

God oppslagsbok om velferdsstaten



Aksel Hatland, Stein Kuhnle,
Tor Inge Romøren, red.
Den norske velferdsstaten
4. utg. 365 s, tab, ill. Oslo: Gyldendal
Akademisk, 2011. Pris NOK 468
ISBN 978-82-05-39084-3

Denne boken har vært brukt som lærebok ved universiteter og høyskoler siden førsteutgaven kom i 1994. Den vil være svært nyttig for alle som trenger en grundig innføring i folketrygden og helsevesenets organisering. Denne nye utgaven er ajourført helt opp til samhandlingsreformen fra nyttår 2012.

Forfatterne imponerer stort både ved sin detaljerte kunnskap og ved å våge ta opp de store spørsmålene. Referansene er mange og gode. Det internasjonale perspektivet er i høy grad til stede.

Stein Kuhnle og Nanna Lien starter med et historisk og internasjonalt perspektiv på den norske velferdsstaten. De har fått med seg det ofte glemte poenget at de danske bøndene var en viktig drivkraft for en universell velferdsstat på slutten av 1800-tallet, hardt presset av billig mat fra USA. Ådne Cappelen skriver om det økonomiske grunnlaget, Aksel Hatland fortsetter med trygd, arbeid, familie og innvandring, og Tor Inge Romøren skriver om helsevesenet og de funksjonshemmede med hovedvekt på kommunenes oppgaver. Stein Kuhnle og Tord Skogedal Lindén avslutter med EU og velferdsstaten.

Forfatterne sliter litt med sitt politisk brennbare stoff. På den ene siden er de grundige og lojale mot en stor norsk velferdsforskning. På den andre siden er det vanskelig ikke å ta hensyn til alle de politiske programmene for velferdsstaten og hele den offentlige retorikken. Jeg synes Romøren greier denne balansen best. Han ser nøkternt på alle de gode politiske programmene og er mest opptatt av påviste virkninger av reformene i helsevesenet. Cappelen og Hatland sliter litt. De vil nok gjerne unngå å sette politikerne i forlegenhet. Når det så hender at politikerne sier noe, og effektene blir annerledes, heller forfatterne til å glatte over. For eksempel gjentar Hatland det politiske slagordet om at trygdene bør være lavere enn arbeidsinntektene (s. 107), men nevner ikke at dette praktisk talt alltid er og har vært tilfellet. Cappelen gir den misvisende opplysningen om at man kan velge å ta ut alderspensjon fra 62 år (s. 80), mens Hatland korrigerer dette ved å fortelle at det krever en viss inntekt slik at alderspensjonen ikke blir lavere enn minstepensjonen (s. 141). At «likestillingsprofilen ikke er vesentlig endret» (s. 142) i den nye alderspensjonen er vel også litt for velvillig overfor den politiske retorikken?

En slik svakhet for den politiske retorikken bidrar til å gjøre boken tunglest. Men det aller meste av teksten er velbalansert. Detaljrikdommen gjør den velegnet som oppslagsbok i flere år fremover. Jeg anbefaler den for alle som trenger en innføring i velferdsstatens mange kringler og kroker.

Bjørgulf Claussen
Institutt for helse og samfunn
Universitetet i Oslo

Betydningen av godt arbeidsmiljø



Ståle Einarsen, Anders Skogstad, red.
Det gode arbeidsmiljø
Krav og utfordringer. 2. utg. 475 s, tab, ill.
Bergen: Fagbokforlaget, 2011. Pris NOK 539
ISBN 978-82-450-0980-4

Denne boken ble første gang utgitt som festskrift til psykiater Odd H. Hellesøy i forbindelse med hans 60-årsdag i 2000. Denne andreutgaven er en oppdatering av teori og erfaringer på viktige temaer innen fagfeltet arbeids- og organisasjonspsykologi.

Boken er inndelt i fem hoveddeler: *Individet i organisasjonen*, *Samspill i organisasjonen*, *Organisasjon og samfunn i endring*, *Helse og stress i arbeidslivet* og *Organisasjonens hjelpere*. Leseren får en god teoretisk bakgrunn og oversikt over effekt av tiltak på områder som psykososiale faktorer i arbeidet, mellommenneskelig kommunikasjon, hva som gir redusert sykefravær og det å unngå stress og utbrenthet. Forfatterne er opptatt av hva som fremmer, og ikke bare hva som kan unngås eller forebygges. En styrke er at det er mange konkrete eksempler fra norsk og internasjonalt arbeidsliv. Et gjennomgående tema er hva som kan bidra til et bærekraftig arbeidsliv for individ og samfunn.

Forfatterne går grundig gjennom de viktigste psykologiske jobbkravene: variasjon, det å lære noe i jobben, kunne treffe beslutninger, behov for anseelse, mellommenneskelig støtte og respekt og at arbeidet er nyttig og verdifullt. Arbeidstakeren må bli sett, hørt og få muligheter til å medvirke med sin kompetanse og erfaring. Forfatterne går så tematisk gjennom betydningen av god ledelse og organisering av arbeidet. Her gir de flere eksempler på hvordan man kartlegger (braker jobbundørsøkelser) og får frem det man ønsker å oppnå ved å stille de riktige spørsmålene. At ledelsen følger opp i etterkant sammen med de ansatte understrekes like tydelig.

I et «grenseløst arbeidsliv» er det viktig at arbeidstaker ikke forsømmer nødvendig hvile og restitusjon. Globalisering og store krav til fleksibilitet er både krevende og utviklende på samme tid. Arbeidstaker må selv sette egne grenser og få nødvendig støtte fra organisasjonen til å gjøre det. Faren er at man kan bli for oppslukt av arbeidet (honningfellen) og at det kan gå på bekostning av egen helse og sosial livssituasjon. Forfatterne gjennomgår og drøfter disse temaene.

Et av kapitlene omhandler endringer i arbeidslivet der god informasjon og medvirkning fra ansatte er avgjørende for utfallet. Det er viktig at ansatte opplever mestring, i den forstand at de er i stand til å være med på å gjennomføre endringene.

Bidragstyperne omtaler viktige temaer som i det daglige arbeidslivet lett kan bli forsømt og glemt. Derfor bør denne boken ha interesse for ledere, verneombud, tillitsvalgte, fagpersoner og andre som har interesse av arbeidsmiljø som bidragsfaktor til verdiskapning og deltakelse i arbeidslivet.

Geir Riise
Den norske legeforening