



Fra job til job...

Udbredelse af midlertidige ansættelser. Hvordan påvirker det stress og psykisk arbejdsmiljø?

Oplæg ved Janne Gleerup
Lærings- og arbejdslivsforsker
Roskilde Universitet



Oplæggets indhold og formål

- ▶ Udbredelse af usikre, midlertidige ansættelser – hvad handler det om?
- ▶ Hvordan påvirker denne udvikling i ansættelsesformerne det psykiske arbejdsmiljø og stress i arbejdslivet
- ▶ Det individuelle niveau
- ▶ Det organisatorisk arbejdspladsmæssige niveau
- ▶ Det samfundsmæssige niveau
- ▶ Hvad kan vi gøre for at modvirke og forebygge problemerne



Udbredelse af usikre & midlertidige ansættelser

- ▶ Stigning i usikre, midlertidige ansættelser, på bekostning af faste ansættelser (projektansættelser, vikaransættelser, opgavebestemte ansættelser,
- ▶ Stigning i (ufrivillige) deltidsansættelser, især kontrakter på få timetal
- ▶ Indkøb af konsulentytelser – udlicitering af opgaver, platformsøkonomi
- ▶ Rammer brancher forskelligt, men overordnet set en utvetydig udviklingstendens
- ▶ Prekarisering, måske dannelse af en helt ny klasse – prekariatet (Guy Standing)



Hvordan påvirker denne udvikling arbejdslivet?

- ▶ Forskningsprojekt om prekarisering af akademisk arbejde (bog på vej)
- ▶ Undersøgt prekariseringens globale, historisk, politisk økonomiske baggrund og begyndende gennemslag på det danske arbejdsmarked
- ▶ Kvalitativt studie indenfor det akademiske arbejdsmarked (Støttet af DM)
- ▶ Hvordan er det at leve med prekarisering – hvordan påvirker det hverdagsliv og arbejdsliv?
- ▶ Hvad lærer det os om, hvilke problemstillinger som må adresseres?



Konsekvenser på individuelt niveau

- Altid på prøve, aldrig accepteret fuldt ud
- Tab af kontrol over tiden, ringe planlægningsbetingelser, tillæring af "fra hånden til munden" overlevelsesstrategier
- En tilværelse i permanent uvished, umuligt at vide hvilke valg, der giver gevinst.
- Aldrig fri, altid på jagt efter næste ansættelse, loyalitetskonflikter
- Skiftende sammensatte jobs svækker fagidentitet, faglig selvtillid (dekvalificering)
- Worklife og kønsbalancer under pres, vanskeligt stifte familie, ingen boliglån
- Tab af tillid til egne evner, egen professionelle og menneskelige værdi



Konsekvenser på arbejdspladsniveau

Ligeværdighed og deltagelse i kollegialt fællesskab på arbejdspladsen

- Midlertidigheden står i vejen for, at såvel faste som løse investerer i relationer
- Midlertidigheden betyder, at man ikke inddrages i mødesammenhænge og diverse sociale aktiviteter
- Midlertidigheden står i vejen for repræsentation i samarbejdsorganer, og man kan ikke påtage sig repræsentative opgaver og tillidshverv

Kvalitetssikring af arbejdet, faglig integritet

- Ansvar for arbejdet undermineres, når man ikke kan gøre sin faglighed gældende i diskussions- og beslutningsfora, ofte ikke kender sin ansættelses udløb
- De faste presses af at være færre om at bære det faglige ansvar
- Kvalitet svækkes af midlertidighedens strøm af overleveringer og "starte forfra"
- Ringe udviklingsmuligheder i arbejdet og eftervidereuddannelse som løsansat



Konsekvenser på arbejdspladsniveau

Samspil med ledelsen – individualisering og overbelastning

- Positioneringer, overpræstation, psykologisering, mangel på forventningsafstemning, sårbarhed, spekulation heri fra ledelsesside?

Privilegie- og værdsættelsesstruktur

- De faste begunstiges in- og eksplicit, f.eks. I lokallønsforhandlinger, i praktiske goder, (tlf, rejsebudgetter), faglig anerkendelse: spændende opgaver, udviklingsmuligheder og karrierefremme

Svage forsøg på at hævde rettigheder

- Mindre mod på kritik, man skal ikke risikere noget, ved godt rettigheder brydes, lever med det – disciplinerer også de fastansatte...



Konsekvenser på samfundsniveau

- ▶ Udvikling af A B (og C) hold på arbejdsmarkedet grå og sorte felter, social dumping og working poor
- ▶ Arbejdslivets uretfærdighedserfaringer smitter af på det øvrige samfundsliv, sammenhængskraften, ansvarsfuldhed og tillidsniveauet i sociale relationer
- ▶ Polariseringer mellem grupper og af-demokratisering, populistiske løsninger tilbydes og tilvælges



Handlemuligheder på arbejdspladsen

- Skab det fornødne vidensgrundlag om problematikken
- Drøft problemstillinger i relevante fora, inddrag de berørte
- Indgå aftaler, hvor det er meningsfuldt



Afdækning af problematikken

- afdæk omfanget og karakteren af midlertidige ansættelser, (ansættelseslængde, forlængelsespraksis, løn og pensionsbetingelser m.v.)
- afdæk årsager til at disse vælges fremfor faste ansættelser (vaner, økonomi, produktionsforhold/fleksibilitetsbehov, interne interessekampe ml faggrupper)
- Kan ansættelsesforskelle italesættes eller lider arbejdspladsen under tabuer?



Handleiltag i samarbejdssystemet

- ▶ Lokalaftaler i samarbejdsudvalg, arbejdsmiljøudvalg, MED udvalg om
- ▶ ansættelses- og personalepolitiske principper, retningslinjer for rekruttering og afskedigelse,
- ▶ Lokallønspolitik for løstansatte
- ▶ politikker for udviklings- og uddannelses tilbud til løstansatte



Handletiltag på ledelsesplanet/kollegialt

- ▶ Afstemning af forventningshorisonter ift. arbejdsindsats, karrieremuligheder m.v.
- ▶ Skab mest mulig forudsigelighed og gennemsigtighed
- ▶ Eksplicitering af værdsættelses- og privilegiestrukturer
- ▶ Afstemning af arbejdsbelastninger faste og løse medarbejdere imellem
- ▶ Afklar indflydelses- og udviklingsmuligheder for løstansatte



Tak for jeres opmærksomhed!

**Janne Gleerup
Roskilde Universitet**



gleerup@ruc.dk

Several thin, dark, curved lines on the left side of the slide, resembling stylized grass or reeds.