

Virksomhedens sociale kapital og samarbejde om det psykiske arbejdsmiljø

Ved Ole H. Sørensen, forsker, NFA

Peter Hasle, NFA

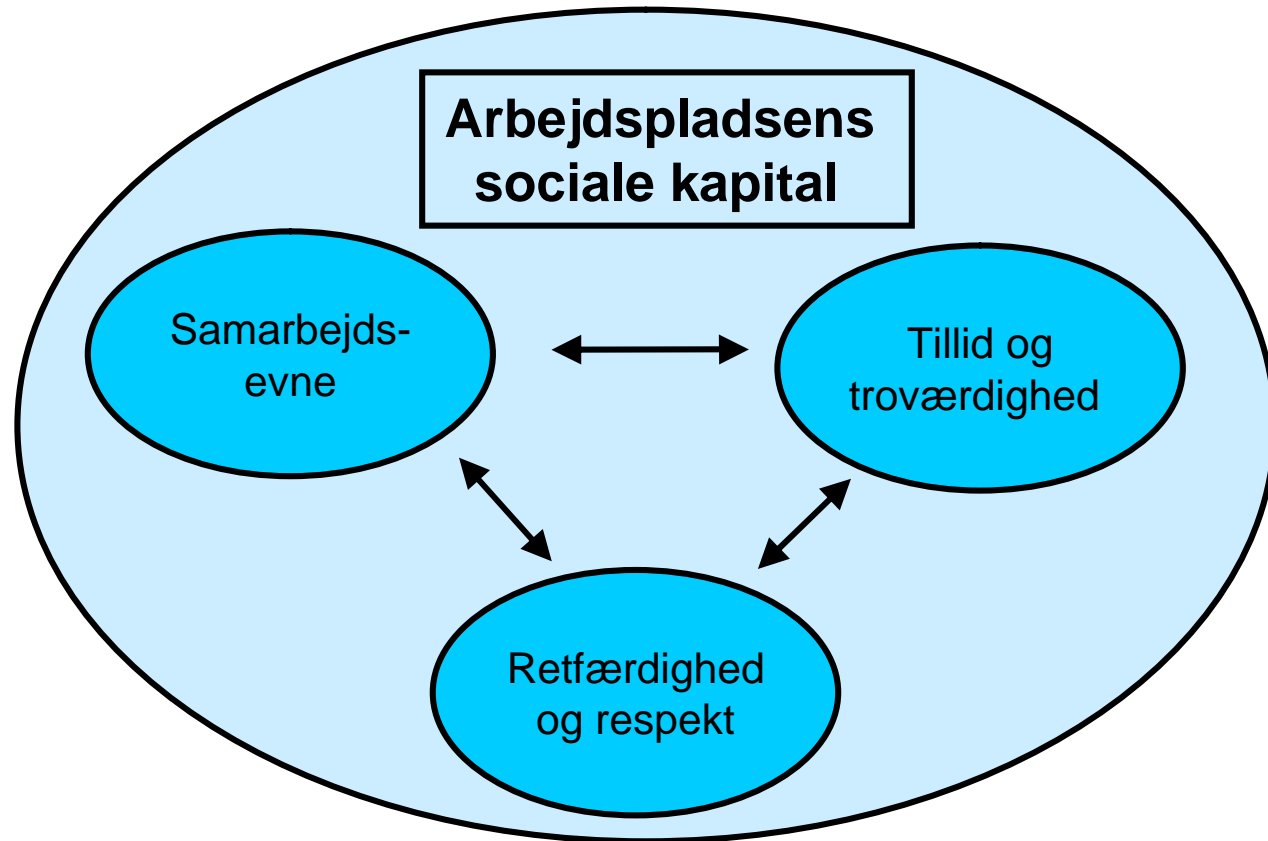
Jens Peter Møller, Transportmaterielvirksomheden

Jacob Bressenforf, Maskriværkstedet

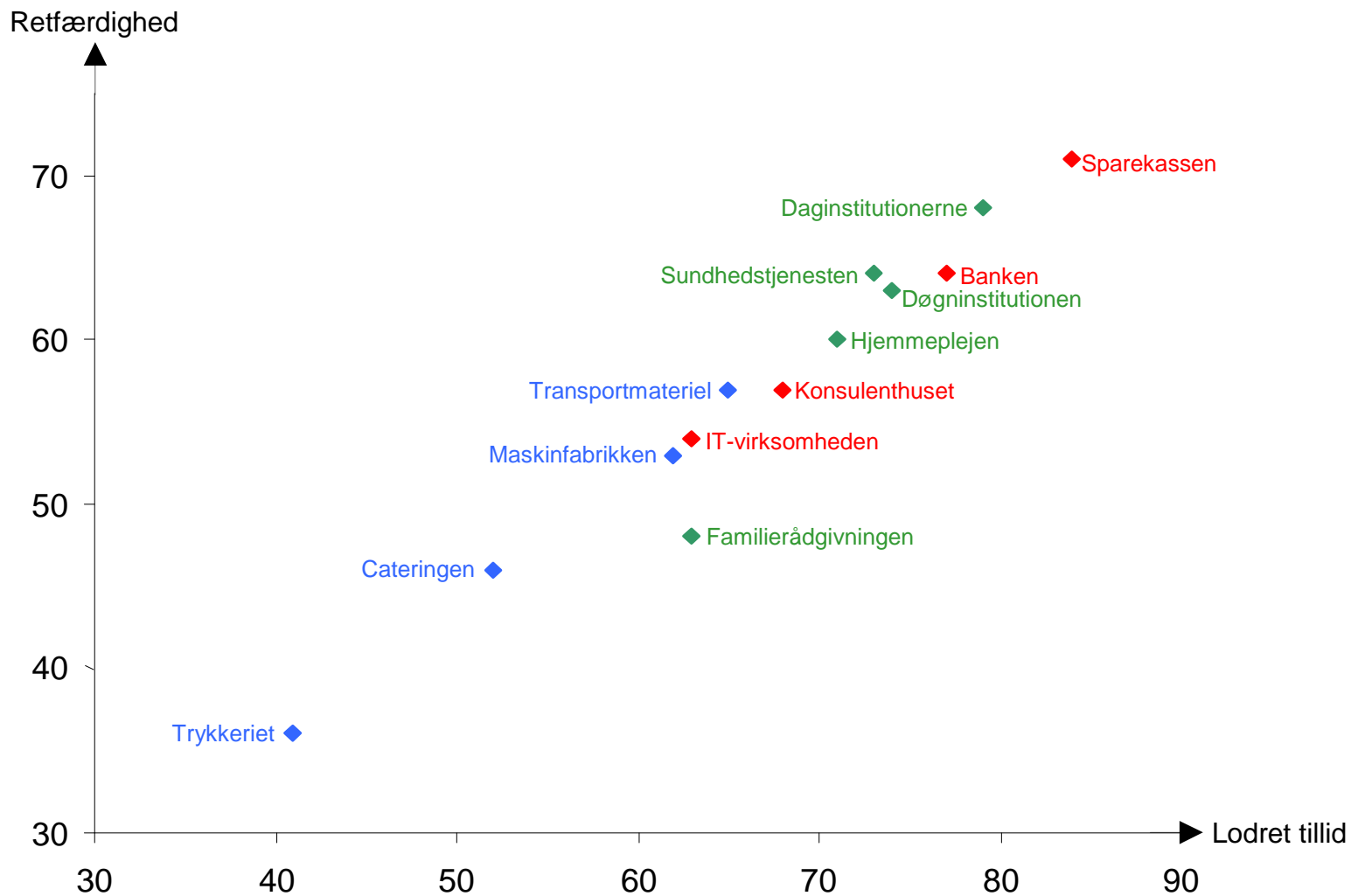


DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Social kapital



Tillid og retfærdighed



Stress og social kapital

	Catering	Maskin	Transport	Trykkeri
Mentalt Helbred	23,6	52,9	55,2	37,6
Somatisk Stress	69,8	43,4	45,2	65,3
Kognitiv Stress	60,5	51,4	48,8	66,2

Industrivirksomhederne

Krav i arbejdet	Catering	Maskin	Transport	Trykkeri
Kvantitative krav	16,3	6,6	0,7	5,1
Kognitive krav	0,1	-0,5	-4,9	-1,0
Emotionelle krav	15,8	-6,3	-4,5	6,2
Krav om at skjule følelser	15,4	1,3	-2,1	5,6
Sensoriske krav	15,8	7,9	5,7	16,6
Arbejdets organisering og indhold				
Inflydelse	-22,1	-13,4	-2,8	-26,3
Udviklingsmuligheder	-15,0	-2,9	-8,5	-14,9
Frihedsgrader	-30,0	-3,9	2,9	-20,6
Mening	-10,3	-3,9	-6,9	-13,6
Involvering	-7,6	-1,2	1,9	-8,6
Ledelse og samarbejde				
Forudsigelighed	-27,1	-6,5	-7,3	-22,2
Rolle-klarhed	-12,4	-11,2	-7,3	-13,4
Rolle-konflikter	18,1	8,9	4,1	10,1
Ledelseskvalitet	-22,9	-4,2	-4,9	-25,7
Social støtte	-12,4	-10,8	-9,9	-15,9
Feedback	-4,3	-3,6	-3,4	-9,2
Sociale relationer	-5,0	6,7	8,1	-4,4
Socialt fællesskab	-7,6	-7,0	-3,0	-10,4
Person-arbejde				
Utryghed	30,9	-0,7	15,2	29,8
Tilfredshed med arbejdet	-24,2	-1,8	-4,8	-14,7
Helbred				
Generelt helbred	-5,7	0,5	-0,5	-10,7
Mentalt helbred	-10,9	0,8	2,3	-4,0
Vitalitet	-9,1	5,2	6,3	-5,5
Adfærdsmæssig stress	15,0	0,5	-1,2	9,3
Somatisk stress	8,2	-2,6	-2,0	6,5
Kognitiv stress	5,0	0,0	-0,8	8,2
Værdier				
Tillid mellem ledere og medarbejder	-24,2	-6,0	-5,2	-22,5
Tillid imellem medarbejdere	-2,2	-3,3	0,3	-4,2
Retfærdighed/respekt	-19,2	-4,0	-4,8	-21,0

Mistillid lammer processen

Når den sociale kapital er lav,
er det vanskeligt at iværksætte initiativer

- Forslag bliver mødt med mistillid
- Initiativer strander
- Større konflikter blokerer
- Kun små prøveballoner er mulige

Små tiltag med stor effekt

Små ændringer kan have stor effekt:

- Ny ovn i Cateringen
- Samtaler i bogbinderiet i Trykkeriet

Men... medarbejderne forventer markante initiativer

Hvad gjorde de gode godt?

Eksempler:

- Involverer og inddrager medarbejderne
- Arbejde løbende med opkvalificering af mellemledere og udvikling af teams
- Social tillidsmand
- Hjælper medarbejdere i job ved nedskæringer
- Har møder/fora for samarbejde

Kontakt

For yderligere information se:

- www.vips-projekt.dk
- www.nfa.dk

Eller kontakt

- Ole H. Sørensen
- ohs@arbejdsmiljoforskning.dk

