

Konflikter mellem arbejde- og privatliv blandt vidensarbejdere – Betydningen af arbejdsmiljø- og kultur

Den 5. danske stressforskningskonference 2008

Seniorforsker Karen Albertsen



DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

I samarbejde med:

Seniorforsker Anne Helene Garde

Seniorforsker Roger Persson

Seniorforsker Reiner Rugulies



DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

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.

Job-annonce

Du har:

”.... evnen til at holde flere ”bolde” i luften samtidig og til tider arbejde under et stort arbejds- og tidspres.”

(Trafikstyrelsen, Politiken, September 2007)

Baggrund

- Vidensarbejdere oplever, sammenlignet med andre ansatte i højere grad konflikter mellem arbejde og privatliv
- Lange arbejdstider og store krav i arbejdet er nogen af de væsentligste årsager
- En familievenlig arbejdsplads kultur kan måske reducere problemerne

Vidensarbejdere

- ”En vidensarbejder er en der arbejder primært med information eller med udviklingen og brugen af viden på arbejdspladsen” (Drucker 1973)
- Vidensarbejdere forventes at have en høj grad af grænseløshed i arbejdet.

Grænseløshed i en eller flere dimensioner og i større eller mindre grad:

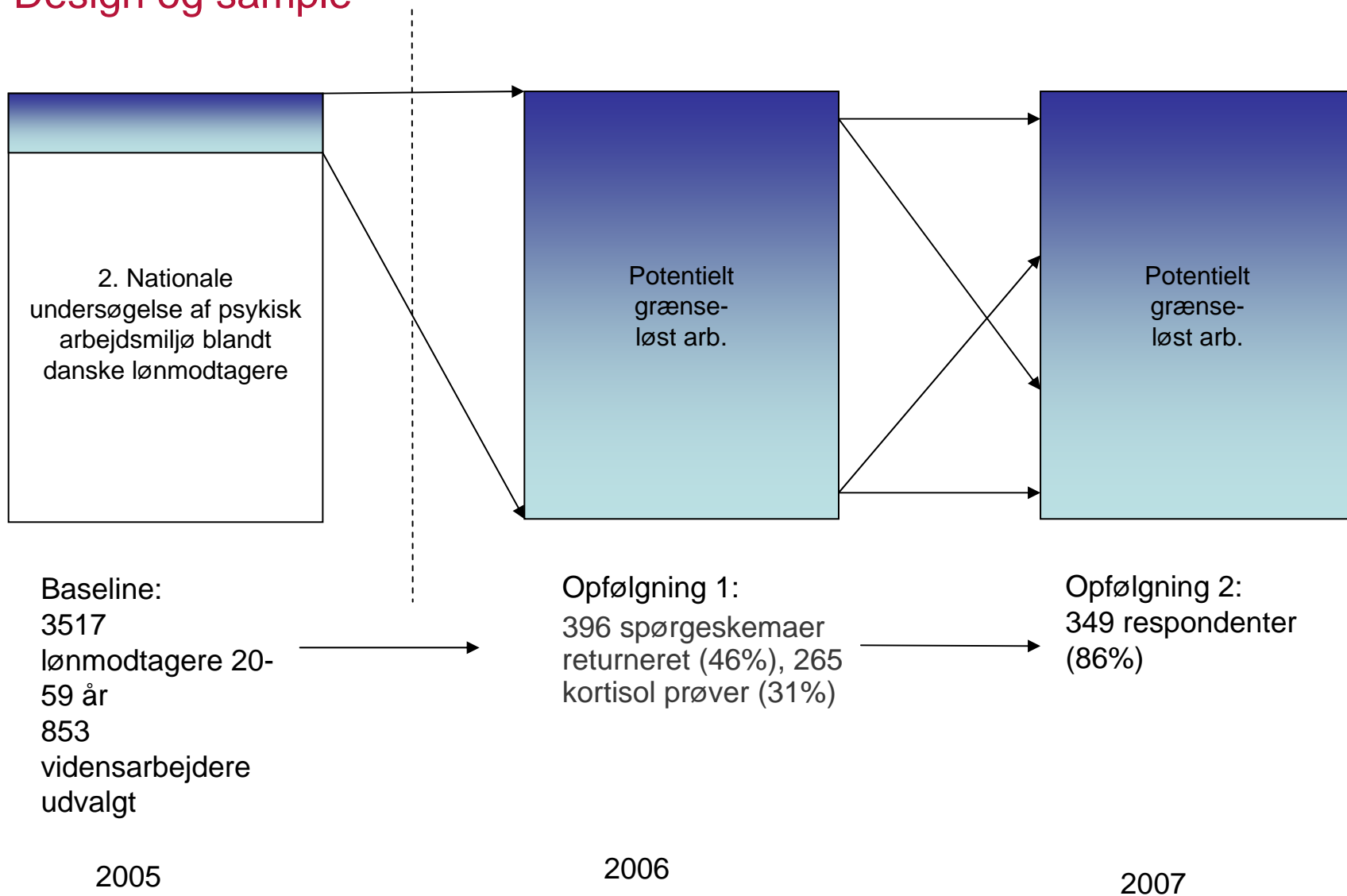
Fra absolutte til regulerende regler (M. Allvin 2008)

- Tid
- Sted
- Horisontal organisering - arbejdsprocessen
- Vertikal organisering - organisation
- Ansættelse

Formål:

- Undersøge traditionelle og “nye” faktorer i det psykiske arbejdsmiljø associeret med konflikter mellem arbejde og familie blandt vidensarbejdere
- Kan en familievenlig arbejdspladskultur reducere oplevelsen af konflikter mellem arbejde og familie?
- Kan det moderere de negative effekter af meget arbejde og andre arbejdsmiljø-faktorer?

Design og sample



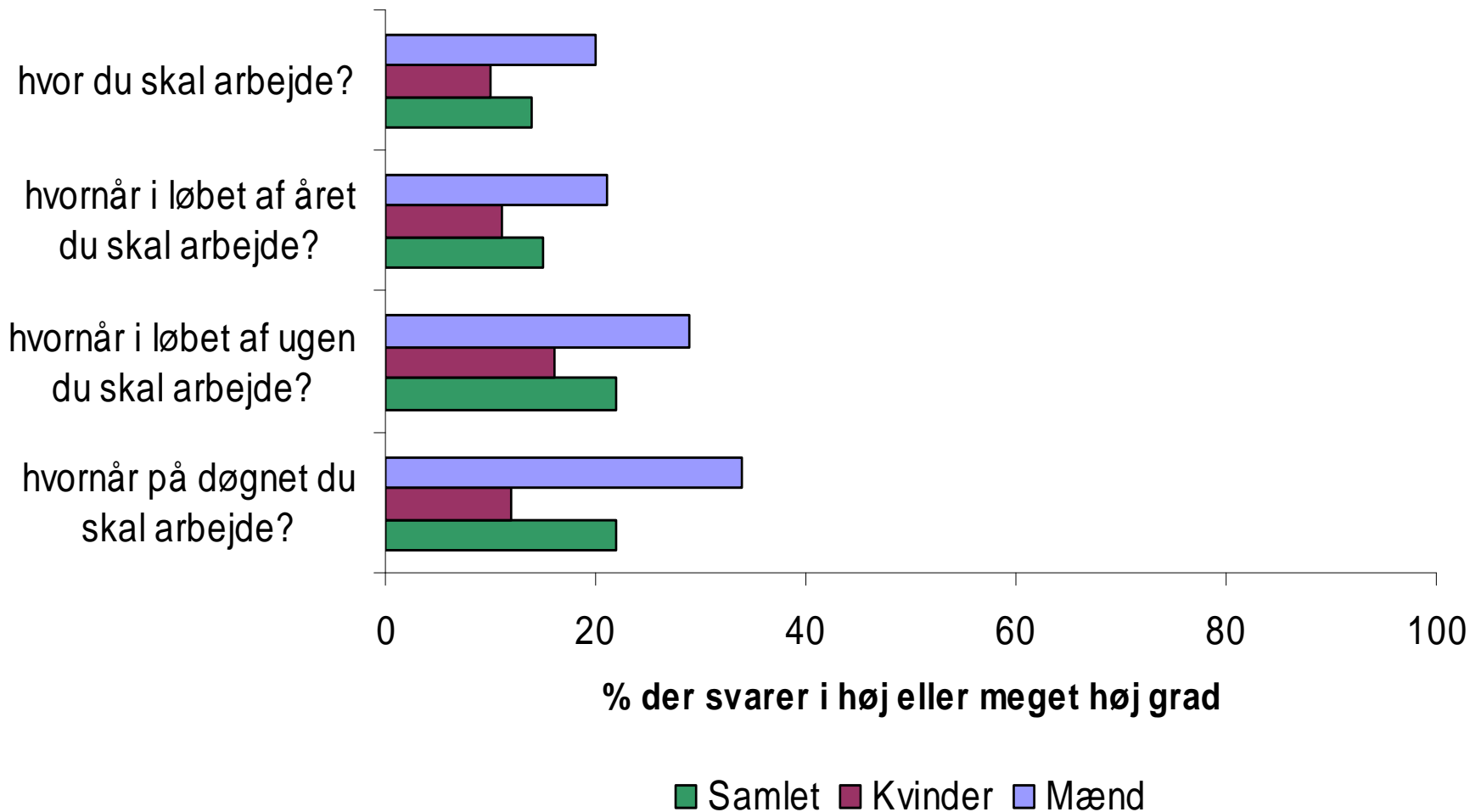
Sample:

- 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

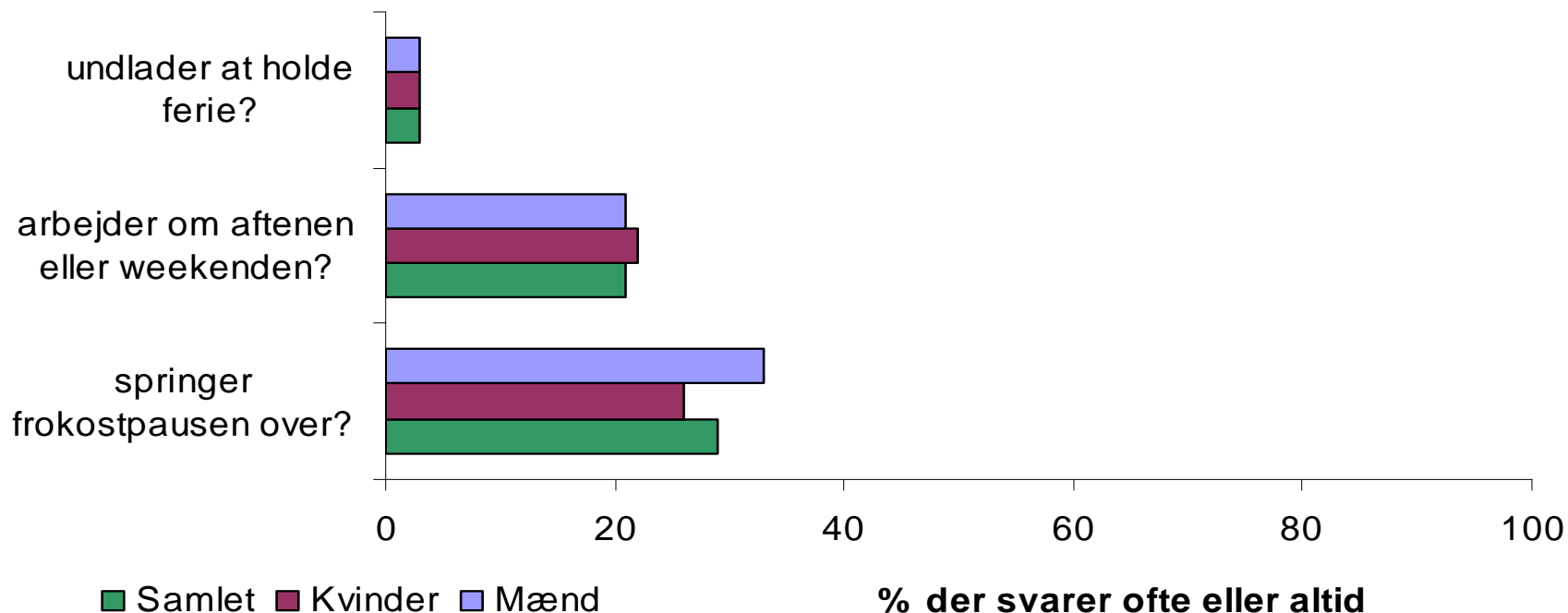
Arbejde-privatlivs konflikt

- "Sker det, at der er konflikt mellem dit arbejde og privatliv, sådan at du helst ville være "begge steder på én gang"? (57,6 "altid" eller "ofte")
- "Føler du, at dit arbejde tager så meget af din energi, at det går ud over privatlivet"? (49,3 % "helt sikkert" eller "til en vis grad")
- "Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid, at det går ud over privatlivet"? (41,7 %)
- "Siger din familie eller venner til dig, at du arbejder for meget"? (38,7 %)

I hvilken udstrækning kan du selv bestemme ...



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



Risikofaktorer for arbejde-familie konflikter blandt vidensarbejdere

- 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*

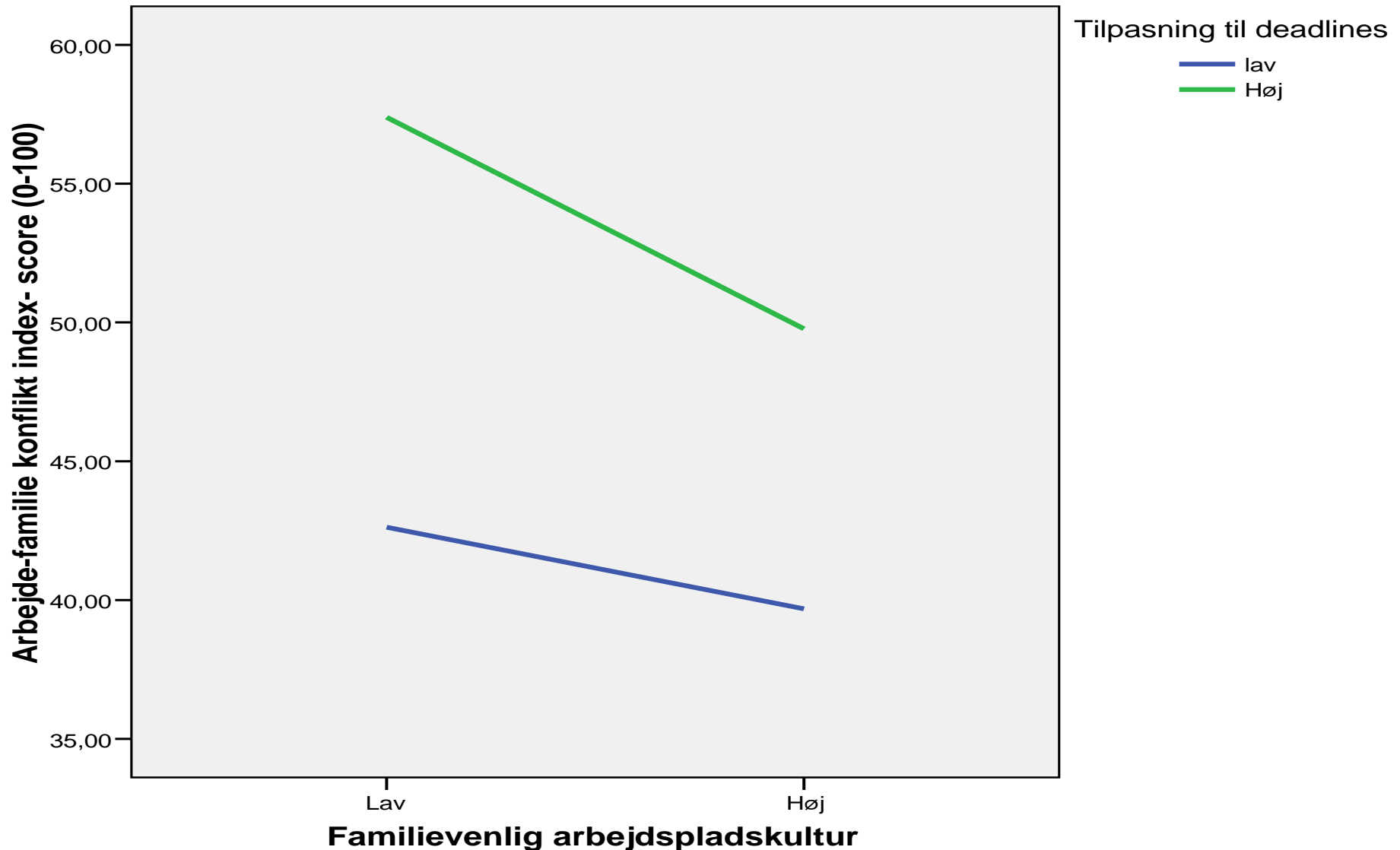
Tværsnit – associationer med Arbejde-familie konflikter – slut model (N=356)

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 ² for den fulde model	0,40

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 ² for den fulde model (N)	0,40(356)

Interaktion arbejde-familie konflikter og arbejdsplads kultur



Prædiktion af arbejde-familie konflikter over 1 år (N=294)

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 ² for den fulde model	0,25

Prædiktion af arbejde-familie konflikter over 1 år (N=294)

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 ² for den fulde model	0,25	0,34

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 I

- Lang arbejdstid og høje kvantitative krav hænger sammen med et højere niveau af konflikter
- Generel indflydelse og indflydelse på tid og sted ingen betydning
- Kvinder oplever flere konflikter under forudsætning af samme arbejdsmiljø som mænd

Konklusioner II

- Tilpasning til deadlines ved at droppe fritid giver konflikter
- En familievenlig arbejdsplads-kultur modvirker konflikter
- Effekten af tilpasning til deadlines er værre, når kulturen ikke er familievenlig
- Forandringer i arbejde-familiekonflikter sker med større sandsynlighed, når kulturen er familievenlig

Arbejdspladskultur.....

“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 definere, 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 biograftur og bliver hængende i telefonen.”

Erik Kjær, HR-manager Saxo Bank Politiken 2007.10.20.

Tak for opmærksomheden



DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ