

Netværksmøde: Nye tendenser i arbejdsmiljøet

Arbejdsmiljøinstituttet

29-8-2006

Tage Søndergård Kristensen



Fem nye tendenser

- 1 *Fra dig og dit job til dig og dine kolleger*
- 2 *Søvn og den nye træthed*
- 3 *Værdier på arbejdspladsen*
- 4 *Den offentlige sektor under pres*
- 5 *Sammenhængen mellem arbejdsmiljø og kvalitet i ydelserne*

Fra "dig og dit job" til "dig og de andre"

En vigtig udvikling i det psykiske arbejdsmiljø?

- Før var faktorer som fx indflydelse, frihedsgrader og variation vigtige for symptomer, fravær og tilfredshed. ***Jobbets egenskaber var i centrum***
- Nu er det faktorer som anerkendelse, social støtte, forudsigelighed, ledelseskvalitet, mobning, chikane, trusler og vold, der har størst betydning. ***Forholdet til de andre er kommet i centrum.***

Psykisk arbejdsmiljø

1. Krav i arbejdet

- Arbejdsomængde, tempo
- Følelsesmæssige krav
- Sociale krav, kompetencer

2. Arbejdets organisering og indhold

- Indflydelse
- Udviklingsmuligheder
- Variation
- Mening

3. Samarbejde og ledelse

- Social støtte og samvær
- Ledelseskvalitet, feedback
- Relevante informationer
- Konflikter, mobning, chikane
- Rolleklarhed, rollekonflikter

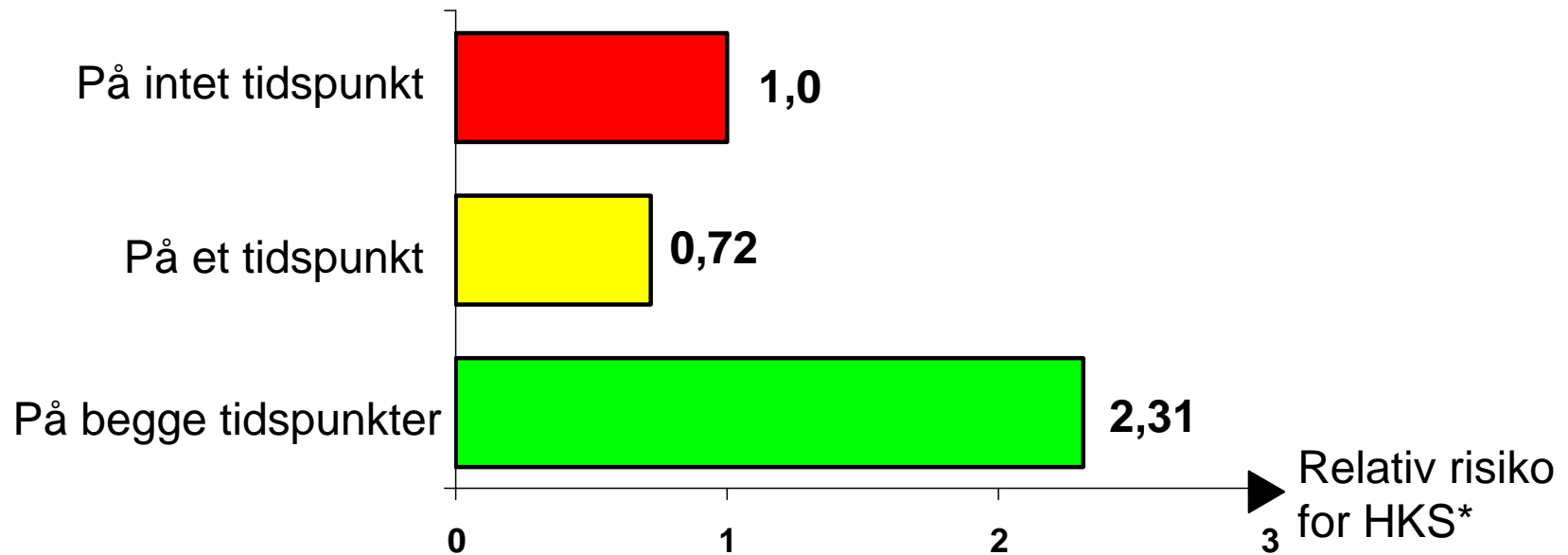
4. Værdier

- Respekt og retfærdighed
- Tillid og troværdighed
- Socialt ansvar og rummelighed

Mobning på jobbet og hjertekarsygdom

En forløbsundersøgelse over 2 år af 5.432 hospitalsansatte i Finland.

Udsat for mobning:

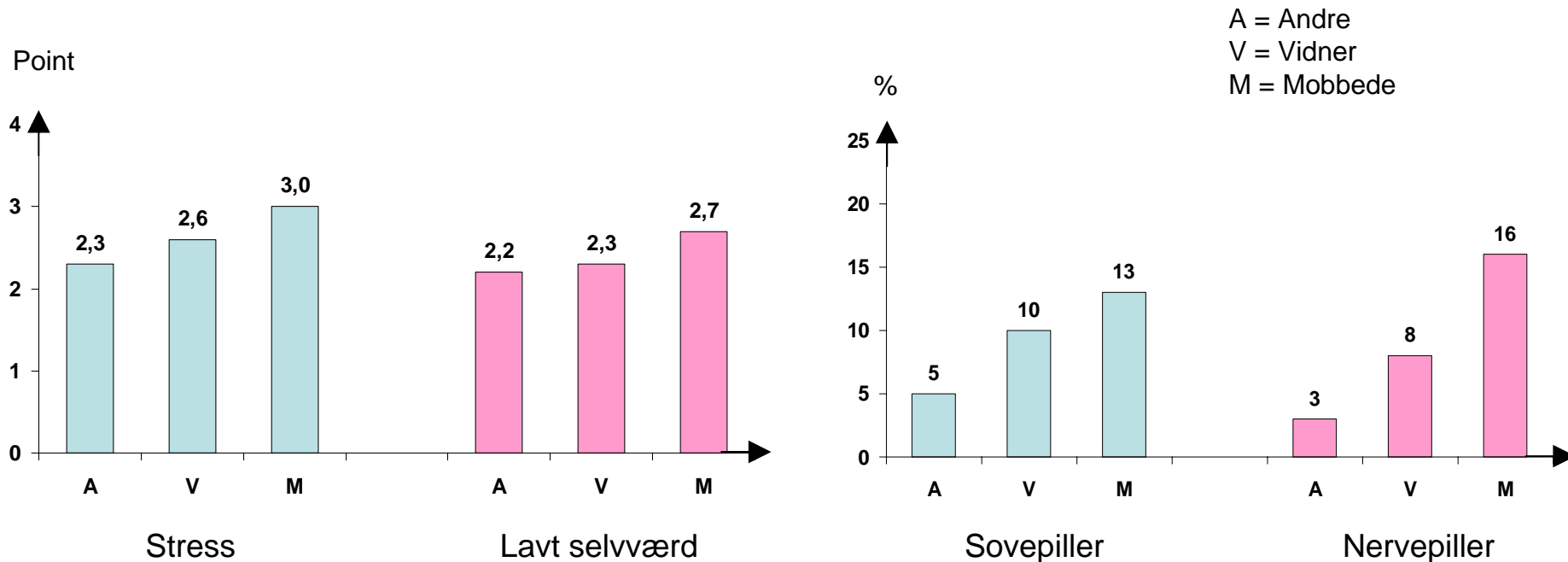


*Kontrolleret for køn og indkomst.

Mobning var stærkt relateret til fedme og depression.

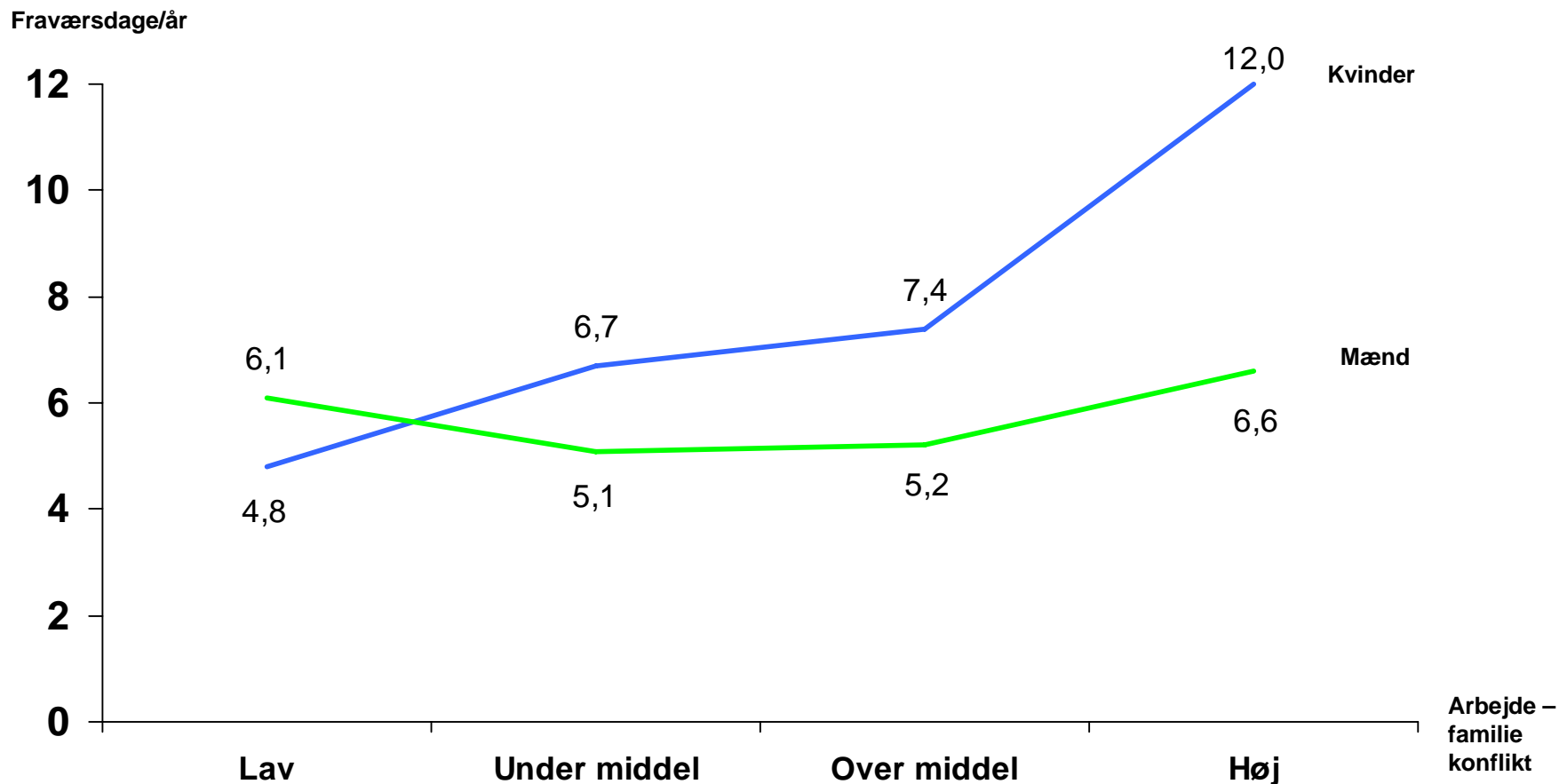
Mobning og stress

Resultater fra en finsk undersøgelse af 949 kommunalt ansatte.
10% blev mobbet, og 9% var vidner til mobning.



Arbejde – familie konflikt og antal fraværssdage

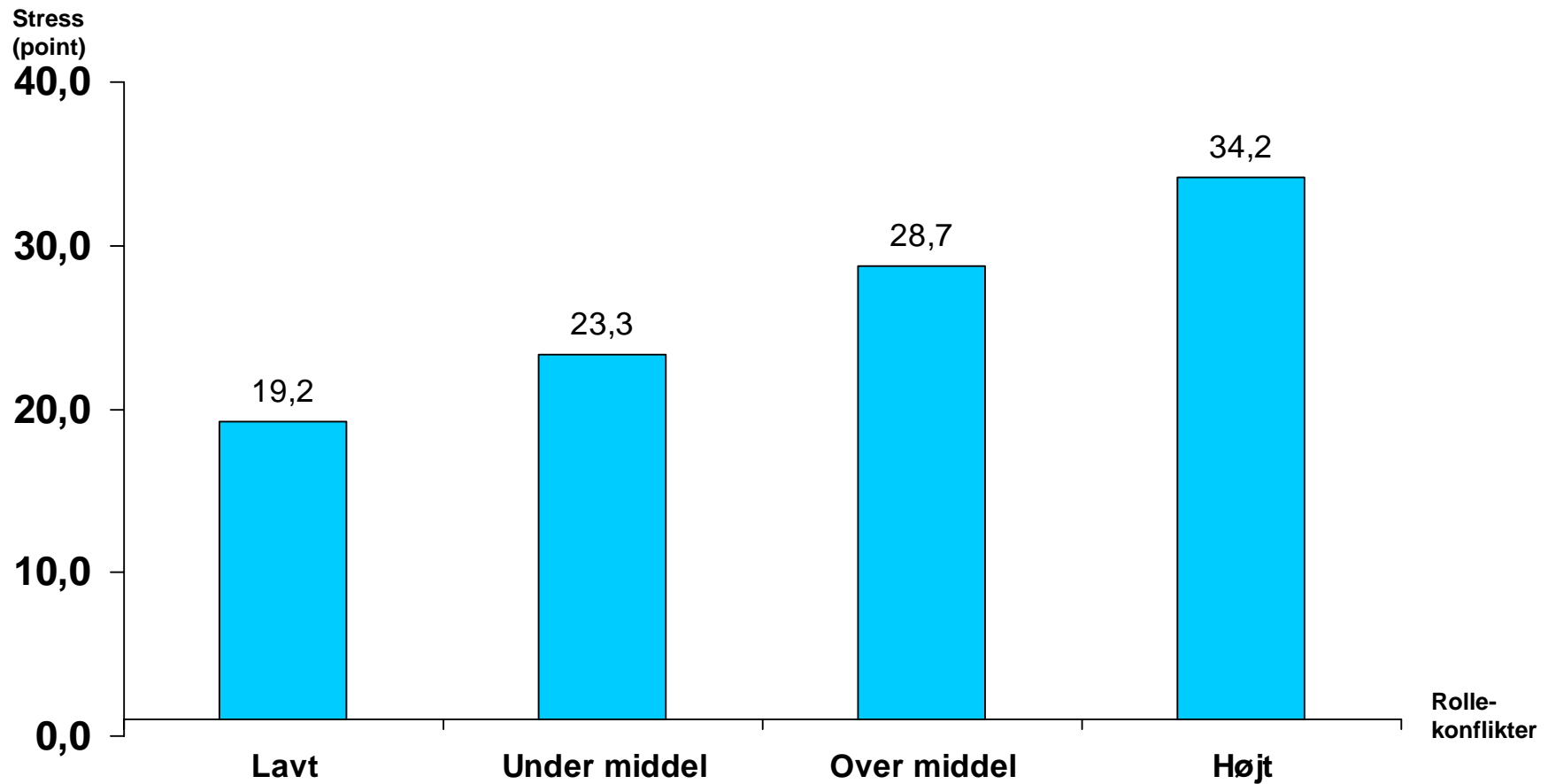
Kortlægningen af danske lønmodtageres psykiske arbejdsmiljø 2005



Antal = 3517 lønmodtagere

Rollekonflikter og stress

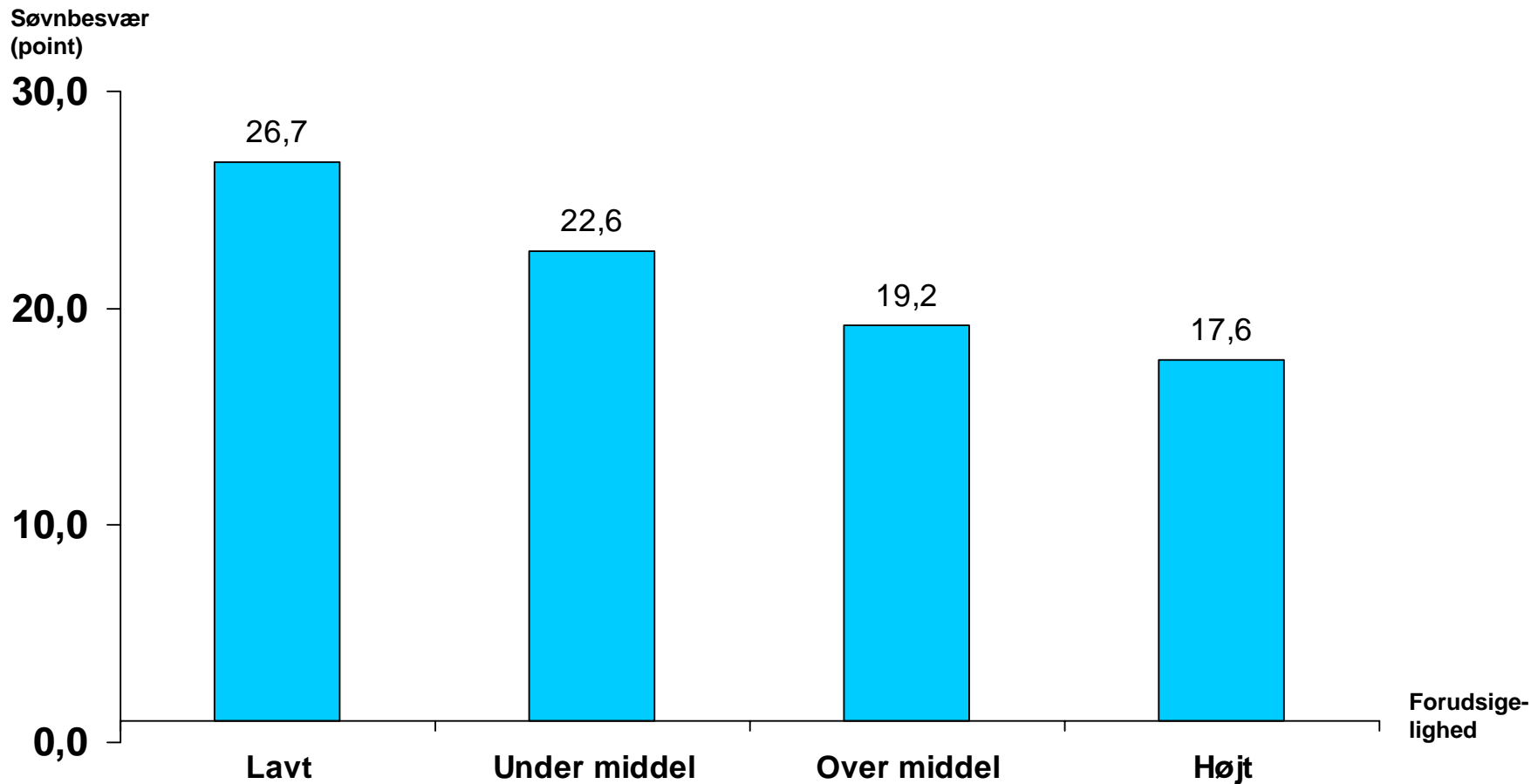
Kortlægningen af danske lønmodtageres psykiske arbejdsmiljø 2005



Antal = 3517 lønmodtagere

Forudsigelighed og søvnbesvær

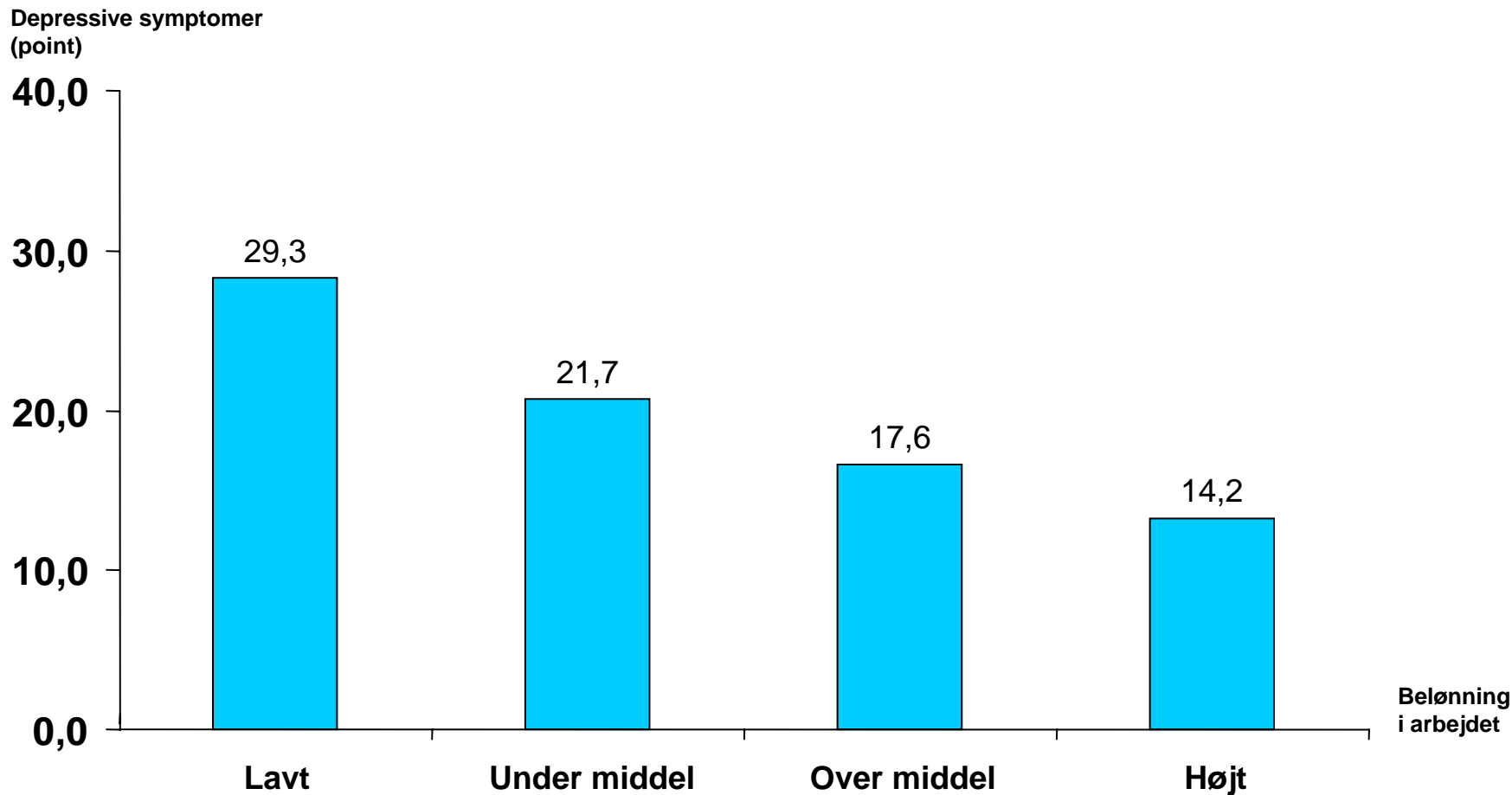
Kortlægningen af danske lønmodtageres psykiske arbejdsmiljø 2005



Antal = 3517 lønmodtagere

Belønning (anerkendelse) og depressive symptomer

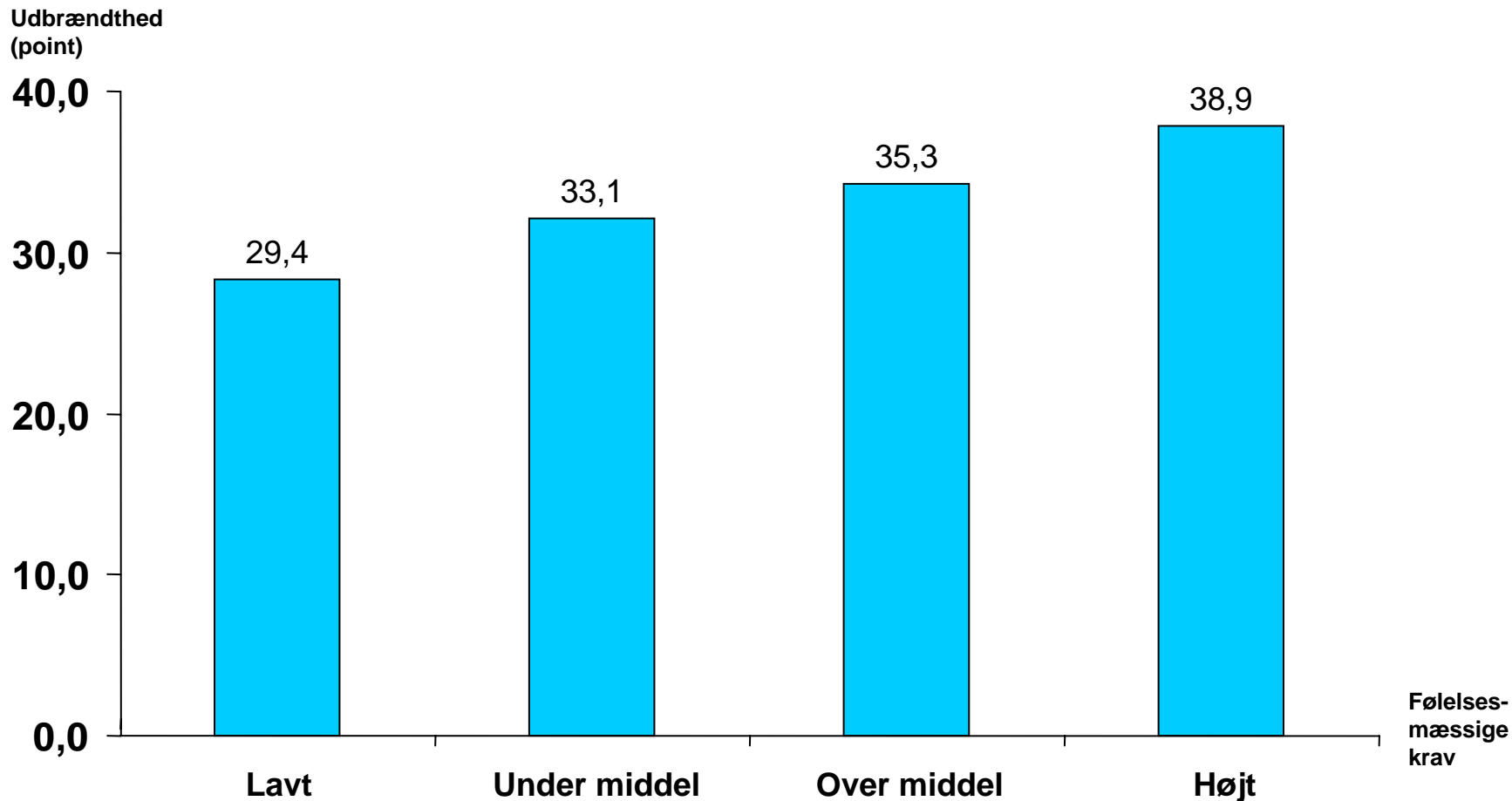
Kortlægningen af danske lønmodtageres psykiske arbejdsmiljø 2005



Antal = 3517 lønmodtagere

Følelsesmæssige krav og udbændthed

Kortlægningen af danske lønmodtageres psykiske arbejdsmiljø 2005

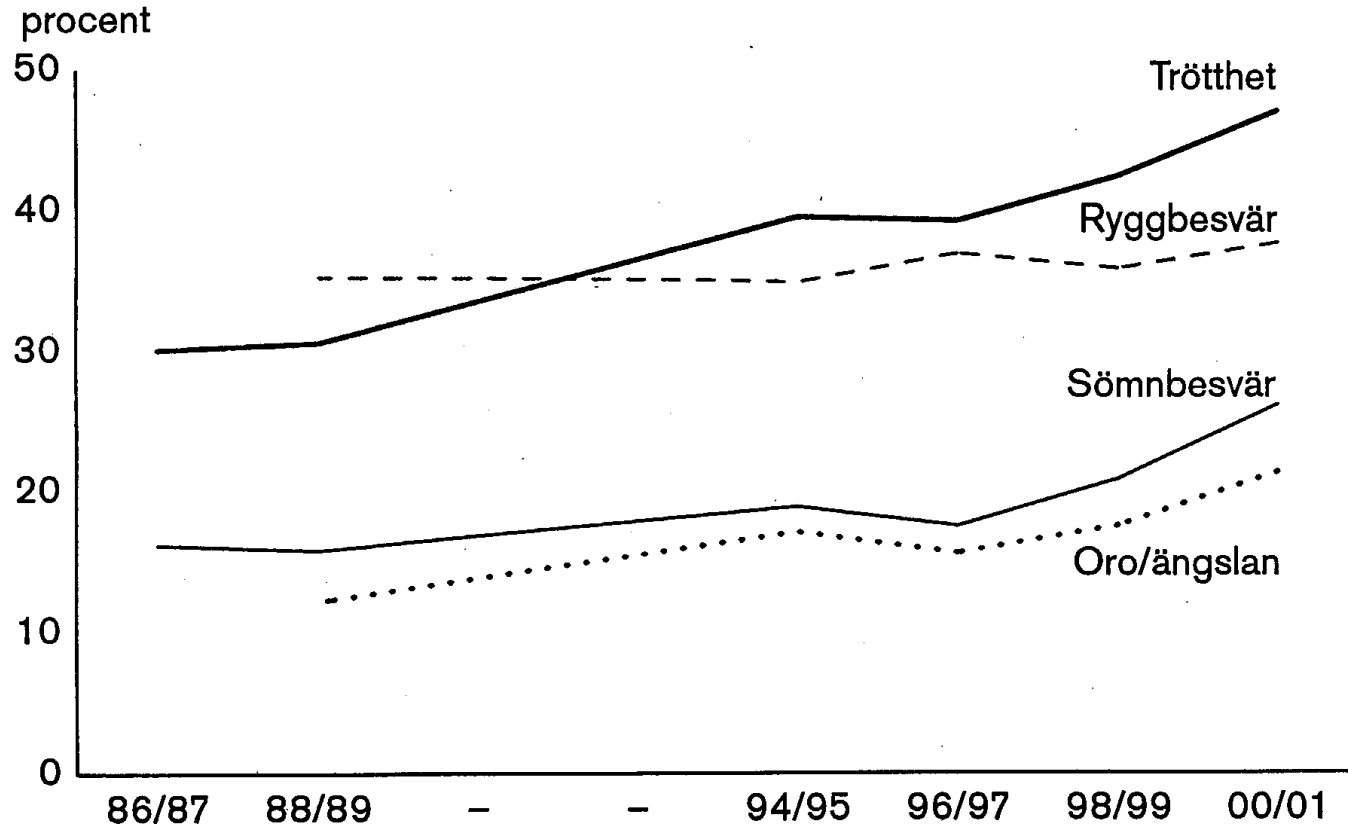


Antal = 3517 lønmodtagere

Søvnbesvær og træthed

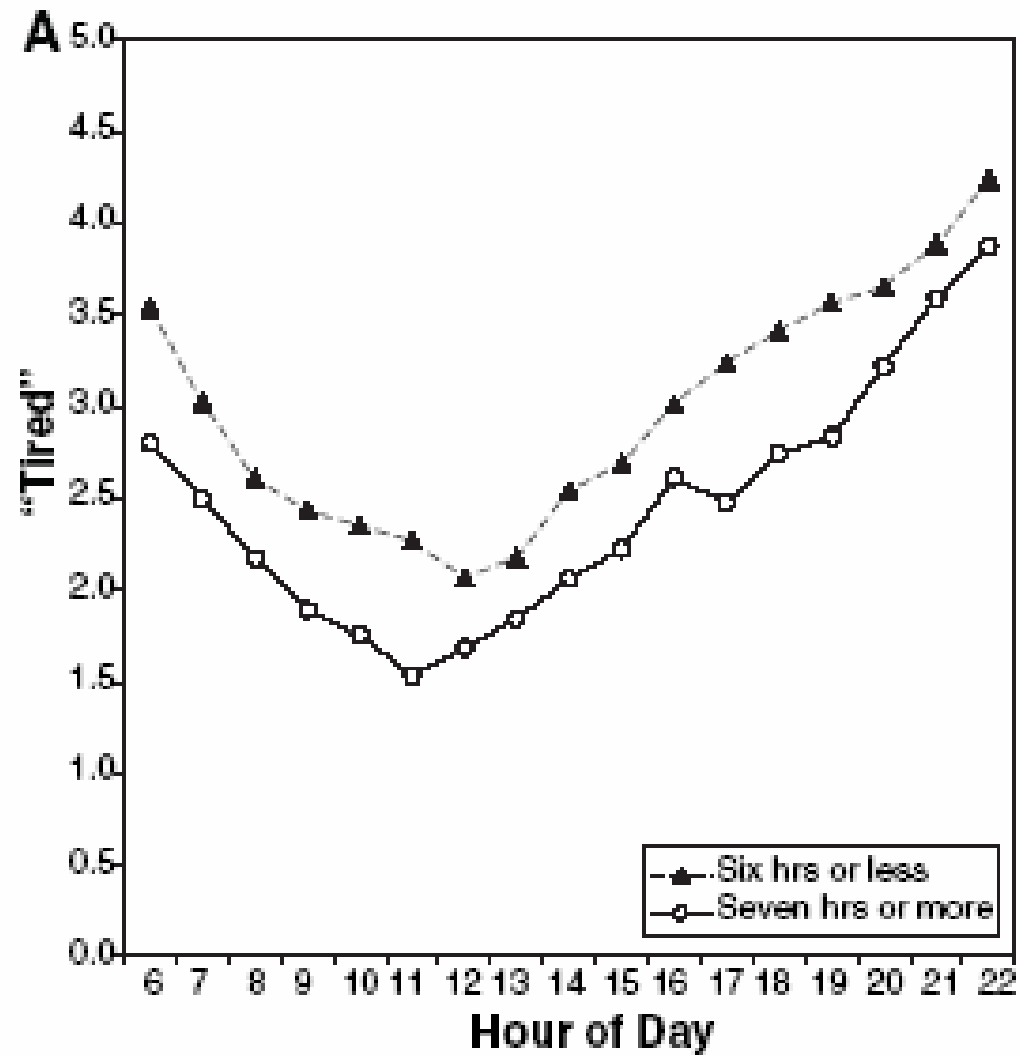
”Den nye træthed”

Udviklingen i træthed, søvnproblemer, stress og rygbesvær hos svenskere, 1986-2001



Figur 6.1. Utveckling för trötthet, ryggbesvär, sömnbesvär samt oro/ängslan från 1986-87 fram till 2000-01. Data saknas för åren 1990-93. (Källa: ULF.)

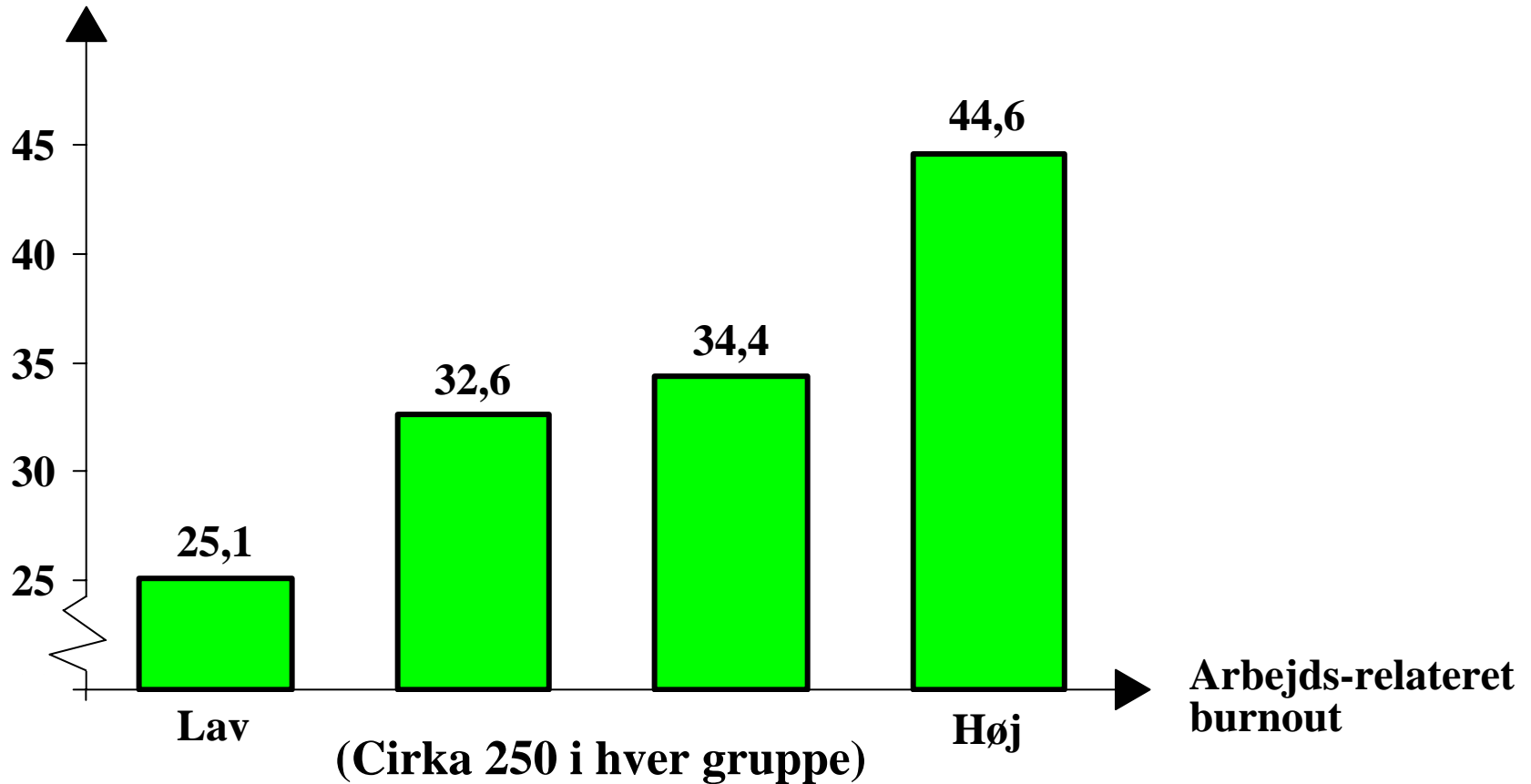
Træthed og søvnlængde



Udbrændthed og søvnproblemer to år senere

Resultater fra PUMA undersøgelsen

Karolinska sleep questionnaire (skala)

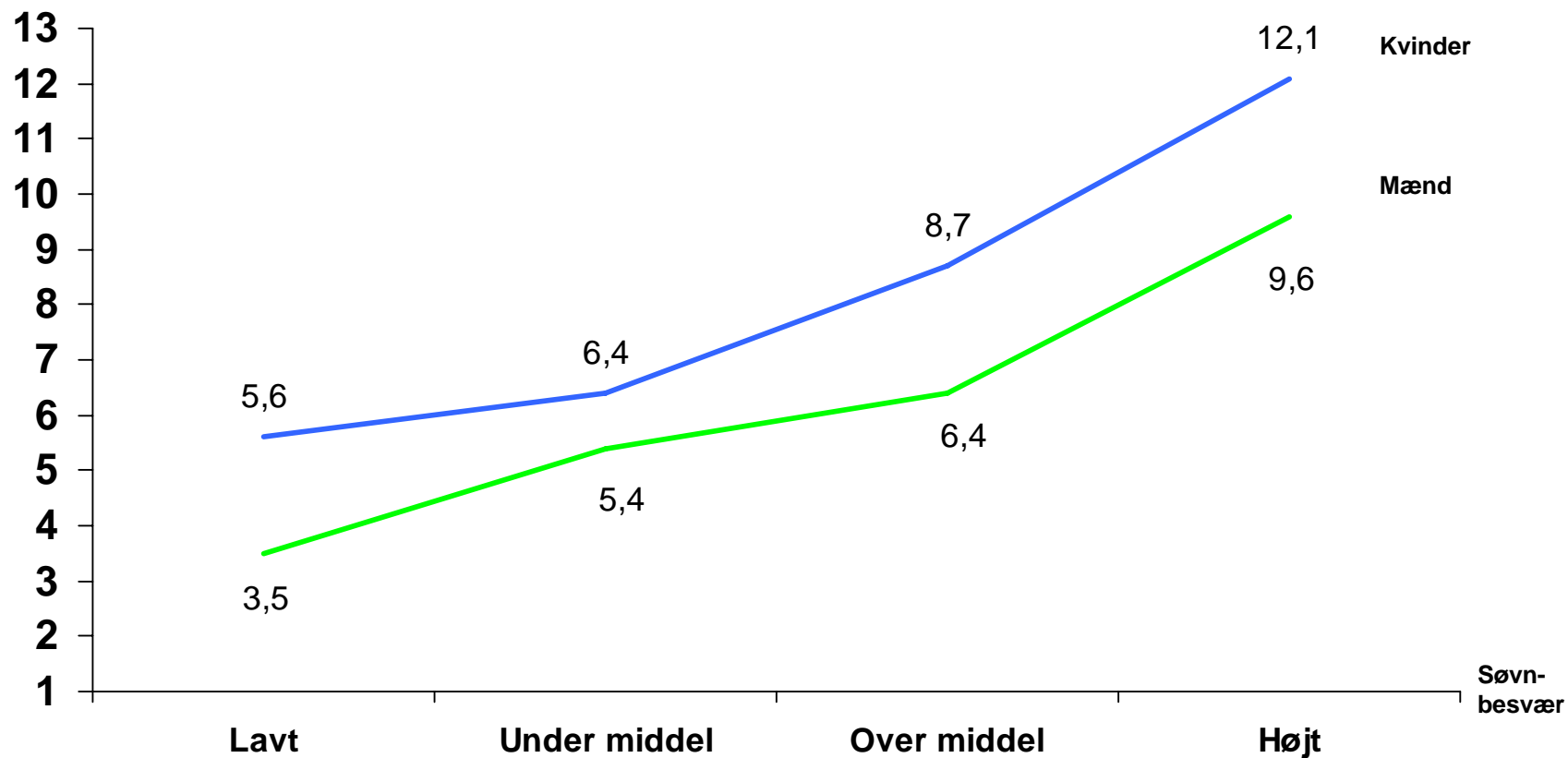


N = 1014

Søvnbesvær og fravær

Kortlægningen af danske lønmodtageres psykiske arbejdsmiljø 2005

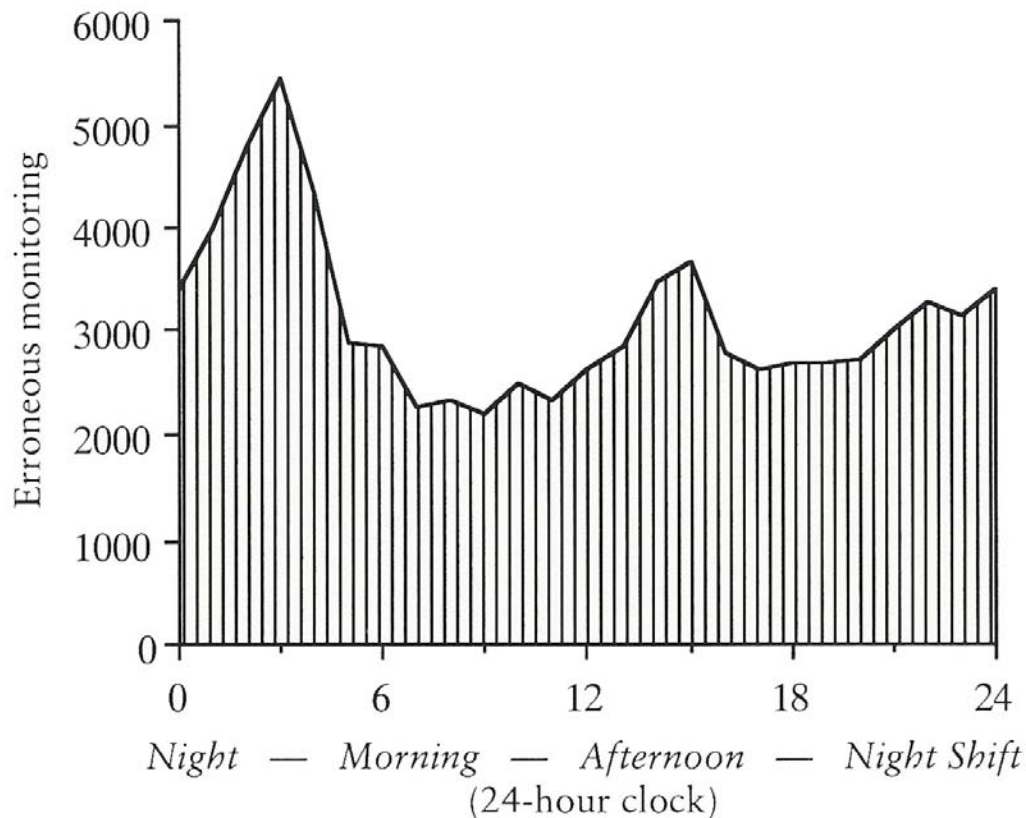
Fraværsdage/år



Antal = 3517 lønmodtagere

Fejlaflysninger blandt skifteholdsarbejdere

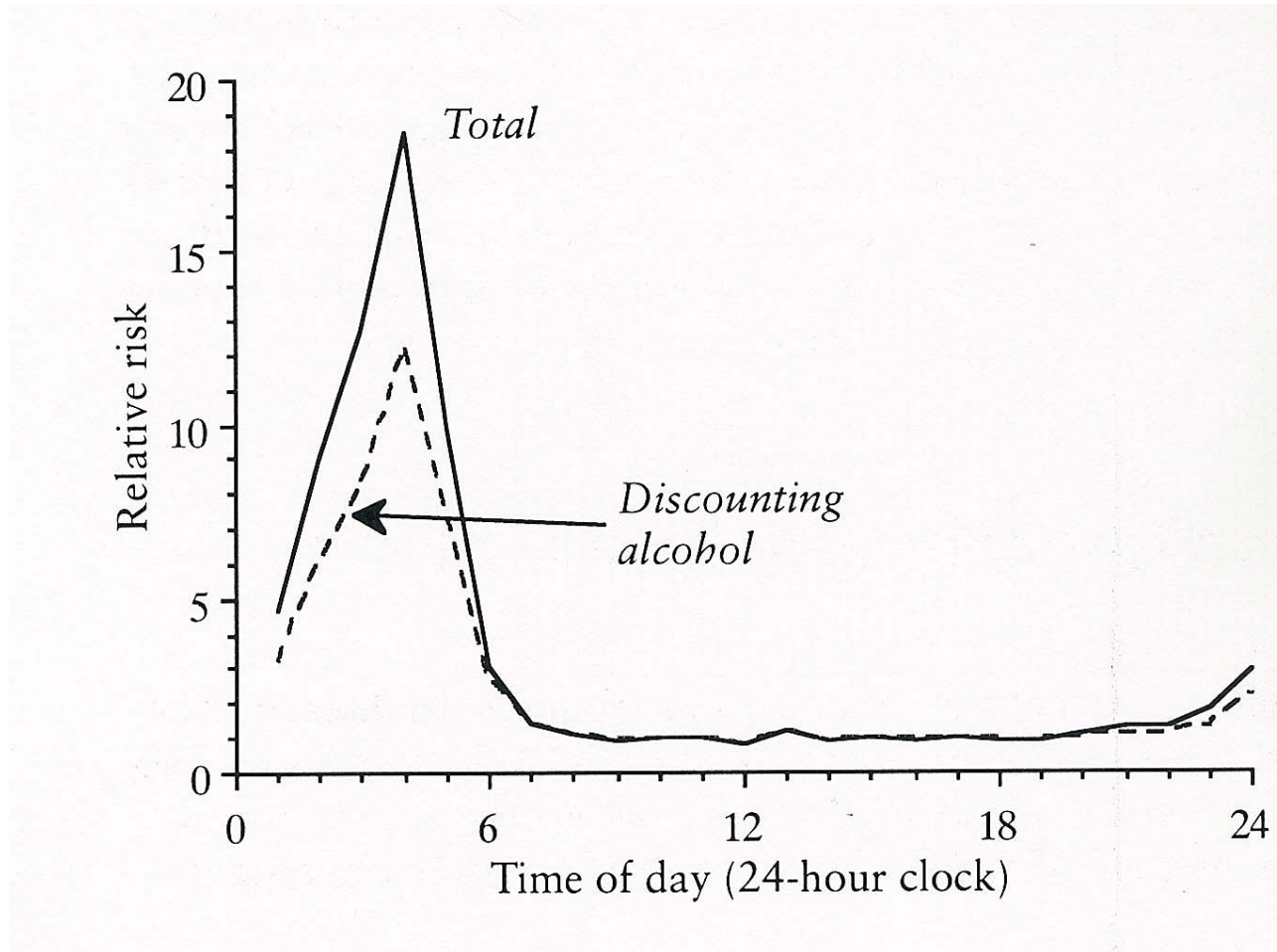
Undersøgelse på svenske gasværker



Åkerstedt. Wide awake at odd hours. 1996.

Aleneulykker på svenske motorveje

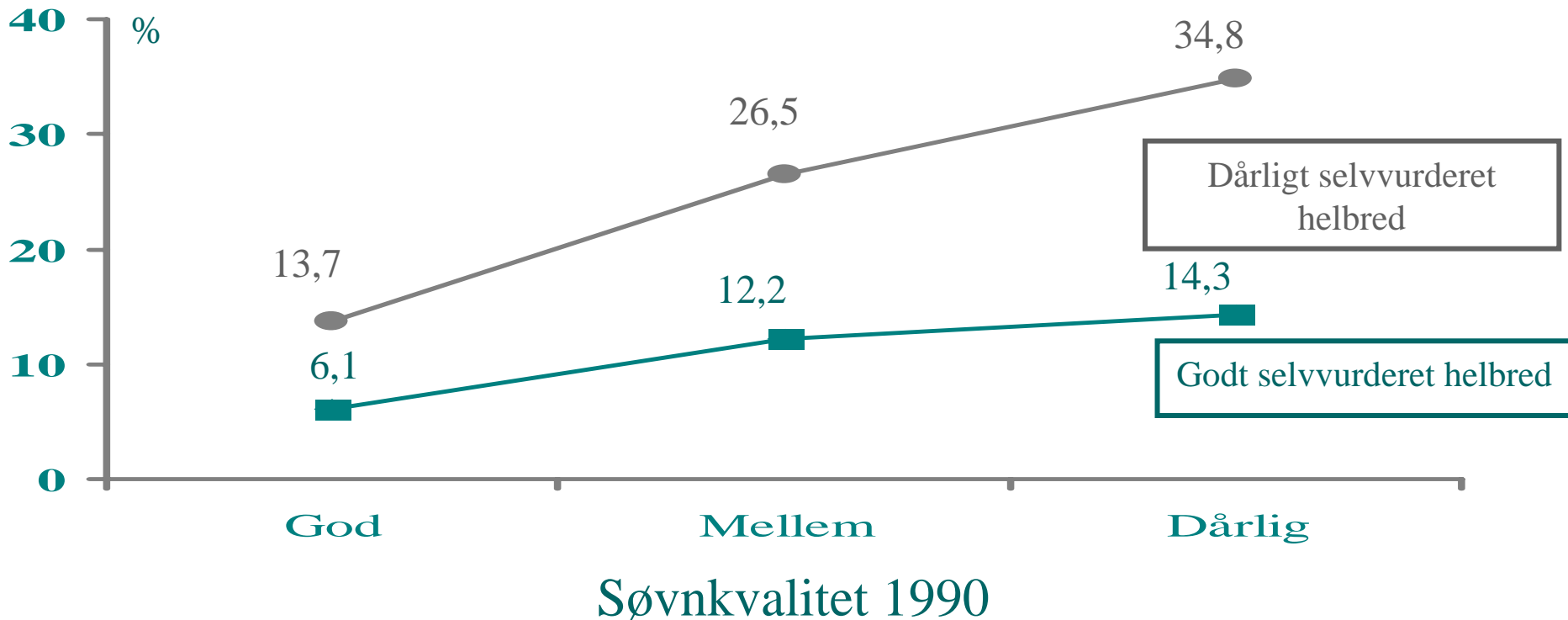
En analyse af 3172 ulykker



Åkerstedt. Wide awake at odd hours. 1996.

Søvnproblemer, selvurderet helbred og invalidepension

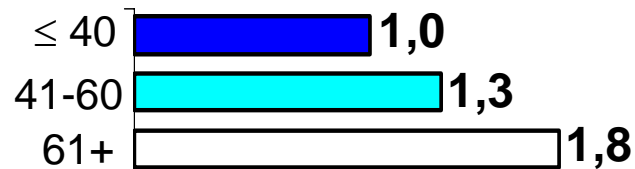
Invalidepension
1994



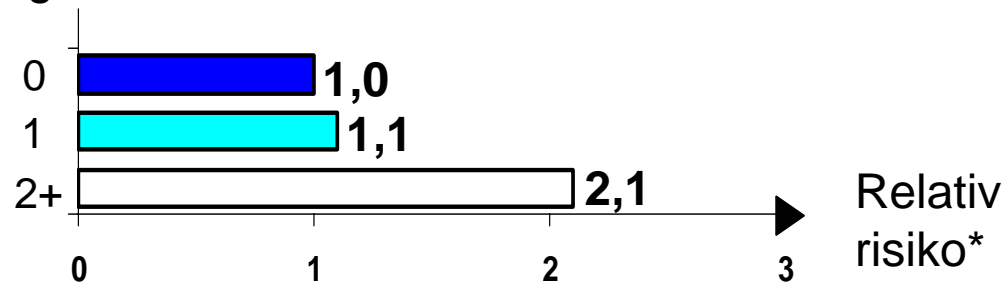
Lang arbejdstid og kort søvn som risikofaktorer for hjertesygdom

En undersøgelse af japanske mænd.
(260 patienter og 445 kontroller)

Arbejdstider per uge:
(sidste 12 mdr.)



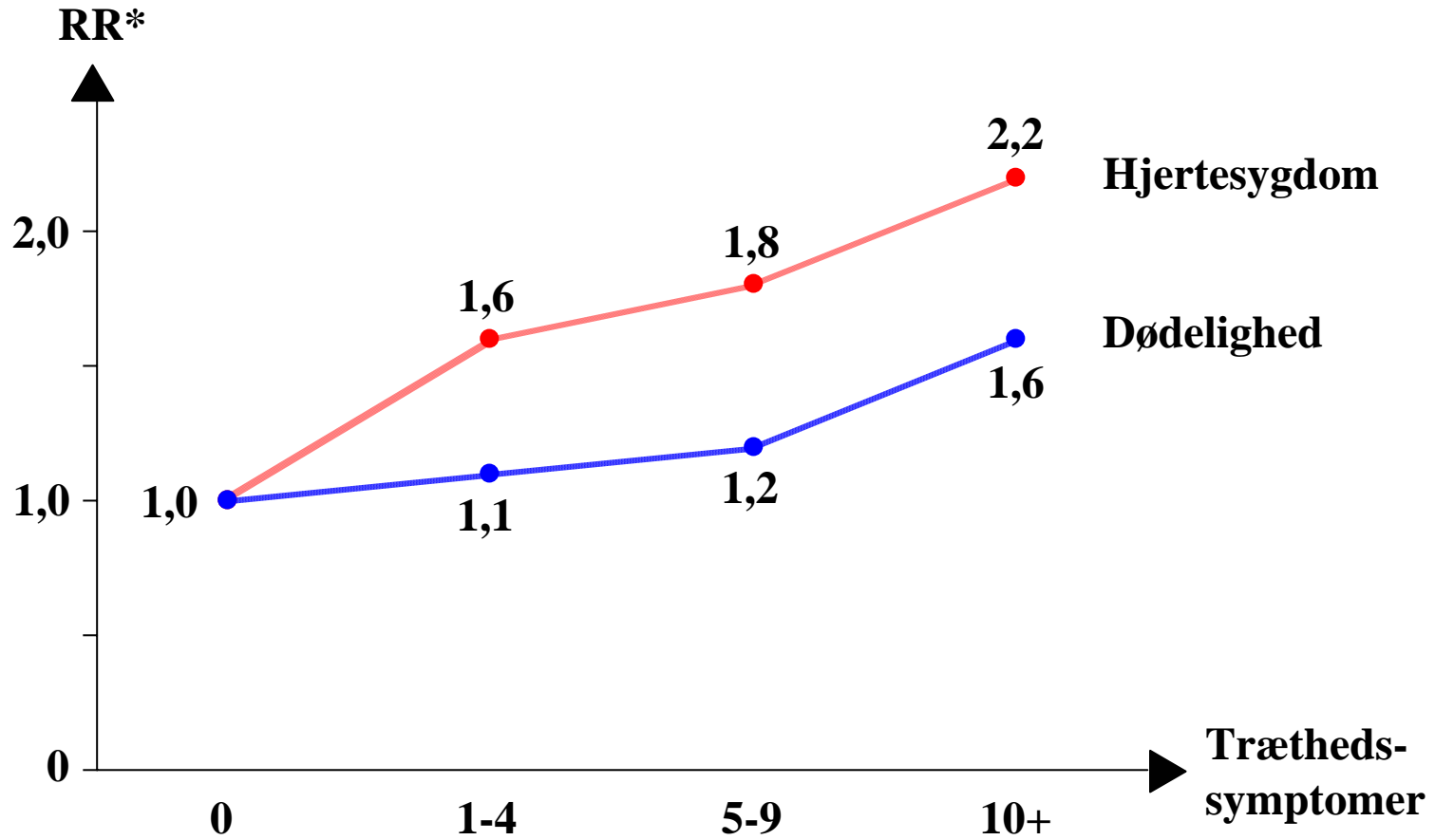
Dage per uge med under 5 timers søvn:



*Kontrolleret for rygning, BMI, blodtryk, kolesterol m.fl.

Træthed som årsag til hjertesygdom og død

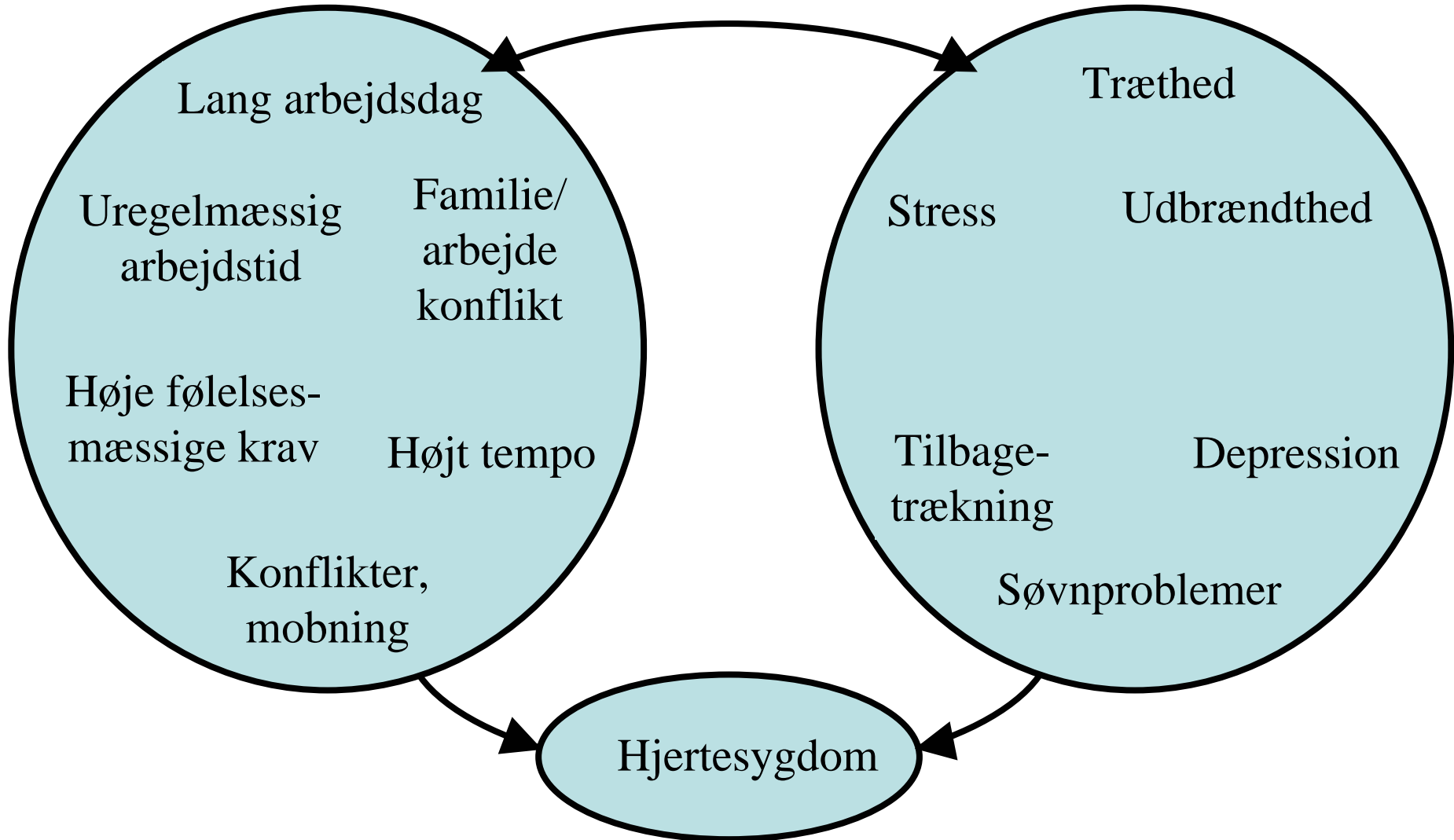
Forløbsundersøgelse over 6 år af 9.563 beboere fra Østerbro.



*Kontrolleret for 13 biologiske, adfærdsmæssige og sociale faktorer

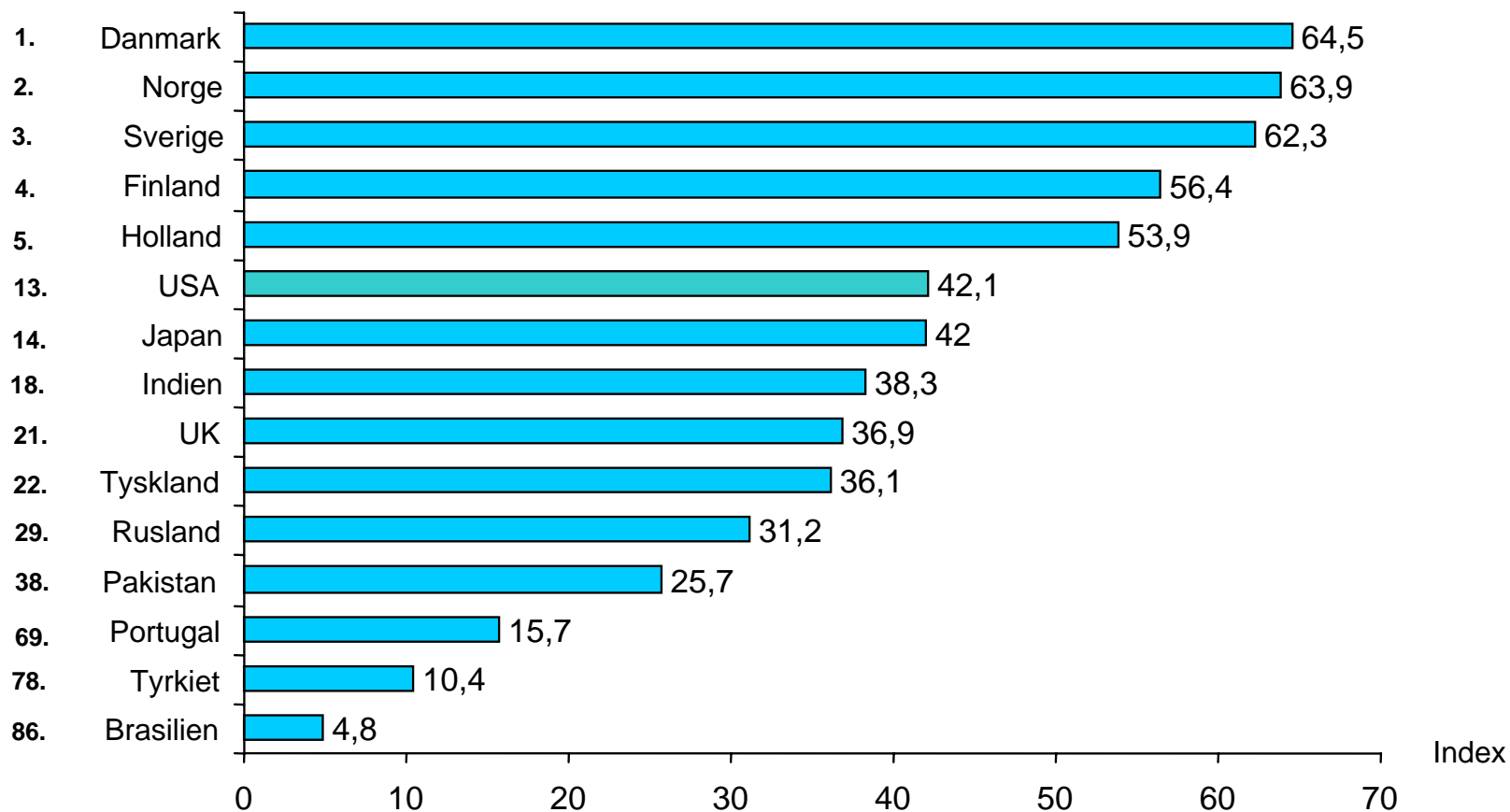
Prescott et al. Int J Epidemiol 2003;32:990-7

Den nye træthed



Værdier: Tillid og retfærdighed

Tillid – i hvor høj grad stoler folk på hinanden?



Tillid – til hinanden og til samfundets institutioner

Generel tillid





Værdier på arbejdspladsen: Tillid og troværdighed

Tredækker II. 2005.

I meget høj grad/
i høj grad

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

Antal svar = 3517 lønmodtagere

I kursiv: Spørgsmål i skalaerne for tillid og troværdighed



Værdier på arbejdspladsen: Retfærdighed og respekt

Tredækker II. 2005.

I meget høj grad/
i høj grad

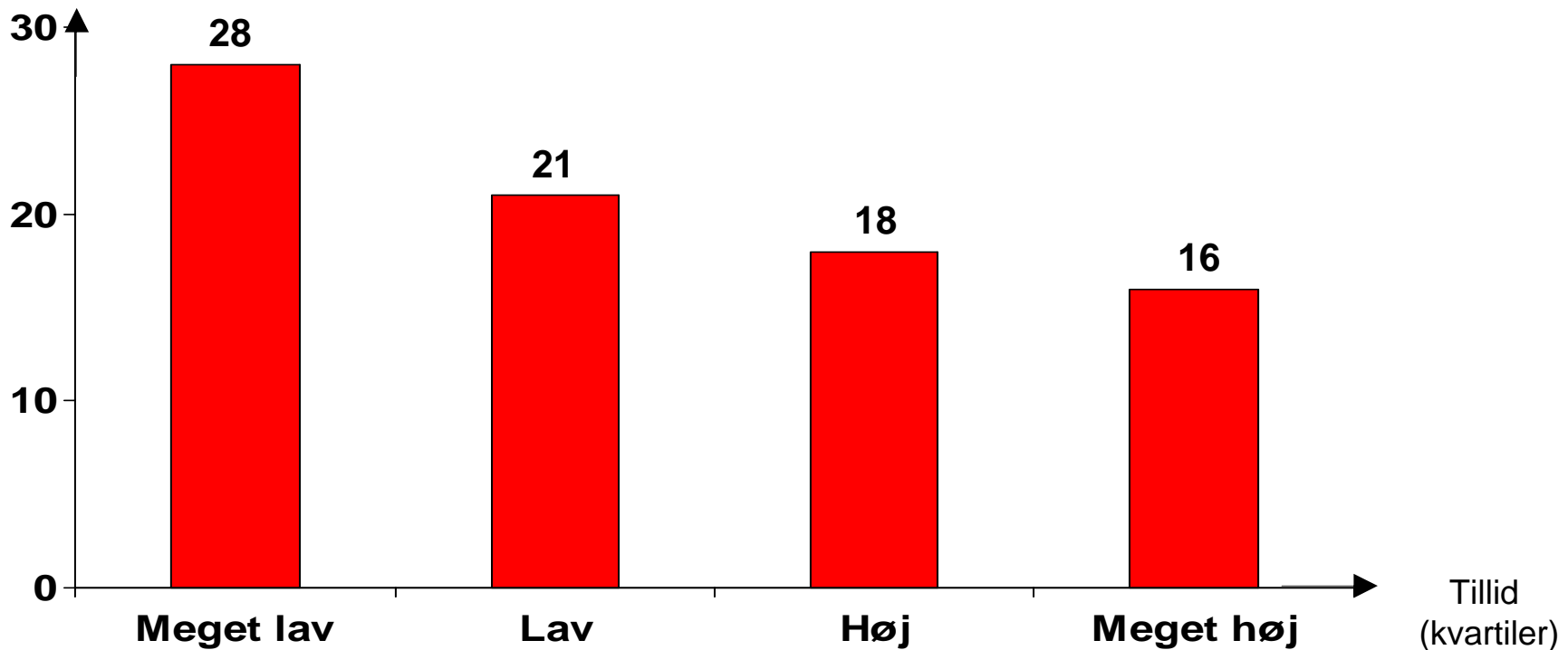
Alle behandles som ligeværdige mennesker	66%
De ansatte behandles med respekt af ledelsen	61%
Ledelsen anerkender, at alle kan tage fejl en gang imellem	56%
De ansatte behandles retfærdigt	57%
<i>Man bliver anerkendt for et godt stykke arbejde</i>	47%
<i>Arbejdsopgaverne fordeles på en retfærdig måde</i>	45%
<i>Konflikter løses på en retfærdig måde</i>	43%
<i>Alle forslag fra de ansatte behandles seriøst af ledelsen</i>	42%
Nogle medarbejdere favoriseres ikke frem for andre	39%

Antal svar = 3517 lønmodtagere.

Med kursiv: Spørgsmål i skalaen for retfærdighed og respekt.

Værdier og helbred: Sammenhængen mellem tillid på arbejdspladsen og gennemsnitlig depression score

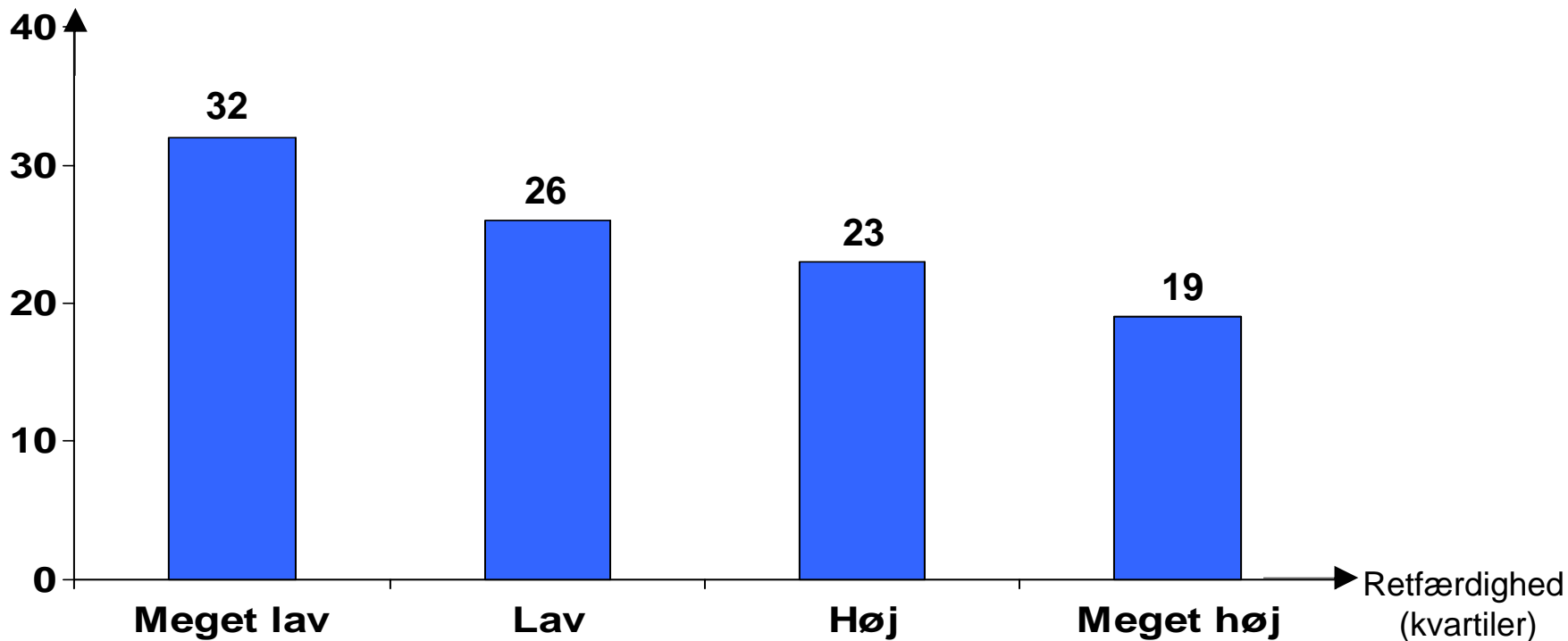
Depression score
(gennemsnit)



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

Værdier og helbred: Sammenhængen mellem retfærdighed på arbejdspladsen og gennemsnitlig stress score

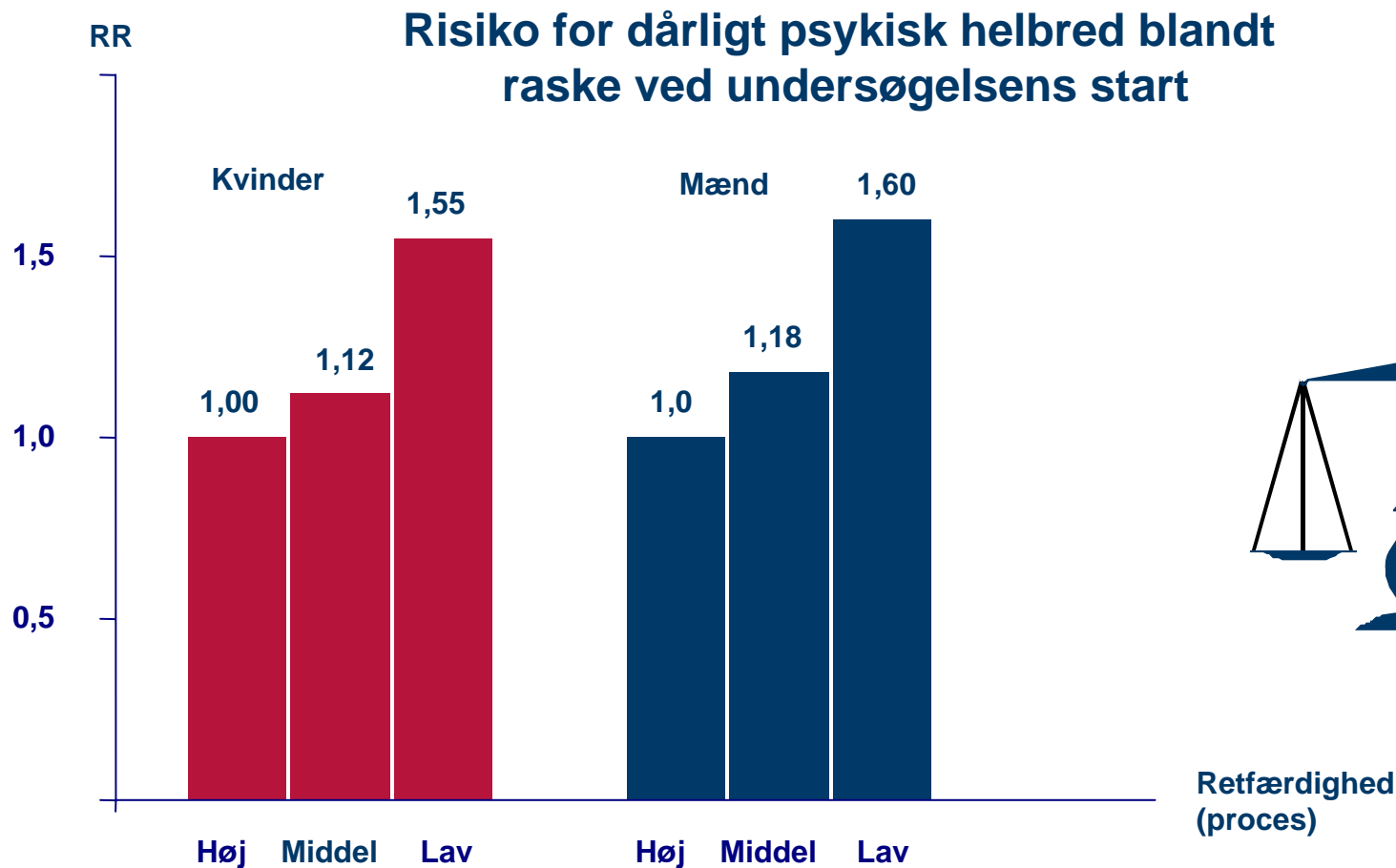
Stress score
(gennemsnit)



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

Retfærdighed og psykisk helbred

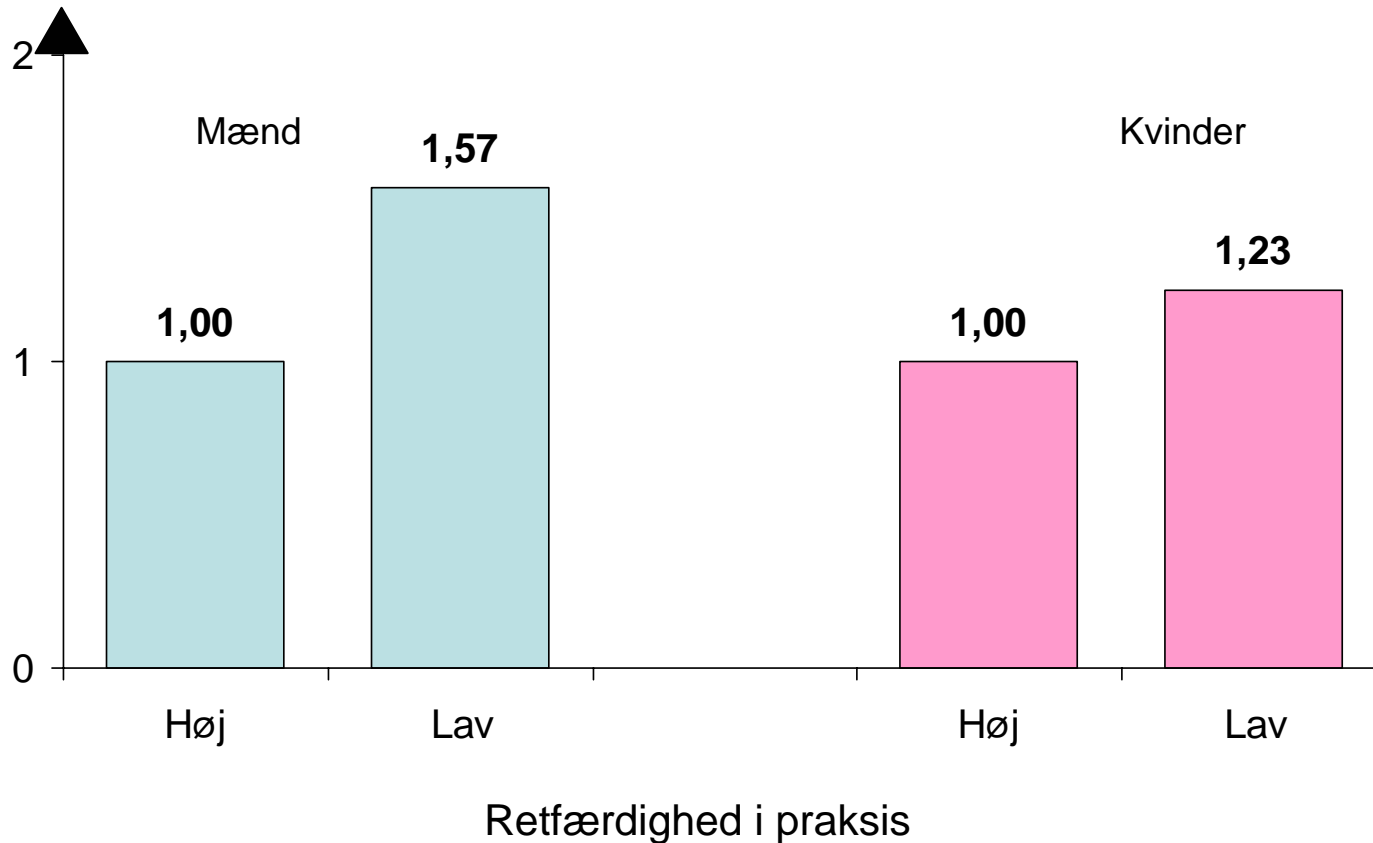
En undersøgelse af 10.308 britiske funktionærer fulgt over 6 år.



Retfærdighed og fravær

Resultater fra en finsk undersøgelse af 31.000 offentligt ansatte

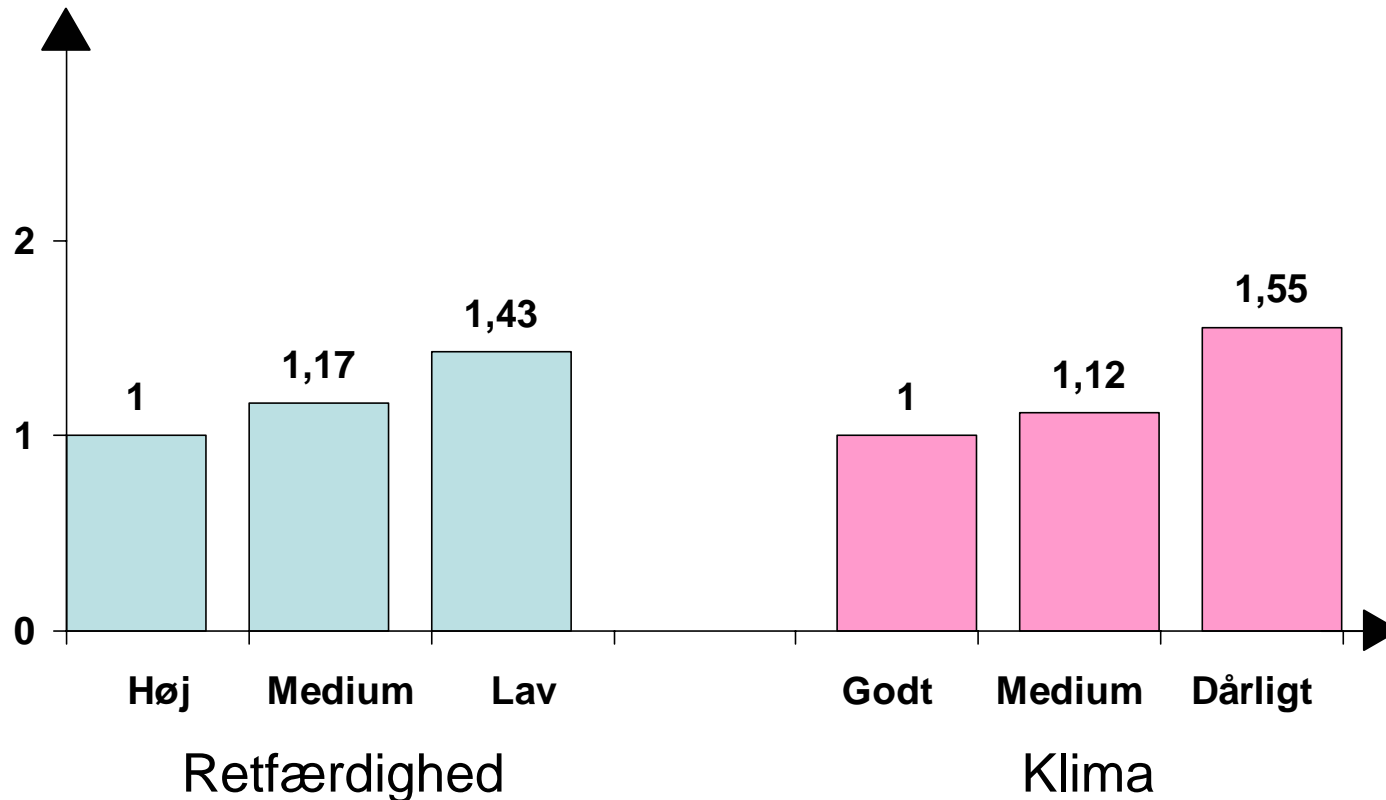
Relativ risiko for fravær
(mindst 3 dage)



Psykisk arbejdsmiljø og depression

En finsk forløbsundersøgelse over to år af 4.815 hospitalsansatte.
225 nye tilfælde af depression.

Relativ risiko *



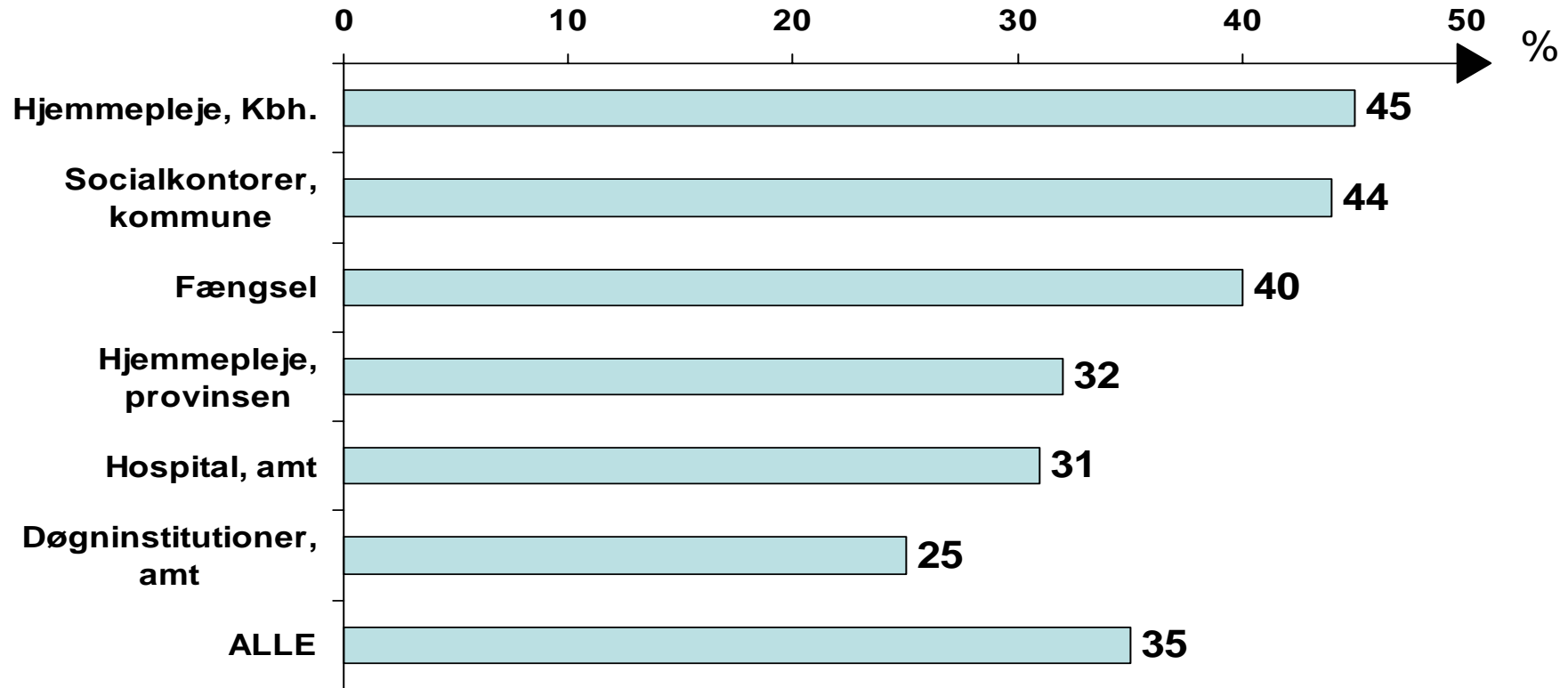
* Kontrolleret for køn, alder, indkomst og livsstil

Ødelæggelsen af den offentlige sektor

Tungere problemer?

Hvor mange synes, at klienternes problemer
”generelt er blevet tungere i de senere år?”

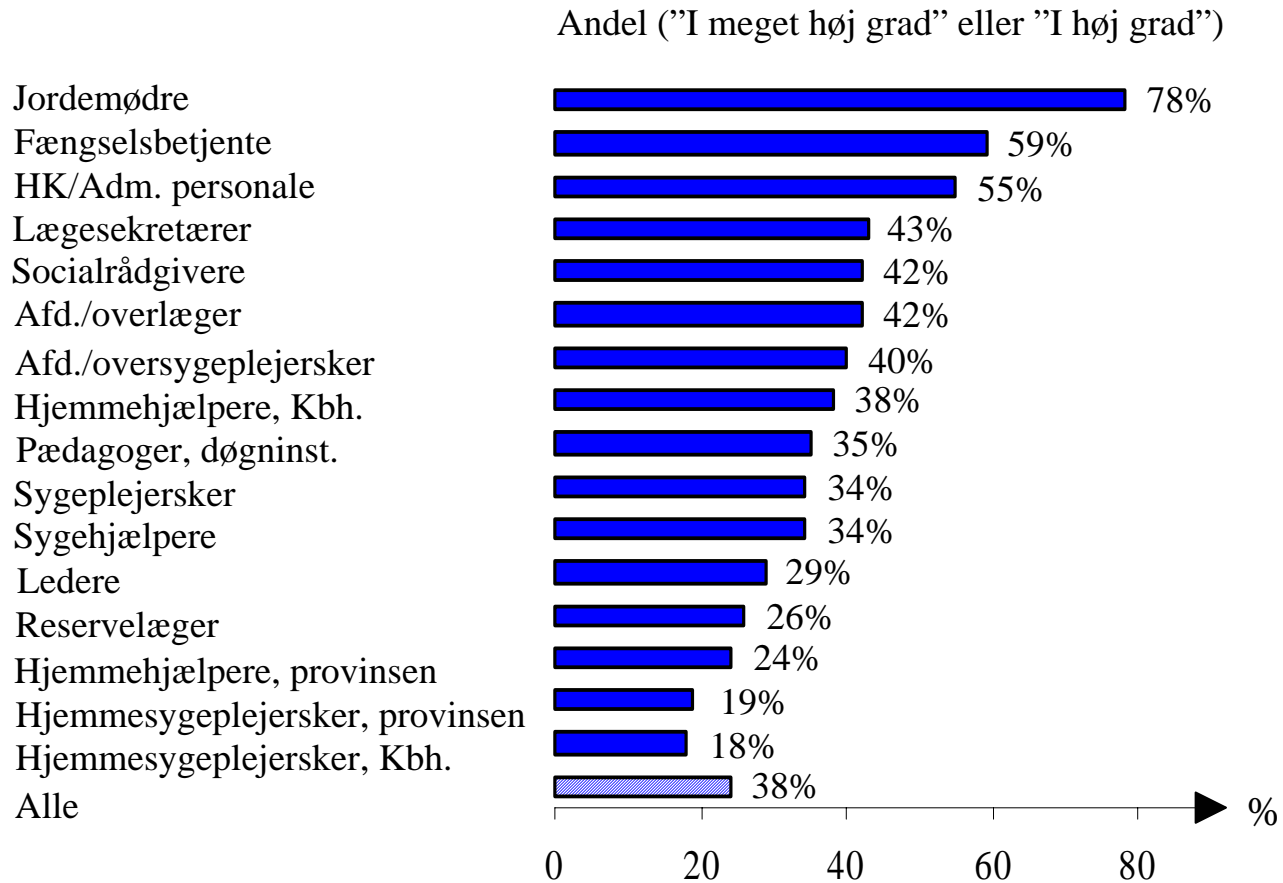
Andel, der svarer ”I meget høj grad” eller ”I høj grad”



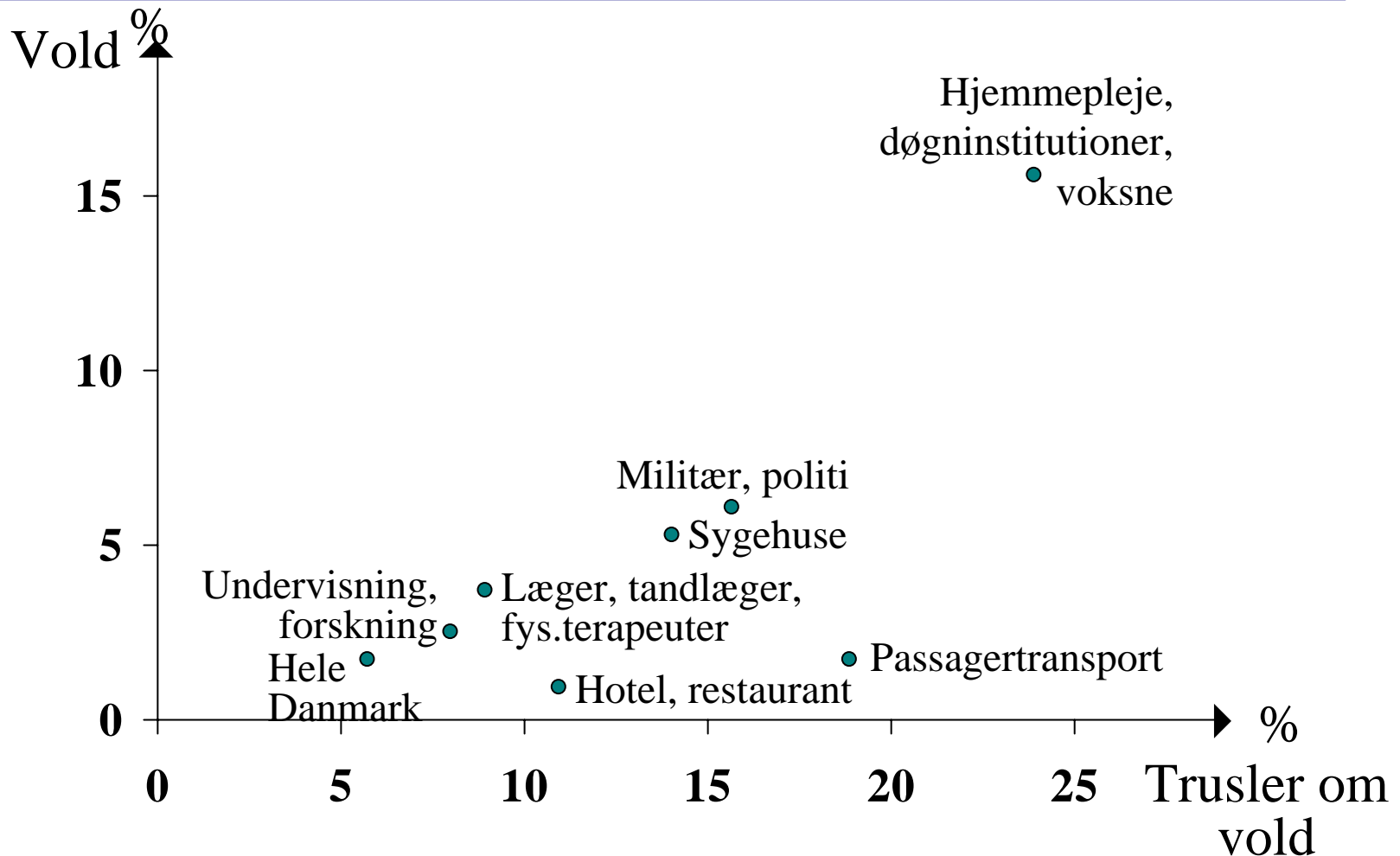
Resultater fra PUMA undersøgelsen, 2003
1532 svarpersoner

Krævende klienter?

Hvor mange synes, at klienterne ”generelt er blevet mere krævende gennem de senere år?”



Vold og trusler



Kilde: NAK, 2000. Den Nationale Arbejdsmiljø Kohorte. AMI.

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”.

Leder af Ollerup Plejehjem. Politiken 16-7-06.

Tiden går med kontrol

- "Vi føler, at vi skriver ned i papirer og journaler i stedet for at virke"
- "Kravene til dokumentation bliver mere og mere omfattende. Alt, hvad vi foretager os, skal vi skrive ned, og den tid, medarbejderne bruger på det, går fra de ældre"
- "Dokumentationen har nået en detaljeringsgrad, der forekommer urimelig"

Ledere af plejehjem. Politiken. 16-7-06.

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.

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

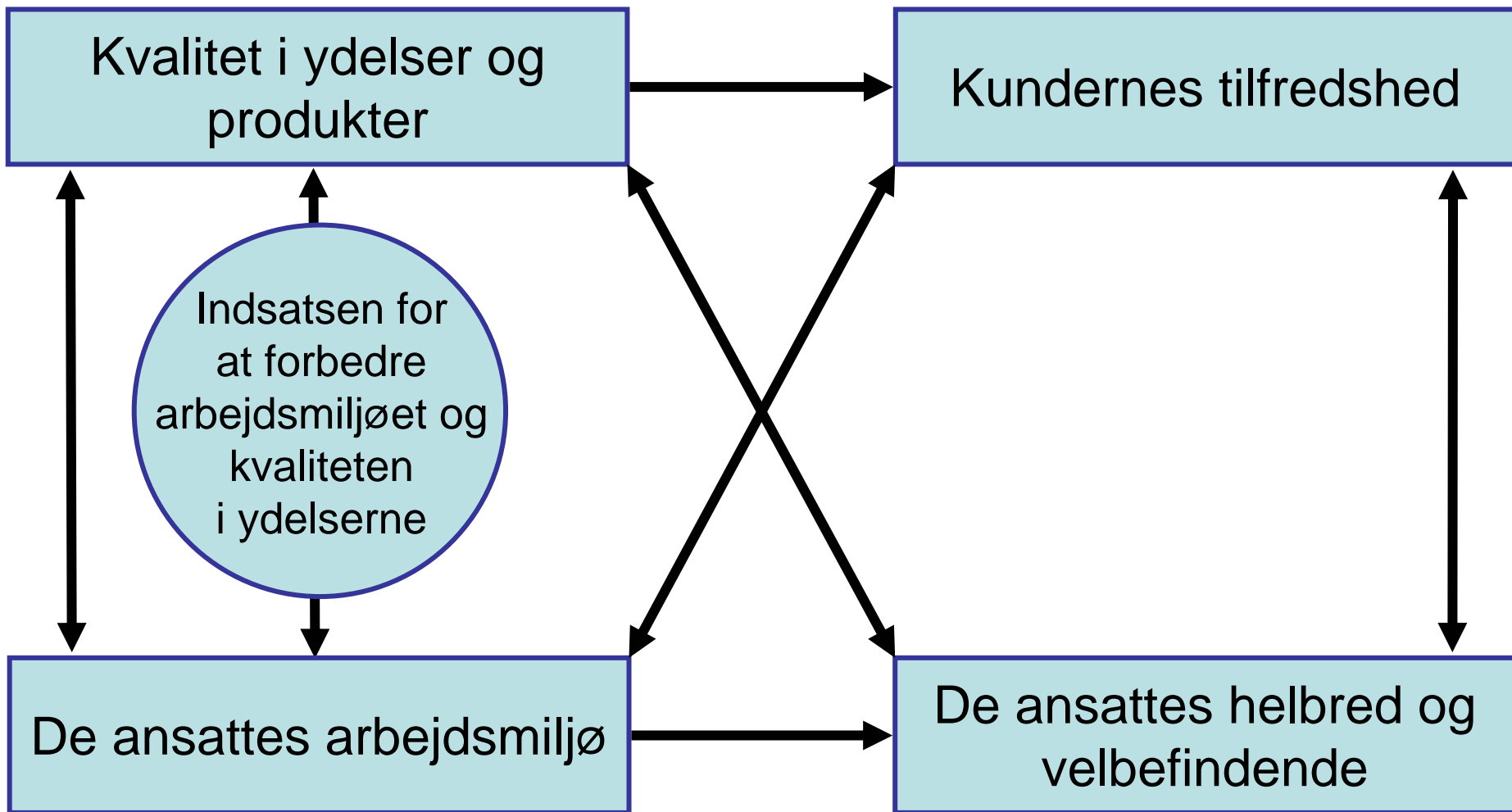
Borgerne er i stigende grad krævende, besværlige, hjælpeløse eller aggressive. Undertiden voldelige. Dertil kommer en stadig større tendens til at fokusere på krav og rettigheder, men ikke så meget på forpligtelserne.

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.”

Sammenhængen mellem arbejdsmiljø og kvalitet/produktivitet: Sirdal modellen

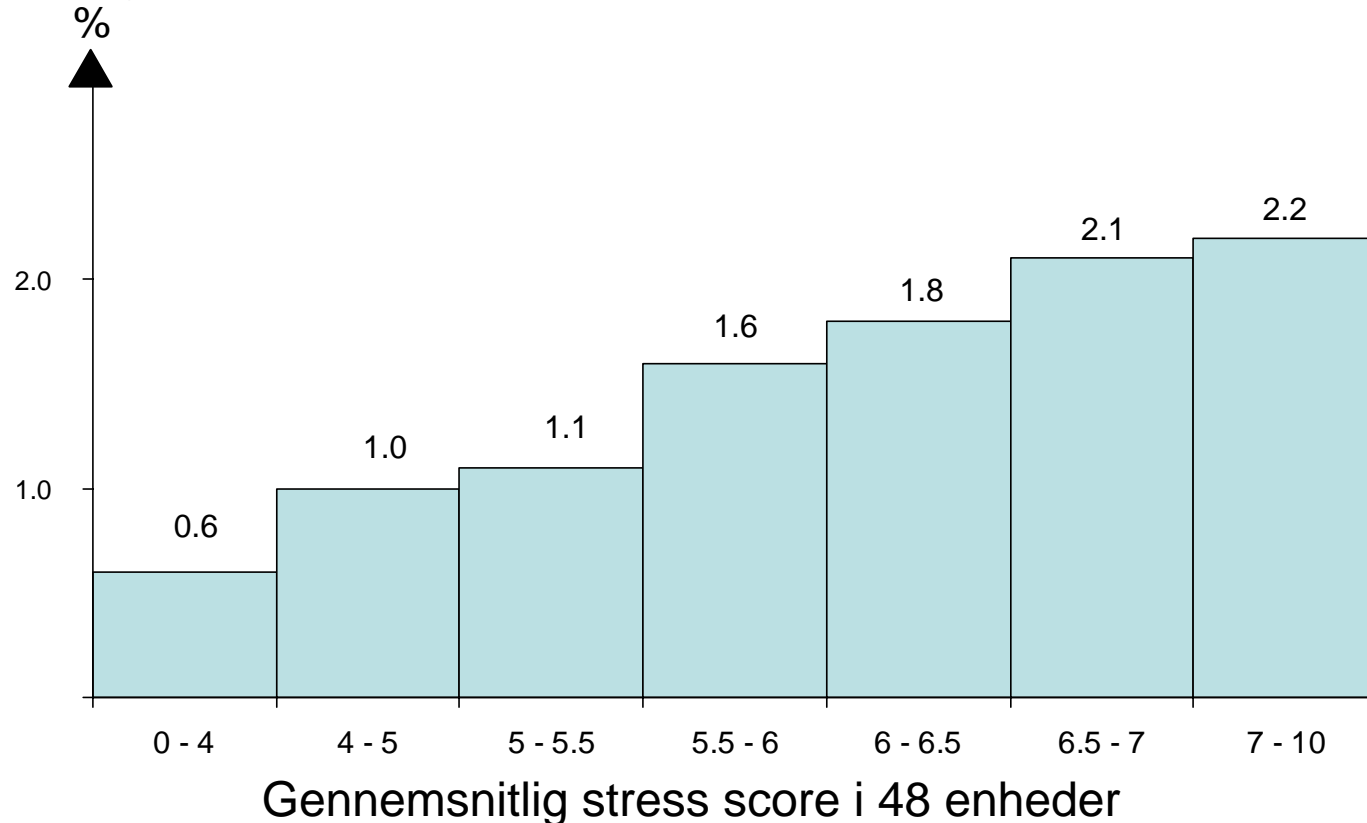
Sirdal modellen for arbejdsmiljø og kvalitet i ydelserne



Stress blandt sygeplejersker og utilsigtede hændelser

En undersøgelse af 293 sygeplejersker over 3 måneder

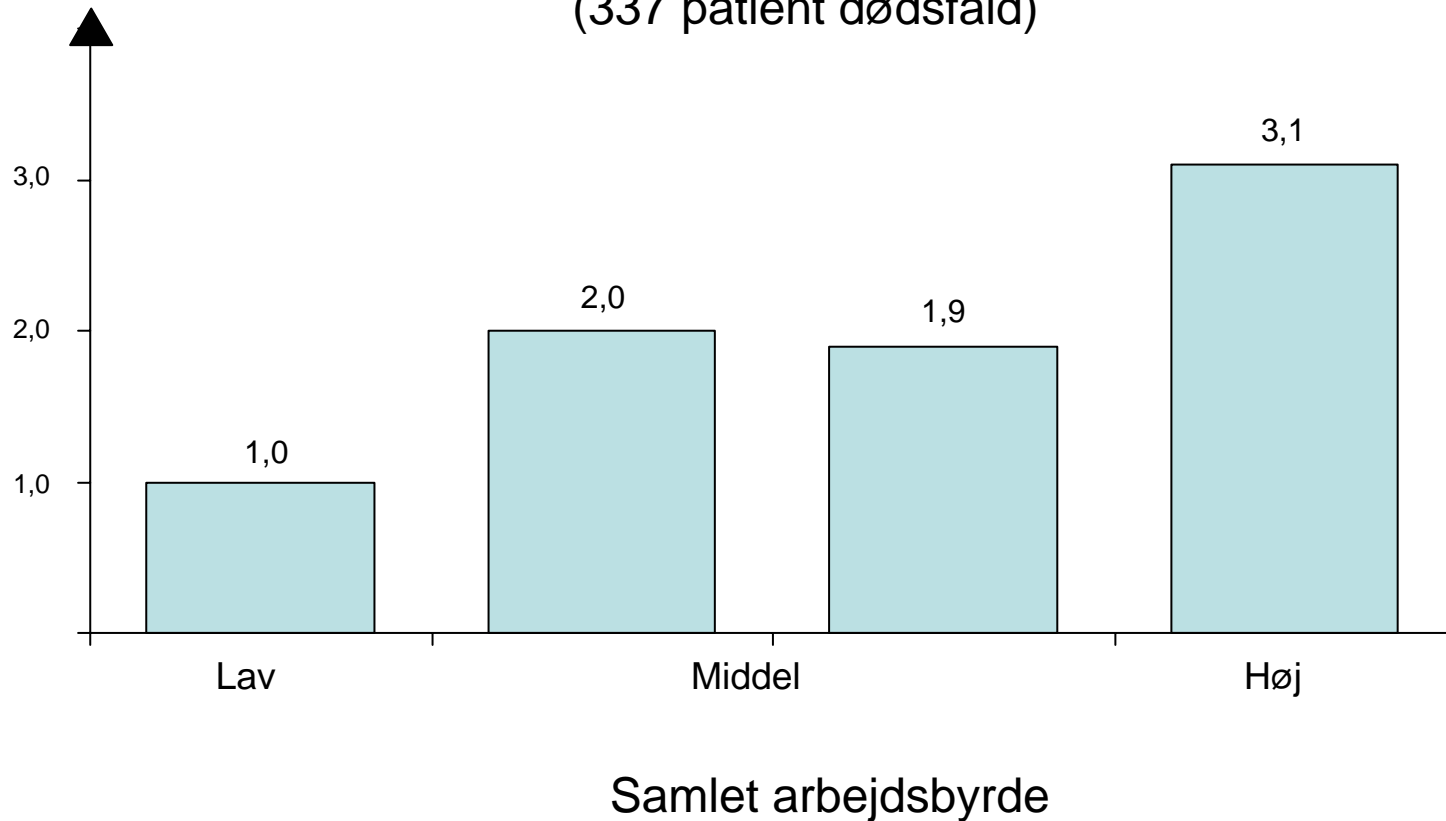
Utilsigtede hændelser
(fald, medicineringsfejl, andre fejl)



Personalets arbejdsbyrde og patient dødelighed

Relativ risiko for død

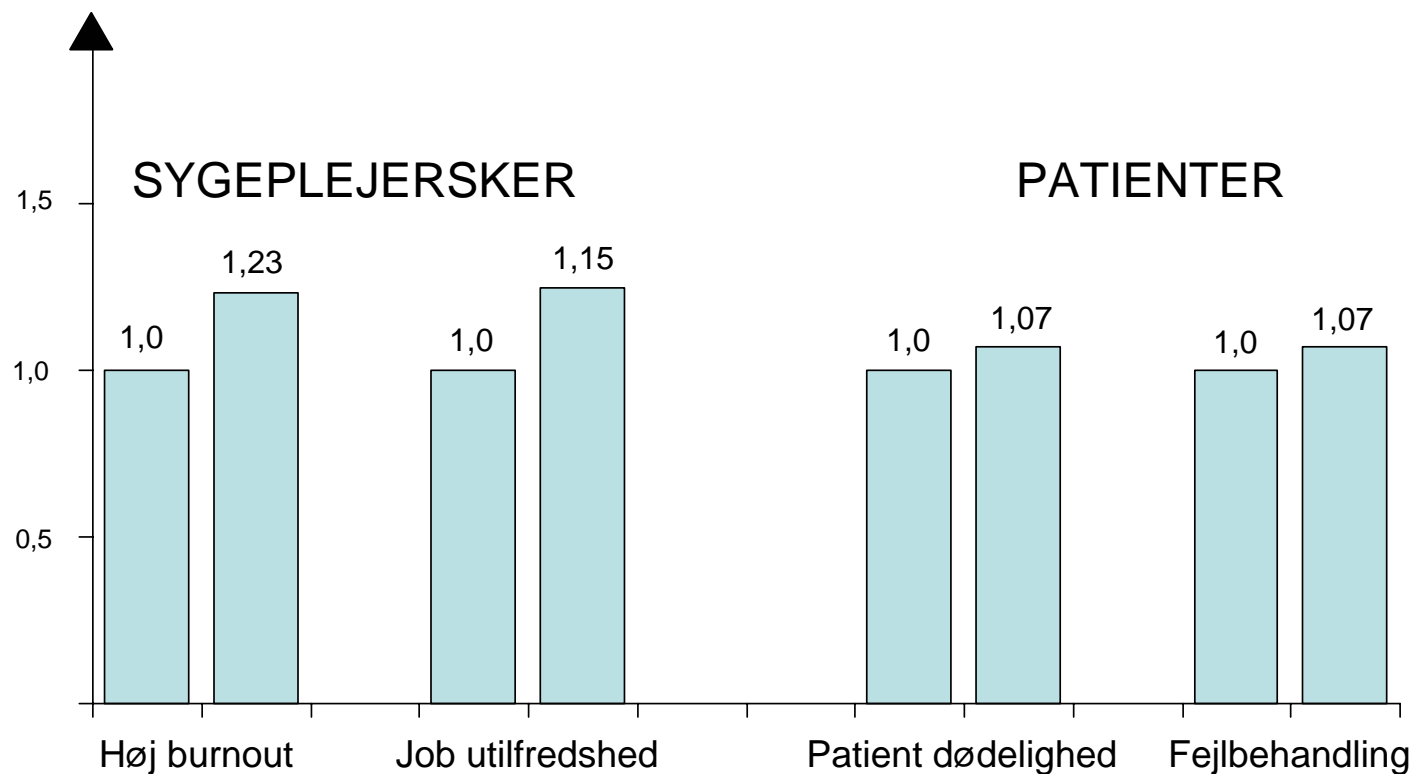
En undersøgelse over 4 år i en intensiv afdeling
(337 patient dødsfald)



Forholdet mellem antal patienter og sygeplejersker: Mulige konsekvenser for sygeplejersker og patienter

En amerikansk undersøgelse af 10.184 sygeplejersker, 232.342 patienter og 168 hospitaler

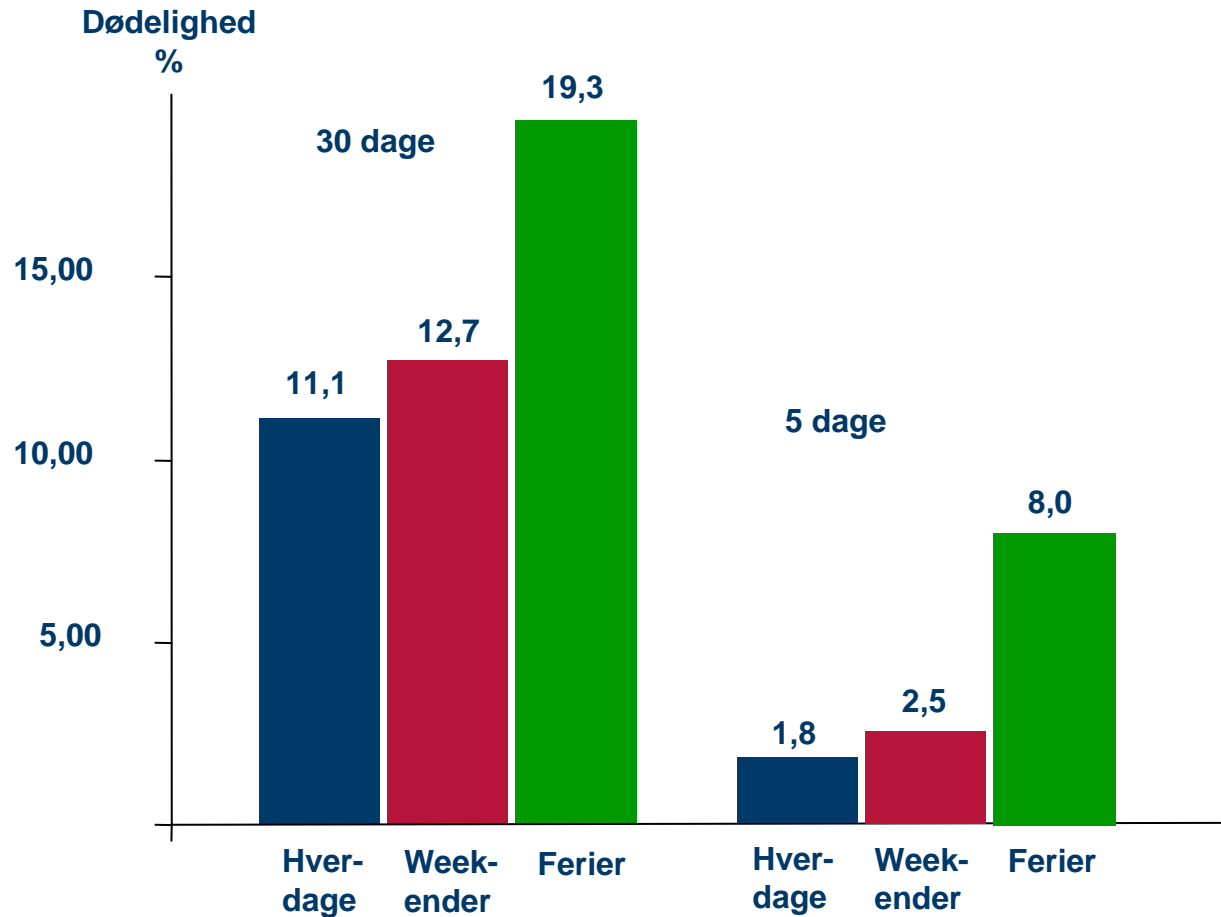
Relativ risiko*



* RR forbundet med en stigning på 1 patient per sygeplejerske. Justeret.

Ferie blandt de ansatte – og dødelighed blandt patienterne

En undersøgelse af 600 patienter med hoftebrud på Hvidovre Hospital



Foss & Kehlet. Br J Anaesthesia 2006;96:450-454.

Fejlbehandlinger før og efter et stress management program

	Fejl pr. hospital pr. år	
	<u>Året før</u>	<u>Året efter</u>
Kontrol hospitaler	1,64	1,59
Interventionshospitaler	1,41	0,41*

22 hospitaler i hver gruppe.

Matchende på tre kriterier.

* $p < 0,01$

God ledelse og økonomisk resultat

Resultat fra en finansiel virksomhed med 47 centre

Økonomisk resultat

(Gennemsnitlig placering)

