

Arbejds miljø

Nøglen til velfærd i et globaliseret samfund

Arbejds miljøkonferencen 2006
Nyborg Strand

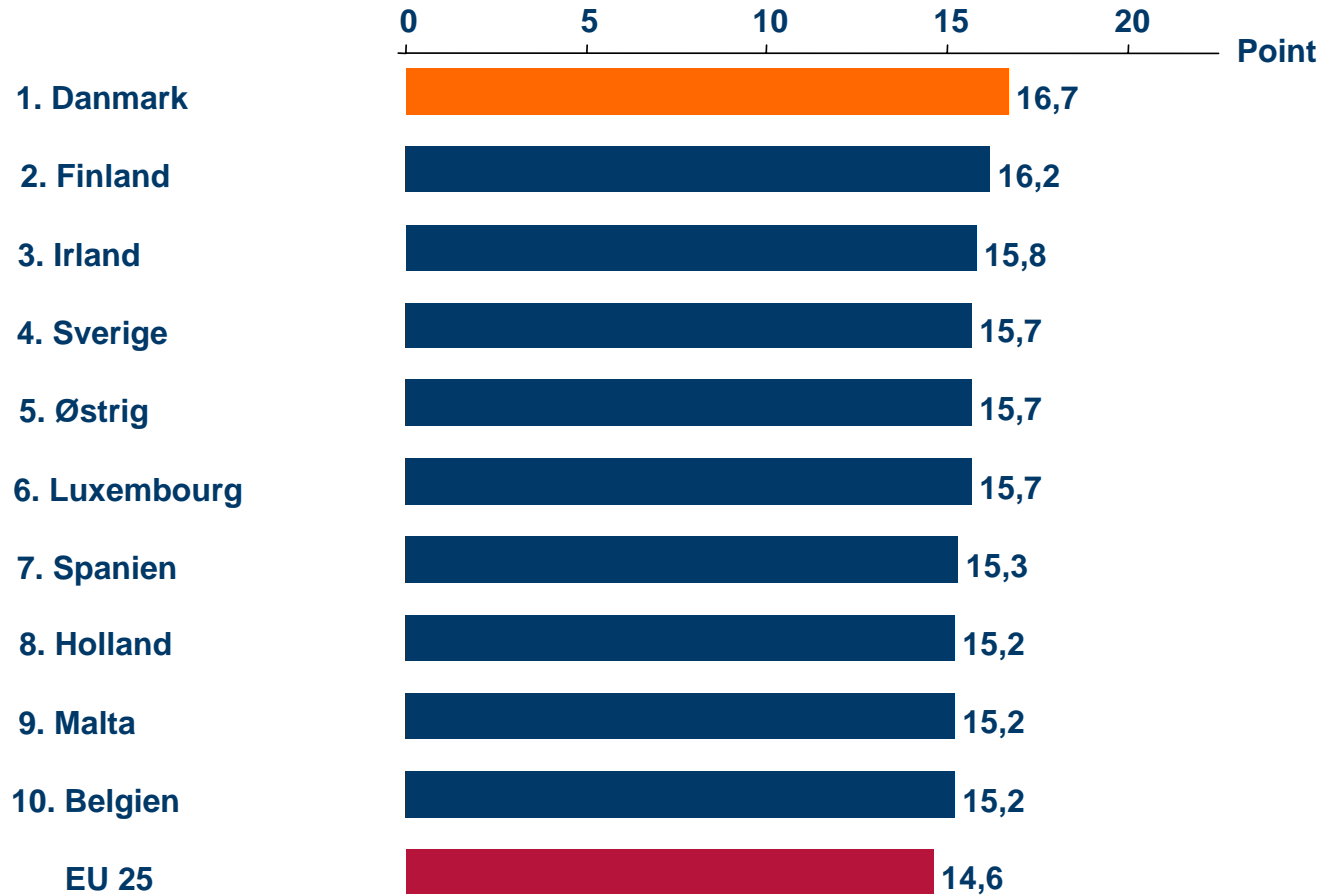
Tage Søndergård Kristensen
AMI

Indhold

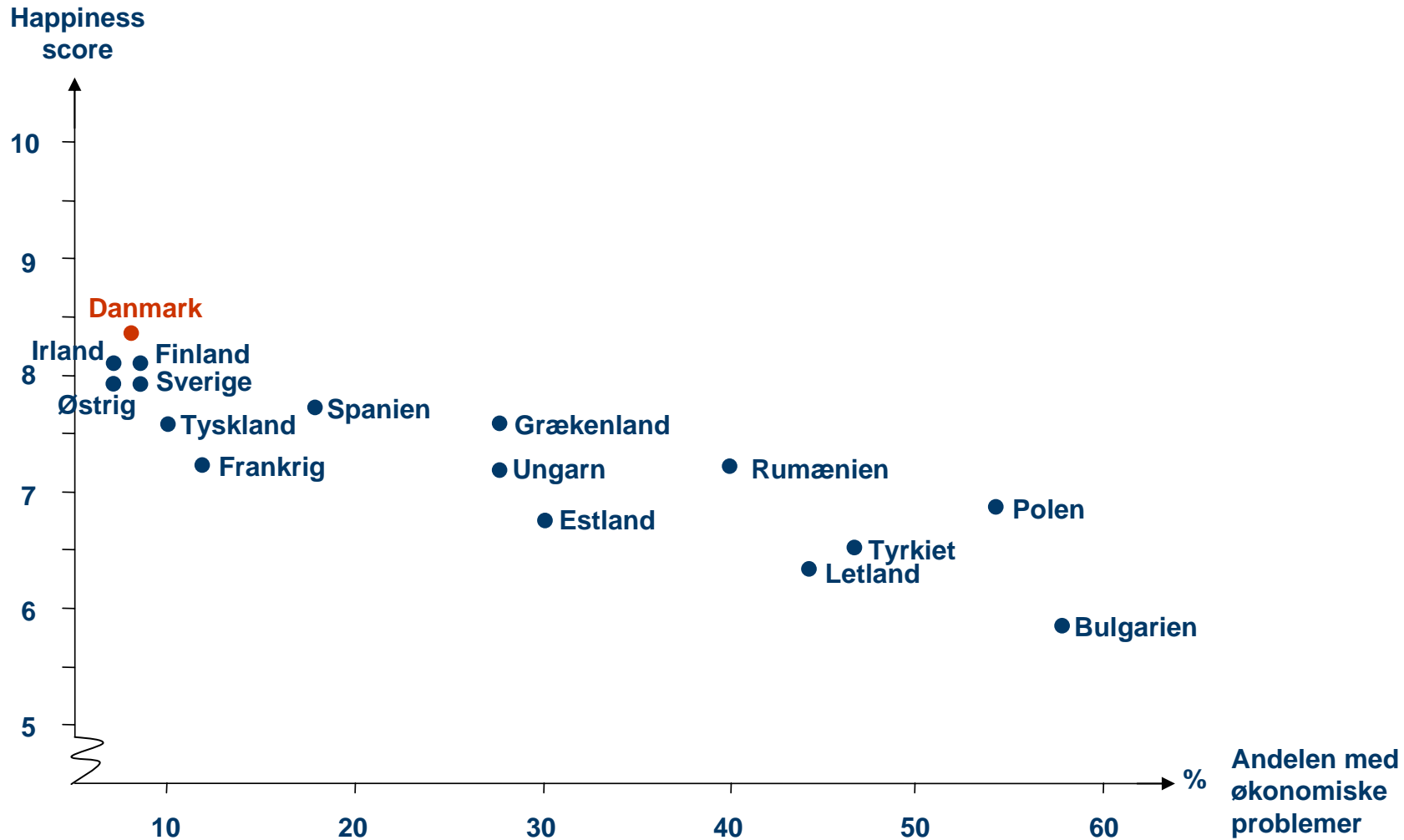
- Hvordan går det med vores velfærdssamfund?
- Globaliseringen: Regeringens svar
- Problem 1: Forandringstyranniet
- Problem 2: Kontrol og mistillid i den offentlige sektor
- Løsningen: Et godt og udviklende psykisk arbejdsmiljø baseret på tillid og retfærdighed

Hvordan går det med vores
velfærdssamfund?

Lykke og tilfredshed med livet



Penge og lykke i Europa



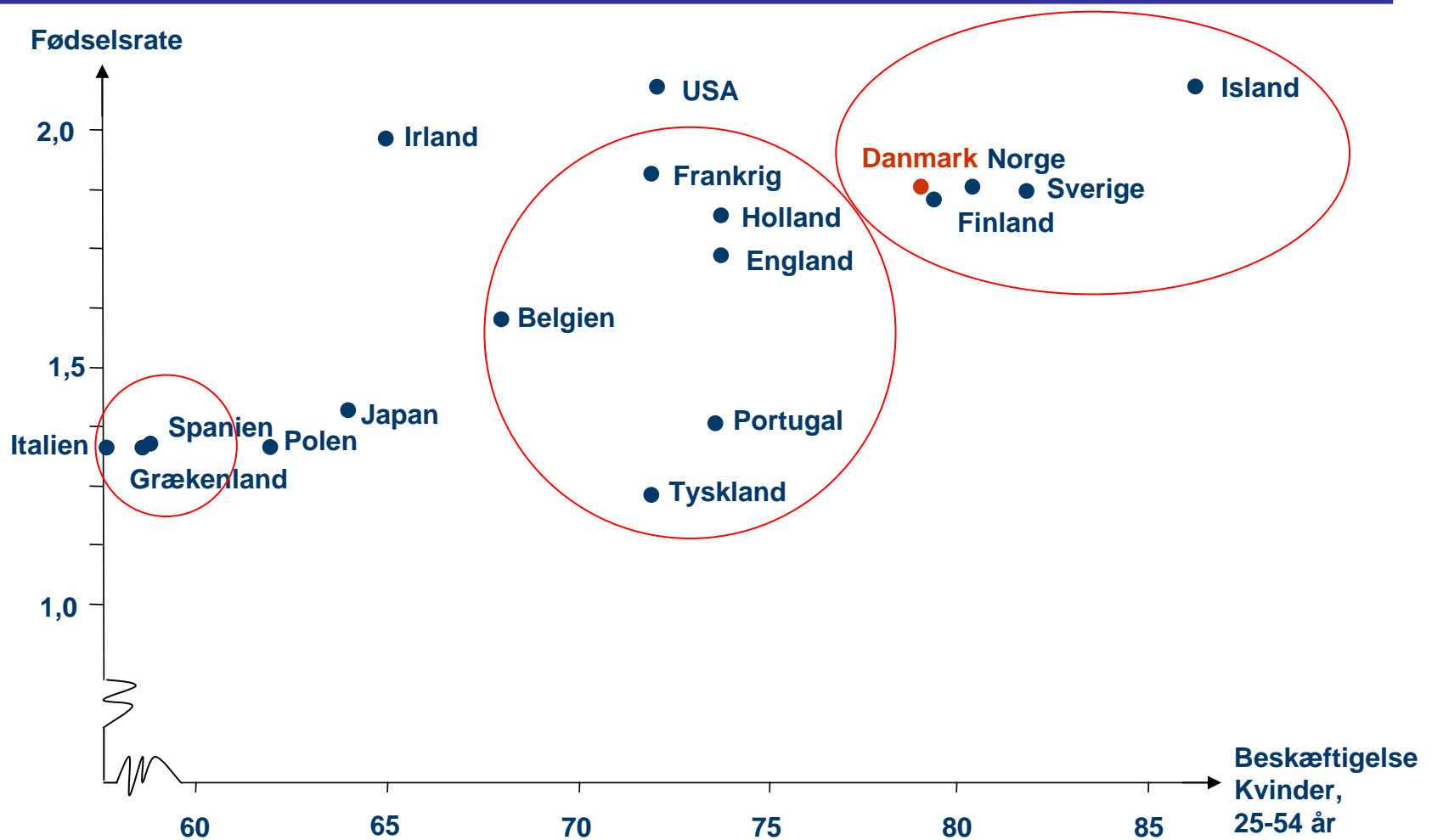
EQLS, 2005.

Ydre miljø

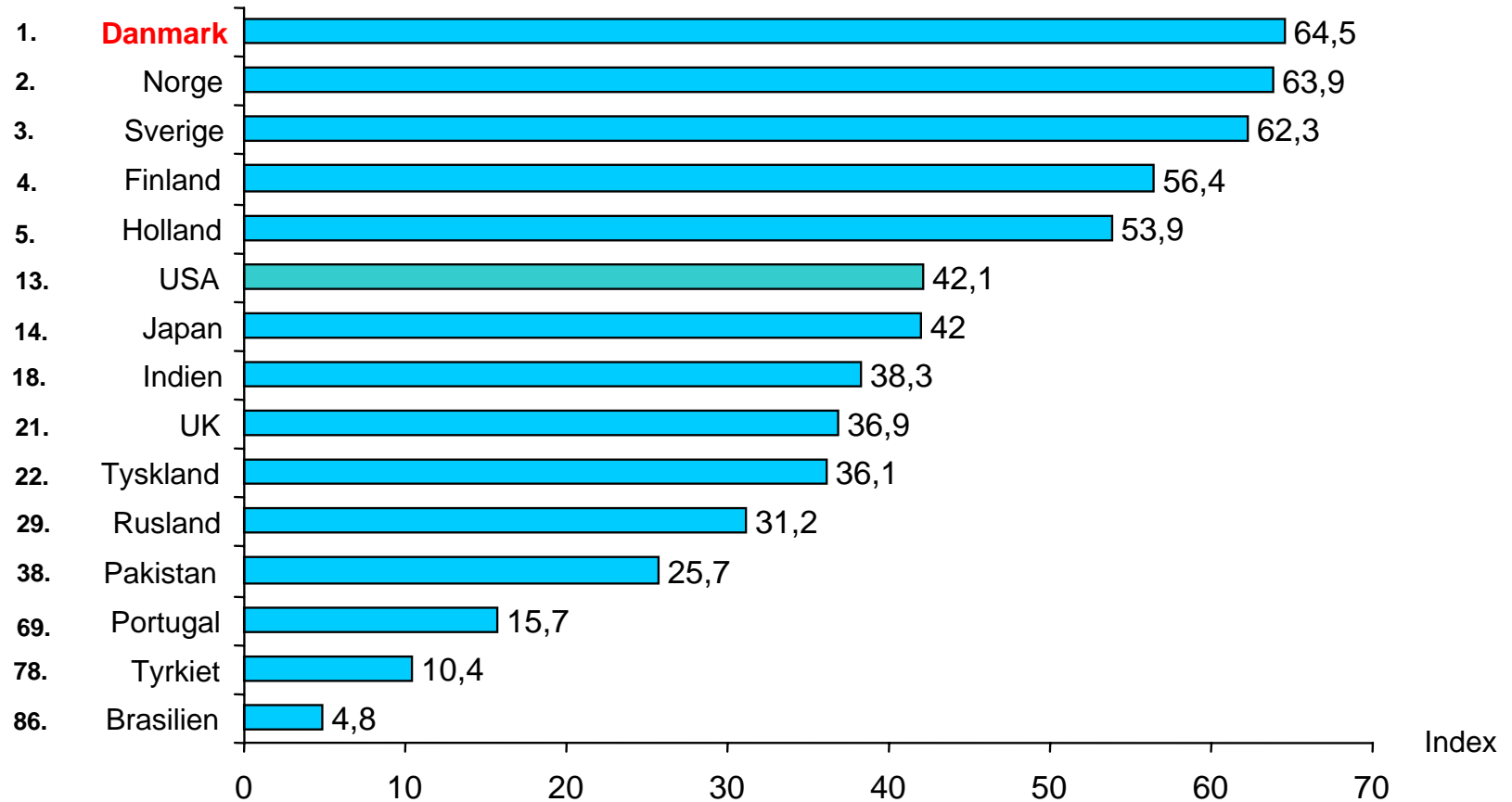
Andelen der klager over mindst to problemer
(Støj, luftforurening, manglende grønne områder, vand)

	%
1. Danmark	2
2. Sverige	3
3. Finland	4
4. Holland	4
5. Tyskland	5
EU 25	19
24. Frankrig	30
25. Grækenland	33
26. Italien	41
27. Tyrkiet	44
28. Malta	49

Frugtbarhed og beskæftigelse – kan de kombineres?

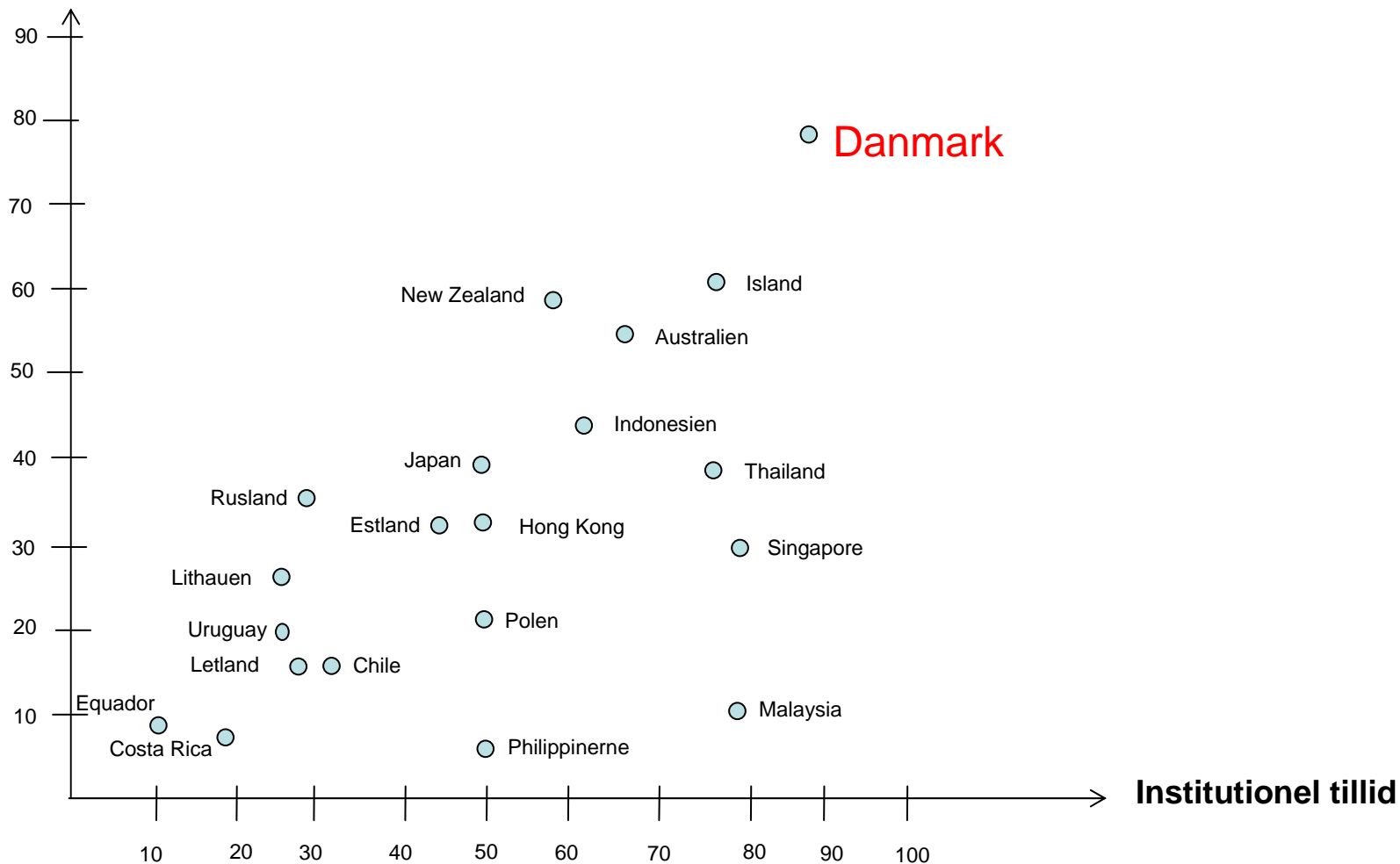


Tillid – i hvor høj grad stoler folk på hinanden?



Tillid – til hinanden og til samfundets institutioner

Generel tillid



Økonomi i EU

Hvem lider færrest afsavn?

De seks indikatorer:

- 1. At kunne holde boligen passende varm**
- 2. At kunne betale for en uges ferie om året**
- 3. At kunne udskifte udslidte møbler**
- 4. At kunne have råd til et måltid med kød hver anden dag**
- 5. At kunne købe nyt tøj – ikke genbrug**
- 6. At kunne have besøg af venner eller familie til et måltid mad mindst en gang om måneden**

Økonomi i EU

Hvem lider færrest afsavn?

1. Danmark
2. Luxembourg
3. Tyskland
4. Sverige
5. Holland
6. Østrig
7. Finland
8. Italien
9. Belgien
10. Spanien



Jamen, er ældrebomben da ikke et stort problem?



“Ældrebomben” – et internationalt fænomen

- * **Faldende dødelighed og lavt fødselstal fører til stigende andel af ældre overalt – også i u-lande.**
- * **De største problemer vil opstå i Japan og en række middelhavslande (fx Italien og Spanien). Disse lande er uden strategi på området.**
- * **Danmark har en “mellemstor” bombe og er yderst velforberedt!**



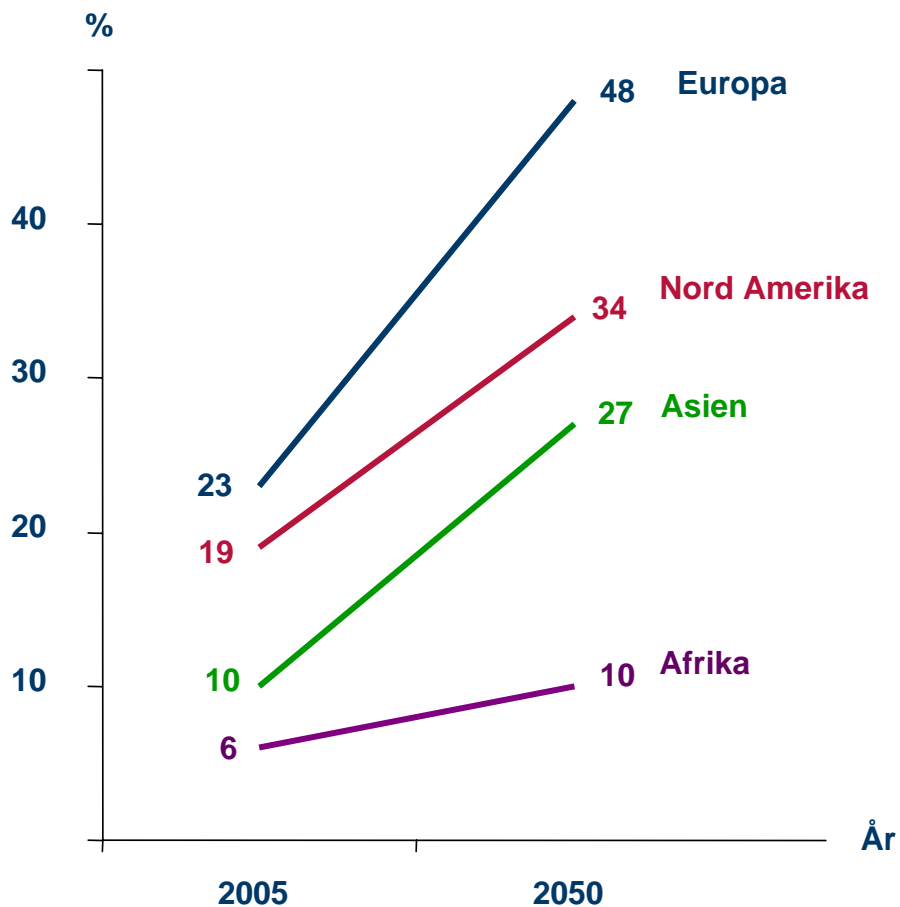
De store “ældrebomber”

- * I Japan vokser antallet af over 100-årige fra 24.000 (2005) til 600.000 (2050).
Samtidigt vil befolkningen falde fra 170 mio. til 100 mio. (Andelen af over 100-årige vil gå fra 0,02% til 0,6% – en 30-dobling).
- * I Italien vil andelen af borgere på 80+ år stige med 300% fra 2005 til 2050.
Befolkningstallet vil falde med 15%.



“Ældrebyrden” i verden 2005 – 2050

Antal 65+ årige per 15– 64 årige



Import af veluddannede fra 3 – lande

Løsningen på et af vores “velfærdsproblemer”?

- * I Ghana er der 20 mio indbyggere og 1500 læger (2/3 af lægerne har forladt landet) (1:13.300)
- * I Mozambique er der 20 mio. indbyggere og 500 læger. (1:40.000)
- * I Danmark er der 5. mio. indbyggere og 16.000 læger (1:312)
- * 22% af USA's læger er født og uddannet uden for USA

Konklusion:

- * Vores ældrebombe er kun middelstor
- * Til gengæld er vi utroligt godt forberedt på den
 - * Den internationale bombe vil give enorme problemer i store dele af verden

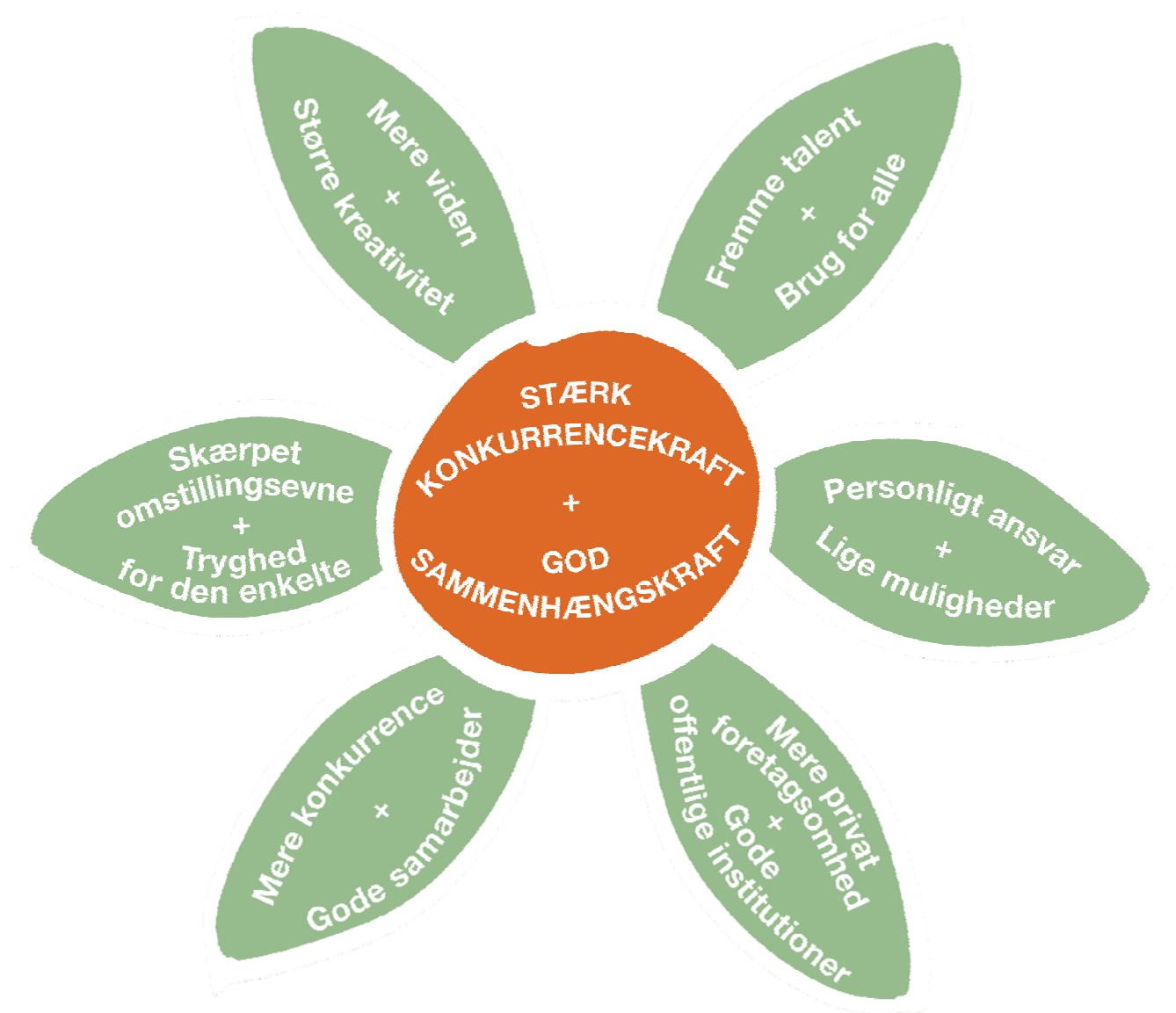


Globaliseringen:
Stigende konkurrence og
forandringshastighed

Regeringens svar:
Bedre uddannelse og forskning



Globalisering – regeringens politik



Danmarks konkurrenceevne 2005 – 2006

Growth Competitiveness Index:

1. Finland	5,94
4. Danmark	5,65

Technology Index:

1. USA	6,19
5. Danmark	5,30

Public Institutions Index:

1. New Zealand	6,35
2. Danmark	6,35

Macroeconomic Environment Index:

1. Singapore	5,82
3. Danmark	5,64

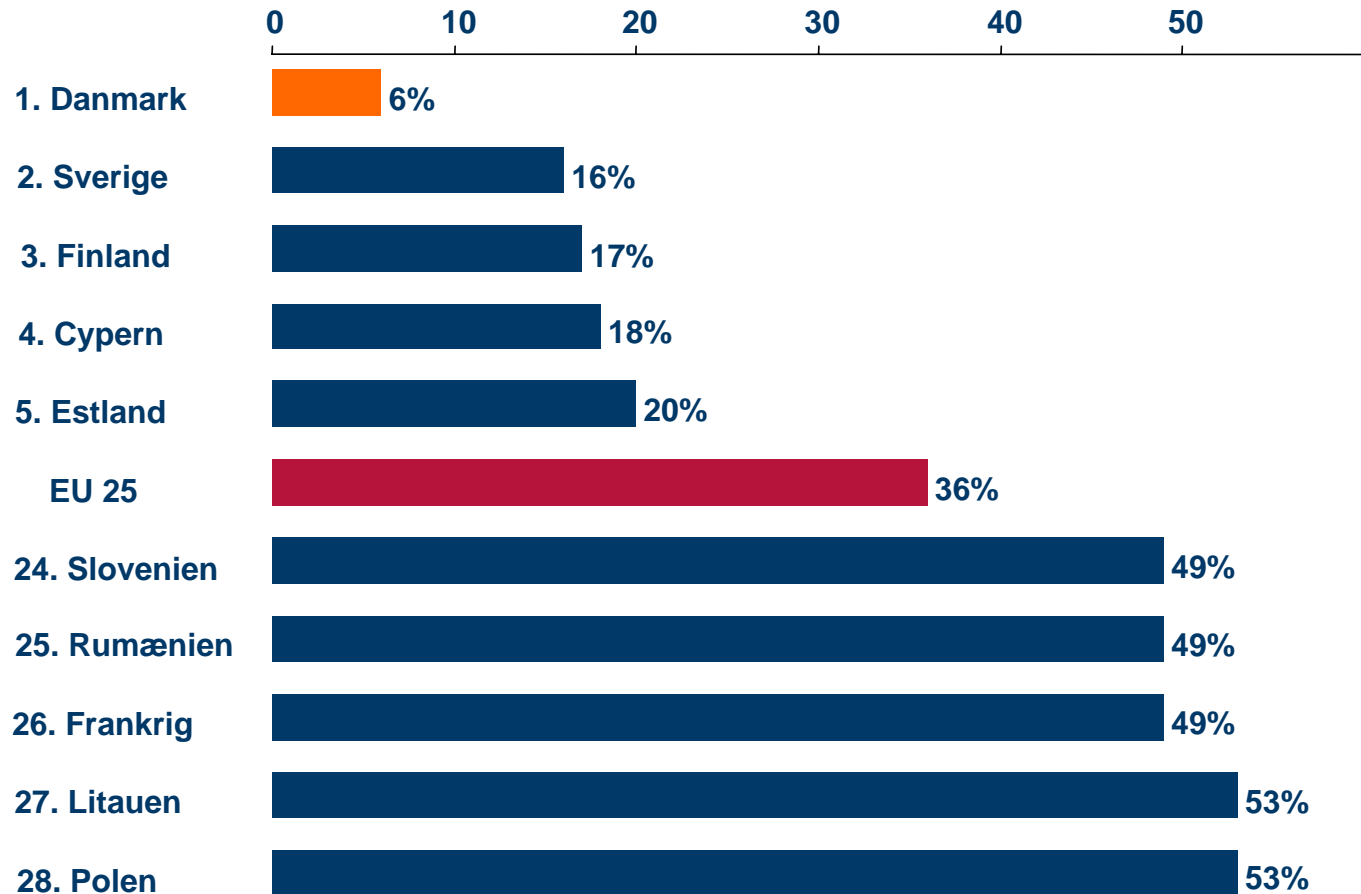
Danmarks konkurrenceevne 2005 – 2006



World Economic Forum, 2006.

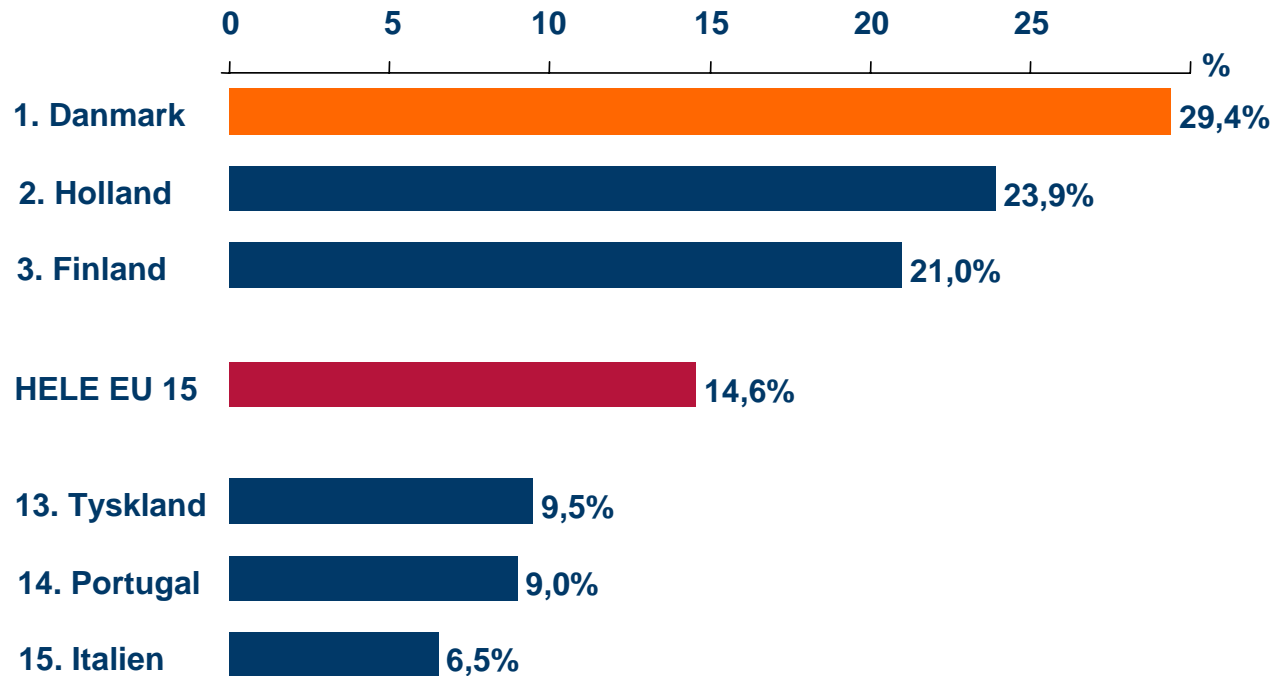
Spændinger mellem ansatte og arbejdsgivere?

Andelen der rapporterer: "Mange spændinger"

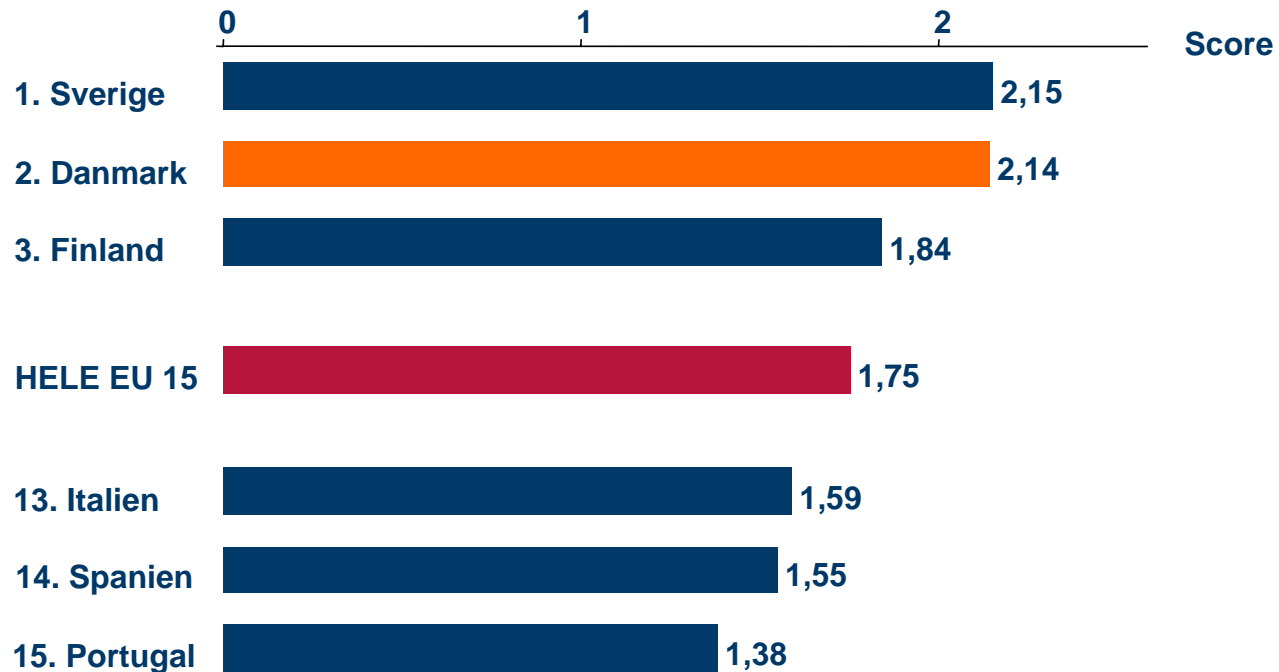


Træning og uddannelse i arbejdstiden*

*Andel med over 1 måneds uddannelse de seneste 5 år:



Udviklende arbejde* i Europa



* Variation, læring og indflydelse.

Gallie. Eur Sociol Review 2003;19:61-79.

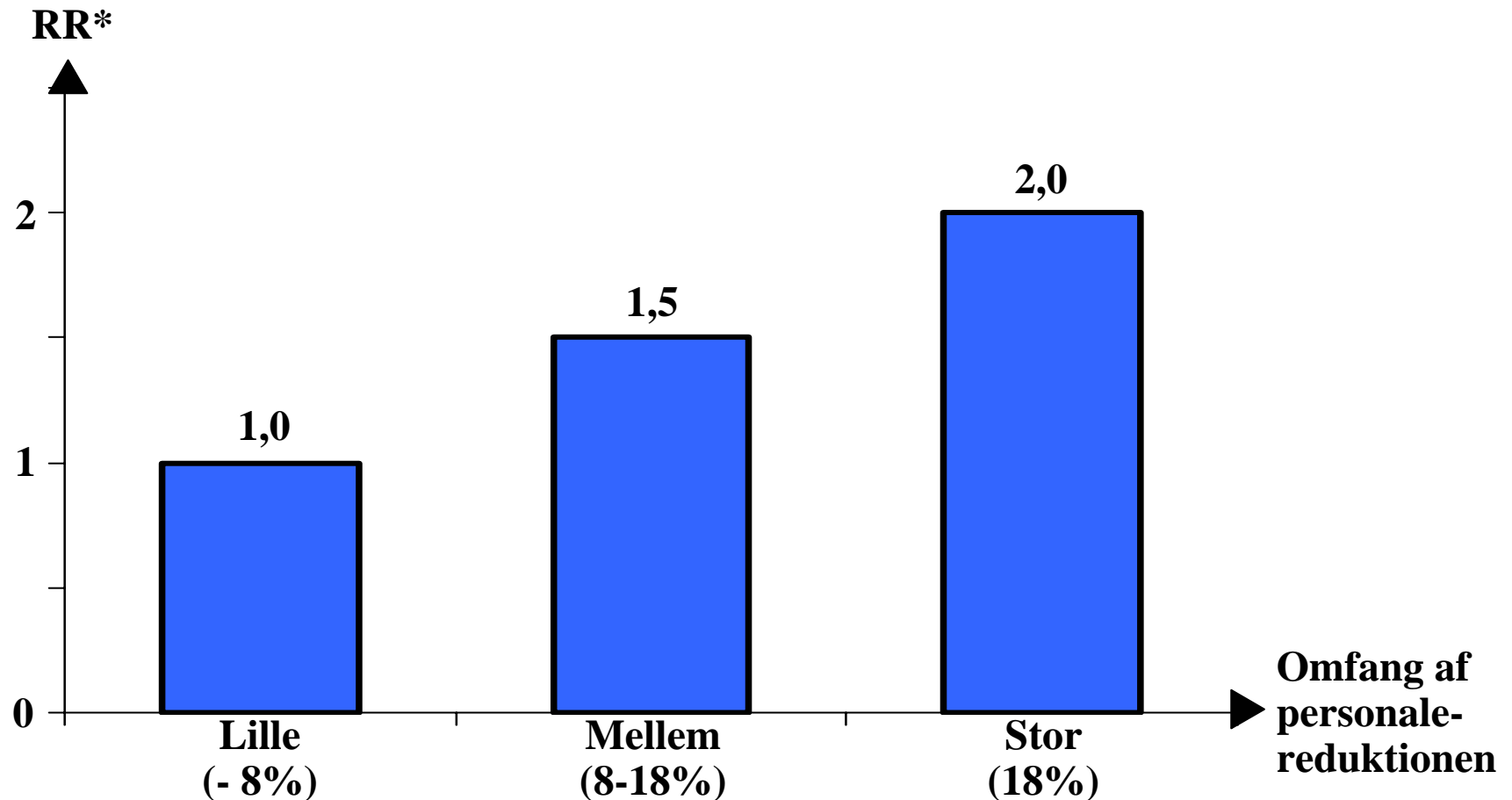
Når nu vores ældrebombe er så lille, og vores konkurrenceevne er så stor – hvad er så i det hele taget problemet?

Problem nummer 1:

Forandringstyranniet

Personalereduktion og hjertekardødelighed hos ansatte der bevarede deres job

En finsk forløbsundersøgelse over 7,5 år af 22.430 kommunalt ansatte.

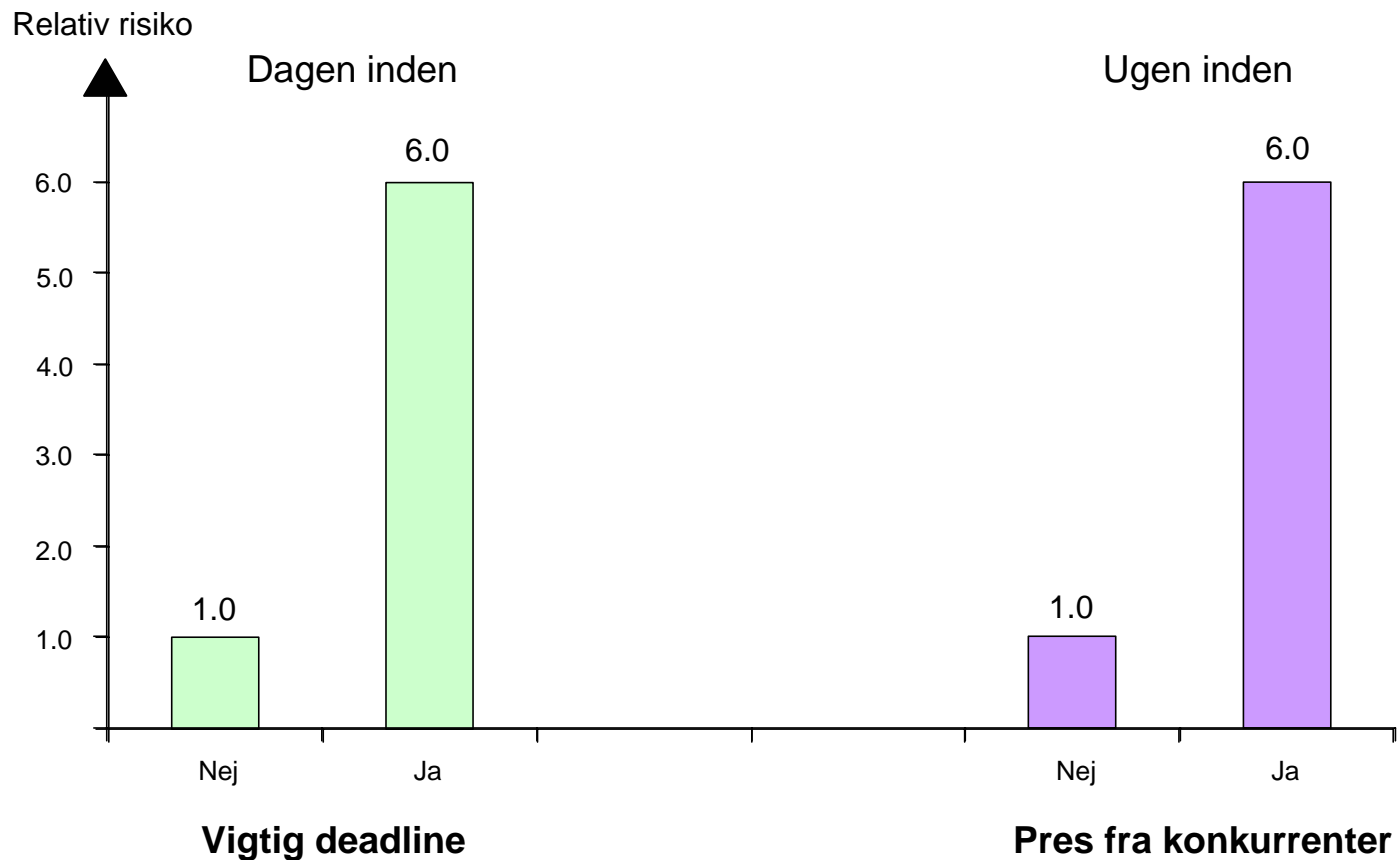


*Kontrolleret for alder, køn, social status og ansættelsesform

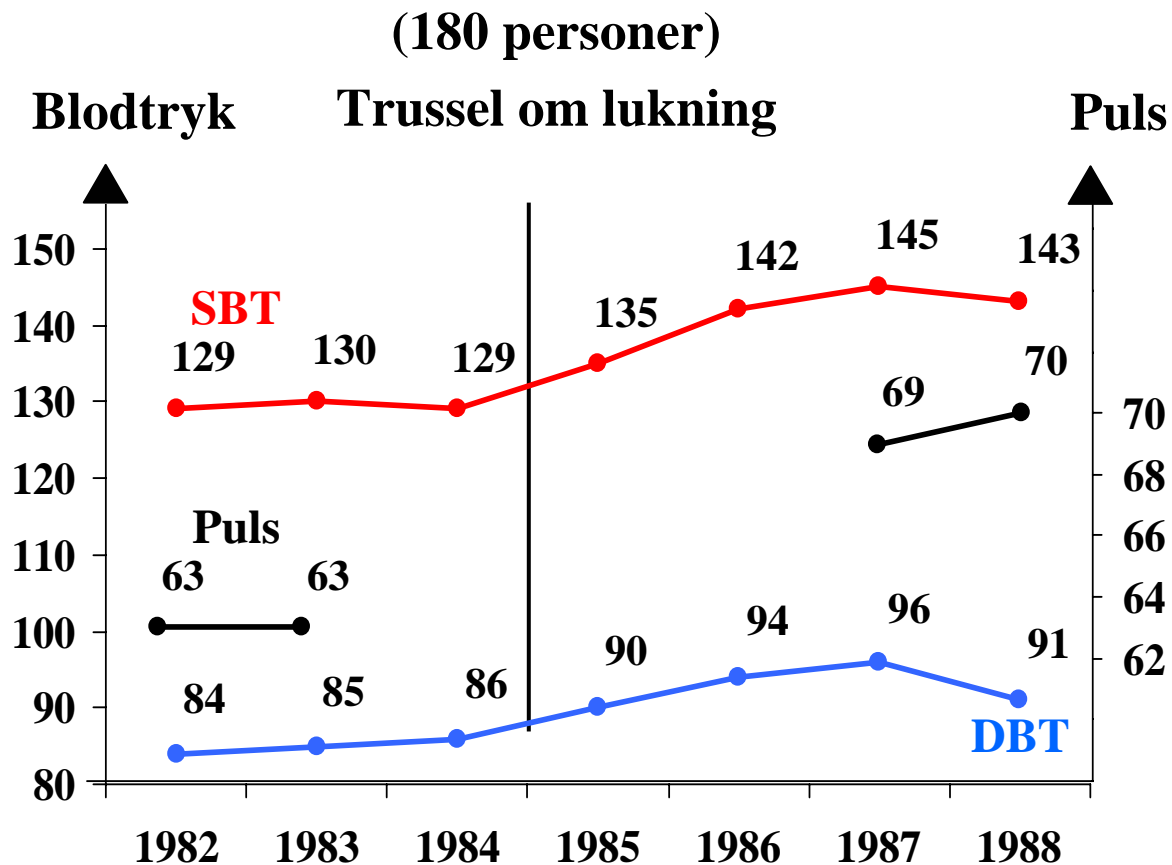
Vahtera et al. BMJ 2004; 328:555-58.

Betydningen af begivenheder på jobbet lige før en blodprop i hjertet

Et case-crossover study af 660 tilfælde



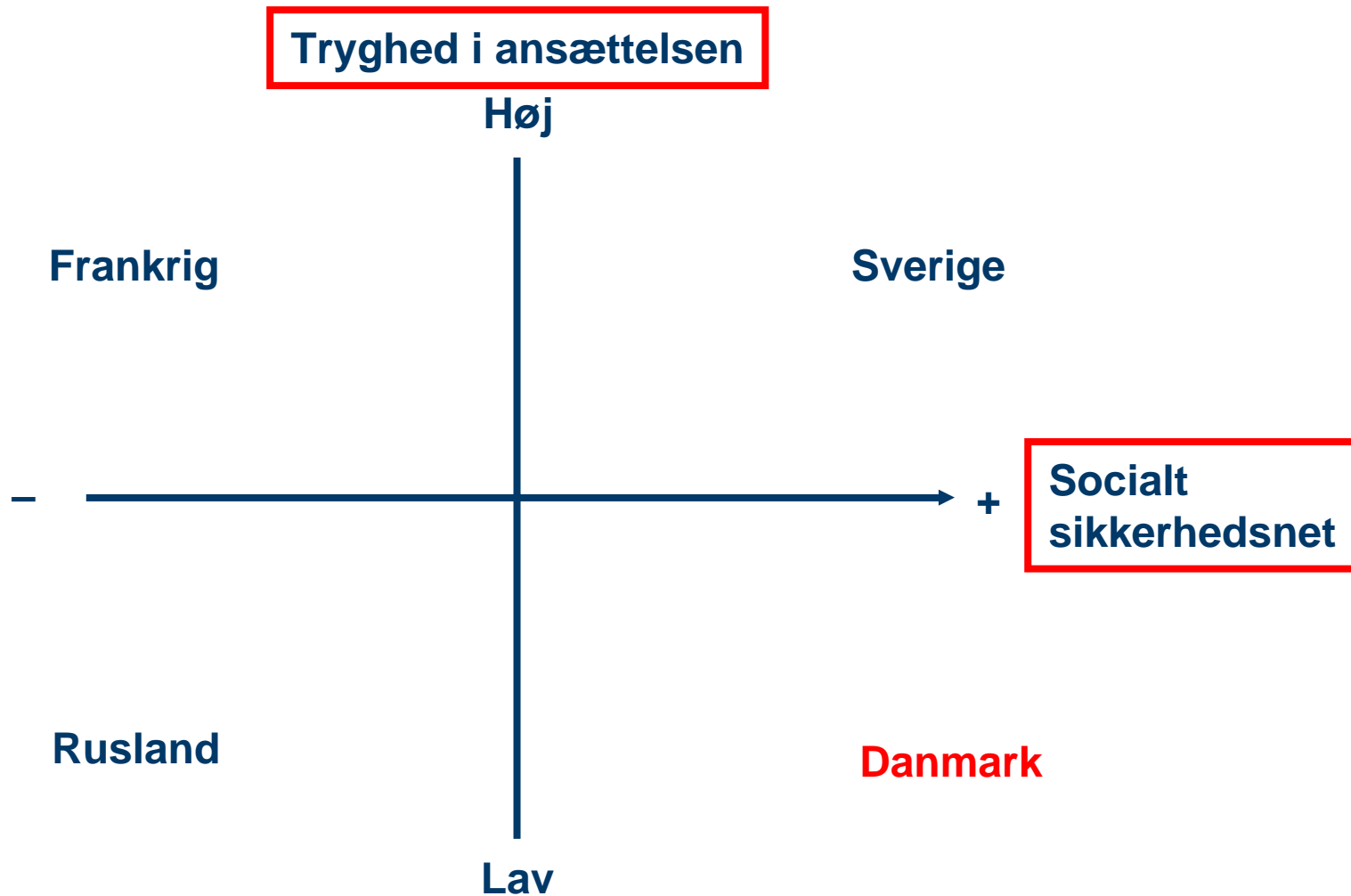
Blodtryk og puls blandt norske metalarbejdere



Omorganisering...

”Vi arbejdede hårdt, men hver gang det begyndte at fungere, blev nye planer om omorganisering iværksat. Jeg lærte mig senere i livet, at vi er tilbøjelige til at møde hver ny situation med omorganisering, og jeg lærte også, hvilken vidunderlig metode dette er til at skabe illusion om fremgang, mens det i virkeligheden forårsager kaos, ineffektivitet og demoralisering.”

Det danske Columbus-æg: Flexicurity



Flexicurity – hvad er problemet?

Flexicurity – er nøglen til den danske models succes:
Man kan fyre folk, når der ikke er brug for dem,
og man er ikke bange for at ansætte nye, når der
bliver behov for det. Det offentlige sørger for, at
indkomsttabet ikke bliver for stort.

Problemet er, at **modellen kun fungerer, hvis den ikke bliver brugt
ret meget.** Hvis man fyrer og ansætter folk for tit,
bryder man *den sociale kontrakt*.
Resultatet vil være manglende motivation og øget
kynisme og egoisme.
Det vil ødelægge den danske model.

En simpel model

**Job usikkerhed, omstrukturering,
downsizing, outsourcing**



**Manglende kontrol, social støtte,
mening, forudsigelighed, belønning,
retfærdighed og tillid**



**Stress, usikkerhed, håbløshed og
kynisme. Engagement og motivation
forsvinder**

Jamen, er forandringer ikke den moderne verdens grundvilkår?

- Jo, men:
- Forandrings*hastigheden* må ikke være for høj (**krav**)
- Forandringer skal have et acceptabelt og forståeligt formål (**mening**)
- Forandringer skal *gennemføres* på en retfærdig og ordentlig måde (**indflydelse, forudsigelighed, social støtte, belønning**)

Problem nummer 2:

Den stigende kontrol, registrering og mistillid i den offentlige sektor

De offentligt ansatte har to problemer

Politikerne

De offentligt ansattes største problem er at få lov til at udføre deres arbejde ordentligt. De er ved at blive kvalt i resultat- og målstyring, koordinering, evalueringer, planer, møder, indberetninger og aktiviteter, der udføres af hensyn til opfyldelsen af irrelevante mål eller procedurer

Borgerne

Borgerne er i stigende grad krævende, besværlige, hjælpeløse eller aggressive. Undertiden voldelige. Dertil kommer en stadig større tendens til at fokusere på krav og rettigheder, men ikke så meget på forpligtelserne.

Tiden går med kontrol

“Vi får kontrolbesøg fire gange om året. Vi har besøg af arbejdstilsyn og fødevarekontrol. Vi skal dokumentere øreskylninger og lave retningslinier for, hvordan vi vasker hænder, og for alt det nye lovstof. Tiden foran min pc øges frem for min tid med personale, borgere og pårørende”.

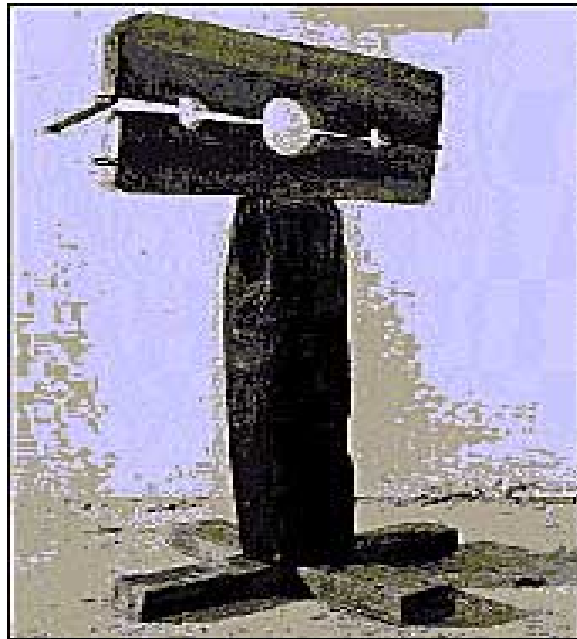
Empowerment

- "Empowerment finder sted, når arbejdet er organiseret på en sådan måde, at *det sætter de ansatte i stand til at udføre deres arbejde*"
- Det forudsætter
 - Relevant information
 - Social støtte
 - Nødvendige ressourcer
 - Mulighed for at kunne lære og udvikle sig

Kanter. Men and women of the corporation. NY, 1993.

Laschinger et al. Longwoods Review 2003;1:2-11.

Nettet – vores nye gabestok..



Hvad net-gabestokken vil medføre

- Borgerne vil blive krævende forbrugere i stedet for aktive medborgere (*kunder* i stedet for patienter).
- De ressourcesvage vil få den ringeste behandling.
- Læring, udvikling og dialog vil lide skade.
- Offentligt ansatte vil forlade deres jobs i stort tal.
- De ansatte vil ændre adfærd for at fremme det, der bliver gjort tilgængeligt på nettet. De bløde områder vil lide skade.

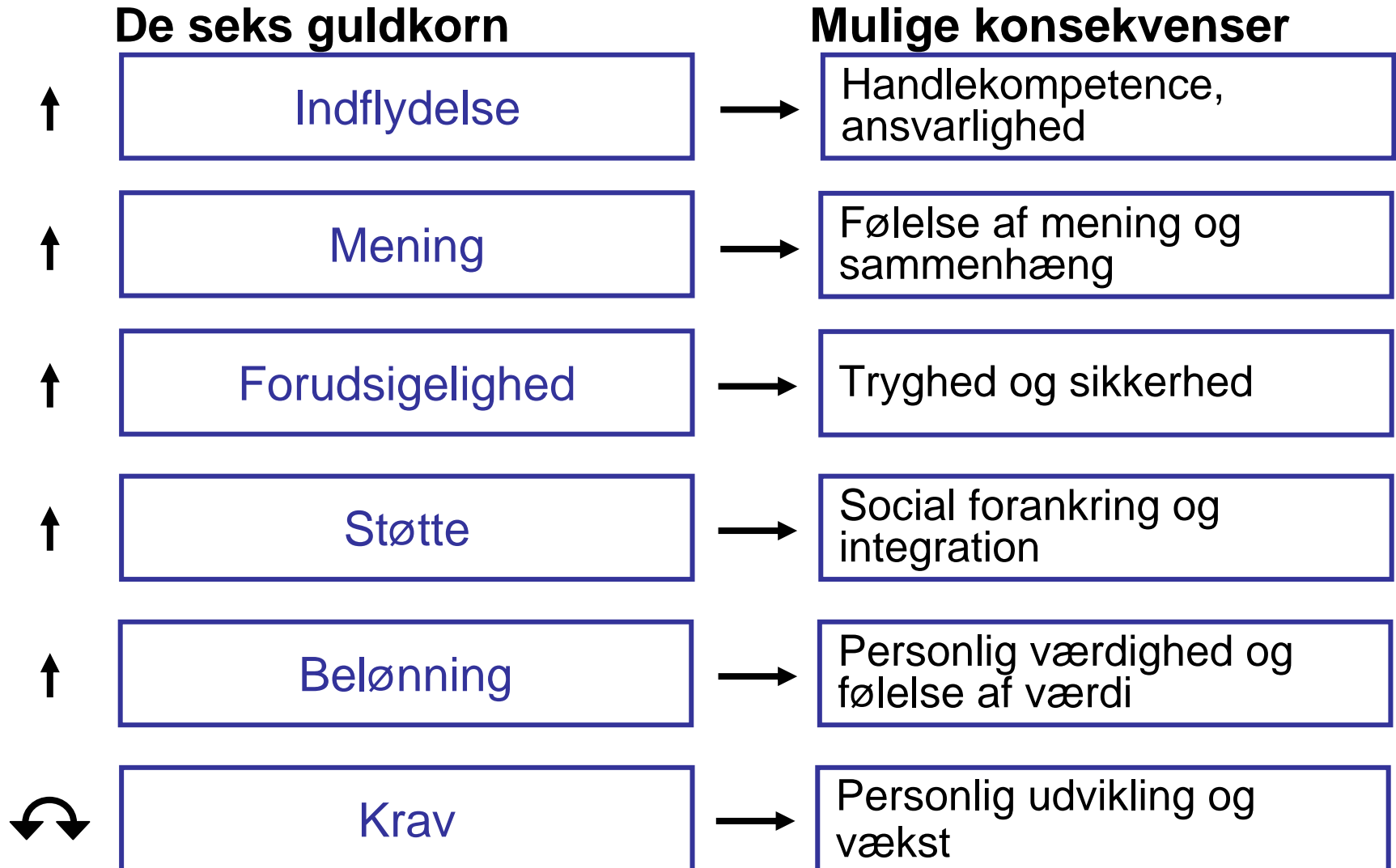
Løsningen:

Et godt og udviklende psykisk
arbejds miljø baseret på tillid og
retfærdighed

(de seks guldkorn og de to diamanter)

"De seks guldkorn"

Positive konsekvenser for den enkelte af gavnlige niveauer



Retfærdighed på arbejdspladsen



- * **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?

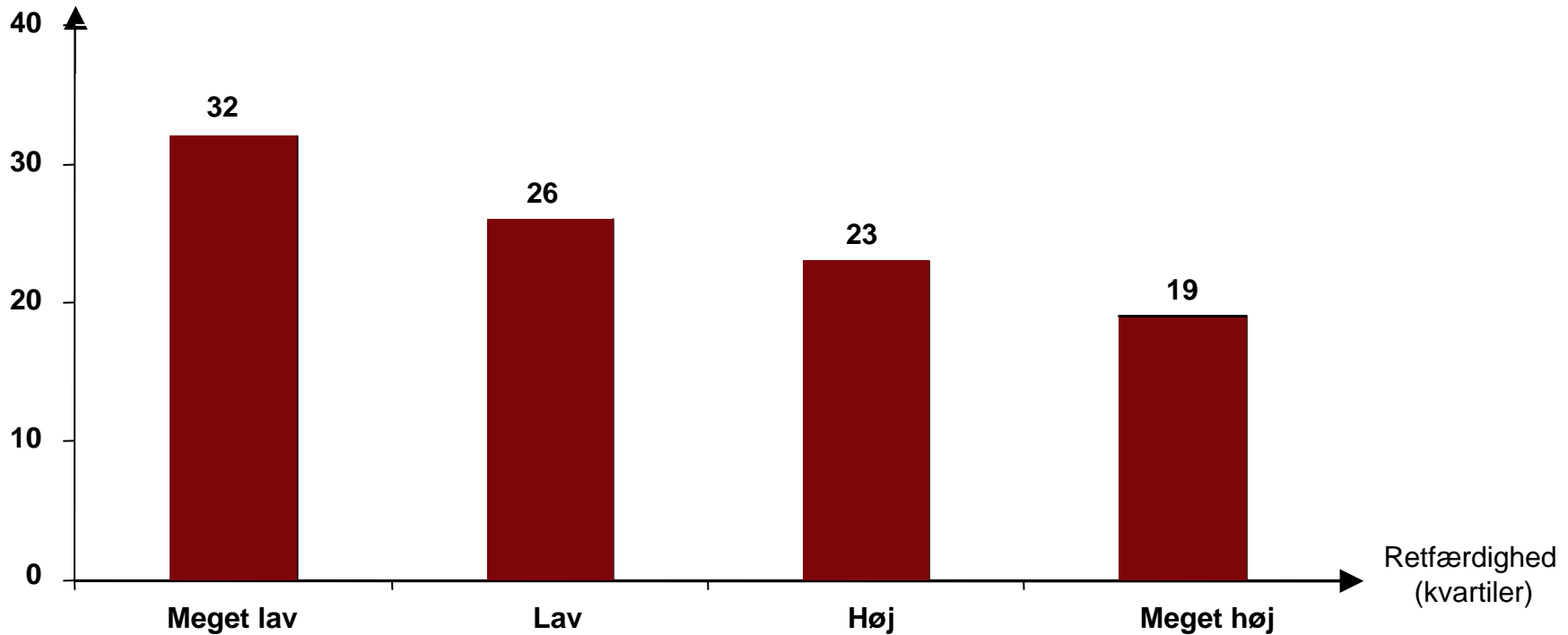
De seks regler for en retfærdig proces



- * **Konsistens.** Samme procedurer skal bruges over for alle ansatte.
- * **Upersonlighed.** Ledernes personlige interesser skal ikke influere på processen.
- * **Beslutningsgrundlag.** Beslutningerne skal være baseret på pålidelige og relevante informationer.
- * **Ankemulighed.** Der skal være mulighed for, at unfair og forkerte beslutninger omgøres.
- * **Repræsentation.** Alle berørte parter skal involveres og høres i processen.
- * **Etik.** Processen skal finde sted i overensstemmelse med fundamentale etiske principper.

Retfærdighed på arbejdspladsen og stress

Stress score
(gennemsnit)

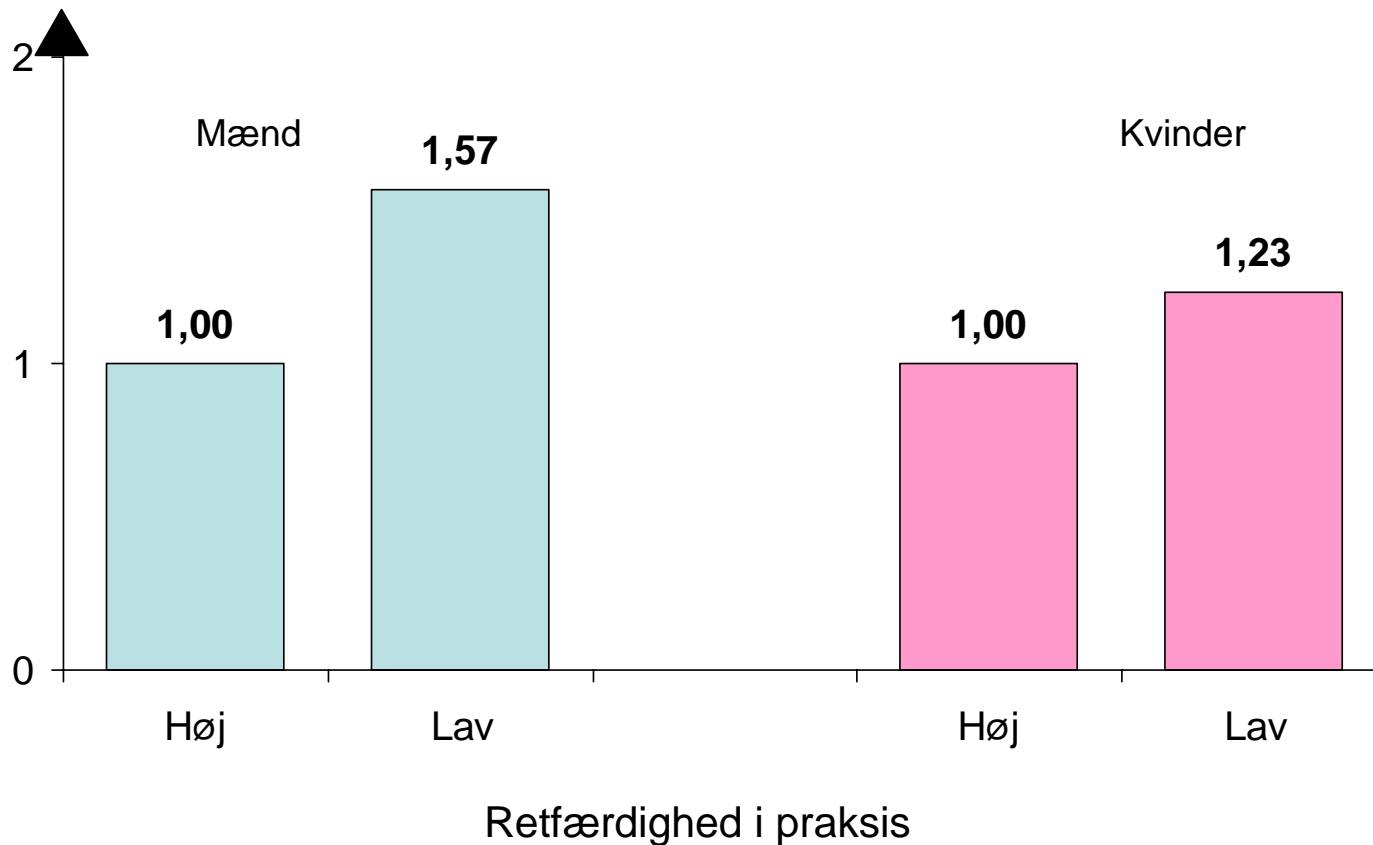


Tre-dækker undersøgelsen 2005. Begge skalaer går fra 0 til 100

Retfærdighed og fravær

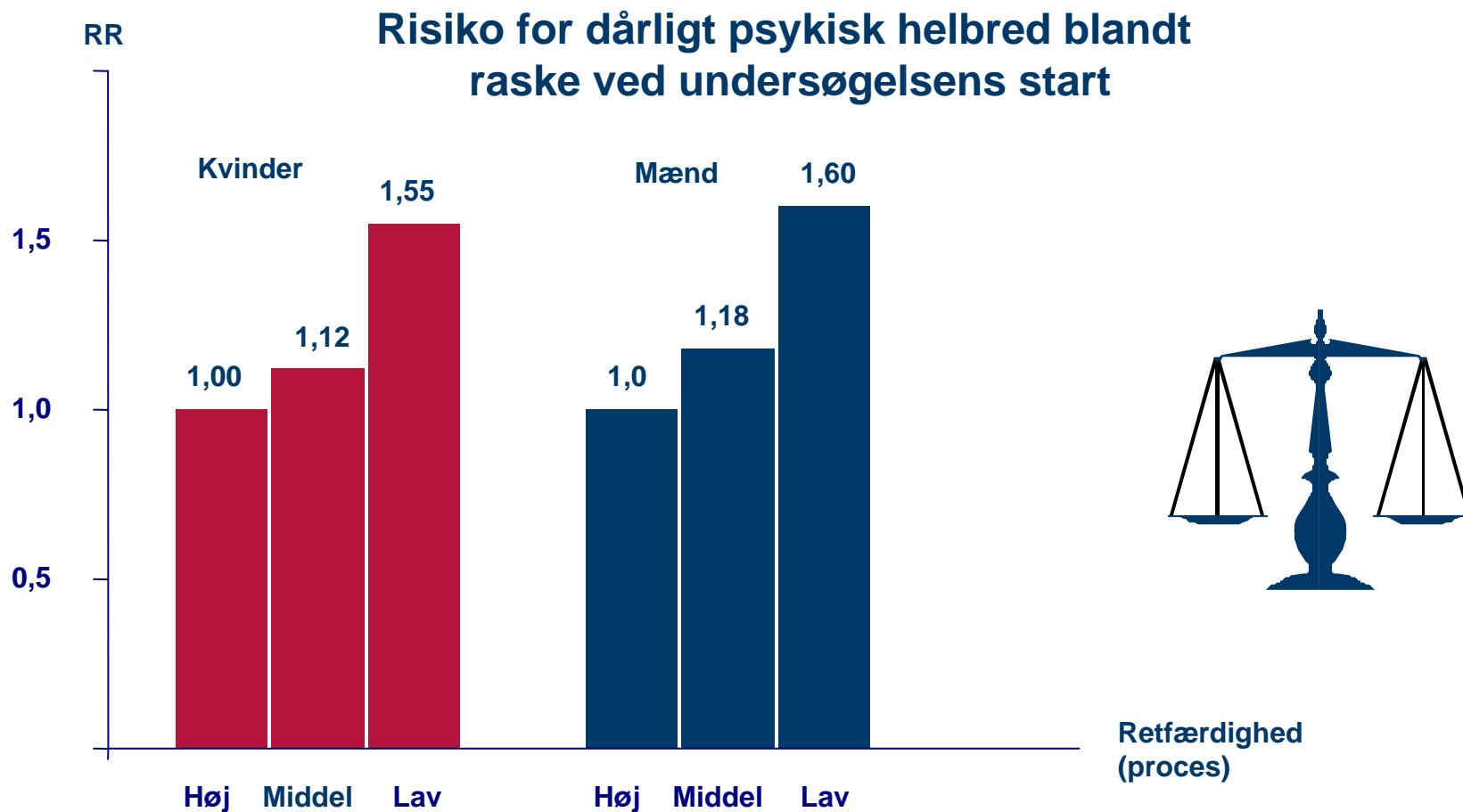
Resultater fra en finsk undersøgelse af 31.000 offentligt ansatte

Relativ risiko for fravær
(mindst 3 dage)



Retfærdighed og psykisk helbred

En undersøgelse af 10.308 britiske funktionærer fulgt over 6 år.



Indsats og belønning

Hvad gør de ansatte, når belønningen* ikke er retfærdig i forhold til indsatsen?

De sætter indsatsen ned:

- * Større fravær
- * Lavere motivation og kreativitet
- * Mindre (frivilligt) overarbejde
- * Mindre hjælp og støtte til kolleger
- * Dårligere hjælp og service til kunder og klienter
- * Mindre lyst til at blive på arbejdspladsen/arbejdsmarkedet

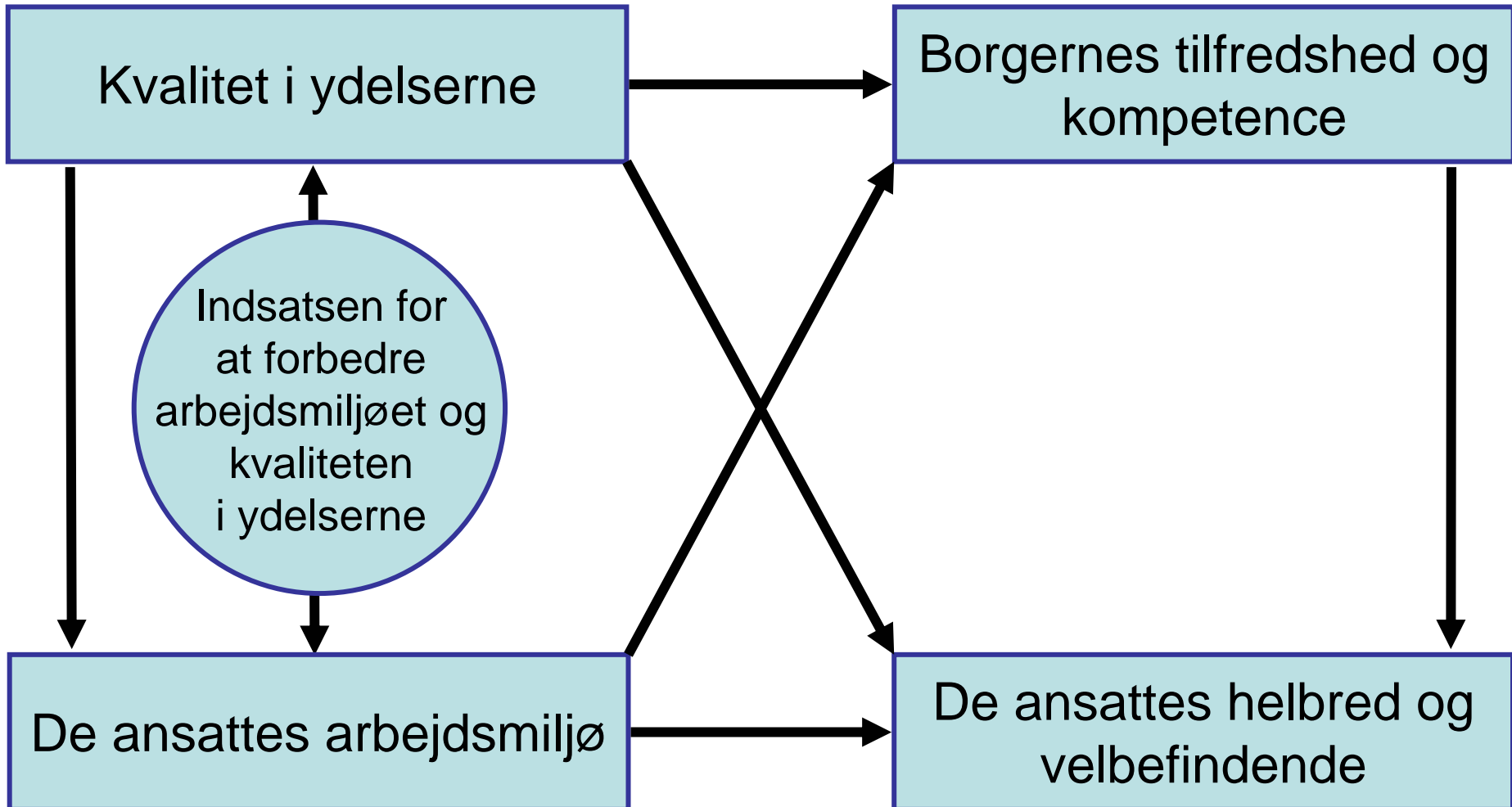
* Belønning: Løn, frynsegoder, karriere, anerkendelse



Tillægsgevinst ved et bedre (psykisk)
arbejds miljø:

Bedre kvalitet og produktivitet

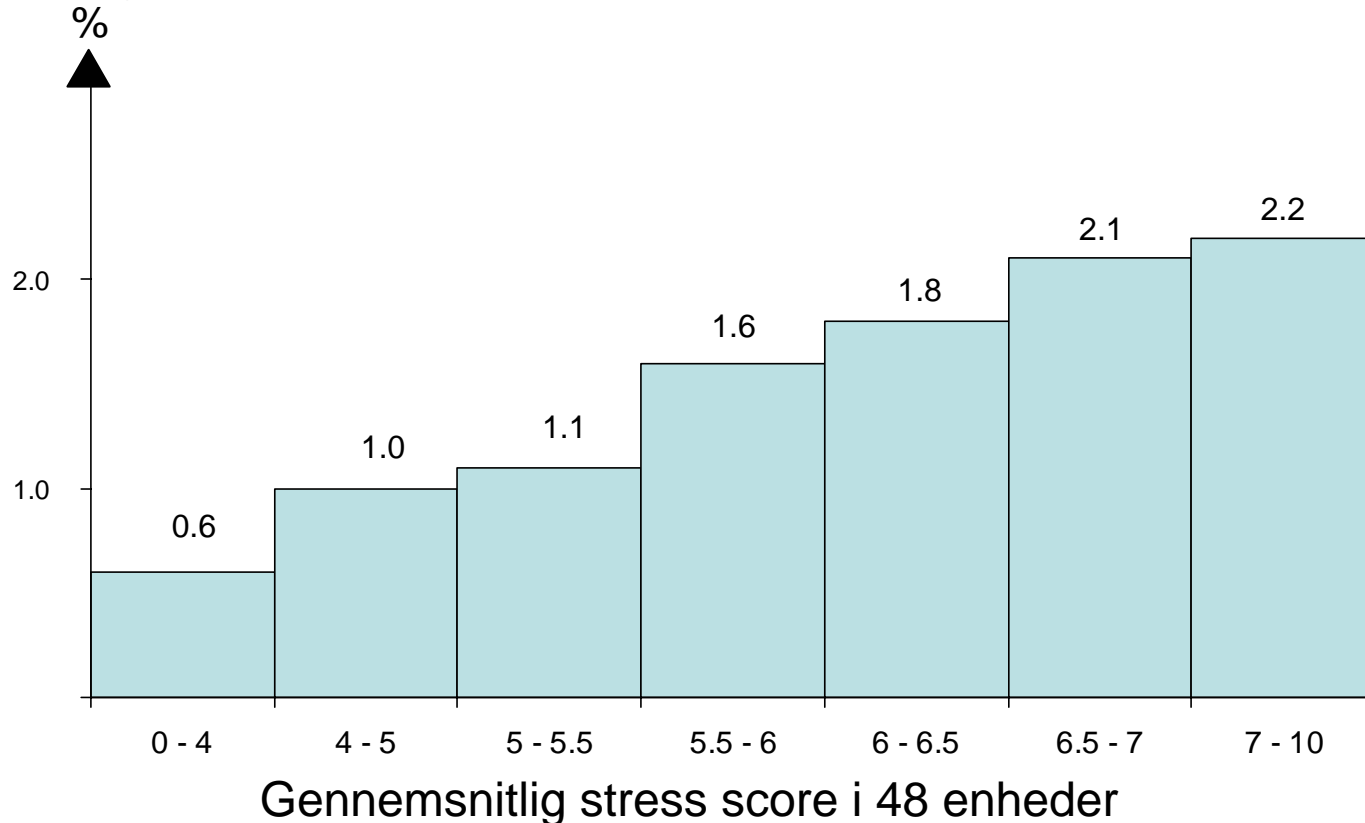
Sirdal modellen for arbejdsmiljø og kvalitet i ydelserne



Stress blandt sygeplejersker og utilsigtede hændelser

En undersøgelse af 293 sygeplejersker over 3 måneder

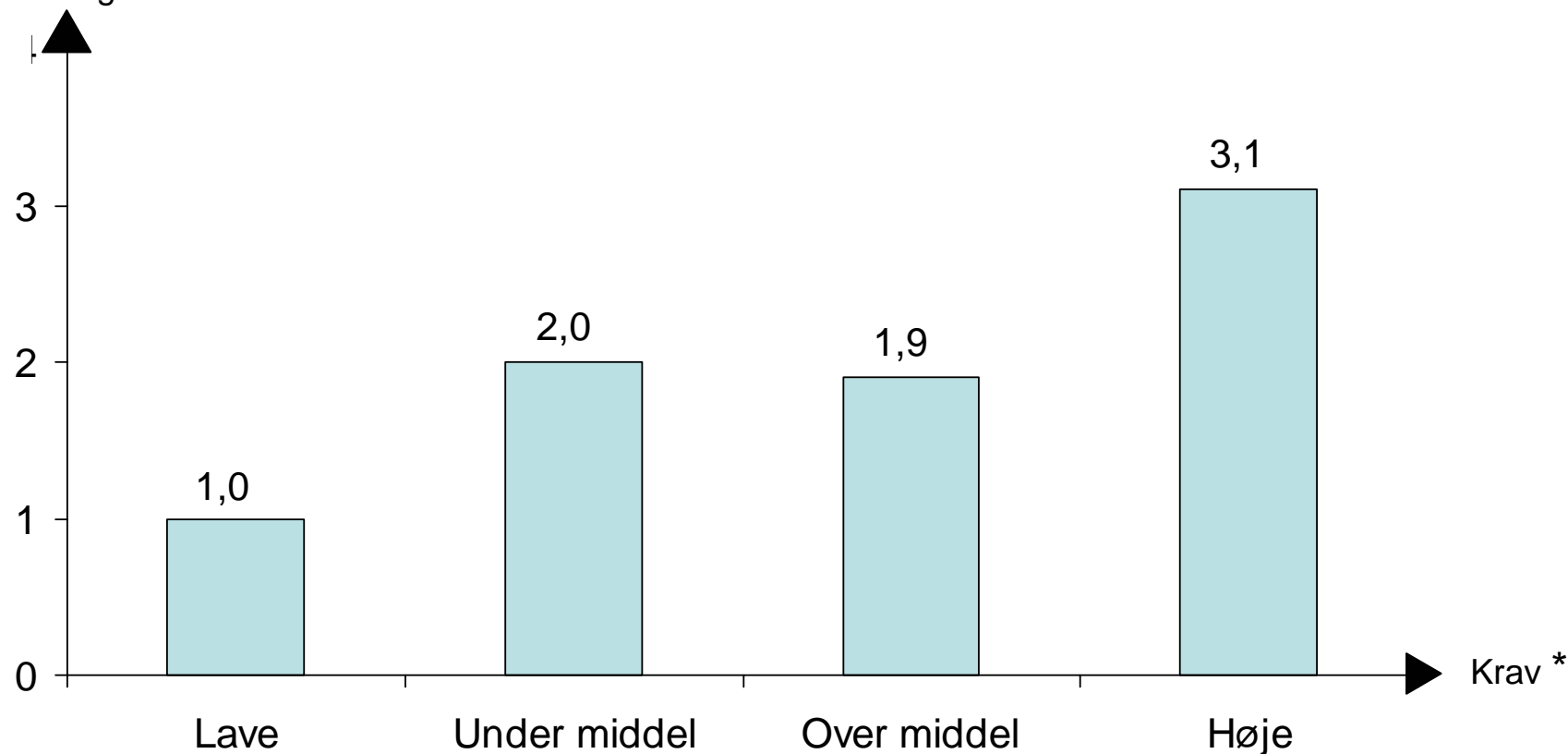
Utilsigtede hændelser
(fald, medicineringsfejl, andre fejl)



Kvalitative krav hos sygeplejersker og dødelighed blandt patienterne

En undersøgelse af dødeligheden blandt patienter på en intensiv afdeling i Skotland

Relativ risiko for dødelighed



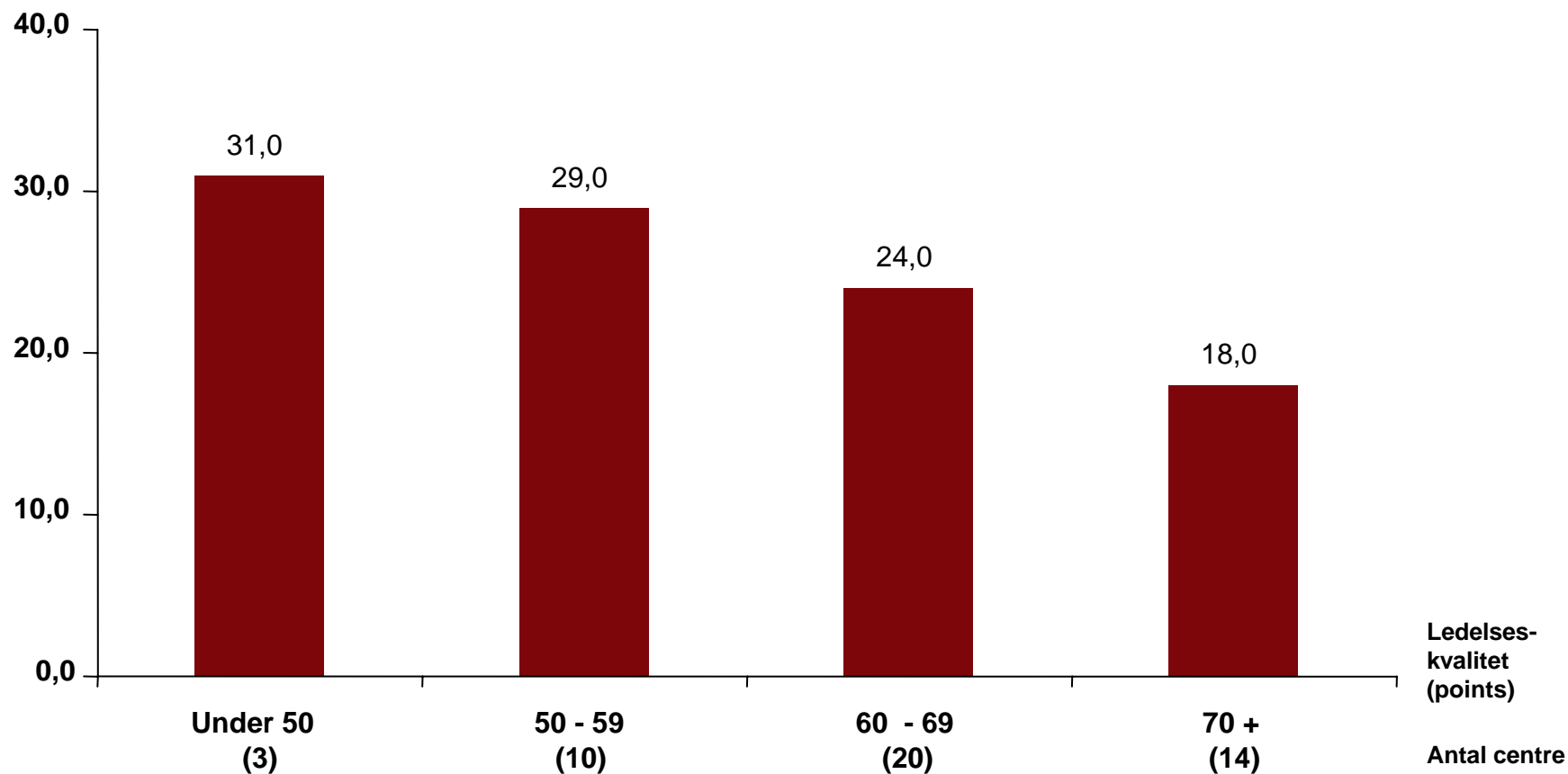
* Forholdet mellem antal patienter og antal sygeplejersker på afdelingen

God ledelse og økonomisk resultat

Resultat fra en finansiel virksomhed med 47 centre

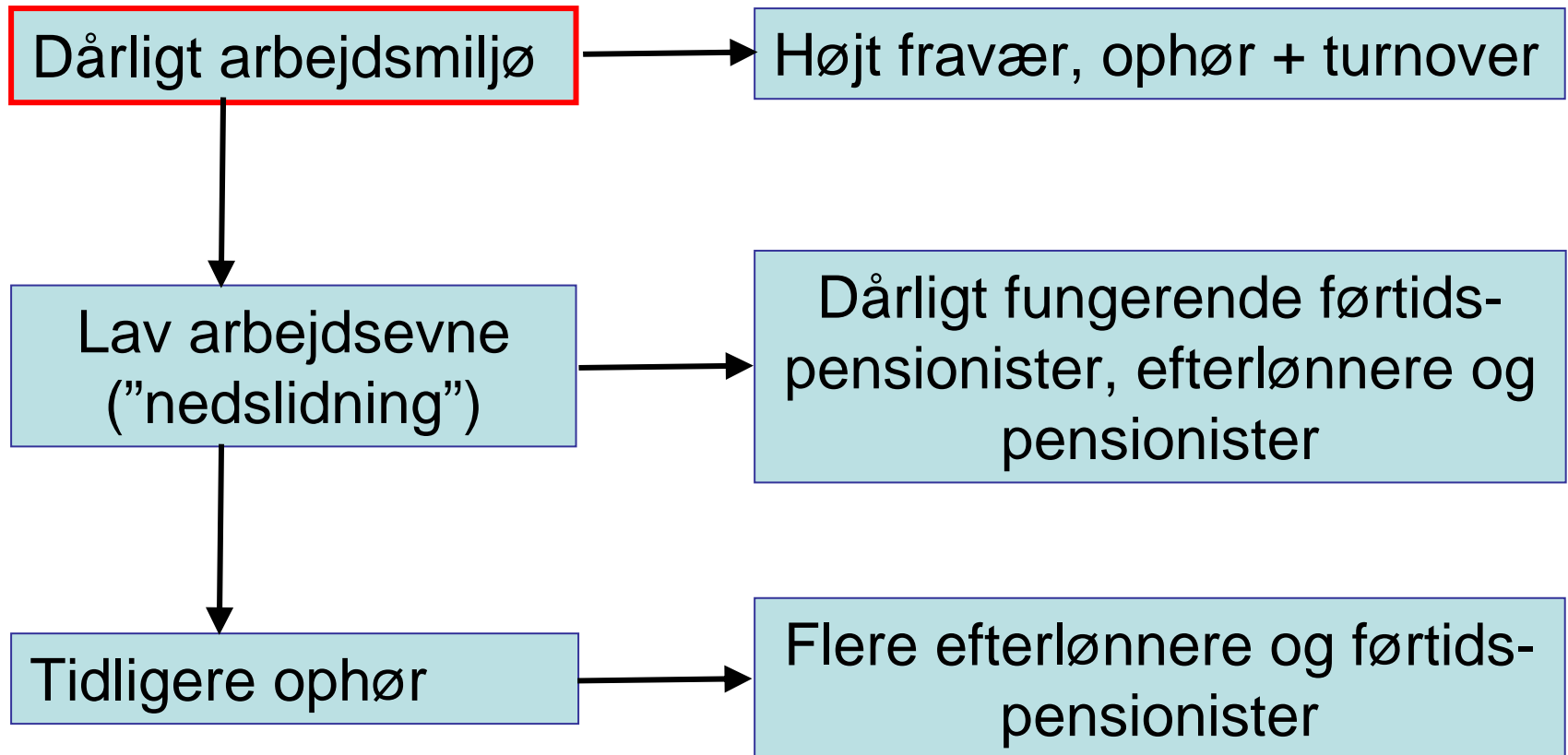
Økonomisk resultat

(Gennemsnitlig placering)

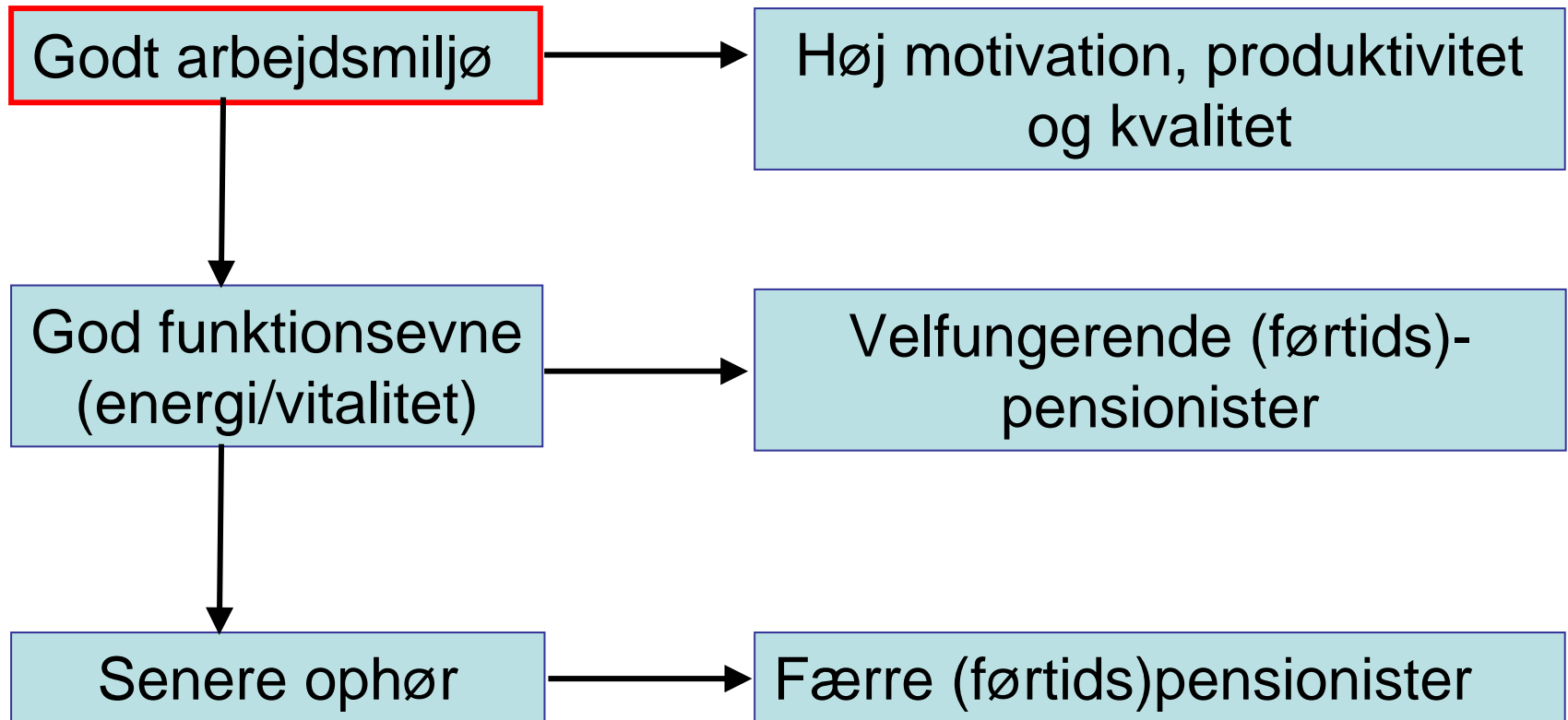


Hvad vi vil få ud af et arbejdsliv
baseret på tillid, retfærdighed,
kreativitet og udviklende arbejde

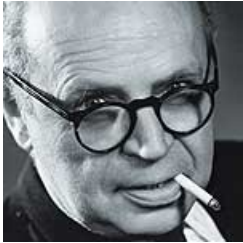
Den negative spiral



Den positive spiral



Hvad har design af tøj med PH og Grundtvig at gøre?



Danmark er blevet et af de førende lande inden for design af tøj. Modemesser i København tiltrækker købere fra hele verden.

Hvad er det særlige ved dansk tøjmode?

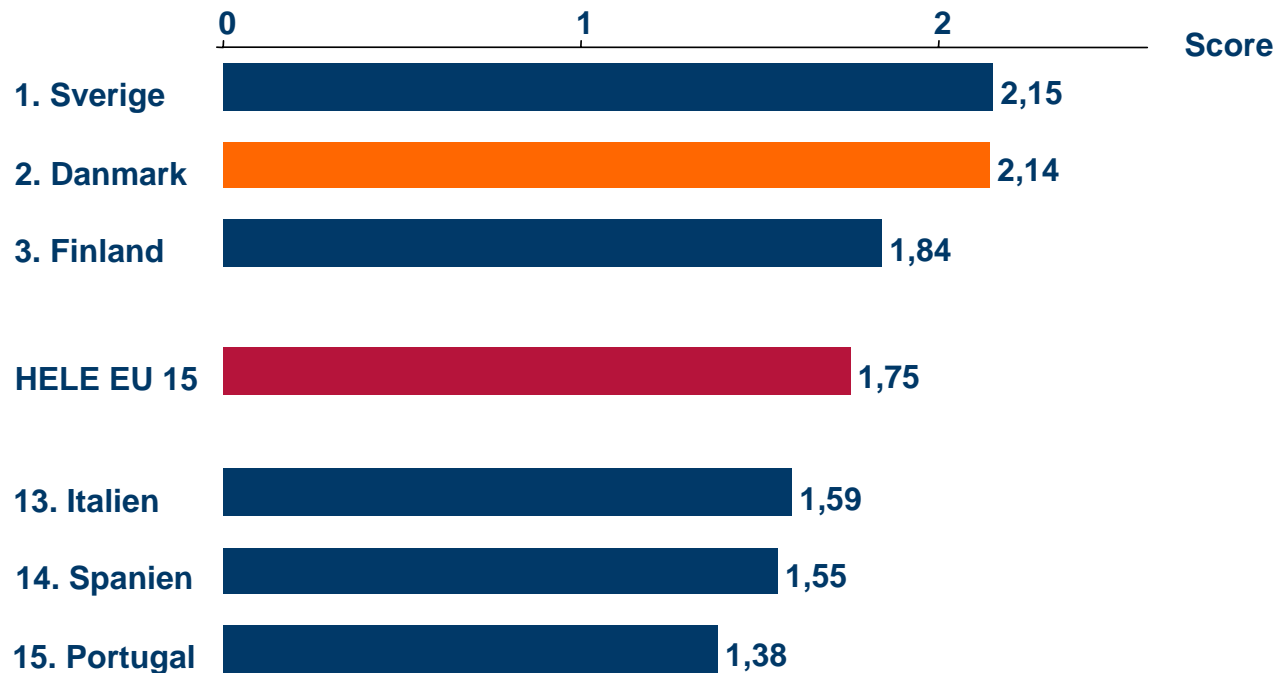
- høj kvalitet
- rimelig pris
- tøjet er “forståeligt”

Mads Nørgaard: “Måske har det noget med PH og Grundtvig at gøre?”

(DR 1, August, 2006)



Udviklende arbejde* i Europa – en gang til!



* Variation, læring og indflydelse.

Gallie. Eur Sociol Review 2003;19:61-79.

Effekter af godt arbejdsmiljø

Bedre trivsel, livskvalitet

Bedre helbred

Lavere dødelighed



Helbred:

Bedre trivsel & helbred

Senere arbejdsophør

Bedre funktionsevne



Velfærd:

Mindre "forsørgerbyrde"

Bedre samarbejde
højere produktivitet

Bedre kvalitet og
kreativitet



Globalisering:

Øget konkurrence-evne



SLUT

**Denne præsentation (og mange andre)
er at finde på**

www.ami.dk/presentationer