt ledarskap. Ledarskap ur ett hälsoperspektiv*, passim särskilt 8. Se även Winroth, *Friskvård i företag – en strategisk fråga*, för ett bredare perspektiv.

<sup>15</sup> I anglosachsisk litteratur finns dock perspektivet i ett flertal arbeten. Vår inställning till arbetet har också fascinerat filosofer och samhällsvetare i alla tider. Se Reeves, *Happy Mondays*, 13ff, för en snabbgenomgång.

sen dras att arbete och fritid inte är två skilda fenomen, utan två delar i vår värld som påverkar varandra.”<sup>16</sup>

Hennes slutsats borde egentligen vara en självklarhet, men så är det inte. Även MOA-projektets forskare kände sig oroad över sin djärvhet att lägga samma helhetssyn på sin forskning. De ställde sig därför frågan: ”Vad har den privata sfären med arbete att göra? Och med hälsa?” Därefter känner de sig manade att använda flera sidor för att försvara sitt perspektiv.<sup>17</sup> Uppenbarligen finns det inom arbetslivsforskningen aktörer som vill hålla fast vid ett snävt perspektiv på begreppet arbete och sin forskningsinriktning.

Hur kan det komma sig att en ung student i psykologi kan dra en slutsats som de flesta statliga utredare och forskare inom fältet har missat? Jag ser tre orsaker. För det första råder det en viss brist på tvärvetenskaplighet inom arbetslivsforskningen. Den har dominerats av medicinare och beteendevetare och endast i mindre grad av samhällsvetare. För det andra råder en konservatism där man fortfarande ser på tillvaron med 1900-talsögon. Då framträder arbetstiden som åtskild från fritiden. För det tredje menar jag att forskningsorganisationen stimulerar konservatism. Det är uppenbart att ett arbetslivsinstitut och arbetslivsforskare skall forska om arbetet och inte om fritiden eller livet. I ett sådant stuprörstänkande blir det lätt att missa nya tendenser och nya kunskapsfält.

Jenningers jämförelsevis enkla studie, ett examensarbete, visar dock på vikten av att med ungefär samma design göra en betydligt större studie för att utvärdera fritidens betydelse för både det goda arbetet och det goda livet.

Väldefinierade begrepp är nödvändiga för det rationella samtalet. Litteraturen visar tydligt att begreppet hälsosamma arbetsplatser står för arbetsplatser där man inte blir sjuk eller skadad. Begrepp som friskvård och friskfaktorer antyder visserligen ett bredare synsätt, men detta tydliggörs inte. Författare som har skrivit om dessa fenomen lyckas inte tydliggöra för läsaren vad de egentligen menar. Om de nu menar något annat än hälsosamma arbetsplatser.

Ivars Jegers vid Kairos Future har nyligen påmint oss om språkets och begreppens betydelse för vårt tänkande:

”Sunda och friska organisationer skapar friska medarbetare med en positiv framtidstro, därför att de umgås med attraherande och meningsfullt hoppingivande bilder av framtiden. För att skapa en frisk organisation där arbetet också är berikande gäller det att göra upp med bristspråkets förlamande makt. Bristspråket har den bedövande egenheten att det vidmakthåller just de problem det beskriver och säger sig vilja eliminera. De flesta brukar veta åtminstone vad de inte vill. De vill inte känna apati och uppgivenhet, de vill inte bli arbetslösa eller sjuka, de vill inte känna oro och ångest. Men att arbeta för att ’minska ohälsan’ håller ohälsan vid liv därför att hjärnan inte riktigt förstår vill-inte-någonting. Hjärnan utgår från önsknings-, föreställnings- och sökningar om framtiden och söker sedan lösningar för att nå dit.

I stället för att fokusera på ohälsan och uppgivenheten är det klokare att konkret arbeta i riktning mot det berikande arbetet och fokusera på livgivande och samskapande framtids-

<sup>16</sup> Jenninger, *Balans mellan arbete och fritid och dess betydelse för hälsa*, 12.

<sup>17</sup> Härenstam, m.fl. ”Hur kan...”, op.cit., 53.

bilder som omsätts i praxis. Vi skall inte stoppa det förtärande och nedslitande arbetet, utan vi skall i stället skapa delaktighet, engagemang och samarbete. Vi skall inte beklaga oss och tala om oro, utan i stället utveckla energi, entusiasm och engagemang. Vi skall heller inte tala om uppgivenhet utan i stället ingjuta hopp, skapa lust och bygga upp mänsklig värdighet.”<sup>18</sup>

I likhet med Jegers anlägger jag ett fritidsperspektiv på det goda arbetet och då räcker inte de nämnda begreppen. De täcker helt enkelt inte det nytänkande som det vetenskapliga fritidsbegreppet presenterar. Jag vill därför lansera begreppet *kreativa arbetsplatser* för att beteckna arbetsplatser som inte enbart är hälsosamma i nyss nämnda mening, utan som dessutom främjar personalens trivsel, gemenskap och kreativa utveckling.

Det första kapitlet i denna skrift bildar en grund för senare resonemang. Här diskuterar jag fritids- och hälsobegreppen och deras relation till varandra. I det andra kapitlet går jag mer konkret in på fritidsperspektivets betydelse för arbetet. Med stöd i främst utländsk forskning visar jag på fritidens betydelse som hälsoskapande faktor och som buffert mot stress och utbränning. Genom det kvalitativa fritidsbegreppet kan vi ha fritid också under arbetstiden, vilket diskuteras i det andra avsnittet. Slutligen kan vi utföra mer traditionella fritidsaktiviteter med bas i arbetet och dess gemenskap. Här tas också friskvården upp.

Relationen mellan arbete och övrig tid diskuteras utomlands alltmer flitigt. Diskussion förs under rubriken Work-Life Balance. Den debatten har ännu inte kommit till Sverige och därför har vi inget bra svenskt uttryck för den. Jag använder termen livspusslet för att beskriva fenomenet, även om termen inte är helt lyckad.

Redan inledningsvis finns det skäl att påpeka att termen Work-Life Balance är bredare än arbete–fritid. Det handlar också om barnpassning, handla/diska/städa, sköta om våra föräldrar med mera, det vill säga verksamheter som inte utförs under den fria tiden och knappast heller är några fritidsaktiviteter. Skillnaden mellan den fria tiden, en tidskvantitet, och fritiden, en kvalitet, utreds i kapitel 2.

Denna skrift är i första hand en idékritisk analys och ett försök att bygga upp en normativ teori kring den kreativa arbetsplatsen.<sup>19</sup> Studien syftar till att få oss att tänka klarare och förhoppningsvis också kreativt kring vad som fordras för att vi skall skapa det goda arbetet och kreativa arbetsplatser. Därmed handlar skriften mycket om vilka uttryck och ord vi använder. Om vi talar om arbete och ohälsa, så går tankarna åt ett håll. Om vi talar om fritid och välbefinnande så går tankarna åt ett annat håll. Sedan får var och en fundera över vilka tankebanor som känns mest stimulerande.

Men innan det rationella valet kan göras behöver vi först något begrunda begreppen fritid och hälsa.

<sup>18</sup> Jegers, *Ett berikande arbete för ett hållbart arbetsliv*.

<sup>19</sup> I statsvetenskaplig forskning gör vi en klar åtskillnad mellan en politisk pamflett, där det sakliga innehållet inte behöver vara så starkt, och normativ teori där krav på vetenskaplig grund, stringens och logisk konsistens är lika höga som i empirisk forskning. Å andra sidan kan naturligtvis såväl en politisk pamflett som en gedigen normativ teori utsättas för kritiska genmälen!

## 2. Det ”nya” fritidsbegreppet

### 2.1. Fritid – livskvalitet och välbefinnande

**Psykologen Julia Jennings** grundar sin analys på tre antaganden:

- Arbete och fritid interagerar med varandra
- Arbetsliv och fritid påverkar vår psykiska och fysiska hälsa
- En känsla av balans mellan arbete och fritid påverkar välbefinnandet.<sup>20</sup>

Dessa tre antaganden kan sägas ligga till grund också för denna studie med den stora skillnaden att jag vill ersätta Jennings ord ”fritid” med två ord ”fri tid”. Jag utgår från fritiden och anlägger ett fritidsperspektiv på arbetet och inte tvärtom, som hittills har varit det vanliga.

Mitt perspektiv bryter också mot det traditionella 1900-talssynsättet på fritid som något skilt från arbetstid. Denna uppdelning grundar sig på synen på arbete och fritid som två kvantiteter tid och inte som kvaliteter med innehåll. Ser vi på vår indelning av ett normalt dygn så finner vi att vi har vissa tvångstider och dessutom något som vi kan kalla för fri tid. Fri tid är frihet från tvångstider som vi måste avsätta för att skaffa oss levnadsmedel (mat, husrum, kläder med mera), vila (framför allt sömnen) och fullgöra våra relationella plikter mot partner, barn, föräldrar och samhället. Dessa ekonomiska, fysiologiska och relationella tvångstider kan vi tillfälligt välja bort, men inte permanent.

Vad vi gör under den fria tiden bestämmer vi själva över – inte vår partner, barn och föräldrar, chefen eller statsministern i sin egenskap av ”chef” över våra samhällliga plikter (deklarera, betala räkningar, göra skol- och värnplikt med mera).

Den fria tiden kan vi naturligtvis använda på olika sätt beroende på vår läggning, våra intressen och våra värderingar. Antingen lägger vi oss på rygg och tittar i taket eller så väljer vi att göra något aktivt som vi gillar: jogga, simma, lyssna på musik, gå på teater, gå i kyrkan, delta i föreningsmöten, ägna oss åt politik eller träffa kompisar. Vi ägnar oss åt fysiska, kulturella, politiska och sociala aktiviteter för att vi tycker om det. Därmed skapar vi också ett positivt och icke-materiellt värde av stor betydelse för oss själva.

Kort sagt, vi förvandlar den fria tiden (en kvantitet) till fritid (en kvalitet). Fritid är kvalitetstid, men det behöver inte all fri tid vara. Vi kan ju också låta tiden gå i väntan på att göra något trevligare.

Fritid är också en utopi. Vilka drömmar har vi om vad vi egentligen skulle vilja göra för att höja vår njutning och lycka? Den frågan leder vidare till nästa betydligt svårare fråga: Vad är meningen med livet? Ett svar finner vi hos den grekiske filosofen Aristoteles. I *Politiken* skriver han följande:

<sup>20</sup> Jennings, op.cit., 5.



”... hela livet är uppdelat i arbete och fritid, krig och fred, och av handlingarna är några nödvändiga och nyttiga medan andra är sköna. ... krig skall finnas för fredens skull, arbete för fritidens skull och det nödvändiga och nyttiga för det skönas skull. Statsmannen måste ta hänsyn till allt detta i sin lagstiftning, både i enlighet med själens delar och deras handlingar, men med större hänsyn till det som är bättre och till målet.

Krigets mål är fred ... och arbetets mål är fritid, men de dygder som är nyttiga till vila och avkoppling är de, vars verk utövas både på fritiden och i arbetet ... Många nödvändiga ting måste nämligen finnas för att man skall ha möjlighet till fritid. Därför anstår det en stat att vara besinningsfull, tapper och stark, ty, som man säger i ordspråket, ’slavar har ingen fritid’, och de som inte tappert kan möta faran blir sina angripares slavar. Tapperhet och styrka behövs alltså för arbetet, filosofi för fritiden och besinning och rättrådighet i båda sammanhangen – men i synnerhet för dem som lever i fred och har fritid.

Man bör kunna arbeta och föra krig, men man bör hellre leva i fred och vara ledig, och man bör kunna utföra nödvändiga och nyttiga handlingar men hellre kunna utföra dem som är sköna. Det är med dessa mål i sikte, som man skall uppfostra dem som ännu är barn och andra åldersgrupper som behöver uppfostran. ... De flesta krigiska stater består nämligen så länge som de är i krig, men går under när de har uppnått sin maktställning ... Skulden för detta har lagstiftaren, som inte har fostrat dem till att utnyttja sin fritid ...

Men ... ’njutning(en)’ anser de (människorna) inte vara samma sak, utan var och en har en uppfattning i enlighet med honom själv och hans egen karaktär.<sup>21</sup>

För Aristoteles var freden, fritiden och det sköna meningen med livet. Krig, arbete och det nödvändiga var enbart transportsträckor. Det var inget tillstånd utan en aktivitet.

För grekerna var det därför viktigt att skaffa sig fri tid. Men det var lika viktigt att denna användes på rätt sätt så att man utvecklades som människa. Den fria tiden skulle därför ägnas åt bildning i vid mening och åt sådant som man inte gjorde under arbetet. Då skapades njutning, lycka och livsglädje, vilket var *telos* – livets mål.<sup>22</sup>

När industrisamhället för hundra år sedan började avlösa jordbrukssamhället var det andra filosofier som framträdde. Arbetsamhet, sparsamhet och nykterhet blev dygder som fördes fram för att disciplinera jordbruksarbetare till industriarbetare. De förra hade ju en helt annan syn på arbetsintensitet med mera än vad som ansågs lämpligt inom industrierna.

Vi fick då också en konstlad tudelning mellan arbetstid och fritid. Människan har alltid haft fritid, men den har tidigare ingått som en naturlig del av själva livet. För arbetarrörelsen var det naturligt att kräva kortare arbetsdag. Med början år 1890 och några decennier framöver krävde arbetarrörelsen införandet av normalarbetsdagen, det vill säga 8 timmars arbete, 8 timmars fritid och 8 timmars vila. På den tiden strävade arbetarrörelsen efter en balans mellan ”arbete” och ”fritid”.

Av denna medvetenhet ser vi inte mycket av i dag. Under stora delar av 1900-talet har det ansetts viktigt att det i vår regering finns en minister med ansvar för arbets- och näringslivsfrågor. Lika självklart har det varit att vi *inte* skall ha en minister för fritidspolitiska

<sup>21</sup> Aristoteles, *Politiken*, 479ff.

<sup>22</sup> Huizinga, *Den lekande människan (Homo Ludens)*, 177.

frågor. ”Det goda livet” har hittills inte varit ett politikområde i Sverige. Fritidsfrågorna är i stället uppsplittrade på flera departement (främst Justitie-, Kultur-, Miljö-, Social- och Utbildningsdepartementen). Någon helhetssyn på fritiden är det inte tal om.

I exempelvis Storbritannien ser man annorlunda på saken. Där svarar regeringsorganet Department for Culture, Media and Sport (DCMS) för en bred bevakning av det fritidspolitiska fältet. Även på kommunal nivå finns vanligen Departments for Leisure Services med liknande uppgift. Organisationen skapar också en annan politisk medvetenhet om fritidens betydelse. Den dåvarande brittiske ministern för DCMS, Chris Smith, skrev 1999: ”Fritiden i sin vidaste bemärkelse har så mycket att erbjuda. Den ger glädje åt miljoner, utvecklar, informerar och breddar horisonterna, frigör impulser (kreativa, fysiska och bildande) vilket skapar förutsättningar för människor att förverkliga sina inre möjligheter. Men viktigast av allt skapar fritiden livskvalitet för alla.

Fritidssektorn ger ett viktigt bidrag till de allmänna målen för stat och kommuner, som kan hjälpa oss när vi vill minska den sociala segregationen, främja hälsosamma livsstilar eller skapa förutsättningar för frivilliga och kommunala aktiviteter. Den kan också tjäna som en tändande gnista för utveckling av både städer och landsbygd. Den kan stimulera till ett livslångt lärande samtidigt som den berikar människors liv.”<sup>23</sup>

I Norge svarar regeringens Kulturdepartement för en sammanhållen kultur- och fritidspolitik. I norska kommuner finns vanligen en kulturförvaltning som handlägger även sociala och idrottsliga frågor vid sidan av mer traditionella kultur-/konstfrågor. Norsk Instituttt for By- og Regionforskning (NIBR) har under åren producerat många utvärderingar av insatser på detta politiska fält, varför kunskapsnivån är betydligt högre än i Sverige.

På kommunal nivå i Sverige är situationen något bättre. De flesta kommuner har antingen en sammanslagen kultur- och fritidsnämnd eller en förvaltning för antingen kultur eller fritid. Vad dessa nämnder egentligen skall syssla med är däremot mer oklart. Den kultur- och fritidspolitiska debatten är i Sverige inte särskilt intensiv, trots att sektorn omsätter cirka 20 miljarder av våra skattemedel.<sup>24</sup>

Fritiden tillmäts av det offentliga Sverige inte något större egenvärde. *Nationalencyklopedin* uttrycker rätt väl denna inställning när den 1992 definierade fritid som ”den del av dygnet och veckan som inte upptas av arbete, måltider och sömn”.<sup>25</sup> Fritiden blir en restprodukt som blir över när allt ”viktigt och nödvändigt” har blivit utfört.

Detta är en helt annan inställning än den Aristoteles uttryckte. Det är heller ingen tillfällighet att han har blivit den moderna fritidsvetenskapens, Leisure Science, mest betydande filosof. Den forskningsgrenen är nästan helt okänd i Sverige, men desto mer utbredd utomlands. Under de senaste 20 åren har fältet utvecklats starkt under begrepp som Leisure Science, Leisure Studies, Recreation Management, Vrijetijdskunde, Freizeitwissenschaft med flera. I alla anglosachsiska länder har man sedan länge kunnat ta en dok-

<sup>23</sup> Department for Culture, Media and Sport, *Local Cultural Strategies*, 3.

<sup>24</sup> Summan bygger på beräkningar från Svenska Kommunförbundet.

<sup>25</sup> Nationalencyklopedin, sjunde bandet, 1992, 54.

torsgrad i ämnet. Ett tiotal internationella vetenskapliga tidskrifter produceras, forskarorganisationer finns på både nationell och internationell bas och forskningskonferenser arrangeras på flera ställen varje år.<sup>26</sup>

Sverige avviker markant från denna bild. Därför har vi inte kommit längre i vår förståelse än den som Nationalencyklopedin anför. Den är en typ av restdefinition som var vanlig i den fritidsvetenskapliga forskningen på 1960-talet. I dag är den hopplöst omodern. Samma gäller om synen på fritiden som endast en avkoppling/återhämtning mellan arbetspassen. Vi behöver naturligtvis återhämta oss också från fritiden. Inte ens den mest inbitne hobbyist kan ägna 24 timmar om dygnet åt sin älskade hobby.<sup>27</sup>

Det moderna fritidsbegreppet står för icke-materiell livskvalitet och välbefinnande och är därför mer en kvalitet än en viss kvantitet tid. Fritiden ”skapar goda, sunda och harmoniska människor”! Det var mottot för utställningen Fritiden i Ystad 1936.<sup>28</sup> Därmed ställs fritiden på egna ben och vi behöver inte längre, vilket var vanligt under 1960- och 70-talen, se fritiden i relation till arbetet.<sup>29</sup>

Fritidsvetenskapen ställer i grunden följande enkla fråga: Varför gör människor alldeles frivilligt och dessutom med stort engagemang vissa saker? Frågan är viktig då ett kriterium på fritiden är just frivilligheten. Vi kan alltid tacka nej till en fritidsaktivitet. Det kan vi normalt inte med tvångstid. Om vår partner vill att vi följer med till en fotbollsmatch eller en teaterföreställning och vi själva är måttligt intresserade, så kanske vi ändå följer med för husfridens skull. Om barnen behöver bli skjutsade till en idrottsträning långt borta från bostaden så gör vi det oftast, men det är inget exempel på egen fritid.

Med den nyss ställda frågan finner vi att människor förvisso gör saker alldeles själva på sin fritid. Men för att utöva vissa aktiviteter behöver vi kamrater. Att debattera eller spela fotboll med sig själv är måttligt kul. Under 1900-talet har vi därför gått samman i föreningar och folkrörelser. Fritiden skapar en social gemenskap.

Föreningslivets framväxt har tillsammans med urbaniseringen lett till krav på att den politiska gemenskapen skall stödja våra fritidsintressen. Resultatet har blivit offentligt finansierade konsert- och teaterlokaler, bibliotek, idrottshallar och samlingslokaler. Tack vare den globaliserade TV:n kan vi dessutom hemma njuta av en konsert i Sydney eller en idrottstävling i Kuala Lumpur. Fritiden har blivit både politik och ekonomi samt en del av

<sup>26</sup> För en aktuell genomgång av fritidsvetenskaplig teori och empiri hänvisas till *Leisure Studies*. Jackson – Burton (eds.). Venture 1999. För en mer lättillgänglig presentation av framväxten hänvisas till Olson, *Fritidsvetenskaplig utbildning*.

<sup>27</sup> Den amerikanske fritidsvetaren Geoffrey Godbey har påpekat, att det 1975 var 48 % av amerikanerna som såg fritiden enbart som en återhämtningsfas mellan arbetspassen. År 2000 var andelen nere på 34 %. McLaughlin, ”Fun: The New Priority for Americans”, *Christian Science Monitor* 2001;93:195. Liknande värderingsförskjutningar har skett i Sverige.

<sup>28</sup> Utställningen var märklig och mycket uppmärksam. Kronprinsen med fru, Sven Jerring och hela folkrörelseeliten var där. Utställningen blev också bildkollaget genombrott i Sverige och betraktas som en av Sveriges 2–3 viktigaste utställningar under 1900-talet. Arrangörer var Ystad och Svenska Slöjdföreningen och dess direktör Gregor Paulsson, sedermera professor i konsthistoria i Uppsala.

<sup>29</sup> I äldre tiders diskussioner kunde man t.ex. fråga sig om pensionärer kunde ha ”fritid”. De har ju inget ”arbete”.

det moderna välfärdssamhället. På så sätt kan vi knyta samman det lilla, den enskilda människans fritidsval, med den stora globala världen. Fritiden får en närmast ofattbar betydelse.

En viktig skillnad mellan arbete och fritid är, att arbetet aldrig blir ett mål i sig. Allt arbete syftar till att nå ett bestämt mål. Det gäller att få arbetet gjort så fort som möjligt, för att sedan kunna göra något roligare. Skolan är ur den aspekten ett tynsikt arbete, eftersom målet är att sluta skolan och gå ut i arbetslivet. En karriäridrottsman, för vilken "tävlan ... är livet"<sup>30</sup>, strävar hela tiden efter att förbättra sina prestationer för att nästa år vinna nya mästerskap. Målet med karriäridrottandet är ju inte den pina som den vanligen medför, utan att nå glädjen i att kliva högst upp på prispallen.

Fritiden är däremot ett mål i sig själv. När vi motionerar, deltar i en studiecirkel, besöker ett museum, spelar piano, läser en roman eller vandrar i fjällen på vår fria tid, gör vi det inte för att bli färdiga så fort som möjligt. Själva aktiviteten ger oss njutning och lycka eller nya insikter och erfarenheter. Aktiviteten i sig är det viktiga.

Under Aristoteles tid var mycket av arbetet i bokstavlig mening ett slavgöra. Under andra halvan av 1900-talet har arbetslivet skapat mer kvalificerade och intressanta arbeten, vilka i stora stycken lever upp till den moderna definitionen på fritid. Därför kan vi nu se att allt fler människor har fått fritid på jobbet, men då inte i betydelsen att sitta och lata sig, utan att vi får eller skaffar oss arbetsuppgifter som stimulerar och utvecklar oss.

Fritid handlar om frihet till. Fritid innebär att vi kan tacka nej till att göra vissa saker. Däremot kan vi inte tacka ja till allting. Vårt fria val begränsas av diverse ekonomiska, geografiska, kulturella och sociala barriärer, inklusive genus. Inom dessa ramar kan vi ändå göra ett aktivt val oavsett om detta val.

För att skilja en fritidsaktivitet från en till synes fritt vald aktivitet (exempelvis tvätta, städa och diska) har fritidsvetarna fört in ett antal kriterier. Det vi gör är en fritidsaktivitet, om den:

- utförs genom en inre motivation (intrinsic motivation)
- skapar en självupplevd frihetskänsla hos oss
- leder till ökat välbefinnande och höjd livskvalitet och kanske även till en större livsmakt.

Med inre motivation menas att aktiviteten inte får vara påtvingad. Lusten att utföra aktiviteten måste komma från den egna själen. Där måste också belöningen sökas.<sup>31</sup> Den inre motivationen har således en stabil bas i glädjen, njutningen eller i att ha roligt.

<sup>30</sup> Uttrycket är Viktor Balcks, den svenska idrottens fader, och fångar utmärkt idrottens själ och den elitlogik som idrotten bygger på. Citerat i Engström, *Idrottsvanor i förändring*, 17.

<sup>31</sup> För en insiktsfull diskussion kring dessa fenomen, se Kimiecik – Harris, "What is enjoyment? A conceptual/definitional analysis with implications for sport and exercise psychology", *Journal of Sport & Exercise Psychology* 1996;18:247-63.

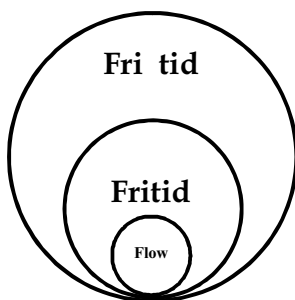
Varför skulle vi alldeles frivilligt och utan tvång utsätta oss för något som gör oss ledsna, nedstämda eller som är en plåga?<sup>32</sup>

Den ungerskfödde amerikanske psykologen Mihály Csíkszentmihályi har forskat kring hur vi använder vår fria tid. Mycket av den tiden går antingen åt till ingenting, slå ihjäl tiden, eller till ett passivt konsumerande av framför allt TV.

Sådana aktiviteter skapar inte personlig utveckling. Den får vi under fritiden, när vi bestämt oss för att utföra en viss aktivitet, som vi hoppas skall ge oss något positivt tillbaka. Dessvärre kan vi dock se att människor stressar också på sin fria tid. 1968 skrev ekonomen och politikern Staffan Burenstam-Linder en utomlands mycket uppmärksammad bok om den rastlösa välfärdsmänniskan. En av hans teser var att vi skaffar oss många prylar att använda under vår fria tid, vilka i sin tur kräver så mycket tid av skötsel och underhåll att vi får mindre tid att utnyttja dem.<sup>33</sup>

Även inom fritiden kan vi hitta kvalitativa nivåer. Csíkszentmihályi har särskilt studerat den allra högsta nivån, den *optimala* upplevelsen eller ”flow”.<sup>34</sup> Flow kan vi uppleva när vi totalt går upp i en viss aktivitet, som ger oss omedelbar feedback. Aktiviteten kan finnas såväl i lönearbetet som under den fria tiden. Alla upplevelser står i harmoni med varandra. Vi blir omedvetna om vår omgivning, ty aktiviteten kräver vår fulla koncentration. Flow förutsätter att våra målsättningar är klara, återkopplingen stämmer och både utmaning och skicklighet är i balans.<sup>35</sup>

Flow uppnår vi när övningen varken är för svår eller för enkel. Är den för svår blir vi rädda eller ängsliga, då är risken stor att vi misslyckas. Är den för enkel blir vi uttråkade och slutar av det skälet. Ett flow-tillstånd kan vi uppnå oavsett ålder eller på vilken kvalitativ nivå vi än befinner oss. Relationen mellan fri tid, fritid och flow kan illustreras så här:



Figur 1.

<sup>32</sup> En inre motivation kommer alltid ur glädjen/njutningen, däremot kan den senare också orsakas av yttre motivation. Det ser vi t.ex. i idrotten, där massans jubel, guldmedaljen runt halsen och kanske ett fett miljonkontrakt alla är exempel på en yttre motivation, vilka ibland kan skapa en nästan hysterisk glädje hos idrottsmannen. Scanlan – Simons, ”The construct of sport-enjoyment”, *Motivation in Sport and Exercise*, Glyn C Roberts (ed.). Human Kinetics, 1992, 203.

<sup>33</sup> Burenstam-Linder, *Den rastlösa välfärdsmänniskan*.

<sup>34</sup> Begreppet är svårt att översätta till svenska, t.o.m. bokförlaget Natur och Kultur gick bet på det, när de 1996 för första gången gav ut en av Csíkszentmihályis böcker.

<sup>35</sup> Csíkszentmihályi, *Finna Flow*, 50ff.

Csikszentmihályi har i sina studier funnit att flow-tillståndet i stor utsträckning nås av människor med kreativa yrken. När dessa koncentrerar sig på sitt skapande blir de omedvetna om sin omgivning. Då inträder flow-tillståndet, som också innehåller ett stort mått av glädje och välbefinnande.<sup>36</sup>

Flow kan vi alltså uppleva även under lönearbetet. En av poängerna med att definiera fritid som en kvalitetstid är att vi kan ha fritid även under vårt lönearbete.<sup>37</sup> Detta skapar förutsättningen för att kunna anlägga ett fritidsperspektiv även på (löne)arbetet och ställa frågorna:

- I vilken utsträckning finner människor glädje och välbefinnande också under arbetet?
- Vilka faktorer är det som skapar denna glädje och detta välbefinnande?

Svaren på dessa frågor ger oss en djupare insikt än allmänt tal om friskfaktorer. Men för att förstå det måste vi först reda ut skillnaden mellan hälsa och välbefinnande.

## 2.2. Det mångtydiga hälsobegreppet

Den klassiska definitionen av hälsa är ”frånvaro av sjukdom”.<sup>38</sup> Hälsobegreppet krånglades till när Världshälsoorganisationen (WHO) i sin första deklaration 1946 slog fast, att hälsa ”är ett tillstånd av *fullständigt fysiskt, mentalt och socialt välbefinnande* och inte bara frånvaron av sjukdom eller Krämpa (emfas här)”.<sup>39</sup>

Denna breda definition utsattes för stark kritik från medicinskt håll. Många menade att WHO förvandlade även sociala och politiska frågor till medicinska. Samhällsfrågorna medikaliserades.

Nu kan vi hävda att WHO:s definition inte gjorde någon skada. Alla inom hälso-branschen kastade sig över det sista ledet i definitionen och fortsatte att bekämpa sjukdomar och förebygga ohälsa. Det första ledet – det fysiska, mentala och sociala välbefinnandet – är det inte många som har brytt sig om inom hälsoprofessionerna. Det är nu inte så konstigt med tanke på att dessa frågor inte är medicinska utan samhällseliga.

Kanske är det så att medicinskt- och vårdutbildade personer ser på hälsan med ett slags ögon, medan gemene man ser saken annorlunda. Mildred Blaxter tycks mena det. Hon har funnit att människors egna erfarenheter av hälsa handlar om att:

- känna sig vital och full av energi
- ha goda sociala relationer
- uppleva en känsla av kontroll över det egna livet och livsvillkoren
- vara i stånd att göra saker som man tycker om

<sup>36</sup> Wankel, ”The Importance of enjoyment to adherence and psychological benefits from physical activity”, *International Journal of Sport Psychology* 1993;24:151-69, 154f.

<sup>37</sup> Se Reid, *Work and leisure in the 21st Century*, för en penetrerande analys av samma synsätt.

<sup>38</sup> Medin – Alexandersson, *Begreppen hälsa och hälsofrämjande*, 45.

<sup>39</sup> Här citerad ur *Alma-Ata-deklarationen* 1978, WHO.

- uppleva en känsla av meningsfullhet i tillvaron
- ha god kontakt med det omgivande samhället.<sup>40</sup>

Sådana bestämningsfaktorer för hälsan är sällsynta, för att inte säga ytterst ovanliga, för att inte säga sällsynta, i både svensk och utländsk ”hälsodebatt.”

WHO tog åt sig av kritiken, eller gjorde möjligen en dygd av nödvändigheten. I Ottawadeklarationen 1986 var tonläget inte lika högt:

”Hälsofrämjande arbete är den process som ger människor möjligheter att öka kontrollen över sin hälsa och att förbättra den. För att nå ett tillstånd av fullständigt fysiskt, mentalt och socialt välbefinnande måste individen eller gruppen kunna identifiera sina strävanden och bli medveten om dem, tillfredsställa sina behov och förändra eller bemästra miljön. Hälsa skall därför ses som *en resurs i vardagslivet och inte som målet i tillvaron*. Hälsa är ett positivt begrepp som betonar sociala och personliga resurser, likaväl som fysisk förmåga. Hälsofrämjande arbete är därför inte bara ett ansvar för hälsosektorn. Arbetet handlar inte bara om hälsosamma livsstilar, utan gäller vårt välbefinnande i vidare bemärkelse” (emfaser här).<sup>41</sup>

Definitionen är modifierad, men knappast ändrad. Å ena sidan sägs nu hälsan enbart vara ”en resurs” och inte ett fullständigt välbefinnande. Å andra sidan är hälsa också ett positivt begrepp som betonar sociala och personliga resurser liksom fysisk förmåga. Ottawadeklarationen för också in begreppet ”hälsofrämjande arbete” (health promotion) i debatten. Genom detta skall vi förbättra vår hälsa och öka vårt välbefinnande i vid mening. Hur vi kan förbättra vår hälsa i annat avseende än att minska vår ohälsa är dock högst oklart. Det finns i varje fall inga enkla metoder (jfr. febertermometern för att mäta viss typ av sjukdom) att mäta ökad hälsa i en annan mening.

Med WHO:s logik skulle därför både kulturarbetare och folkrörelsemänniskor bli hälsoarbetare eller i varje fall hälsofrämjare. Vart leder ett sådant resonemang? Hur många går till teatern eller till ett föreningsmöte för att förbättra sin hälsa? En del motionsanläggningar har döpt om sig till hälsocentraler, men det har också en del landsting gjort med sina vårdcentraler. Vari ligger skillnaden? Om kultur är hälsosamt skall vi kanske också döpa om våra konsertsalar och bibliotek till hälsocentraler? Resonemanget blir lätt absurt.

Hälsofrämjare som försöker anlägga ett helhetsgrepp på arbetet lyckas inte heller särskilt bra. Ett gott exempel är Linda Ewles och Ina Simnetts klassiska bok *Promoting Health*, som också finns utgiven på svenska.<sup>42</sup> När de rör sig utanför den medicinska sfären hamnar de i plattityder. För en läsare som vill utveckla människors välbefinnande är böcker på temat Leisure Education eller Recreation Programming betydligt mer givande.<sup>43</sup>

Begreppet hälsa är så starkt knutet till sin motsats, ohälsa, att alla som talar om hälsa obehörligen också talar om ohälsa. Hälsa och ohälsa är lika oskiljaktiga i debatten som siamesiska tvillingar. Detta har vi också sett i debatten om ohälsan i arbetslivet och hälso-

<sup>40</sup> Blaxter, *Health and Lifestyles*, citerad i Labonte, ”Community Empowerment and Leisure”, *Journal of Leisurability* 1996;23:1.

<sup>41</sup> Folkhälsogruppen *Hela folkets hälsa. En nationell strategi* nr 8 1991, 19.

<sup>42</sup> Ewles – Simnett, *Promoting Health*.

<sup>43</sup> Mundy, *Leisure Education*. Rossman, *Recreation Programming*.

samma arbetsplatser. Ingen författare i dessa genrer har beskrivit mer konkret hur vi exempelvis med hjälp av sociala och kulturella insatser skall kunna höja människors eller de anställdas livskvalitet.

Detta är inte heller egendomligt. Dels domineras ohälsodebatten av naturliga skäl av medicinskt utbildade personer. Få läkare har genom sin profession lärt sig att leda en sångkör eller en kurs i akvarellmålning. Dels domineras arbetslivsforskningen av forskare som framför allt har haft en ”eländesfixering och ... knappast gått djupare än ’hur nöjd är Du med Ditt arbete?’”<sup>44</sup> Ja, de som drabbas av arbetslivsforskarnas frågor är så vana ”att svara på frågan vad som *inte* är bra och vad som gör att man *inte* mår bra – men inte omvänt, det vill säga vad som gör att man mår och fungerar bra på arbetet” (emfaser här).<sup>45</sup>

Vem frågar människor om deras drömmar och visioner? Vem försöker fånga dimensionerna i det goda livet? Vare sig vi nu talar om livet på arbetsplatsen eller utanför? Varje krämpa har som bekant sitt skri, medan hälsan tiger still.

Av dessa skäl är det viktigt att göra en tydlig åtskillnad mellan hälsa och välbefinnande, health and wellbeing. Den norske läkaren och folkhälsovetaren Peter F Hjort tycks numer också ha intagit den ståndpunkten. I ett forskningsprogram 1989 skrev han att ”hälsa är nära förbundet med trivsel och livskvalitet ... Det kan tänkas att trivsel och livsglädje är ett bättre och närmare mål än hälsa att sikta mot. Många känner också att allt tjat om hälsa går ut över trivseln. Därför är det viktigt att studera folkmeningen – hur den formas, vad som påverkar den, och hur vi kan bygga upp koalitioner för förebyggande åtgärder.”<sup>46</sup>

Här har Hjort en poäng. Våra uttryck formar också våra strategier i vardagslivet, i forskningen och i politiken. Att skilja mellan begreppen hälsa och trivsel är en god utgångspunkt.<sup>47</sup>

De som arbetar med begreppen hälsa/folkhälsa landar ständigt i diskussioner kring ohälsan och dess bekämpande. Endast undantagsvis finner vi i både den svenska och utländska debatten exempel på författare som från hälsobegreppet vågar sig in på begreppet välbefinnande och vad som konstituerar det.

Den aktiva fritiden skapar denna trivsel och livsglädje, vilket naturligtvis får konsekvenser för hälsan. Forskarnas koncentration på ohälsan har gjort att de har missat att fråga sig hur faktorn ”må bra” påverkar vår hälsa. Detta hänger samman med den professionella kompetensen. Det gamla hälsoparadigmet satte kampen mot ohälsan – den negativa hälsan – i centrum. Viktiga redskap blir då medicinsk kompetens, företagshälsovård med mera.

Relationen mellan hälsa och välbefinnande är nu inte alldeles enkel. Men vi kan slå fast att båda är lika viktiga för ett gott liv. De är två sidor av samma mynt – det mänskliga livet. Vanligtvis behöver vi ha hälsan för att kunna känna ett välbefinnande. En människa som ligger i 39 graders feber bör definitivt inte gå ut och jogga. Å andra sidan kan människor

<sup>44</sup> Forslin, ”Regenerativt arbete. Arbete – lust eller lidande?”, *Friskfaktorer i arbetslivet*, Abrahamsson m.fl., 44.

<sup>45</sup> Eriksson, ”Vad får oss att må bra i arbetet?”, *Friskfaktorer i arbetslivet*, Abrahamsson m.fl., 255f.

<sup>46</sup> Hjort, *Helse, Miljö og Levekår*, 49.

<sup>47</sup> Jag håller på med en större studie där jag analyserar skillnaden mellan begreppen hälsa/folkhälsa och fritid/välbefinnande. *Nu är jag frisk, nu vill jag börja leva.*



med en objektiv sjukdom, exempelvis diabetes, ha en hög livskvalitet tack vare medicinering. Har vi varit mycket sjuka så ökar vår livskvalitet i takt med tillfrisknandet även om vi ännu inte har nått hälsan.

Vi behöver ett nytt hälso- och välbefinnandeparadigm, där andra frågor sätts på dagordningen. I stället för att oroa oss över alla riskfaktorer borde vi intressera oss för hur vi kan behålla och utveckla det friska, det vill säga höja vår livskvalitet och vårt välbefinnande. Den frågan är en viktig uppgift framför allt för fritidsvetenskapen att ge sig i kast med. Det är först när vi kan bryta oss loss ur ohälsans järngrepp, som vi kan börja tänka klart kring hur vi skall bygga det goda livet – på arbetsplatserna och utanför.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> För en intressant diskussion om olika hälsoparadigm, se Petersson, "Hälsa, neo-liberalism och multidisciplinaritet – hälsofrämjandet som ett nutida exempel på en stilart i konsten att styra". *Möten – en vänbok till Roger Säljö*. Sätterlund – Larsson – Bergquist (red.).

### 3. Den goda arbetsplatsen – tre dimensioner

**Begreppet arbete är mångtydigt.** Under hela vår vakna tid, delvis även under sömnen, arbetar vår kropp och själ. Således kan vi arbeta under både vårt (löne)arbete och under vår fritid. Det senare blir påtagligt om vi skaffar oss fritidsbåt, fritidshus eller andra prylar som kräver tillsyn och reparationer.

När jag fortsättningsvis talar om arbete är det endast *lönearbetet* jag avser. De två huvudkategorierna som jag arbetar med är således arbete och fri tid. Genom det kvalitativa fritidsbegreppet kan fritid uppstå under bådadera.

Att lägga ett fritidsperspektiv på den goda arbetsplatsen kan ses utifrån tre dimensioner:

1. **Den goda fritiden som en buffert mot stress och utbränning.** Utländsk forskning visar hur viktig den goda fritiden är för att ge oss energi och fungera som en buffert mot negativa förändringar i arbetet.
2. **Ett fritidsperspektiv på arbetsplatsen och arbetsuppgiften.** Genom denna dimension kan vi förbättra innehållet i själva arbetet.
3. **Traditionella fritidsaktiviteter som en naturlig del av den goda arbetsplatsen.** Genom att se friskvården enbart som en del av fritiden anlägger vi ett bredare synsätt. Detta sker bland annat i systemet med fritidsföreningarna och deras insats i det personal-sociala arbetet.

#### 3.1. Den goda fritiden som en buffert mot stress och utbränning

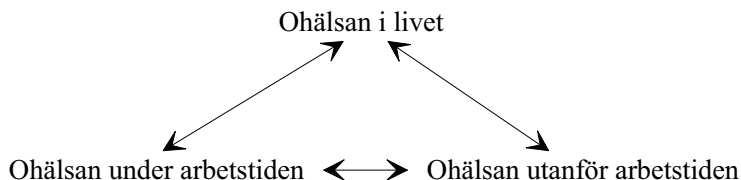
Dagens höga sjuktalet i Sverige förklaras vanligen av förändringar i arbetslivet under 1990-talet och den ökade stressen. Dessa spelar säkert roll, men räcker de som förklaringar till utbränningen?

Svaret är nej. Även andra faktorer spelar in. En ofta återkommande förklaring, som de sjuka själva anger, är bristen på upplevelse av mening i tillvaron. Stressjukdomar är därmed en bristsjukdom.<sup>49</sup> Meningen i livet får vi inte bara genom ett meningsfullt arbete utan även av en god fritid.

För att komma vidare i kunskap och insikt borde vi därför inte enbart tala om ohälsan i arbetslivet utan även om ohälsan utanför arbetslivet. Först då får vi ett helhetsperspektiv på ohälsoproblemet, som är helt nödvändig om vi vill minska ohälsan och sjukskrivningarna.

<sup>49</sup> Sandahl, "Utbrändhet är en bristsjukdom", SvD 2001-04-22.

Följande figur beskriver tankegången.



Figur 2.

Figuren är ritad utifrån ett negativt perspektiv. Den kan naturligtvis också läsas positivt genom att byta ut ohälsan mot det goda livet:

- Hur skapar vi harmoniska människor med god hälsa, ett gott välbefinnande och en hög livskvalitet?
- Hur skapar vi ett gott arbets- och fritidsliv som främjar harmoniska människor?

Låt mig för en stund återgå till WHO:s kritiserade definition från 1946 på hälsa, som jag återgav ovan. "Hälsa är ett tillstånd av *fullständigt fysiskt, mentalt och socialt välbefinnande* och inte bara frånvaron av sjukdom eller krämpa" (emfas här).<sup>50</sup>

Under den intensiva jakten på ohälsan och dess bestämningsfaktorer, alla riskfaktorer, så har de flesta forskarna och debattörerna koncentrerat sig på det sista ledet i definitionen – frånvaron av sjukdom eller krämpa. Få har bekymrat sig om det första ledet – det fullständiga fysiska, mentala och sociala välbefinnandet.

I den kanadensiska folkhälsodebatten finner vi undantag från denna regel. I exempelvis ett policydokument från Department of Public Health vid City of Toronto gör författarna en god genomgång av betydelsen av det politiska, ekonomiska, kulturella, personliga, ekologiska välbefinnandets betydelse för hälsan. I skriften föreslås också åtgärder som är helt annorlunda än förmyndarstatens kampanjer mot rökning, oskyddad sex, ökad fysisk aktivitet med mera. Torontos folkhälsopolitiker drar slutsatsen: "Att ha roligt (having fun) är en grundläggande förutsättning för hälsan!"<sup>51</sup>

För ett svenskt öra, uppfostrad i de puritanska skötsamhetsdygderna, arbetsamhet, sparsamhet och nykterhet, låter Torontos citerade slutsats närmast chockerande. Skulle vi kunna föreställa oss en svensk myndighet gå ut och uppmana oss att ha roligt? Kanske till och med för skattemedel? Vilka reaktioner i media skulle en sådan rekommendation leda till?

Ändå är det precis det vi gör när vi ägnar oss åt en aktiv fritidsverksamhet. Oavsett om vi går på teater, sjunger i kör, joggar, träffar kompisar eller bygger modeller så har vi roligt! Roligt i betydelsen att vi får ut ett positivt icke-materiellt och eftertraktat värde ur aktiviteten.<sup>52</sup> Varför skulle vi då inte också kunna ha roligt i arbetet?

<sup>50</sup> Här citerad ur *Alma-Ata-deklarationen* 1978, WHO.

<sup>51</sup> *Advocacy for basic health prerequisites*. City of Toronto.

<sup>52</sup> För en diskussion om relationen mellan "fritid/leisure" och "ha roligt/having fun", se Podilchak, "Establishing the Fun in Leisure", *Leisure Sciences* 1991;13:1.

I slutet av 1980-talet konstaterade två kanadensiska fritidsvetare att fritiden var en förbisedd komponent i hälsofrämjandet.<sup>53</sup> Detta gäller fortfarande i Sverige, men inte utomlands. Ett snabbt växande antal vetenskapliga artiklar visar på den aktiva fritidens och välbefinnandets betydelse för hälsan. Fritiden fungerar som en viktig buffert mot framför allt sjuklig stress och utbrändhet.<sup>54</sup> Människor med en aktiv fritid har också en insikt om fritidens betydelse för det goda livet, det vill säga en inställning som bygger på Aristoteles tankar. Den nordamerikanska forskarorganisationen Academy of Leisure Sciences skriver i ett sammanfattande dokument om fritidens relation till hälsan: ”Rekreations- och fritidsaktiviteter är antagligen en av våra bästa metoder för att bromsa de stigande kostnaderna för medicin och vård. När vårdkostnaderna fortsätter att öka och våra möjligheter att ge vård till alla befolkningsgrupper har minskat, kommer de pengar som vi satsar på att behålla en god hälsa och en berikande livsstil att ge bra återbäring.”<sup>55</sup>

Den kunskap som dessa artiklar representerar borde analyseras och presenteras för en svensk publik. De reser nämligen en rad frågor som vi ännu inte har ställt oss i Sverige. Det finns så långt bekant ingen svensk forskning om den aktiva fritidens buffertfunktion. Det är märkligt eftersom Christina Maslach redan 1997 påpekade att utbränningen i första hand beror på människors sociala miljö,<sup>56</sup> som ju är mycket större än enbart arbetsmiljön.

Den aktiva fritiden skapar en energi som gör att vi lättare kan stå ut med vardagslivets stress. Därför är det rimligt att fråga hur många av våra för stress och utbränning sjuk-

<sup>53</sup> Caldwell – Smith, ”Leisure: An overlooked component of health promotion”, *Canadian Journal of Public Health* March-April 1988;79, Suppl.

<sup>54</sup> Följande översikt gör på inget sätt anspråk på fullständighet. Någon systematisk litteratursökning har inte gjorts. Baum, ”A Psychological Perspective, with Emphasis on Relationships between Leisure, Stress and Well-being”, *Benefits of leisure*, Driver – Brown – Peterson (eds.), Venture, 1991. Cassidy, ”All work and no play. A focus on leisure time as a means for promoting health”, *Counseling Psychology Quarterly*, 1996;9:1. Coleman – Iso-Ahola, ”Leisure and Health, The role of Social support and Self-Determination”, *Journal of Leisure Research* 1993;25:2. Crain, ”Clinical Observations on Mental Health and Leisure”, *WLRA Journal* 1983;XXV:4. Humphrey, ”Leisure Facilitates Holistic Health”, *WLRA Journal* 1983; XXV:4. Iso-Ahola – Chun, ”Leisure-Related social support and Self-determination as Buffers of Stress-Illness Relationship”, *Journal of Leisure Research* 1996;28:3. Iso-Ahola – Crowley, ”Adolescent Substance Abuse and Leisure Boredom”, *Journal of Leisure Research* 1991;23:3. Iso-Ahola – Weissinger, ”Leisure and Boredom”, *Journal of Social and Clinical Psychology* 1987;5:3. Iso-Ahola, ”Basic Dimensions of Definition of Leisure”, *Journal of Leisure Research* 1979:1. Iso-Ahola, ”Leisure Lifestyle and Health”, *Leisure & Mental Health*, Compton – Iso-Ahola (eds.), Family Development Resources 1994. Iso-Ahola, ”Motivational Foundations of Leisure”, *Leisure Studies*, Jackson – Burton (eds.). Venture 1999. Kennedy, ”Leisure and Mental Illness”, *A Literature Review*. Neulinger, ”Leisure: A Criterion of Mental Health”, *WLRA Journal* 1983;XXV:4. Pondé, ”Participation in Leisure Activities. Is it a Protective Factor for Women’s Mental Health?”, *Journal of Leisure Research* 2000;32:4. Starkey, ”Leisure, Culture and Health”, *Momentum* 1981;6:2. Stanton-Rich – Iso-Ahola, ”Burnout and Leisure”, *Journal of Applied Social Psychology* 1998;28:21.

<sup>55</sup> The Academy of Leisure Sciences, *White Paper #4: Leisure’s Relationship to Health*.

<sup>56</sup> Maslach – Leiter, *Sanningen om utbrändhet. Hur jobbet förorsakar personlig stress och vad man kan göra åt det*, Natur och Kultur 2000, 33f.

skrivna människor, som hade klarat förändringarna i arbetslivet om de hade haft fritid – egen kvalitetstid? Hur många fler hade blivit utbrända om de inte hade haft en aktiv fritid? Den aktiva fritiden kan jämföras med det biologiska immunförsvaret. Människor med svagt immunförsvaret blir lättare infekterade än människor med starkt. Människor med dålig fritid drabbas lättare av stress och utmattningsdepression. Så kan i varje fall en hypotes formuleras! Det återstår dock att bevisa!

Många svenska forskare har uttalat sig om den psykosociala arbetsmiljöns betydelse för den långvariga sjukskrivningen. Jag menar att värdet av sådana uttalanden kan ifrågasättas. De bygger antingen på föreställningen att vi har ett psyke på arbetsplatsen och ett annat utanför eller alternativt att de psykiska påverkansfaktorerna på arbetsplatsen är så dominerande att de slår ut alla psykiska påverkansfaktorer utanför arbetet. Jag har inte sett någon studie som leder dessa resonemang i bevis. Ändå förekommer sådana ymnigt i litteraturen.<sup>57</sup>

Jag menar därför att alla påståenden om psykosociala arbetsmiljöindikatorer (ålder, utbildningsnivå, arbetsförhållanden med flera) måste ses som preliminära i avvaktan på att vi också får en psykosociala fritidsmiljöforskning. Det är först när vi skaffar oss en helhetssyn på människan som vi kan avgöra vad som är arbetsrelaterat och vad som är relaterat till faktorer utanför lönearbetet. Aldrig så väl utvecklade frågebatterier om enbart arbetet ger inte tillräckligt bra svar för att vi skall veta vad som orsakar långtidssjukskrivningarna.

Riksförsäkringsverket har i några studier insett problematiken och har därför vidgat analyserna till att omfatta även faktorer utanför arbetet. RFV konstaterar exempelvis att våra kunskaper om en sådan självklar orosfaktor som ekonomiska problem är mycket ofullständig. RFV har inte undersökt fritiden som en eventuell buffert mot långtidssjukskrivning men gör ändå iakttagelsen att varken civilstånd eller barn i familjen har någon signifikant betydelse för långtidssjukskrivningarna. RFV gör själv kommentaren att förekomsten av barn i familjen ”ger en känsla av sammanhang som kan verka som en skyddande hälsofaktor”.<sup>58</sup>

Här har RFV en poäng, även goda sociala relationer till partner, barn med flera, är goda buffertar mot stress och dylikt. Däremot tycks RFV inte ha förstått sin egen poäng, för verket fortsätter inte resonemanget utan återgår till att studera arbetsplatserna. Där finner man exempel på samma sak. Ungefär en fjärdedel av de långtidssjukskrivna ansåg att de hade ett dåligt eller svagt socialt stöd på arbetsplatsen. I normalbefolkningen är det bara cirka 11 procent som upplever samma sak.<sup>59</sup>

Om socialt stöd på arbetsplatsen således är en viktig buffert mot sjukskrivning<sup>60</sup>, är det ju rimligt att anta att ett sådant stöd under den fria tiden har samma betydelse. Det skulle exempelvis vara intressant att veta hur många av de långtidssjukskrivna som också är eller har varit (före sjukskrivningen) aktiva i förenings- eller nätverksarbete? Detta kan antas

<sup>57</sup> Se *Psykosocial arbetsmiljö- & långvarig sjukskrivning*, RFV analyserar 2003:3, 9ff, för exempel.

<sup>58</sup> Ibid., 30f.

<sup>59</sup> Ibid., 20.

<sup>60</sup> Detta påpekade Bertil Gardell i en skrift 1986. *Arbetets organisation och människans natur*, 35ff.

resultera i ett socialt stöd från vänner. Det vet vi dock inte, eftersom frågan ännu inte har ställts forskningsmässigt.

Av intervjuer med människor som har drabbats av utbränning och sjuklig stress kan vi dock se hur de med facit i hand har insett betydelsen av att ha en bättre balans mellan arbete och fritid. Sådana erfarenheter är dyrköpta för både individen och samhället. Däremot är det tveksamt i vilken mån dessa sprids till dem som ännu inte har "gått in i väggen", trots att många konsulter hjälper företagsledare och anställda att inse problematiken.<sup>61</sup>

Även om antalet arbeten med ett intressant innehåll och stor egenkontroll för de anställda har ökat, får vi inte idyllisera lönearbetet. Även fortsättningsvis kommer vi att ha många anställningar som i huvudsak består av rutinarbete med liten frihetsgrad för de anställda. Stressen kan möjligen minska, men den kommer ändå att bestå. Detsamma kan sägas om ständiga förändringar och omorganisationer.<sup>62</sup>

RFV har försökt ta reda på hur de långtidssjukskrivna själva ser på orsakerna till sin sjukskrivning. Från dessa subjektiva uppfattningar går det inte att utan vidare dra slutsatser om de verkliga och objektiva orsakerna.<sup>63</sup> RFV:s studie har ändå ett mycket stort värde, eftersom den anlägger ett helhetsperspektiv på sjukskrivningarna, vilket är mycket ovanligt. Slutsatserna blir också häpnadsväckande. Hela 49 procent uppger att orsakerna till sjukskrivningarna ligger utanför arbetet. Enbart 21 procent av kvinnorna och 27 procent av männen uppger att orsakerna helt ligger i arbetet. Resterande andel anger båda.<sup>64</sup>

RFV publicerade sina resultat första gången 2002.<sup>65</sup> De borde rimligtvis ha påverkat forskningen, men den har ännu bara skrapat på ytan.<sup>66</sup> RFV vet exempelvis inte själv vad som ligger bakom att nära 50 procent anger faktorer utanför arbetet. Är det problem med äktenskap/relationer, barn, ekonomi, juridik, utstämpling ur A-kassa/andra försäkringsformer eller brist på fritid/egen kvalitetstid, som ligger bakom? Ingen vet, därför att alla har fokuserat intresset på arbetslivet.

Sociologiprofessorn Michael Tåhlin påpekade stillsamt i ett debattinlägg om svensk arbetsmiljöforskning 2001, att "sjukskrivningstal eller liknande är olämpliga som miljöindikatorer, eftersom sambandet mellan sjukskrivningstal och arbetsmiljö är långt ifrån pålitligt".<sup>67</sup>

<sup>61</sup> Se t.ex. *Den lönsamma balansen*. Reimers (red.), 20, 89ff.

<sup>62</sup> Hur de anställda upplever olika faktorer i arbetslivet visas i *Negativ stress och ohälsa*. Information om utbildning och arbetsmarknad 2001:2.

<sup>63</sup> *Arbetsförhållanden – orsak till sjukskrivning?*, RFV analyserar 2003:10, 14.

<sup>64</sup> *Ibid.*, 28ff. Fenomenet är inte ovanligt. Den australiske psykologen Simon Kennedy har gjort en studie över 13 000 anställda som har varit i kontakt med *Employee Assistance Programme* (EAP) – se nedan – och konstaterar att de flesta har sökt denna hjälp för sina äktenskapliga familjeproblem. Få har sökt hjälp mot t.ex. stressen på arbetsplatsen. Kennedy, "Organisational Change Affects Work Stress and Work-Family Balance", *ANZJFT* 2001;22:2.

<sup>65</sup> *Sjukskrivnas syn på hälsa och arbete*, RFV analyserar 2002:16, 34f.

<sup>66</sup> Szücs – Helmström – Marklund, *Organisatoriska faktorerens betydelse för långa sjukskrivningar i kommuner. Arbete och Hälsa* 2003:6, 25.

<sup>67</sup> Tåhlin, "Svar till Johanson/Mellander och von Otter", *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 2001:3.

Trots detta fortsätter vi att leta orsakerna till sjukskrivningarna i förändringar i arbetsmiljön; outsourcing, stress, brister i företagshälsovård och rehabilitering med mera. Med RFV-materialet som grund kan vi fastställa att sådana orsaker enbart i liten utsträckning förklarar sjukskrivningstalen. Därför är det dags för forskningen att breddas och börja intressera sig även för tiden utanför lönearbetstiden.

Samma ändring av fokus bör också ske i politiken. Debatten har hittills nästan uteslutande fokuserat på hur vi skall få friska arbetsplatser. Företagshälsovården skall effektiviseras och förebyggande arbete på arbetsplatserna intensifieras. Då kanske de direkt arbetsrelaterade orsakerna till sjukskrivningarna kan minska. Det borde röra sig om 30–40 procent av alla sjukskrivningarna.

En sådan minskning är utmärkt, men mycket tyder på att de stora samhällsekonomiska vinsterna finns i åtgärder utanför arbetsplatserna. Då behövs emellertid en helt annan debatt och medvetenhet och helt andra strategier och åtgärdsförslag. Såvida nu ingen vill hävda att företagshälsovården skall följa de anställda hem och se till att de inte blir sjuka där.

Regeringen presenterade tillsammans med sina stödpartier i december 2003 en avsiktsförklaring för Ett hälsosammare arbetsliv. I denna har man satt upp den lofvärda avsikten att halvera antalet sjukdagar till år 2008.<sup>68</sup> Om RFV:s analyser också avspeglar de verkliga orsakerna till långtidssjukskrivningarna, kommer regeringen få mycket svårt att uppfylla sitt mål, åtminstone för långtidssjukskrivningarna. Det räcker inte ens med en hundra procentig effektivitet, eftersom drygt hälften av sjukskrivningarna inte kan åtgärdas med arbetsrelaterade insatser. Möjligen kommer vi därför att få se en galopperande ökning av förtidspensioneringar. Det är ju också ett sätt att minska sjukskrivningarna. Mycket riktigt har vi under sommaren 2004 också sett hur antalet förtidspensioneringar har ökat.

Bättre vore därför att höja blicken och börja tala om ohälsan i livet i stället för att fortsätta den ensidiga inriktningen på ohälsan i arbetslivet. Då kommer fritiden att framstå som en betydelsefull faktor och som en viktig del av vårt socio-kulturella ”immunförsvaret”. Fritidens betydelse för det goda livet måste uppgraderas och dess betydelse lyftas fram och analyseras ytterligare.

## 3.2. Ett fritidsperspektiv på själva arbetsuppgiften

### 3.2.1. Lekens betydelse i arbetet

Människan har under hela sitt liv uppgifter som måste utföras. Den viktigaste är att skaffa mat. När människan efter istiden började kolonisera kyligare trakter i Europa krävdes också varma kläder. När vi mer permanent bosatte oss på en plats behövde vi byta den tillfälliga grottan till en varaktig bostad. I takt med samhällsutvecklingen har vi sedan påtvingats eller själva genom den demokratiska processen beslutat om att vissa uppgifter

<sup>68</sup> Regeringskansliet, ”Ett hälsosammare arbetsliv – en avsiktsförklaring från s, v och mp”, 2002-12-18.

skall utföras eller finansieras av kollektivet, vilket under 1900-talet blev densamma som den offentliga sektorn.

I samband med den industriella revolutionen skapades en konstlad uppdelning mellan arbetstid och fritid. Under arbetstiden ägnade vi oss åt vissa aktiviteter, bestämda av företagsledning och arbetsledare. Under fritiden var vi åtminstone ytligt sett vår egen arbetsledare. Delvis byggde denna föreställning på en myt. Strukturella ramar satte gräns för valet av aktiviteter. Det enda som vi kunde, och fortfarande kan, bestämma över är det negativa valet. På den fria tiden kan vi tacka nej till möjliga aktiviteter, men inte ja till alla vi skulle vilja delta i.

Denna åtskillnad påverkar fortfarande vårt tänkande, som grundar sig på fritid och arbetstid som just tidskvantiteter och inte som kvaliteter. Därför bör vi tala om det nya fritidsbegreppet, vetenskapligt definierat som en kvalitet utifrån innehållsliga kriterier. Då öppnas dörrarna till nygamla tankar: Gamla därför att denna humanistiska syn på fritiden går tillbaka till Aristoteles tankar om det goda livet. Nya därför att vi under 1900-talets industrisamhälle har glömt bort dem.

Om vi bortser från Staffan Burenstam-Linders i och för sig korrekta tes att välfärds-människan med automatik och per definition skaffar sig många prylar, som måste tas om hand, så kan vi frigöra tid genom att sälja båten, TV:n och sommarstugan. Om inte annat, så skulle vi i alla fall få tid över för något roligare.

Få vuxna vill tillstå att de leker när de ägnar sig åt golf, bridge eller kreativt skapande. De anser sig i stället ägna sig åt något annat som är mer betydelsefullt än ”bara lek”.

Sådana resonemang är emellertid ytliga – för att inte säga obildade! Den holländske historikern och filosofen Johan Huizinga är den som bäst har försökt att reda ut lek-begreppet och dess betydelse för människans fysiska och intellektuella utveckling. I inledningen till sin bok *Den lekande människan (Homo Ludens)*, publicerad 1938 och klassisk inom europeisk filosofi, skriver han:

”Leken är redan i sina enklaste former och redan i djurlivet någonting mer än en rent fysiologisk företeelse eller en rent fysiologiskt betingad psykisk reaktion. Leken som sådan går utöver gränserna för enbart biologisk eller fysisk verksamhet. Den är en meningsfull funktion. I leken spelar någonting med, som går utanför det omedelbara behovet av livets uppehållande och ger livet en mening. Varje lek betyder något. Kallar vi den aktiva princip som ger leken dess egenart för ande, säger vi för mycket; kallar vi den instinkt säger vi ingenting. Men hur man än ser på saken – i och med att leken visar sig ha en mening framträder ett immateriellt inslag i själva dess väsen.”<sup>69</sup>

För Huizinga är leken inte bara nödvändig för mänsklig utveckling utan dessutom nyttig. Genom leken kan vi inte bara lära oss – i en bildande mening – nya saker, vi tränas också till att skapa ordning och bygga en social samverkan eftersom många lekar förutsätter att en grupp av människor ägnar sig åt den samtidigt.

Idéhistorikern Ronny Ambjörnsson var inne på detta tema i en DN-artikel om uppfinningar. Han hävdade att leken är uppfinningarnas moder:

<sup>69</sup> Huizinga, *Den lekande människan (Homo Ludens)*, 9.



”Leken förenar koncentration och öppenhet, allvar och infall. I leken är vi fria att pröva sådant som i realiteternas värld anses onödigt eller omöjligt, ta upp trådar som inte hör till saken, och allmänt gör oss döva för omgivningarna.

... leken (är) ett strategiskt inslag i kulturernas och tänkandets utveckling. En kultur utan lek är en kultur dömd till stagnation. Det är i leken vi testat nyheten.”<sup>70</sup>

Ett par amerikanska författare kopplar samman leken med att ha roligt på arbetsplatsen och skriver:

”Vi tror att ha roligt på arbetet är det enskilt mest betydelsefulla karaktärsdraget på en hög-effektiv och framgångsrik organisation. Vi ser en direkt koppling mellan att å ena sidan ha roligt på arbetet och å andra sidan medarbetarnas kreativitet, produktivitet, arbetstillfredsställelse ... samt många andra faktorer som leder till affärsmässiga framgångar.”<sup>71</sup>

Lekande och därför kreativa medarbetare har roligt på arbetet och skapar tillsammans kreativa arbetsplatser med minskad arbetsfrånvaro som resultat.

Begreppen lek och allvar går alltså inte att ställa emot varandra. Leken kan mycket väl vara mer allvarlig än många allvarliga aktiviteter. Det har för övrigt även Csikszentmihályi påvisat genom sitt begrepp flow. Den som påstår att någon ”bara leker” har således missat väsentliga delar av människans möjligheter att under hela livet utvecklas som individ. Huizinga menar att begreppet lek har en högre ordning än begreppet allvar. Leken kan innesluta allvaret, men allvaret brukar vanligen utesluta leken. Allvar är således ett snävare begrepp än lek. Leken är också en förutsättning för kulturellt skapande. Det är i leken som kulturen skapas! Leken är äldre än kulturen, ty även djur leker både som valpar och vuxna. Leken är ett sätt att försöka förstå omgivningen. Leker gör vi för dess egen skull och är ett mål i sig. Arbetar gör vi däremot för att det ger oss lön för mödan i form av pengar, mat, kläder eller bostad. Arbetet är bara ett medel att nå andra mål.<sup>72</sup>

Reformationen förde inte bara med sig en ny syn på kristendomen. Den skapade också det som senare har kommit att kallas för den protestantiska arbetsetiken. Den grundlades av den schweiziske reformatorn Jean Calvin och de puritaner som i hans efterföljd utvecklade kalvinismens trossatser och livssyn. Den amerikanske litteraturprofessorn och teologen Leland Ryken visar att kalvinisterna/puritanerna inte hade en enhetlig inställning till arbetsetiken, men gemensamt för alla inriktningar var att de byggde på en och samma teologiska grund: det flitiga arbetet var en hyllning till Gud.

Det enda positiva som puritanerna såg i den fria tiden var att den skapade möjligheter till arbete dagen därpå. Om arbetet är det bästa sättet att utnyttja tiden så blir fri tid slöseri med tiden. En på den tiden välkänd puritansk skrift uppmanade i mitten av 1600-talet människor att ”använd varje minut som den dyrbaraste skatt, och ägna den helt åt pliktens väg”.<sup>73</sup>

<sup>70</sup> Ambjörnsson, Ronny, ”Leken uppfinningarnas moder”, DN 1997-02-02.

<sup>71</sup> Hemsath – Yerkes, *301 Ways to have Fun at Work*, viii.

<sup>72</sup> Huizinga, op.cit., passim, särskilt 56, 86.

<sup>73</sup> *Christian Directory*, 1673. Citerat i Thompson, *Herremakt och folklig kultur*. Ryken anför liknande citat, op.cit. 124ff.

Den puritanska arbetsetiken har under 1900-talets industrisamhälle förfuskats, menar Ryken, för att bättre passa in i ett sekulariserat industrisamhälle. Däremot har dagens arbetsetiker tagit fast på puritanernas flitighet och förmodade negativa inställning till allt som är roligt, vilket Ryken visar inte är helt korrekt.<sup>74</sup>

De puritanska värderingarna har levt vidare in i våra dagar, sannolikt just på grund av att de har passat in i det kapitalistiska produktionssättet. När detta för 100 år sedan var nytt och på snabb frammarsch var det viktigt att lata bondpojkar disciplinerades till ett ordnat fabriksarbete. ”Arbetsamhet, sparsamhet, nykterhet” blev kodorden för denna disciplinering och lydiga som vi svenskar är, jämfört med många andra folk, så lever vi fortfarande med denna moral i bakhuvudet, trots att det ekonomiska systemet inte längre kräver den på samma sätt som tidigare.

Men moralen har lett till att många människor får dåligt samvete om de pysslar om sig själva i stället för att arbeta. Människor som övervärderar arbetet eller aldrig har byggt upp en egen positiv fritid betraktar den fria tiden som icke-produktiv och med litet värde för sig själva och samhället.<sup>75</sup>

I debatten om arbete–fritid så har det funnits en del övertoner om det framtida fritids-samhället där vi skulle slippa arbeta. Detta är nonsens! Även fortsättningsvis kommer arbete att vara nödvändigt av det enkla skälet att det är arbete som alltid har gett oss våra nödvändiga levnadsmedel. Så kommer det också att förbli under överskådlig tid. Dessutom kan vi se att arbetsbördan under slutet av 1900-talet har ökat i de flesta västländer. Ryken noterar detta och kritiserar fenomenen utifrån arbetsetiska utgångspunkter. Människor som ständigt arbetar övertid har inte en hälsosam arbetsetik. Dagens arbetsetik är snarare en konsumtionsetik och en karriäretik, som tvingar eller stimulerar människor till att arbeta mer och mer.<sup>76</sup>

Dessa resonemang leder till att Ryken pläderar för en ny arbetsetik. Grund för en sådan finner han i teologiska skrifter som visar att inte ens Gud arbetade alla dagar. På vilodagen vilade också han. Och Jesus kunde både skratta och skoja. Slutsatsen för Ryken är att inte bara arbetet utan även fritiden är en kristlig kallelse. Fritiden ger oss förutsättning att både upptäcka oss själva och utveckla oss som individer.<sup>77</sup> Därför bör vi ställa oss följande fråga: I detta ögonblick, i denna aktivitet, i denna relation, i denna uppgift, i denna rekreation, är jag då den människa jag skulle kunna vara?

Vi får aldrig tillräckligt med tid för vare sig arbetet eller fritiden. Därför borde vi ”vid dagens slut ... känna oss tillfreds med oss själva om både vårt arbete och vår fritid under dagen har blivit så bra som vi är kapabla att göra den, även om vi inte lyckades uppnå allt det som vi hade föresatt oss”.<sup>78</sup>

<sup>74</sup> Ryken, *Redeeming the Time*, passim, särskilt kapitel 8 och 9.

<sup>75</sup> *Ibid.*, 66.

<sup>76</sup> *Ibid.*, 133.

<sup>77</sup> *Ibid.*, 159ff.

<sup>78</sup> *Ibid.*, 28of.

Ryken ser all tid inte primärt som en kvantitet utan som en kvalitet. Den logiska slutsatsen av resonemanget blir därmed:

”Ju mindre fritidskvaliteter som vi kan lägga i vårt arbete, ju större blir önskvärdheten av att skilja mellan arbete och fritid. Om vårt arbete sliter ner oss fysiskt och emotionellt, måste vår fritid kontrasteras mot arbetet ...

Även om innehållet i arbetet och fritiden är olika, bör vi sträva efter att importera de bästa komponenterna från de båda till varandra. Det vanliga antagandet är att arbetet berikas, om vi kan inkorporera värden från fritiden i arbetet för att därmed öka vår valfrihet, glädje, kreativitet och vårt självförverkligande i det vi arbetar med.

Men berikandet kan också ske i den andra riktningen. Vår fritid blir rikare om den ger oss samma tillfredsställelse som det goda arbetet kan ge oss, om vi också under vår fritid kan utföra en prestation, vara målinriktade och utföra meningsfulla handlingar (i motsats till ren lättja) och känna att vi har använt tiden på bra sätt.”

De som övervärderar arbetet behöver lära sig förstå fritidens betydelse och vice versa. Vi måste, menar Ryken, omdefiniera den arbetsetik som vi har och bygga en ny fritidsetik, som vi aldrig har haft. Han hävdar att vi behöver ”upprätta fritidens värdighet”.<sup>79</sup> Både arbete och fritid behöver ”rehabiliteras”.

Oxfordhistorikern Theodore Zeldin är inne på samma tankar och menar, att ”vi borde avskaffa ’arbetet’ ... Med detta menar jag att vi borde avskaffa skillnaden mellan arbete och fritid. Att göra en åtskillnad mellan de två var ett av de största misstag som gjordes under 1900-talet. Det skapade förutsättningar för arbetsgivarna att hålla kvar arbetarna i vidriga arbeten genom att locka dem med lite fri tid. Vi borde sträva efter att bli anställda på ett sådant sätt att vi inte inser att det vi gör är arbete.”<sup>80</sup>

Zeldin menar att det lustfyllda arbetet i dag i västvärlden bara är en realitet för en liten privilegierad minoritet. Men så är det inte i andra kulturer:

”Besök en gammaldags orientalisk basar och ni kommer att träffa på affärsmän som är lika intresserade av att göra er bekantskap och i det syftet bjuder er på kaffe, som av att göra affärer med er. Moderna (västerländska) chefer betraktar dem som ineffektiva, vilket de kanske är rent ekonomiskt, men med avseende på affärsmannens hela liv, där det gäller att inlemmas i ett större sammanhang än den egna affärsvärlden, är det synnerligen effektivt.”<sup>81</sup>

Den skotske samhällsdebattören Pat Kane är också inne på samma tankar och menar, att det är dags att byta ut 1900-talets arbetsetik mot en ny lek-etik (play-ethic).<sup>82</sup> Leken menar han i Huizingas anda handlar om kreativitet och självförverkligande. Så uppfattades begreppet av antikens tänkare. Det är senare tiders arbetsalkoholister som har reducerat begreppet till att enbart omfatta barnens lek. Och, menar Kane, om vi under 1900-talet har behövt *arbetskraft*, med betoning på kraft, så är situationen helt annorlunda på 2000-talet.

<sup>79</sup> Ibid., 30, 287ff.

<sup>80</sup> Zeldin, ”Talk is Cheap. Let’s have a Conversation”, *Fast Company* 2000:41.

<sup>81</sup> Zeldin, *Samtal*, 74f.

<sup>82</sup> Kane kommer i september 2004 ut med boken *The Play Ethic. A Manifesto for a Different Way of Living*, MacMillan.

Nu behöver företagen kreativa människor, vilket ju också allt tal om humankapitalets betydelse visar. Alltså, menar Kane, behöver moderna företag människor som kan leka under sin arbetstid.<sup>83</sup>

Engelsmannen Richard Reeves förtydligar tankegångarna och menar att vi borde få människor att tänka så här:

”Det är måndag.  
Klockan är nio.  
Det är dags att börja leka!”<sup>84</sup>

Det dåliga arbetet får också konsekvenser för vår fria tid. En indisk tankesmedja Shikshantar. The People’s Institute for Rethinking Education and Development hävdade hösten 2002 att ett mentalt utslitande arbetsliv hos många människor har understrukt uppdelningen mellan arbete och fri tid i en kvalitativ mening. På den fria tiden flyr man till något som ger människan mer mening med livet än vad arbetet kan erbjuda. Utvecklingen har skapat en ny klasskillnad där de som har råd kan köpa sig lekfulla och kreativa aktiviteter (i Huizingas mening), medan de som inte har råd med sådana får nöja sig med att konsumera underhållningsindustrins produkter eller fly in i diverse ockulta och mysticistiska rörelser som har växt upp i vår del av världen.<sup>85</sup>

Med den analysen måste vi ställa oss frågan om det inte är arbetslivets inre uppbyggnad som bär mycket av skulden till att TV-program som Expedition Robinson och Farmen har blivit så populära. När vi kommer hem från våra arbeten, är vi så utslitna mentalt och kanske även fysiskt, att vi inte orkar något mer än att konsumera första bästa underhållningsprogram.<sup>86</sup> Om den slutsatsen är korrekt är vi rätt långt borta från Rykens framtidsdröm.

Den här diskussionen är helt annorlunda än den som fördes under 1960- och 70-talen om relationen mellan arbete och fritid. Då ställdes bland annat den relevanta frågan om en god fritid kunde kompensera ett dåligt arbete.<sup>87</sup> Då hade vi fortfarande ett stort antal arbeten som uppvisade kriterier på löneslaveri. Nu har utvecklingen gått framåt och de flesta av

<sup>83</sup> Kane, ”Play for today”, *The Observer* 2000-10-22.

<sup>84</sup> Reeves, *Happy Mondays*, 2001, 112.

<sup>85</sup> *Edu-Care. A Forum for education concerns*, 2002;6:3. Publicerad på <http://www.swaraj.org/shikshantar>.

<sup>86</sup> För en liknande diskussion, se Wikström, ”Jag vet inte var jag är så det gäller att skynda sig – om längtan efter en diagnos”, *Perspektiv på utbrändhet – om orsaker och motkrafter*, Jenner – Svensson (red.), 121f.

<sup>87</sup> Gardell, ”Reactions at work and their influence on nonwork activities: An analysis of a sociopolitical problem in affluent society”, *Human Relations* 1976;29:9. Gardells resonemang gick tillbaka till arbetssociologen Georges Friedmans ”kompensationshypotes” från mitten av 1950-talet. Denna fick stöd av bl.a. Harold Wilensky 1961. 10 år sedan kom Martin Meissner fram till en motsatt slutsats - ”överspridningshypotesen”. Tråkiga och enformiga arbeten ledde till en likartad fritid. 1980 lanserade Graham Staines ”nollhypotesen”, dvs. det fanns inget samband alls. Bosserman, ”Work and Leisure Relationships: A Review of the Literature”, *A Literature Review*. För en mer aktuell diskussion kring dessa hypoteser, se Haworth, *Work, Leisure and Well-being*, 1997. För en diskussion kring svenska förhållanden, se Westlander, *Arbetets villkor och fritidens innehåll*, samt *Rapport om kvinnor i fabriksarbete – förvärvsarbete, familj och fritid till innehåll och samspel*.

dessa arbeten utförs nu av robotar och maskiner. Därmed har också den gamla diskussionen om relationen mellan arbete och fritid blivit föråldrad.

Den viktiga frågan inför framtiden måste bli hur arbetet kan bli en plats där vi känner glädje och lust till kreativitet, där vi har både valsituationer och möjligheter till självförverkligande. Vi måste diskutera hur vi kan skapa arbetsplatser där människor ”har roligt” i stället för att slita ut sig och bli sjuka. Det är ju först när vi har nått dit som arbetet kan förvandlas från ett löneslaveri till att bli en del av det goda livet! Vi måste ge arbetet ett innehåll som är värdigt ett modernt och framtidsinriktat välfärdssamhälle!

Professorn i psykologi, Bertil Gardell, var inne på denna diskussion redan i mitten av 1970-talet. Han skilde på ”work” och ”job”. Arbeta, work, har vi alltid gjort och kommer alltid att göra. Lönearbetet, job, är något som vi erbjuds av en arbetsgivare och som vi måste ta oavsett om vi vill ha det eller inte, därför att vi behöver de pengar som vi får för det. Gardell menade att ”industriarbetarnas nedklassande av arbetet som ett centralt moment i livet måste förstås som en försvarsmekanism, nödvändig för att stå ut med både maktlösheten och meningslösheten med jobbet samt dess låga status. Det är dock fortfarande viktigt för de flesta människor att arbeta för att försörja sig själva och fullgöra sin del av samhällets utveckling ... samt för att öka sin egen självtillfredsställelse och identitet. Därför vill jag argumentera för att det är konflikten mellan arbetet, i det västerländska samhället så viktigt för självtillfredsställelsen, och psykologiskt ointressanta jobb, som utgör problemets kärna för alla dem som är anställda i monotona industriarbeten.”<sup>88</sup>

Gardell beskrev således redan i mitten av 1970-talet det grundproblem som vi fortfarande brottas med. Skillnaden mot dagens debatt är att vi nu dels kan definiera fritiden på ett annorlunda sätt än då (utvecklingen från en kvantitet tid till en kvalitet), dels kan tillskriva fritiden ett betydligt högre värde än vad som var vanligt på 1970-talet. Nu kan fritiden användas som ett verksamt medel att höja kvaliteten också på ”jobben”.

Kanske invänder nu någon och menar att detta har ”företagen inte råd med”? Ekonomistiska argument är farliga, ty de bortser från att ekonomin – med argument som ha råd med, hålla budgeten med flera – bara är en hushållningsteknik och inget mål i sig. Målet i sig är vad vi lyckas göra för de pengar vi faktiskt har. Och nu när industrisamhället i allt snabbare takt går i graven, så måste företagsledare ställa sig frågan om de har råd med att *inte* ha kreativa och skapande medarbetare?

Frågan är också om vi på den samhälleliga nivån har råd att fortsätta att betrakta jobben som ”skitgöra” och fritiden som det goda livet? Debattören Gunnar Wetterberg har i några artiklar klagat på pensionsfonder som med hjälp av golfspel i Spanien lockar människor att sluta arbeta i förtid. Det är mer arbete som vi behöver, hävdar Wetterberg.<sup>89</sup>

Kollektivt sett är det korrekt, inte minst med tanke på demografin. Individuellt är det mer komplicerat. Många människor arbetar i dag alldeles för mycket och riskerar därför att gå in i väggen. Dessa människor skulle må betydligt bättre om de spelade mer golf och arbetade mindre.

<sup>88</sup> Gardell, op.cit., 894.

<sup>89</sup> Wetterberg, ”Gärna en rejäl pension men först ett längre arbetsliv”, *Axess* 2002:1.

Andra individer går arbetslösa eller har arbeten som långt ifrån motsvarar deras kompetens, särskilt de som tillhör etniska minoriteter. Hur denna grupp människor skall kunna utnyttjas bättre i samhällsekonomin är i första hand ett arbetsgivarproblem. Arbetsgivarna måste anställa arbets sökande i stället för att med hjälp av orimliga krav på övertid köra slut på den personal man har.

De människor som i dag vantrivs på sina arbeten kommer naturligtvis att fortsätta längta till Spanien. Att de gör så är inte deras fel! Det är inte heller fel av pensionsfonderna att försöka materialisera denna längtan! Felet ligger i den struktur som skapar trista arbetsplatser där folk vantrivs. Precis som Zeldin framhöll.

Även denna diskussion introducerade Bertil Gardell redan i mitten av 1970-talet. Han slog fast att ”det är utomordentligt viktigt att en rikare fritid inte ses som ett alternativ till ett intressant och meningsfullt arbete. Många kritiker av försöken att introducera mer stimulerande och självstyrda arbeten framhåller att arbetarna alltid kan kompensera sina tråkiga jobb med en rik fritid. ... Den slutsats jag vill dra är denna: en förändring av arbetet till att bli mer humant och demokratiskt är nödvändigt och måste ske samtidigt som arbetstiden förkortas och blir mer flexibel. Dessutom måste relationen mellan arbete-familj-fritid bli mer flexibel för att möta skilda behov under olika delar av livet ... Så långt min kunskap sträcker sig, har vi ännu inte sett exempel på en holistisk syn på relationen mellan arbete-familj-fritid.”<sup>90</sup>

I den sista satsen måste jag 30 år senare instämma. Har någonting överhuvudtaget hänt under dessa år? Vem har i så fall beskrivit den processen? Fortfarande diskuterar vi arbetslivet för sig, familjelivet för sig och fritidslivet för sig. Ohälsan i arbetslivet är en sak och ohälsan i det övriga livet är en annan sak. Någon helhetssyn är det sällan fråga om!

Men Gardell skulle nog säkert i sin himmel (han avled 1987) nicka instämmande till Theodore Zeldins ovan citerade uttalande. Gardell börjar ju få rätt! Han var bara för tidigt ute. Vi andra borde fundera en stund över vad alla andra forskare har sysslat med under tiden!

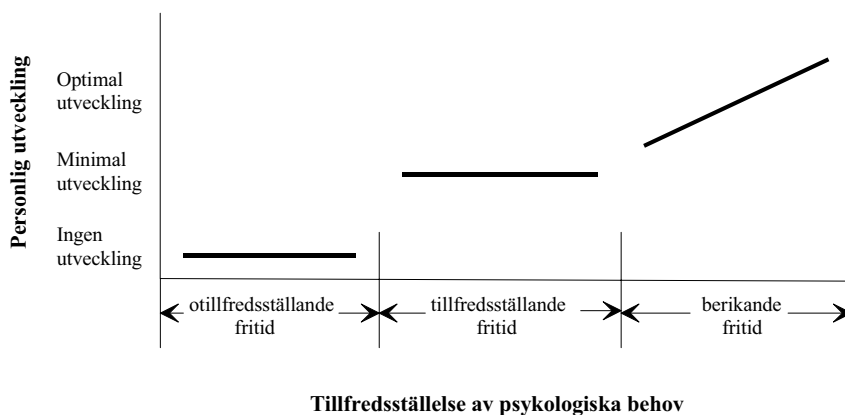
Är det då möjligt att genomföra Gardells och Zeldins tankar om det goda arbetet? Många arbetsprocesser kan verka nog så rutinartade. De anställda gör samma handgrepp dag in och dag ut. Men alla dessa processer har en gång skapats av en eller flera kreativa människor. Att bygga en redan skapad bil är möjligen en rutinuppgift, men att skapa bilen är det inte. Samma gäller för alla produkter – från tandborstar till rymdfärjor. Någon måste i början av produktens livscykel ha tänkt ut och konstruerat den.

Att konstruera en ny produkt går sällan på räls. Idéer tas fram, varav de flesta förkastas, medan andra lever vidare och kanske finns kvar ända till slutstadiet. Skapandet av varje ny produkt måste ske i en kreativ miljö och med lekens hjälp. Detta lekfulla skapande är egentligen inte annorlunda än barnens lek. Med hjälp av klossar och Lego-bitar kan de bygga de mest otroliga skapelser, men först efter att ha prövat och förkastat, prövat och förkastat. Det är ingen tillfällighet att framstående konsultbolag hjälper företagschefer att för-

<sup>90</sup> Gardell, op.cit., 90of.

stå sin situation bättre med hjälp av Lego-klossar. Även det danska Lego-företaget har insett denna potential i sina klossar.<sup>91</sup>

När väl produkten är klar för masstillverkning måste själva tillverkningsprocessen designas. Vilka moment kan maskiner och robotar klara av och var måste människor gripa in? Även konstruktionen av denna process är en skapande verksamhet som ständigt pågår. De som står mitt uppe i den kommer inte sällan med kreativa idéer till förbättringar. Kreativiteten behövs således inte enbart högst upp i företagets hierarki eller på särskilda konstruktionsavdelningar. Den måste finnas i hela arbetsorganisationen. Debatten om hur fritidens värden bör flyttas över till arbetet och bli en ingrediens i arbetets värde kan exemplifieras med hjälp av följande figur:<sup>92</sup>



Figur 3.

Byt ut ordet fritid i figuren mot arbete, så kan vi ställa oss frågan hur många arbetsplatser som ligger i den berikande zonen och som därför ger sina anställda optimal utveckling? Debatten borde nu inriktas mot hur vi skall skapa sådana arbetsplatser. Möjligheten till personlig utveckling – fysiskt, kulturellt, politiskt och socialt – är en viktig faktor i det goda livet.

<sup>91</sup> Imagination Lab Foundation, med säte i Schweiz är ett sådant exempel, som f.ö. leds av en svensk företagsekonom, <http://www.imagilab.org>. Lego har startat ett eget konsultbolag för träning av företagsledare, <http://www.seriousplay.com/>

<sup>92</sup> Figuren är en översättning från Driver – Tinsley - Manfredi, "The Paragraphs about Leisure and Recreation Experience Preference Scales. Results from Two Inventories Designed to Assess the Breadth of the Perceived Psychological Benefits of Leisure", *Benefits of Leisure*. Driver – Brown – Peterson (eds.), 265.

### 3.2.2. Från chefsstyrning till medarbetarstyrning – makten över arbetet

Ett av fritidens värden handlar om livsmakt – empowerment. Vi kan alltid tacka nej till att delta i en fritidsaktivitet. Det kan vi inte alltid under arbetstiden. I alla arbeten ingår moment som vi måste utföra eftersom organisationen kräver detta. Till detta kommer att alla arbeten i varierande grad styrs av personer eller händelser utanför själva arbetsorganisationen. Det kan vara kunder, elever eller myndigheter som ställer krav på oss. Det kan vara olycksfall, bränder och översvämningar som tvingar oss att släppa det vi håller på med.<sup>93</sup>

Under senare tid har vi alltmer börjat inse att vi behöver samma livsmakt som vi har under vår fritid även under arbetstiden. Äldre tiders diskussioner om företagsdemokrati var ett uttryck för detta. Den debatten lyckades dock aldrig tydliggöra skillnaden mellan demokrati och empowerment. Demokrati är ett styrelseskick som kan appliceras på både företag och nationer. Empowerment handlar främst om de inre resurser som den enskilda människan har. Däremot grundar sig bägge begreppen på makt. Demokrati ger oss makt inom ramen för ett kollektiv – en man, en röst – empowerment handlar om makt över våra egna liv.

Empowerment kan därför ses som en viktig ingrediens i demokratin, men vi kan också ha demokrati utan empowerment. Detta dilemma har särskilt under de senaste åren uppmärksammats i statsvetenskaplig och politisk debatt. Vi talar om den starka och den svaga demokratin, om deltagardemokrati och representativ demokrati.<sup>94</sup> Den senare uppvisar stora svagheter eftersom den ställer endast *ett* krav på medborgarna. De skall gå och rösta vart fjärde år och däremellan överlåta åt den politiska eliten i valda församlingar att formulera vardagspolitiken.<sup>95</sup>

Teorin om den aktiva medborgaren bygger däremot på tesen att varje medborgare så långt möjligt skall ta aktiv del i det politiska arbetet året runt. Detta förutsätter dock att medborgarna har åtminstone en grundläggande förståelse för politikens och samhällets sätt att fungera. Parallellerna till fritiden är uppenbara. Behärskar man inte tekniken med att åka långfärdsskridskor, så åker man inte. Förstår man inte politiken är det lätt att man struntar i att gå och rösta. Att låta bli att rösta kan naturligtvis också vara en medveten prosthedling.

Resonemanget kan föras över till arbetslivet. Den företagsdemokratiska debatten har hittills handlat om att de anställda genom sina fackliga ombud kan utse ledamöter i företagets styrelse. Företagsdemokratin kan därför jämföras med den representativa demokratin. Genom kollektiva lösningar får vi viss makt över utvecklingen. Varken företagsdemokratin eller den parlamentariska demokratin är dock några som helst garantier för att även enskilda skall ha en god politisk livsmakt. Trots demokratiska reformer kan den enskilde ha lika lite makt som tidigare.

<sup>93</sup> *Negativ stress och ohälsa*, 79ff.

<sup>94</sup> Premfors, *Den starka demokratin*.

<sup>95</sup> SOU 2000:1. *En uthållig demokrati!*



Den representativa demokratin kan beordras fram både i samhället och på företagen, med det kan varken den aktiva medborgaren eller den aktive anställda.<sup>96</sup> Hur man skapar sådana människor handlar om politisk pedagogik, ett underförsörjt område inom statsvetenskaplig forskning. Empowerment, livsmakt eller politiska, sociala eller kulturella resurser<sup>97</sup> (uttrycken är lite olika men betyder i stort samma sak) är resultatet av en process hos den enskilda människan. Förutsättningen för denna process är en politisk och socio-kulturell miljö som möjliggör människans växande. Relationen mellan individen och situationen/omgivningen är således central i empowerment.<sup>98</sup>

Det brukar vara svårt att i politiska dokument hitta resonemang kring dessa frågor. Ett gott undantag finns dock i en skrift från Folkpartiet Liberalerna 1990, där de skriver: ”En okunnig människa är också en maktlös människa. För att ta del av mångfalden, utveckla sin egenart och göra sina egna val måste den enskilde kunna orientera sig i omvärlden, bedöma följderna av olika handlingar och tolka innebörden av olika alternativ ...

Ytterst handlar det om att öka den enskildes valmöjligheter, att ständigt öka möjligheterna till nya upplevelser och ny förståelse av sig själv och sin omgivning.”<sup>99</sup>

Vi kan diskutera vilka faktorer som resulterar i att vi ”mår bra”. En sådan torde dock vara vår förmåga att förstå vår omvärld, vare sig vi nu talar om den lilla vardagsvärlden med familj, bostad och arbete eller den stora globala världen. I små företag är det lättare att förstå vad som pågår på arbetsplatsen än i stora företag, där man mest är en kugge i ett stort system. Vi vet att anställda i småföretag mår bättre och är friskare än andra. En av orsakerna ligger i faktorn livsmakt.

Vi vet från Arbetsmiljöundersökningarna att det är ett förbluffande stort antal människor som inte alls mår bra på sina arbeten. 1999 var det mellan 15 och 20 procent, något olika beroende på kön, ålder och arbetsgivare, som *varje vecka* känner olust att gå till jobbet.<sup>100</sup> Däremot vet vi inte vari denna olust närmare bestämt består. På goda grunder kan vi anta att dessa människors livsmakt är liten. Bristande livsmakt är en bland flera faktorer som orsakar negativ stress, vilken i sin tur riskerar att leda till ohälsa.<sup>101</sup>

Frihetsgraderna i arbetsprocessen är också ett mått på livsmakten. Det är ungefär hälften av arbetskraften som anger att de som mest kan bestämma arbetstakten under hälften av arbetstiden. Den andra halvan kan det alltså inte. Störst möjlighet att bestämma arbetstakten har personer i ledningsfunktioner, minsta möjligheter har anställda inom vård och utbildning samt i kundrelaterade yrken.<sup>102</sup> Ungefär en fjärdedel (27 %) uttrycker ett

<sup>96</sup> Uttrycken används som synonymer beroende på om vi talar om samhälle eller arbetsplatser.

<sup>97</sup> Jfr resonemangen hos det tidiga 1970-talets ”låginkomstutredning”.

<sup>98</sup> Torbiörn – Pettersson – Arvonen, *Psychological Prerequisites for Performance Self-Management and Empowerment in Modern Work-Life*. Theorell, *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan?*, 32ff.

<sup>99</sup> *Liberal förnyelse av Sverige*. Folkpartiet Liberalernas idéprogram, 1990.

<sup>100</sup> *Negativ stress och ohälsa.*, 96ff.

<sup>101</sup> *Ibid.*, 11.

<sup>102</sup> *Arbetsmiljön 2001*. SCB/AV Statistiska Meddelanden AM 68 SM 0201, 151ff.

missnöje över att de har för lite inflytande över arbetet.<sup>103</sup> Ett annat mått är möjligheten att utvecklas i sin arbetsmiljö. Drygt hälften av de sysselsatta (53 %) anger att de har möjlighet till utveckling/utbildning i sitt arbete varje vecka.<sup>104</sup> Människors möjligheter att påverka sin situation får naturligtvis även konsekvenser för hälsan, vilket Töres Theorell har påpekat i en aktuell kunskapsmanställning.<sup>105</sup>

Att påstå att empowerment är en pedagogisk process innebär inte att den behöver eller ens bör ledas av en lärare. Vardagslivet innehåller oftast informella läroprocesser som inte kan liknas vid de formella processer som begreppen skola eller studiecirkel står för. Däremot finns det många tekniker och processer som vi måste bli medvetna om för att få vardagslivspedagogiken effektiv. Arbetsledare behöver utbildning i hur man skapar aktiva anställda, som tänker själva, i stället för förslöade anställda som bara gör det dem blir till-sagda att göra. De senare utmärks av låg motivation, hög frånvaro, ovilja till samarbete och allmän defaitism.<sup>106</sup>

### 3.3. Traditionella fritidsaktiviteter som en naturlig del av den goda arbetsplatsen

#### 3.3.1. Från korpidrott till fritidsföreningar

När idrottsrörelsen växte fram i slutet av 1800-talet var det inte ovanligt att manliga arbetskamrater slog sig samman och bildade en idrottsförening. För att idrotta behövdes en idrottsplats. Många företagsledare och brukspatroner skänkte då mark och byggnadsmaterial, medan arbetarna själva byggde sin anläggning.

Många av dessa klubbar var knutna till bestämda arbetsplatser och blev korporationsidrottsklubbar. 1945 slog de sig samman i Svenska Korporationsidrottsförbundet, numera Korpen, Svenska Motionsidrottsförbundet.

Korpen stod fram till år 1975 av ideologiska skäl utanför Sveriges Riksidrottsförbund (RF). Korpen sysslade visserligen med idrott, men gjorde det ur ett motionsperspektiv. Detta var och är annorlunda än inriktningen hos huvuddelen av RF:s klubbar. Bland dessa dominerar karriäridrotten där förbättring av prestationer och avancemang i seriesystemen är viktiga. Här ligger också skälet till att de senare koncentrerar sig på barn och ungdomar. Det är ju bland dem som vi finner morgondagens elitidrottare.

Under första halvan av 1900-talet utvecklade också många företag, särskilt sådana som hade en stor andel kvinnliga anställda, aktiviteter av mer social och kulturell natur. Stu-

<sup>103</sup> Ibid., 202.

<sup>104</sup> Ibid., 173.

<sup>105</sup> Theorell, op.cit.

<sup>106</sup> John R Dew har utvecklat "sju steg till empowerment" av anställda, se hans *Empowerment and Democracy in the Workplace*.

dieverksamhet, barnpassning och semesterhem är några exempel på sådana, vilka blev led i det framväxande personalsociala arbetet bland framtidsinriktade företag.<sup>107</sup>

Efter andra världskriget började många företag anställa särskild personal för att driva denna verksamhet. En ny yrkeskår, fritidskonsulenterna, framträdde och bildade 1951 en egen riksorganisation – Idrotts- och Fritidskonsulters förening. Aktiviteterna tycks ha varit främst inriktade på idrott och friluftsliv. Under 1960-talet utvecklades verksamheten med konditionstester och träningsprogram, men även semesterarrangemang.<sup>108</sup>

Efterhand utvecklades ett bredare spektrum av fritidsaktiviteter. Många korpklubbar utvecklade sig till fritidsföreningar för att markera att de inte bara sysslade med idrott, även om idrott och fysisk aktivitet fortfarande var och är dominerande. Exempel på sådana fritidsföreningar finner vi hos bland andra Ericsson, IBM, Posten, Telia-Sonera samt inom den offentliga sektorn. Korporationsidrottsförbundet ägnar dessa föreningar ett ökande intresse.

I Sverige har vi ingen kollektiv kunskap om denna personalsociala verksamhet. Vi vet ingenting om verksamhetens omfattning, inriktning eller betydelse. Däremot vet vi mycket om företagshälsovården och de anställdas tillgång till denna,<sup>109</sup> vilket återigen visar att det offentliga Sverige är mer intresserat av att vi är friska än att vi mår bra.

Går vi till andra länder framträder en annan bild. I exempelvis USA har det alltsedan slutet av 1800-talet varit vanligt att företagen har understött eller själva etablerat fritidsföreningar.<sup>110</sup> Ett gott exempel finner vi hos Recreation & Welfare Association Inc. (R&W), fritidsföreningen hos National Institutes of Health (NIH), en federal state-agency för hälso- och sjukvård i Washingtonområdet. Inom R&W finns 27 klubbar med varierande inriktning:<sup>111</sup>

- |                             |                                |
|-----------------------------|--------------------------------|
| * Akido Club                | * Health's Angels Running Club |
| * Badminton Club            | * Hiking Club                  |
| * Bethesda Little Theatre   | * International women's Group  |
| * Bicycle Community Club    | * Judo Club                    |
| * Camera Club               | * Madrigal Singers             |
| * Chamber Music Club        | * The NIH Community Orchestra  |
| * Chamber Singers           | * The Mom's Club               |
| * Chi-Kung Club             | * Sailing Association          |
| * Chinese Martial Arts Club | * Ski Club                     |

<sup>107</sup> Dessvärre finns ännu ingen forskning om detta fenomen. Jag har kort skrivit om den verksamhet som *Tobaksmonopolet* startade i Stockholm 1916 och som bl.a. resulterade i hemgården *Södergården*. Den finns fortfarande kvar i Götgatsbacken. Olson, *Från hemgård till ungdomsgård*, 88ff. Sannolikt kan ytterligare material om företagens personalsociala arbete återfinnas i personalkonsulenternas skrifter. Min uppgift har dock inte varit att bedriva grundforskning.

<sup>108</sup> [www.foreningenfia.nu/historik.htm](http://www.foreningenfia.nu/historik.htm).

<sup>109</sup> Se exempelvis *Arbetsmiljön 2001*. SCB/AV Statistiska Meddelanden AM 68 SM 0201, 40ff.

<sup>110</sup> En god genomgång av den aktuella amerikanska verksamheten finns i Sawyer, *Employee Services management*. En äldre presentation finns i Anderson, *Industrial Recreation*. Trots att den boken är 50 år gammal kan den med fördel fortfarande läsas av en intresserad svensk.

<sup>111</sup> <http://recgov.org/r&w/r&w.html>.

- \* Country Line Dancing Club
- \* Fencing Club
- \* Gay & Lesbian Employees Forum
- \* Golf Association
- \* Golf League
- \* Softball Co-Rec League
- \* Tennis Club
- \* Taekwondo Club
- \* Toastmasters

R&W serverar inte bara de anställda utan även NIH:s patienter och besökare. Alla som arbetar inom eller är patienter hos NIH kan bli medlemmar för det högst rimliga priset av 7 \$ per år. Bland aktiviteterna märks souvenirbutik, restauranger/kafeteria, gym, arrangemang av olika "events" för NIH:s charity-organisationer (som samlar in pengar till verksamheten), försäljning av biljetter till olika fritidsaktiviteter, uthyrning av lägenheter till forskare och anställda samt notarius publicus-tjänster.<sup>112</sup>

Den här verksamheten är mycket spridd i USA och förbundet Employee Services Management Association (ESM) stöder och utvecklar verksamheten.<sup>113</sup> Det finns också en rik forskning om fritidsföreningarna. I en översikt publicerad 1991, drog de amerikanska fritidsvetarna Taylor Ellis och Glenn Richardson slutsatsen att både arbetsgivare och arbetstagare vinner på företagets fritidsprogram. De sammanfattade forskningsläget med: "I de artiklar vi har gått igenom – och det spelar ingen roll vilket anslag författarna har haft – har slutsatserna varit desamma: programmen har lett till *lyckligare, friskare, mer produktiva anställda och ekonomiska fördelar för företagaren*" (emfas här).<sup>114</sup>

Detta konstaterande ligger helt i linje med resultatet av annan forskning, som visar att vår relation till andra människor och till vår sociala omgivning har en signifikant betydelse för vår hälsa och vårt välbefinnande.<sup>115</sup>

Inget tyder på att vi inte skulle få samma resultat i Sverige om vi bara ansträngde oss något för att ta reda på saken. Arbetsplatsen skapar genom sin sociala struktur en utmärkt plats för att främja människors välbefinnande och därmed också deras hälsa!

### 3.3.2. Friskvården blir populär

Alla tror sig veta vad *friskvård* är. Det har blivit populärt och politiskt korrekt. Kanske är det just därför som vi inte heller kring detta fenomen har någon forskning eller ens kvalificerade studier. När begreppet dök upp i det svenska språket tycks däremot ingen veta. En enkel sökning i biblioteksdatan Libris visar att begreppet började användas på 1970-talet, men att det blev mer populärt först under 1990-talet. Det var också i början av det decenniet som den ovan nämnda riksorganisationen för fritidskonsulenter bytte namn till Föreningen för friskvård i arbetslivet (FIA).

<sup>112</sup> <http://www.nih.gov/od/ors/dss/special/rnwweb.htm>. Det nämnda antalet bygger på uppgifter från NIH:s hemsida i januari 2004.

<sup>113</sup> För en presentation av verksamheten vid amerikanska fritidsföreningar, se Sawyer, *Employee Services management*, särskilt kapitel 8 och 14. ESM har också en egen hemsida: <http://www.esmassn.org/>.

<sup>114</sup> Ellis – Richardson, "Organizational Wellness", *Benefits of Leisure*, Driver – Brown – Peterson (eds.), 303.

<sup>115</sup> Glouberman, et.al., *Towards a New Concept of Health*, 2.

Vad är då friskvård? För det första är det inte samma sak som korpiddrott. Korpiddrott är precis som all annan idrott regelstyrd, vilket friskvården inte är. Att både korpiddrottsklubbar och friskvårdare kan arrangera tipspromenader ändrar inte på det förhållandet.<sup>116</sup>

Friskvård är inte heller detsamma som sjukvård. Den senare vårdar de sjuka, medan friskvården vårdar de friska. Men därmed inställer sig frågan om vi verkligen kan *vårda* det *friska*? Hur förstår vi ordet *vård*? Enligt *Nationalencyklopedin* betyder vård en ”tillsyn som är förenad med någon form av behandling eller annan åtgärd. Begreppet inkluderar omhändertagande, hjälp, skötsel och bevarande och omfattar såväl åtgärder på individ- och familjenivå ... Ett närstående begrepp är omsorg.”<sup>117</sup>

Att vi kan behöva vård och behandling när vi råkar ut för en olycka eller drabbas av en något allvarligare sjukdom: håller nog alla med om men frågan är om vi behöver vård och behandling även för att hålla oss friska?

Åter ser vi problemet med begrepp som frisk och hälsa. Deras respektive motsatser är ofrisk och ohälsa, det vill säga sjukdom. Om vi med friskvård menar att vi vårdar vår hälsa i syfte att inte bli sjuk, kan möjligen begreppet friskvård förstås. Då kanske vi också behöver behandlingshjälp med att sluta röka så att vi inte drabbas av lungcancer, hjälp med att börja jympa för att inte drabbas av benskörhet, hjälp med kosthållet så att vi inte drabbas av hjärt- och kärlsjukdomar och så vidare.

Men behöver vi också behandlingshjälp för att bilda en förening eller för att skapa ett nätverk för social samvaro? Behöver vi behandlingshjälp för att lyssna till en konsert?

De gamla fritidskonsulenterna har bytt namn och kallar sig numera friskvårdare eller hälsopedagoger. Friskvårdspedagogiken är helt inriktad mot de individer som friskvårdaren kommer i kontakt med. Syftet är att få dessa individer att ändra sin livsstil, så att hälsan befrämjas. Många behöver ändra sin livsstil i relation till kost, motion, beroendeframkallande medel, stress med mera.<sup>118</sup>

Sociala och kulturella faktorer faller utanför begreppet friskvård. Detta har också kodifierats i skattelagstiftningen. I Inkomstskattelagen (SFS 1999:1229) definieras friskvård som ”enklare slag av motion”. Kostnader för sådan friskvård är avdragsgill i företagets skattedeclaration och de anställda som får sådan motion betald av arbetsgivaren blir inte heller förmånsbeskattad. Dyrare slag av motion, som till exempel golf och segling, är dock inte avdragsgill och den anställde blir i förekommande fall förmånsbeskattad. I samband med en lagändring 1 januari 2004 har också enklare ”kontorsmassage”, det vill säga sådan massage som direkt hänger samman med ensidigt arbete, blivit avdragsgill och befriad från förmånsbeskattning.<sup>119</sup>

En arbetsgivare som ger intresserade anställda ett gymkort får därför dra av kostnader- na i företagets beskattning och de anställda blir inte förmånsbeskattade. Om samma arbetsgivare i stället vill betala för att intresserade anställda skall kunna gå en ABF-kurs i akvarellmålning eller delta i en kör, får arbetsgivaren inte dra av kostnaderna och dessutom

<sup>116</sup> För en begreppsanalys, se Olson, *Den komplicerade sporten*.

<sup>117</sup> Nationalencyklopedin, 20:e bandet 1996, 76.

<sup>118</sup> Olsson, *Om friskvårdspedagogik i arbetslivet*, 6ff.

<sup>119</sup> Prop. 2002/03:123. Beskattning av vissa förmåner; 2003/04:SkU3.

blir deltagarna förmånsbeskattade. Det puritanska nyttighetstänkandet styr skattelagstiftningen.

Inom kultursektorn har man upptäckt denna orättvisa och funnit att idrotten återigen har blivit ekonomiskt favoriserad av statsmakterna. Därför försöker många kulturmäniskor driva tesen att även kultur är friskvård. Från lagstiftningssynpunkt är detta dock helt felaktigt. Och lika bra är kanske det, för hur många går på teatern för att hålla sig friska?

Sammanfattningsvis kan vi se att Finansdepartementet styr vad som är god personalvård. Kunskapen om att ”ha roligt” är väsentlig för vår hälsa har ännu inte nått departementet.

Hur ser utbildningarna för friskvård och hälsopedagogik ut? Ingen publicerad översikt finns. Allmän kunskap säger mig dock att tonvikten ligger på fysiologi, näringslära och pedagogik. Det är osannolikt att någon av dessa utbildningar ägnar kulturella och sociala frågor annat än marginellt intresse. En friskvårdare eller en hälsopedagog är således inga fritidsvetare.

Varför är det så här? Svaret ligger i, vill jag hävda, att vi i dag har god och vetenskapligt grundad medicinsk kunskap, som säger oss att rökning, fysisk passivitet och felaktig kost är riskfaktorer för diverse olika sjukdomar. Samma sak kan vi inte påstå om till exempel kulturell passivitet. Det finns en del forskning som pekar på att även social isolering bör ses som en riskfaktor, men inte heller den forskningen är lika tydlig.

Det är ju inte säkert att en människa mår bättre för att hon slutar röka, äter mindre fet mat eller börjar gympa. Många människor – särskilt kvinnor – har en komplicerad för att inte säga rent negativ, relation till fysisk aktivitet. Ofta har den grundlagts redan i skolans gymnastikundervisning, där idrottens manliga strukturer tillåts slå igenom.<sup>120</sup> Många människor tar med sig sådana erfarenheter upp i vuxen ålder och då får även arbetsplatsernas friskvård dåligt rykte, även om den inte alls handlar om (tävlings)idrott. Psykologen Heléne Thomsson gjorde i mitten av 1990-talet en undersökning kring kvinnors relation till bland annat fysisk aktivitet. Några citat är talande:

”De hade sån där kom-igång-gympa här för ett par år sen. Men det var en pina. Ingenting för mej. Aldrig mer. Jag minns hur flåshurtigt det var.” (54-årigt vårdbiträde)

”Jag har ingen lust att sporta eller så. Jag är inte den typen helt enkelt. Jag har gått på gympan nån gång, men jag gillar inte att springa omkring, svettig och äcklig. Jag gillar inte sport överhuvudtaget, inte på TV heller ... det är inget för mej. Jag har andra intressen.” (26-årig undersköterska)<sup>121</sup>

Det är därför inte konstigt att många människor aldrig deltar, eller gör det bara en gång och aldrig mer, i företagens friskvård. Beslut om verksamhetens inriktning tas uppifrån och inte nerifrån från de anställda själva. Det är företagsledningen som har hört talas om

<sup>120</sup> Om dessa se Jane Meckbachs och Suzanne Söderströms artiklar i *Pedagogiska perspektiv på idrott*. Engström – Redelius (red.). Våra skolmyndigheter har ett ansvar för att inget görs åt ämnet Idrott och hälsa. All forskning visar på att den karriär- och tävlingsinriktade idrotten måste kastas ut ur skolan och ämnet byta namn till ”lek och rörelse”, ”hälsopedagogik” el. likn. För en diskussion kring detta se Olson, *Idrott och fysisk aktivitet mellan kommersialism och idealism*.

<sup>121</sup> Thomsson, *Anpassningens pris*. 71ff.

att verksamheten nog är lönsam – jag skall återkomma till lönsamhetsdiskussionen – eftersom den förväntas minska sjukfrånvaro och arbetsskador. Alla friskvårdare förstår inte heller att alla människor inte är lika ”sportiga” som de själva.

Om vi i stället börjar med uttalandet från undersköterskan ovan – ”jag har andra intressen” – och utifrån ett fritidsperspektiv ställer följande frågor till de anställda:

- Vad skall du göra för att må bättre?
  - Hur kan du höja din egen livskvalitet?
- får vi sannolikt andra svar än dem som en friskvårdare förväntar sig.

### 3.3.3. *Health promotion-program i utlandet*

Det är svårt att översätta ordet friskvård till engelska. Det närmaste är nog health promotion, även om det förefaller vara bredare. Health promotion programmes är vanliga vid utländska företag. I motsats till förhållandena i Sverige finns det utomlands en rik och kvalificerad forskning om programmens innehåll och betydelse. Detta har lett till en tämligen intensiv debatt om verksamhetens meningsfullhet.

Även i Nordamerika tycks många företag ha startat health promotion-program utan närmare eftertanke. Nu går debattens frontlinje vid försöken att sätta in programmen i en helhetssyn på den hälsosamma arbetsplatsen (healthy workplace). Det amerikanska National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) definierar en hälsosam organisation som en organisation ”vars kultur, klimat och praktiskt handlande skapar en omgivning som både främjar de anställdas hälsa och säkerhet och organisationens effektivitet”.

Inställningen är en utmaning till förändring hos företagen. För att nå målet räcker det inte med att titta på symtomen. Man måste gå till de grundläggande orsakerna till varför de anställda inte mår bra. Dessutom räcker det inte med att bara se på ohälsfaktorerna. Man måste också studera faktorer som bestämmer de anställdas välbefinnande.

Graham Lowe, professor i sociologi vid University of Alberta i Kanada, är en av landets främsta forskare på området. Han menar att byggandet av hälsosamma företag är en uppgift för managers på alla nivåer, facken och alla anställda. Ett systematiskt förändringsarbete måste innehålla en klar vision om målet, starkt stöd för förändringsarbetet och ett samarbete över olika gränser. Detta ser man inte, menar Lowe, i konventionella health promotion-program.<sup>122</sup>

<sup>122</sup> Lowe, ”Building healthy organizations takes more than simply putting in a wellness program”, *Canadian HR Reporter*, 2003-09-08.

### 3.4. Sammanfattning av avsnittet

I det här kapitlet har jag visat betydelsen av att lägga ett fritidsperspektiv på det goda arbetet. Fritidens positiva och frihetliga värden måste in i själva arbetsprocessen i betydligt högre grad än vad som är vanligt i dag.

Mer traditionella fritidsaktiviteter inom ramen för exempelvis fritidsföreningar visar också på ett vinna-vinna-resultat. Både arbetsgivare och arbetstagare vinner på programmen. För att detta skall lyckas fordras dock att friskvårdens ensidiga inriktning mot kost och motion byts mot ett bredare fritidsperspektiv. Många människor har redan i skolan fått aversion mot allt vad fysisk aktivitet heter. För att även dessa människor skall kunna höja sin livskvalitet och må bättre fordras stimulans till ett bredare spektrum av aktiviteter. Det nya fritidsbegreppet erbjuder ett sådant tänkande och fritidsföreningarna kan bli tänkandets organisatoriska uttryck.

De fritidsföreningar som jag här har talat om har varit relaterade till arbetsplatserna och verksamheterna har drivits för och av de anställda och ibland även för deras familjer. Resonemangen har här förts utifrån ett företagsperspektiv. Utanför företagen är det politiska organ som måste föra upp fritidens betydelse för att främja välbefinnandet och därmed hälsan.

Staten bedriver överhuvudtaget ingen "fritidspolitik". Regeringen tror att det räcker med idrott och kultur för att medborgarna skall må bra. På den kommunala nivån finns fortfarande i de flesta kommuner kultur- och fritidsförvaltningar. Många kommuner har lagt ner förvaltningarna och fört över delarna till andra förvaltningar. Det får ses som en brist på förståelse för verksamheten. Detta beror i sin tur på avsaknaden av en fritidsvetenskaplig forskning, en professionell utbildning av alla de tusentals människor som har sitt yrkesliv inom sektorn samt på avsaknaden av en medveten fritidspolitisk debatt. Insikten om den aktiva fritidens betydelse för vårt socio-kulturella immunförsvar behöver utvecklas och spridas.

Med tanke på de forskningsresultat som nu har publicerats gjorde regeringen ett strategiskt misstag, när den i sin folkhälsopolitik, formulerad i december 2002, inte uppmärksammade detta!

Det finns därför anledning att än en gång upprepa uttalandet från City of Toronto: "att ha roligt är en grundläggande förutsättning för hälsan!"

I den inledande forskningsöversikten har jag pekat på att begreppet hälsosamma arbetsplatser används för att beteckna arbetsplatser där vi undviker att bli sjuka och skada. Det är naturligtvis viktigt i sig, men jag menar att dimensionen roligt eller att må bra är minst lika viktig. För att beteckna denna dimension använder jag begreppet *trivsel*. För att utveckla det goda arbetet behöver vi alltså gå från *hälsosamma* arbetsplatser till  *kreativa* arbetsplatser. För att mäta denna utveckling måste vi också lämna *hälsoboksluten* och ersätta dem med *välbefinnandebokslut*.

Därmed kan vi ta nästa steg och sätta in den kreativa arbetsplatsen i den helhet som vi alla lever i. Vi måste därför studera livet även utanför arbetet och arbetsplatsen. Livspusslet måste också fungera för att vi skall må bra som människor! Hur det kan gå till skall vi nu se närmare på.





## 4. Work-Life Balance – livspusslet

### 4.1. Inledning

**Förr var det vanligt** att arbetsgivare sade till sina anställda, att ”det du gör på arbetsplatsen är vårt problem, det du gör utanför arbetsplatsen bryr vi oss inte om”. Nu börjar alltfler företagsledare inse att saken inte är så enkel. Vad de anställda gör utanför arbetstiden påverkar deras sätt att fungera även under arbetstiden. Påverkan sker i både positiv och negativ riktning. Ekonomiska, juridiska och relationella problem i det personliga livet påverkar oss negativt under arbetstiden. En positiv fritid påverkar oss positivt även under arbetstiden. Arbetslivet och livet utanför arbetet kompletterar varandra. Det är först när arbete och kärlek verkar parallellt som vi kan uppleva lycka och självförverkligande.<sup>123</sup>

Denna insikt har i debatten fått ett särskilt uttryck, *Work-Life Balance*<sup>124</sup>, och har rönt ett stort intresse i de anglosachsiska länderna. Uttrycket har importerats också av tyskarna och förekommer sannolikt även i andra länder. Däremot har denna balans knappast alls uppmärksammats i Sverige. Psykologiprofessorn Gunn Johansson är en av de få i vårt land som har använt Work-Life Balance-begreppet. Hon konstaterar att ”den vetenskapligt baserade kunskapen om vad som gynnar balans mellan yrkesliv och övrigt liv är ännu fragmentarisk”.<sup>125</sup>

Det är svårt att hitta en svensk översättning av begreppet. Kanske skall vi göra som tyskarna och använda det engelska uttrycket? TCO har försökt försvenska det genom att använda ordet *livspusslet*, som dock missar hela balansproblematiken. TCO har inte heller analyserat begreppet djupare. I den här studien ska jag dock följa i TCO:s spår och använder ordet livspussel i några olika språkliga former som en svensk översättning av Work-Life Balance. Läsarna får sedan själva avgöra om greppet är framgångsrikt.

Grunden till debatten om livspusslet finner vi i tre förändringar i arbetslivet och i synen på arbetslivet. För det första har arbetslivet ändrats dramatiskt under 1990-talet i alla de här undersökta länderna. Arbetskraften har blivit äldre. Fler kvinnor har kommit ut på arbetsmarknaden. Arbetsorganisationerna har slimmats. Osäkerheten på arbetsmarknaden har blivit större för de anställda. Arbetsdagarna har blivit längre och övertiden har ökat.<sup>126</sup>

<sup>123</sup> *Harvard Business Review on Work and Life Balance*, 2ff, 52ff.

<sup>124</sup> Givetvis har diskussioner tidigare förts om relationen mellan arbetet och det övriga livet, men genom uttrycket Work-Life Balance har relationen blivit ett begrepp.

<sup>125</sup> Johansson, ”Arbete, familj och flexibilitet”, *Hela folket i arbete?*. Se även hennes ”Work-Life balance: the Case of Sweden in the 1990s”, *Social Science Information* 2002;41:303-17.

<sup>126</sup> För en översikt av den kanadensiska situationen se Duxbury – Higgins, *Work-Life Balance in the New Millennium*, 6ff.

För det andra har också synen på ohälsan i arbetslivet förändrats. Traditionellt har orsakerna till ohälsan sökts enbart i arbetslivet. Livspusseldebatten grundar sig på medvetandet om att faktorer även utanför arbetslivet spelar roll för hur människor mår och fungerar på arbetsplatsen. Det handlar om både familjeliv, det vill säga om relationer till partner, barn (inklusive barnomsorg) och föräldrar – och om det egna livet.<sup>127</sup> Tidigare oroad sig många anställda för att få spydiga kommentarer om de exempelvis sjöng i en operakör på kvällarna och därmed visade att de hade andra intressen i livet än arbetet. Numera är det vanligt att de i stället får beröm, eftersom insiktsfulla företagsledare förstår att fritidsrollen kan berika arbetsrollen. Det är hela människor som dessa företagsledare vill ha och inte arbetsnarkomaner, vars enda intresse kretsar kring jobbet.<sup>128</sup> Detta är ett av skälen till att så många utländska företagsledare understödjer fritidsföreningar på arbetsplatsen.

För det tredje har även arbetsgivarnas syn på hur arbetet skall utföras ändrats. Tidigare såg man endast till själva produktionsprocessen, vilket ledde till att alla skulle vara på plats under arbetsdagen. Numera är arbetsgivarna mer intresserade av kvaliteten i resultatet, vilket gör att de anställda kan arbeta flexitid eller sitta hemma och utföra sina uppgifter.<sup>129</sup>

Även vår syn på arbetet och arbetets värde håller på att förändras. Allt fler ställer högre krav på ett stimulerande innehåll i arbetet och i arbetsuppgifterna. Detta gäller särskilt den yngre generationen. I de flesta västländer ökar befolkningens genomsnittsålder och barnantalet minskar, delvis beroende på att kraven på arbetet är så stora att många väljer att avstå från barn eller skaffar bara ett. Resultatet blir att företagen tvingas till en tuff kamp om den kvalificerade delen av arbetskraften. Detta förutsätter ett nytänkande i relation till arbetets innehåll och värde än vad som var vanligt under 1900-talet, då arbetsgivarna mest sökte villig *arbetskraft*.

Livspusseldebatten handlar om flera olika fenomen:

- Vård och omsorg om barn och föräldrar
- Flexibel arbetstid
- Stödformer av skilda slag
- Möjligheter att delta i samhällslivet på den fria tiden.

Därmed står det också klart att Work-Life Balance inte kan översättas med balans mellan arbete och fritid. All den tid som vi är lediga från lönearbetet är inte fritid. Arbetsresor, handla-diska-städa eller vård och omsorg av andra individer i vår närhet, är olika slag av tvångstid. Fritid är egen kvalitetstid som enbart vi själva bestämmer över.

Distinktionen work-life fördunklar denna problematik, vilket visas i den kanadensiska studien *Work-Life Balance in the New Millennium*. Författarna konstaterar att fäder ofta ägnar delar av livet utanför arbetet till att leka med sina barn, medan kvinnorna ofta ägnar samma tidskvantiteter åt att laga mat och ordna med kläderna åt barnen. Männerna gör de roliga sakerna medan kvinnorna ägnar sig åt de nödvändiga uppgifterna. Författarna konstaterar att mödrarna inte har samma positiva innehåll av mödrskapet, som fäderna har av

<sup>127</sup> Kodz – Harper – Dench, *Work-Life Balance: Beyond the Rhetoric*, 1.

<sup>128</sup> *Harvard Business Review on Work and Life Balance*, op.cit., 5.

<sup>129</sup> *Ibid.*, 6ff, 24ff.

faderskapet.<sup>130</sup> Fäderna har således i större utsträckning än mödrarna fritid när de umgås med sina barn. Skillnaden är intressant ur ett genusperspektiv och förklarar varför kvinnor har mindre fritid – och alltså mer tvångstid – än männen.

I vårt land är föräldraledighet en självklarhet, vilket det inte är i många andra länder. I länder med dåligt utbyggd barnomsorg och äldreomsorg får de yrkesaktiva äldre ta ansvar för att även dessa verksamheter sköts. Barn skall bussas till far-/morföräldrar, goda vänner eller till andra personer som kan ta hand om dem medan föräldrarna arbetar. Åldrande föräldrar behöver kanske daglig tillsyn för att överleva. Behovet av balans i livspusslet hänger således delvis samman med den politiska strukturen i respektive land. Därför kan behovet av just denna del av livspusslet vara av mindre betydelse hos oss. Men det är viktigt att understryka att livspusslet går långt utanför vård och omsorg av barn och äldre.

En viktig bakgrund till debatten om livspusslet är, som nämnts, förändringarna i arbetslivet. Den ökade stressen och allt längre arbetsdagar, är genomgående problem i de anglosachsiska länderna. Insikten börjar nu sprida sig att denna utveckling måste stoppas om tillvaron inte helt skall gå överstyr.

Behovet av flexibel arbetstid är stort och skälen till det flera. Vi kan behöva ta ledigt en dag eller del av en dag för att utföra personliga angelägenheter, exempelvis besöka barnens daghem eller skola, utan att behöva ta ut en semesterdag. Vi kan ha behov av att kunna ta oss till och från arbetsplatsen på en tid då vi undviker långa trafikköer. Äldre medarbetare kan ha behov av minskad arbetstid. Att delta i olika fritidsaktiviteter är som jag ovan påpekat ett sätt att skaffa energi till övriga livet och måste kunna förenas med arbetstiden.

I den traditionella synen på de anställda och deras behov kretsade intresset kring själva arbetsplatsen och de anställdas uppträdande där. Då sågs de möjligheter som här skisserats mest som förmåner och inte som viktiga och självklara strategier i företagets personalpolitik. Denna förändring är nu på gång, framför allt inom samhällssektorer där företag och förvaltningar tävlar om kvalificerade medarbetare och därför vill bli utvalda. Denna strävan har fått beteckningen *employers of choice*.

I Storbritannien och Kanada understryks att debatten om livspusslet handlar om en kulturförändring inom personalpolitiken. Genom denna tar man ett annat grepp än vanliga *Human Resource Development (HR)*. Synen på de anställda är viktig. För att få personalens livspussel att gå ihop måste företagen komma bort från en ”paternalistisk” syn på de anställda. I stället måste ledningen främja ett företagsklimat som stimulerar de anställda till att bli kreativa, uttrycka egna krav på arbetets organisering och komma med förslag på lösningar. Kort sagt skapa en kreativ arbetsplats.

Ett problem som flera författare har noterat är något som också ständigt återkommer i friskvårds-/health promotion-diskussionerna: alla utnyttjar inte möjligheterna. Skall livspusslet fungera är det viktigt att alla anställda upplever verksamheten som nyttig och att de själva har behov av den. I en brittisk undersökning var det exempelvis enbart knappt hälften av de anställda som utnyttjade möjligheten till flextid, något som alla teoretiskt borde kunna ha glädje av.

---

<sup>130</sup> *Ibid.*, 38.

Det finns naturligtvis också andra barriärer för att livspusslet skall gå ihop, som till exempel:

- Restriktioner av och tillgång till alternativ
- Kunskap om vad som är tillgängligt och acceptabelt
- Mycket arbete
- Frånvaron av en stödjande infrastruktur och teknologi
- Oro för ledningens reaktioner
- Omöjligt att ha råd med alternativ som innebär kostnader.<sup>131</sup>

Jag har i detta avsnitt försökt att beskriva de generella iakttagelserna som går igen i rapporter från flera länder. Jag skall nu göra snabbteckningar av debatten i tre länder.

## 4.2. Den amerikanska debatten

I USA sköt livspusseldebatten fart under tidigt 1990-tal. Den traditionella amerikanska familjen har bestått av arbetande man och hemmafru. Detta ändrades under 1980-talet då alltfler kvinnor tog sig ut på arbetsmarknaden.

I alltför många företag har det under senare delen av 1900-talet etablerats en kultur där det är både fint och nödvändigt att ha långa arbetsdagar. Amerikanskan Juliet Schor har exempelvis i sin mycket uppmärksammade bok *The Overworked American* beräknat att en genomsnittlig amerikansk anställd 1987 tillbringade motsvarande sex 40-timmars arbetsveckor mer på jobbet än man gjorde 1969. Å andra sidan har de två fritidsvetarna John P Robinson och Geoffrey Godbey med en annan metod visat, att arbetstiden inte alls har ökat. Däremot har arbetstakten ökat dramatiskt, vilket leder till att många upplever att arbetsdagarna har blivit längre. Alla forskare är överens om att arbetet numer kräver mer av de anställda än tidigare och att detta skapar delvis nya problem.<sup>132</sup>

Utvecklingen ställer även nya krav på företagsledningen. I en studie av drygt 800 företag med mer än 1 000 anställda menade ledarna för 86 procent av företagen att de i fortsättningen inte skulle kunna vara konkurrenskraftiga om de inte stöttade de anställdas livspussel.<sup>133</sup> Utbildningar och handböcker på temat hjälper dock de företag som har förstått poängen med livspusslet.<sup>134</sup>

<sup>131</sup> Kodz – Harper – Dench, *Work-Life Balance: Beyond the Rhetoric*, passim.

<sup>132</sup> Schor, *The Overworked American*; Robinson – Godbey, *Time for Life*. Bägge citerade i Hill – Hawkins – Ferris – Weitzman, "Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance", *Family relations* 2001;50:49-58.

<sup>133</sup> Fägerlind, *Flexibla arbetstider och flexibel arbetskraft i USA*, 18.

<sup>134</sup> En aktuell bok som anlägger ett brett synsätt på livspusselproblematiken är Sawyer, *Employee Services management*.

### 4.3. Den brittiska debatten

När den brittiska tankesmedjan och utbildningsorganisationen Roffey Park 1998 började intressera sig för begreppet livspussel och dess problematik var det få i Storbritannien som talade om begreppet. Organisationen konstaterar att om man ville göra karriär så innebar det också oundvikligt att man fick offra andra delar av livet. Sex år senare konstaterade Roffey Park att tiderna har förändrats, inte minst tack var det krig om talangerna, som uppstod på den brittiska arbetsmarknaden kring sekelskiftet 2000.<sup>135</sup>

Vid tiden för Roffey Parks engagemang i livspussel-frågorna hade familje- och arbetslivsfrågorna börjat debatteras i brittisk politik. Detta resulterade i att livspusseldebatten i mars 2000 hamnade på den politiska dagordningen. Då startade ministären Tony Blair en kampanj för ökad balans i livet. Syftet var att dels övertyga företagsledarna om de ekonomiska fördelarna med denna balans, dels att få till stånd en förändring av brittiskt arbetsliv.

Kampanjen har tre mål:

1. De långa arbetsdagarna
2. Målinriktat arbete mot utsatta sektorer
3. Ge stöd och hjälp till arbetsgivare och anställdas organisationer.

Regeringsdepartementet Department for Trade and Industry (DTI) utsågs till att leda kampanjen.<sup>136</sup> En grupp om 22 ledande näringslivsföreträdare bildade tillsammans med regeringen samarbetsgruppen Employers for Work-Life Balance.<sup>137</sup> Den skulle peka på goda exempel för näringsliv och förvaltningar. Regeringen avsatte 1,5 miljon £ i Work-Life Challenge Fund för att ekonomiskt stimulera arbetsgivare att utveckla mer flexibla och effektiva lösningar.<sup>138</sup> Fonden ökade snabbt och var redan efter ett år uppe i 10,5 miljoner £.

I april 2003 trädde en lag i kraft, som garanterade föräldrar till barn under sex år eller till funktionshindrade barn under 18 år flexibel arbetstid. Med svenska ögon är lagen tämligen modest, men den hyllades i Storbritannien som ett framsynt genombrott för tankarna bakom livspusseldebatten. Lagens viktigaste funktion kanske låg i att uppmärksamma de brittiska arbetsgivarna på att de faktiskt har ett ansvar för sina anställda, vilket också regeringen framhöll.<sup>139</sup>

De långa arbetsdagarna är ett påtagligt problem i Storbritannien. En fjärdedel av de brittiska männen arbetar mer än 48 timmar per vecka. Det är den högsta andelen i Europa. En niondel arbetar mer än 60 timmar per vecka.<sup>140</sup> En studie visar att cirka 50 procent av de anställda höll med om att långa arbetsdagar var nödvändiga om de ville avancera inom fö-

<sup>135</sup> Work-Life Balance: The Roffey Park Research. [www.roffeypark.com](http://www.roffeypark.com), Jan. 2004.

<sup>136</sup> Woodland – Simmonds – Thornby – Fitzgerald – McGee, *The Second Work-Life Balance Study*, 26.

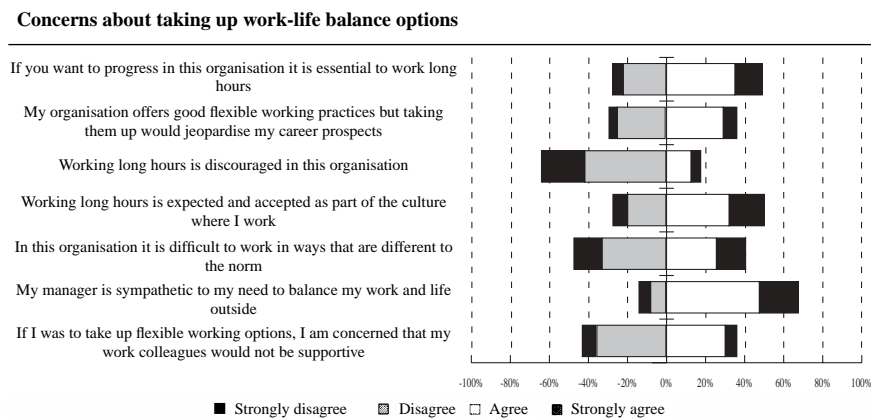
<sup>137</sup> <http://www.employersforwork-lifebalance.org.uk/>

<sup>138</sup> DTI. Prime Minister launches Work-Life Balance campaign, Press Release 9 March 2000.

<sup>139</sup> *The Work-Life Balance Trust*, [www.w-lb.org.uk](http://www.w-lb.org.uk).

<sup>140</sup> Reeves, *Happy Mondays*. 124.

retaget. Över 40 procent befarade att de skulle få kritik från sina arbetskamrater om de använde sig av flexitid. På många brittiska arbetsplatser är det fortfarande vanligt att anställda på måndag skryter med hur många timmar de har arbetat under helgen. Med sådana företagskulturer, skapade av både arbetsgivare och anställda, är det naturligtvis inte förvånande att många anställda ställer sig avvaktande till att utnyttja möjligheterna till hjälp med att få sitt livspussel att gå ihop.<sup>141</sup>



Source: IES Survey

Figur 4.

Vilka effekter har uppnåtts? Den första frågan som många ställer sig är: lönar sig åtgärder för att få livspusslet att gå ihop? Några entydiga svar på den frågan tycks inte finnas, men i en djupundersökning av både arbetsgivares och anställdas attityder till livspusseldebatten vid sex företag,<sup>142</sup> som *Institute of Employment Studies* publicerade 2002, framgår att både anställda och arbetsgivare uppfattade att åtgärderna ökade produktiviteten. Över 90 procent av de anställda ansåg att de hade blivit mer produktiva sedan stöd till livspusselåtgärder hade införts på arbetsplatsen. Arbetsgivarna ansåg att de anställda hade blivit mer koncentrerade på sina arbeten, att företagen hade fått betydande goodwill, att de anställda kände sig högre värderade och visade större lojalitet mot företaget. En arbetsgivare uttryckte saken så: ”behandla människor väl och de kommer att sätta in extra kraft när det behövs.”<sup>143</sup>

Anställdas frånvaro från arbetsplatserna kostar företagen stora summor. The Work Foundation har beräknat att frånvaron kostar cirka 11 miljarder £ varje år. Denna insikt har nu spritt sig bland företagsledningarna. Stephen Bevan, biträdande forskningschef vid fonden, skrev i augusti 2003 att: ”medarbetarnas frånvaro har vuxit från att ha varit en

<sup>141</sup> Kodz – Harper – Dench, *Work-Life Balance: Beyond the Rhetoric*, 46ff.

<sup>142</sup> Studien jämfördes med en tidigare undersökning utförd av dåvarande *dept. for Education and Employment* och som omfattade 2 500 arbetsplatser och över 7 500 anställda.

<sup>143</sup> Kodz, m.fl., op.cit., 36ff.

Human Resource-fråga till att bli en strategiskt viktig företagsfråga. ... Företagsledare i Storbritannien har ignorerat detta alltför länge. Ökad konkurrens och ändrad lagstiftning tvingar dem att ändra fokus. De goda nyheterna är att nya tekniker att leda företag kan ge omedelbara och positiva resultat.”<sup>144</sup>

Om regeringen arbetar uppifrån och ner och framför allt koncentrerar sig på lagstiftning och kontakter med parterna på arbetsmarknaden, så arbetar den oberoende The Work-Life Balance Trust nerifrån och upp. Detta har lett till att livspusslet har blivit något av en massrörelse i Storbritannien. I september 2003 arrangerade The Work-Life Balance Trust för tredje gången The Work-Life Balance Week med aktiviteter runt om i landet. Cirka 3 miljoner anställda var involverade i olika arbetsplatsanknutna initiativ. Syftet med dessa konferenser är att öka medvetandet om behovet av livspusselåtgärder. Bakom satsningen ligger medvetenheten om bristerna i samhällsorganisationen.

The Work-Life Balance Trust försöker också få arbetsgivarna att förstå att om de skall ha chans att attrahera välutbildade ungdomar till sina företag och förvaltningar, så måste de tänka om. De måste inse att den unga generationen inte frivilligt tar vilka jobb som helst. De har en legitim önskan att kunna utvecklas i sina arbeten. Därför måste arbetsplatserna skaffa sig en organisation som tillåter flexibilitet och valmöjligheter för de anställda.<sup>145</sup>

Sarah Churchman, Head of Diversity på Pricewaterhouse Coopers, uttryckte detta tydligt: ”Vi är övertygade om att ett främjande av Work-Life Balance inte bara är ’rätt sak’ att göra, utan dessutom har en avgörande betydelse för företagets kommersiella utveckling. Denna beror i hög utsträckning på företagets möjligheter att attrahera och behålla topptalangerna. Vi vet från både vår egen erfarenhet och våra undersökningar att work-life-frågor är väsentliga delar i en framgångsrik rekryteringsprocess.”<sup>146</sup>

Hon vet vad hon talar om. 1999 gjorde hennes företag en studie bland 2 500 universitetsstuderande i elva länder på temat och fann att 57 procent hade en balans mellan sitt arbets- och privatliv som sitt främsta mål.

Joy Bunson, senior vice president vid Chase Manhattan Corporation i New York menade att ”verkligheten har ändrats dramatiskt på bara några få år. Därför har Work-Life Balance hamnat på företagets dagordning. Vi måste möta dessa krav och omskapa våra företagskulturer.”<sup>147</sup>

En liknande ståndpunkt har brittiska Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) intagit. De hävdar att livspusselstöd har betydelse för företagets varumärke och

<sup>144</sup> ”A quiet revolution: managing absence. Reducing the UK’s £11 billion absence problem”, *The Work Foundation* 2003-08-26.

<sup>145</sup> *The Work-Life Balance Trust*, [www.w-lb.org.uk](http://www.w-lb.org.uk).

<sup>146</sup> ”Building a business case for work-life balance”, Roffey Park, Issue 52, Summer 2003.

<sup>147</sup> Verespej, ”Balancing Act (helping employees balance work and family)”, *Industry Week* 15 May 2000 (Looksmart).



goda anseende. Att skaffa en livspussel-policy är ett sätt för företaget att visa att det tar sitt sociala ansvar genom att stödja utvecklingen av de anställdas livskvalitet.<sup>148</sup>

Stöd för den ståndpunkten finns i en undersökning av Fish Can Sing, ett företag i marknadsundersökningsbranschen, som publicerades på sensommaren 2003. Rapporten visade att 45 procent av ett urval på 1 100 män i åldrarna 18–35 år övervägde att hoppa av karriärjakten och de långa arbetsdagarnas slit för att ägna sig åt mer utvecklande arbeten som småskaligt jordbruk, välgörenhetsarbete, floristik eller alternativ medicin. Företaget kallade denna grupp för ”Tröttnarna” (Tired). Journalisten Charlene Sweeney, som refererade undersökningen i Glasgowntidningen Sunday Herald, konstaterade att ”vi vill ha ett liv utanför arbetet. Kanske skulle vi alla inte vilja bli florister, om vi bara hade tid att odla blommor som hobby. Tröttnarna skulle inte heller existera om vi inte hade varit så förbannat (damned) trötta.”<sup>149</sup>

Det senare kan bero på att engelsmännen, enligt Sweeney, har de längsta arbetsdagarna i Europa. Hur många ”tröttnare” finns det i Sverige? Attitydundersökningar i ungdomsgrupperna pekar mot samma håll som i England. Den karriärinriktade delen av näringslivet lever farligt och kan få allvarliga rekryteringsproblem om man inte i tid ser upp.

Det bör dock framhållas att The Work-Life Balance Trust, och knappast några andra heller, talar om behovet av mindre arbete. Det man strävar efter är en bättre organisation som tar hänsyn till människans möjligheter att både leva ett rikt liv utanför arbetsplatsen och ha goda möjligheter till utveckling i jobbet. Det är så man menar att framtidens arbetsplatser bör se ut.<sup>150</sup>

Ett resultat av kampanjarbetet i Storbritannien är framväxten av nya konsultföretag som hjälper företag att utveckla livspusselstrategier. Regeringen har sponsrat produktionen av en särskild standard för sådana strategier.

Kanske kan större flexibilitet råd bot, åtminstone under en övergångsperiod, mot de grundläggande värderingsförändringar som är på gång i hela västvärlden i den postmaterieella ungdomsgenerationen och som pekar mot en ny syn på livets och arbetets mening.

Det senare har den brittiske filosofen och historikern Theodore Zeldin funderat över. Han har reagerat mot den stuprörsmentalitet som specialiseringen inom arbetslivet har lett till, vilket i sin tur begränsar människors möjligheter till utveckling:

”Jag (har) funderat över vilka slags arbeten vi skulle kunna skapa under nästa sekel och över vilka nya typer av utbildningar det skulle kräva, utbildningar som inte enbart skulle göra studenter till fackidioter ... Så gott som alla klagar över att stressen ökar och att de enförmiga arbetsuppgifterna inte har försvunnit, all teknisk utveckling till trots. Administrativt arbete täpper till våra porer ...

Låt oss därför fråga vilken sorts människor den unga generationen vill bli och ta reda på om det är möjligt att skapa jobb som passar dem. Jobb som passar människor, till skillnad från jobb som tvingar människor att bete sig på sätt som passar maskineriet eller systemet. Ni kanske säger att det är omöjligt, att de unga är orealistiska som vill ha arbeten, vilka gör

<sup>148</sup> CIPD, Work-Life Balance, april 2003. [www.cipd.co.uk](http://www.cipd.co.uk).

<sup>149</sup> Sweeney, ”All work and no play has had its day”, *Sunday Herald* 2003-09-14.

<sup>150</sup> *Work-Life Balance Week. Programme.*

att de kan njuta av allt det livet har att erbjuda. Jag delar inte den synen. Under renässansen ville människor också ha variation och de levde ofta intressantare liv än de flesta av oss, var bönder och diplomater och ingenjörer och konstnärer på en och samma gång ...

Alltså behövs det någonting nytt för såväl studenter som chefer och anställda, vilka märker att deras tänkande börjar bli stelbent och som därför är beredda att göra vad som helst för att få behålla sin frihet. Vi måste tillfredsställa alla som vill ha jobb som gör dem till bättre människor och som därför inte nöjer sig med att enbart vara yrkesmänniskor.”<sup>151</sup>

Kan arbetet göra oss till bättre människor? Kan det till och med vara ett mål för lönearbetet? Vem utvecklar sådana tankar?

Kanske måste vi gå tillbaka i historien och se hur människor levde i det gamla jordbrukssamhället eller ännu längre tillbaka under renässansen och under antiken? Har det sätt på vilket man levde under dessa perioder någon relevans i dag? Kan vi fånga det goda ur tidigare generationers livserfarenheter utan att hemfalla till nostalgi och bakåtsträvan? Kan det vara så att rovdriften på både människor och miljö under 1900-talets industrisamhälle bara är en elakartad parentes i mänsklighetens utveckling?

#### 4.4. Den kanadensiska debatten

Det finns en rik kanadensisk forskning om livspusslet. Två framträdande forskare, Linda Duxbury och Chris Higgins vid Canadian Policy Research Networks i Ottawa, menar att det finns tre dimensioner av livspusslet:

1. Stor arbetsbelastning, vilket resulterar i sådana energiförluster att varken arbets- eller övriga livsroller kan bäras på ett positivt sätt.
2. Situationer i arbetslivet som orsakar konflikter i det övriga livet.
3. Situationer i familjelivet som orsakar konflikter med arbetslivet.

Både arbetsgivare och anställda drabbas av ett dåligt genomfört stöd för livspusslet. Arbetsgivarna förlorar pengar på att de anställda är borta från arbetet eller om de inte känner solidaritet med företaget. Frånvaron kostar arbetsgivarna cirka 3 miljarder CAN \$ per år. De kanadensiska forskarna kan också visa att människor med svag livspusselbalans, det vill säga hög work-life-stress, också är storkonsumenter av det allmänna sjukvårdssystemet. Kostnaderna för detta har beräknats till en halv miljard CAN \$ per år.<sup>152</sup>

Kanadensiska företag lever farligt. Visserligen har företagsledare under 1990-talet talat mycket om att sätta personalen främst och om hur viktigt humankapitalet är för företagen. Forskare har emellertid visat att sådana uttryck i stor utsträckning saknar täckning i verkligheten. Tvärtom hävdar flera att företagen bränner ut sina anställda genom att kräva längre arbetstid. Resultatet har blivit cyniska anställda som misstror både företagens och myndigheternas möjligheter att komma till rätta med problemen.

<sup>151</sup> Zeldin, *Samtal*, 64ff.

<sup>152</sup> Duxbury – Higgins, *Work-Life Balance in the New Millennium*, 4f och 46.

Samtidigt kan forskarna notera att den unga generationen även i Kanada har ett annat synsätt på arbetet. De vill ha större valfrihet, flexibilitet och ökad kontroll över både arbetet och övriga delar av livet. De vill inte leva som sina föräldrar utan ha mer tid över för sina familjer.

Kanadensarna har goda möjligheter att studera utvecklingen under 1990-talet. I början av decenniet publicerades flera studier om utvecklingen av livsbalansen i Kanada samt om förändringar av synen på arbetet. Utvecklingen mellan 1991 och 2001 går således att jämföra och då finner vi att alla konflikterna kring de ovan nämnda tre dimensionerna har ökat. Detsamma gäller stressen. Däremot har livskvaliteten sjunkit. Andelen anställda med hög arbetstillfredsställelse och med högt engagemang för företaget har sjunkit med cirka 15 procent.<sup>153</sup> I figur 5 sammanfattas den kanadensiska situationen.<sup>154</sup>

Consequences of High Work-Life Conflict: The Employee						
Percent of respondents with:	Role overload		Work To Family		Family To Work	
	High	Low	High	Low	High	Low
	(Percent)					
High stress	70	23	77	6	78	48
High depressed mood	49	19	56	26	55	32
High burnout	48	5	63	11	40	29
Used vacation days for family	57	28	61	40	68	42
Missed personal commitment because of work	61	27	79	25	68	44
Gone to work when unwell	83	46	86	60	87	69
Low life satisfaction	26	14	34	15	35	20
Poor health (perceived)	21	8	26	10	26	14

Figur 5.

## 4.5. Den svenska debatten

I Sverige är vi pigga på att hämta upp nya trender och begrepp särskilt om de kommer från USA. Därför kan vi fråga oss varför begreppet Work-Life Balance ännu inte har kommit hit? TCO har som nämnts lanserat begreppet livspusslet. Jag har inte sett att något annat fackförbund har följt efter. Av de politiska partierna är det enbart Kristdemokraterna som har tagit till sig begreppet. I en studie från 2003 har partiet också lanserat en rad förslag

<sup>153</sup> Ibid., passim, särskilt 20.

<sup>154</sup> Ibid., 46.

som går vida utöver de gängse kraven på bättre företagshälsovård med mera för att minska sjukskrivningskostnaderna.<sup>155</sup>

Hur kan vi förstå det relativa ointresset i Sverige för denna debatt? Kan det bero på att vi tror oss ha löst viktiga livspusselproblem genom föräldraförsäkring, väl utbyggd daghemsverksamhet, en aktiv jämställdhetspolitik med mera? Visst har vi kommit längre i vårt land än vad man har gjort i andra. 1989 hade exempelvis bara 1 procent av USA:s manliga anställda tillgång till betald föräldraledighet, medan 18 procent hade möjlighet att ta ledigt utan ersättning.<sup>156</sup>

Jämförelsen är intressant men få av oss svenskar upplever att vi lever i en perfekt värld, där allt är ordnat till det bästa en gång för alla! På senare tid har debatten åter blossat upp om välfärdsstatens framtid. Kommer vi verkligen i framtiden ha råd med den välfärdsstat som vi har i dag? Måste vi inte återigen börja ta hand om våra föräldrar och kanske även våra barn? Kanske måste vi också åter sköta fritidsgården, lekplatsen och bollplanen precis som våra förfäder gjorde i början av 1900-talet? Kanske måste vi lägga ner mer av frivilligt oavlönat arbete för att upprätthålla välfärden?

Hur skall vi orka med det om arbetstakten och kraven på att vi skall arbeta övertid bara ökar och ökar? Det arbetsliv som vi har i dag bygger på en väl utbyggd välfärdsstat med utbyggd service inom omsorgssektorn. I Sverige har vi lärt oss att kräva en ”kapitalism med ett mänskligt ansikte”, där vi inte ställs inför alternativet att jobba ihjäl oss eller bli arbetslösa. I vårt komplicerade samhälle går det inte att ändra på en parameter och tro att alla andra också ändrar sig av sig själva.

En viktig fråga i den utländska livspusseldebatten är kampen mot de långa arbetsdagarna. Har vi långa lönearbetsdagar också i Sverige? Den grundläggande kollektivavtalade lönearbetstiden är i stort sett densamma för alla anställda. Mer intressant är att studera övertiden. Av SCB:s arbetsmiljöstatistik framgår att cirka 31 procent, andelen varierar något mellan åren, arbetar övertid varje vecka. Det går inte att ur SCB-statistiken se hur lång övertiden är i detalj för olika grupper. Den riktigt höga andelen övertidsarbetare finner vi dock inom finansiell verksamhet samt inom forskning och utveckling. Där ligger andelen på cirka 58 procent.<sup>157</sup>

TCO har däremot gjort en egen utvärdering av SCB:s grundmaterial och kommit fram till att av TCO:s och SACO:s medlemmar arbetar mellan 41 (TCO) och 49 (SACO) procent övertid minst en gång i veckan.<sup>158</sup> Inte heller här går det att få fram hur stor andel som enbart arbetar övertid någon timme respektive hur stor del som regelbundet arbetar 60–70 timmar per vecka. Det är den senare gruppen som är intressant ur ett stressförebyggande perspektiv.

Nästa steg är att se hur många som varje vecka är tvungna att dra in på lunchen, arbeta övertid eller att ta med sig arbete hem från jobbet. Då blir bilden en annan. Totalsumman blir marginellt högre, cirka 35 procent, men den stora skillnaden finner vi i yrkesgrupper

<sup>155</sup> Kristdemokraterna, *Livspusslet*.

<sup>156</sup> *Harvard Business Review on Work and Life Balance*, 145ff.

<sup>157</sup> *Arbetsmiljön 2001*. SCB/AV Statistiska Meddelanden AM 68 SM 0201, 42f.

<sup>158</sup> *Mjuka människor i hårt arbete*. TCO, 22.

med högre utbildning där nästan alla grupper hamnar på en andel över 50 procent och där många grupper hamnar över 60.

Denna statistik reser frågan om hur balansen mellan arbetstid och fri tid ser ut hos den svenska arbetskraften? Det vet vi inte. Vi får inte heller svar på frågan hur den fria tiden ser ut, exempelvis hur stor andel av den fria tiden som också är fritid – alltså egen ”kvalitetstid”. Att exempelvis anställda inom forskning och utveckling har en övertid på knappt 58 procent är knappast förvånande. Att ägna sig åt sådan verksamhet innebär för många en livsstil som kan jämföras med konstnärligt arbete. Bägge yrkena erbjuder stora möjligheter till fritid även under arbetstiden. Att en forskare under lördag–söndag av fri vilja läser en god och stimulerande fackbok kan psykologiskt knappast jämföras med ekonomidirektören som tvingas arbeta samma helg för att företaget inte skall gå i konkurs.

Detta visar på svårigheterna att analysera relationen mellan arbetstid och fri tid. Att enbart sänka arbetstiden till sex timmar innebär inte automatiskt att livet blir lättare att leva. Det kan vara precis tvärtom, vilket både KNAS i ett av sina delbetänkanden och en studie från Svenskt Näringsliv visar.<sup>159</sup>

I inledningen till detta kapitel påpekade jag att Work-Life Balance inte kan översättas med balans mellan arbete och fritid. Livet utanför arbetet innehåller så mycket mer än fritid. Däremot har jag i förra kapitlet pekat på vikten och betydelsen av fritiden – den egna kvalitetstiden – för människors välbefinnande och därmed även för deras hälsa.

## 4.6. *Employee Assistance Programme – Personalstöd*

För att få livspusslet att gå ihop behöver vi hjälp av olika slag. Detta enkla konstaterande har skapat en ny verksamhet som på engelska kallas Employee Assistance Programme (EAP). Ordet personalstöd börjar nu etableras som det svenska uttrycket. Idén är ursprungligen amerikansk och växte fram under 1960- och 70-talen ur den personalrådgivning som tidigare fanns. EAP växte snabbt. 1972 hade 300 amerikanska företag anammat idén. I slutet av 1980-talet var antalet uppe i cirka 12 000, mestadels stora och medelstora företag. Från USA spred sig idén först till Storbritannien och därefter till andra länder, bland dem Sverige.

Personalstöd kan beskrivas som ”en systematisk, organiserad och pågående process av rådgivning och hjälp som tillhandahålls av arbetsgivaren för att hjälpa anställda och (i de flesta fall) deras familjer med problem som uppstår antingen på arbetet eller utanför”.<sup>160</sup>

Internationellt finns personalstödet i två varianter. Det ena byggs upp inom respektive företag eller förvaltning och vänder sig till den egna organisationens anställda. Den andra varianten tillhandahålls av personalstödsföretag, vilka säljer sina tjänster till andra företag/förvaltningar och dess personal. I dessa fall organiseras verksamheten i det inledande skedet genom rådgivning på telefon. Anställda vid företag/förvaltningar som har träffat

<sup>159</sup> SOU 2002:58, *Tid för arbete och ledighet*. Kreicbergs, *Arbetstiden och hälsan*.

<sup>160</sup> Berridge – Cooper – Highley-Marchington, *Employee Assistance Programmes and Workplace Counselling*, 13 och passim.

avtal med personalstödsföretaget kan ringa 24 timmar om dygnet och slussas vidare till experter med juridisk, ekonomisk, psykologisk och liknande kompetens. Därefter kan personliga möten med dessa experter bokas in.

För dem som arbetar med personalstödsfrågor, oavsett variant, finns både internationella och nationella organisationer, vilka arbetar med kompetensutveckling, forskning, certifiering, nätverksbyggande, konferenser och publikationer för att öka professionaliteten hos sina medlemmar. Organisationerna bedriver också lobbyarbete gentemot myndigheter, företag och universitet. I åtminstone USA finns särskilda högskoleutbildningar för dem som vill arbeta med personalstöd på arbetsplatserna. På International EAP Association's hemsida finns en del information om dess verksamhet.<sup>161</sup>

Vad kan ingå i ett personalstöd? I huvudsak kan uppgifterna delas in i två delar:

- Personliga frågor
- Arbetsrelaterade frågor.

De personliga frågorna kan handla om hälsa, relationer till barn och partner, familj, ekonomi, känslor, droger eller andra problem som den anställde upplever. Arbetsrelaterade frågor kan handla om krav, stress, övertidsarbete, rättvisa mellan arbetskamraterna, mobbing, trakasserier, kompetensutveckling etc.<sup>162</sup>

Varför inför företag personalstödsfunktionen? Någon svensk forskning om fenomenet finns inte, i utländsk litteratur nämns dock flera motiv. Ett är det *humanistiska* med långa historiska rötter i vad vi i Sverige känner från brukspatronernas och husböndernas både juridiska och moraliska 24-timmarsansvar för sina anställda och sitt husfolk. När industrisamhället bröt fram i början av 1900-talet så fanns mycket av detta tänkande kvar hos många svenska företagsledare. Anställda sågs inte enbart som utbytbar arbetskraft utan även som människor av kött och blod. Däri ligger en grund för det personalsociala arbetet som många företag bedrev i varje fall under första halvan av 1900-talet.

*Effektivitetsmotivet* utgår från tanken att personalstödet skall ge ett finansiellt resultat. Om de anställda får hjälp med att åtgärda sina problem, blir de mer effektiva under arbetstiden. Personalstöd är således ingen gåva till personalen, utan ett strategiskt viktigt inslag i företagets verksamhet. De som inom företagen arbetar med personalstöd ses inte längre som servicepersonal, utan som strategiskt viktiga medlemmar av företagsledningen.

Ett tredje motiv är det *företagsstrategiska motivet*. Många företag har problem med medarbetarnas motivation. Genom personalstödet kan de anställda få hjälp med sin egen yrkesmässiga utveckling vilket kan ha en positiv effekt på inställningen till arbetet.

En brittisk utvärdering visar att över 90 procent av de anställda som utnyttjar personalstödet service är mycket nöjda. Det har också arbetsgivarna anledning att vara ty på företag med personalstöd har sjukfrånvaron gått ner mellan 25 och 50 procent. Med en personal som mår bra blir produktionsbortfallet mindre genom minskad sjukfrånvaro och annat trassel. Personalen stannar också längre vilket minskar kostnaderna för nyrekryter-

<sup>161</sup> [www.eapassn.org](http://www.eapassn.org).

<sup>162</sup> "What is an Employee Assistance Programme (EAP)?", [www.eapa.org.uk](http://www.eapa.org.uk).

ing. De studier som finns om verksamhetens lönsamhet visar att den åtminstone betalar sina kostnader och i många fall minskar företagets andra utgifter.<sup>163</sup>

Ett fjärde motiv finns i företagets kamp om den kvalificerade arbetskraften – *excellente-motivet*. Denna kamp hårdnar alltmer när 40-talisterna runt om i västvärlden går i pension. Företagen kommer att behöva slåss om en stor del av arbetskraften. Ett personalstödsprogram kan ge en fördel, åtminstone så länge som konkurrenterna saknar ett.<sup>164</sup>

Har dessa motiv någon verklighetsförankring? Leder personalstödet till de förväntade positiva resultaten? En av de mest ambitiösa och genomarbetade cost-benefit-utvärderingarna gjordes i mitten av 1980-talet hos US Department of Health and Human Services Employee Counselling Service. Myndigheten har 150 000 anställda runt om i USA. Det rent ekonomiska utfallet var lysande. Varje investerad dollar gav sju tillbaka. Andra studier visar i stort samma resultat. Arbetsfrånvaron minskade, kvaliteten i arbetet ökade och personalen blev mer nöjd.<sup>165</sup>

I Sverige växer intresset för personalstödsfunktionen, trots att Finansdepartementet har beslutat att kostnaderna för verksamheten inte är avdragsgilla i företagsbeskattningen. Å andra sidan blir de anställda inte förmånsbeskattade för denna förmån. De behöver nämligen inte uppge för sin arbetsgivare att de utnyttjar personalstöds tjänsten. Finansdepartementets negativa inställning till avdragsrätter för personalstöd och andra åtgärder för de anställdas välbefinnande – med undantag för en kroppsfixerad friskvård – rimmar illa med regeringens kamp mot ohälsan.

Arbetsgivarna har redan fått ta ett större ansvar för sjukskrivningskostnaderna. Om den påbörjade nedmonteringen av välfärdsstaten fortsätter och människors problem med livspusslet ökar, finns det risk att arbetsgivarna tvingas ta ett ännu större ansvar för att få medarbetare som fungerar. Företag som kan erbjuda något slags trygghet i en allt otryggare värld kan räkna med fördelar på arbetsmarknaden framför företag som inte kan det.

Arbetslivet har redan kraftigt förändrats, inte minst på grund av globaliseringen. Nedläggningar, omorganisationer, press på effektiviseringar och produktionsökningar tillhör numera det normala. Allt detta utsätter personalen för ett helt annat tryck än för 20–30 år sedan. Resultatet blir också att livet i största allmänhet blir mer komplicerat att leva. Denna utveckling finner vi i alla högutvecklade länder och den bildar en viktig bakgrund till att personalstöd har vuxit så starkt utomlands under de senaste 10–20 åren.

Det finns få studier om personalstödet i Sverige, men de resultat som hittills har publicerats visar på en likartad utveckling som utomlands.<sup>166</sup>

<sup>163</sup> Sammanfattning av en utvärdering gjord vid universitetet i Abertay, Dundee, finns på [www.eapa.org.uk](http://www.eapa.org.uk).

<sup>164</sup> Berridge – Cooper – Highley-Marchington, op.cit., 67ff.

<sup>165</sup> Ibid., 194ff.

<sup>166</sup> Det enda som finns är en C-uppsats i Företagsekonomi, Hugemark – Hörnfeldt, *Personalstödsprogram ur ett företagsekonomiskt perspektiv*. På svenska finns en studie om EAP i Storbritannien, Bratt Carlström – Thedéen, *Employee Assistance Programmes i Storbritannien – ett stöd i tiden?*

## 4.7. *Sammanfattning av avsnittet*

Den goda och kreativa arbetsplatsen skapas inte enbart på själva arbetsplatsen. De anställda påverkas i hög grad också av faktorer utanför arbetslivet. För att vi skall fungera på jobbet måste vi också fungera som de sociala varelser vi är. Ekonomiska, relationella, juridiska och andra problem som vi möter i våra privatliv påverkar oss också i vårt arbetsliv. Till detta kommer frågor om arbetstiden och dess förläggning.

Den utländska debatten om hur vi kan få livspusslet att gå ihop visar på komplexiteten i problematiken. I Sverige har vi vant oss vid en omfattande och välfungerande offentlig sektor. Mot slutet av 1900-talet tycks många företag ha förlitat sig på denna sektor och slimmat sina egna organisationer och gjort sig av med personalstödande verksamheter, vilka har lätt varit identifierbara kostnader i bokföringen.

Mycket tyder på att vi inte kan förlita oss på en stor offentlig sektor i framtiden. Företagen kan då tvingas att åter ta på sig personalstödsuppgifter för att få fungerande medarbetare. I ett framtidsscenario kan vi se hur ”brukspatronerna” återkommer fast i en annan skepnad.

Det är inte säkert att detta är av ondo. Företag som inte inser att dess medarbetare är människor med sociala och kulturella behov är knappast värdiga ett välfärdssamhälle. Ledare för företag, som vill vara kvar på marknaden, kommer att tvingas inse detta i kampen om de kvalificerade medarbetarna. Frågan om medarbetarnas goda liv blir en strategiskt viktig fråga för företagsledningen.

Ju fler anställda som sjunger i kör, målar akvareller, gympar eller odlar rosor på sin fritid, desto bättre företag! Så kan företagen också aktivt bidra till att minska de samhälleliga kostnaderna för ohälsan i arbetslivet!





## 5. Strategi till förändring – en sammanfattande analys

### 5.1. Sammanfattande analys

**Utgångspunkten** för denna skrift har egentligen varit det goda livet. Det kan delas in i tre delar: det goda arbetet, den goda fritiden och den goda vilan eller återhämtningen. Alla tre hänger ihop och bildar en helhet.

Varje del är värd sin egen studie, men här har jag koncentrerat mig på ett grundläggande resonemang kring det goda arbetet. Skälet ligger naturligtvis i den debatt som har blossat upp under de senaste åren med anledningen av de dramatiskt ökade sjukskrivningskostnaderna. Emellertid har debatten haft en ensidig inriktning mot ohälsan i arbetslivet. Därmed fokuseras intresset obönhörligen till kroppen och dess funktioner. Är vi friska eller inte? Har vi hälsan eller ohälsan? Om vi är sjuka, vad skall vi då göra åt saken? Och hur skall vi förhindra att vi blir sjuka?

I och med detta har debatten missat en väsentlig del av livet, nämligen om vi mår bra eller inte. Det är något helt annat, för vi behöver ju inte vara sjuka för att vi mår dåligt. Skall vi diskutera välbefinnande så måste vi göra en annan analys och diskutera andra typer av åtgärder. Därför är innehållet i den här skriften, som handlar om skapandet av  *kreativa arbetsplatser* annorlunda än andra skrifter om *hälsosamma arbetsplatser*. Analysen anlägger ett fritidsperspektiv, som grundar sig på den fritidsvetenskapliga teoribildning som har vuxit fram i västvärlden under andra halvan av 1900-talet, starkt influerad av Aristoteles livsfilosofi.

Den moderna synen på fritiden som en kvalitet har gjort 1900-talets traditionella indelning av den vakna tiden i arbetstid och fritid gammalmodig. Det nya fritidsbegreppet ser fritiden som en kvalitetstid, en egen tid som vi själva bestämmer över och som vi använder för att berika och utveckla oss som människor. Ur denna kvalitetstid hämtar vi den psykiska energi som vi behöver för att stå emot vardagens bekymmer och stress.

Det nya fritidsbegreppet blir en viktig del i debatten om hur vi kan skapa det goda livet. Eftersom det goda arbetet är en del av detta liv så måste fritidsperspektivet föras in också i debatten om det goda arbetet.

För oss svenskar kan en sådan diskussion verka förvirrande. Den offentliga debatten, politiken och forskningen tillmäter inte fritiden någon större betydelse. En minister för fritid och det goda livet är närmast otänkbar i en svensk regering. Forskning och högre utbildning kring fritidsfrågor är nästan lika otänkbar. Men vi behöver bara åka till England så hittar vi både en minister för fritiden och en expanderande universitetssektor kring fritidens vetenskapliga problematisering.

Därför har vi också missat att det utomlands pågår en intressant diskussion kring just dessa frågor. Leland Ryken menar att vi borde föra över fritidens kvaliteter också till lönearbetet. Och Theodore Zeldin menar att vi borde avskaffa ”arbetet”. I det goda livet borde hela livet vara fritid, kvalitetstid.

Pat Kanes menar att det framtida arbetslivet inte, som under 1900-talets industrisamhälle, behöver *arbetskraft* utan människor med kreativ och skapande förmåga. Därför hävdar han, att den gamla arbetsetiken borde bytas ut mot en lek-etik (play-ethic). Ty, som Johan Huizinga skrev redan på 1930-talet i boken *Homo Ludens*, det är i leken som kulturen föds! Utan lek – ingen kultur. Därför har Richard Reeves rätt, när han hävdar, att det på måndag morgon klockan 9 borde vara dags att börja leka! Vad skall vi annars göra? Slavarbeta?

Resonemanget ligger i linje med debatten om det postindustriella eller postmateriella ”K-samhället”. Tillgängliga värderingsmätningar pekar på en tydlig förändring av människors attityder till arbete och fritid/kvalitetstid. Dagens ungdomar är mer intresserade av ett intressant och stimulerande arbete än av en hög lön.

Detta får betydande konsekvenser för vår syn på 2000-talets arbeten. Arbetsgivare som vill ha kvalificerade anställda har all anledning att se om sitt hus, medan 40-talisterna ännu är kvar i arbetet. Arbetets innehåll kommer att dela in framtidens företagare i vinnare och förlorare, precis som Sarah Churchman på Pricewaterhouse Coopers framhöll.

Det är naturligtvis naivt och idealistiskt att tro att alla trista rutinarbeten skall försvinna. Huvudmålet borde naturligtvis vara att försöka göra om även dessa till att bli spännande och intressanta. Om detta är omöjligt så borde man inom företag och offentlig förvaltning införa en ”allmän värnplikt” där ”skitgörot” roterar mellan alla anställda. En sådan arbetsrotation kan dessutom föra med sig att man får lära känna andra människor på samma arbetsplats och dessutom röra andra muskler i kroppen än dem man normalt är satt att arbeta med. ”Värnplikt” kan vara väldigt hälsosam!

Även de fackliga organisationerna har anledning att se om sitt hus. Det är inte lika självklart för dagens ungdomar att gå med i facket, som det är för 40-talisterna. Facket borde därför prioritera frågor som rör arbetets innehåll och inte som hittills ensidigt diskutera löner och anställningsförhållanden.

Debatten om livspusslet, Work-Life Balande, har ännu inte nått Sverige. Detta är märkligt, för vi brukar snabbt anamma uttryck från det engelska språket. Kan det möjligen bero på att begreppet skulle tvinga oss till en politisk helhetssyn och ett tvärvetenskapligt betraktelsesätt? Sådana synsätt är inte populära i Sverige. Vårt politiska system är uppbyggt kring stuprörsmodellen, där varje politikområde och myndighet har sitt ansvarsområde och därför inte behöver bekymra sig om det som ligger utanför. Den akademiska organisationen bygger på samma tänkande. Varje institution arbetar med sitt ämne och har sina ämnesföreträdare, som slår vakt om ämnets gränser och inriktningar. I detta sammanhang är det därför inte egendomligt, att en arbetslivsforskare högst ogärna ger sig ut och beforskar fritidslivet.

Emellertid börjar nu livet bli lite för komplicerat för att sådana konservativa traditioner skall fungera bra. Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (KNAS) är ett gott exempel på problematiken. Den konstaterar själv att enbart en sänkning av arbetstiden inte

skapar de mervärden som utredningen nog egentligen skulle vilja nå. Andra faktorer som barnomsorg, arbetsfördelningen mellan man och kvinna i hemmet, kommunikationer med mera, är också viktiga. Men dessa låg utanför KNAS utredningsdirektiv och lades därför åt sidan.<sup>167</sup> Så typiskt svenskt!

Det är lätt att förstå varför begreppet Work-Life Balance har blivit så populärt i andra länder. En orsak ligger i de långa arbetsdagarna och insikten att sådana inte håller i längden. En annan ligger i brister i barn- och äldreomsorg samt i samhällsplaneringen med långa arbetsresor som resultat. Däremot finns det anledning att kritisera begreppet för att det leder bort tankarna från den viktiga fritiden utanför arbetstiden och mer fäster ögonen på att livspusslet skall gå ihop, det vill säga tvätta, diska, städa, hämta och lämna barn på dagis eller idrottsplatsen, sköta om föräldrar, sortera och åka stan runt för att slänga sopor, välja el- och telebolag samt se till att våra pensionspengar förvaltas av rätt bolag.

Pust! Skapar allt detta den nödvändiga energin? Naturligtvis inte! Vi måste i stället utveckla diskussionen om hur vi når den goda fritiden. Det är en annan diskussion än den som vanligen förs inom Work-Life Balance-paradigmet.

Richard Reeves kritiserar livspusseldiskussionen och menar att den är omodern, därför att den hotar med att någon annan kommer och talar om för oss att vi måste gå hem. Han framhåller att vi ”i stället för att oroa oss över arbetstiden borde glädjas åt det faktum att människor är fria att engagera sig i aktiviteter som ger dem mer glädje och tillfredsställelse”.<sup>168</sup>

Detta förutsätter dock att även sådana fria människor förstår betydelsen av en egen avkopplande kvalitetstid. Annars är risken stor att även de förvandlar glädjen och tillfredsställelsen till en bekymmersam utmattningsdepression.

Den allmänna debatten måste mer handla om makten över vår egen tid även under arbetstiden. Den framtida arbetsorganisationen måste mer likna den förindustriella tidens organisation där naturen – och inte arbetsgivaren (en social konstruktion) – styr vårt arbete. Ibland behöver vi arbeta mer och däremellan kan vi ta det lugnare. Så var det i jordbrukssamhället. Reeves menar också, i likhet med många livspusseldebattörer, att vi mer måste se till resultatet av vårt arbete i stället för att mäta den tid vi har ägnat åt det.

Krav på flexibla arbetstider blir därmed naturlig. Men för att flexibiliteten skall bli positiv fordras att begreppet flexibel arbetstid inte blir ett nytt uttryck för obetald övertid. Arbetar man flexibelt under en helg måste man också kunna ta ledigt på tisdag eftermiddag utan att mötas av kritik från stelbenta chefer och medarbetare.

Resonemanget leder oss över till den svenska diskussionen om kravet på sextimmars arbetsdag. Det är ett typiskt 1900-talskrav, som grundar sig på att det är arbetstidens längd som utgör problemet. Så är inte fallet. Det bör framhållas, att det är en väsentlig skillnad på att själv välja att arbeta 60 timmar i veckan och att, oavsett skälen, tvingas till att göra det.

Det är också viktigt att framhålla, vilket KNAS gjorde i en studie 2002, att kortare arbetsdag inte automatiskt medför ett bättre liv. Med sextimmars arbetsdag kan vi anta att många, särskilt männen, skulle skaffa sig extraarbete för att höja inkomsten. Då går den

<sup>167</sup> SOU 2002:58. *Tid – för arbete och ledighet*. passim.

<sup>168</sup> Reeves, *Happy Mondays*. 126ff.

livskvalitetshöjande rekreativa effekten av arbetstidsförkortningen om intet. Andra, särskilt kvinnor, skulle lägga ner mer tid på hem och barn med samma resultat.

Bättre vore om arbetsgivarna i stället lade in två timmars organiserad fritid för personalen varje dag. Då skulle de anställda få en egen kvalitetstid att själv bestämma innehållet i.<sup>169</sup> Nog vore det väl bra om alla anställda gick till sina jobb varje morgon vislande och med ett leende på sina läppar? De påstådda fusksjukskrivningarna skulle elimineras. Däremot skulle sannolikt sjuknärvaron öka eftersom alla skulle ha så roligt på jobbet att ingen skulle stanna hemma för lite snuva!

Detta skulle också ge företagens fritidsföreningar, i den mån de finns kvar, en betydande skjuts framåt. Utländsk forskning har påvisat betydelsen av sådana föreningar. Vi skulle också få en annan förståelse för vad som fordras för att arbetsplatsens medarbetare skall må bra. Det räcker inte med den ensidiga, för att inte säga enfaldiga, ”friskvården” där fruktkorg och motion antas betyda allt. Minst lika viktig är den sociala gemenskapen och den kulturella/kreativa stimulansen.

Ur feministisk synvinkel är sextimmars arbetsdag ingen lysande idé – den är tvärtom kontraproduktiv! Detta styrks av Linda Duxburys forskningsresultat från Kanada. Förslaget om två timmars fritid om dagen är klart bättre. Det skulle ge varje kvinnlig anställd två timmar egen tid vars innehåll enbart de själva skulle bestämma över – inte partnern, barnen och för all del inte heller chefen! Hälsoläget bland Sveriges kvinnor skulle öka markant. Påståendet får ses som en välgrundad hypotes, vi har ju ännu ingen forskning på området.

Varför har vi då ingen forskning? Svaret är naturligtvis sammansatt. För det första har vi ingen lobbygrupp som driver frågan om fritidsvetenskaplig forskning. Inte ens landets kommunala fritidschefer känner någon större entusiasm för forskning och högre utbildning kring fritiden. Våra universitet och högskolor har som alla byråkratier en stelbent struktur, där det är enklare att satsa på säkra kort som alla känner till, än att satsa på något nytt och okänt.

Särskilt hos politiker finns det också en underström i debatten, som menar att politiker inte skall lägga sig i vad folk gör på sin fritid. Nej, vem har påstått att politiker skall göra det? Möjligen politikerna själva, ty landets kommunalpolitiker gör av med cirka 20 miljarder kronor av våra skattepengar varje år på något som de mycket opreciserat kallar för kultur och fritid – vad är kultur och vad är fritid? Ingen vet! Självklart har dessa pengar en styrande funktion. Frågan är bara vilken? Det vet vi inte så mycket om, för det finns mycket få kvalificerade utvärderingar inom denna del av den offentliga sektorn. Därför vet vi inte vilken nytta dessa skattepengar gör, eller om de kanske till och med kan göra större nytta om de används på annat sätt.

Vad jag här har försökt att argumentera för är betydelsen av att vi alla skaffar oss en god fritidsaktivitet utanför arbetet. En kvalitetstid som gör att vi blir goda, sunda och harmo-

<sup>169</sup> I ett brev till arbetslivsminister Hans Karlsson m.fl. framhöll jag betydelsen av detta. Fritidsvetarna, brev den 30 september 2003 till arbetslivsminister Hans Karlsson, riksdagsledamöterna Mona Jönsson (mp), Ronny Olander (s) och Rolf Olsson (v) med anledning av deras artikel i GP den 5 juni 2003.

nisk människor! Om vi väljer att knyppla, bygger modelljärnvägar, sjunga i kör, jogga, diskutera politik eller något annat är av mindre betydelse. Huvudsaken är att vi har roligt, blir glada och får en kick av aktiviteten. Då kan vi komma glada och friska till jobbet dagen därpå – för att där fortsätta att ha roligt!

## 5.2. Strategier till förändring

Vad kan göras för att förbättra situationen? I syfte att främja debatten skall jag här lyfta fram några punkter.

### 5.2.1. Vad kan göras inom det politiska systemet?

I ohälsodebatten har arbetsgivarna ställts i centrum för åtgärderna. Debatten har mycket byggt på orsakskedjan: dåliga arbetsgivare skapar dåliga arbetsplatser som gör medarbetarna sjuka.

Det finns all anledning att kraftfullt ifrågasätta en sådan förenklad bild. Som professionell statsvetare skulle jag tvärtom vilja hävda att de höga sjukskrivningskostnader, som vi nu i snart 10 år har dragits med, har skapats genom politiska beslut och icke-beslut inom flera olika politiska fält och på olika politiska nivåer.

Det är ganska ofruktbart att diskutera var de största synderna ligger eller har begåtts. Vad jag ändå vill markera är att det politiska systemet inte är oskyldigt i sammanhanget och att allt ansvar för kostnaderna således inte kan läggas på arbetsgivarna.

Nu är det så lyckligt att vi genom jämförelsevis enkla politiska beslut kan skapa en betydligt bättre situation när det gäller människors välbefinnande på och utanför arbetsplatserna. Jag skiljer här på åtgärder på den statliga respektive den kommunala nivån.

#### A) Den statliga nivån

På den lagstiftande nivån behövs antagligen lagstöd för att driva ett effektivt lokalt arbete med livspusselfrågorna. De lagar som finns på området behöver ses över. Exempelvis drivs friskvårdspolitiken i dag av Finansdepartementet som genom regler om förmånsbeskattning försvårar, för att inte säga utestänger, verksamhet som inte hänger samman med kroppens vård. Det är inte visat att just Finansdepartementets tjänstemän och politiker är de mest kunniga och lämpade för att ansvara för regeringens företagspolitik. Företagens personalstödjande verksamhet behöver skattemässigt underlättas och förmånsbeskattningen av enskilda medborgare moderniseras!

Livspusseldebatten utomlands hänger intimt samman med hur samhällets service fungerar. Vi har i Sverige vant oss vid en stor offentlig sektor som tar hand om många uppgifter som tidigare har legat på olika strukturer i det civila samhället. Vår välfärdsstat börjar nu knaka i fogarna. Dystra profetior talar om behovet av alltmer frivilligt arbete för att olika gemensamma nyttigheter skall kunna produceras. Det gäller framför allt inom barn- och äldreomsorgen.

Hur utvecklingen kommer att gå återstår att se, men vi kan vara övertygade om att vårt samhälle ser annorlunda ut om 10 år än det gör i dag. Dagens svenska arbetsliv bygger på en någorlunda fungerande offentlig sektor. Om den ändras så att vi på vår fria tid alltmer blir tvingade att utföra uppgifter som i dag utförs av den offentliga vård- och omsorgssektorn, så måste också arbetslivet förändras. Framför allt måste arbetstiden minska. Sker inte det är risken stor att antalet utmattade och sönderstressade människor kommer att öka dramatiskt, med stigande sjukskrivningskostnader som sannolik följd.

Vi har i Sverige en enkel syn på fritiden. Vi har inte tagit till oss de landvinningar som fritidsvetenskapen utomlands har gjort. Att ha roligt tillmätts i Sverige inget större värde i hälsodebatten. Emellertid har människan som biologisk varelse inte ändrats mycket sedan de gamla grekernas tid. Därför kan vi fortfarande ta del av deras levnadsvisdom. Vi kommer således även i framtiden behöva fritid, egen kvalitetstid, ur vilken vi kan hämta stimulans och energi för att fungera i en stress- och problemyllad vardag.

Den utländska forskningen pekar på den aktiva fritidens betydelse för att minska framför allt stressen och utmattningsdepressionerna. Samma forskning visar också entydigt att den aktiva fritiden höjer människors välbefinnande och livskvalitet.

I folkhälsoarbetet har vi förtjänstfullt sedan länge arbetat med att bekämpa ett stort antal riskfaktorer för ohälsa, som rökning, drogmissbruk, oskyddad sex, felaktig kost, fysisk passivitet med mera. Den passiva fritiden har däremot inte alls uppmärksammats i detta sammanhang. Allt tyder på att regeringen i sin folkhälsoproposition från december 2002 gjorde ett allvarligt politiskt strategiskt misstag som inte noterade detta.<sup>170</sup>

Ett år senare tycks det som om statsminister Göran Persson har uppmärksammat misstaget. I en intervju i Svenska Dagbladet erkände han att ”ur folkhälsosynpunkt är korsord gravt underskattat”.<sup>171</sup> Om han hade breddat perspektivet och ersatt korsord med aktiv fritid – att lösa korsord är bara ett exempel på en sådan – hade han legat vid forskningsfronten.

Återstår att fråga statsministern om han tänker göra politik av sin levnadsvisdom och sända den till Enheten för folkhälsa vid Socialdepartementet? Det skulle behövas ty vi saknar en myndighet eller åtminstone en nationell organisation som arbetar med människors välbefinnande. Det fältet är inget politikområde i Sverige. Vi skulle behöva en tankesmedja som kan driva debatten om det goda livet och om hur vi skapar goda, sunda och harmoniska människor. Sådana tankesmedjor finns i många andra länder.

Sedan hösten 2003 ligger hos regeringskansliet ett förslag om att låta utreda inrättandet av ett *analysinstitut för fritid och välbefinnande*. Vi behöver skaffa oss en bättre förståelse för fritidens betydelse för både individer och samhälle.

Många aktörer har under de senaste 10–15 åren pläderat för att vi måste arbeta mer. Från nationalekonomis utgångspunkt är detta korrekt, men det är inte särskilt begåvat att rikta sådana krav till människor som redan arbetar 50–60 timmar i veckan. Risken är stor att dessa ”går in i väggen” med stort lidande och fördyrade sjukskrivningskostnader som följd. Målgruppen för kampanjer för ökat arbete bör i stället vara de arbetsgivare som hell-

<sup>170</sup> Prop. 2002/03:35. *Mål för folkhälsan*.

<sup>171</sup> Svenska Dagbladet, 2003-12-16.

re låter sin personal arbeta övertid än anställa undersysselsatta individer. Det är bland de senare vi finner dem som både vill och behöver arbeta mer!

Risken är också stor att ”arbeta mer-kampanjer” föder skuld känslor och dåligt samvete hos många människor för att de inte arbetar övertid lika mycket som de ”riktiga grabbar-na”. Därför behövs en folkbildningskampanj för att få människor att förstå betydelsen av att skaffa sig en balans mellan arbete och fritid och hur viktig fritiden, kvalitetstiden, är för det goda livet.

Följande uppgifter för analysinstitutet borde övervägas:

- Utgöra en kontaktlänk mellan utländska fritidsvetenskapliga (leisure science) institutioner och svensk forskning
- Stimulera till ett fruktbart samarbete mellan forskare och praktiker både inom offentlig, ideell och kommersiell sektor
- Ha ett löpande bevakningsuppdrag och föra ut både svensk och utländsk forskning till svenska praktiker, men även suga upp goda forskningsidéer från praktikerna och formulera dem till forskningsprojekt
- Göra kunskapssammanställningar och synteser och låt översätta centrala utländska arbeten till svenska
- Stimulera forskare till att börja forska kring fritidens ekonomiska, kulturella, sociala och politiska betydelse för både individer och samhället
- Hålla kontakt med forskningsråd och andra forskningsfinansiärer,
- Arrangera konferenser
- Arrangera studieresor utomlands.<sup>172</sup>

## B) Den kommunala nivån

Den kommunala kultur- och fritidssektorn har uppenbara bekymmer med att orientera sig i en förändrad omvärld. I huvudsak riktar sig sektorn antingen till redan aktiva i föreningar och organisationer eller till barn och ungdom. Den påtagliga ”ungdomifieringen” av politikområdet utgör ett påtagligt intellektuellt problem för sektorn.

Många kommunalråd har insett bekymren, lagt ner förvaltningarna och fört över bibliotek och ungdomsgårdar till Barn- och ungdomsförvaltningen och idrotts- och friluftsanläggningarna till tekniska nämnden (eller motsvarande). Med tanke på hur svagt motiverad denna verksamhet har varit i de flesta kommuner, så är åtgärden förståelig och kanske till och med rationell. Men därmed har också dessa kommuner avhänt sig en organisation som skulle kunna ha satts in i ett medvetet arbete för att höja kommuninvånarnas livskvalitet och välbefinnande och därmed också deras hälsa.

Den möjligheten har alla dessvärre inte förstått. Den kommunala fritidssektorn är i stort behov av nytändning och nyorganisering. Ohälsodebatten kan vara en lämplig grund till en sådan. Det råder knappast någon tvekan om att väl definierad kommunal fritidspolitik – där kulturella aktiviteter naturligtvis spelar en viktig roll vid sidan av fysiska, sociala och politiska verksamheter, kan ha en betydande och viktig samhällsekonomisk roll.

<sup>172</sup> Fritidsvetarna, PM – Utredning av ett nationellt analysinstitut för fritid och välbefinnande/fritidsdelegation, 2003.



Detta förutsätter dock att politiken vänder sig till de grupper i kommunen som har de högsta ohälsotalen och det lägsta värdet på välbefinnandet. De återfinns vanligen inte bland de föreningsaktiva och bland barn och ungdomar.

Det nämnda analysinstitutet skulle kunna spela en väsentlig roll som stimulator och stöd för de kommuner, vars politiker vill bygga det goda samhället i den egna kommunen.

### 5.2.2. Vad kan arbetsgivarna göra?

För att skapa den goda arbetsplatsen behövs på många håll en kulturell förändring. Företagsledningens attityder till arbetet och till de anställda är mycket väsentlig. En ledning som ser till prestationen snarare än till antalet arbetade timmar, som visar respekt för sina anställda och stöder deras professionella utveckling är andra viktiga faktorer för en framgångsrik tackling av livspussel-problematiken.

I stället för att kritisera anställda för att de går hem för tidigt så borde företagsledningen berömma dem som lyckas få arbete och fritid att gå ihop. Hur företagsledarna lyckas hantera livspussel-problematiken för egen del blir avgörande för hur hela organisationen uppfattar företagets kultur med avseende på åtgärder för att ordna livspusslet. Att bedöma arbetsbelastningen på olika anställda eller avdelningar spelar en viktig roll för att ständig övertid skall undvikas.

Kanadensiska undersökningar visar att anställda som har större flexibilitet i både förläggning av arbetstid och arbetsplats upplever en betydligt mindre arbetsbelastning och även färre konflikter mellan arbete och övrigt liv jämfört med anställda som har mindre flexibilitet.<sup>173</sup> Detsamma gäller anställda som kan vägra övertid.

Dessa slutsatser grundar sig egentligen på vilken livsmakt som de anställda har på sin arbetsplats. Att öka de anställdas kontroll över sina arbetsuppgifter är kanske den mest viktiga förändring som måste vidtas för att skapa det goda arbetet.

Fritidsföreningar ökar de sociala relationerna mellan medarbetare på ett företag. Detta blir extra viktigt på större företag, där det inte alltid är så lätt att veta vilka som arbetar på andra avdelningar än den egna. Utländsk forskning visar att sådana föreningar också ökar de anställdas motivation för arbetet och en större samhörighet med företaget.

Alla kan vi drabbas av olyckor och problem av olika slag i familje- och privatlivet. Var får man den hjälp som man då behöver? Det är inte alltid lätt att veta och professionell hjälp brukar dessutom vara kostsam. Här kan program för personalstöd spela en viktig, kanske till och med en avgörande roll.

Att hämta och lämna barn på dagis och fritis samt att ta sig mellan hem och arbete är inte fri tid utan olika slag av tvångstid. Arbetsgivarna har små möjligheter att påverka denna tidsanvändning såvida de inte inrättar arbetsplatsanknutna dagis samt ordnar kollektiva och kanske snabbare kommunikationsmedel till jobbet. När det gäller mer hushållsnära service, så är det vanligt att amerikanska företag öppnar affärer eller annan servi-

<sup>173</sup> Duxbury – Higgins, *Work-Life Balance in the New Millennium*, 58ff. Även resten av resonemanget bygger i mycket på Duxbury's och Higgins arbete.

ceverksamhet, till exempel tvättinlämning, i företagets lokaler. Idén har framgångsrikt prövats av det svenska försäkringsbolaget Skandia genom sin ”butlerverksamhet”. Personalen slipper då springa runt på stan för att göra olika småärenden och får därmed tid över för annat.

### 5.2.3. Vad kan fackföreningarna göra?

Fackföreningarna är ingen kioskvältare bland dagens ungdom, som till stor del har levt i en skyddad värld. Det kan man också säga om facket. Löner och anställningsfrågor kan man alltid syssla med precis som man alltid har gjort. Något nytänkande känns nog inte aktuellt i alla fackklubbar.

Precis som i företagen behövs en kulturell förändring för att skapa framtidens goda fackföreningar. Livspussellfrågorna kan spela en roll i en sådan förändring och bli en viktig punkt på dagordningen vid förhandlingar med arbetsgivaren. Föreningarna har också en viktig funktion när det gäller att bedöma arbetsbelastningar på olika avdelningar och anställda och försöka åtgärda problemet.

Alla tecken tyder på att de fackliga organisationerna måste lämna sin hittillsvarande rätt ensidiga inriktning mot löner och anställningsvillkor och ta ett betydligt större grepp om de anställdas situation på arbetsplatsen. Det gäller makten över det egna arbetets innehåll och organisation, möjligheter till kreativ utveckling samt även hur resten av livet kan kopplas samman med arbetslivet. De fackliga organisationernas folkbildande funktion måste lyftas fram.

### 5.2.4. Vad kan de anställda själva göra?

Även de anställda kan bidra till att förändra en arbetsplats kultur. Var och en måste ta ansvar för sitt eget liv och beakta begynnande tecken på negativ stress. Kroppens och själens signaler måste tas på allvar.

Vi måste slå vakt om vår fritid och inse dess betydelse som energigivare. Vi behöver några positioner i agendan där vi har sammanträden med oss själva. Vi måste också sluta med att ha dåligt samvete för att vi pysslar om oss själva. Det måste bli slut på vår ovana med att skryta hur mycket vi har arbetat under helgen. Och har vi genom flextiden gjort det, så är det helt okej att ta ledigt på onsdag och torsdag för att åka och fiska.

Vi måste tillsammans skapa en kultur där det blir fint att ha en balans mellan arbete, fritid och övrig tid. Då först har vi närmat oss det goda livet och vi har möjligheten att bli en goda, sunda och harmoniska människor.



## Litteraturförteckning

- A quiet revolution: managing absence. Reducing the UK's £ 11 billion absence problem. The Work Foundation 2003-08-26.
- Advocacy for basic health prerequisites. Departmental policy paper. Department of Public Health: City of Toronto; December 1991.
- Ambjörnsson R. Leken uppfinningarnas moder. Dagens Nyheter 1997-02-02.
- Anderson JM. Industrial Recreation. A Guide to its Organization and Administration. McGraw-Hill; 1955.
- Andersson G, Malmgren S, Johrén A. Lönsam friskvård. Effektivare företag. Arbetarskyddsnämnden; 1997.
- Angelöw B. Friskare arbetsplatser. Att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats. Lund: Studentlitteratur; 2002.
- Arbetsförhållanden – orsak till sjukskrivning? RFV analyserar 2003:10.
- Arbetsmiljön 2001. SCB/AV Statistiska Meddelanden AM 68 SM 0201.
- Aristoteles. Politiken. Jonsered; 1993.
- Att skapa hälsofrämjande arbetsplatser inom vård och omsorg – en kunskapsmanställning. I: Backman L, Leijon O, Lindberg M, Pernold G, Petterson I-L. Rapport från Arbets- och miljömedicin, Stockholms läns landsting 2002:2.
- Baum A. A Psychological Perspective, with Emphasis on Relationships between Leisure, Stress and Well-being. In: Driver BL, Brown PJ, Peterson GL, editors. Benefits of leisure. Venture; 1991.
- Berridge J, Cooper GL, Highley-Marchington C. Employee Assistance Programmes and Workplace Counselling. Wiley; 1997.
- Blaxter M. Health and Lifestyles. Routledge; 1990.
- Bosserman P. Work and Leisure Relationships: A Review of the Literature. A Literature Review. The President's Commission on Americans Outdoors. US Government; 1986.
- Bratt Carlström M, Thedéen L. Employee Assistance Programmes i Storbritannien – ett stöd i tiden? Utlandsrapport från Sveriges tekniska attachéer. Storbritannien 9602.
- Burenstam-Linder S. Den rastlösa välfärdsmänniskan. Stockholm: Bonniers; 1970.
- Caldwell LL, Smith EA. Leisure: An overlooked component of health promotion. Canadian Journal of Public Health March-April 1988;79, Suppl.
- Cassidy T. All work and no play. A focus on leisure time as a means for promoting health. Counselling Psychology Quarterly 1996;9:1.
- CIPD. Work-life Balance. April 2003. [www.cipd.co.uk](http://www.cipd.co.uk).
- Coleman D, Iso-Ahola S. Leisure and Health, the Role of Social support and Self-Determination. Journal of Leisure Research 1993;25:2.
- Crain, WC. Clinical Observations on Mental Health and Leisure. WLRA Journal 1983;XXV:4.
- Csikszentmihályi M. Finna Flow. Den vardagliga entusiasmens psykologi. Falun; 1999.
- Damm M. Personalarbete – yrke eller passion. BAS ek. för. Göteborg; 1993.

- Department for Culture, Media and Sport. Local cultural strategies. Draft Guidance for Local Authorities in England. June 1999.
- Dew JR. Empowerment and Democracy in the Workplace. Applying Adult Education Theory and Practice for Cultivating Empowerment. Quorum Books; 1997.
- Driver BL, Tinsley HEA, Manfredo MJ. The Paragraphs about Leisure and Recreation Experience Preference Scales. Results from Two Inventories Designed to Assess the Breadth of the Perceived Psychological Benefits of Leisure. In: Driver BL, Brown PJ, Peterson GL, editors. Benefits of Leisure. Venture; 1991.
- DTI. Prime Minister launches Work-Life Balance campaign. Press Release. 9 March 2000.
- Duxbury L, Higgins C. Work-Life Balance in the New Millennium. Where Are We? Where do we need to go? Canadian Policy Research Networks (CPRN). Discussion Paper No. W/12. October 2001.
- Edu-Care. A Forum for education concerns 2002;6:3. <http://www.swaraj.org/shikshantar>.
- Ellis T, Richardson G. Organizational Wellness. In: Driver BL, Brown PJ, Peterson GL, editors. Benefits of Leisure. Venture; 1991.
- Engström L-M. Idrottsvanor i förändring. Stockholm: Högskolan för lärarutbildning; 1989.
- Engström LM, Redelius K, red. Pedagogiska perspektiv på idrott. HLS; 2002.
- Eriksson T. Vad får oss att må bra i arbetet? Friskfaktorer i arbetslivet. Prevent: Stockholm; 2003.
- Ewles L, Simnett I. Promoting Health. A Practical Guide. 4th ed. Bailliere Tindall; 1999.
- Folkhälsogrupper. Hela folkets hälsa. En nationell strategi nr 8 1991.
- Forslin J. Regenerativt arbete. Arbete – lust eller lidande? Friskfaktorer i arbetslivet. Stockholm: Prevent; 2003.
- Fritidsvetarna. Brev den 30 september 2003 till arbetslivsminister Hans Karlsson, riksdagsledamöterna Mona Jönsson (mp), Ronny Olander (s) och Rolf Olsson (v) med anledning av deras artikel i GP den 5 juni 2003.
- Fritidsvetarna. PM – utredning av ett nationellt analysinstitut för fritid och välbefinnande/fritidsdelegation. 23 september 2003.
- Fägerlind G. Flexibla arbetstider och flexibel arbetskraft i USA. Sveriges Tekniska Attachéer. Utlandsrapport. USA 9709.
- Gardell B. Reactions at work and their influence on nonwork activities: An analysis of a sociopolitical problem in affluent society. Human Relations 1976;29:9.
- Gardell B. Arbetets organisation och människans natur. En forskningsöversikt om människans behov av att behärska tekniken. Uppsala: Arbetsmiljöfonden; 1986.
- Glouberman S, et.al. Towards a New Concept of Health: Three Discussion Papers. Canadian Policy Research Networks (CPRN); August 2000. p. 2.
- Harvard Business Review on Work and Life Balance. Harvard Business School Press; 2002.
- Haworth JT. Work, Leisure and Well-being. Routledge; 1997.
- Hemsath D, Yerkes L. 301 Ways to have Fun at Work. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers Inc.; 1997.

- Hill EJ, Hawkins AJ, Ferris M, Weitzman M. Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations* 2001;50:49-58.
- Hjort PF. Helse, miljø og Levekår. Tanker om et forskningsprogram om forebyggende helsearbeid i Norge. NAVF; 1989.
- Hugemark E, Hörnfeldt K. Personalstödsprogram ur ett företagsekonomiskt perspektiv. En fallstudie på Visavi och Posten. Södertörns högskola; VT 2001.
- Huizinga J. Den lekande människan (Homo Ludens). Stockholm; 1945.
- Humphrey F. Leisure Facilitates Holistic Health. *WLRA Journal* 1983;XXV:4.
- Härenstam A, et al. Hur kan könsskillnader i arbets- och livsvillkor förstås? Metodologiska och strategiska aspekter samt sammanfattning av MOA-projektets resultat ur ett könsperspektiv. *Arbete och hälsa* 2000;15.
- Imagination Lab Foundation, <http://www.imagilab.org>.
- Iso-Ahola SE. Basic Dimensions of Definition of Leisure. *Journal of Leisure Research* 1979;1.
- Iso-Ahola SE. Leisure Lifestyle and Health. In: Compton DM, Iso-Ahola SE, editors. *Leisure & Mental Health. Family Development Resources*; 1994.
- Iso-Ahola SE. Motivational Foundations of Leisure. In: Jackson EL, Burton TL, editors. *Leisure Studies. Venture*; 1999.
- Iso-Ahola SE, Chun JP. Leisure-Related social support and Self-determination as Buffers of Stress-Illness Relationship. *Journal of Leisure Research* 1996;28:3.
- Iso-Ahola SE, Crowley EC. Adolescent Substance Abuse and Leisure Boredom. *Journal of Leisure Research* 1991;23:3.
- Iso-Ahola SE, Weissinger E. Leisure and Boredom. *Journal of Social and Clinical Psychology* 1987;5:3.
- Jackson EL, Burton TL, editors. *Leisure Studies. Prospects for the Twenty-First Century. Venture*; 1999.
- Jegers I. Ett berikande arbete för ett hållbart arbetsliv. *Watching* 2003;8. Kairos Future; 3004.
- Jenninger J. Balans mellan arbete och fritid och dess betydelse för hälsa. Psykolog-examensarbete 2002. Psykologiska institutionen. Stockholms universitet; 2002.
- Johansson G. Work-Life balance: the Case of Sweden in the 1990s. *Social Science Information* 2002;41:303-17.
- Johansson G. Arbete, familj och flexibilitet. Hela folket i arbete? *Arbetslivsforum* 2002 – en mötesplats för forskare och praktiker. FAS; 2002.
- Johansson J, Lugn A, Rexed B. Långtidsfrisk. Så skapas hälsa, effektivitet och lönsamhet. Stockholm: Ekerlids; 2003.
- Kane P. Play for today. *The Observer* 2000-10-22.
- Kane P. *The Play Ethic. A Manifesto for a Different Way of Living*. MacMillan; 2004.
- Kennedy D. Leisure and Mental Illness. A Literature Review. The President's Commission on Americans Outdoors. US Government; 1986.
- Kennedy S. Organisational Change Affects Work Stress and Work-Family Balance. *ANZJFT* 2001;22:2.

- Kimiecik JC, Harris AT. What is enjoyment? A Conceptual/definitional analysis with implications for sport and exercise psychology. *Journal of Sport & Exercise Psychology* 1996;18:247-63.
- Kodz J, Harper H, Dench S. *Work-Life Balance: Beyond the Rhetoric*. Brighton: Inst. of Employment Studies; 2002. p. 1.
- Kreicbergs J. Arbetstiden och hälsan. *Svenskt Näringsliv*; april 2002.
- Kristdemokraterna. *Livspusslet. En politik för hälsa och livskvalitet*. Stockholm; 2003.
- Labonte R. Community Empowerment and Leisure. *Journal of Leisurability* 1996;23:1.
- LEGO. <http://www.seriousplay.com/>.
- Liberal förnyelse av Sverige. Folkpartiet Liberalernas idéprogram; 1990.
- Ljusenius T, Rydqvist L-G. *Friskt ledarskap. Ledarskap ur ett hälsoperspektiv*. Prevent; 2001.
- Lowe G. Building healthy organizations takes more than simply putting in a wellness program. *Canadian HR Reporter*: September 8, 2003.
- Maslach C, Leiter MP. Sanningen om utbrändhet. Hur jobbet förorsakar personlig stress och vad man kan göra åt det. Stockholm: Natur och Kultur; 2000.
- McLaughlin A. Fun: The New Priority for Americans. *Christian Science Monitor* 2001;93:195.
- Medin J, Alexandersson K. *Begreppen hälsa och hälsofrämjande*. Lund; 2000.
- Menckel E, Österblom L. *Hälsofrämjande processer på arbetsplatsen. Om ledarskap, resurser och egen kraft*. Arbetslivsinstitutet; 2000.
- Miller M. Se människan – i hela hennes komplexitet. Reflektioner kring begreppet friskfaktorer. I: Abrahamsson K, et al. *Friskfaktorer i arbetslivet*. Stockholm: Prevent; 2003.
- Mjuka människor i hårt arbete. Om stress och ohälsa bland medlemmar i TCO-förbund. TCO; 2003.
- MOA-projektet. Moderna arbets- och livsvillkor för kvinnor och män. Vad kännetecknar och innebär moderna arbets- och livsvillkor? Resultat av analyser med personansats samt utveckling av analysmodeller för befolkningsstudier. Härenstam A, et al. Slutrapport I. Rapport från Yrkesmedicinska enheten 1999:8. Stockholms läns landsting; 1999.
- Mundy J. *Leisure Education. Theory and Practice*. 2nd ed. Sagamore; 1998.
- Nationalencyklopedin. 1992.
- Negativ stress och ohälsa. Inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet. Information om utbildning och arbetsmarknad 2001:2. Arbetsmiljöverket och SCB; 2001.
- Neulinger J. Leisure: A Criterion of Mental Health. *WLRA Journal* 1983;XXV:4.
- Olson H-E. *Från Hemgård till ungdomsgård. En studie i den svenska hemgårdsrörelsens historia*. Stockholm; 1982.
- Olson H-E. *Fritidsvetenskaplig utbildning. Ett internationellt perspektiv*. Fritidspolitiska Studier nr 9. Stockholm; 1997.
- Olson H-E. *Den komplicerade sporten. Idrott och fysisk aktivitet mellan kommersialism och idealism. En tvärvetenskaplig studie (kommande)*.

- Olson H-E. Nu är jag frisk, nu vill jag börja leva. Om relationen mellan begreppen hälsa/folkhälsa och fritid/välbefinnande. (kommande).
- Olsson U. Om friskvårdspedagogik i arbetslivet. En o/rättvis betraktelse. Working paper no 13. Högskolan i Gävle/Sandviken; 1993.
- Petersson K. Hälsa, neo-liberalism och multidisciplinaritet – hälsofrämjandet som ett nutida exempel på en stilart i konsten att styra. I: Sätterlund Larsson U, Bergquist K, red. Möten – en vänbok till Roger Säljö. Linköping; 1999.
- Podilchak W. Establishing the Fun in Leisure. Leisure Sciences 1991;13:1.
- Pondé MP. Participation in Leisure Activities. Is it a Protective Factor for Women's Mental Health?. Journal of Leisure Research 2000;32:4.
- Premfors R. Den starka demokratin. Stockholm: Atlas; 2000.
- Prop. 2002/03:35. Mål för folkhälsan.
- Prop. 2002/03:123. Beskattning av vissa förmåner. Skatteutskottets betänkande 2003/04:SkU3.
- Reeves R. Happy Mondays. Putting the Pleasure Back into work. Pearson; 2001.
- Regeringskansliet. Ett hälsosammare arbetsliv – en avsiktsförklaring från s, v och mp. 2002-12-18.
- Reid DG. Work and leisure in the 21st Century. From production to citizenship. Toronto: Wall and Emerson; 1995.
- Reimers E, red. Den lönsamma balansen. Om alternativ till arbetets förtärande stress. Arbetslivsinstitutet; 2000.
- RFV. Sjukskrivnas syn på hälsa och arbete. RFV analyserar 2002:16.
- RFV. Psykosocial arbetsmiljö- & långvarig sjukskrivning. RFV analyserar 2003:3.
- Robinson JP, Godbey G. Time for Life: The Surprising Ways Americans Use Their Time. Penn State University Press; 1997.
- Roffey Park. Building a business case for Work-Life Balance. Issue 52. Summer 2003.
- Rossmann RJ. Recreation Programming. Designing Leisure Experiences. Sagamore; 1995.
- Rydqvist L-G, Winroth J. Idrott, friskvård, hälsa & hälsopromotion. SISU; 2002.
- Ryken L. Redeeming the Time. A Christian Approach to Work & Leisure. Baker; 1995.
- Sandahl C. Utbrändhet är en bristsjukdom. Svenska Dagbladet 2001-04-22.
- Sandberg CG. Friskvård, god hälsa för bättre arbetsliv. SAF; 1994.
- Sawyer TH. Employee Services Management. A Key Component of Human Resource Management. Sagamore; 2001.
- Scanlan TK, Simons JP. The construct of sport-enjoyment. In: Roberts GC, editor. Motivation in Sport and Exercise. Human Kinetics; 1992.
- Schor JB The Overworked American. The Unexpected Decline of Leisure. Basic Books; 1992.
- SOU 2000:1. En uthållig demokrati! Politik för folkstyret på 2000-talet.
- SOU 2002:5. Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet. Mål ansvar och åtgärder med utgångspunkt från ett övergripande mål för människor i arbete.
- SOU 2002:58. Tid – för arbete och ledighet. Delbetänkande av Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (KNAS).



- Stanton-Rich HM, Iso-Ahola S. Burnout and Leisure. *Journal of Applied Social Psychology* 1998;28:21.
- Starkey K. Leisure, Culture and Health. *Momentum* 1981;6:2.
- Sweeney C. All work and no play has had its day. *Sunday Herald* 2003-09-14.
- Svenska Dagbladet, 2003-12-16.
- Szücs S, Helmström Ö, Marklund S. Organisatoriska faktorerens betydelse för långa sjuk-skrivningar i kommuner. *Arbete och Hälsa* 2003:6.
- The Academy of Leisure Sciences. White Paper #4: Leisure's Relationship to Health, nät-version 2002-04-15.
- The Work-Life Balance Trust, [www.w-lb.org.uk](http://www.w-lb.org.uk).
- Theorell T. Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan? Kunskapssammanställning. Statens folkhälsoinstitut; 2003.
- Thompson EP. Tid, arbetsdisciplin och industrikapitalism. Herremakt och folklig kultur. Malmö: Författarförlaget; 1983.
- Thomsson H, Menckel E. Vad är hälsofrämjande på arbetsplatser? Ett bidrag till utvecklingen av ett svenskt begrepp. ALI Arbetslivsrapport 1997:18.
- Thomsson H. Anpassningens pris. Kvinnors liv i vård och vardag. Gothia; 1998.
- Torbiörn I, Pettersson P, Arvonen J. Psychological Prerequisites for Performance Self-Management and Empowerment in Modern Work-Life. Report no. 808. Department of Psychology, Stockholm University; 1996.
- Tåhlin M. Svar till Johanson/Mellander och von Otter. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 2001:3.
- Wankel LM. The Importance of enjoyment to adherence and psychological benefits from physical activity. *International Journal of Sport Psychology* 1993;24:151-69.
- Veblen T. The Leisure Class (sv. övers. Den arbetsfria klassen). Vinga; 1986.
- Verespej MA. Balancing Act. (helping employees balance work and family). *Industry Week* 15 May 2000 (Looksmart).
- Westlander G. Arbetets villkor och fritidens innehåll. En socialpsykologisk studie av manliga fabriksarbetare. PA-rådet; 1976.
- Westlander G. Rapport om kvinnor i fabriksarbete – förvärvsarbete, familj och fritid till innehåll och samspel. PA-rådet; 1977.
- Wetterberg G. Gärna en rejäl pension men först ett längre arbetsliv. *Axess* 2002:1.
- What is an Employee Assistance Programme (EAP)? [www.eapa.org.uk](http://www.eapa.org.uk).
- WHO. Alma-Ata-deklarationen; 1978.
- Wikström O. Jag vet inte var jag är så det gäller att skynda sig – om längtan efter en diagnos. I: Jenner H, Svensson I, red. *Perspektiv på utbrändhet – om orsaker och motkrafter*. Stockholm: Gothia; 2003.
- Winroth J. Friskvård i företag – en strategisk fråga. Promotivt hälsoarbete. Vänersborg: Högskolan Väst; 1996.
- Woodland S, Simmonds N, Thornby M, Fitzgerald R, McGee A. The Second Work-Life Balance Study. Results from the Employer Survey – Main Report. Employment Relations Research Series no 22. London: DTI; 2003.
- Work-Life Balance: The Roffey Park Research. [www.roffeypark.com](http://www.roffeypark.com). Jan. 2004.

Zeldin T. Samtal. Hur man kan förändra sitt liv genom att tala med andra. Värnamo; 2000.

Zeldin T. Talk is Cheap. Let's Have a Conversation. Fast Company 2000;41.

Åteg M, Hedlund A, Pontén B. Attraktivt arbete. Från anställdas uttalanden till skapandet av en modell. Arbetsliv i omvandling 2004:1.

*De många och långa sjukskrivningarna* kastar en mörk skugga över det svenska välfärdssamhället. Därför pågår det ett intensivt arbete med att ta fram kunskap om sjukfrånvarons och ohälsans orsaker, effekter och samband. Det blir alltmer uppenbart att svaren på frågorna om ohälsan i arbetslivet inte enbart kan sökas inom arbetsplatsens fyra väggar eller i försäkringssystemet.

Statens folkhälsoinstitut bett fil. dr Hans-Erik Olsson, Institutet för fritidsvetenskapliga studier, att göra en inledande översikt över hur man ur ett fritidsvetenskapligt perspektiv kan se på problemen och frågorna.

Detta är inte en komplett systematisk kunskapsöversikt över ohälsan i arbetslivet och vad man kan göra åt den, utan ska ses som ett hypotesformulerande inlägg i sökandet efter nya perspektiv och större förståelse.

Författaren svarar själv för innehållet, vilket inte nödvändigtvis speglar FHI:s uppfattning i alla delar. Vår förhoppning är att texten ska väcka nya tankar både i forskar- som praktikerkreter och hos en vidare publik.



**STATENS  
FOLKHÄLSOINSTITUT**

Statens folkhälsoinstitut  
Distributionstjänst  
120 88 Stockholm

Fax 08-449 88 11  
E-post [fhi@strd.se](mailto:fhi@strd.se)  
Internet [www.fhi.se](http://www.fhi.se)

Rapport R 2004:38  
ISSN 1651-8624  
ISBN 91-7257-302-3