

Arbejdstid og balance mellem arbejde og privatliv - hvad kan vi gøre?

Der er i disse år meget fokus på balance mellem arbejde - og privatliv, og der er mange gode intentioner i spil, men det er svært at forestille sig, at der rigtig sker noget, før vi bliver villige til at se på de belastninger der for alvor gør det svært at få familielivet og arbejdslivet til at hænge sammen. Der er efterhånden en meget betydelig videnskabelig dokumentation for, at det er arbejdsbelastningen der spiller den største og vigtigste rolle. Det er lange arbejdstider, stor arbejds-mængde og arbejde på skæve tidspunkter, som for alvor gør det svært at få plads til familielivet.

Nordisk Ministerråd har netop udgivet (uge 8) en engelsksproget rapport om de sociale konsekvenser af forskellige måder at tilrettelægge arbejdstiden på (1).

God balance mellem arbejde og privatliv, men høj stress i de nordiske lande

Sammenlignet med gennemsnittet i Europa, er det i de nordiske lande hidtil lykkedes at kombinere en høj beskæftigelsesrate for kvinder med høj fertilitet. Igen, sammenlignet med resten af Europa, er der også god tilfredshed med balancen mellem arbejde og privatliv. Et udbygget velfærdssystem med institutioner for børn og gamle har en stor del af æren for dette. Bortset fra på Island, hvor det gennemsnitlige antal arbejdstimer er meget højt, har man i de øvrige nordiske lande et moderat antal arbejdstimer og gennemgående en høj grad af indflydelse på arbejdstempoet og skemalægningen. Samtidig er der en høj arbejdsintensitet og en stor andel som oplever problemer med stress, søvn og irritation. Disse forhold fremgår af rapporten og er baseret på tilgængelig statistik fra EU.

Det nye arbejdsliv på godt og ondt

Generelt er arbejdsmarkedet i de nordiske lande præget af udviklingstendenser mod "det grænseløse arbejde", hvor de ansatte har stor indflydelse på hvor og hvornår arbejdet udføres, og hvad indholdet er. Samtidig stiller denne organisering af arbejdet meget store krav til den enkelte bl.a. om engagement, produktivitet og selvreflektion. Rapporten samler op på resultaterne fra nogle af de relativt få undersøgelser, der er gennemført med fokus på aspekter i det nye arbejdsliv. Den forskning der er, peger på at den øgede frihed til at vælge, hvor og hvornår man vil arbejde på den ene side er positiv for balancen mellem arbejde og privatliv. På den anden side hænger fleksibiliteten ofte sammen med store og uforudsigelige krav, mindre sikkerhed i ansættelsen og længere arbejdstider.

Lange arbejdstider giver dårlig balance

Rapporten finder stærk evidens for, at lange arbejdstider hænger sammen med dårlig balance mellem arbejde og privatliv og med

lavt psykisk velbefindende. Arbejde ud over det antal timer man er ansat til (uanset om man er på deltid eller fuld tid) hænger også tydeligt sammen med ubalance mellem arbejde- og privatliv. Specielt er der stærk dokumentation for, at det gælder for kvindernes vedkommende. Der er væsentlige kønsforskelle på dette område, som afspejler den ulige kønsfordeling af lønarbejde og arbejde i hjemmet. Der er også forskning som peger på, at det ikke alene er de lange arbejdstider, men i lige så høj grad de store krav der stilles i arbejdet, som giver dårlig balance mellem arbejde og privatliv.

Arbejde på skæve tidspunkter giver dårlig balance

Rapporten finder også evidens for at arbejde på "skæve" tidspunkter har en negativ indflydelse på balancen mellem arbejde og privatliv og på det psykiske velbefindende. Arbejde udenfor den normale dagtid kan tillige have en negativ indflydelse på børnenes trivsel og på den ægteskabelige tilfredshed og stabilitet. En stor amerikansk undersøgelse over tre år fandt

fx risikoen for skilsmisse øget med 57% (efter kontrol for andre faktorer) ved arbejde i skift frem for fast dagarbejde. En canadisk undersøgelse fandt, at der var større hyppighed af emotionelle eller adfærdsmæssige vanskeligheder blandt børnene, når den ene eller begge forældre arbejdede udenfor den normale arbejdstid. Uanset sociale og helbredsmæssige konsekvenser, så kan arbejde på skæve tidspunkter ikke helt undgås. Men i lyset af tendenserne til et 24-7 samfund er det vigtigt at være opmærksom på den iboende tendens til, at skifteholdsarbejde vil trække mere med sig, i og med at flere personer får brug for og kommer til at efterspørge ydelser på "skæve" tidspunkter.

Indflydelse på egen arbejdstid giver bedre balance, men er ingen mirakelkur:

Mange undersøgelser har fundet, at det at have indflydelse på ens egen arbejdstid giver bedre balance mellem arbejde og privatliv og bedre psykisk velbefindende. Men samtidig er der flere store undersøgelser med god kontrol for andre faktorer i arbejdsmiljøet, som ikke har fundet nogen sammenhæng mellem graden af indflydelse på arbejdstiden og balancen mellem arbejde og privatliv. Det kan måske skyldes, at de job med størst indflydelse på arbejdstiden også er de job, hvor der stilles størst krav, bl.a. til at medarbejderen tilpasser sig virksomhedens produktionsbehov. Øget indflydelse på skemaet er fint, specielt i de grupper, der ikke har ret megen indflydelse i forvejen, men det nytter ikke meget at kunne flegse med tiden, hvis arbejdspresset er alt for stort. Det får døgnnet ikke flere timer af.

Interventioner med positive resultater

Der er kun gennemført få gode

interventionsundersøgelser på området, men de der er, viser positive resultater. En undersøgelse fra Sverige så fx på effekten af at reducere arbejdsdagen til seks timer med fuld lønkom-pensation. Efter et år fandt man i forsøgsgruppen forbedringer med hensyn til: tid til sociale aktiviteter, venner og familie, indstilling til arbejdstiden, træthed, søvn og hjerte- og åndedræts-symptomer. Der var ingen forandringer i kontrolgruppen. I et dansk interventionsstudie fandt man positive effekter af at indføre et system med åbent skema på en hospitalsafdeling. Sammenlignet med kontrolgruppen var der i interventionsgruppen øget tilfredshed med arbejdstiden, mindre tilbøjelighed til at bytte vagter, øget balance mellem arbejde og privatliv, job tilfredshed, social støtte og oplevelse af fællesskab.

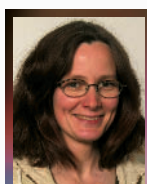
Konklusion

Hvis de nordiske lande også fremover skal kunne kombinere høje beskæftigelsesrater for kvinder med høj fertilitet og god balance mellem arbejde og privatliv, så skal vi begrænse arbejdet på de skæve tidspunkter og tilpasse arbejds-mængden og arbejdstiden for både mænd og kvinder, så den kan hænge sammen med et velfungerende familieliv. En familievenlig kultur på arbejdspladserne og et godt psykisk arbejdsmiljø generelt kan også gøre en forskel. Mulighed for deltid for både mænd og kvinder, uden at blive hægtet af arbejdsmæssigt, og mulighed for at gøre karriere også efter man er fyldt 35, er nogle af de steder, man kan sætte ind. En bedre balance mellem arbejde og privatliv er samtidig tæt knyttet til en mere ligelig arbejds- og ansvarsdeling mellem kønnene. Selvom de nordiske lande også her ligger relativt godt sammenlignet med resten af Europa, så er der stadig langt igen før vi kan prale af ligestilling.

Fakta:

Rapporten "Working time arrangements and social consequences - What do we know?" er et resultat af et Nordisk samarbejdsprojekt, gennemført mellem 2005 og 2007, og finansieret af Nordisk Ministerråd. Projektet var ledet af Seniorforsker Karen Albertsen fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i Danmark, og med deltagere fra de øvrige Nordiske lande: Professor Bjørge Aase Sørensen og Seniorforsker Asbjørn Grimsmo fra Arbeidsforskningsinstituttet i Oslo, Professor Kaisa Kauppinen, Finnish Institute of Occupational Health, Lektor Gudbjörg Linda Rafnsdóttir University of Iceland, og Medical Director Kristinn Tómasson, Administration for the Occupational Health and Safety, Iceland. Rapporten bygger på litteratursøgninger i de store databaser, som PSYC-info og Pub Med, suppleret med øvrig relevant litteratur. Resultater fra mere end 85 undersøgelser er inkluderet i litteraturgennemgangen.

(1) Albertsen K, Kauppinen K, Grimsmo A, Sørensen BAa, Rafnsdóttir GL, Tómasson K. Working time arrangements and social consequences - What do we know? Nordic Council of Ministries; 2008. Report No.: TN2007:607.



Tekst:
Karen Albertsen
Senior forsker
Det Nationale
Forskningscenter
for Arbejdsmiljø
i Danmark