

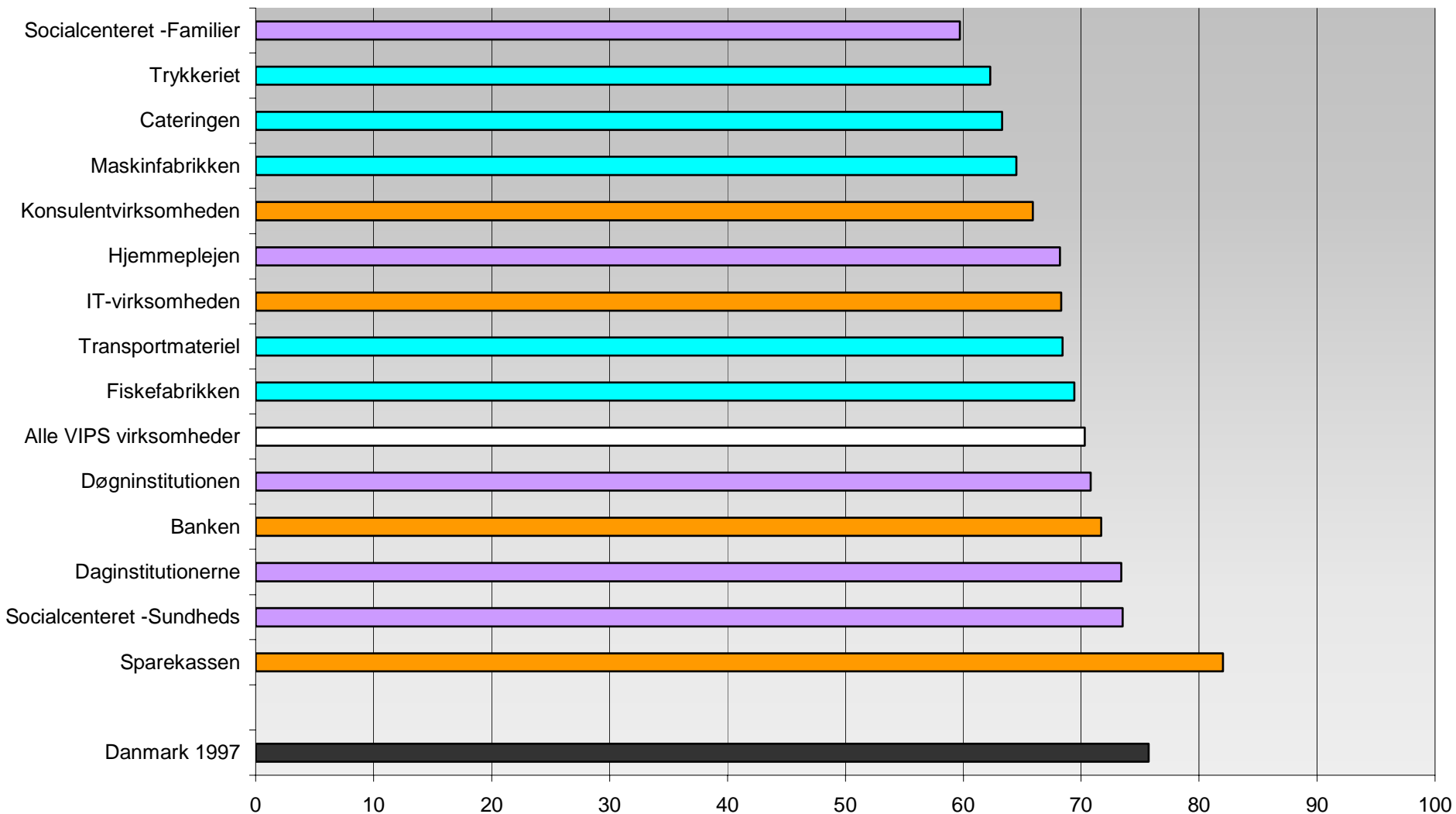
Udviklingen i det psykiske arbejds miljø

Konference om VIPS projektet
Eigtveds Pakhus. 3-4-2008.
Tage Søndergård Kristensen

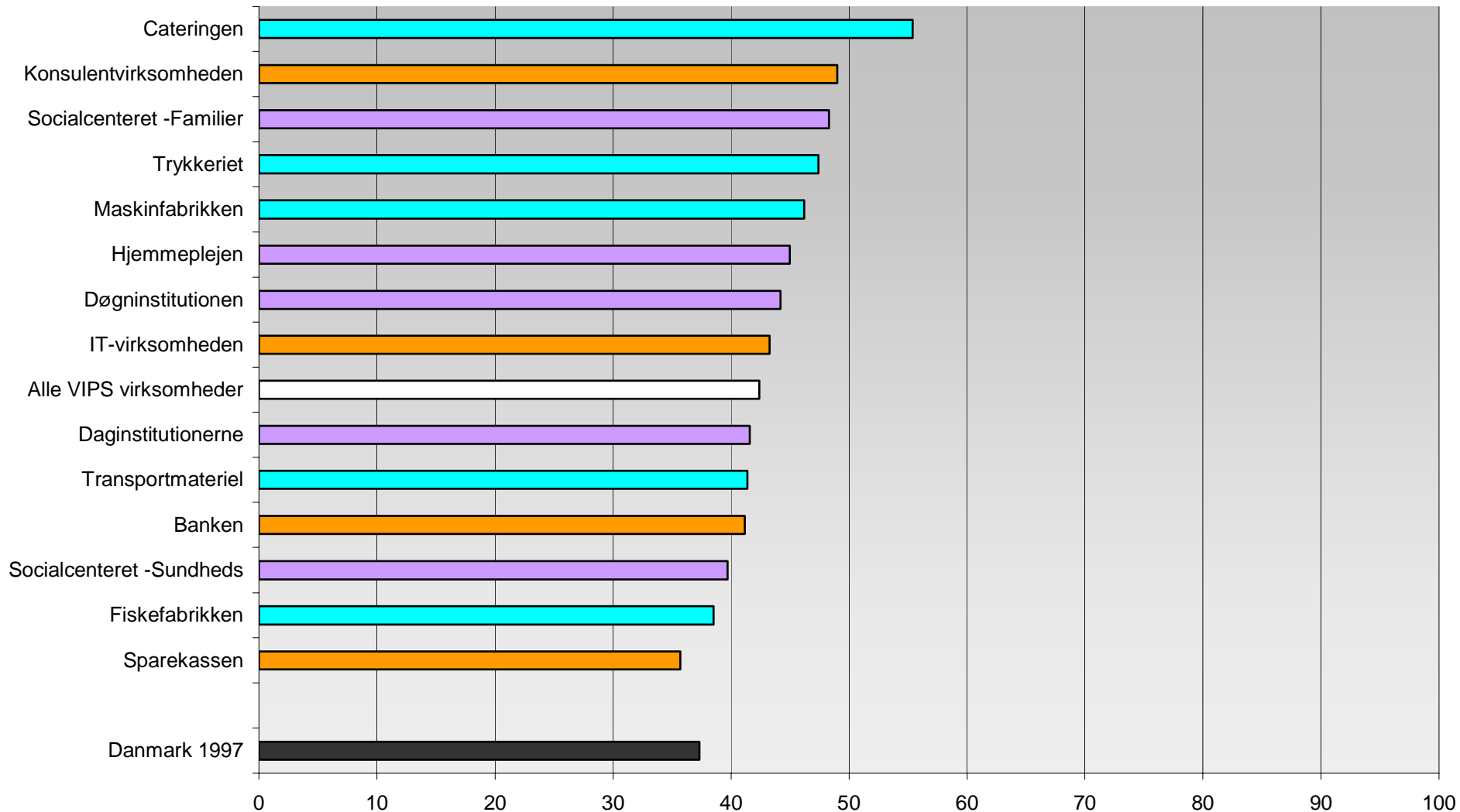
De tre sektorer – ikke som vi troede

- **Hallsten: *I industrien er man ufri til at udføre en mulig opgave. Når man arbejder med mennesker, er man fri til at udføre en umulig opgave.***
- **Det troede vi også – men data viste noget andet.**

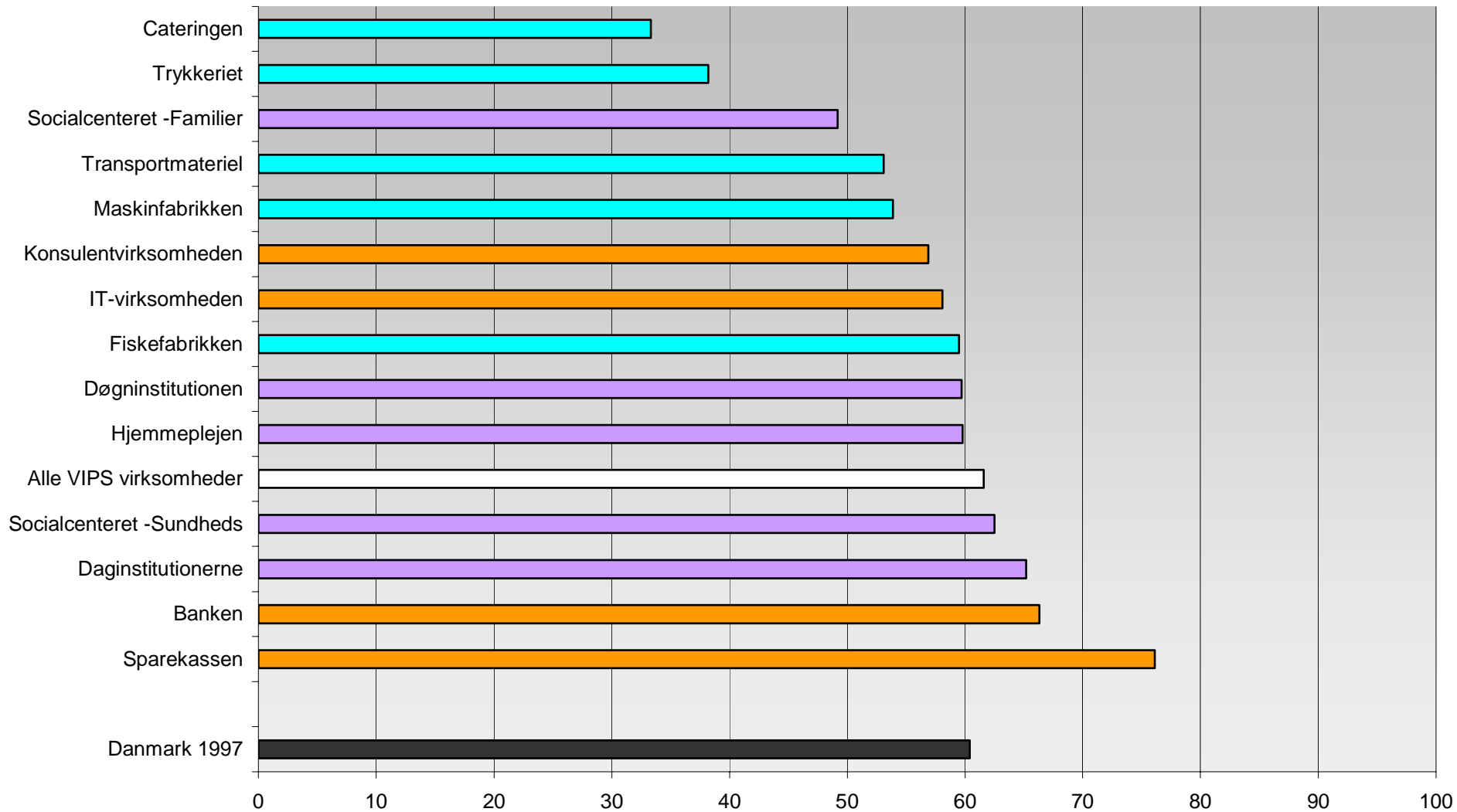
Rolle-klarhed

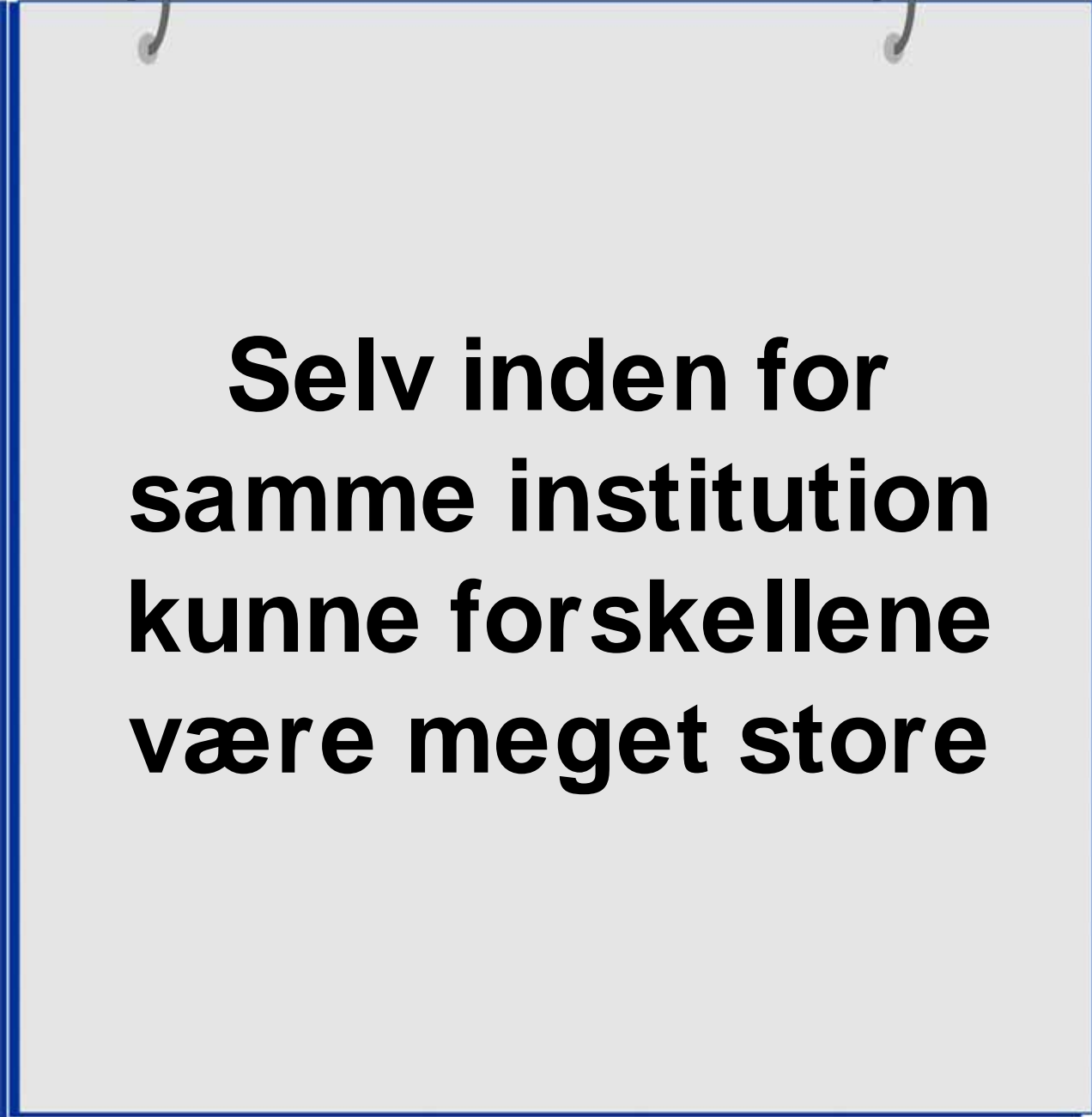


Rolle-konflikter



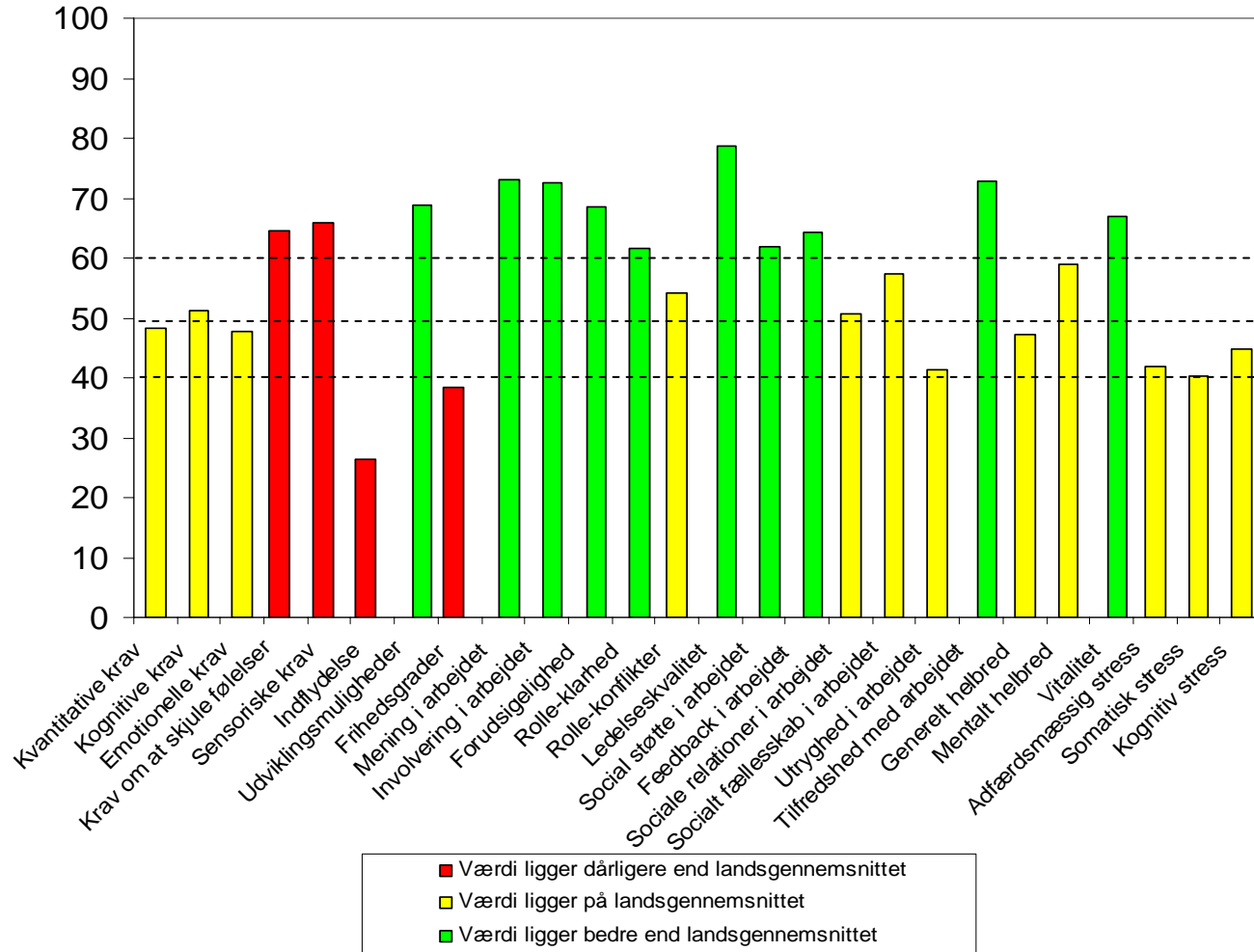
Forudsigelighed



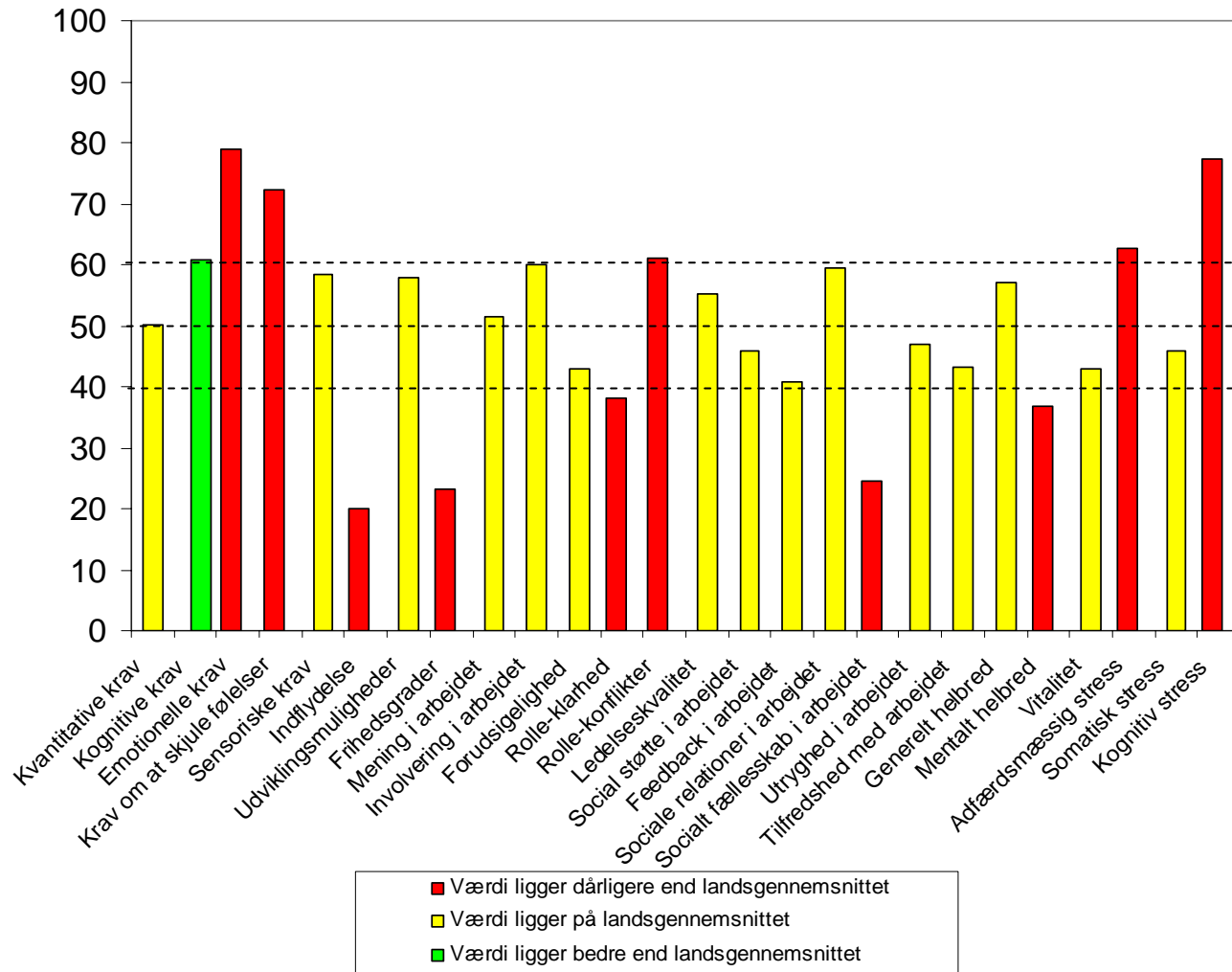


**Selv inden for
samme institution
kunne forskellene
være meget store**

"Gården"



"Huset"



Udviklingen over tid: Hvad var så resultatet af alle anstrengelserne?

- **Virksomhederne var "best cases".**
- **De havde sagt ja:**
 - **til at deltage i projektet,**
 - **til at gennemføre målinger af arbejdsmiljøet**
 - **til at gøre en indsats for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø**
 - **og til at lade VIPS følge processen**

Den samlede udvikling på dimensionerne i VIPS projektet

	-	0	+
Industri	29		75
Omsorg	76	1	53
Symbol	54	1	49
I alt	159	2	177
Utryghed	1		12
Uden utryghed	158	2	165

Konklusioner

- Samlet effekt: kun begrænsede forbedringer
- Store variationer mellem enkelte afdelinger og virksomheder
- Fremgang i industri, tilbagegang i omsorg
- Stor fremgang for de ringeste virksomheder
- Ingen rigtig sammenhæng mellem regelret APV indsats og forbedringer over tid

Udviklingen i VIPS

- Størst fremgang i Cateringen og Banken
- Også fremgang i Trykkeriet, Transportmateriel og Døgninstitutionen
- Størst tilbagegang i IT-virksomheden og Daginstitutionerne
- Også tilbagegang i Familierådgivningen og Sundhedstjenesten



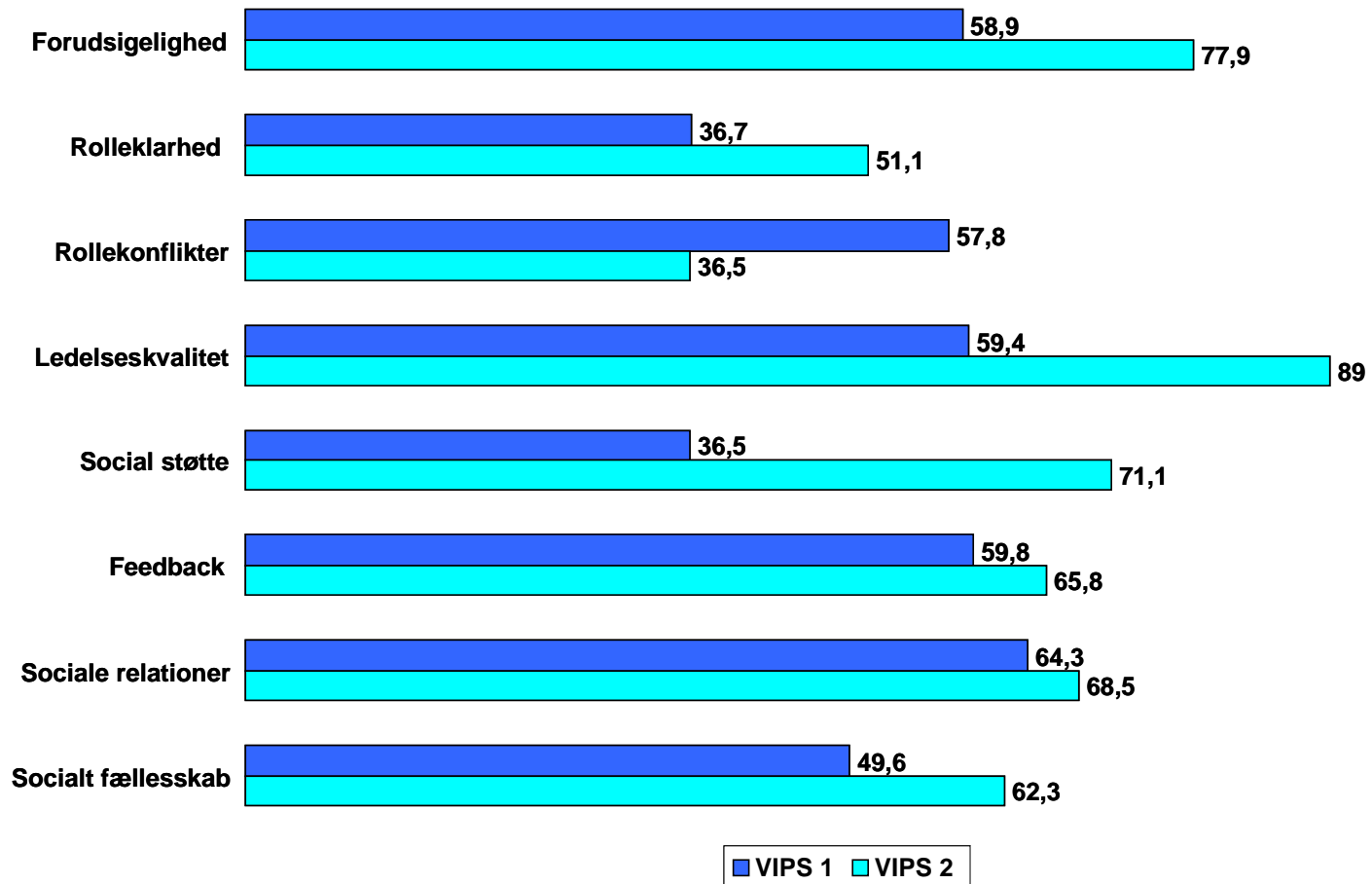
**Under overfladen
boblede det**

Banken: Sammenligning mellem første og anden kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø

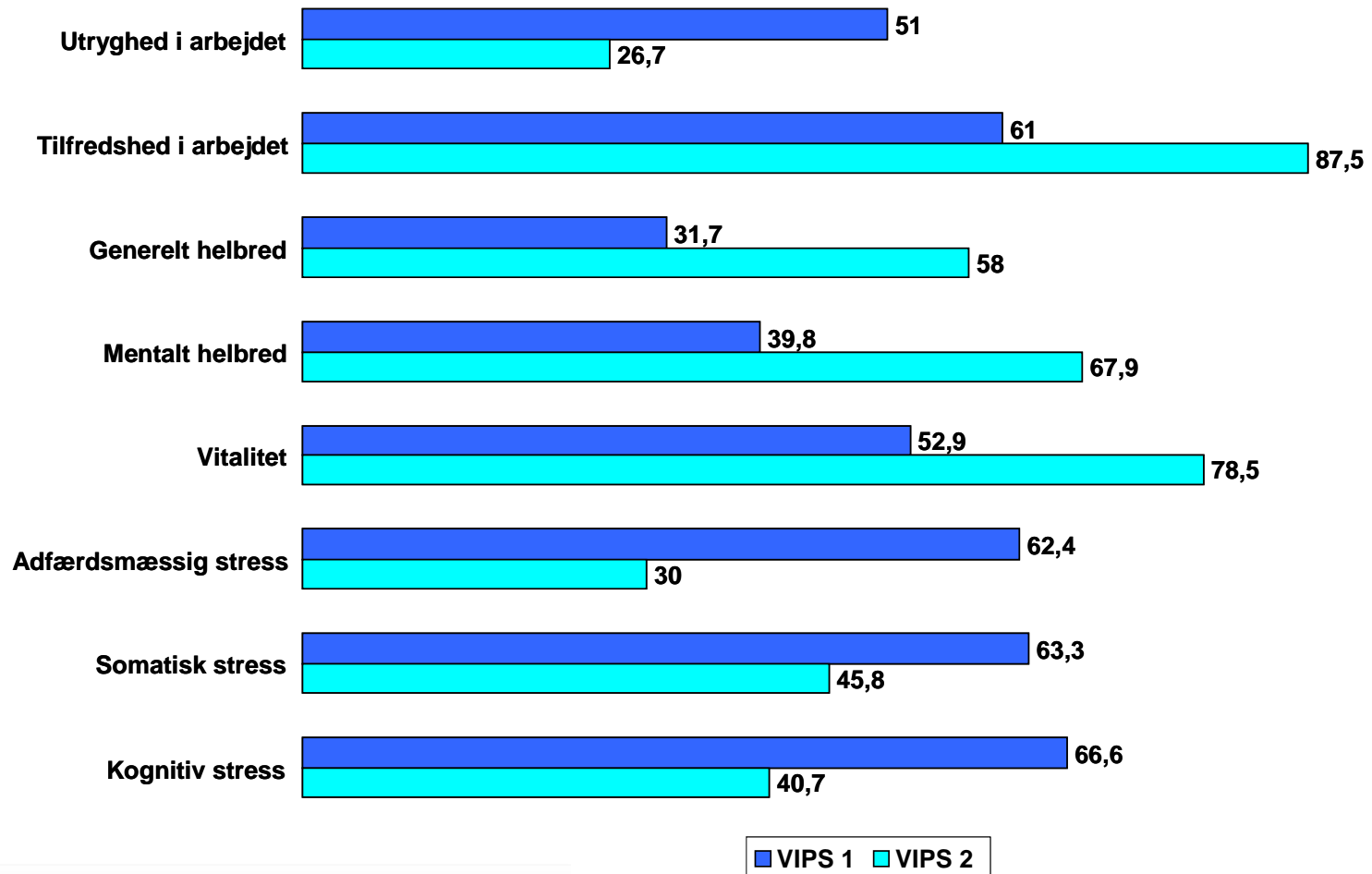
	Bedre	Uforandret	Værre
Kvantitative krav		X	
Kognitive krav		X	
Emotionelle krav	X		
Krav om at skjule følelser	X		
Sensoriske krav			X
Indflydelse	X		
Udviklingsmuligheder		X	
Frihedsgrader	X		
Mening i arbejdet	X		
Involvering		X	
Forudsigelighed	X		
Rolleklarhed	X		
Rollekonflikter	X		
Ledelseskvalitet	X		
Social støtte	X		
Feedback	X		
Sociale relationer		X	
Socialt fællesskab	X		
Utryghed i arbejdet	X		
Tilfredshed i arbejdet	X		
Generelt helbred	X		
Mentalt helbred	X		
Vitalitet	X		
Adfærdsmæssig stress	X		
Somatisk stress	X		
Kognitiv stress	X		
I alt	20	5	1



Samarbejde og ledelse

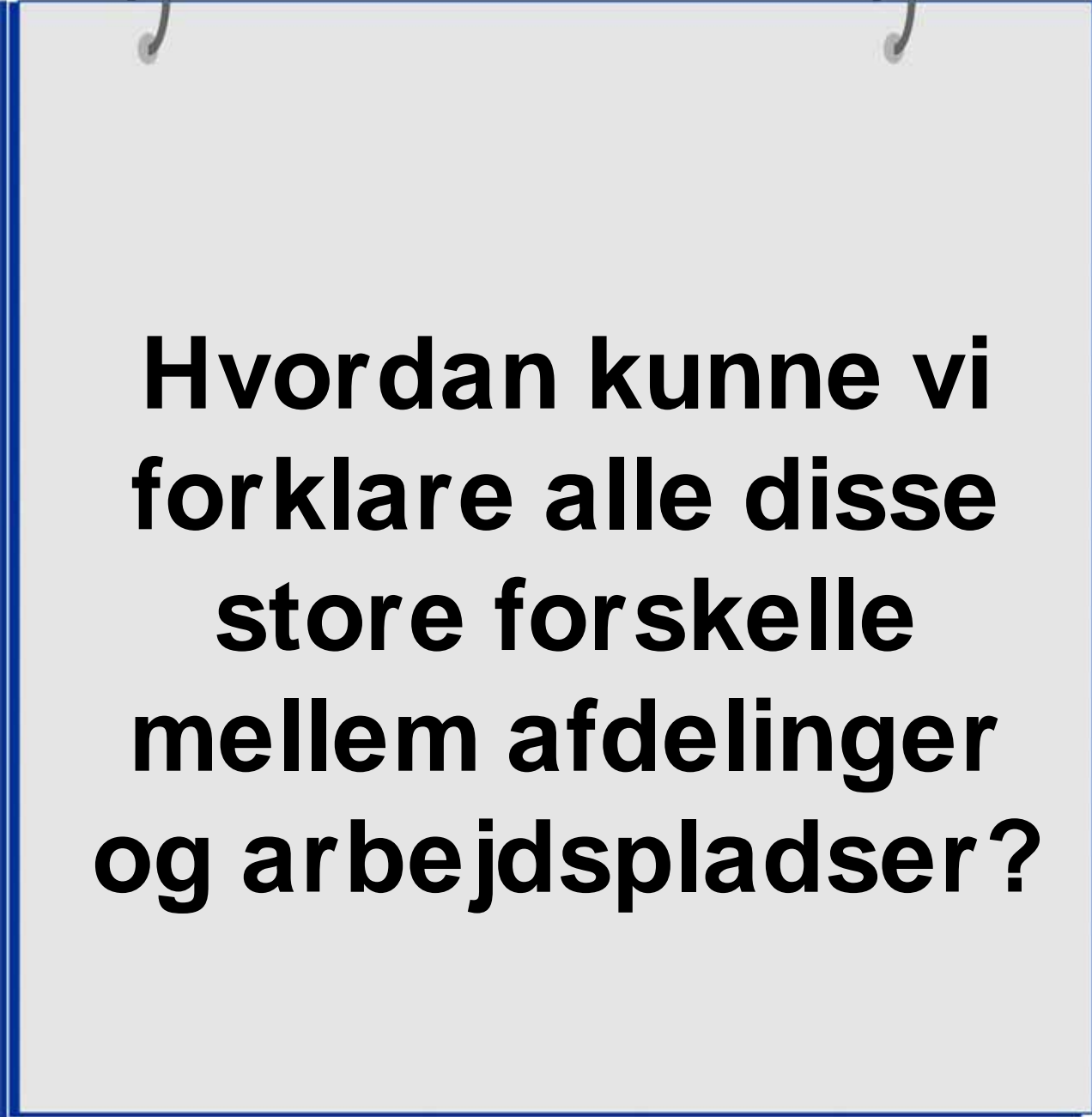


Velbefindende og helbred



Hvad var der sket i denne afdeling?

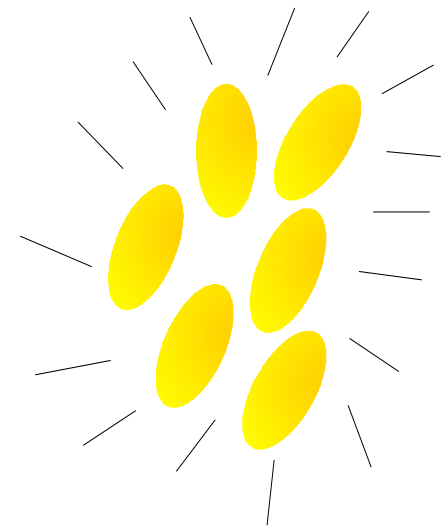
- Tre nye ledere (chef og souchefer)
- VIPS rapporten lå parat, da de nye ledere trådte til som en slags "drejebog"
- Vægt på personaleledelse frem for salg
- Bærende principper er: Åbenhed, involvering, tillid, holdånd, respekt. Alle skal tages alvorligt (anerkendelse).
- VIPS rapporten har været et fast element i MUS samtaler
- Der har været stor fremgang med hensyn til indtjening. Afdelingen ligger nu meget flot.



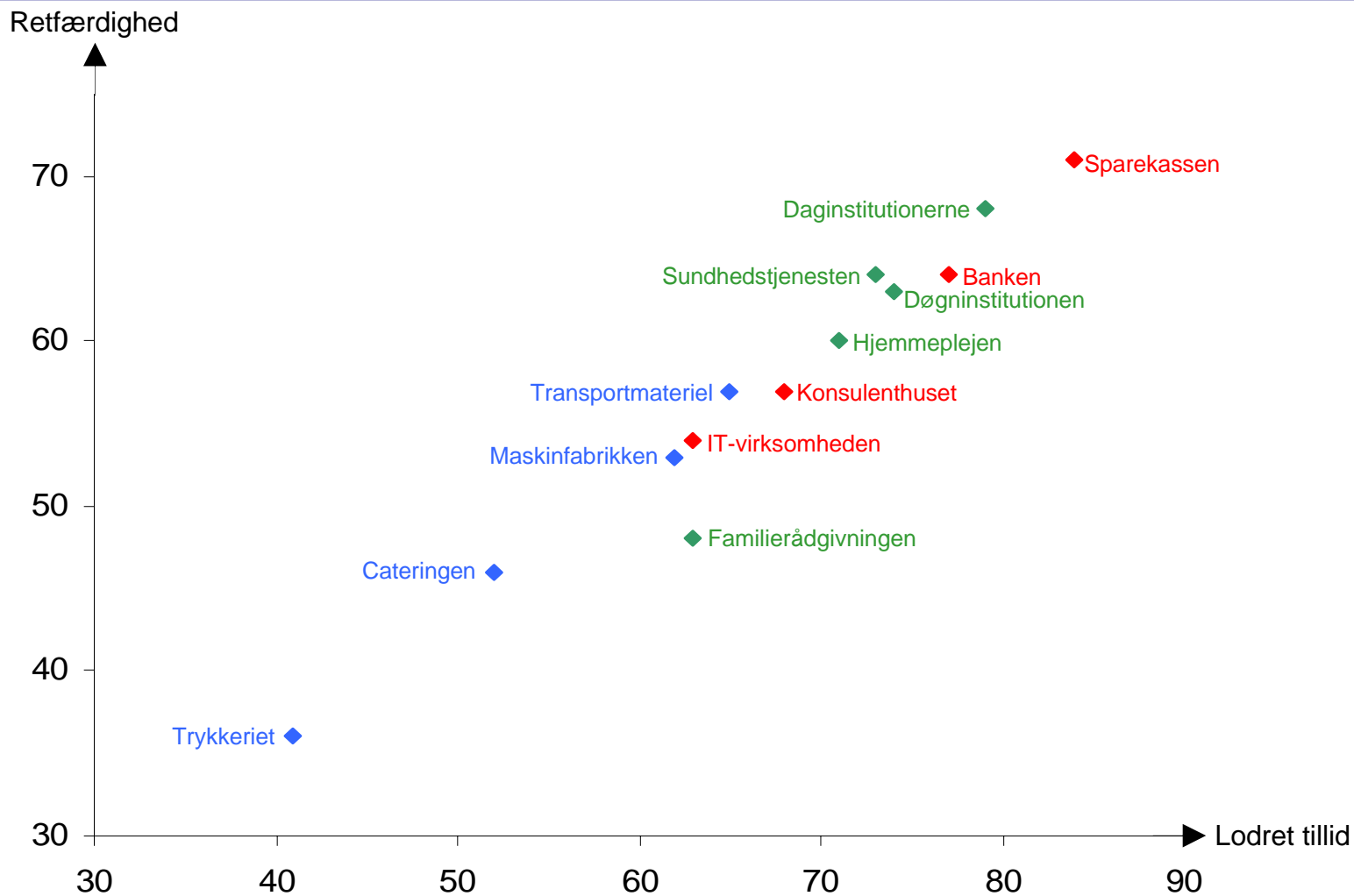
**Hvordan kunne vi
forklare alle disse
store forskelle
mellem afdelinger
og arbejdspladser?**

De klassiske job faktorer: ”De seks guldgruber”

- * **Høj indflydelse (kontrol)**
(hvordan arbejdet udføres, pauser, hvem man arbejder sammen med, etc)
- * **Højt niveau af mening**
(formål med arbejdet, sammenhæng med andres indsats, kvalitet)
- * **God forudsigelighed**
(relevante informationer om fremtidige forandringer og begivenheder)
- * **God social støtte**
(praktisk og følelsesmæssig støtte fra kolleger og ledere)
- * **Retfærdig belønning**
(anerkendelse, karriere, løn)
- * **Passende krav**
(kvantitative, følelsesmæssige, sociale)



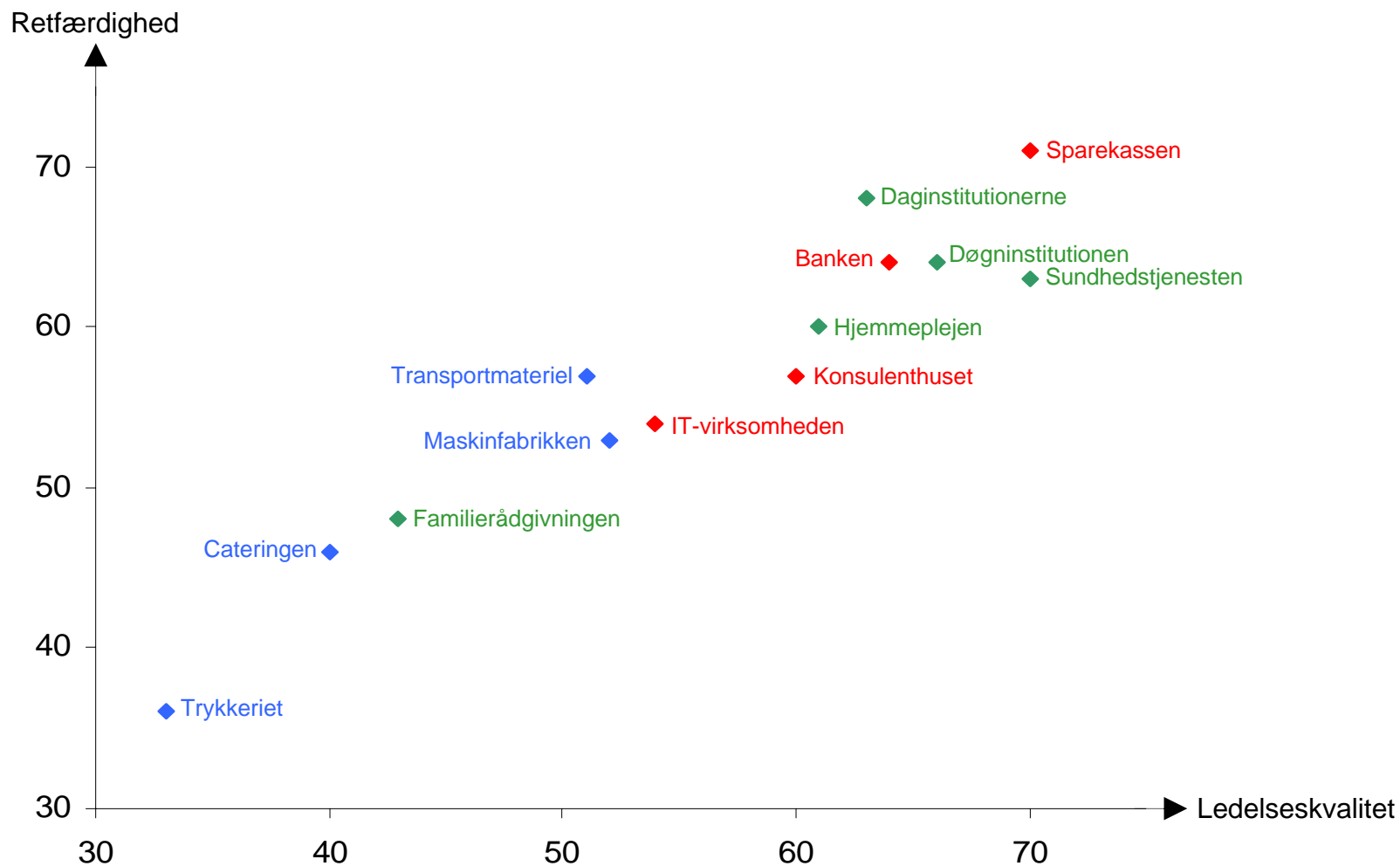
Tillid og retfærdighed i VIPS projektet



Stress i VIPS industri og social kapital

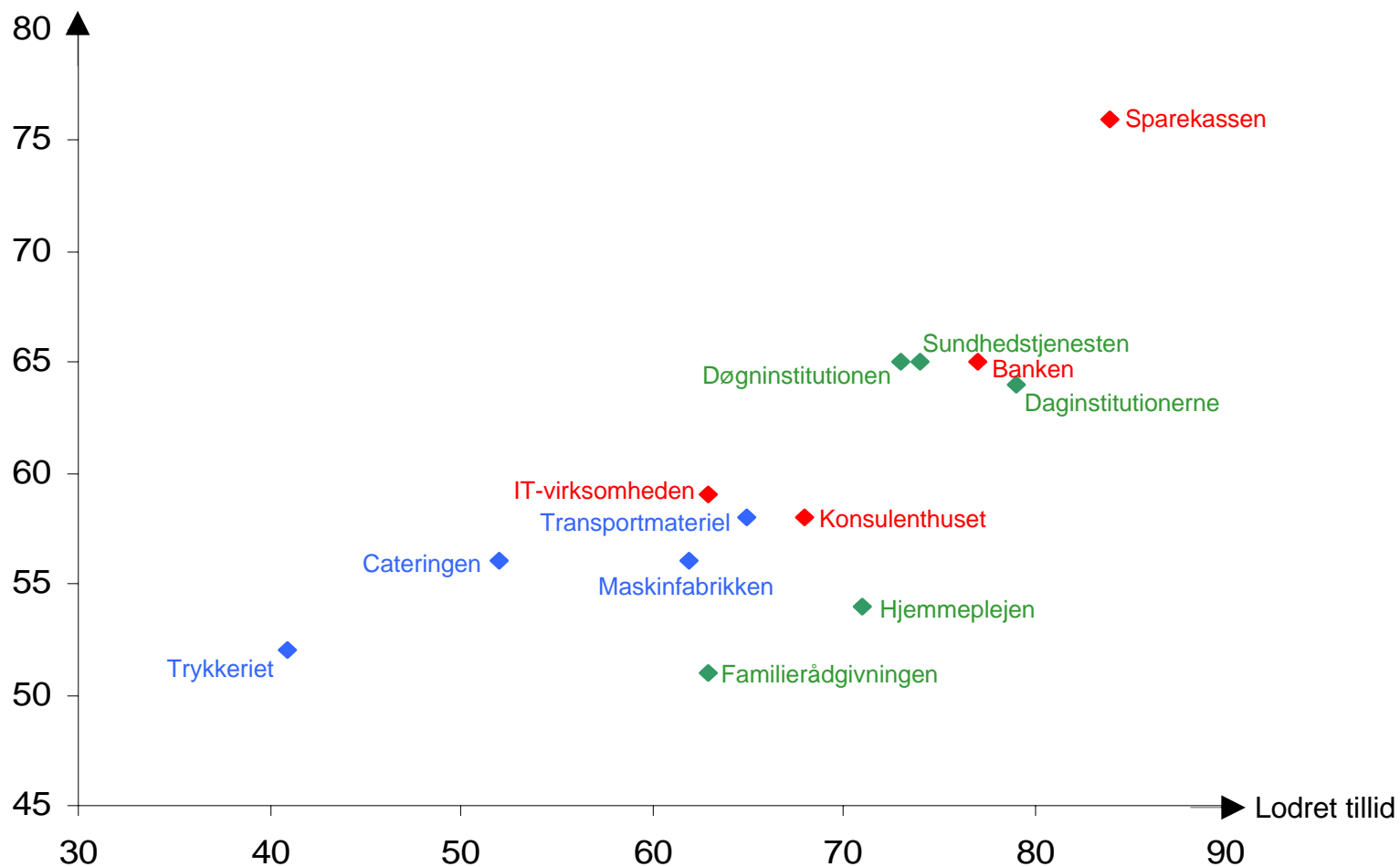
	Tryk-keri	Cate-ring	Trans- port	Fisk	Maski n
Mentalt Helbred	37,6	23,6	55,2	48,0	52,9
Soma. stress	65,3	69,8	45,2	56,9	43,4
Kogn. Stress	66,2	60,5	48,8	48,8	51,4

Ledelseskvalitet og retfærdighed i VIPS projektet

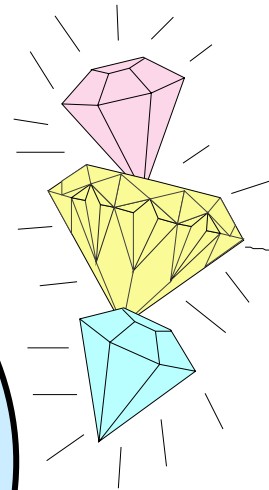
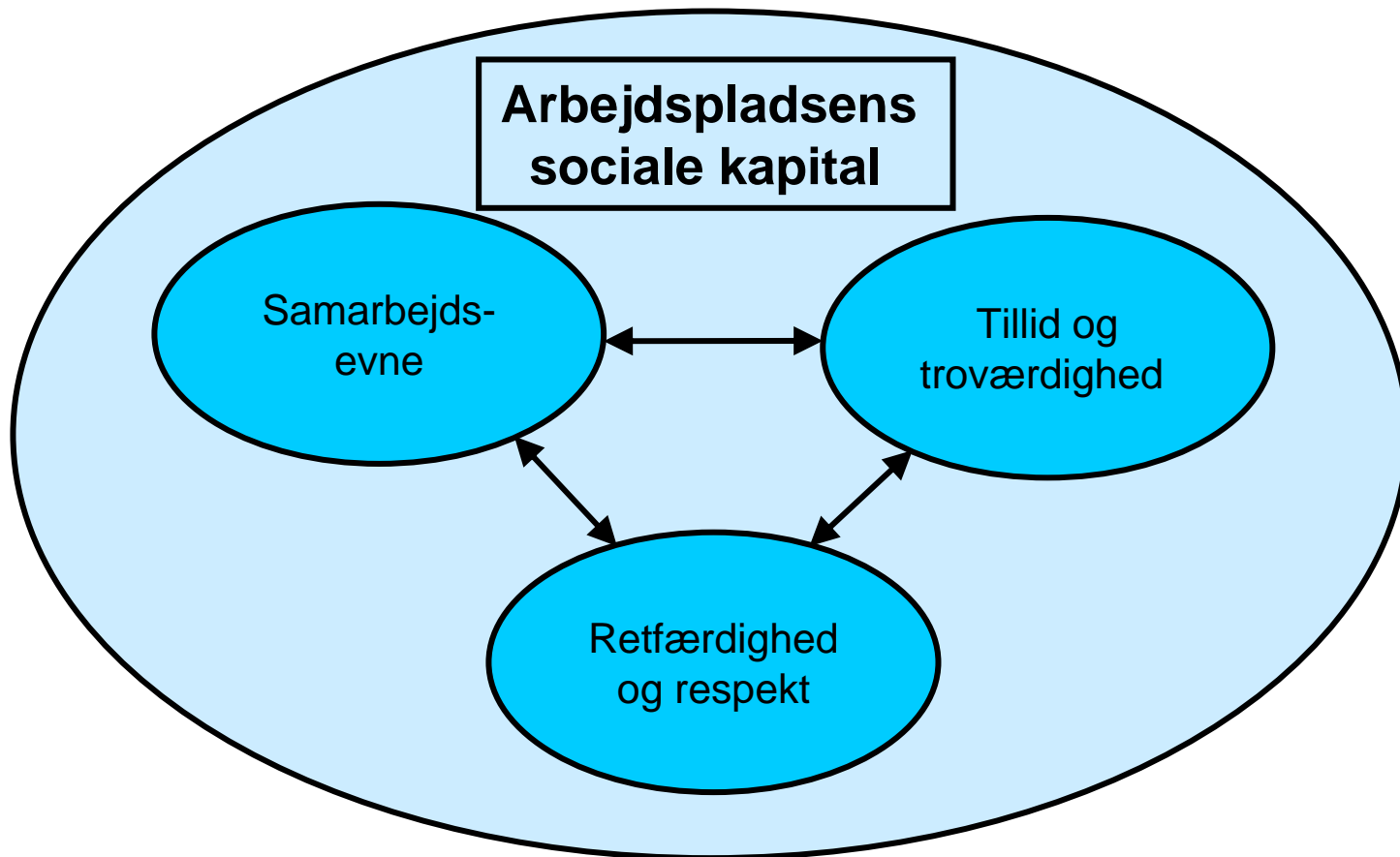


Tillid og involvering i arbejdspladsen i VIPS projektet

Involvering i arbejdspladsen



Vejen til en god arbejdsplads: "De tre diamanter"



Hvordan bliver den enkelte medarbejder påvirket af virksomhedens **SOCIALE KAPITAL?**



Mening

Anerkendelse

Respekt

Social støtte

Forudsigelighed (information)

Rolleklarhed

GODT (PSYKISK) ARBEJDSMILJØ

VELBEFINDENDE, TRIVSEL, LAV STRESS, LAVT FRAVÆR, LAV PERSONALEOMSÆTNING

Hvordan bliver produktivitet, kvalitet og kreativitet påvirket af virksomhedens **SOCIALE KAPITAL?**

