

Arbejdsmiljø og bæredygtighed

- samarbejde, social kapital og konkurrenceevne

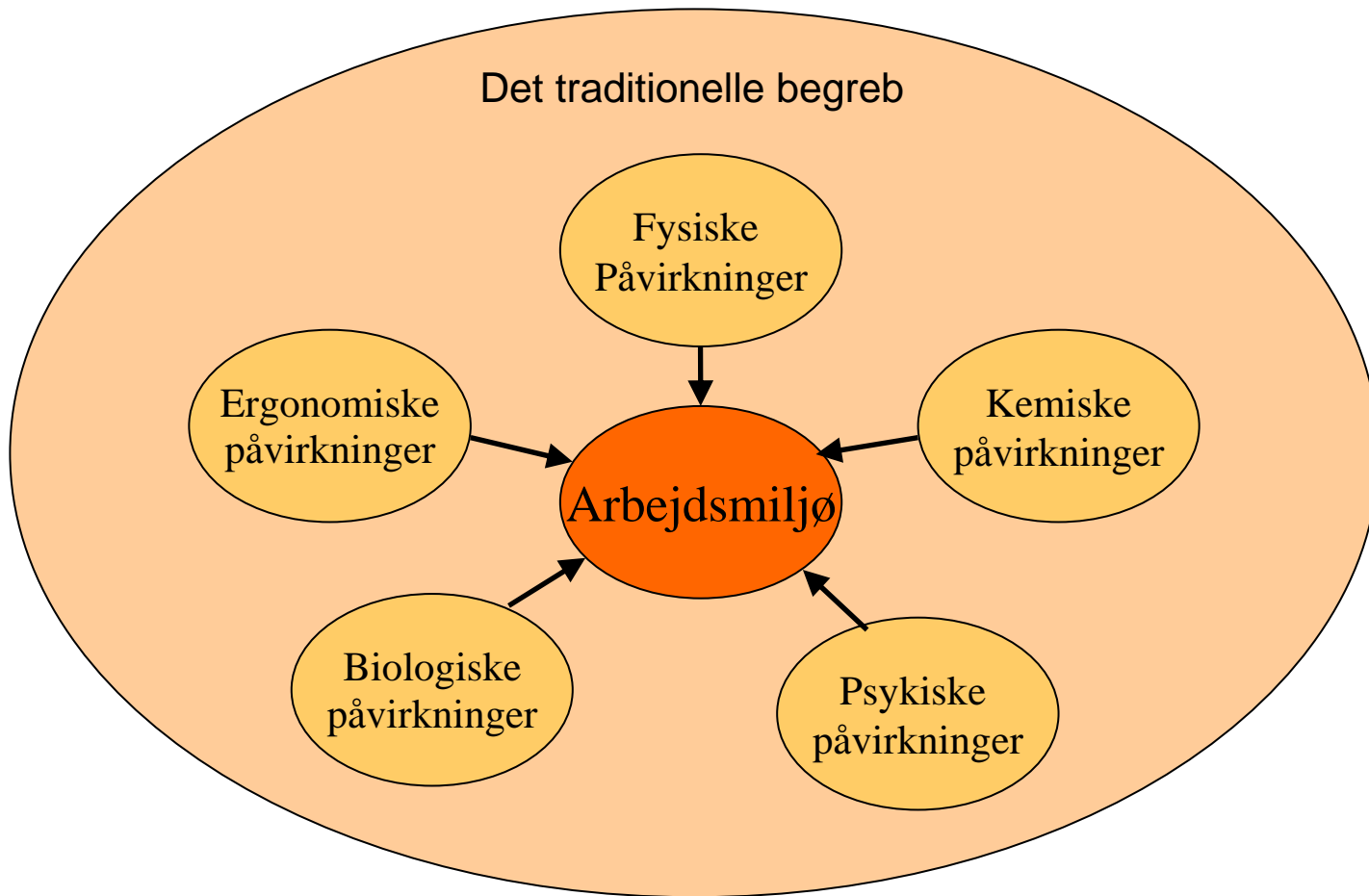
Peter Hasle

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

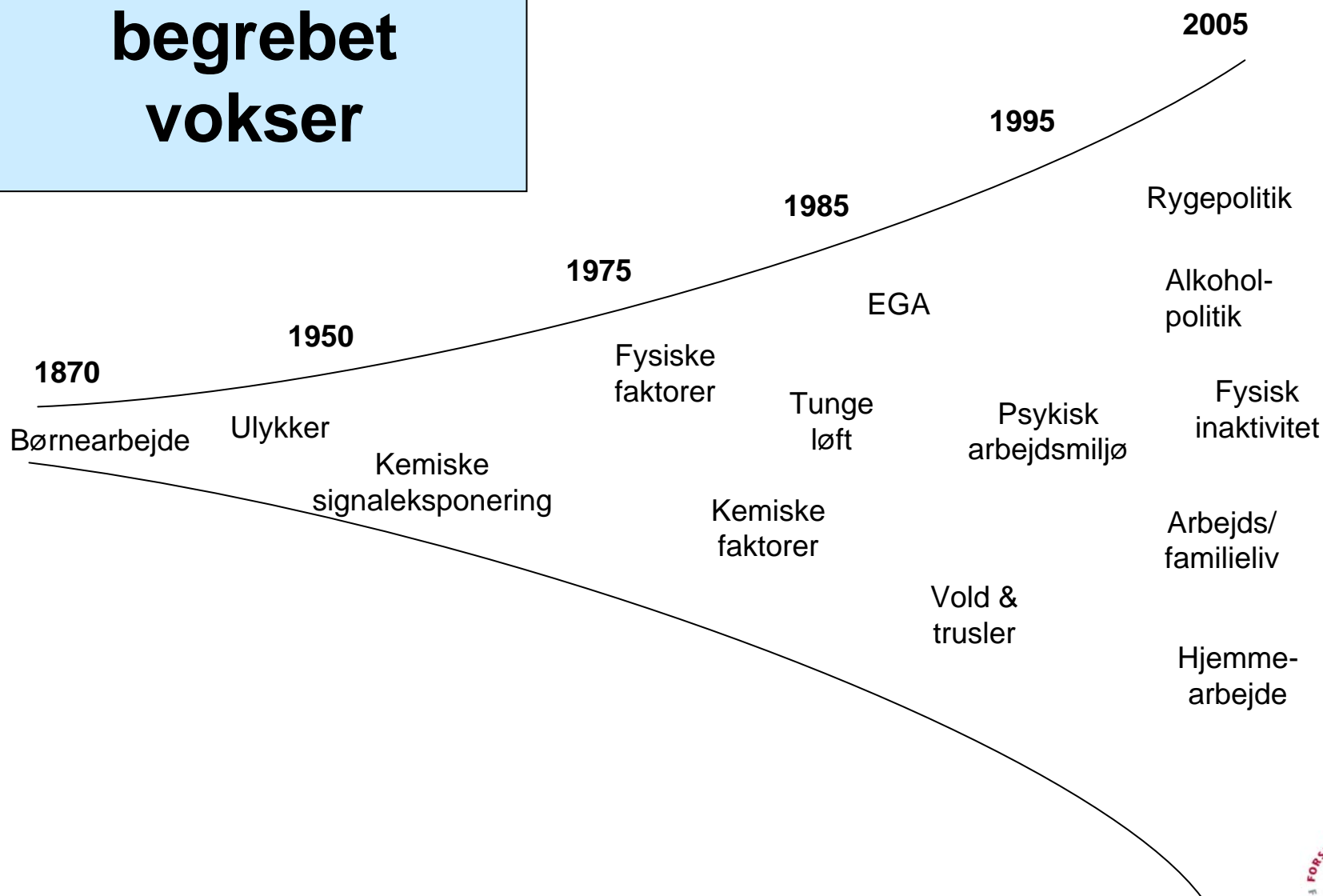
Oplæg på MEM-konference

d. 20.04.07

Hvad er arbejdsmiljø



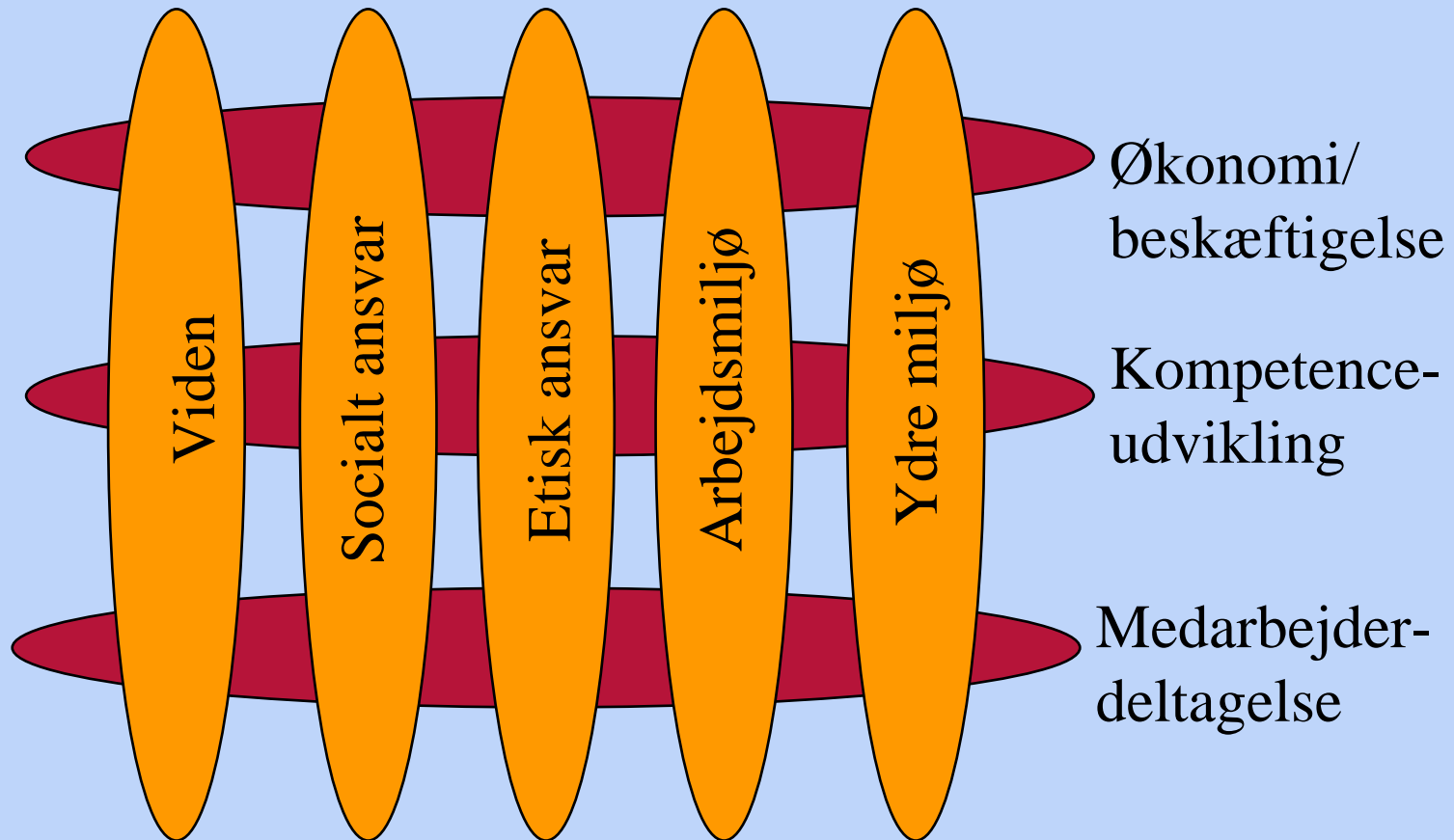
Arbejdsmiljø- begrebet vokser



Det psykiske arbejdsmiljø sprænger rammerne

- både for lidt og for meget er et problem
- forskelligt fra individ til individ
- har ingen vedvarende løsninger
- er svært at måle
- grænseværdier vanskelige
- overskrider grænserne til privatlivet
- trænger ind i hjertet af virksomhedens drift og strategi

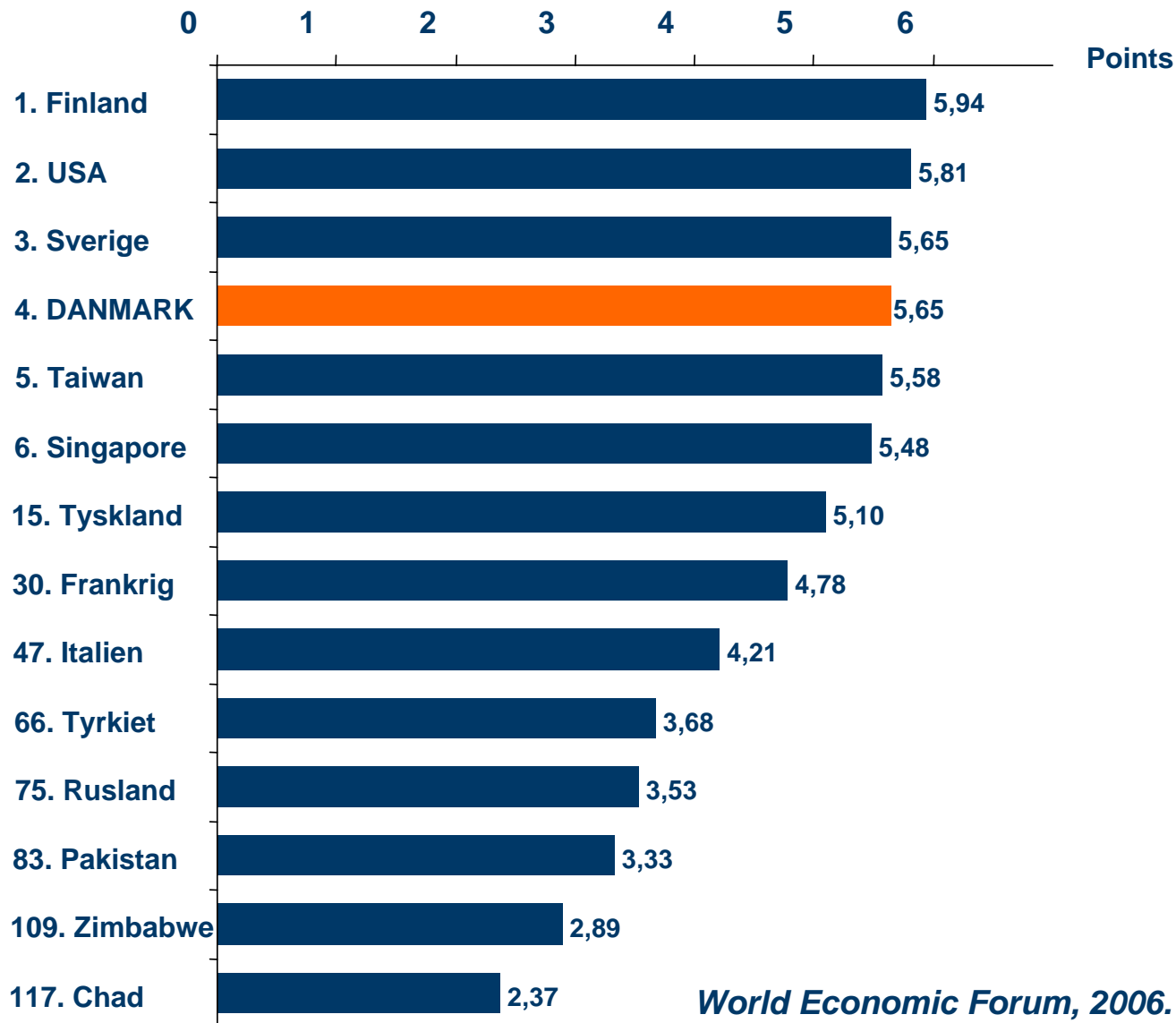
Et bæredygtigt arbejde



Bæredygtighed i dette oplæg fokuserer på
arbejds miljø og økonomi:

Hvordan kan vi få dem til at hænge
sammen?

Danmarks konkurrenceevne 2005 – 2006



Hvorfor flyver humlebien 1

Den konventionelle økonomi siger dårlig konkurrenceevne:

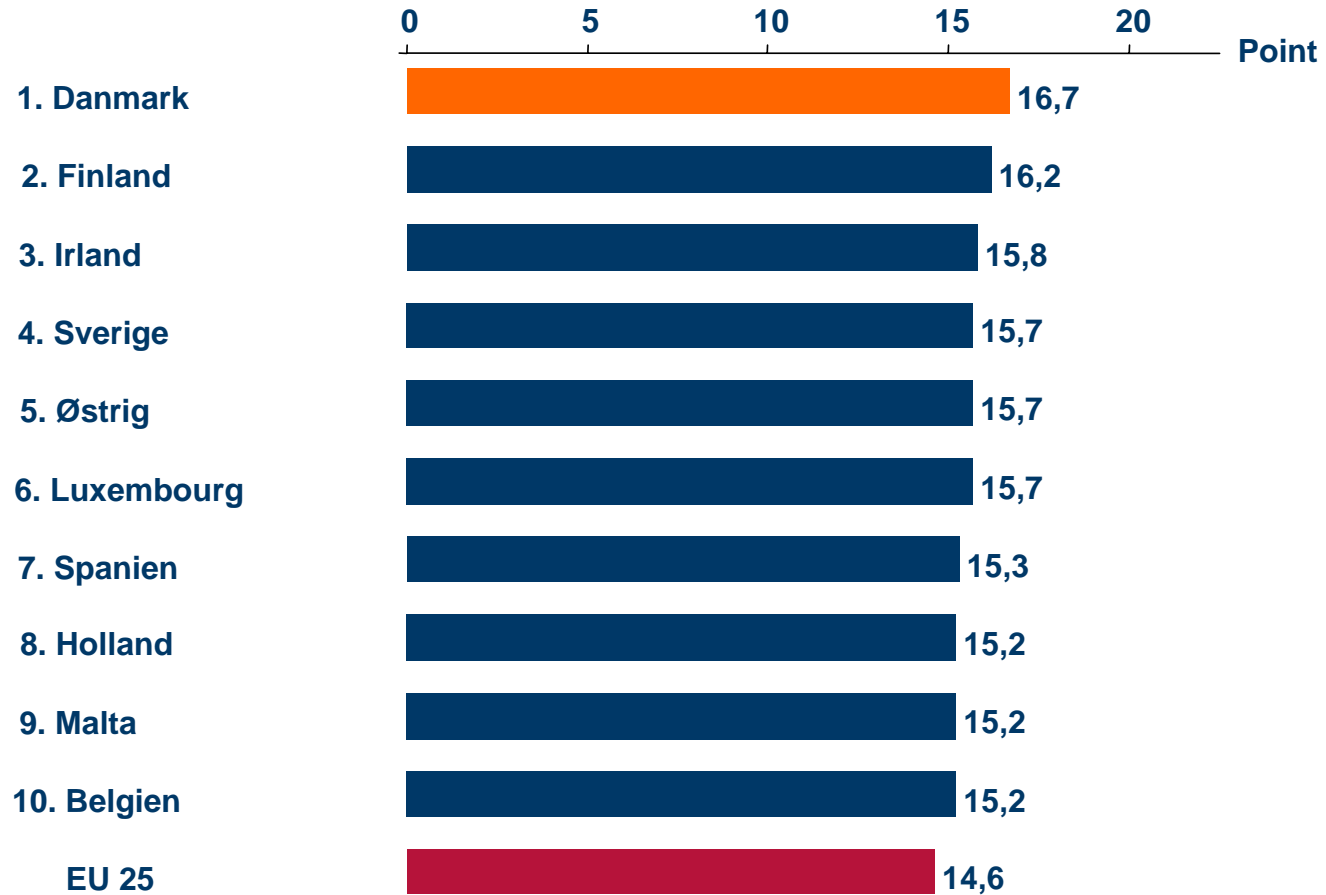
- Højt skattetryk
- Stor offentlig sektor
- Høje velfærdsydelse
- Stærke fagforeninger

Hvorfor flyver humlebien 2

Nye forskningsresultater siger konkurrenceevne pga:

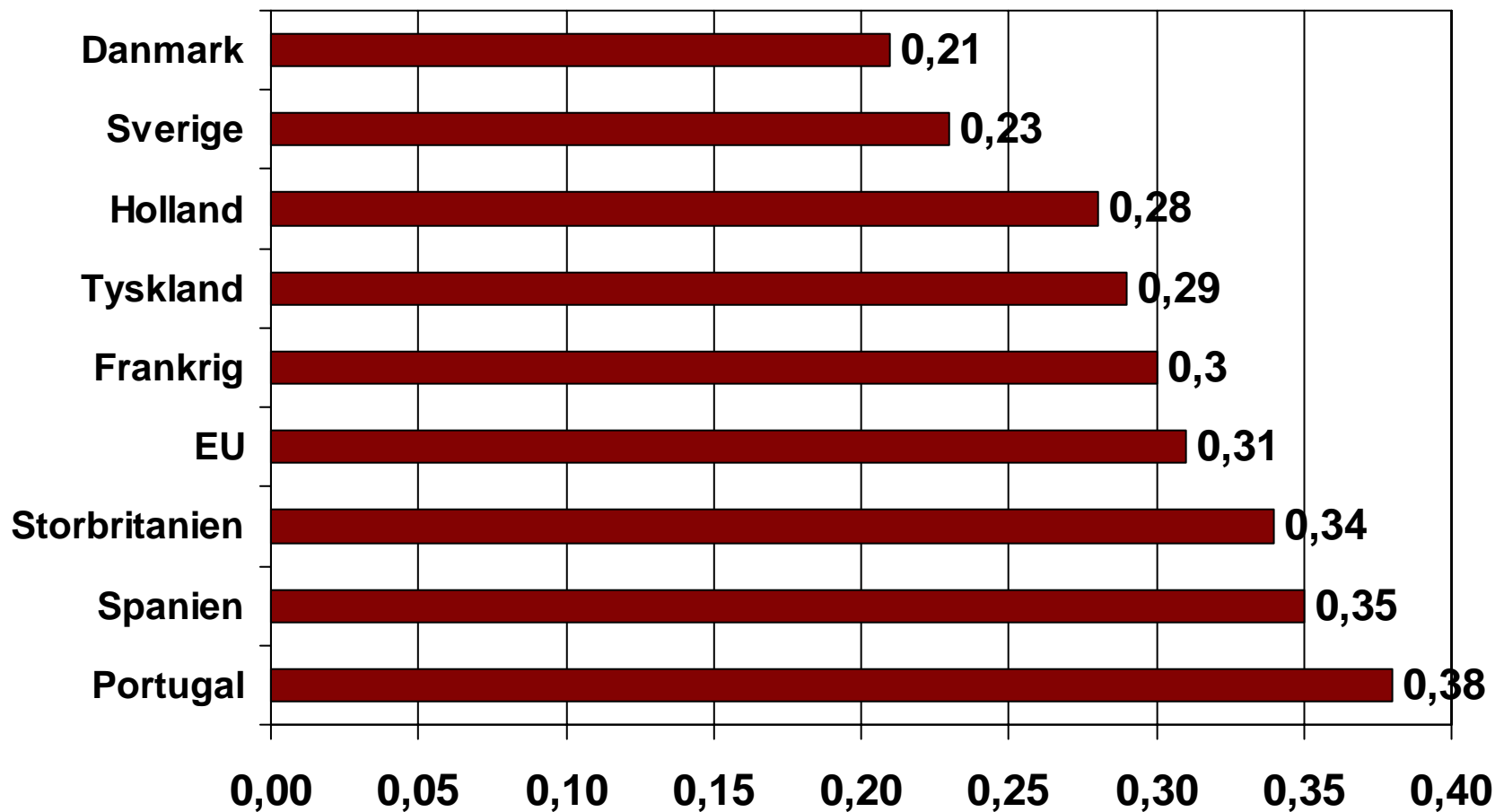
- Stor social sammenhængskraft
- Høj tillid til andre mennesker
- Høj tillid til offentlige institutioner
- Lav social ulighed
- Stor tryghed

Lykke og tilfredshed med livet

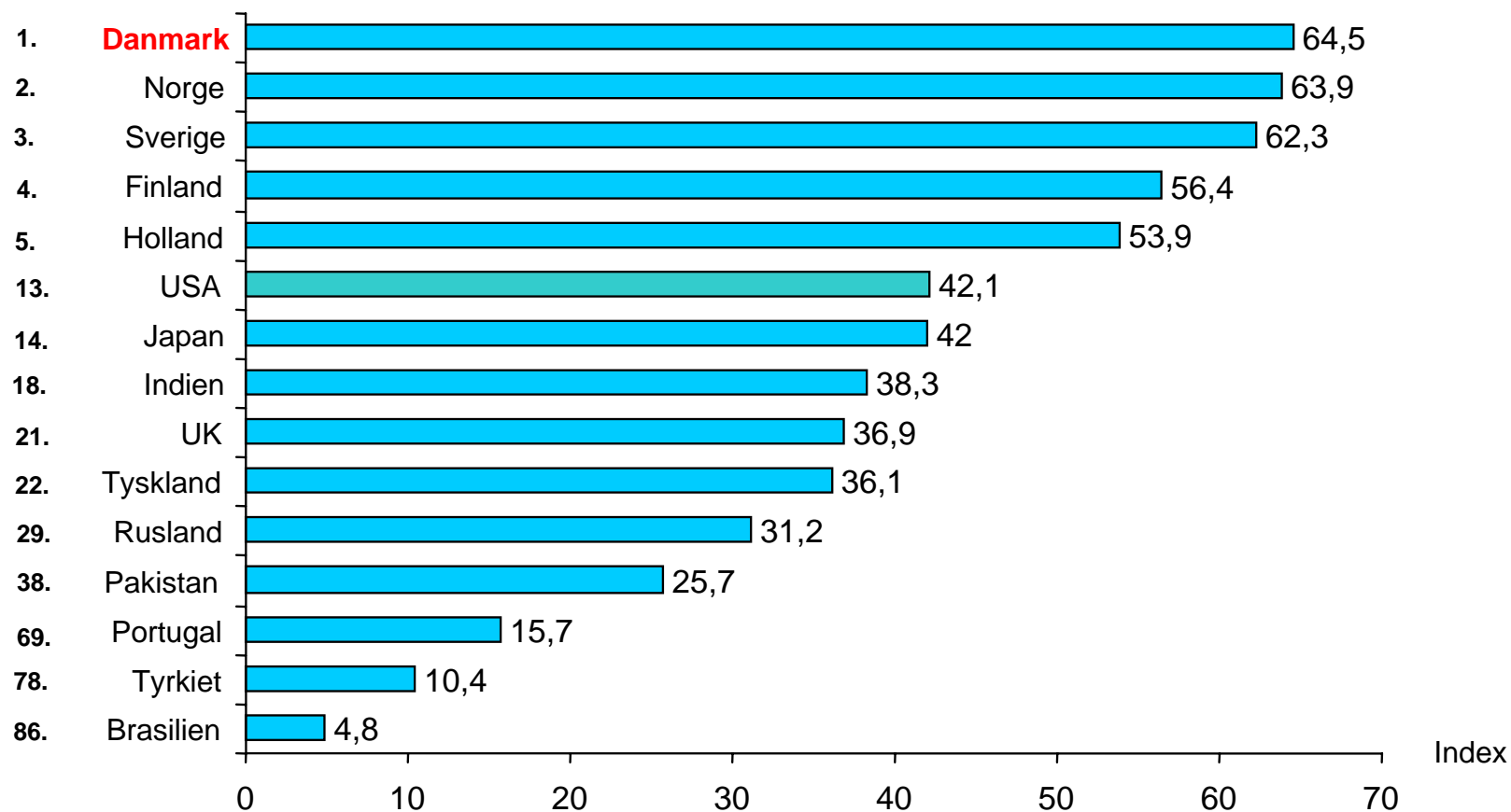


Social ulighed

(Gini koefficient 1997)



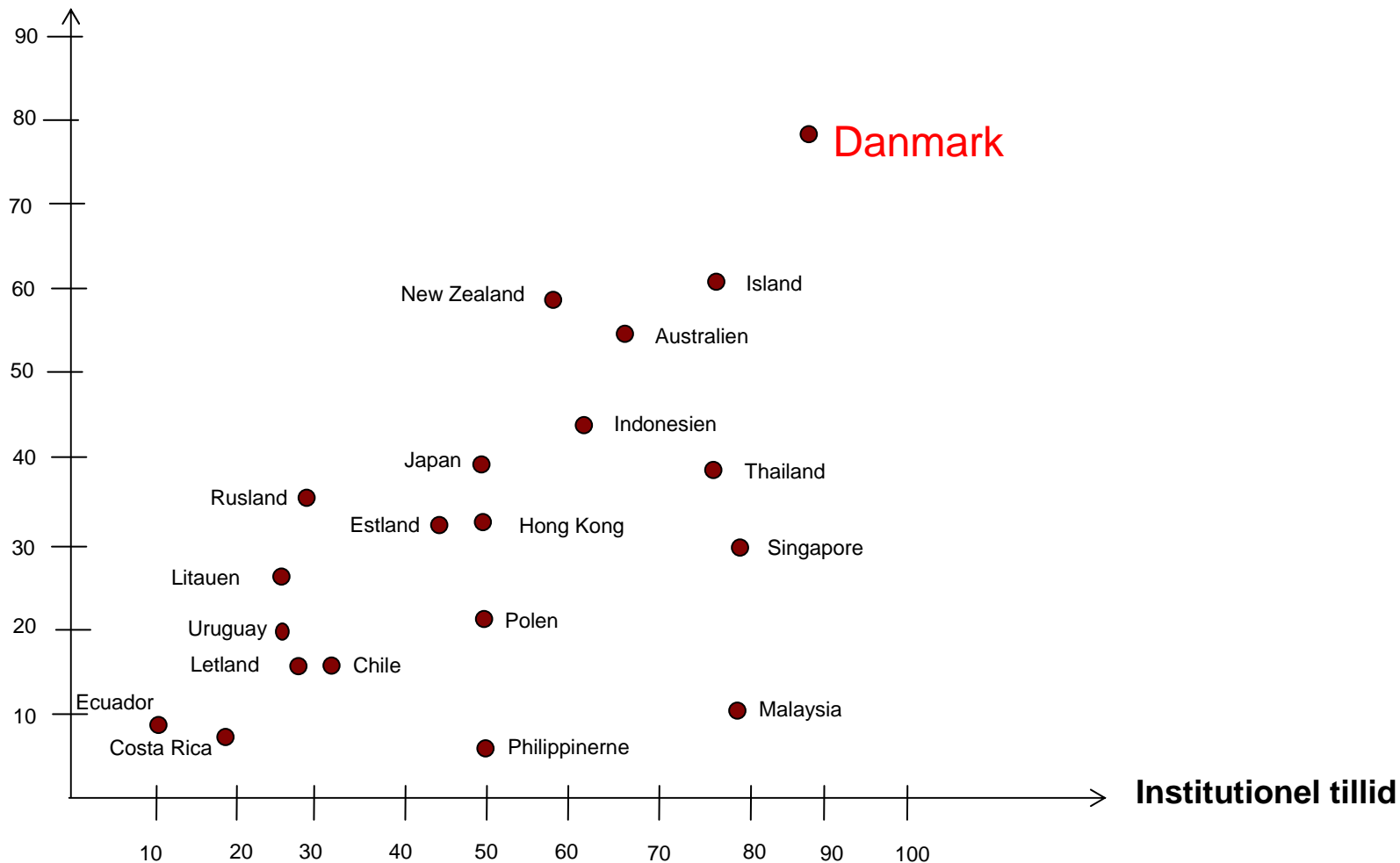
Tillid – i hvor høj grad stoler folk på hinanden?



GT Svendsen. Økonomi & Politik 2006;42-55.

Tillid – til hinanden og til samfundets institutioner

Generel tillid



GT Svendsen.Økonomi & Politik 2006;42-55.

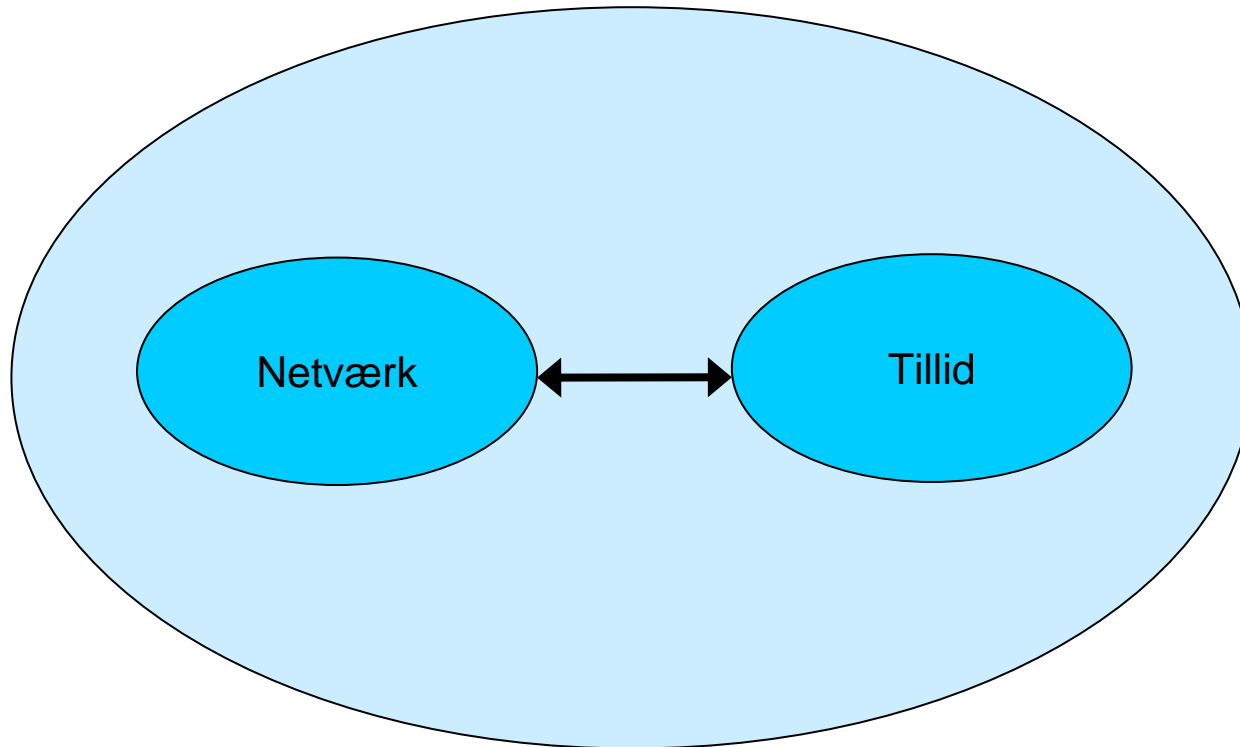
Den særlige danske konkurrenceevne bygger på høj social kapital

En definition af social kapital

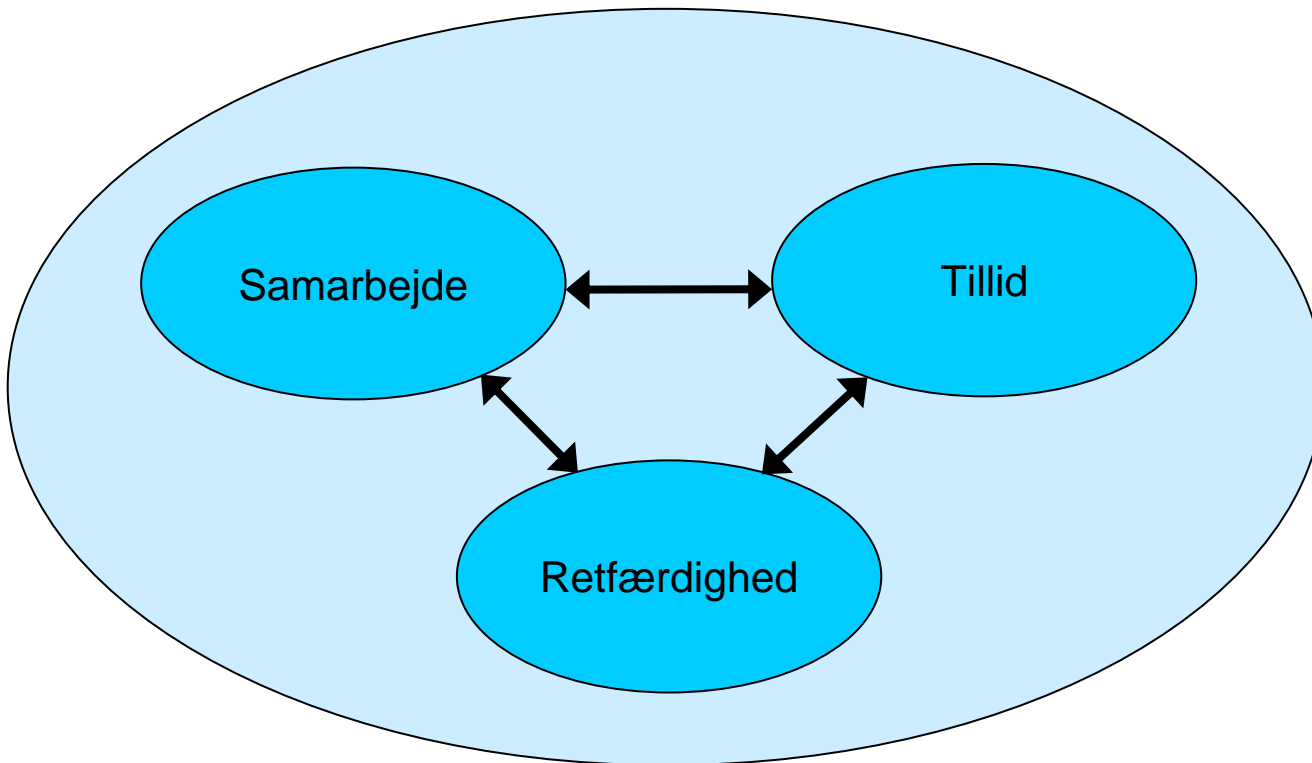
- *“Features of social organization such as networks, norms, and social trust that facilitate coordination and cooperation for mutual benefit”*

Putnam, 1995

Dimensioner i social kapital

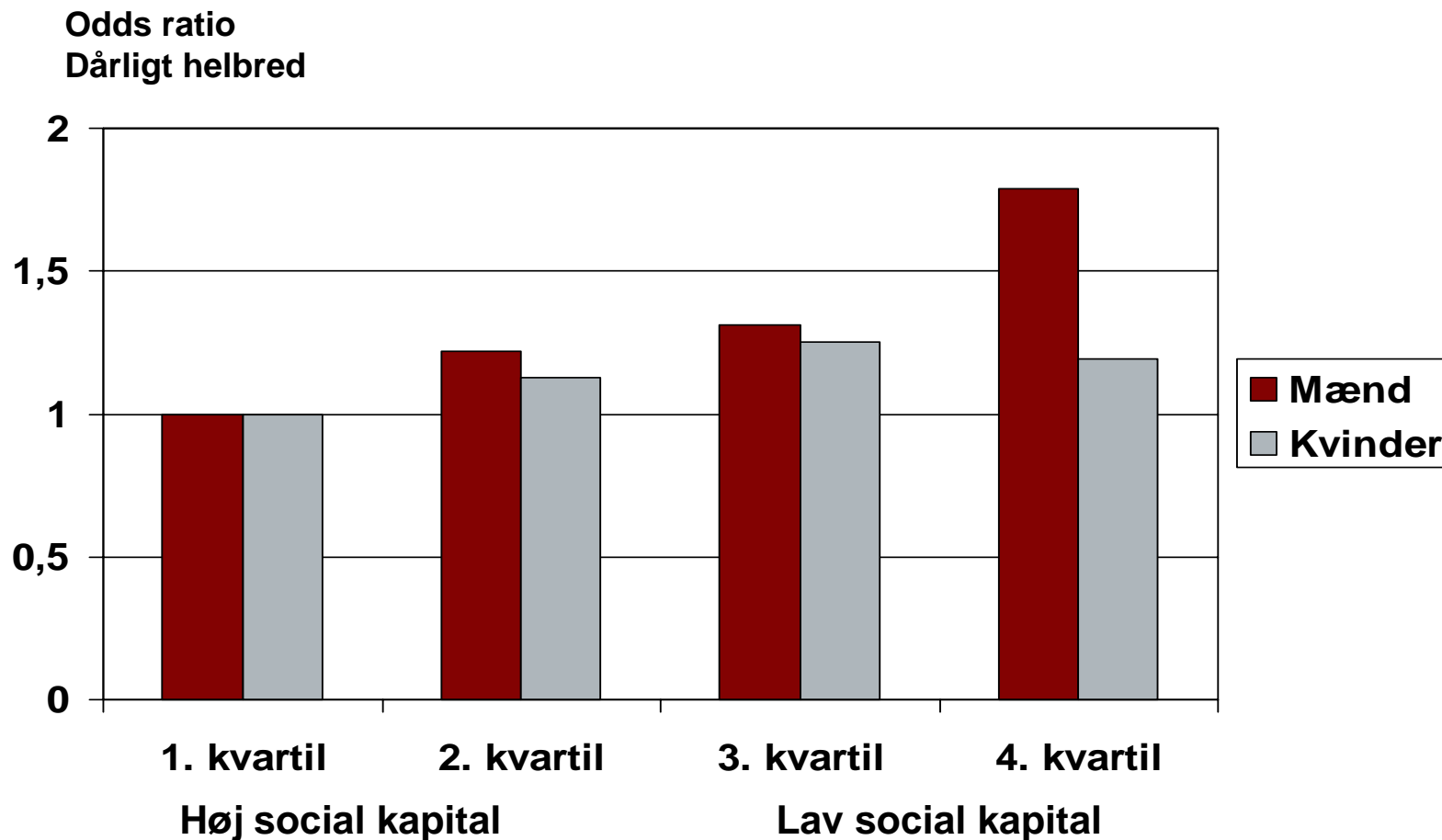


Virksomhedens sociale kapital



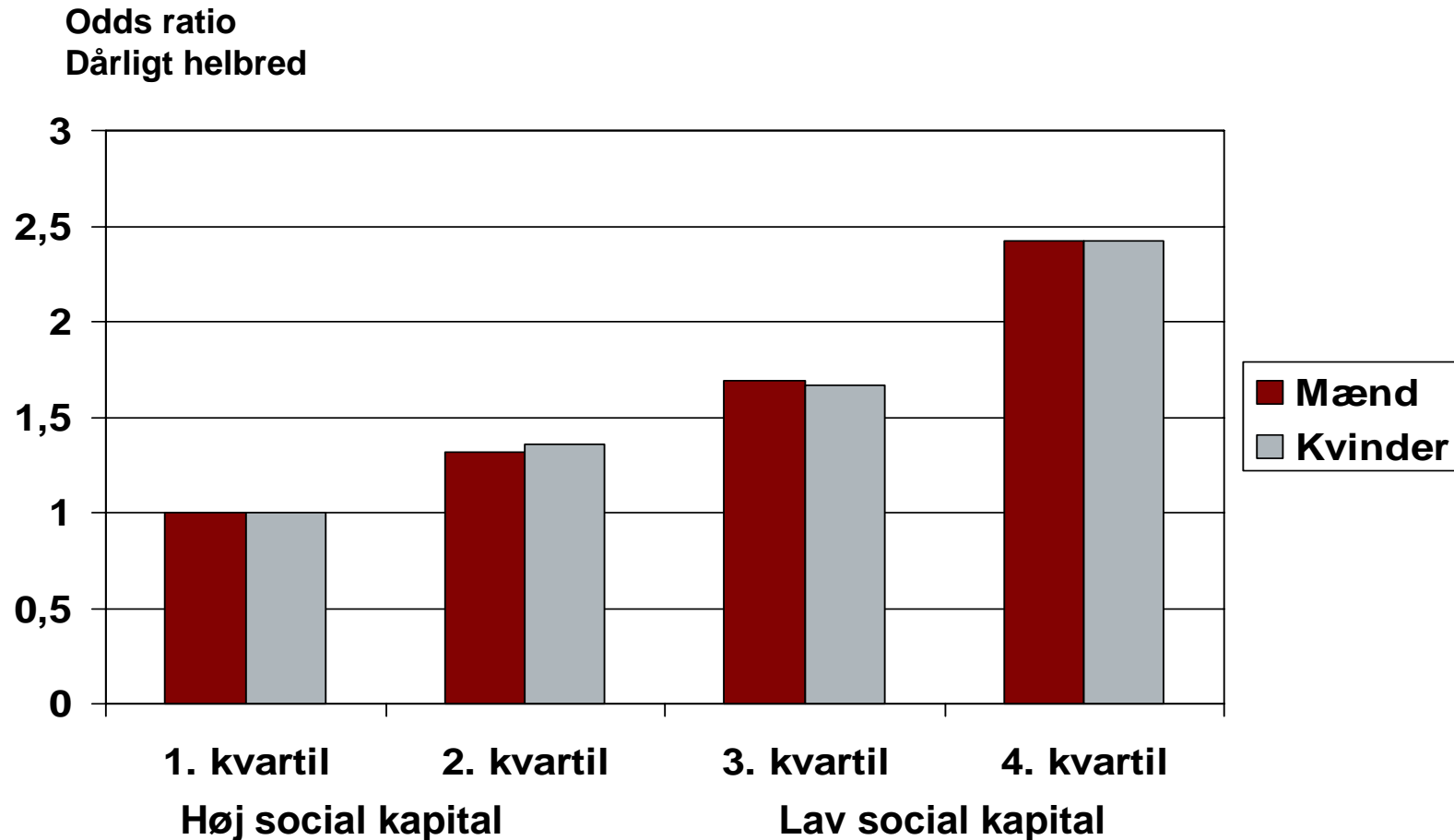
Virksomhedens sociale kapital og arbejdsmiljøet

Kollektiv social kapital og selvrapporeret helbred (afdelingsniveau)



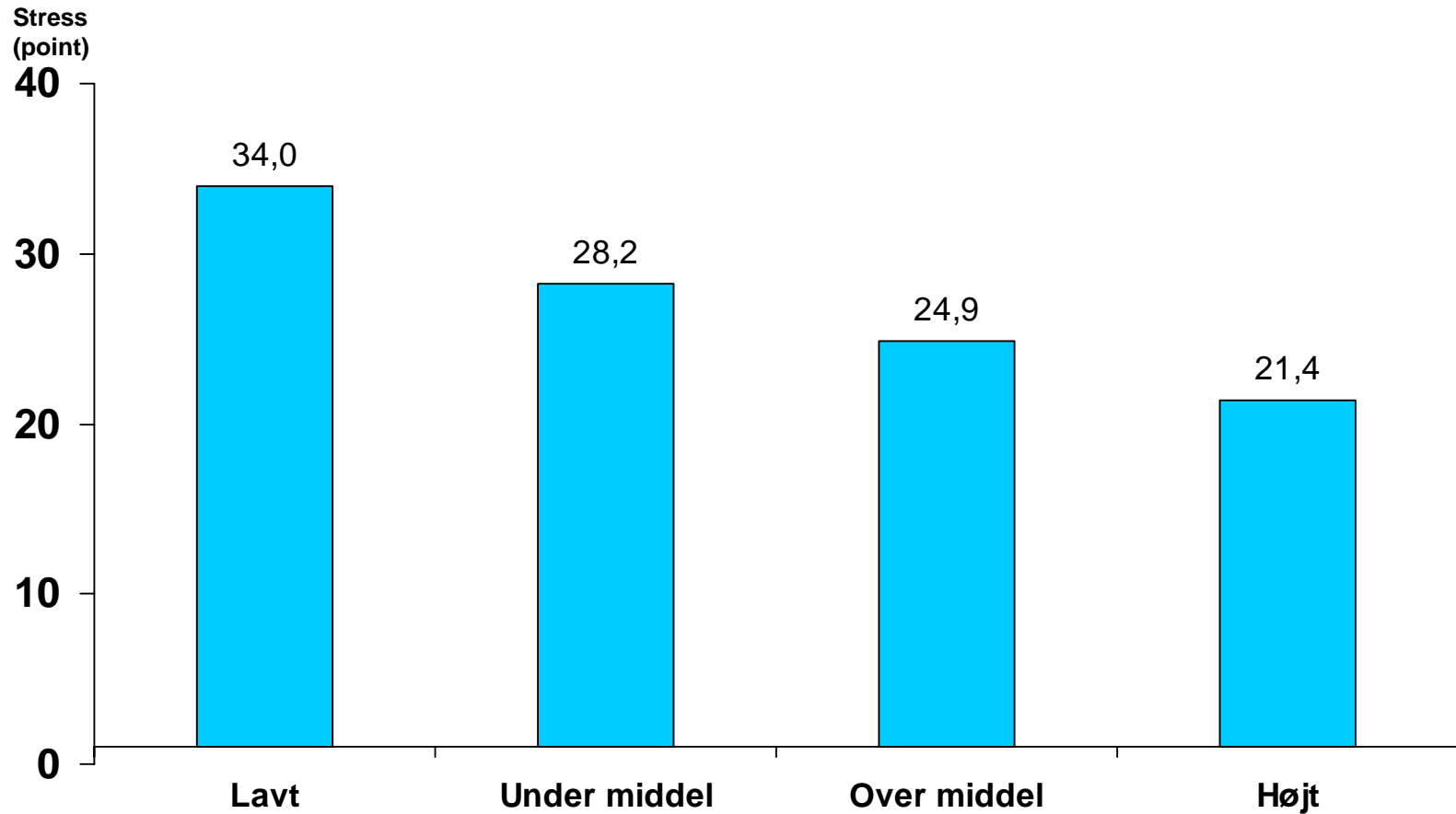
Kouvonen et al, BMC Public Health 2006

Individuel social kapital og selvrapporeret helbred



Kouvonen et al, BMC Public Health 2006

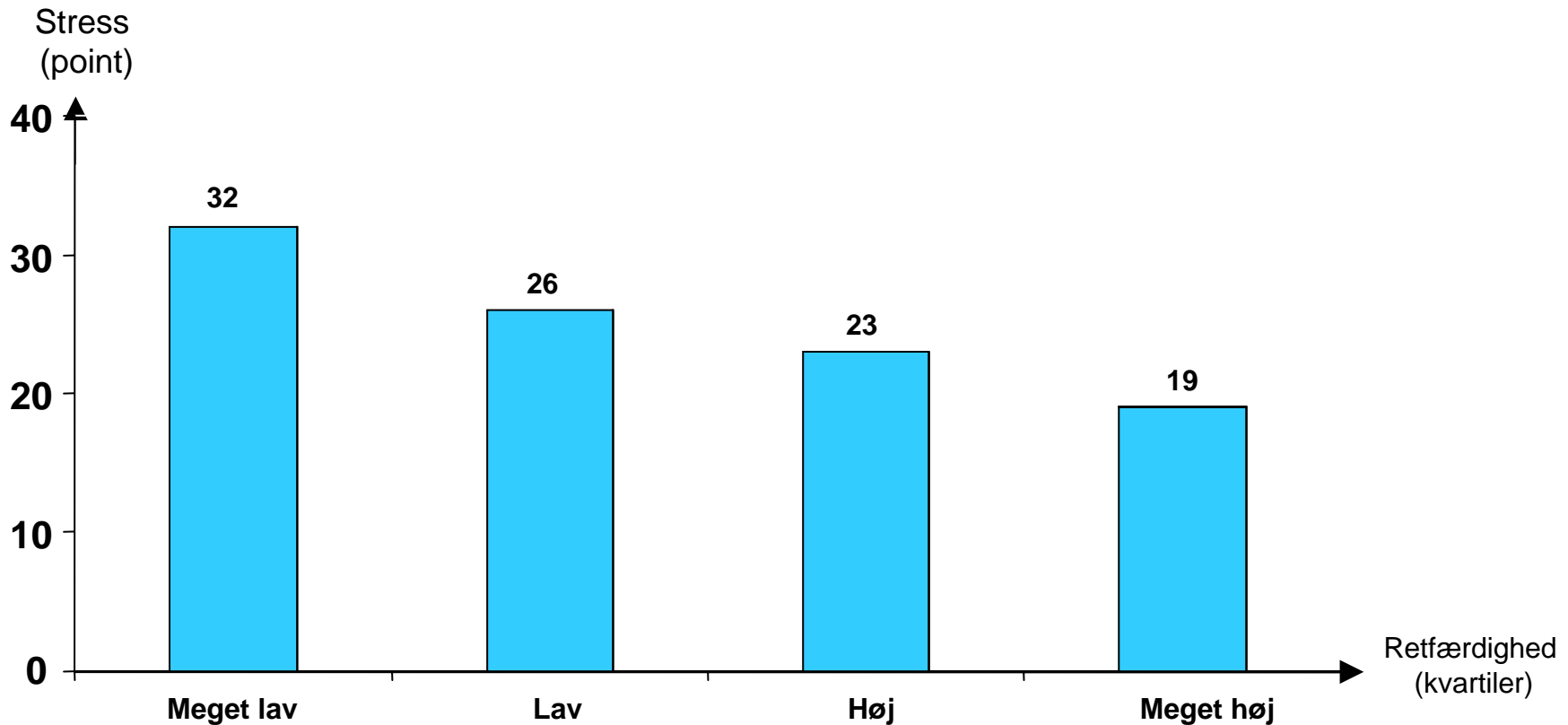
Tillid på arbejdspladsen og stress



Tillid og troværdighed på arbejdspladsen

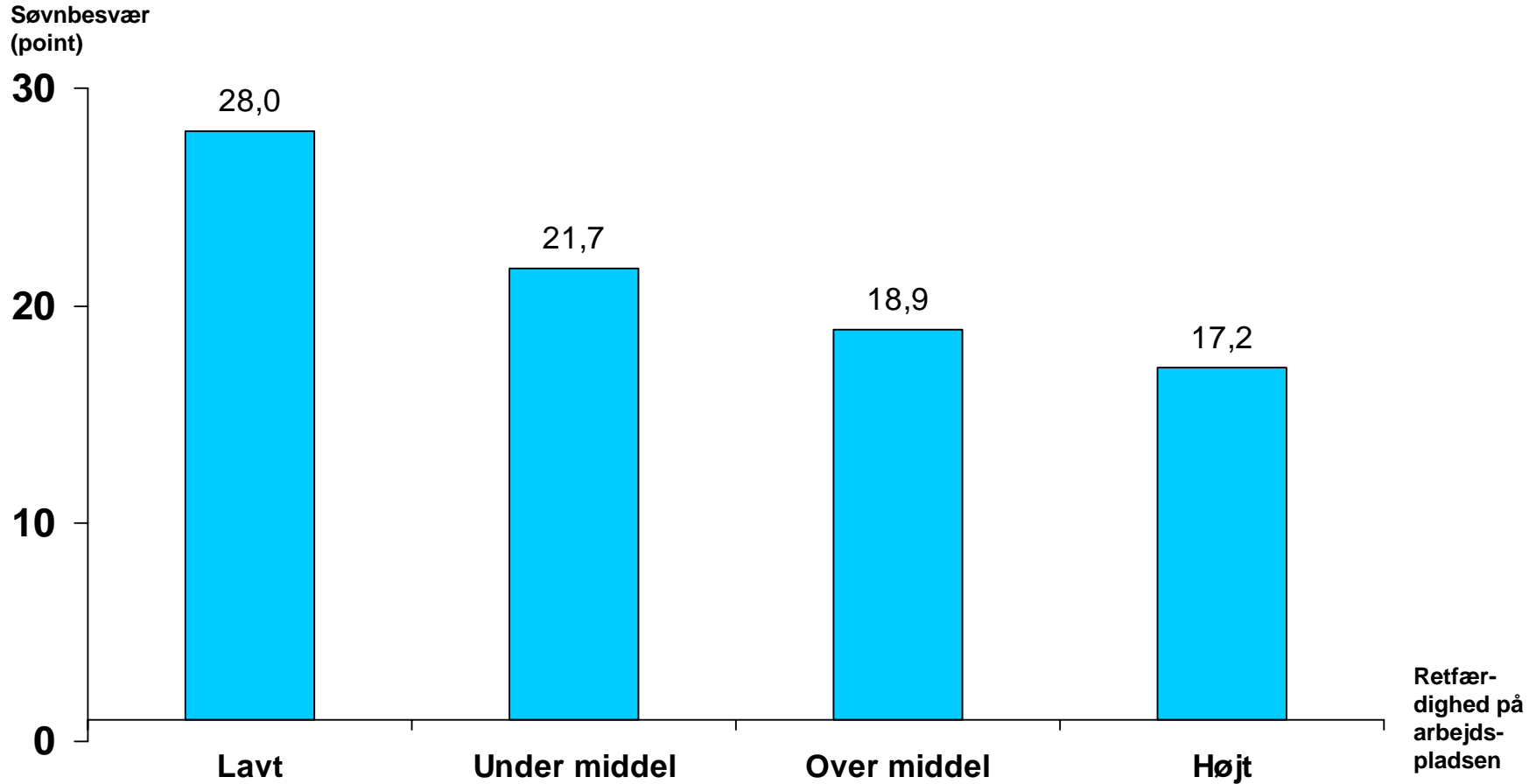
Kortlægning af 3517 lønmodtageres psykiske arbejdsmiljø 2005

Retfærdighed på arbejdspladsen og stress



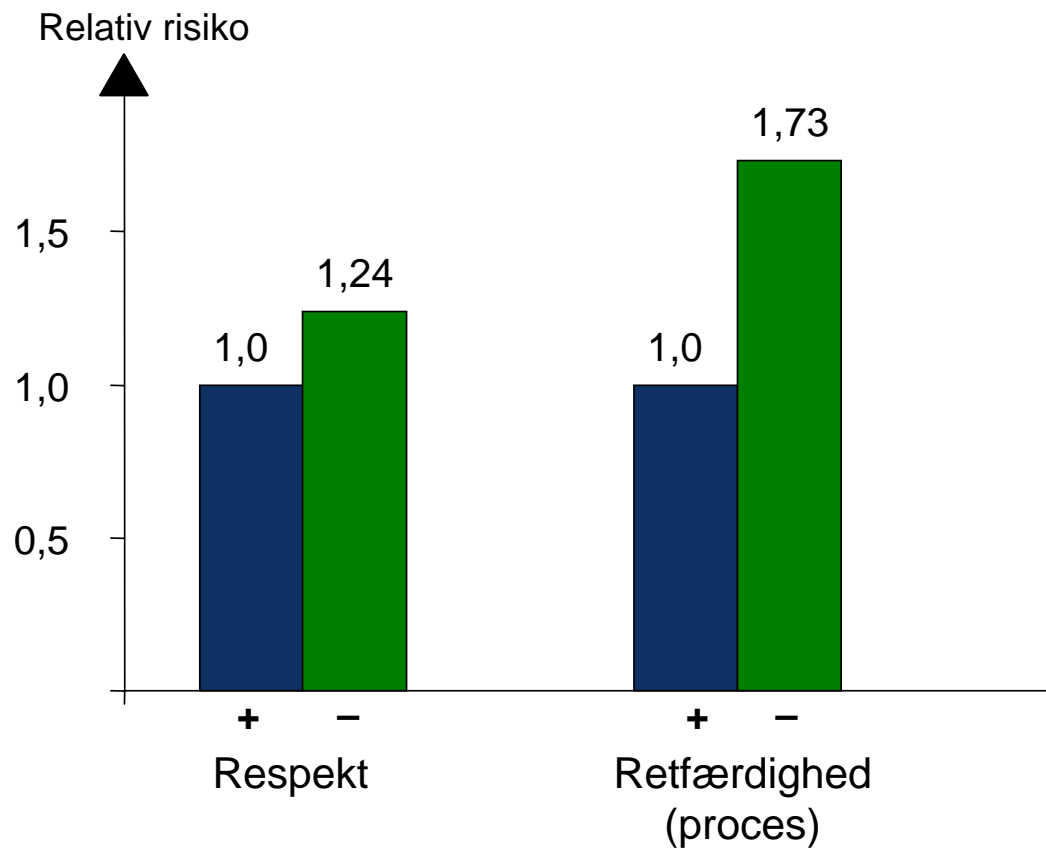
Kortlægning af 3517 lønmodtageres psykiske arbejdsmiljø 2005

Retfærdighed på arbejdspladsen og søvnbesvær



Kortlægning af 3517 lønmodtageres psykiske arbejdsmiljø 2005

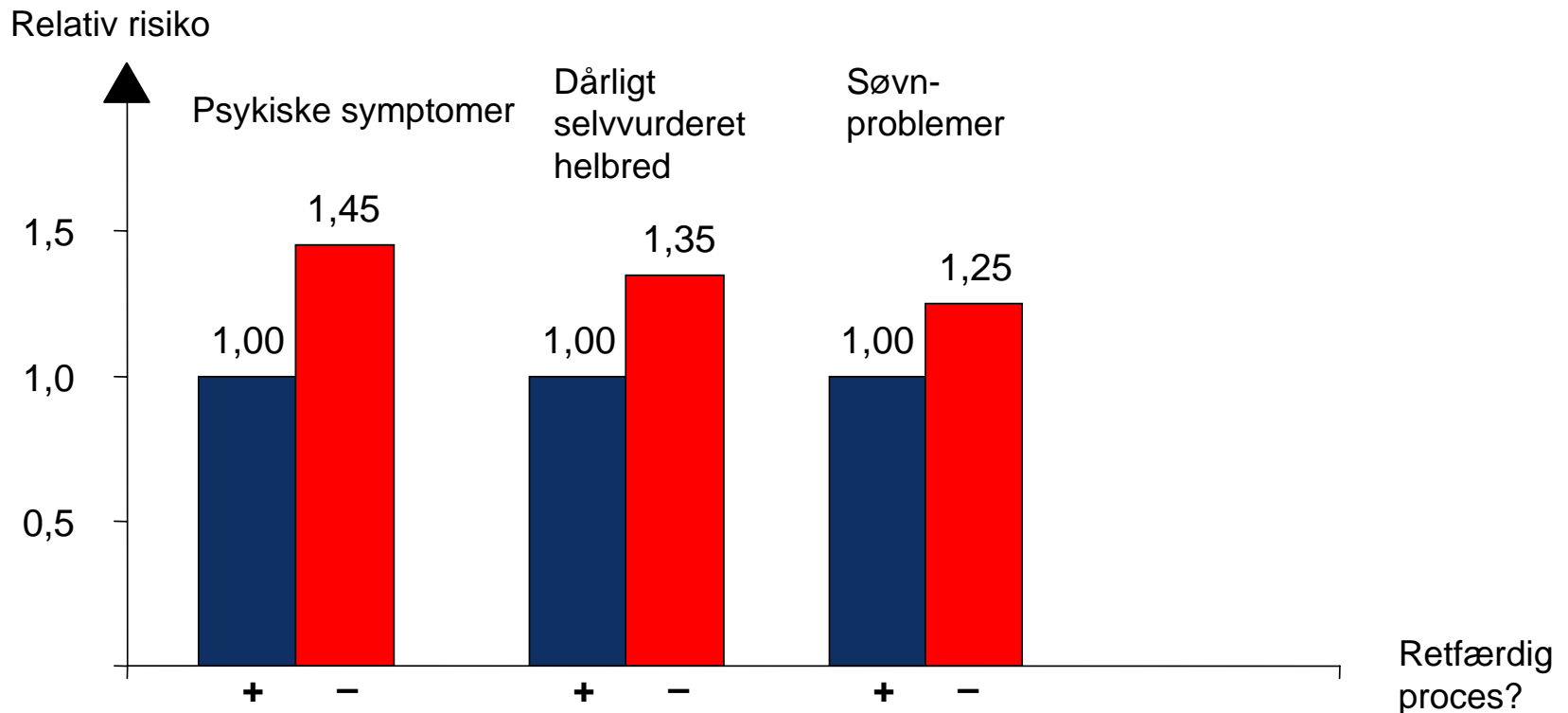
Retfærdighed og depression (lægediagnosticeret)



Kivimäki et al. Psychol Med 2003;33:319-326.

Retfærdighed og helbred

En forløbsundersøgelse over 2 år af 3.773 finske hospitalsansatte

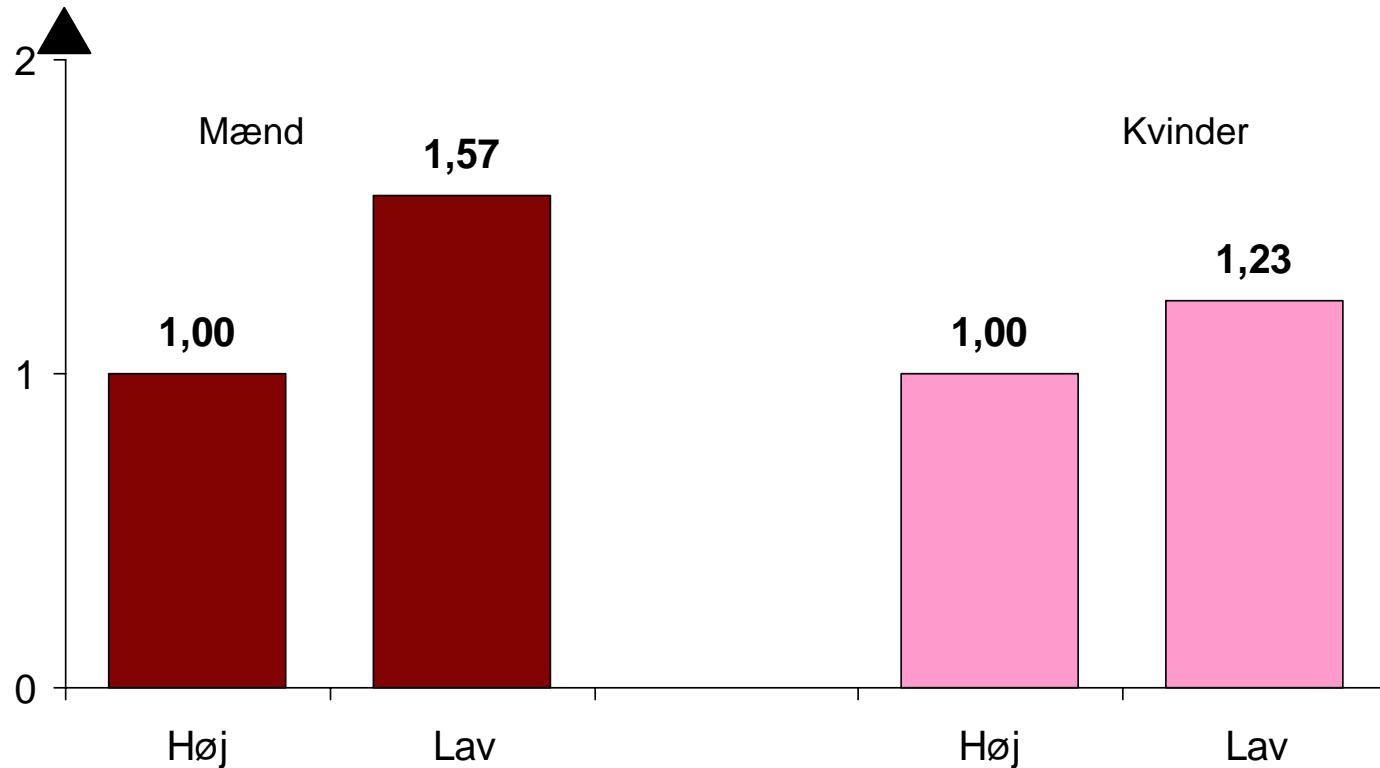


Elovainio et al. Health Psychol 2003;22:287-293.

Retfærdighed og fravær

Resultater fra en finsk undersøgelse af 31.000 offentligt ansatte

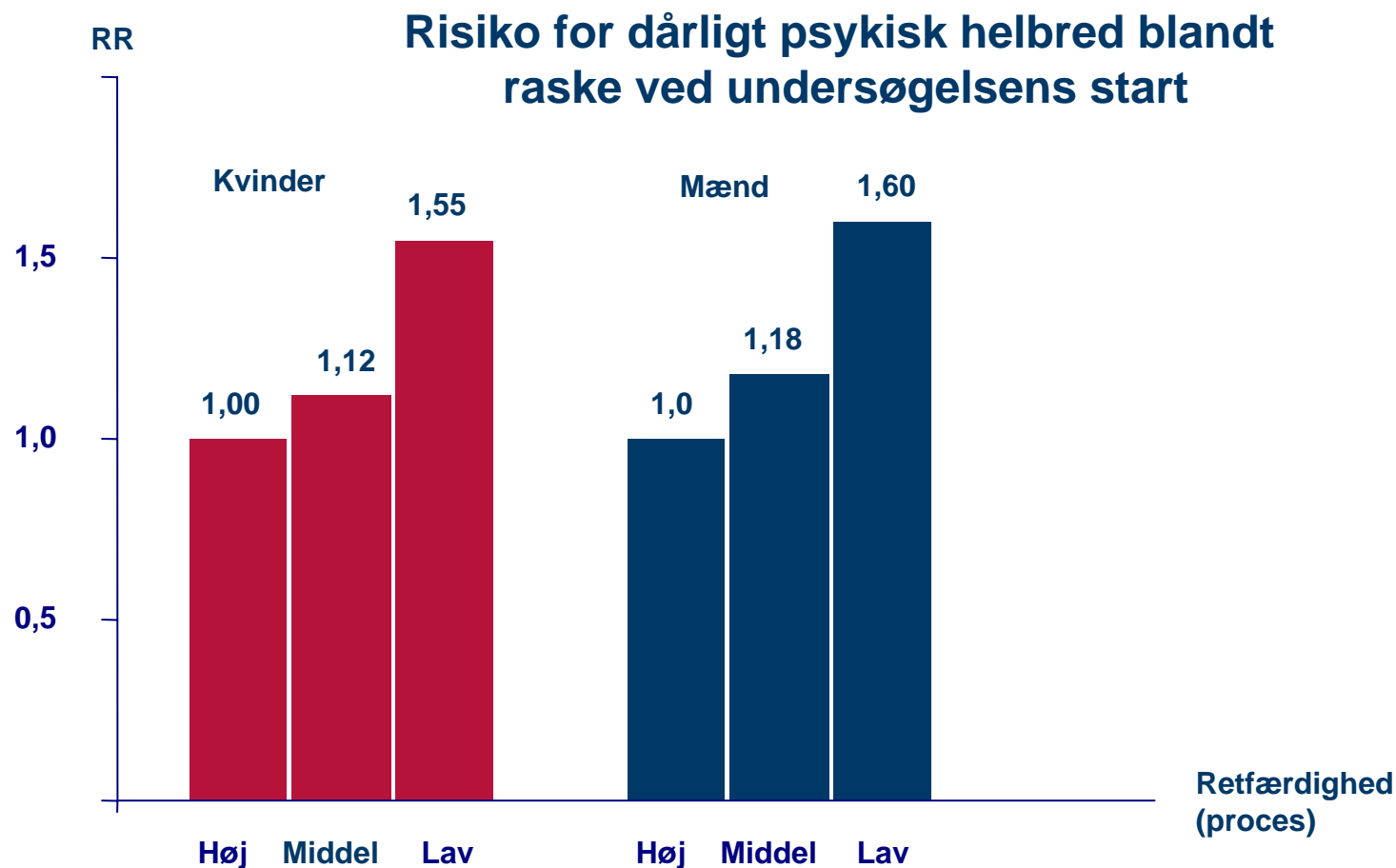
Relativ risiko for fravær
(mindst 3 dage)



Elovainio et al. Soc Sci Med 2005;61:2501-12

Retfærdighed og psykisk helbred

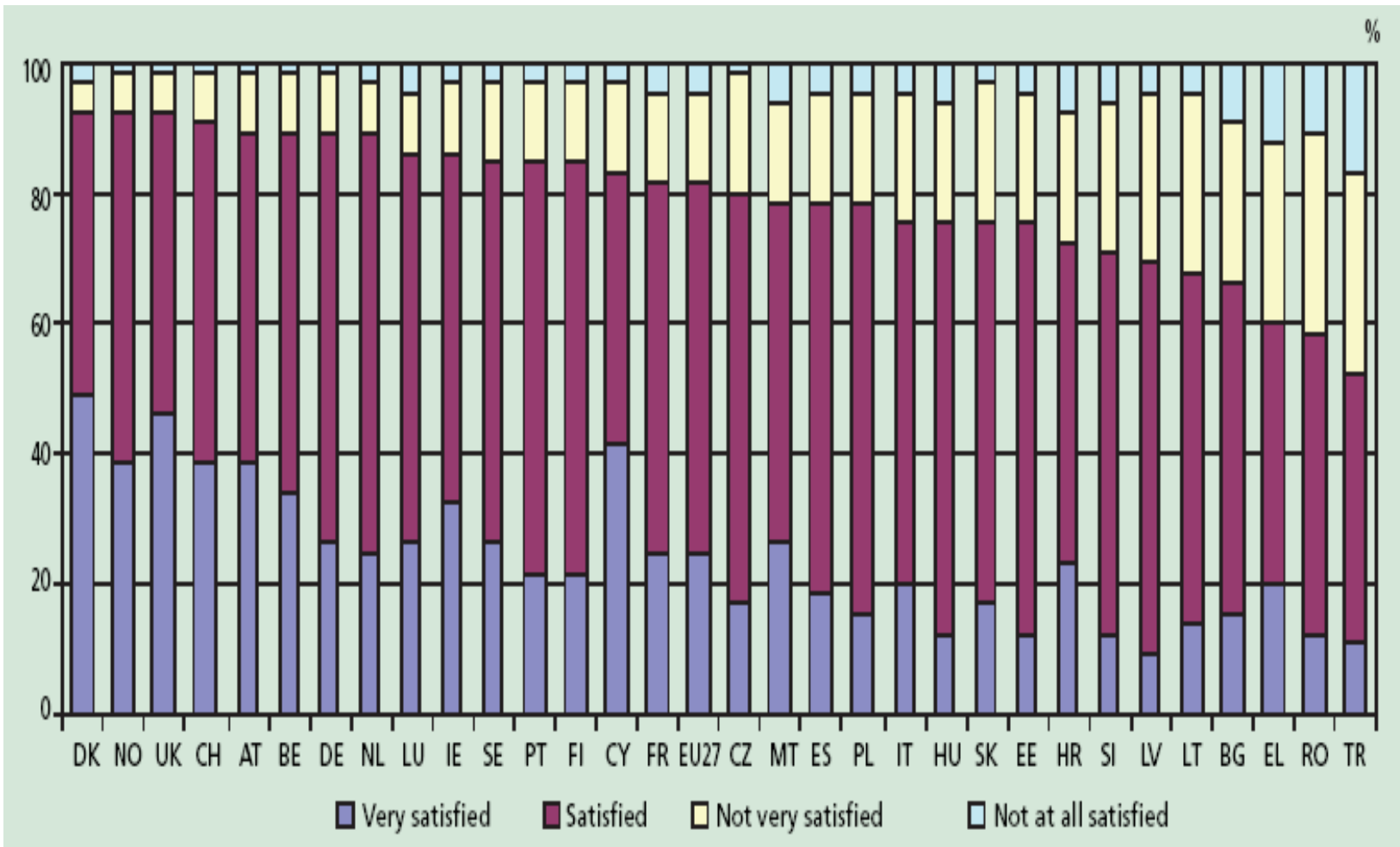
En undersøgelse af 10.308 britiske funktionærer fulgt over 6 år.



Ferrie et al. Occup Environ Med 2006; 63:443-450.

Høj social kapital på danske
arbejdspladser giver gode muligheder for
at udvikle et bæredygtigt arbejde

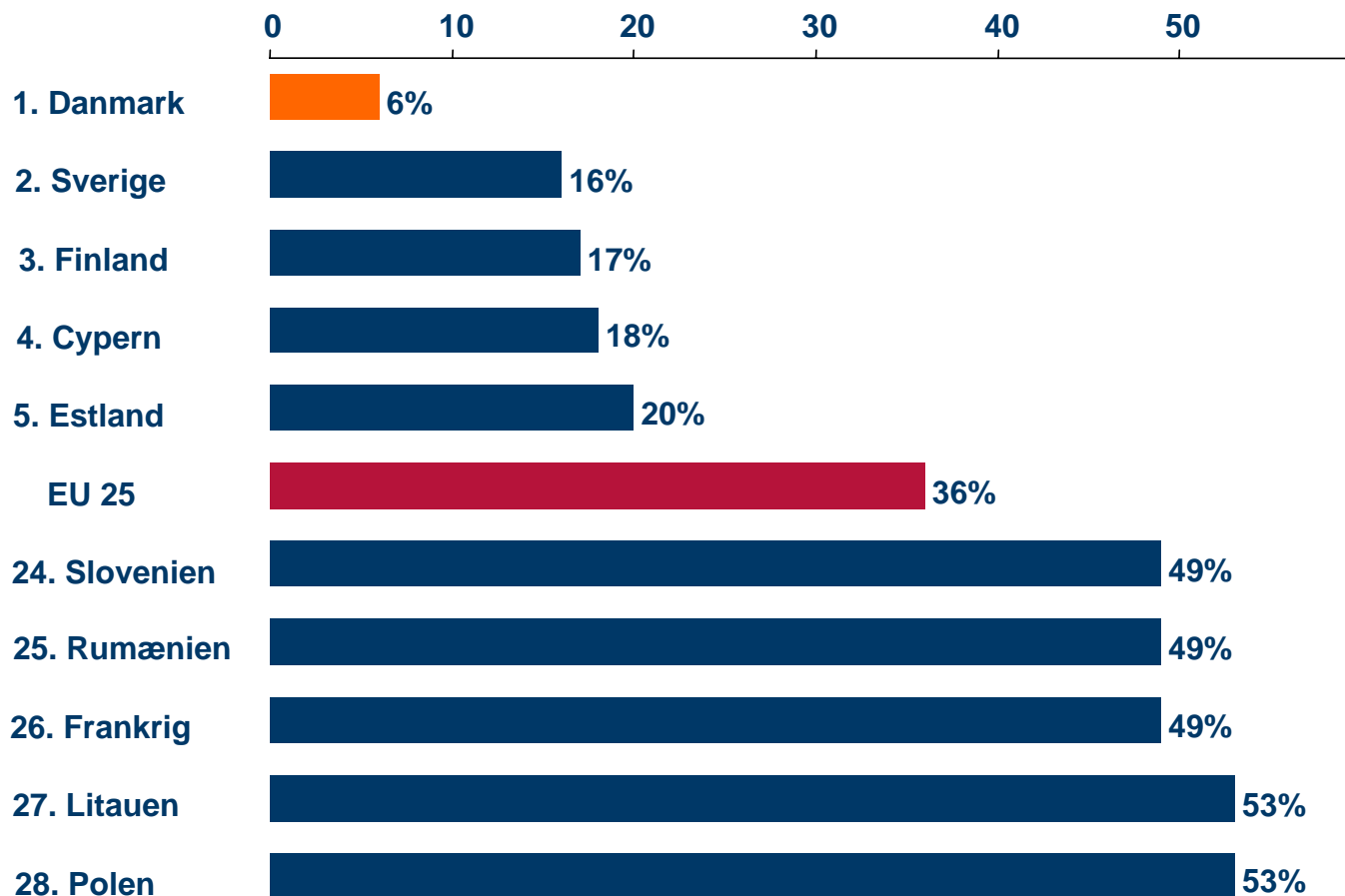
Danskerne er tilfredse med deres arbejde



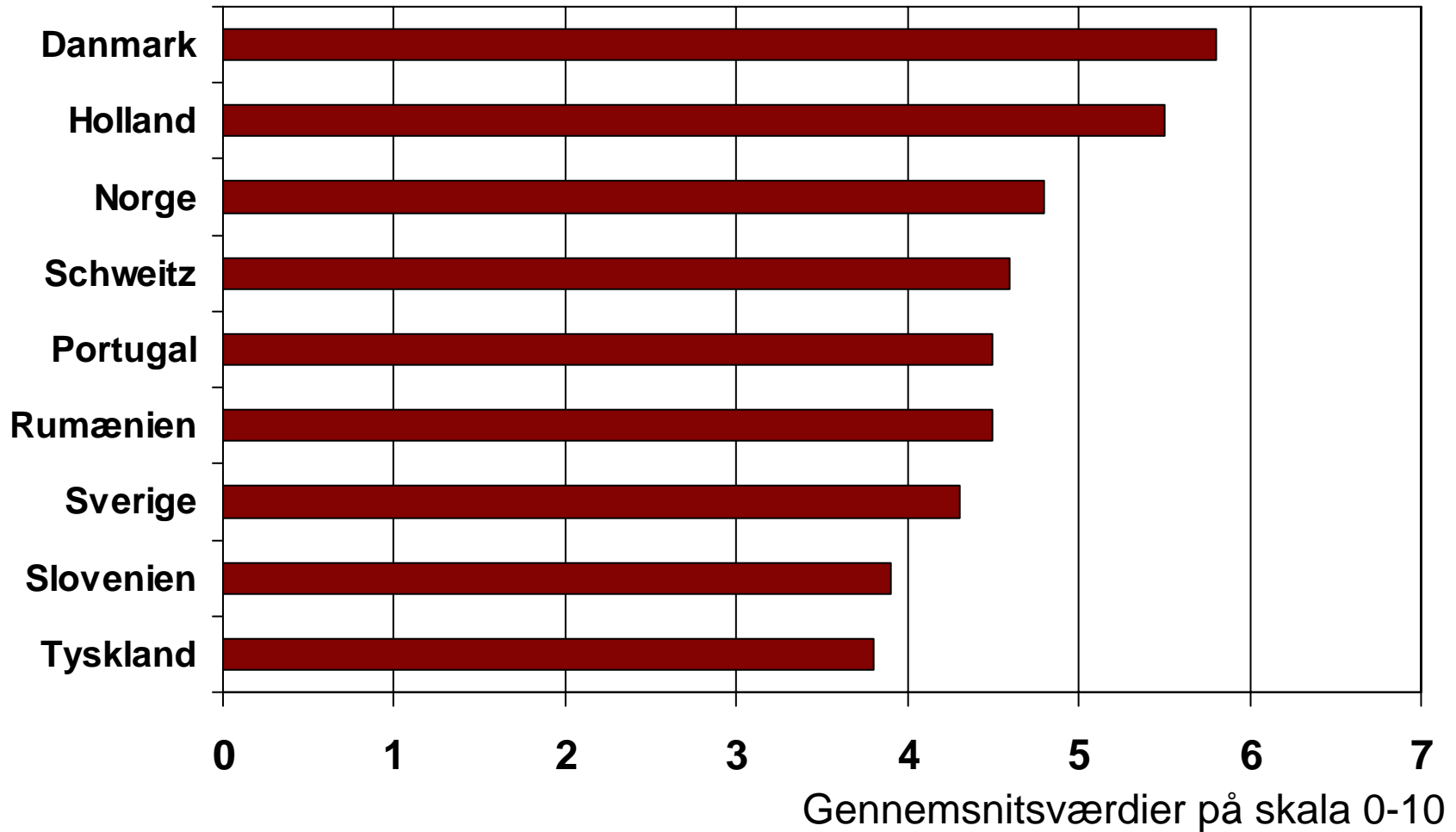
Fourth European Working Conditions Survey 2007

Spændinger mellem ansatte og arbejdsgivere?

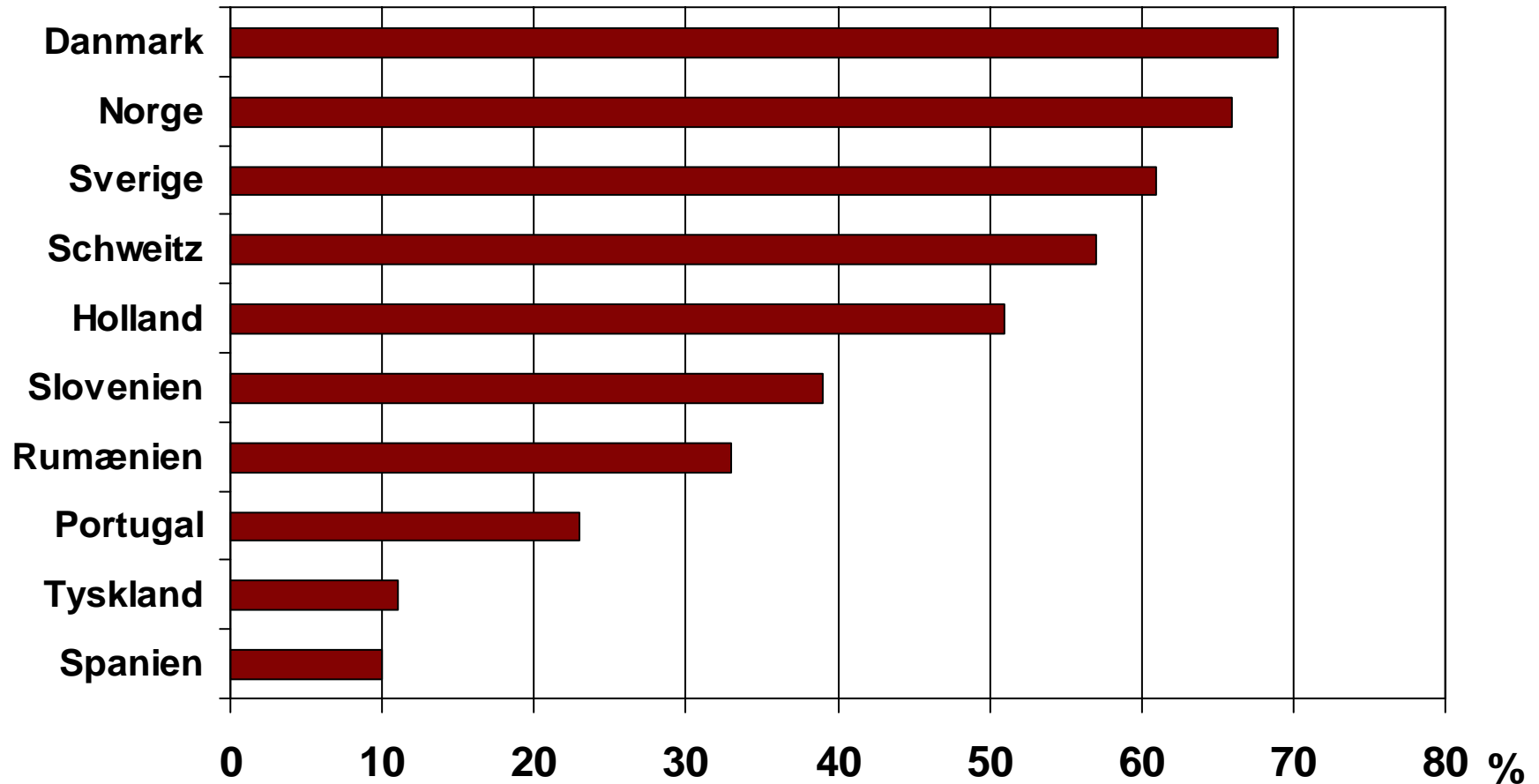
Andelen der rapporterer: "Mange spændinger"



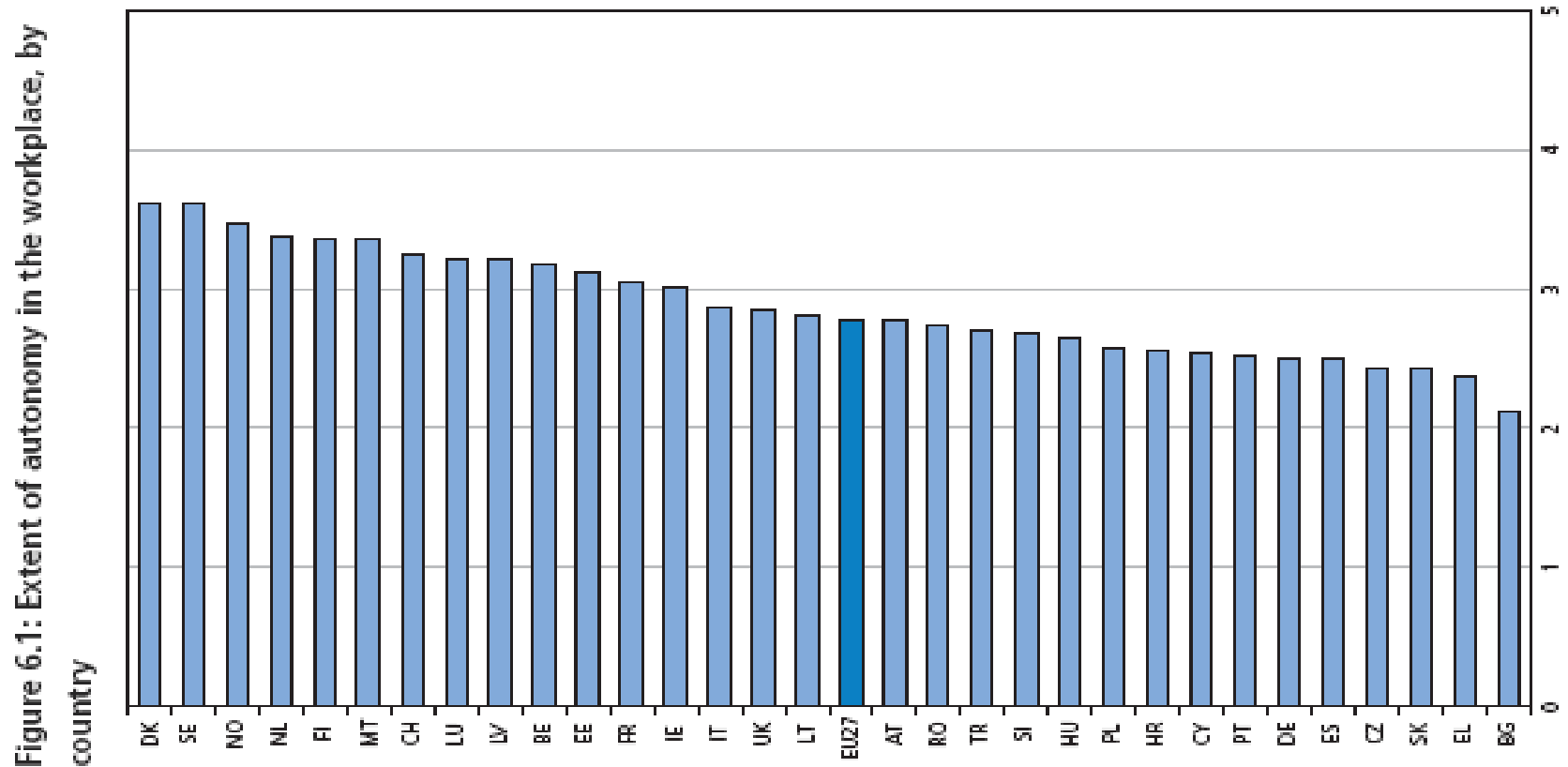
Oplevet mulighed for indflydelse



Gjort noget for at påvirke forhold på arbejdet

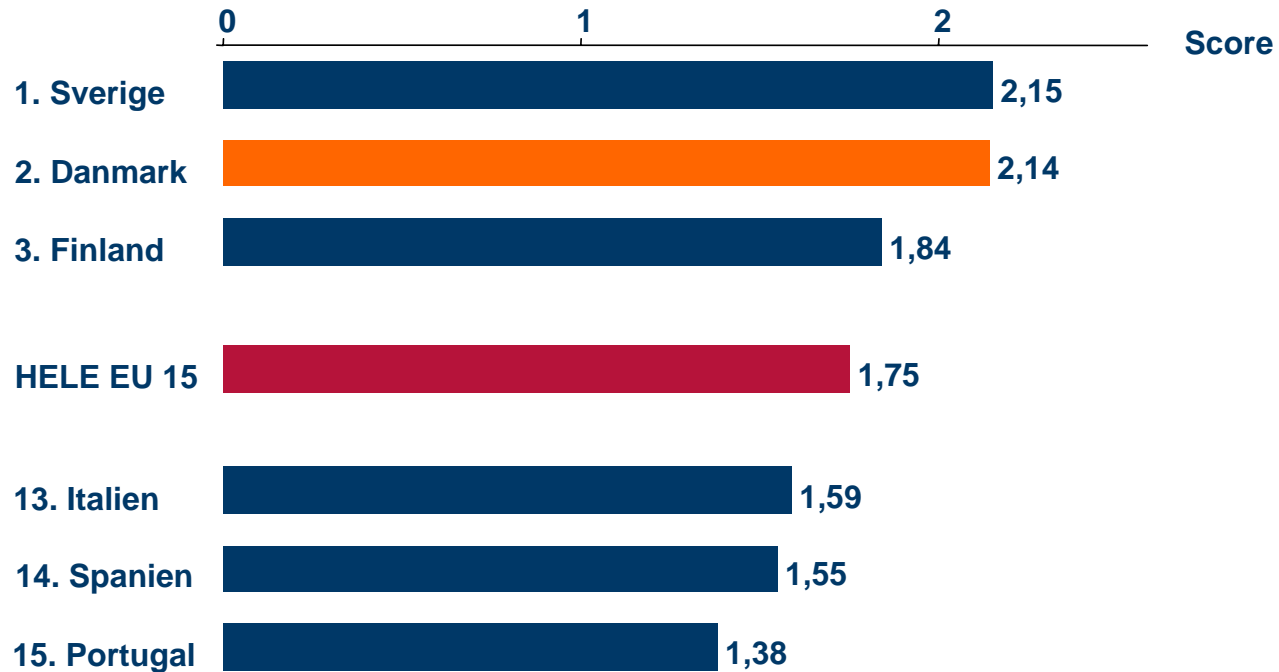


Autonomi på arbejdet



Fourth European Working Conditions Survey 2007

Udviklende arbejde* i Europa



* Variation, læring og indflydelse.

Tillid på danske arbejdspladser

	<i>I meget høj grad/i høj grad (%)</i>
Ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde	74
Virksomheden er ærlig og etisk korrekt overfor omverdenen	71
De ansatte stoler i almindelighed på hinanden	68
De ansatte holder ikke informationer skjult for ledelsen	64
De ansatte kan give udtryk for deres meninger og følelser	62
De ansatte holder ikke informationer skjult for hinanden	61
Ledelsen holder ikke informationer skjult for medarbejderne	58
Man kan stole på udmeldinger fra ledelsen	54
Medarbejderne stoler i almindelighed på ledelsen	52

AMI: Tredækkerundersøgelsen 2005

Oplevelse af retfærdighed på danske arbejdspladser

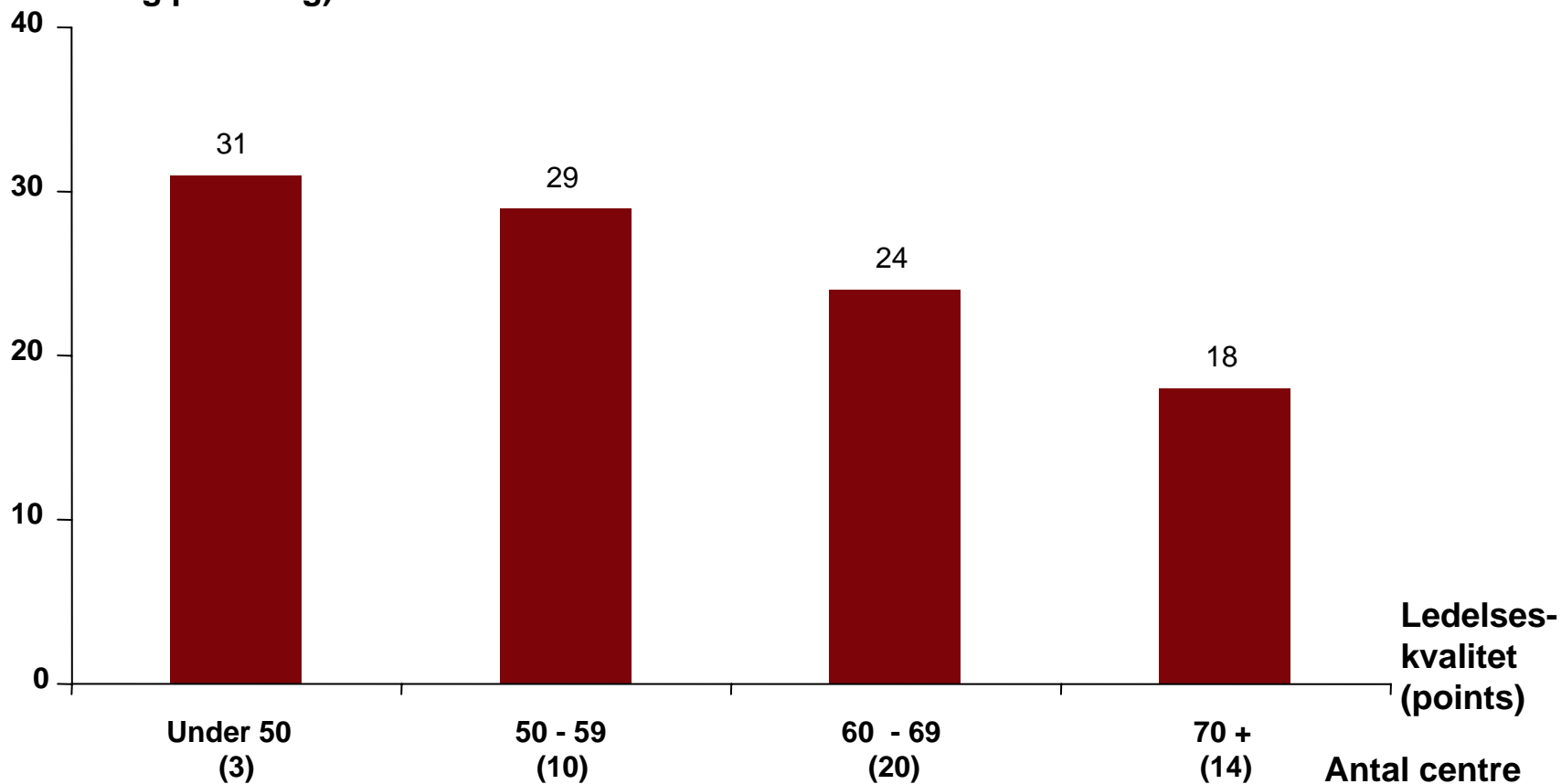
<i>I meget høj grad/i høj grad (%)</i>	
Alle behandles som ligeværdige mennesker	66
De ansatte behandles med respekt af ledelsen	61
De ansatte behandles retfærdigt	57
Ledelsen anerkender at alle kan tage fejl	56
Man bliver anerkendt for et godt stykke arbejde	48
Arbejdsopgaverne fordeles på en retfærdig måde	45
Konflikter løses på en retfærdig måde	43
Alle forslag fra de ansatte behandles seriøst af ledelsen	42
Ledelsen favoriserer ikke nogle frem for andre	39

AMI: Tredækkerundersøgelsen 2005

Arbejdsmiljø og økonomisk resultat

Økonomisk resultat

(Gennemsnitlig placering)

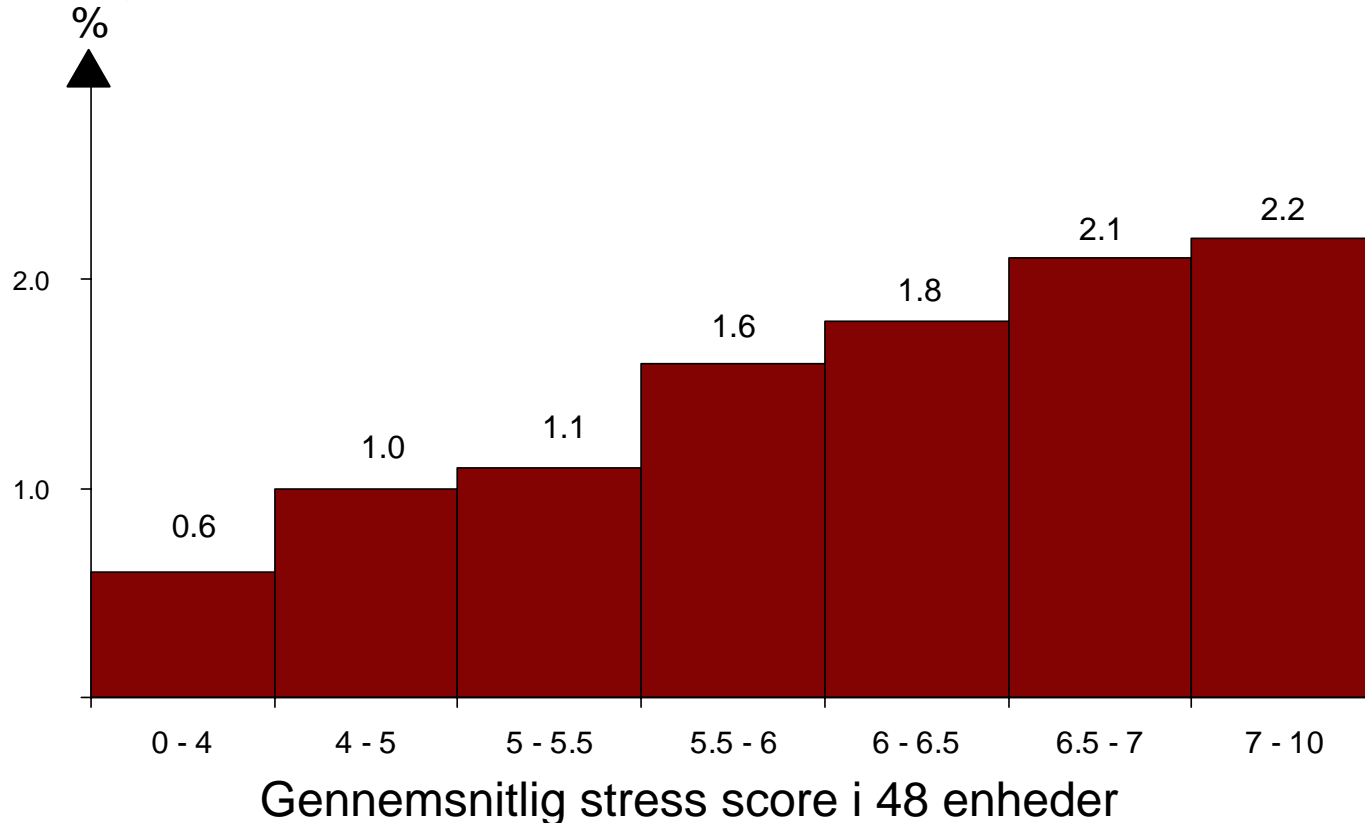


Resultat fra en finansiel virksomhed med 47 centre

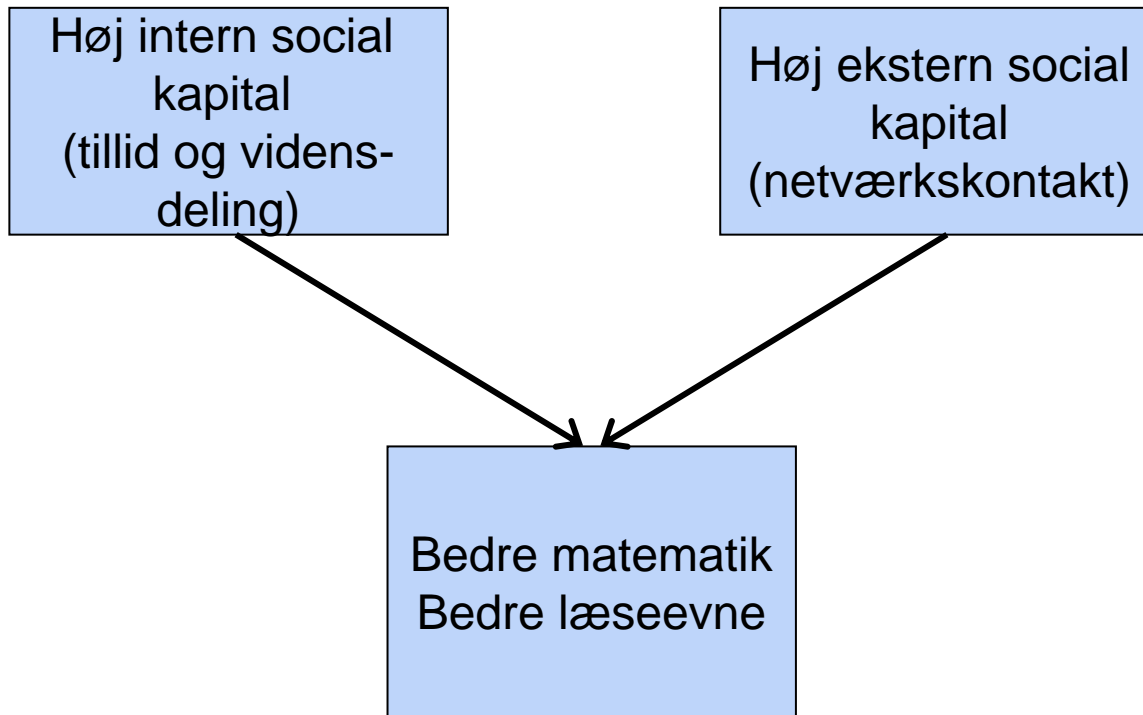
Stress blandt sygeplejersker og utilsigtede hændelser

En undersøgelse af 293 sygeplejersker over 3 måneder

Utilsigtede hændelser
(fald, medicineringsfejl, andre fejl)



Bedre skoler med høj social kapital



Udviklingen af et bæredygtigt arbejde

Danmarks trumfkort:
den store sociale kapital

Medarbejderdrevet
innovation og effektivisering

Øget kontrol, mening,
retfærdighed og anerkendelse

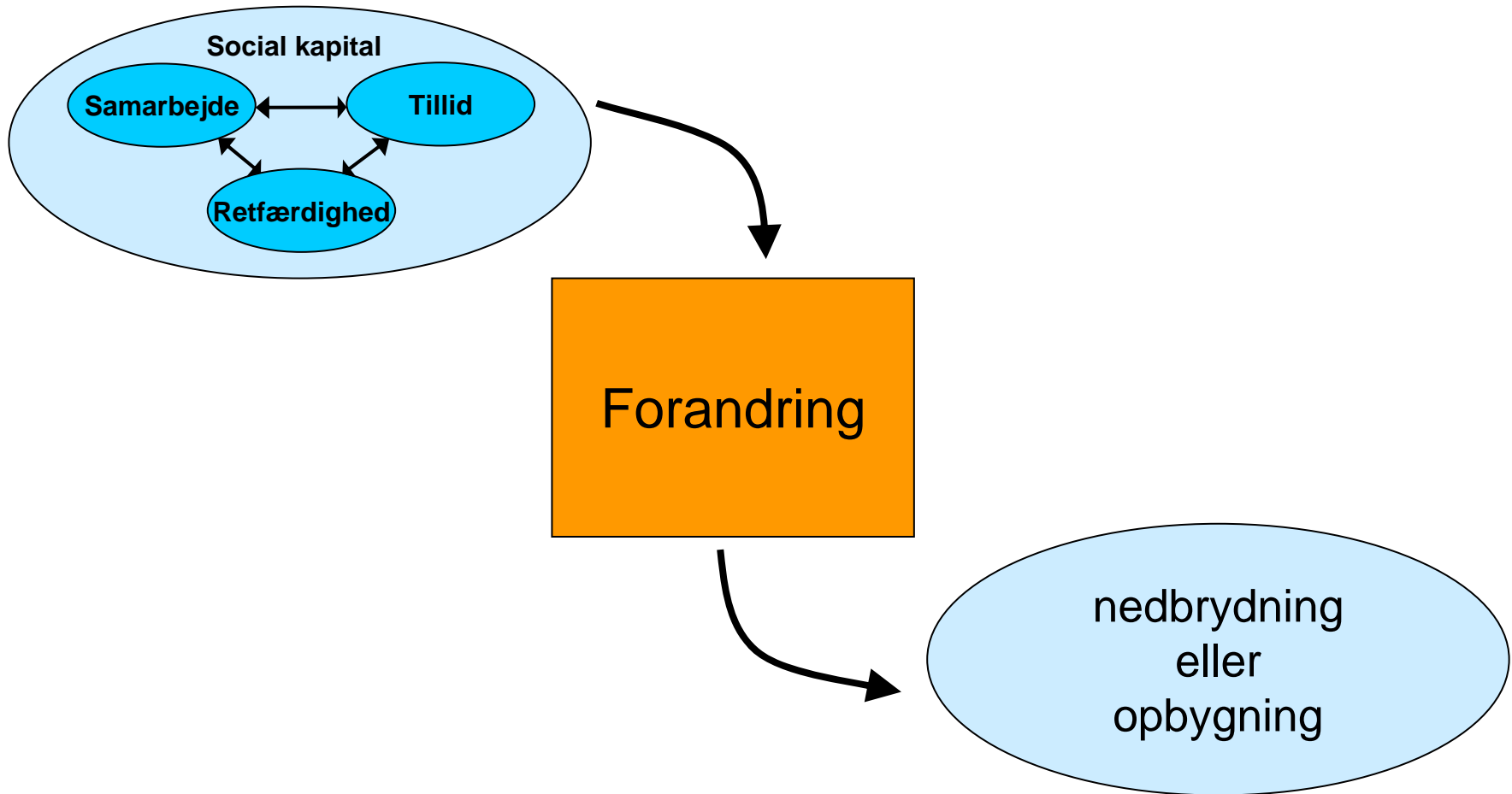
Forbedring af arbejdsmiljøet integreres
i virksomhedsudviklingen

Hvordan fremmer vi udvikling af social kapital?

Virksomhedens sociale kapital udfordres af konstante forandringer

- Samarbejdes der om gennemførelsen af forandringer?
- Er der tillid til hvad forandringerne skal bruges til og og hvordan de gennemføres?
- Foregår implementeringen af forandringerne på en retfærdig måde?

Implementering af forandringer



Forskellige slags retfærdighed

- **Fordelingsmæssig retfærdighed.** Bliver løn, forfremmelser, fyringer, anerkendelse, frynsegoder etc. retfærdigt fordelt?
- **Processuel retfærdighed.** Er processen retfærdig? Følges anerkendte procedurer? Går det “rigtigt til?”
- **Interaktionel retfærdighed:**
 - **Interpersonel retfærdighed.** Bliver man behandlet ordentligt, dvs. med respekt?
 - **Informativ retfærdighed.** Får man tilstrækkelig information om processen?

Cohen-Charash & Spector, 2001.

Hvordan skabes en retfærdig proces

- **Ligeværdighed:** Samme behandling af alle
- **Involvering:** De berørte skal inddrages
- **Respekt:** Synspunkter behandles seriøst
- **Synlighed:** Beslutningsprocessen er gennemskuelig
- **Forklaring:** Hvorfor beslutningen blev som den blev, og hvilken konsekvenser den får
- **Ankemulighed:** Unfair og forkerte beslutninger kan omgøres

(Frit efter Leventhal 1980 samt Kim & Mauborgne 2003)

Opbygning af tillid

Troværdig adfærd:

- **Konsistent adfærd:** Gennemskuelig og forklarlig
- **Integritet:** Man mener og gør som man siger
- **Uddelegering af kontrol:** Man viser selv tillid ved at give kompetence til andre
- **Demonstration af lydhørhed:** Man tager andres synspunkter seriøst

Elementer i samarbejde

- **Ledelsens udspil**
- Regelmæssig kontakt
- Anerkendelse af den andens legitimitet og motiver
- Perspektivbytte
- Accept af både fælles og forskellige interesser
- Lydhørhed
- Helhedsforståelse
- Pragmatisme
- Kompromisvillighed

Social kapital er nøglen til et arbejde som arbejdsmiljømæssigt og økonomisk er bæredygtigt

