

Arbejdsmiljøet i Danmark  
Travlhed og/eller Stress  
Muskel-skelet besvær  
Arbejdsfastholdelse  
m.m.

Palle Ørbæk

Direktør, speciallæge, dr.med.

[poe@arbejdsmiljoforskning.dk](mailto:poe@arbejdsmiljoforskning.dk)

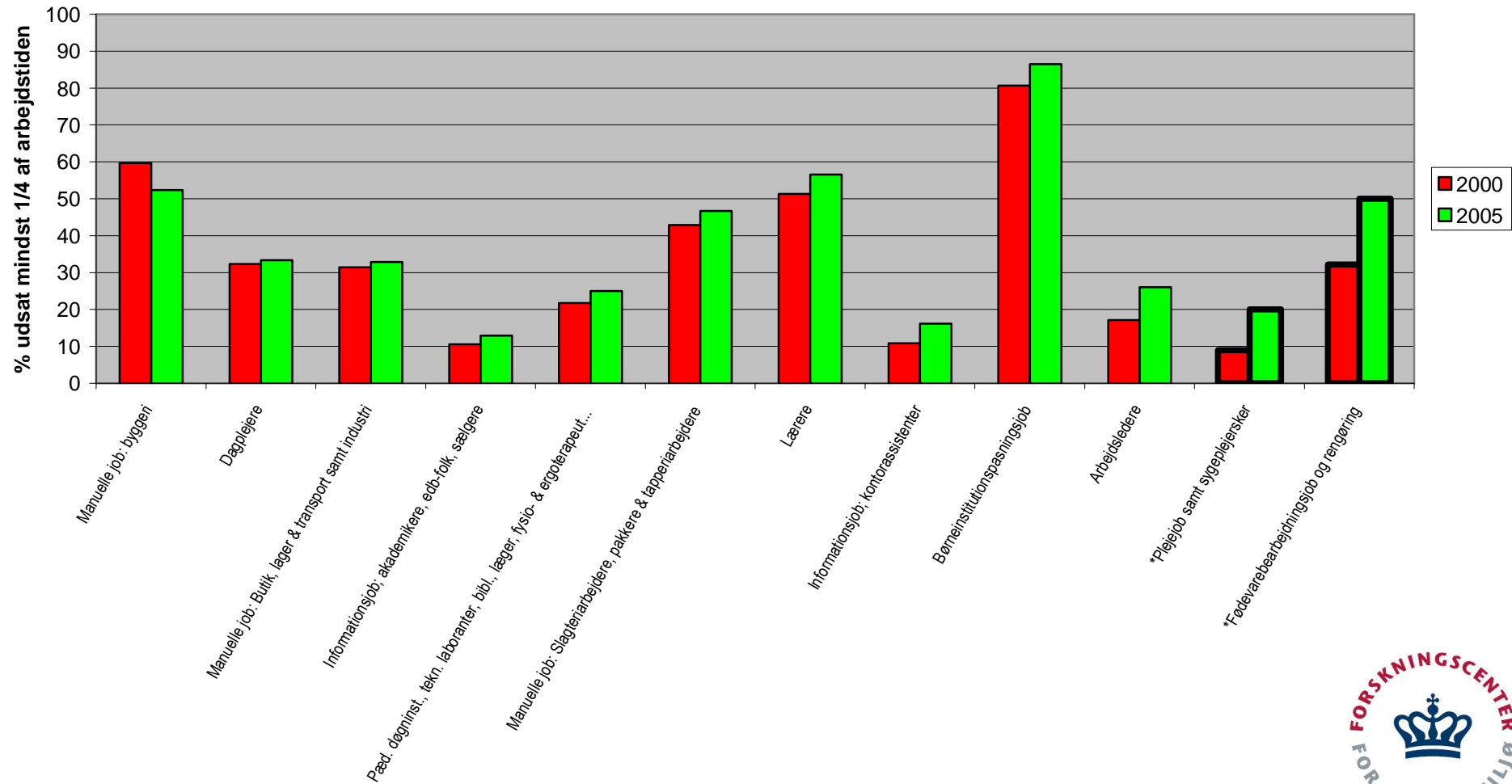


# Udviklingen 2000—2005

- Flere klager over støj (+12%)
- Mere tempo (+8%)
- Mere støtte fra ledelsen (+3%)
- Bedre fremtidsmuligheder (+9%)
- Bedre samspil mellem arbejde og familie (+5%)

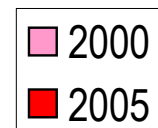
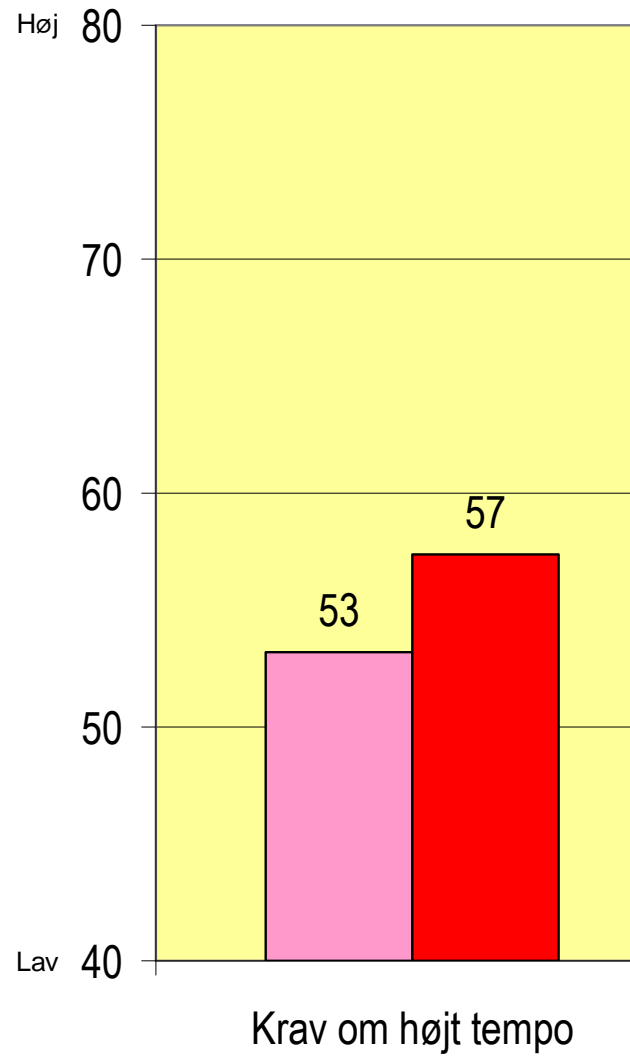
# Støj så man må hæve stemmen

## Støj, så man må hæve stemmen

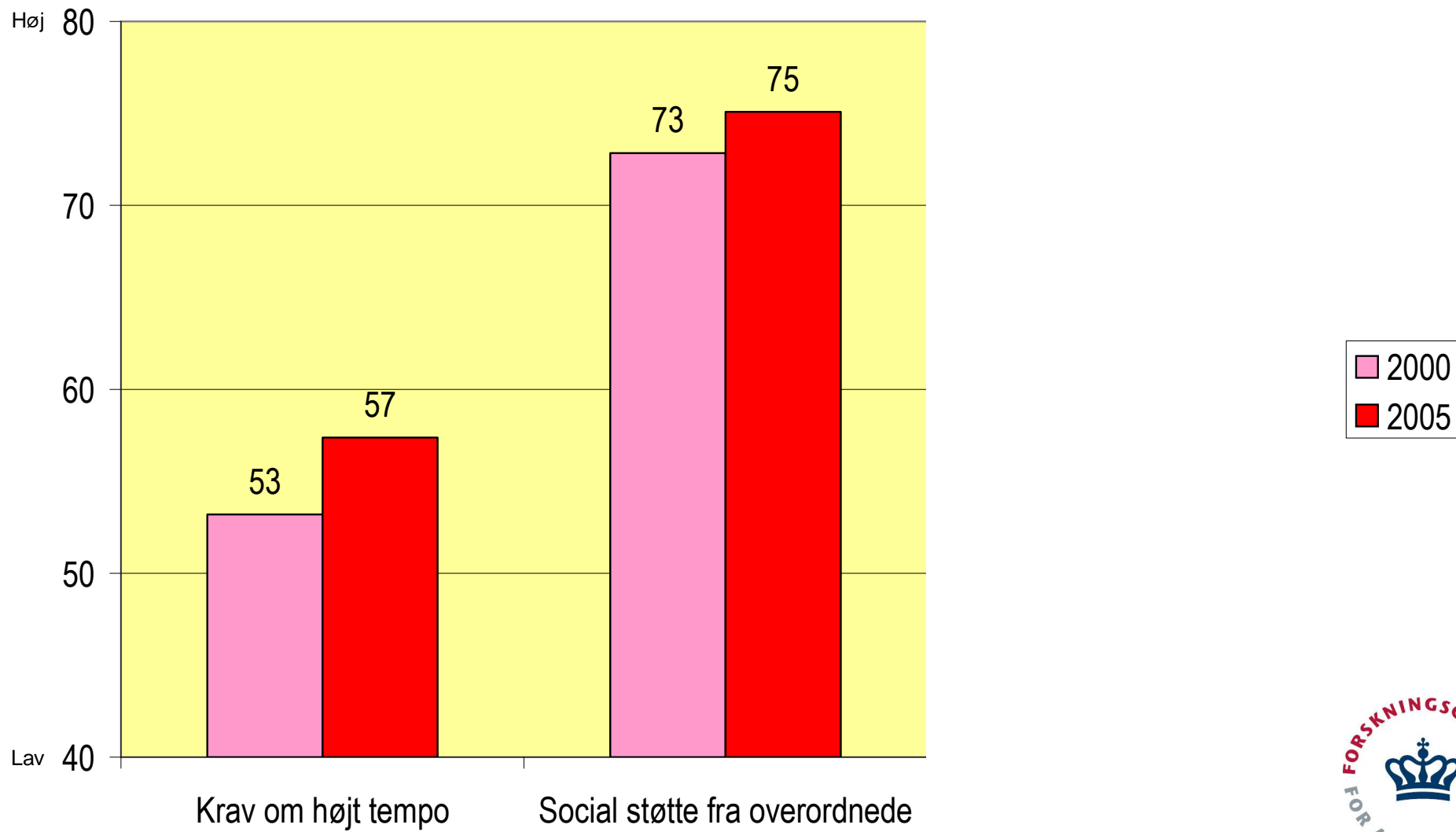


\*Signifikant ændring

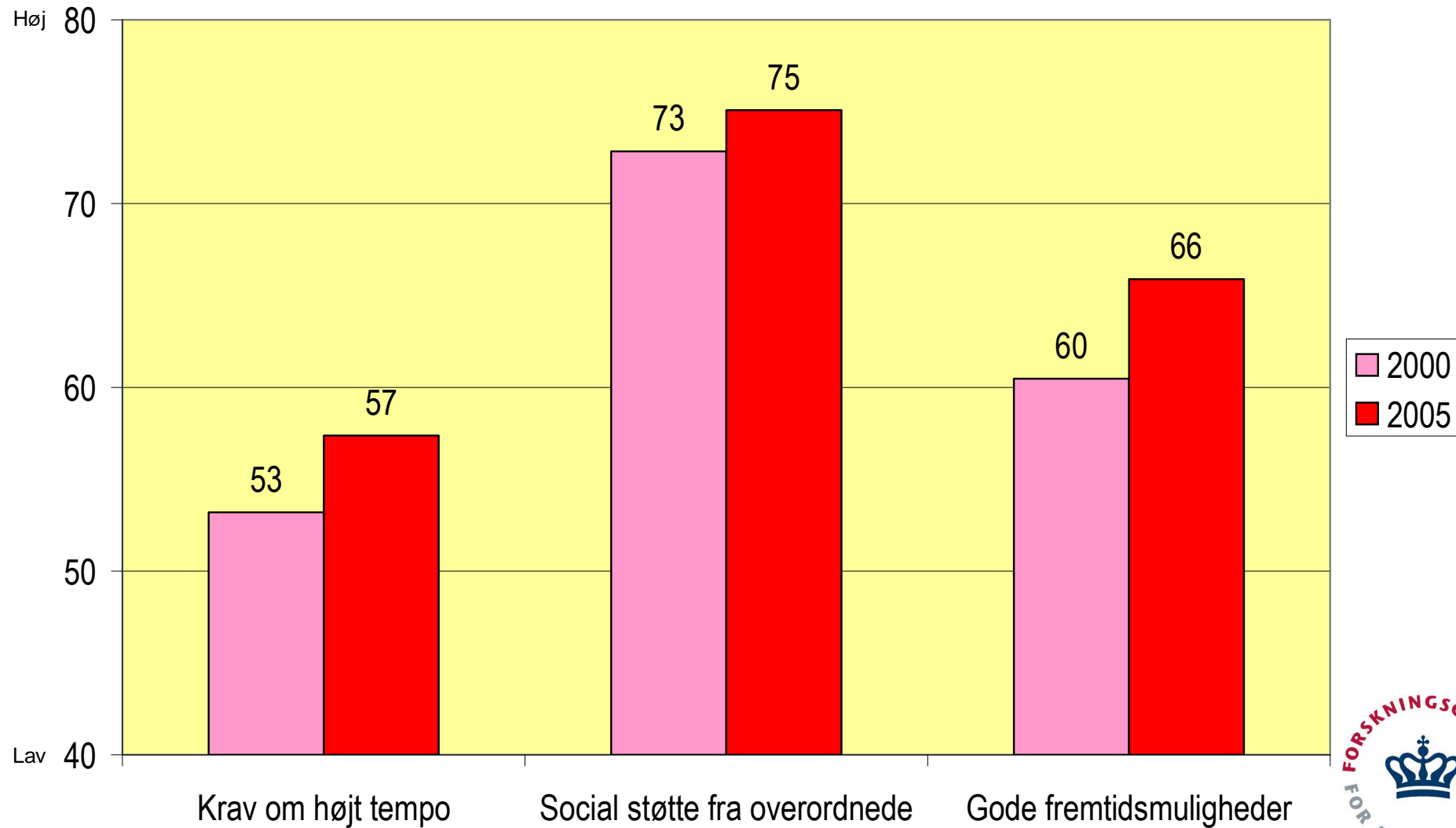
# Øget tempo



## Øget tempo - Støtte

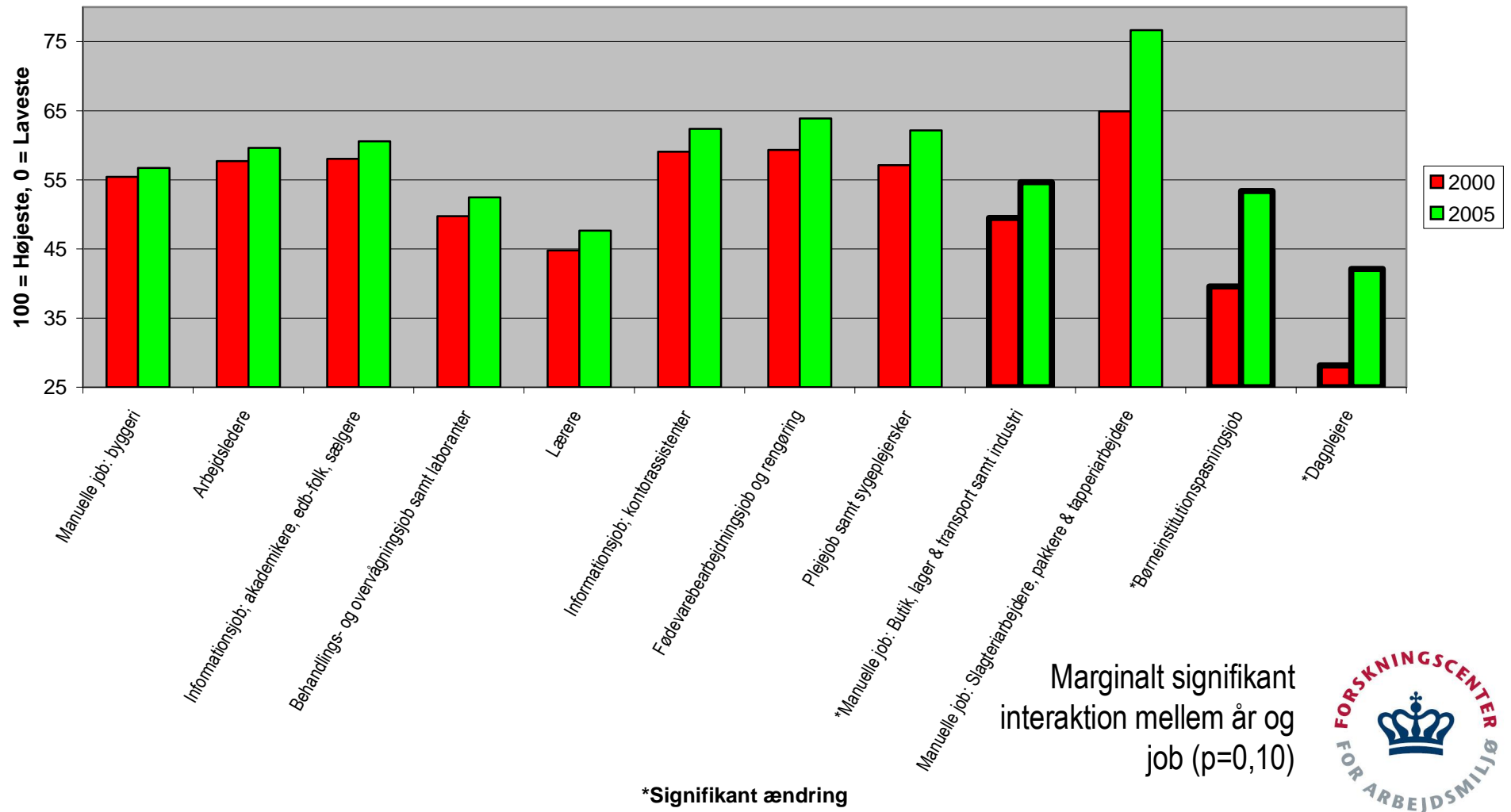


# Øget tempo – Støtte - Fremtidsmuligheder



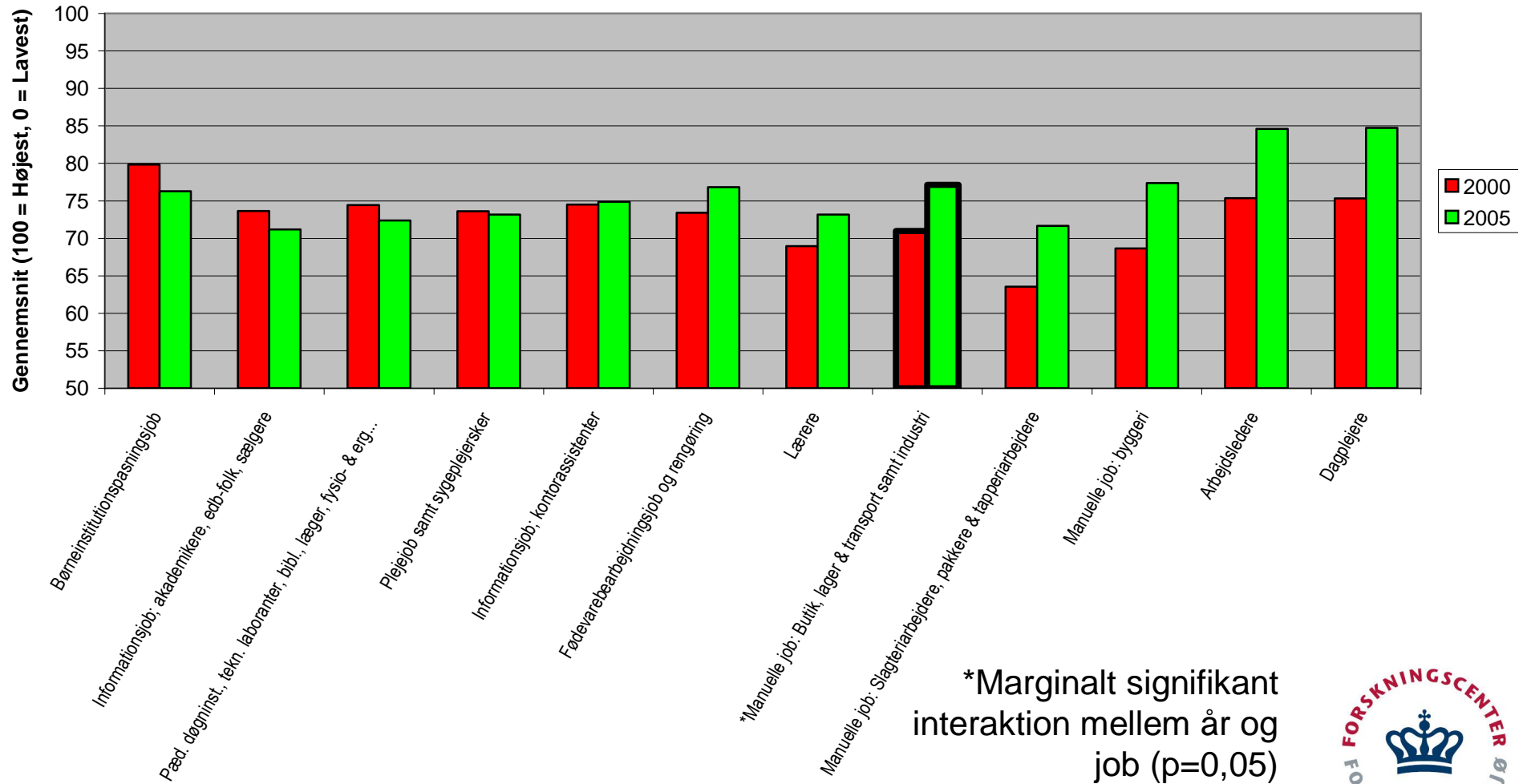
# Krav om at arbejde hurtigt

Krav om at arbejde hurtigt



# Støtte fra overordnede

Støtte fra overordnede

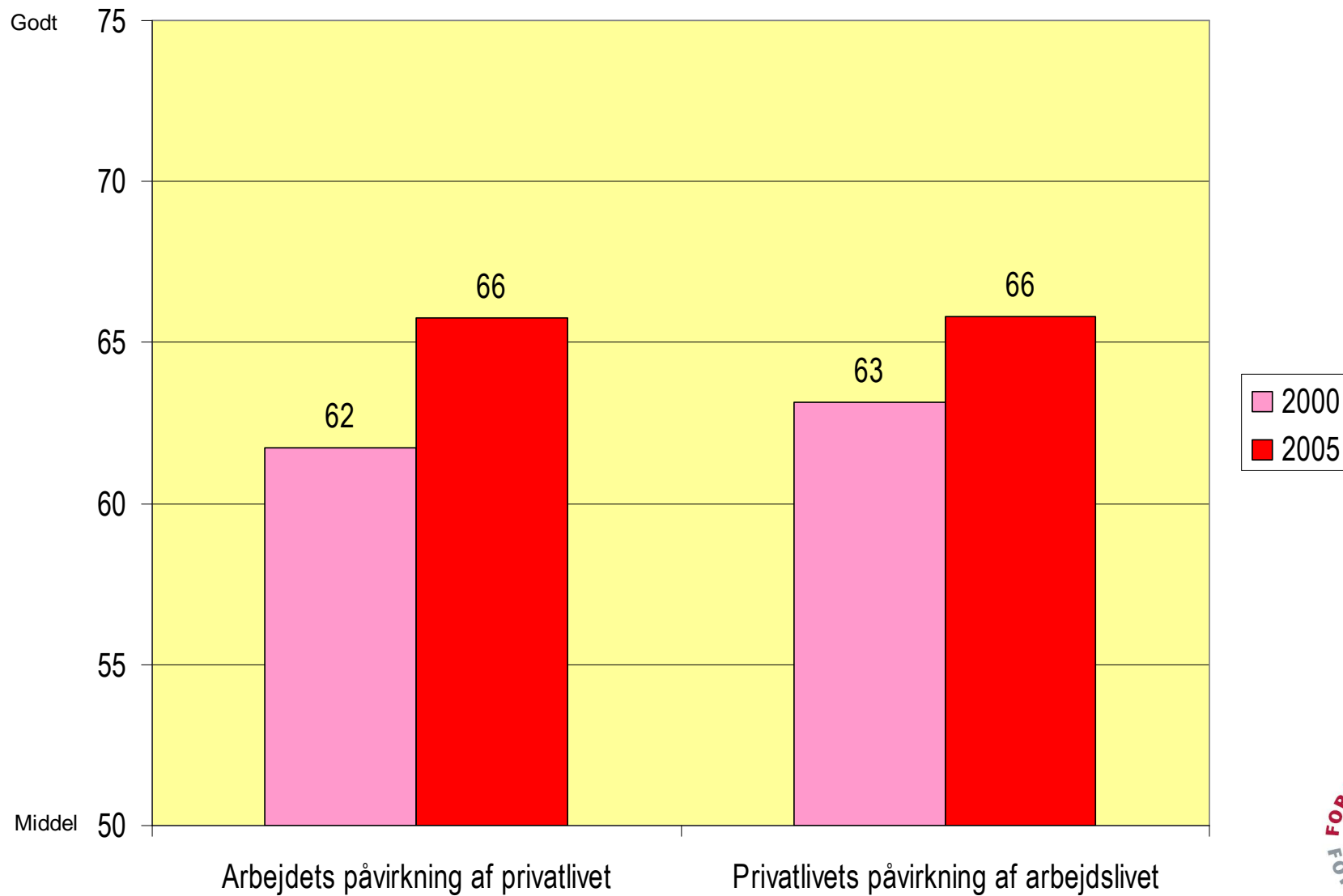


\*Signifikant ændring

\*Marginalt signifikant interaktion mellem år og job (p=0,05)

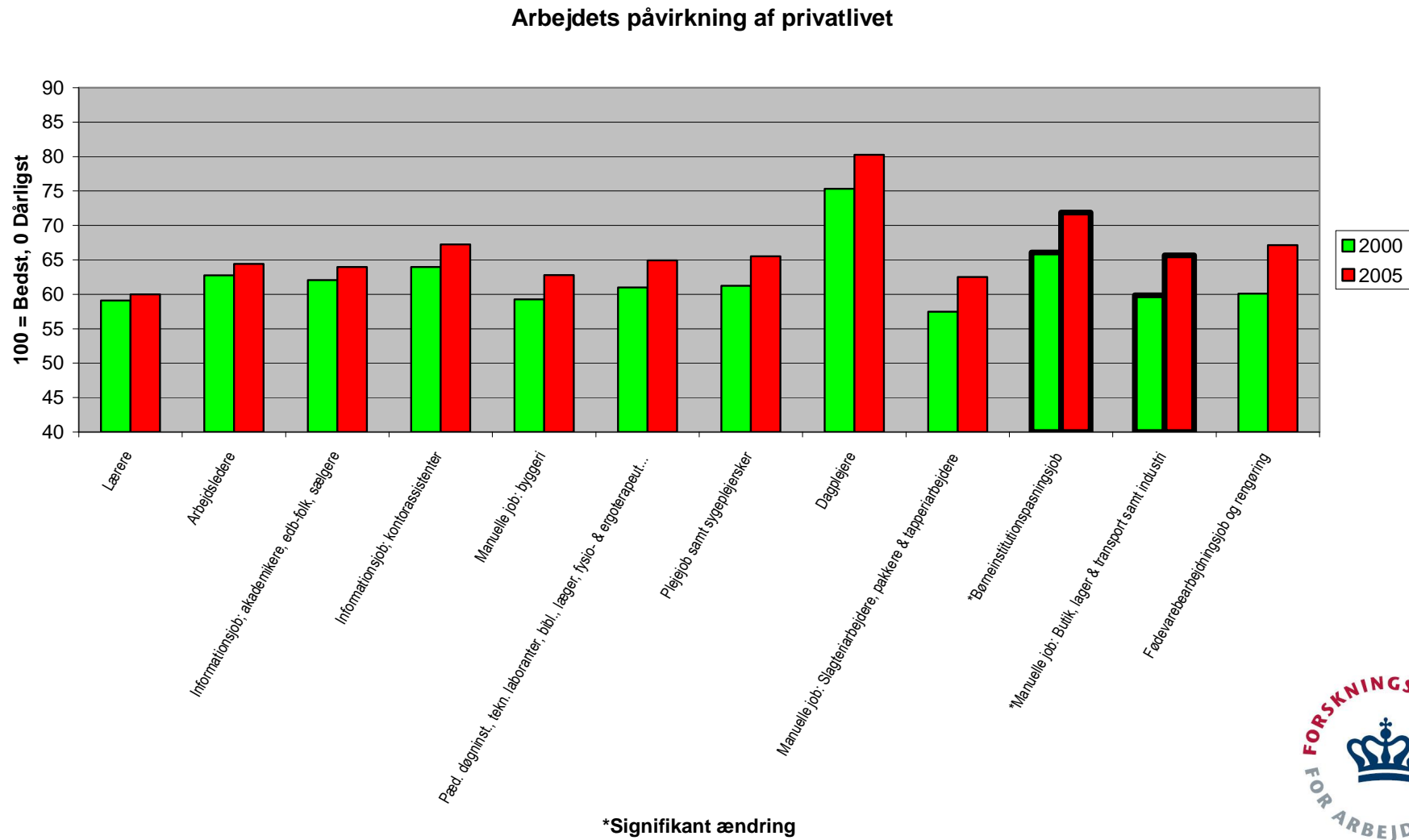


# Bedre samspil mellem arbejde og privatliv



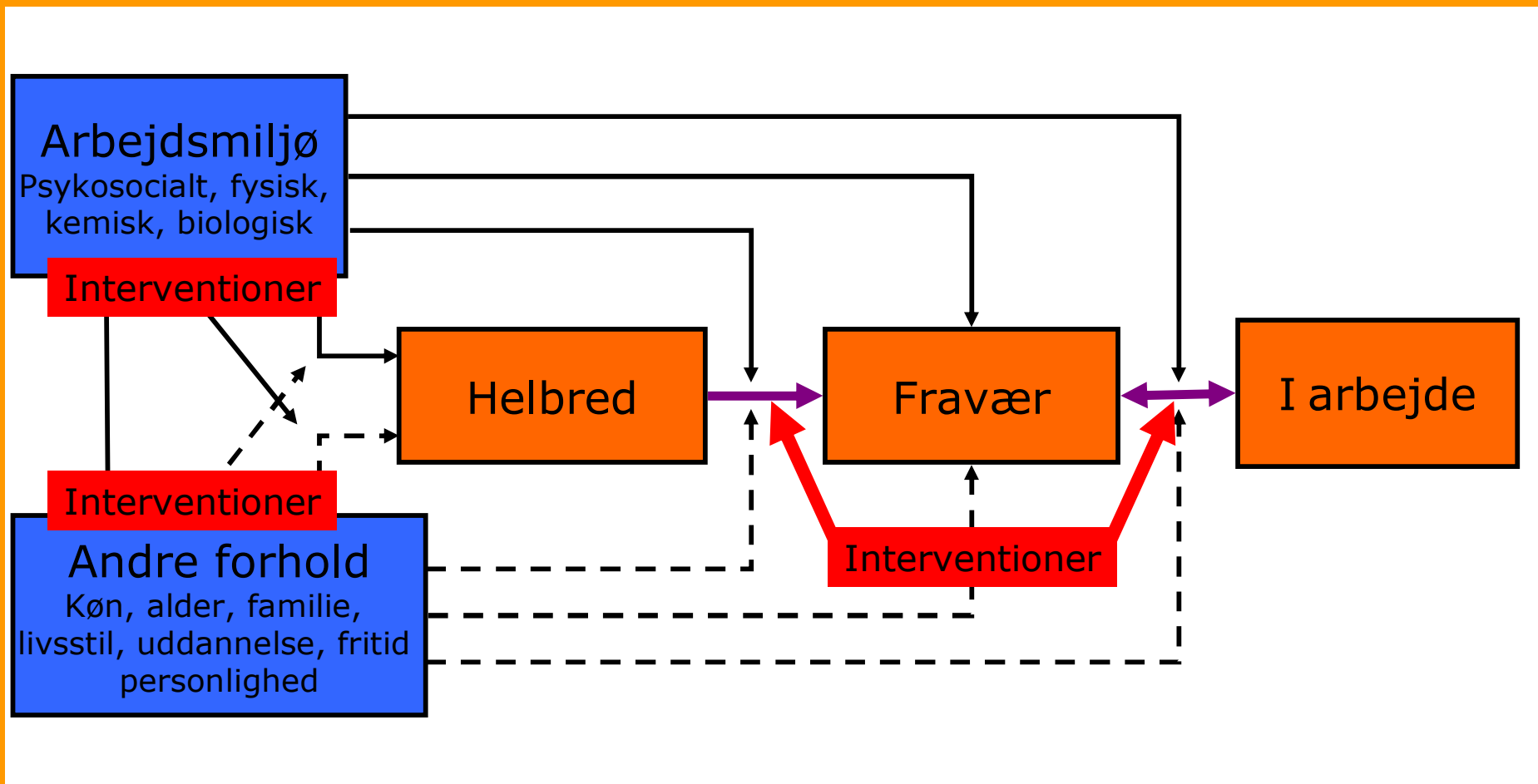
# Arbejdets påvirkning af privatlivet

## OBS ! 100 er bedst



# Arbejdsmiljøet og arbejdsfastholdelse

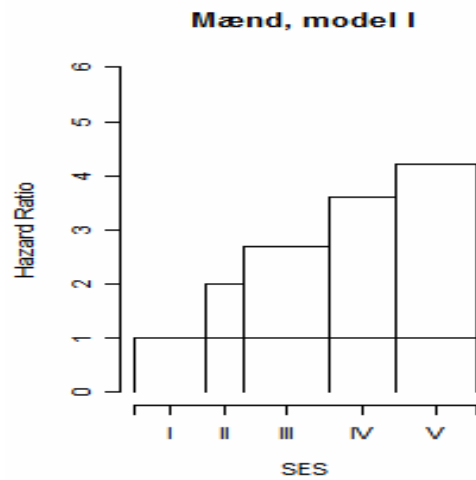
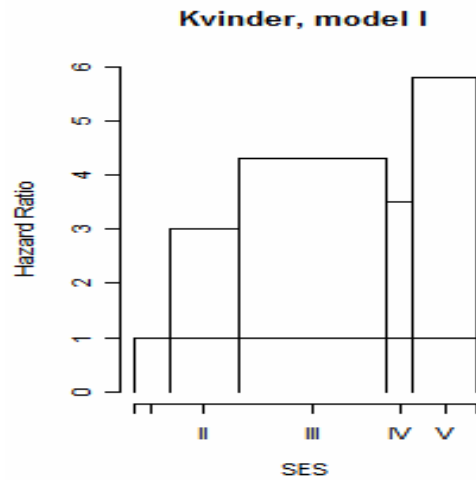
**Samfundet:** Politiske, Økonomiske, Juridiske og Sociale forhold



**Samfundet:** Sundhedsvæsen, Rehabilitering

# Social ulighed i sygefravær

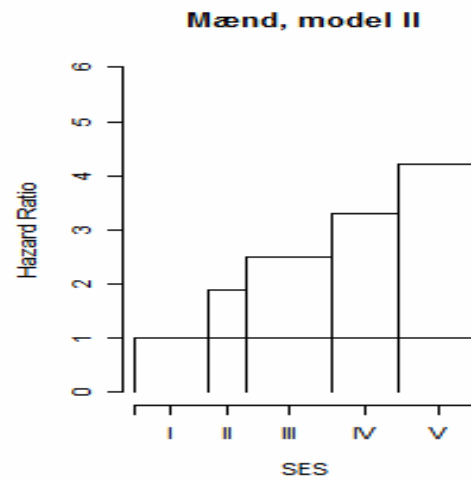
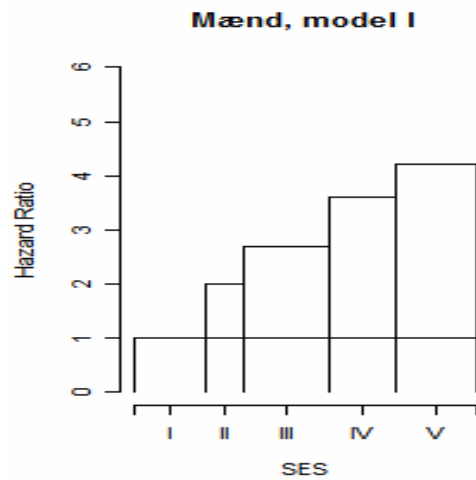
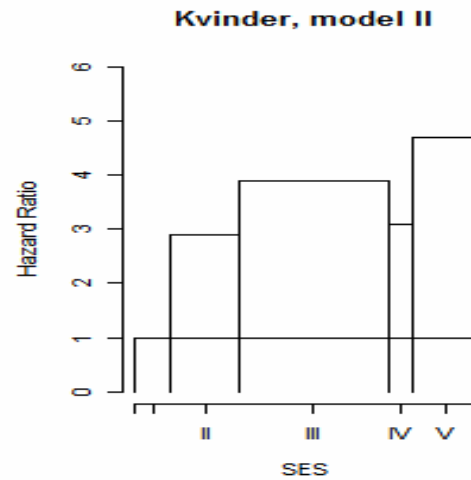
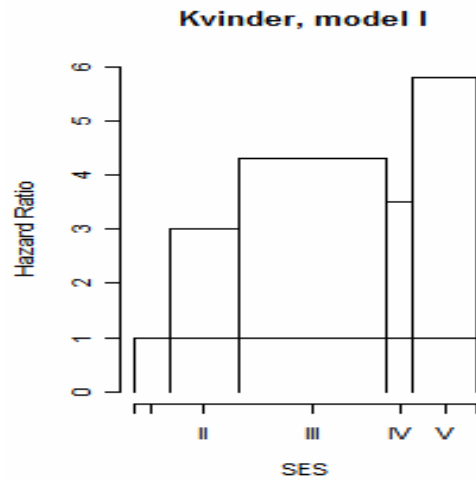
## Hvad forklarer hvor meget?



Model I justeret for alder og familie status

# Social ulighed i sygefravær

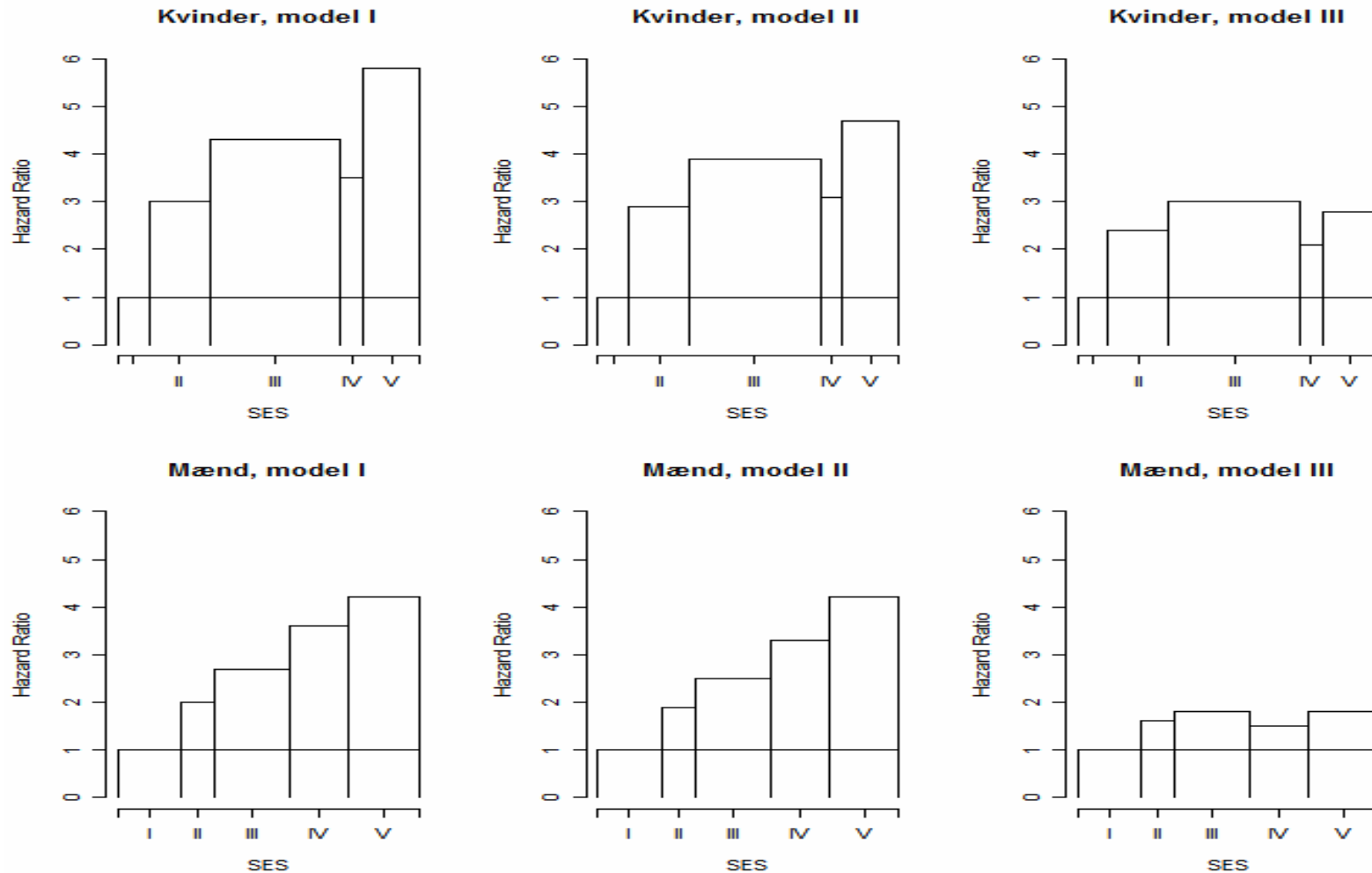
## Hvad forklarer hvor meget?



Model I justeret for alder og familie status, model II justeret for alder, familie status, og livsstil

# Social ulighed i sygefravær

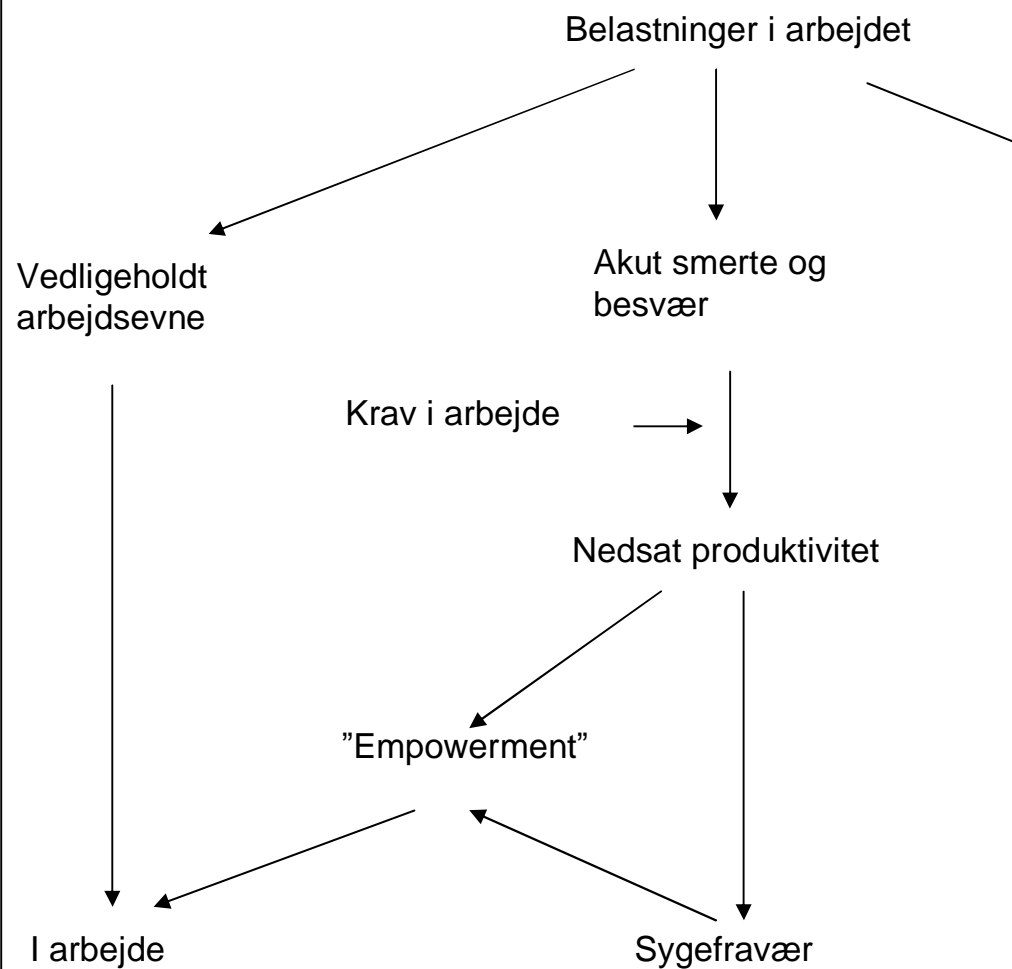
## Hvad forklarer hvor meget?



Model I justeret for alder og familie status, model II justeret for alder, familie status, og livsstil, model III justeret for alder, familie status, livsstil, og arbejdsmiljø.



## Arbejdsevnesøjlen



DET SOCIALE MILJØ

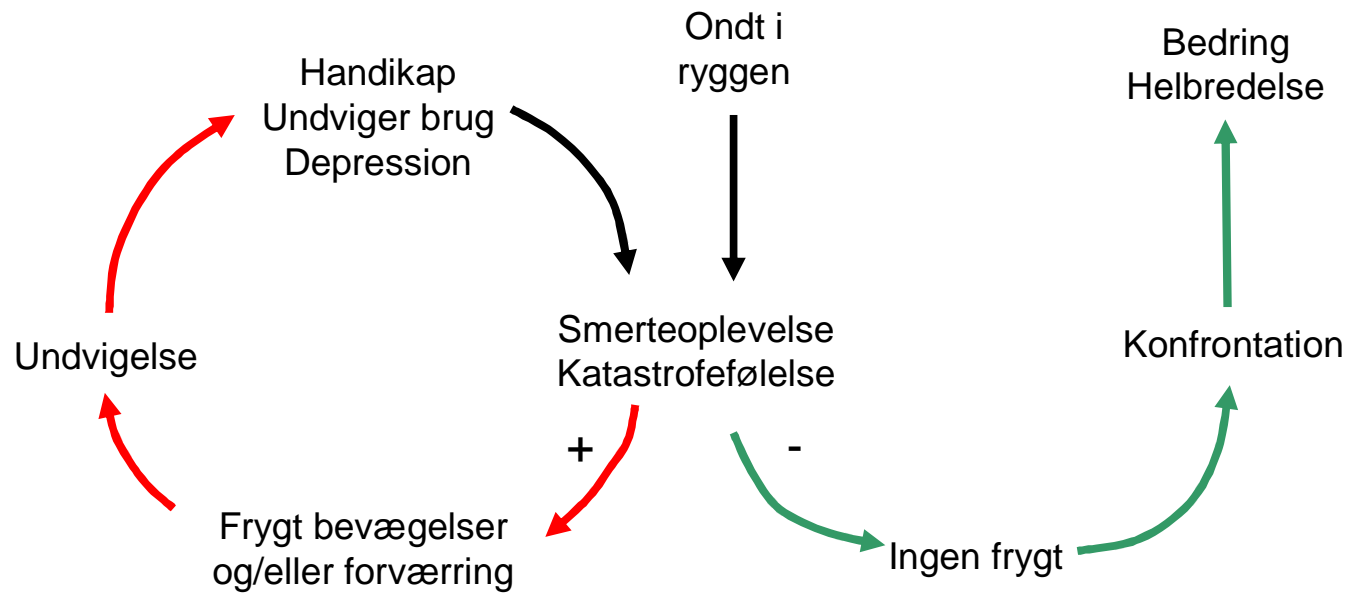
SYGEADFÆRD

PSYKISK STRESS

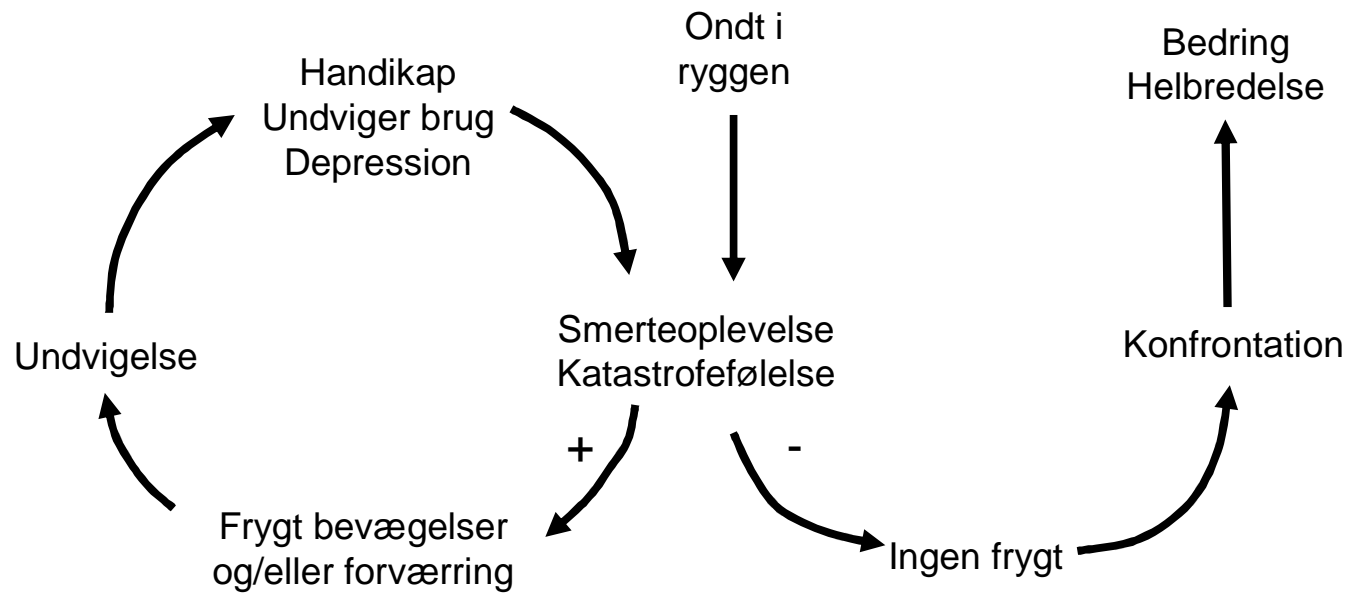
HOLDNINGER

SMERTE

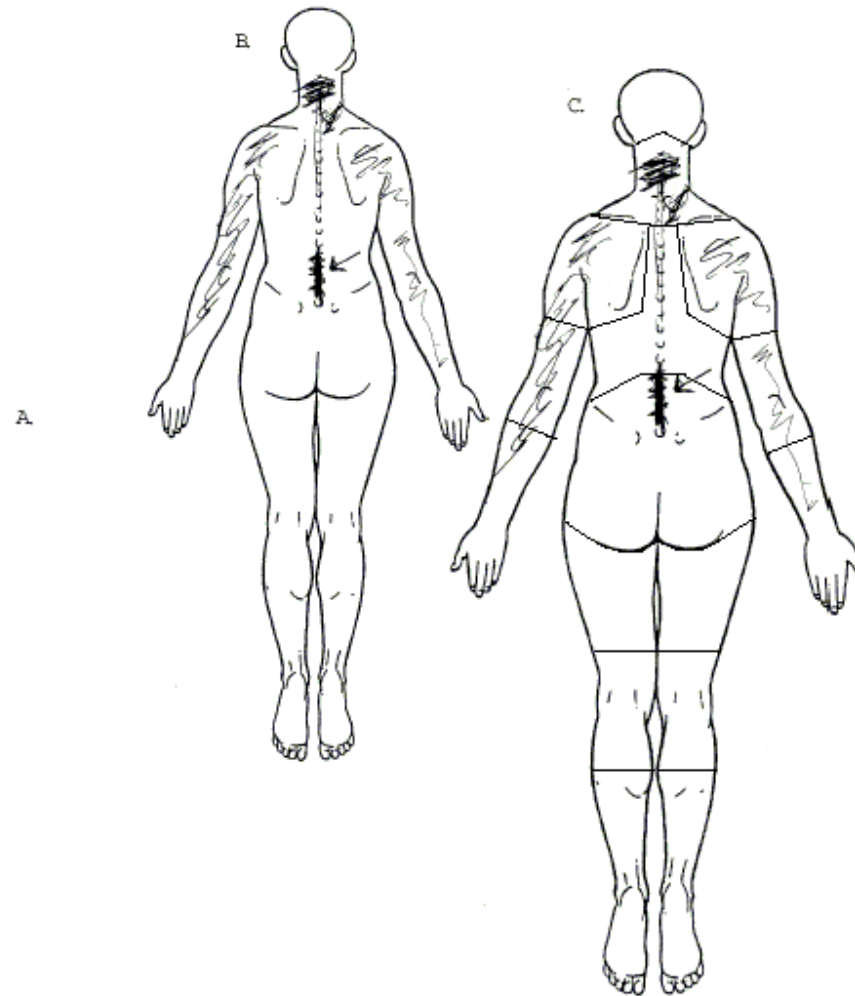
# Personen med ondt i ryggen



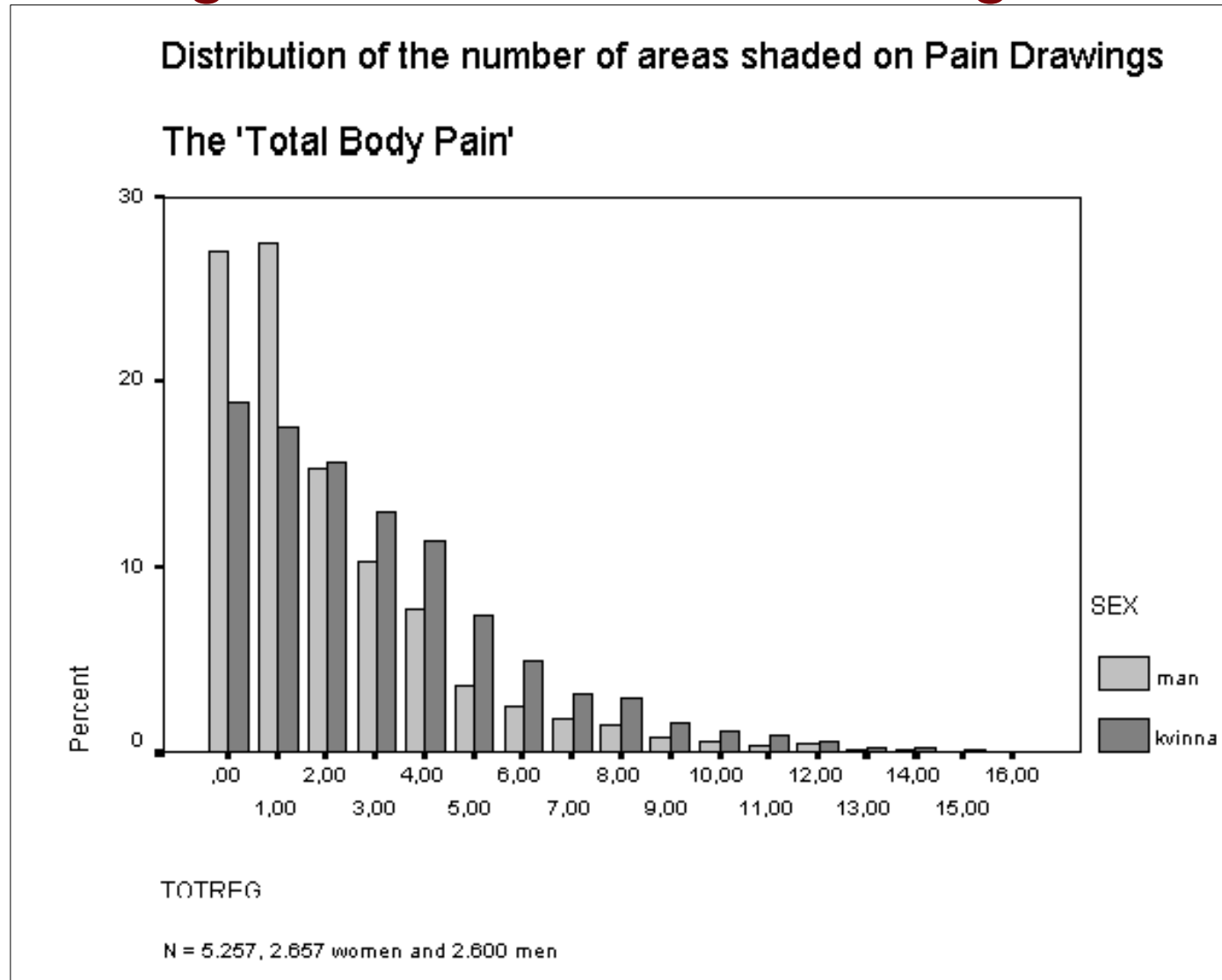
# Personen med ondt i ryggen



# Smerter i muskler og led

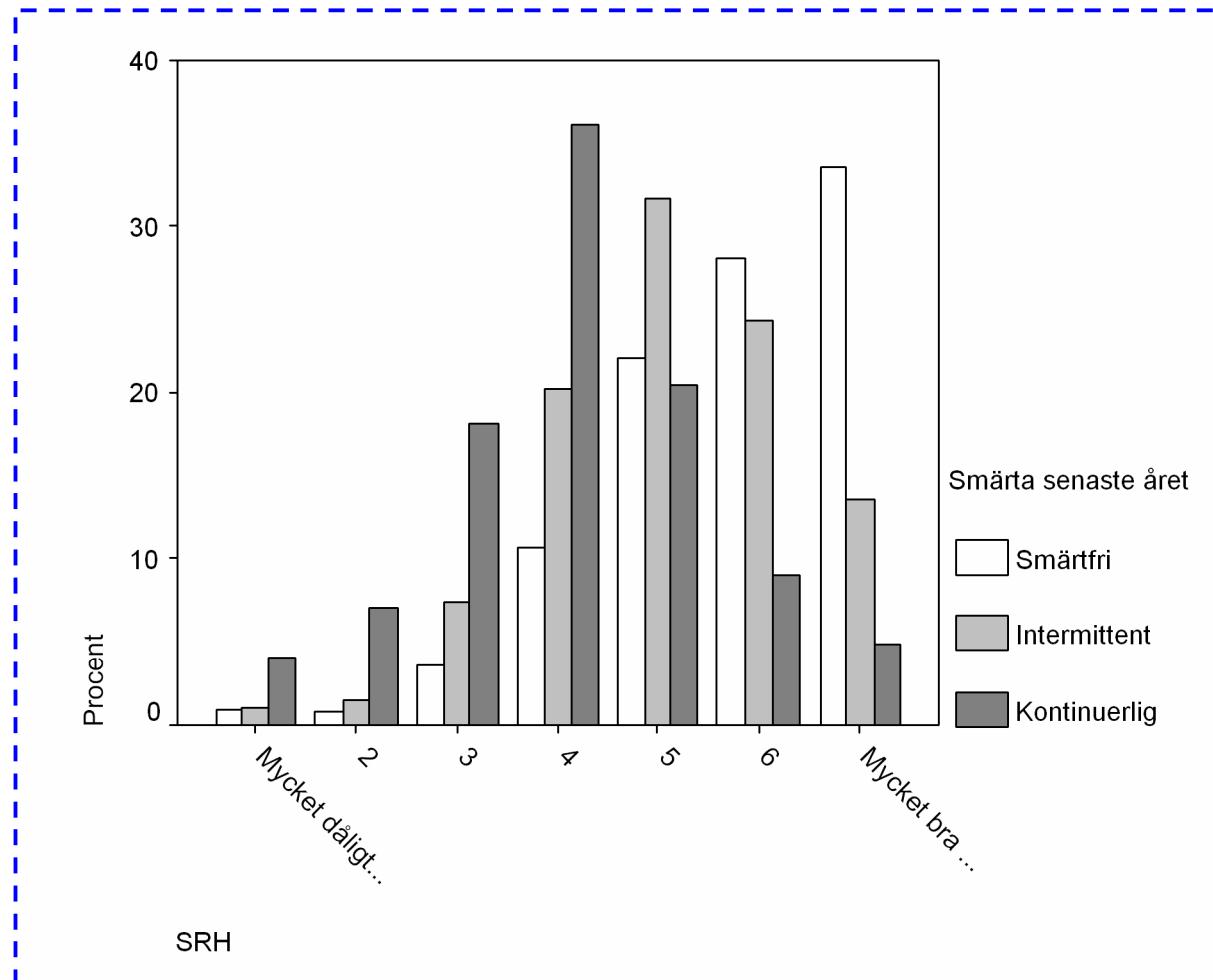


# Mange steder på kroppen signalerer smerte samtidigt



# Selvurderet helbred skala 1-7, i forhold til smerteniveau

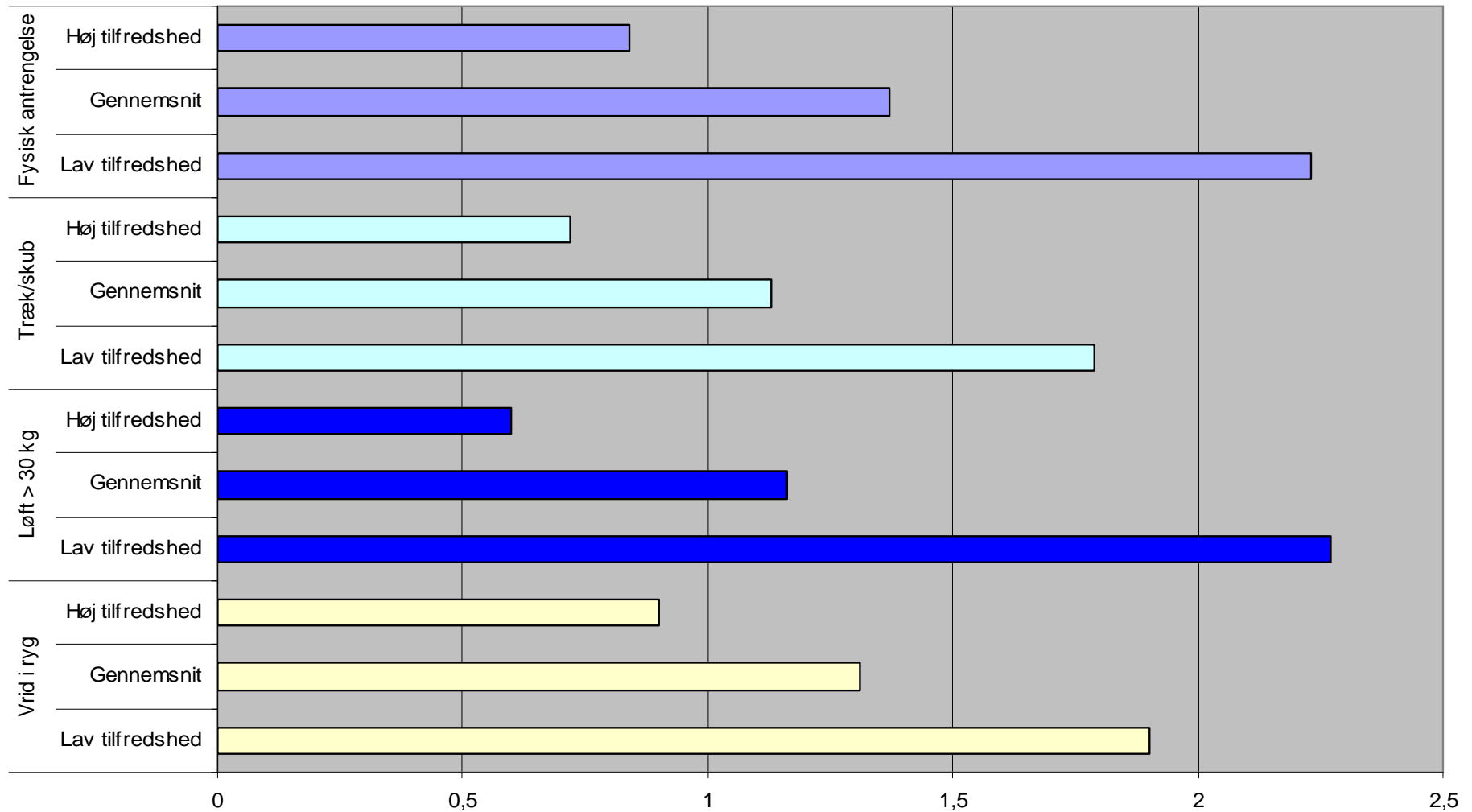
N=5,257 kvinder og mænd med fuldtidsarbejde



Reference: Ektor-Andersen J. The experience of pain ... Pain. 1999Sep; 82(3): 289-95.



# Trivsel og fysisk tungt arbejde



Labriola et al., JOEM 2006

# Nogle udfordringer

- Agere mod de *(på)virkelige* sammenhænge mellem helbred, sygefravær og førtidigt arbejdsophør
- Operationalisere begrebet "stress" til forebyggende aktiviteter
- Formulere muskel-skelet sammenhængene så der åbnes for bedre indsatsmuligheder
- Tilrettelægge arbejde, som er tilgængeligt for personer med lavere arbejdsevne

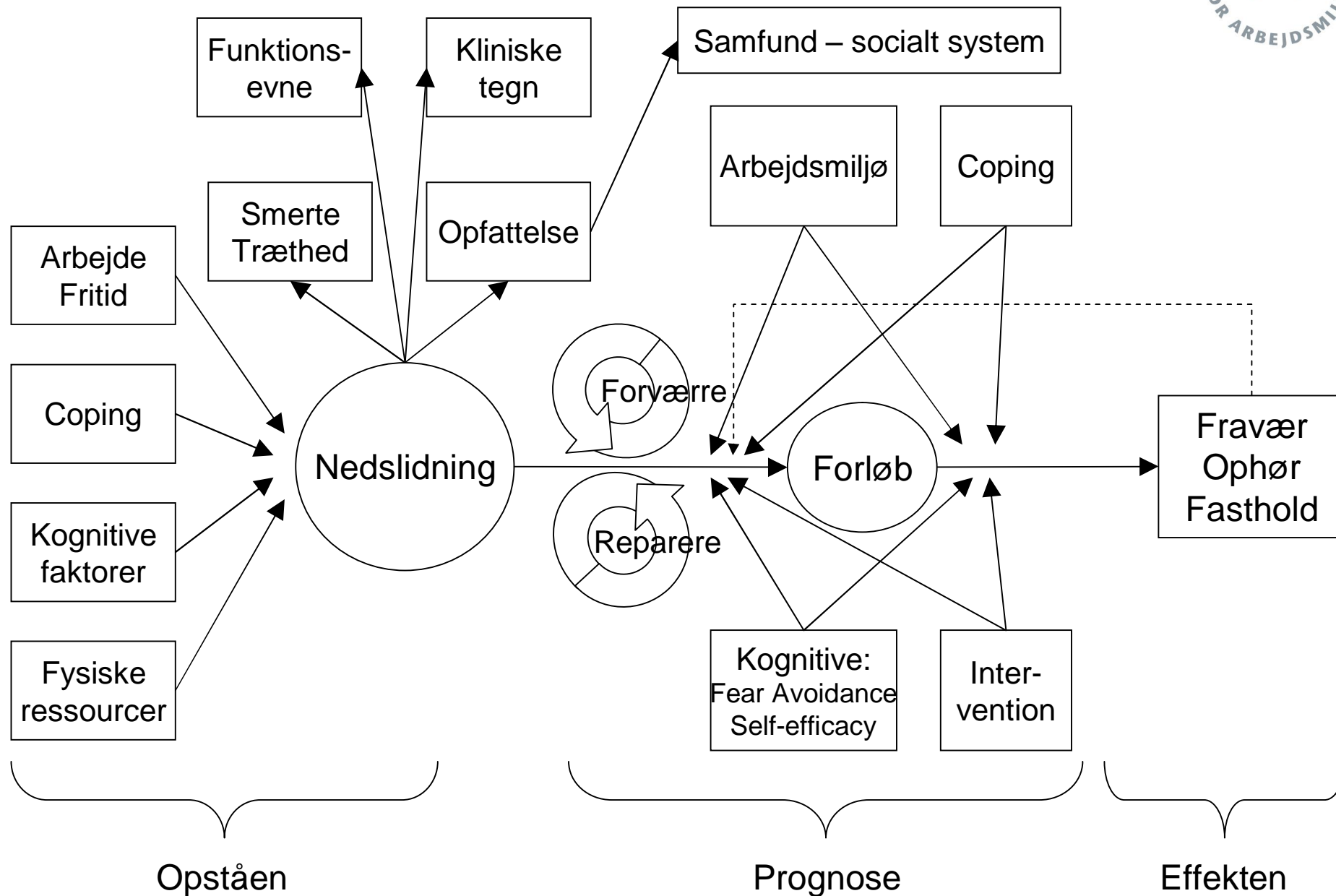
# Flere udfordringer

- Effektivt understøtte forebyggende og rehabiliterende indsatser på virksomhederne
- Sikre succes i samspillet mellem arbejdsgiver, medarbejder og øvrige aktører for at få de fleste til at forblive i (vende tilbage) arbejde

# Yderligere udfordringer

- Reducere forhold i arbejdsmiljøet som leder til nedslidning og (ældre) lønmodtageres førtidige arbejdsophør
- Bruge og øge vores viden om positive faktorer i arbejdsmiljøet, som giver trivsel og får ældre til at fortsætte på arbejdsmarkedet

# Arbejdsmodel nedslidning



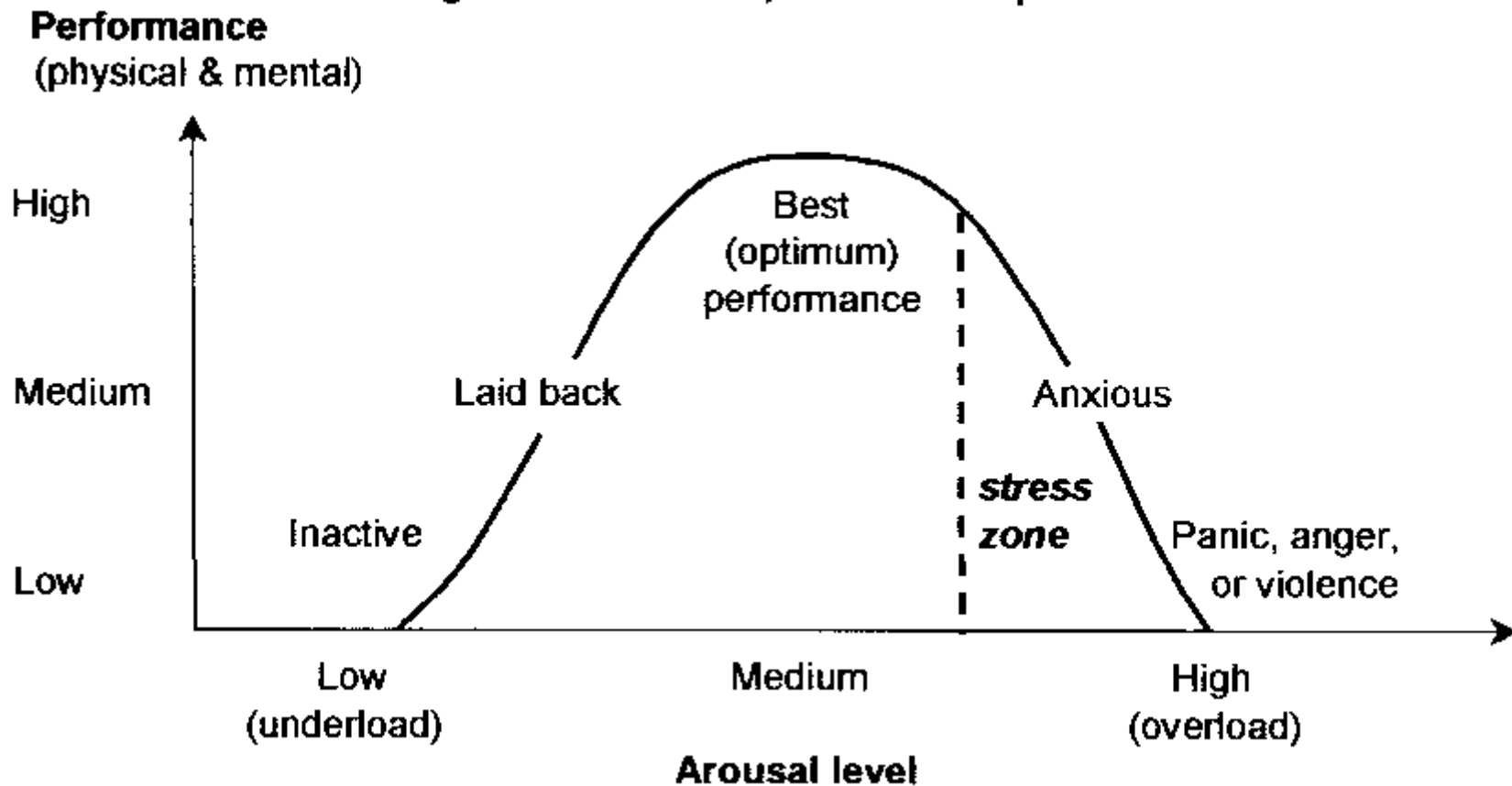
# Stress eller hvad?



# Det psykiske arbejdsmiljø sprænger rammerne

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

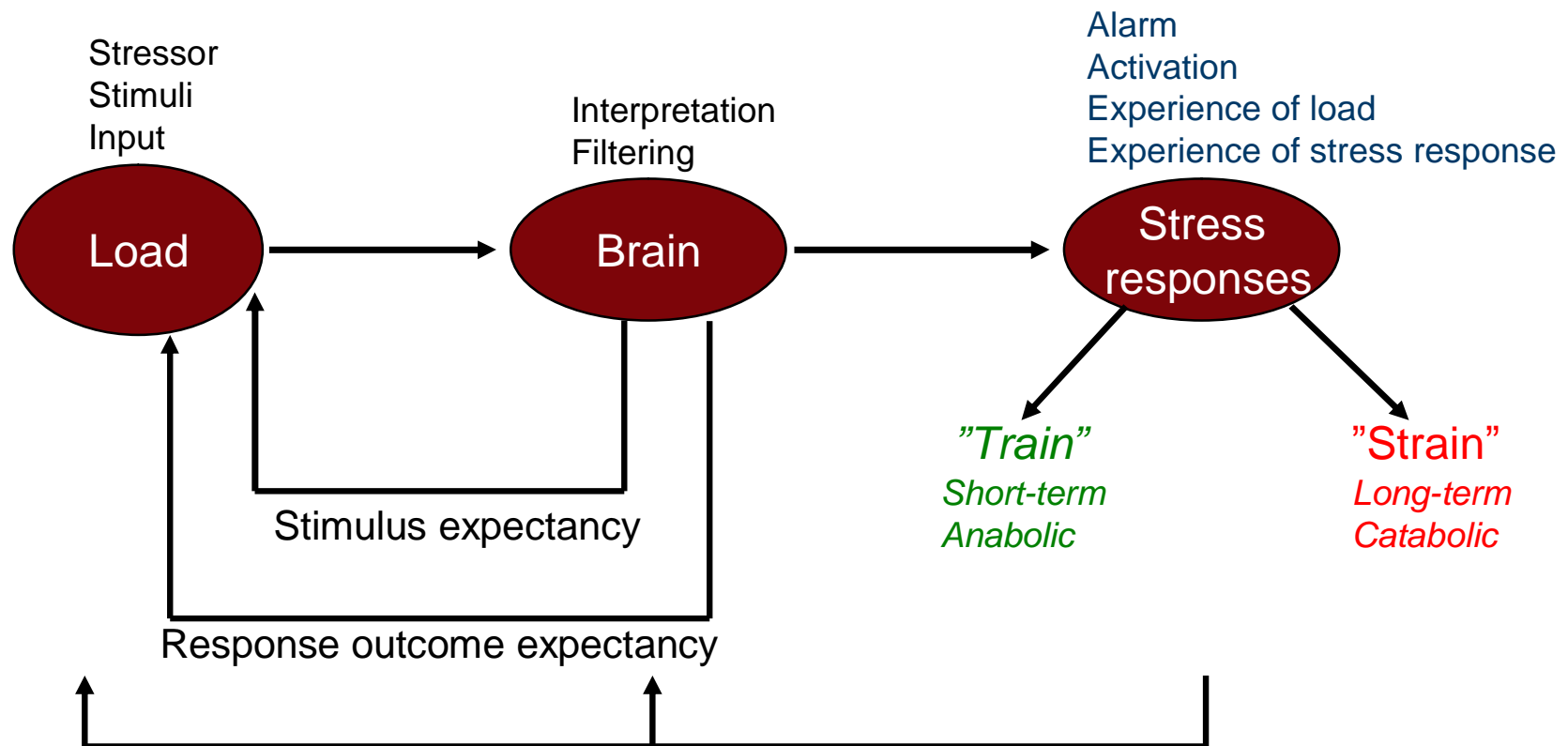
# Stressrespons og præstation



# 4 betydninger af ordet Stress

- Stress stimuli
  - det vi skal/vil
- Stress oplevelsen
  - hvordan vi tolker vores muligheder: positivt eller negativt
- Uspecifikt biologisk reaktion
  - de samme biologiske reaktioner starter hver gang
- Oplevelsen af den biologiske reaktion
  - Hvordan vi oplever/fortolker vores biologiske reaktioner

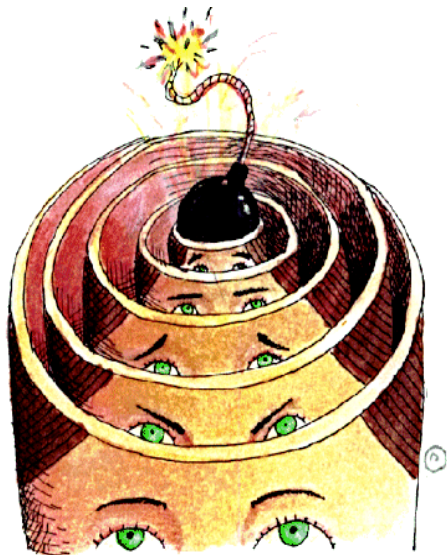
# Cognitive Activation Theory of Stress (CATS)



# Kognitiv aktiveringsteori

- Ubalance
  - Det som forventes
  - De muligheder som findes

*Der savnes noget for at  
jeg kan klare  
opgaven!*



- ALARM
- manglende kontrol
- Kan ikke håndtere situationen

# Fortolkningen afgør reaktionen

- Trussel
  - vrede, rædsel, ulyst, uro
- Udfordring
  - engagement, interesse, aktivitet
- Neutral, ubetydelig
  - lav reaktion, fornægtelse?



# Opgavernes intensitet

## Fysiologisk og Psykologisk tilpasning



Uden omveksling (tonisk)  
Nedbrydende (katabol aktivitet)

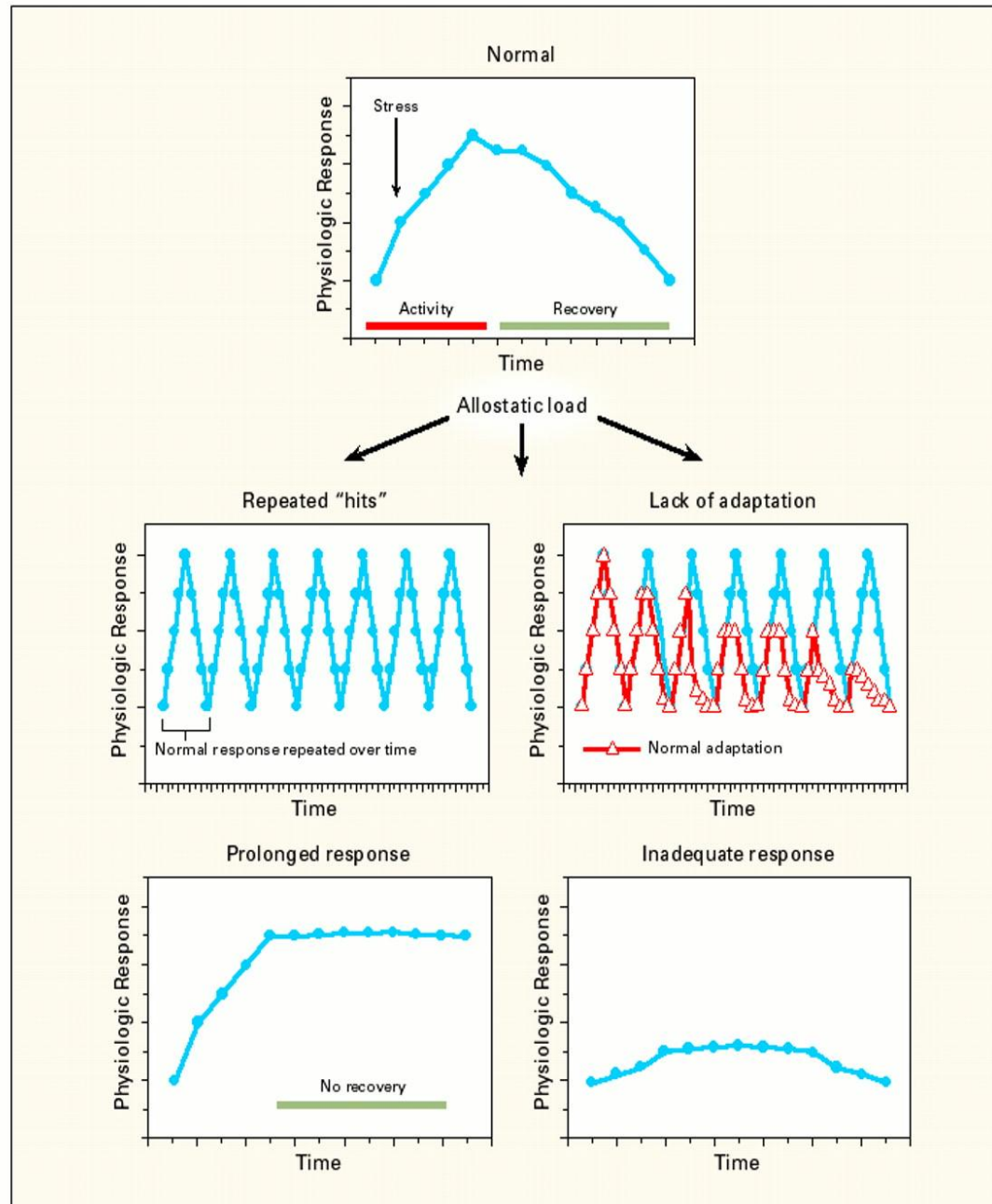
Nedslidning  
fysisk – psykisk

Sygdom

Omvekslende (fasisk)  
Opbyggende (anabol aktivitet)

Træning  
Læring

Trivsel  
Godt helbred

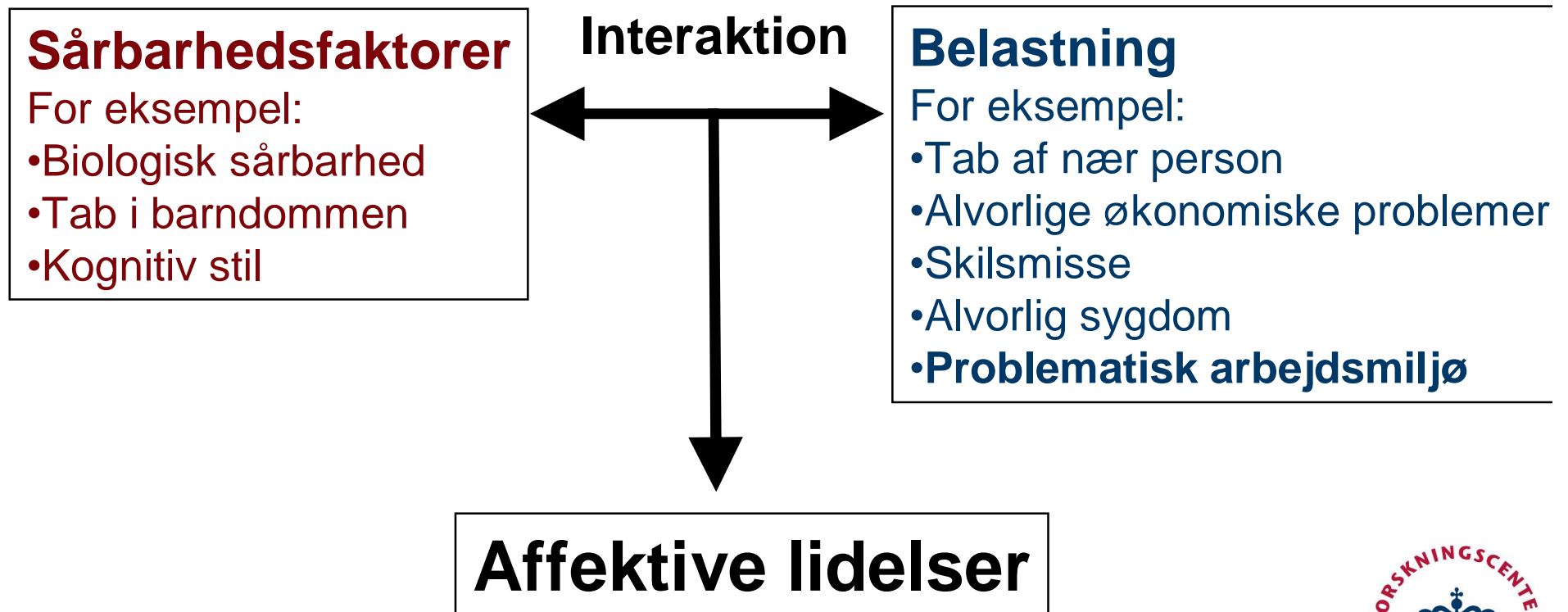


McEwen 2002

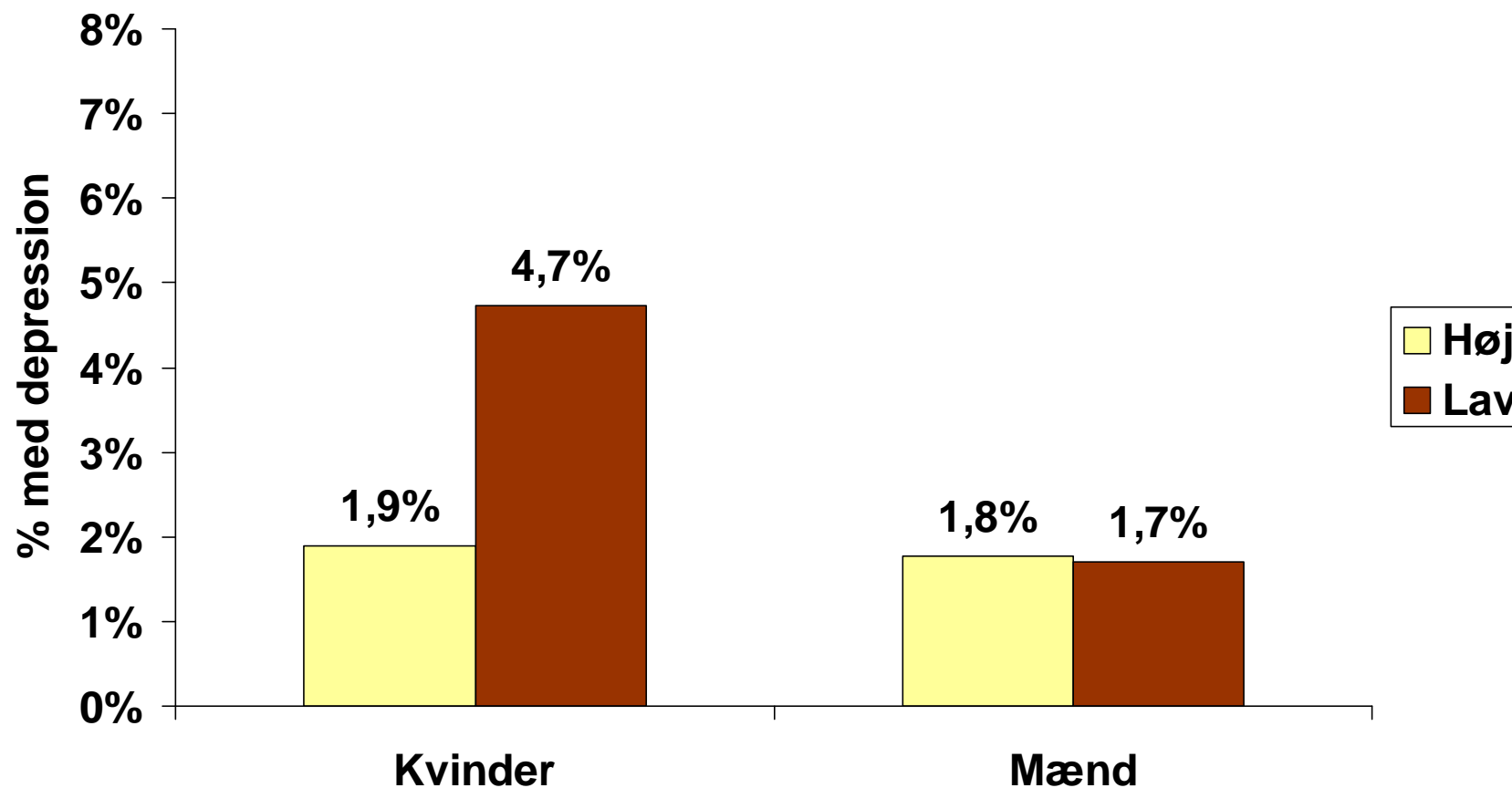


# Sårbarheds-stress-modellen

Affektive lidelser er en følge  
af interaktioner mellem sårbarhed og belastning



# Indflydelse og risiko for depression

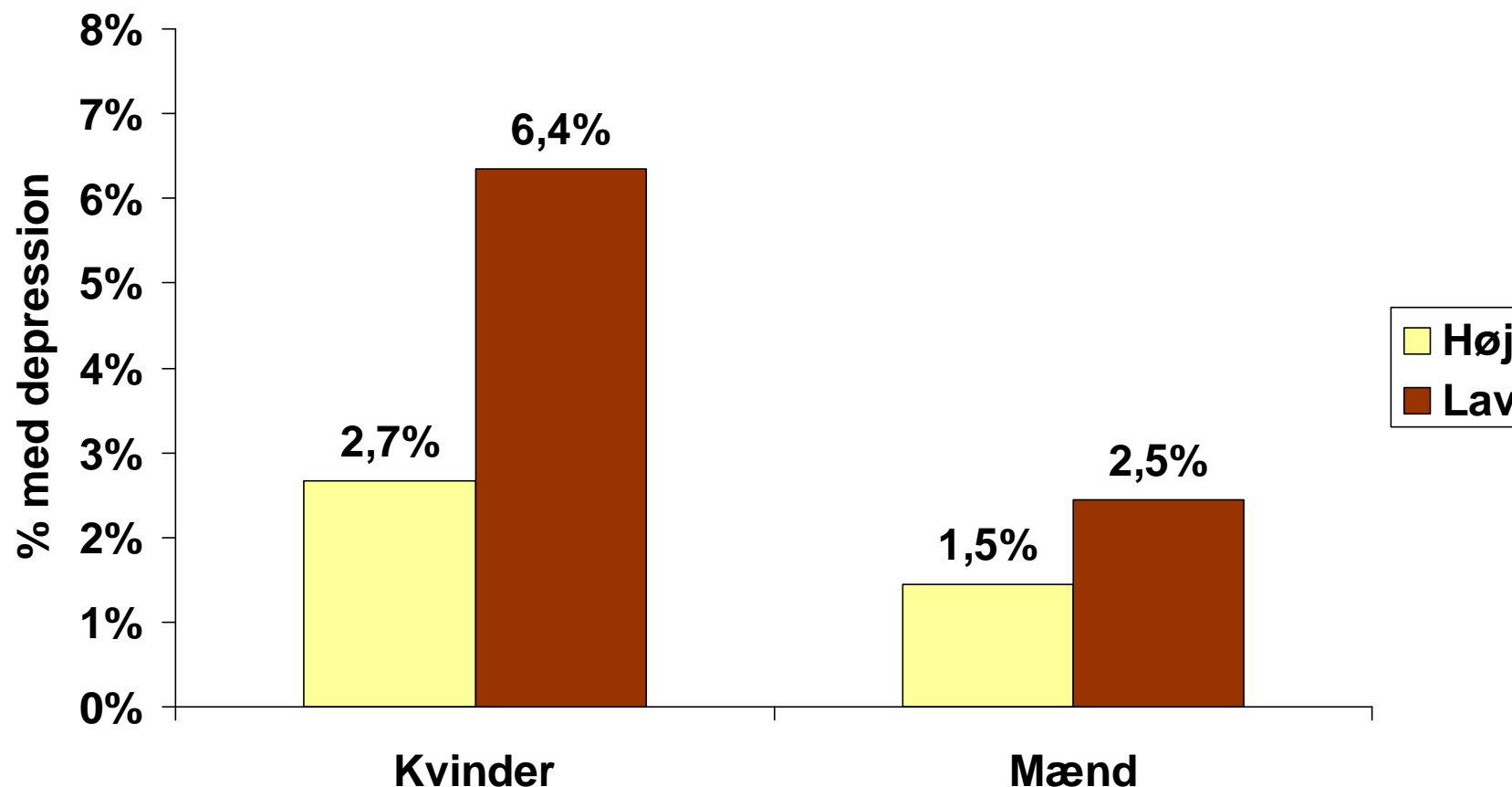


Lav indflydelse betyder en 2 gange højere risiko for depression hos kvinder. Indflydelse havde ikke en effekt hos mænd.

Rugulies et al. (2006). Psychosocial work environment and incidence of severe depressive symptoms: Prospective findings from a 5-year follow-up of the Danish Work Environment Cohort Study. *American Journal of Epidemiology*, 163(10), 877-887.



# Social støtte fra chef og risiko for depression

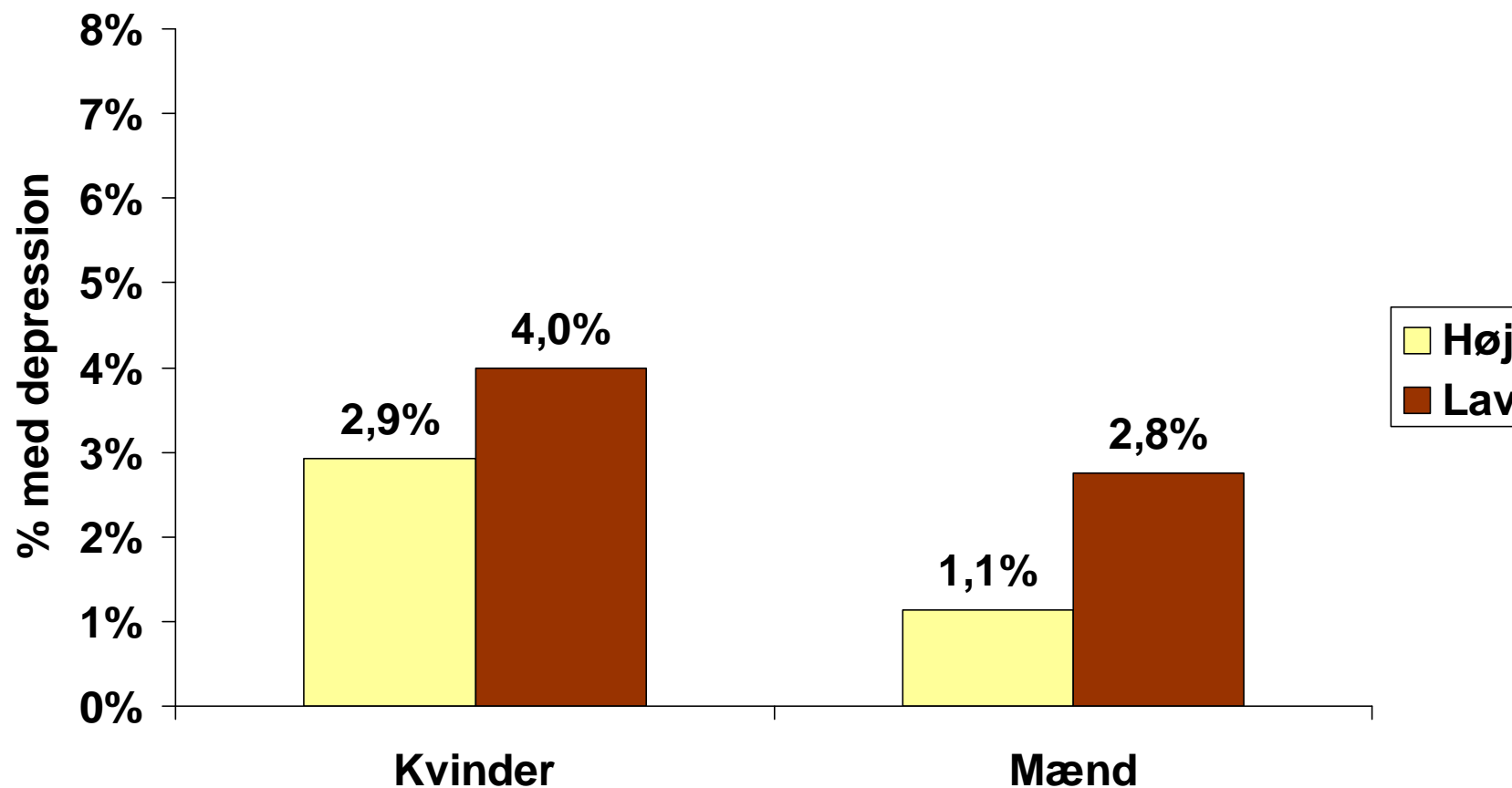


Lav social støtte fra chef betyder en 2 gange højere risiko for depression hos kvinder. Social støtte fra chef havde ikke en effekt hos mænd.

Rugulies et al. (2006). Psychosocial work environment and incidence of severe depressive symptoms: Prospective findings from a 5-year follow-up of the Danish Work Environment Cohort Study. *American Journal of Epidemiology*, 163(10), 877-887.



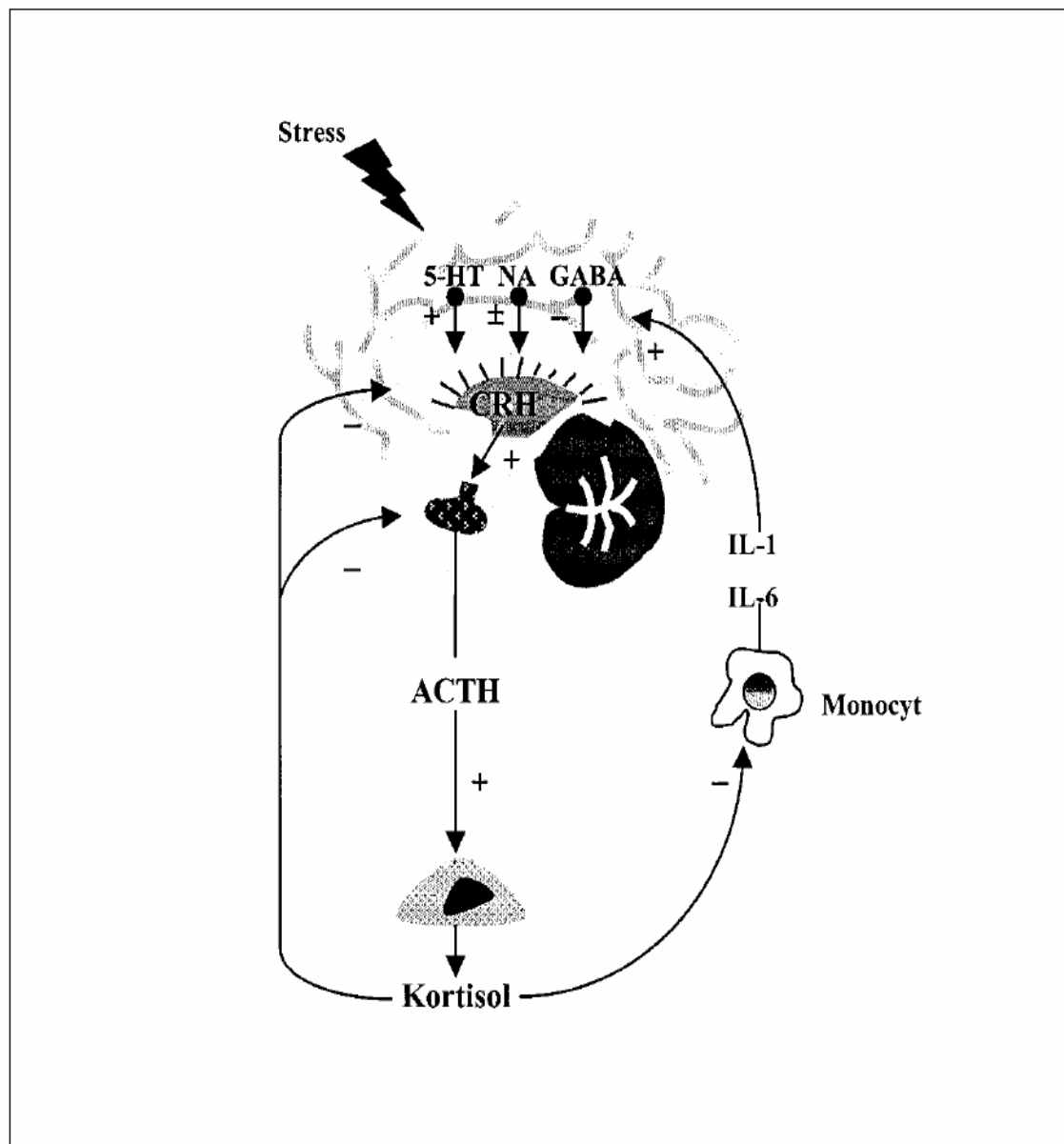
# Job usikkerhed og risiko for depression



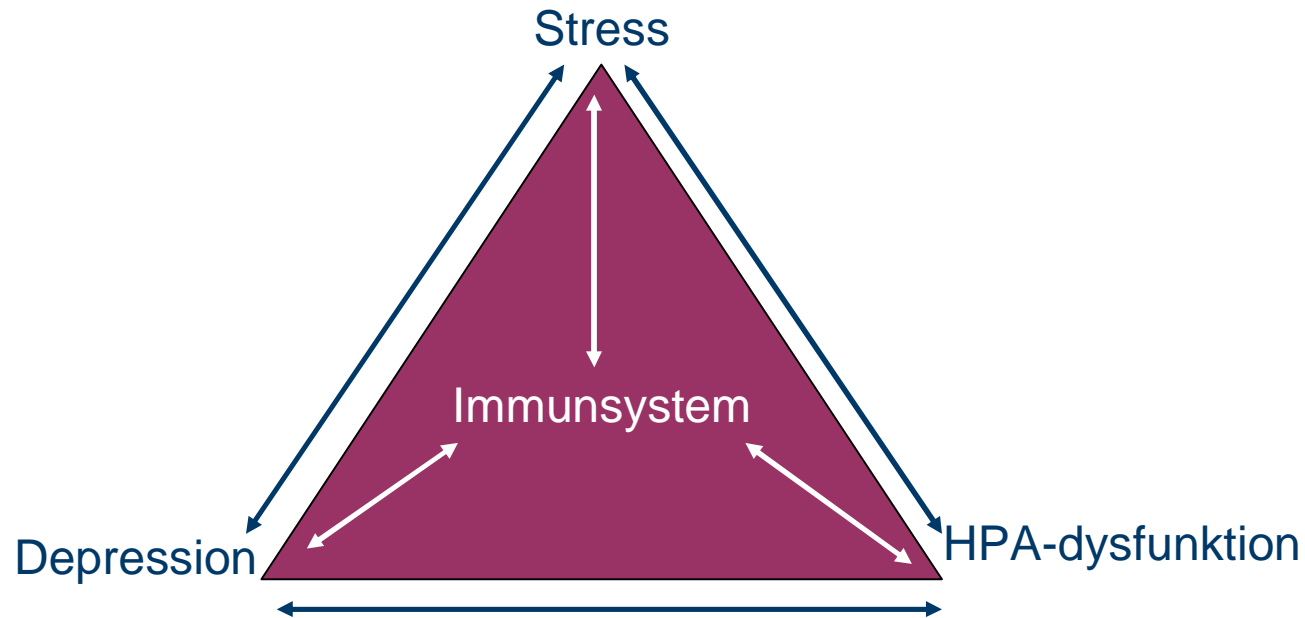
Jobusikkerhed betyder en 2 gange højere risiko for depression hos mænd. Jobusikkerhed havde ikke en effekt hos kvinder.

Rugulies et al. (2006). Psychosocial work environment and incidence of severe depressive symptoms: Prospective findings from a 5-year follow-up of the Danish Work Environment Cohort Study. *American Journal of Epidemiology*, 163(10), 877-887.



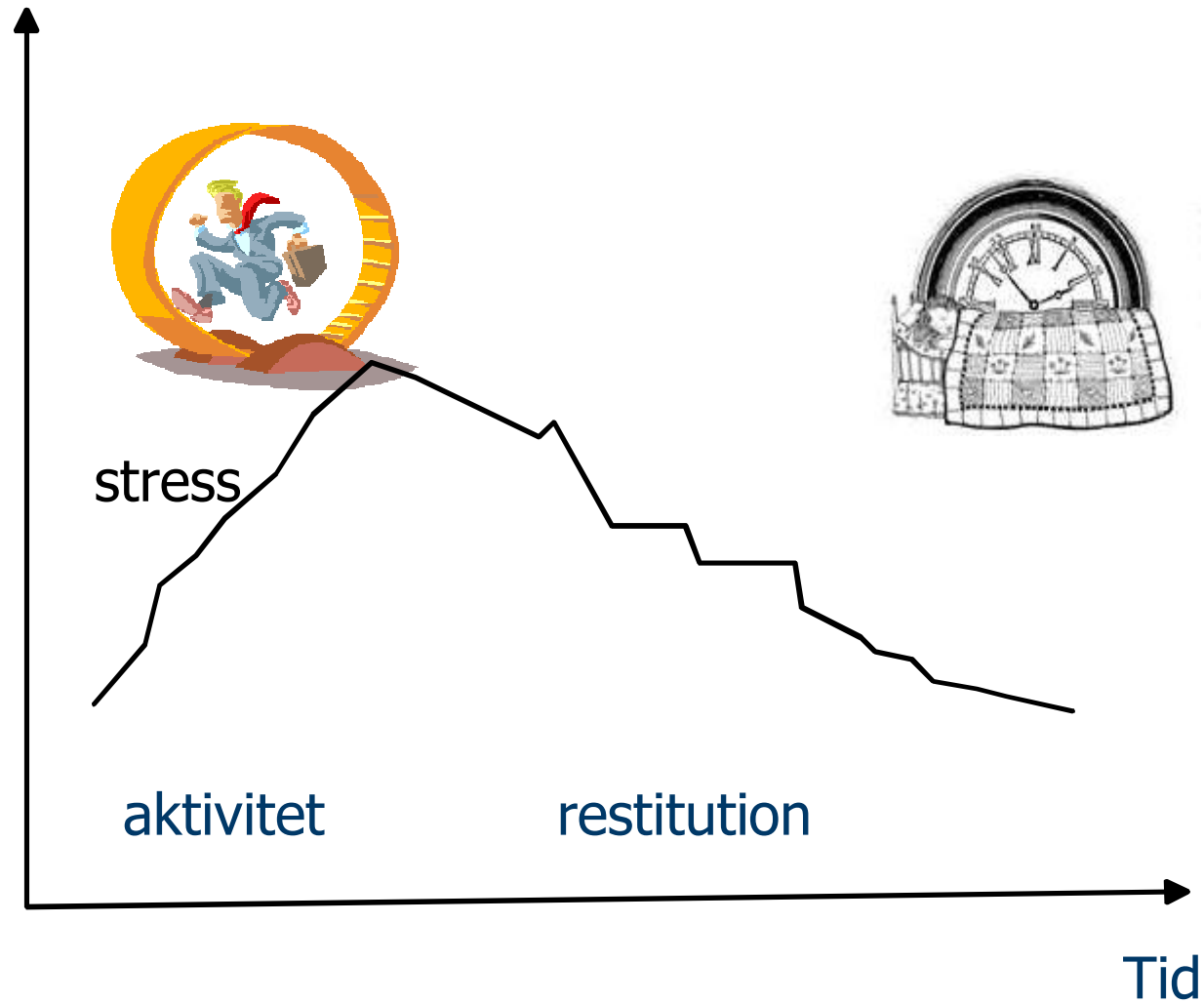


# Stress – Depression trekanten

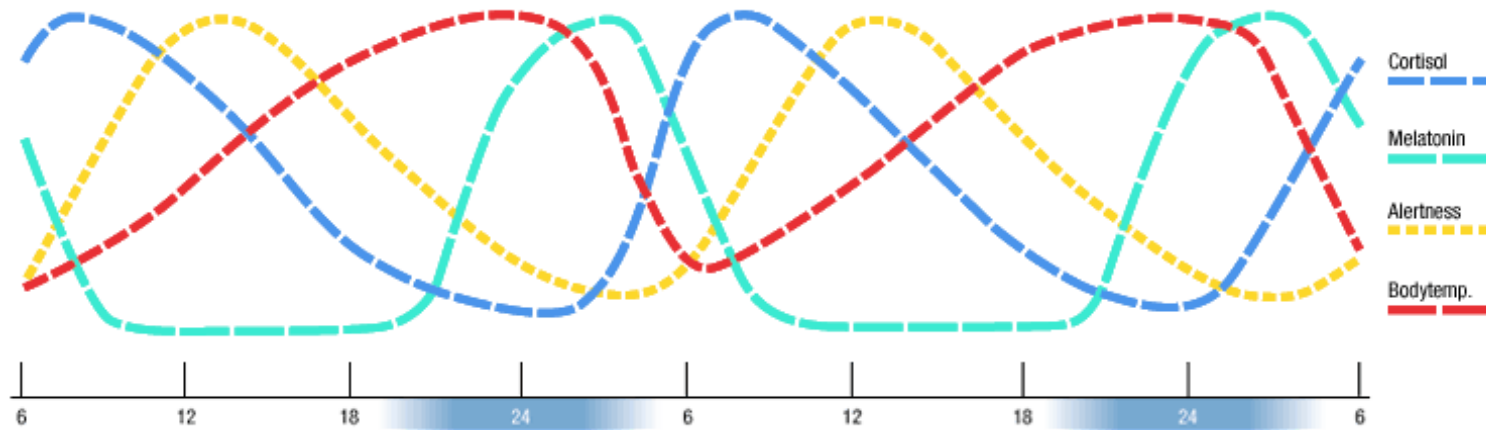


# Aktivering - restitution

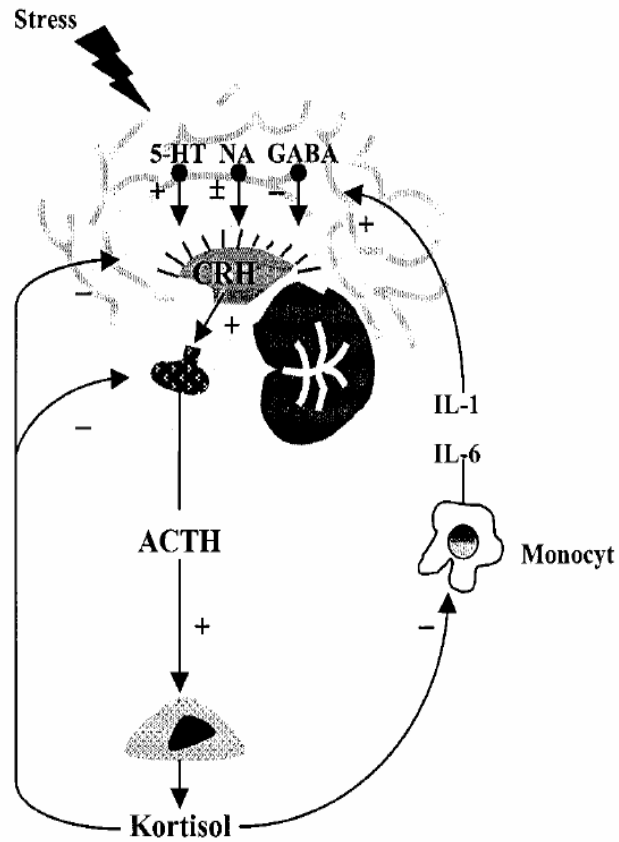
Fysiologisk respons



# Cirkadiansk rytme (døgnrytme)



# Stress – Træthed – Opmærksomhed



# Balance mellem Arbejde, Familieliv og menneskets Biologi

- Stigende krav om fleksibilitet og produktivitet med mulighed for, eller krav om arbejde døgnet rundt
- 24 timer alle ugens 7 dage, 24/7 samfundet
  - lange arbejdsdage inkl. pendling
  - grænseløst arbejde
  - ubalance mellem arbejde og familieliv
  - for lidt søvn og mangel på tid
  - for mange livsprojekter?



PREVENT; Bruxelles

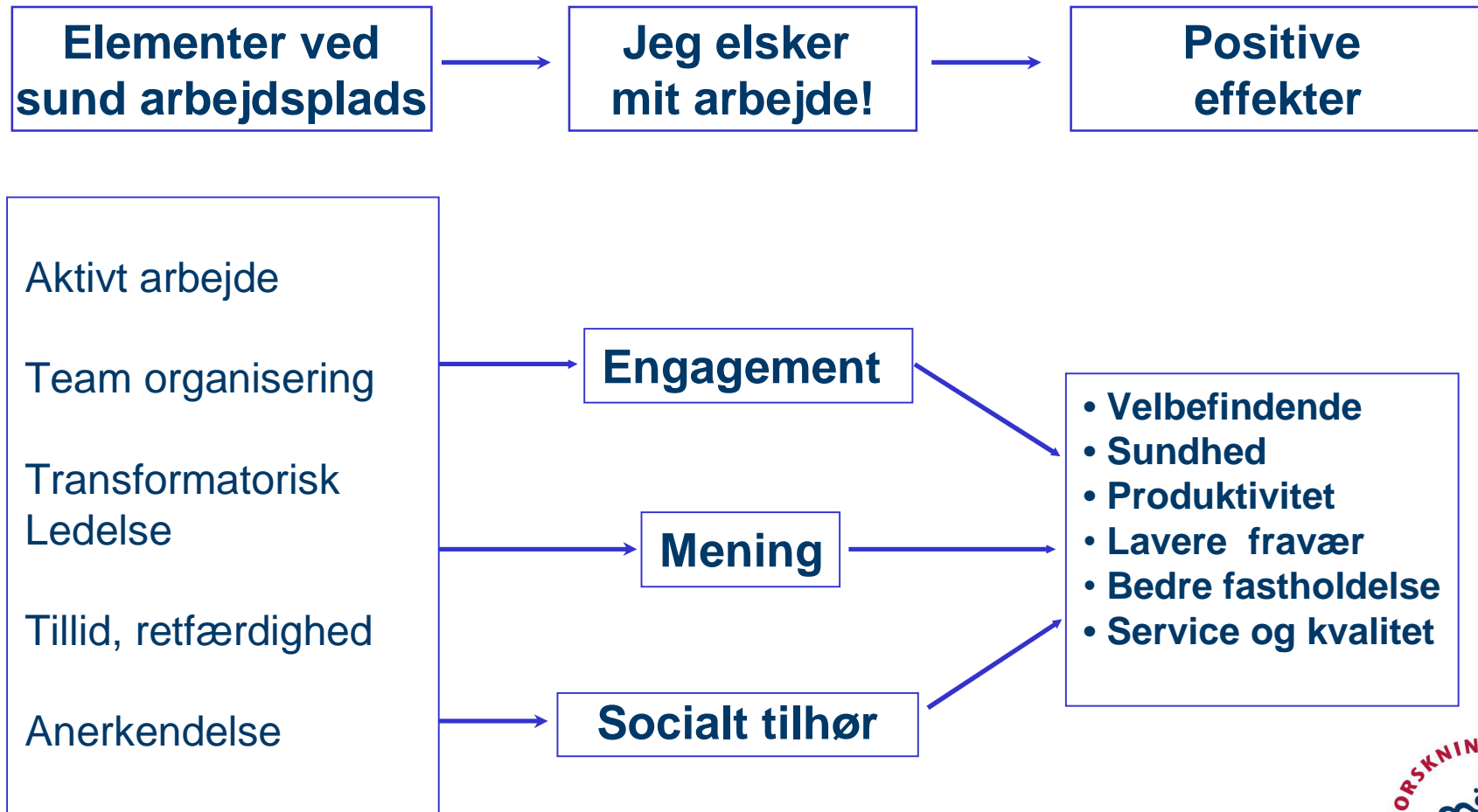
jubilæumsfestskrift 30/11-2007

# From occupational health to a culture with well-being at work

*Kim Lyngby Mikkelsen, Elsa Bach and Palle Ørbæk  
National Research Centre for the Working  
Environment, Copenhagen, Denmark*



# Virkninger af positive faktorer



Vilhelm Borg

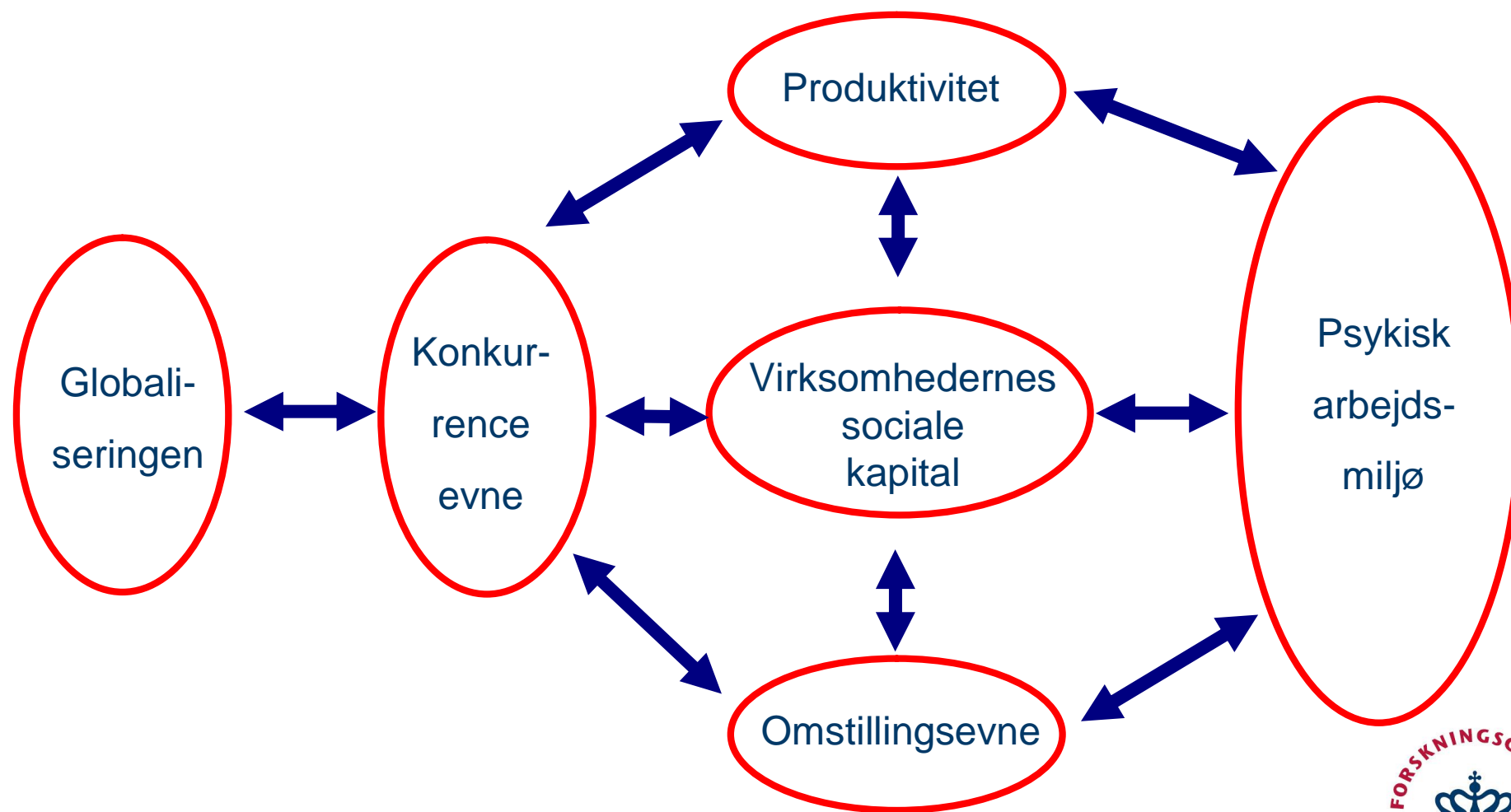


# Det gode arbejdsmiljø

- Høj trivsel, lyst til at blive
- Godt samarbejde med kolleger
- Godt samarbejde med ledelse
- Forhold og processer på arbejdspladsen er retfærdige
- Energi til sundhedsfremme generelt
- M.m.
- M.m.



# Psykosocial strategi og Globalisering



# Fokus på sundhedsfremme

- Biomedicinsk
  - Hvilke sygdomme har man eller risikerer at få?
- Selvvurderet
  - Hvordan man selv opfatter sit helbred
- Funktionsevne
  - Hvor godt man kan udføre sine opgaver – aktiviteter – roller; opnå sine mål

# Etisk råd om screening (1)

- Formålet med screeningsprogrammet bør være klart
- Hvor mange skal være med i screeningsprogrammet før én person får gavn af programmet?
- Hvor stor gavn af at screene i forhold til ikke at screene?

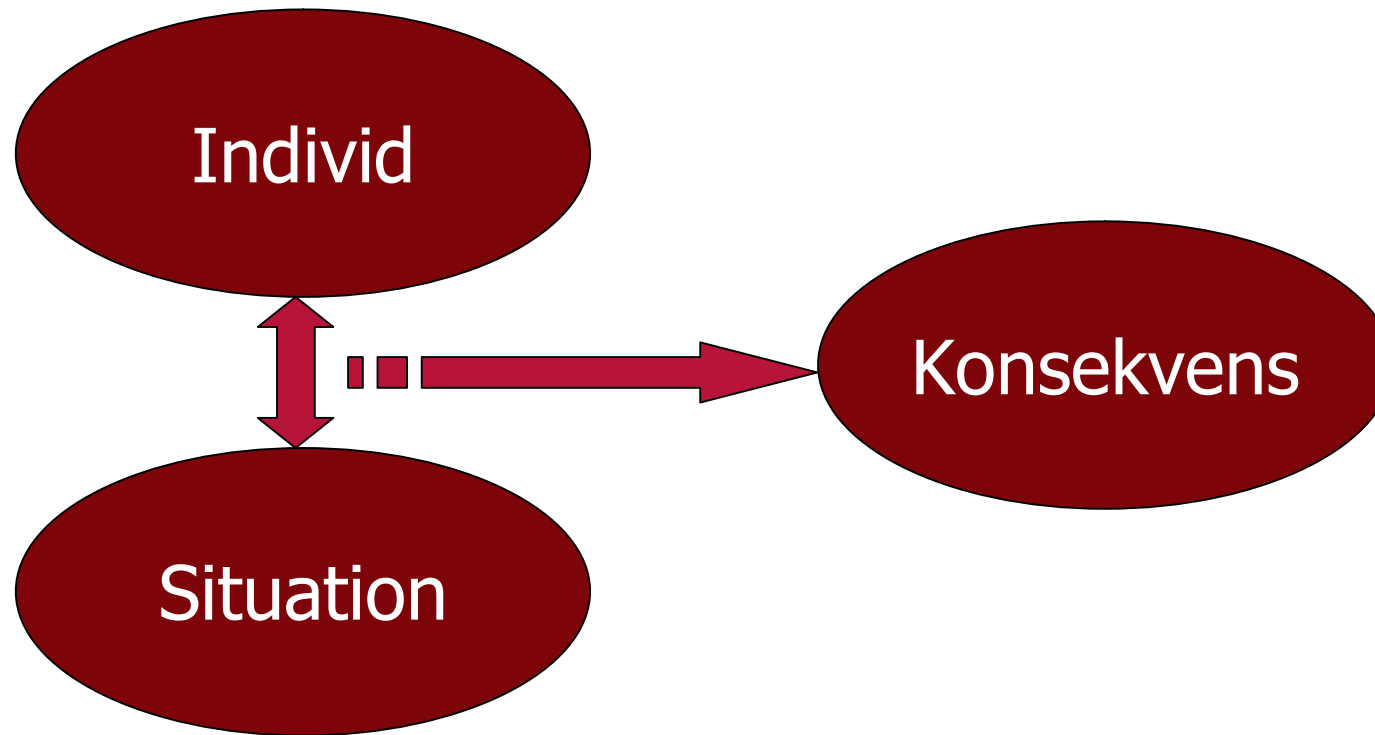
## Etisk råd om screening (2)

- Præcis information i invitationen af potentiel deltager om:
  - formål, gavn, ulemper
  - absolut risikoreduktion for den enkelte
  - risici ved behandling
  - konsekvens af ikke at behandle
  - frivilligt og afvisning er uden konsekvenser

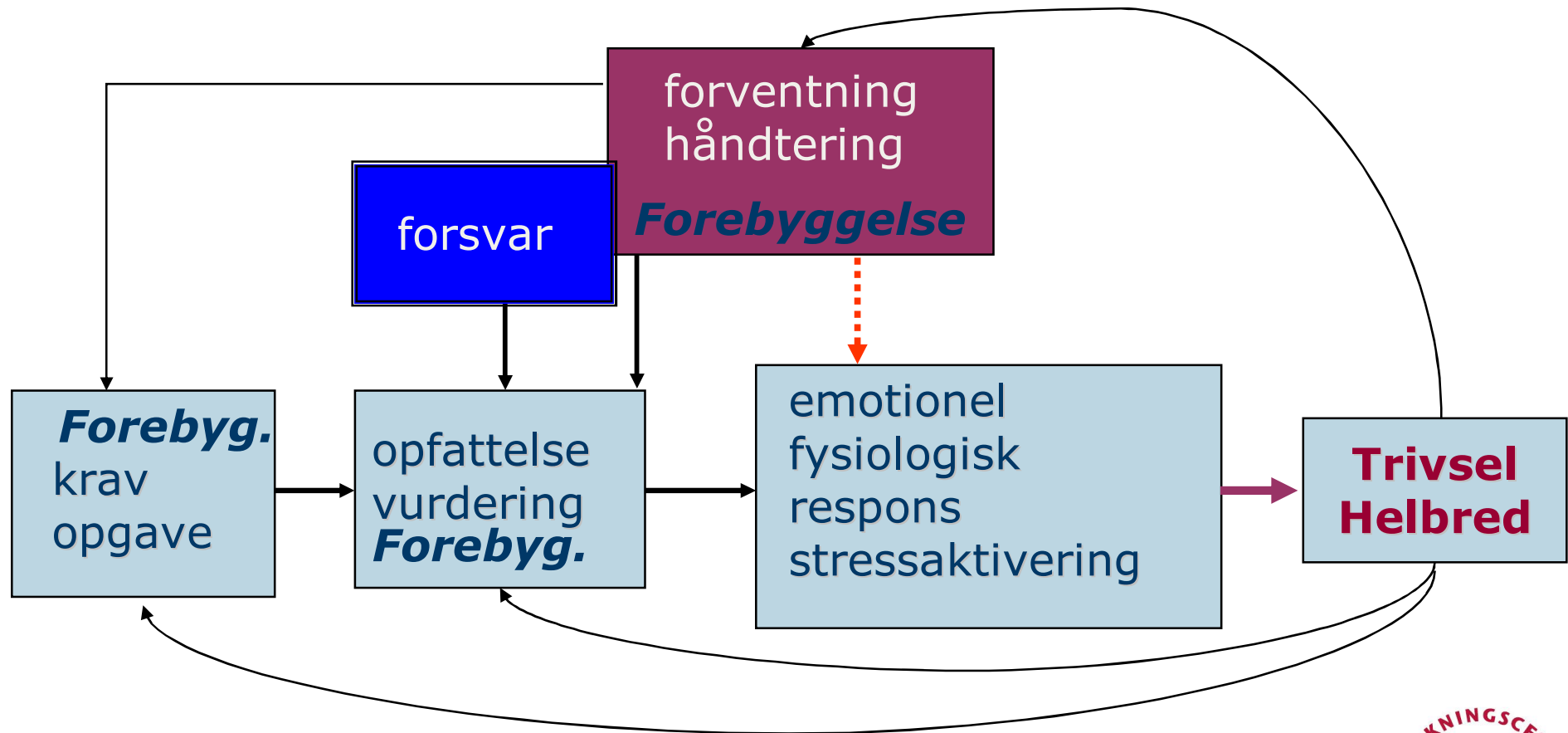
# Mulige etiske spilleregler på arbejdspladsen

- Medarbejdere og ledelse afklarer i fællesskab hensigt og mål med sundhedsfremmeindsatsen
- Indsatserne skal bygge på frivillighed, motivation og enighed
- Undgå løftede pegefingre og fanatisme
- Undgå gruppepres
- Sikre den enkelte fortrolighed, tavshedspligt og korrekt håndtering af følsomme oplysninger
- Sikre den enkelte viden om absolut risikoreduktion for sin egen del

# Vi skal blive bedre til proces og systemtænkning



# Stress, Velbefindende og Helbred



# Arbejdsmiljø *for* fremtiden

- Hvordan kan man forestille sig andre løsninger end de sædvanlige?
- Er det nuværende arbejdsmiljøsystem i sig selv en hindring?
- Den eksisterende forståelse af arbejdsmiljøet kan næppe rumme de nye problemer, som arbejdslivet i dag og fremover byder på?
- Vil forståelsen virke begrænsende for mulighederne for at finde løsninger på nye problemer?
- Hvem vil kunne forstå og komme med løsningsforslag til nye typer af arbejdsmiljøproblemer?

Tak for opmærksomheden

[www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk)

[www.arbejdsmiljoviden.dk](http://www.arbejdsmiljoviden.dk)

