

# Arbejdslivsbalance som vidensarbejder

Workshop AM2008 Nyborg Strand

Karen Albertsen & Katrine Kjøller Neergaard

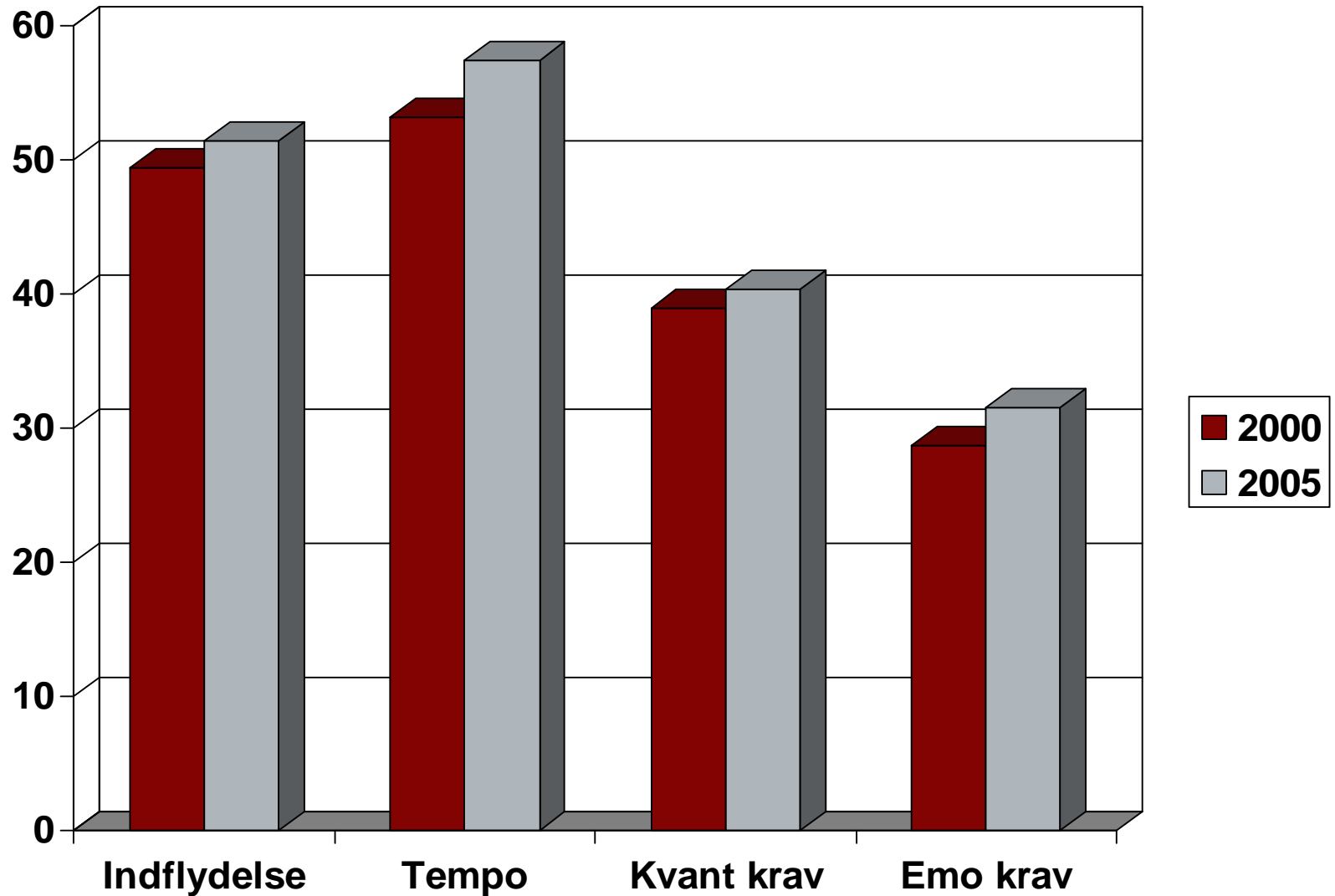


DET NATIONALE  
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

# Udviklingstendenser

- Globalisering og konkurrence
- Stigende krav til produktivitet, effektivitet, konkurrenceevne
- Regulering gennem øget fleksibilitet – for arbejdstager og for arbejdsgiver
- På en gang øget indflydelse, autonomi og udviklingsmuligheder og øgede krav til præstation

# Øget indflydelse og øgede krav



Kilde: Den Nationale Arbejdsmiljøkohorte

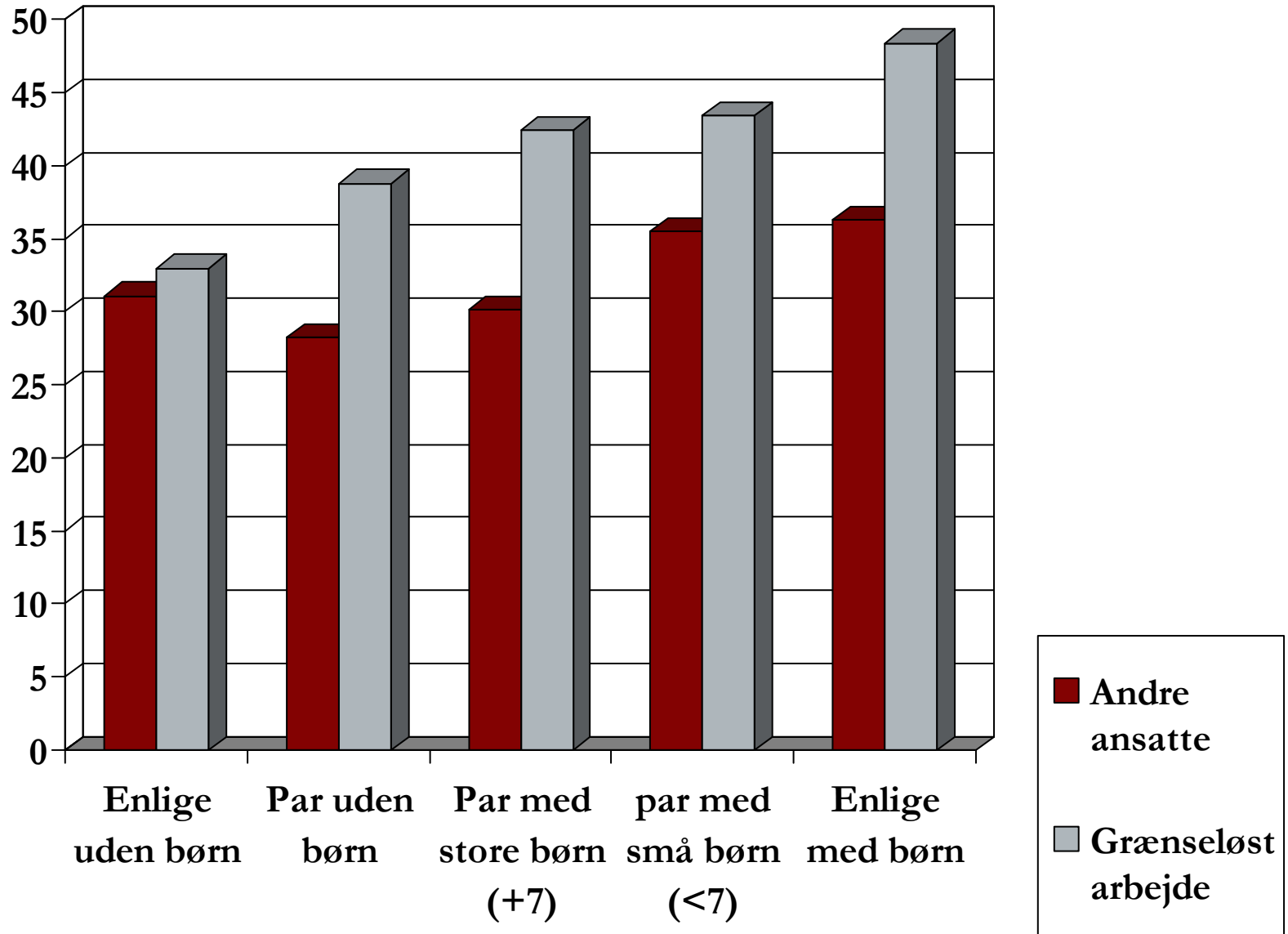
# De-regulering eller re-regulering

- Tid
- Sted
- Horisontal organisering
- Vertikal organisering
- Ansættelse

# Den 2.nationale undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø blandt Danske lønmodtagere

- Spørgeskemaundersøgelse, repræsentativt udvalg af lønmodtagere mellem 20-59 år
- N= 3517
- Svarprocent: 60%
- Kvinder: 52%
- The COpenhagen PychSOcial Questionnaire (COPSOQ)

# Arbejde-familie konflikt og grænseløst arbejde



# Risikofaktorer for AFK:

Kvinder (R-Square= 40):

- Enlige uden børn \*
- Par med store børn\*\*\*
- Par med små børn\*\*\*
- Enlige med børn \*\*\*
- Lange arbejdstider \*\*\*
- Ikke standard dagtid \*\*\*
- Kvantitative krav \*\*\*
- Tempo \*\*\*
- Emotionelle krav \*\*\*
- Rolle konflikter \*\*\*
- Mangel på mening \*\*\*
- Mangel på belønning \*\*
- Mangel på støtte fra kolleger \*

Mænd (R-Square =38):

- Alder under 40 år (\*\*-\*\*\*)
- Par med små børn \*\*
- Enlige med børn \*\*
- Lange arbejdstider \*\*\*
- Ikke standard dagtid \*\*\*
- Kvantitative krav \*\*\*
- Tempo \*\*\*
- Emotionelle krav \*\*\*
- Rolle konflikter \*\*
- Mangel på forudsigelighed \*\*
- Mangel på udviklingsmuligheder \*

Resultater fra multipel regressions analyse \*\*\* p< 0.001 \*\* p < 0.01 \* p< 0.05

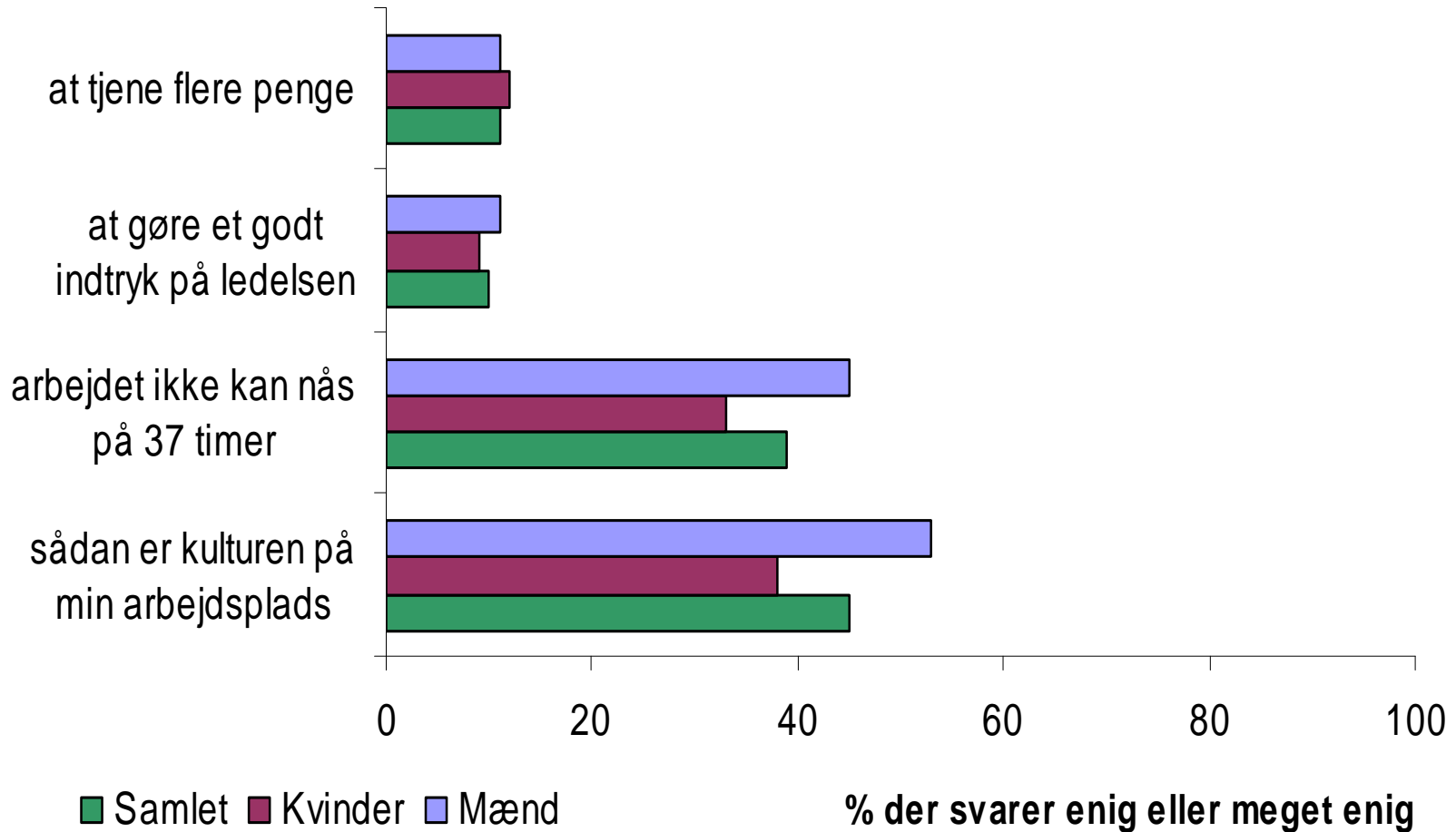
# Projekt: Grænseløst arbejde - stress, søvn og privatliv

- 2005 - 2009
- Udsending af 852 spørgeskemaer, logbøger og spytpøver
- Udsendt til udtræk af vidensarbejdere
- 396 spørgeskemaer besvaret (46%)
- 265 kortisol-besvarelser (31%)
- Interviewundersøgelse
- Søvnanalyser
- Organisationsanalyser udvalgte virksomheder

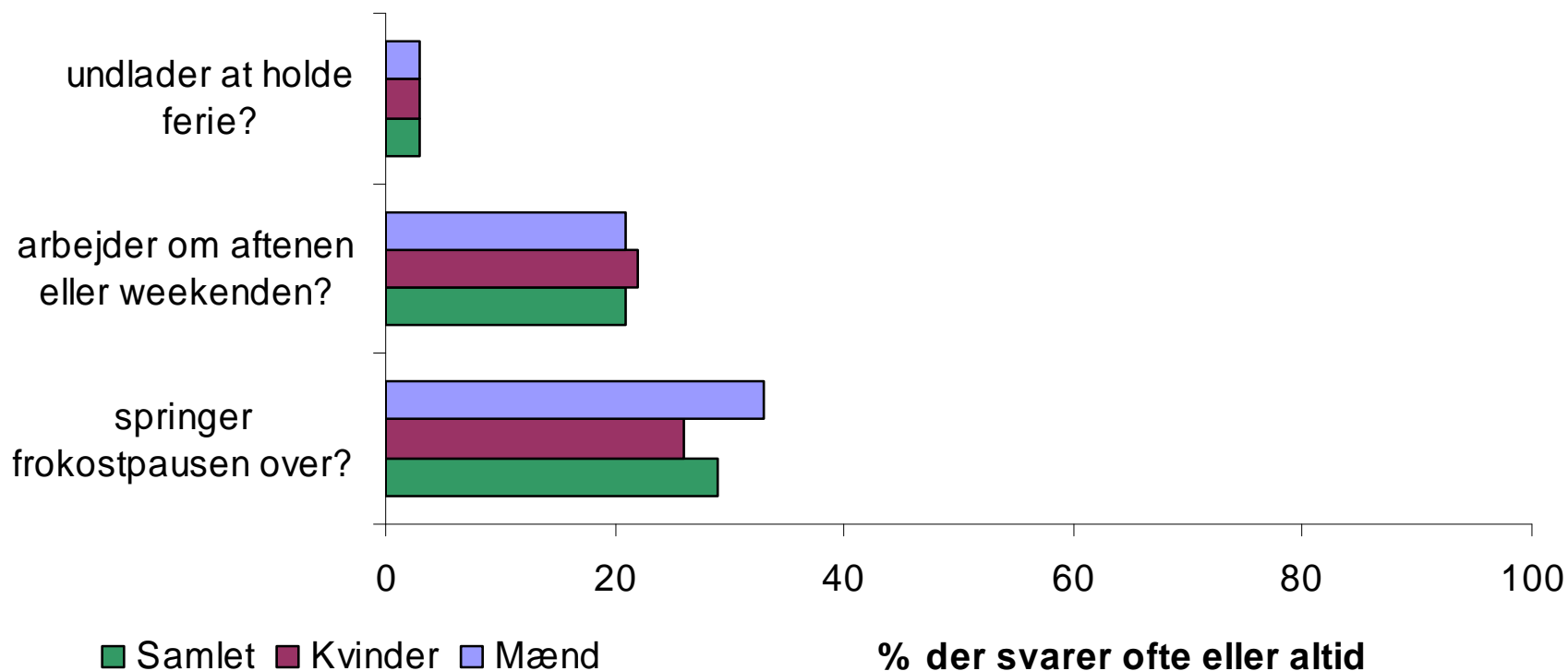
# Sample:

- Akademikere, læger og tandlæger, ingeniører og arkitekter, edb-folk, lærere (folkeskole, gymnasium el. andet), universitetsforskere, mediefolk, bibliotekarer og museumsfolk, socialrådgivere, pædagoger (dag- og døgninstitutioner), chefer (offentlige og privat ansatte), fuldmægtige (offentligt ansatte), bogholdere og revisorer, bankassistenter, butiksledere, sælgere og arbejdsledere

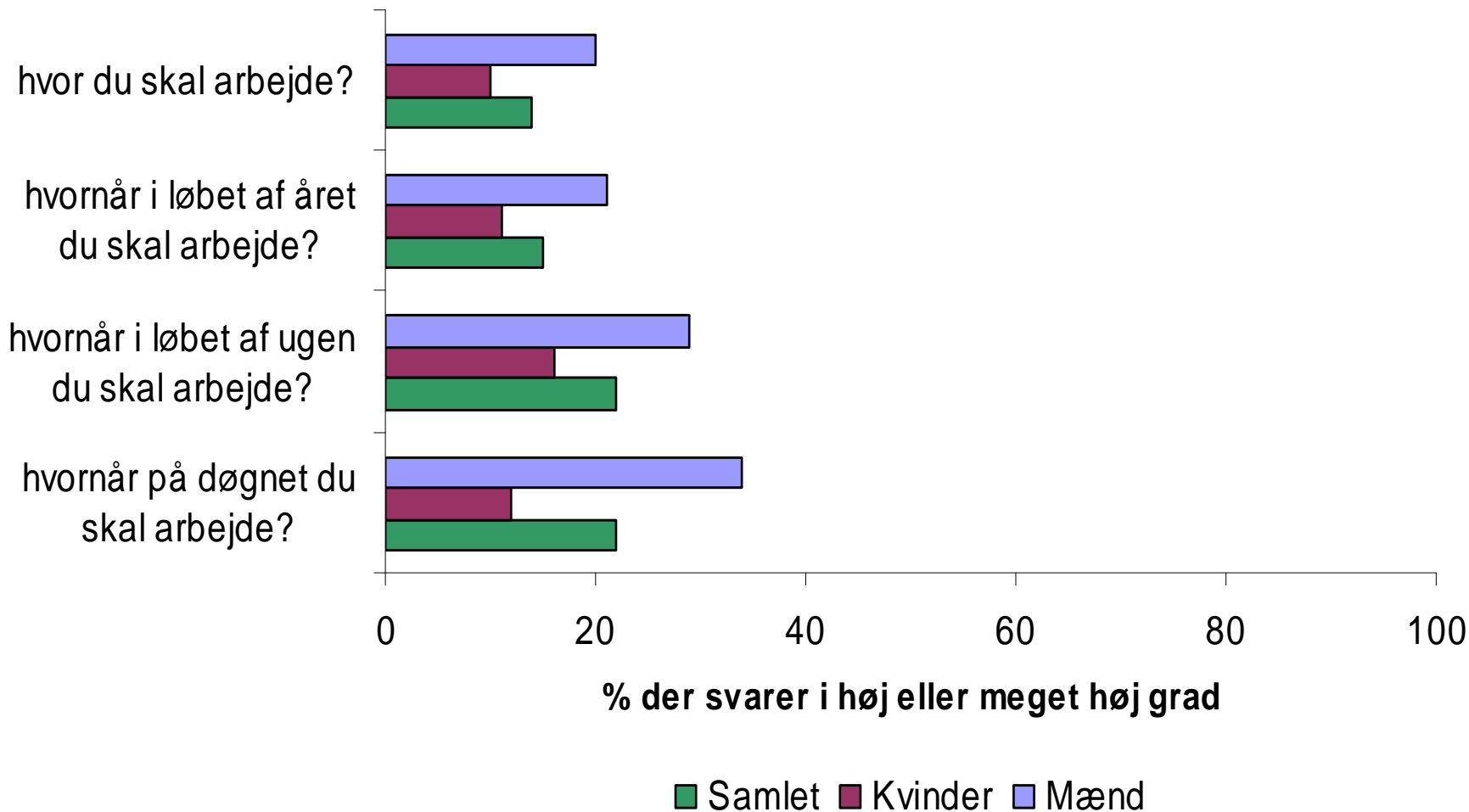
## Jeg arbejder over for...



## Hvor tit sker det, at du for at overholde deadlines ...



## I hvilken udstrækning kan du selv bestemme ...



# Arbejdsmiljøfaktorer som prædiktorer for arbejde-familie konflikter

- Baggrund: *alder, køn, familie type*
- Arbejdsmiljø: *Kvantitative krav, indflydelse, forudsigelighed, social støtte fra ledelsen, oplevelse af fællesskab, rolle konflikter*
- Tids- og rumlig fleksibilitet: *Indflydelse på hvor og hvornår man arbejder*
- Udflydende grænser mellem arbejde og privatliv: *Tilpasning til deadlines*
- Arbejdsplads-kultur: *Familievenlighed og krav om tilgængelighed*

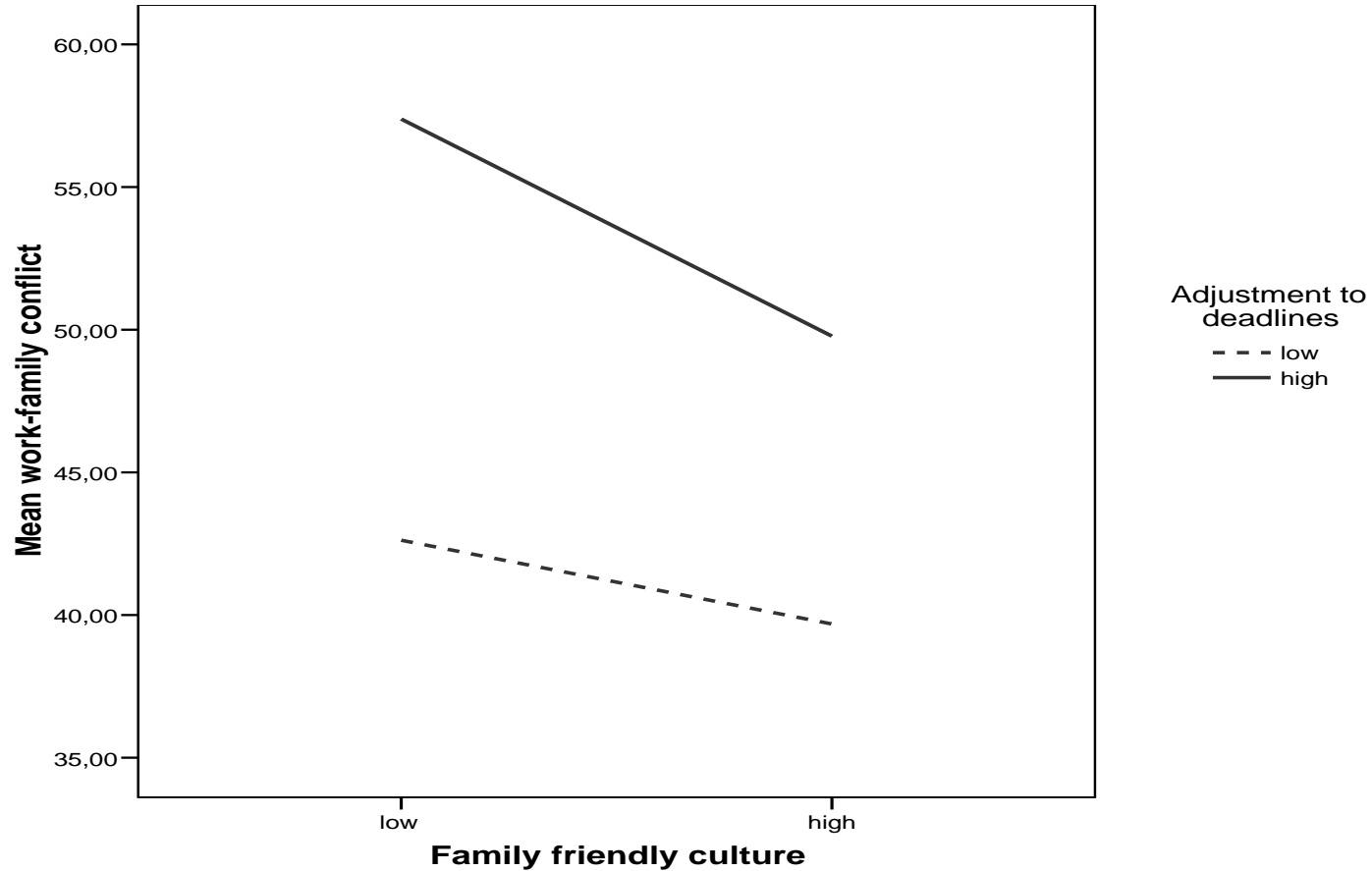
# Tværsnit – associationer med AFK – slut model

Parameter	B-estimer
Kvinder versus mænd	3,27*
Enlige forældre versus par uden børn	-0,52(NS)
Par med børn < 7 versus par uden børn	-5,01*
Par med børn > 7 versus par uden børn	-1,80(NS)
Enlige uden børn versus par uden børn	1,10(NS)
Arbejdstid	0,52***
Kvantitative krav	0,34***
Deadlines	0,38**
Familie-venlig kultur	-0,01
Intercept	3,68(NS)
R <sup>2</sup> for den fulde model (N)	0,40(356)

# Tværsnit – med interaktionsled – slut model

Parameter	B-estimates
Kvinder versus mænd	3,27*
Enlige forældre versus par uden børn	-0,52(NS)
Par med børn < 7 versus par uden børn	-5,01*
Par med børn > 7 versus par uden børn	-1,80(NS)
Enlige uden børn versus par uden børn	1,10(NS)
Arbejdstid	0,52***
Kvantitative krav	0,34***
Deadlines	0,38**
Familie-venlig kultur	-0,01
Familie-venlig kultur x deadlines	0,004*
Intercept	3,68(NS)
R <sup>2</sup> for den fulde model (N)	0,40(356)

# Interaktion arbejde-familie konflikter og arbejdsplads kultur



# Predictorer af AFK over 1 år

Parameter	<i>B</i> - estimates Step 1
Arbejdstid	0,29*
Kvantitative krav	0,14*
Deadlines	0,26***
Familie-venlig kultur	-0,18***
Arbejde-familie konflikter tid1	
R <sup>2</sup> for den fulde model (N)	0,25 (294)

# Predictors of WFC over 1 year

Parameter	<i>B</i> - estimates Step 1	<i>B</i> -estimates Step 2
Arbejdstid	0,29*	0,11(NS)
Kvantitative krav	0,14*	0,34(NS)
Deadlines	0,26***	0,14 *
Familie-venlig kultur	-0,18***	-0,12 **
Arbejde-familie konflikter tid1		0,40 ***
R <sup>2</sup> for den fulde model (N)	0,25 (294)	0,34 (294)

# Familie-venlig arbejdsplads kultur

- Er der mulighed for at tage sig af familien, når
- der er brug for det? .....
- Er det accepteret, at man går tidligt hjem for at
- hente børn? .....
- Er det accepteret, at man tilpasser arbejdet
- efter familiens behov? .....
  
- Svar muligheder: altid, ofte, somme tider, sjældent, aldrig/  
næsten aldrig

# Konklusioner

- Kvinder i vidensarbejde oplever flere konflikter, under forudsætning af samme arbejdsmiljø som mænd
- Der er ikke nødvendigvis flere konflikter for dem med små børn
- Lang arbejdstid og høje kvantitative krav øger niveauet af konflikter
- Flexibilitet i tid og sted ingen betydning her
- Tilpasning til deadlines ved at droppe fritid kan give konflikter
- Effekten af dette er værre, når kulturen ikke er familievenlig
- Forandringer i arbejde-familiekonflikter sker med større sandsynlighed, når kulturen er familievenlig

# Arbejdsplads kultur.....

- (At være vellykket i Saxo bank er..) ”At have initiativ, ambition, selvstændighed, vilje til at brænde igennem med din personlighed i det job, du laver. Det er en agenda, vi har sat og der er masser af mennesker som har det supergodt med det.”

*Erik Kjær, HR-manager Saxo Bank*

*Politiken 2007.10.20.*



# Frihed til at droppe biografteren.....

- (Det her Saxo Bank-gen, hvordan måler man det?) ”Det ser man på, at der skabes resultater. Det er så der, den enkelte i Saxo Bank selvstændigt kan gå efter at tjene mange penge og forfølge sine personlige ambitioner og mål, og f.eks. selv definerer, hvor længe man har lyst til at arbejde. Er der nogle muligheder i dag, som ser ud til at være rigtig gode, jamen så skipper jeg min biografter og bliver hængende i telefonen.”

*Erik Kjær, HR-manager Saxo Bank Politiken 2007.10.20.*