

Grænseløst arbejde, stress, søvn og privatliv

Arbejds miljø forsknings fondens årskonference 2008

Seniorforsker Karen Albertsen



DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDS MILJØ

Projektgruppe

Seniorforsker Anne Helene Garde

Seniorforsker Roger Persson

Seniorforsker Reiner Rugulies

Ph.d. studerende Katrine Kjøller Neergaard

Specialestuderende: Peter Bengtsen, Stefan Larsen, Maj
Wissing, Marie Tiemroth



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:

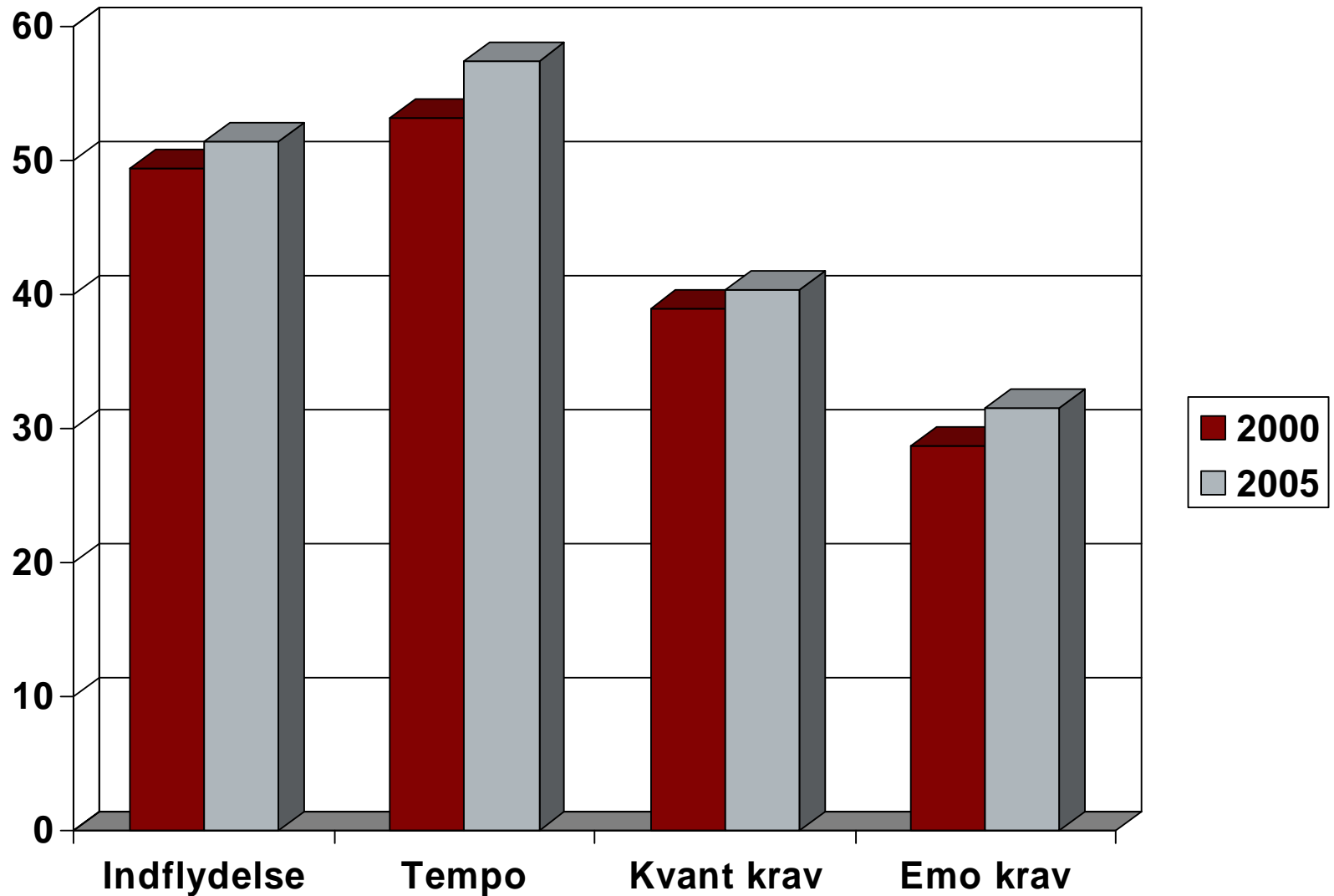
”.... evnen til at holde flere ”bolde” i luften samtidig og til tider arbejde under et stort arbejds- og tidspres.”

(Trafikstyrelsen, Politiken, September 2007)

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

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

De-regulering af tid og sted

- Flexibilitet giver øgede muligheder for tilpasning af arbejdet til krav fra familie og privatliv
 - Bedre arbejde – privatlivs balance og mindre stress

Anette, leder af daginstitution:

”...hvis jeg er så heldig at have fået lavet sådan en arbejdsdag herhjemme, hvor jeg ikke først skal på arbejde. Det giver jo en helt anden ro i mit hoved.....altså bare tage det lidt roligt og så gå i gang..... det gør jo også, at man fysisk har det lidt bedre synes jeg” *(Maj Wissings speciale 2008: Grænseløst arbejde – mail og mobiltelefonens påvirkning)*

De-regulering af tid og sted

- Flexibilitet støtter tilpasningen til kravene fra produktionsprocessen/ målene med arbejdet
 - Lange arbejdstider
 - Overarbejde
 - Sammenflydende grænser mellem arbejde og privatliv
 - Arbejde udenfor almindelig dagtid
 - Dårligere arbejde-privatlivsbalance og øget stress

Anette, leder af daginstitution:

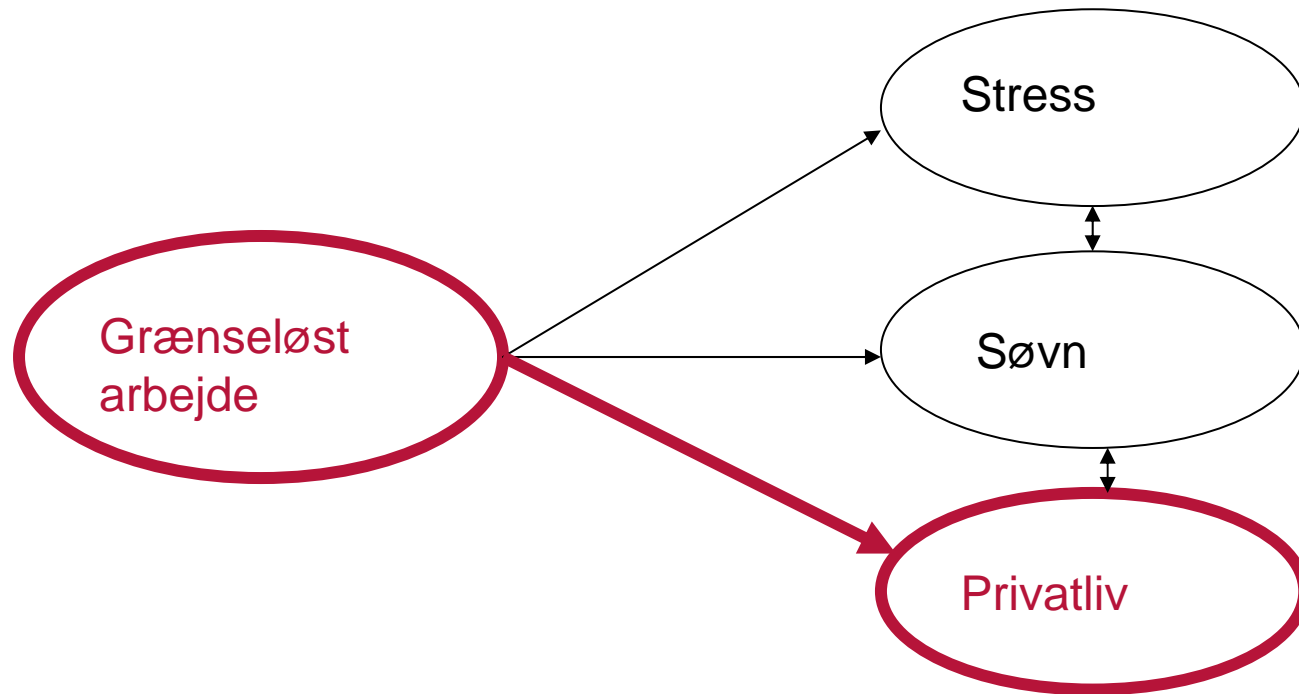
”...og hvis jeg har mail herhjemme, så ved jeg, at så vil det igen glide [skride]. Og hvornår er man på arbejde og hvornår har man fri?!””altså for eksempel hvis jeg vågner om natten og kommer i tanke om noget, så kunne jeg jo faktisk gå ned og gå i gang ik’?” *Maj Wissings speciale 2008: Grænseløst arbejde – mail og mobiltelefonens påvirkning)*

Projekt grænseløst arbejde - stress, søvn og privatliv

Formål:

- Hvornår fører grænseløst arbejde til arbejdsglæde og overskud i privatlivet og hvornår fører det til stress, søvnproblemer og konflikter mellem arbejde og privatliv?
- Hvordan hænger stress, søvn og arbejde-privatlivsbalance sammen?
- Ph.d. projekt: Hvordan oplever og håndterer vidensarbejdere den konstante mulighed for at gå on-line og arbejde? Hvilken betydning har arbejdspladsen her?

Fokus præsentation



Definition konflikter mellem arbejde og familie:

- En situation hvor opfyldelsen af rollen i et af de to domæner (familie eller arbejde) er i konflikt med opfyldelsen af rollen i det andet domæne på grund af begrænsninger i tid eller energi.
(Kristensen et al. 2005)

Niels, arbejdsmiljøkonsulent:

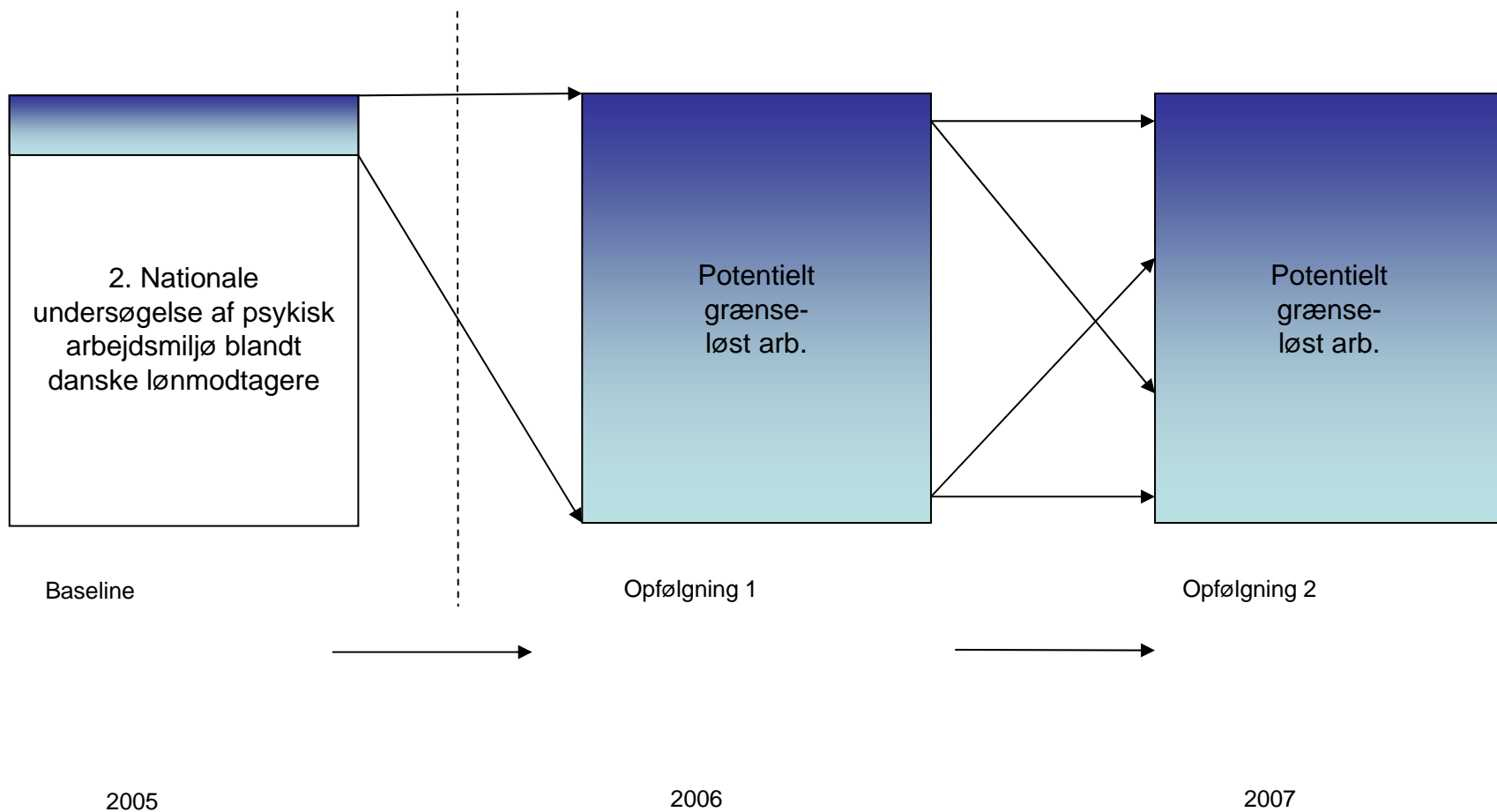
”Man kommer jo hjem og så er det mad, og så er der bad og børste tænder og så er det i seng. Altså man når jo ikke noget med dem! Og det skaber jo alle de ting som har værdi altså.....det der er sjovt at lave med børnene, det skerovre i børnehaven....” *(Maj Wissings speciale 2008: Grænseløst arbejde – mail og mobiltelefonens påvirkning)*

Arbejde- familie konflikter hænger sammen med:

- Arbejdsrelateret stress/belastning
 - Udbrændthed
 - Depression
 - Fysiske symptomer
 - Fødselsdepressioner
 - Job-tilfredshed (WFC)
 - Ægteskabelig utilfredshed (FWC)
- Både kausale og reciprokke processer

Eksisterende data

Data indsamling



Den 2.nationale undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø blandt Danske lønmodtagere

- Tværsnit 2005
- Spørgeskemaundersøgelse, repræsentativt udvalg af lønmodtagere mellem 20-59 år
- N= 3517
- Svarprocent: 60%
- Kvinder: 52%
- The COpenhagen PychSOcial Questionnaire (COPSOQ)

Projekt: Grænseløst arbejde - stress, søvn og privatliv

- 2006 – 2009
- Udsendt til udtræk af vidensarbejdere
- Udsending af 852 spørgeskemaer, logbøger og spytpøver
- ➔ 396 respondenter 1. opfølgning (46%)
- ➔ 349 respondenter 2. opfølgning (86%)
- 265 kortisol-besvarelser 1. opfølgning (31%)
- 30 interviews, heraf 22 med par
- Organisationsanalyser udvalgte virksomheder

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.
- Udvælgelse af job-grupper med vidensarbejde og potentielt grænseløst arbejde

Sample:

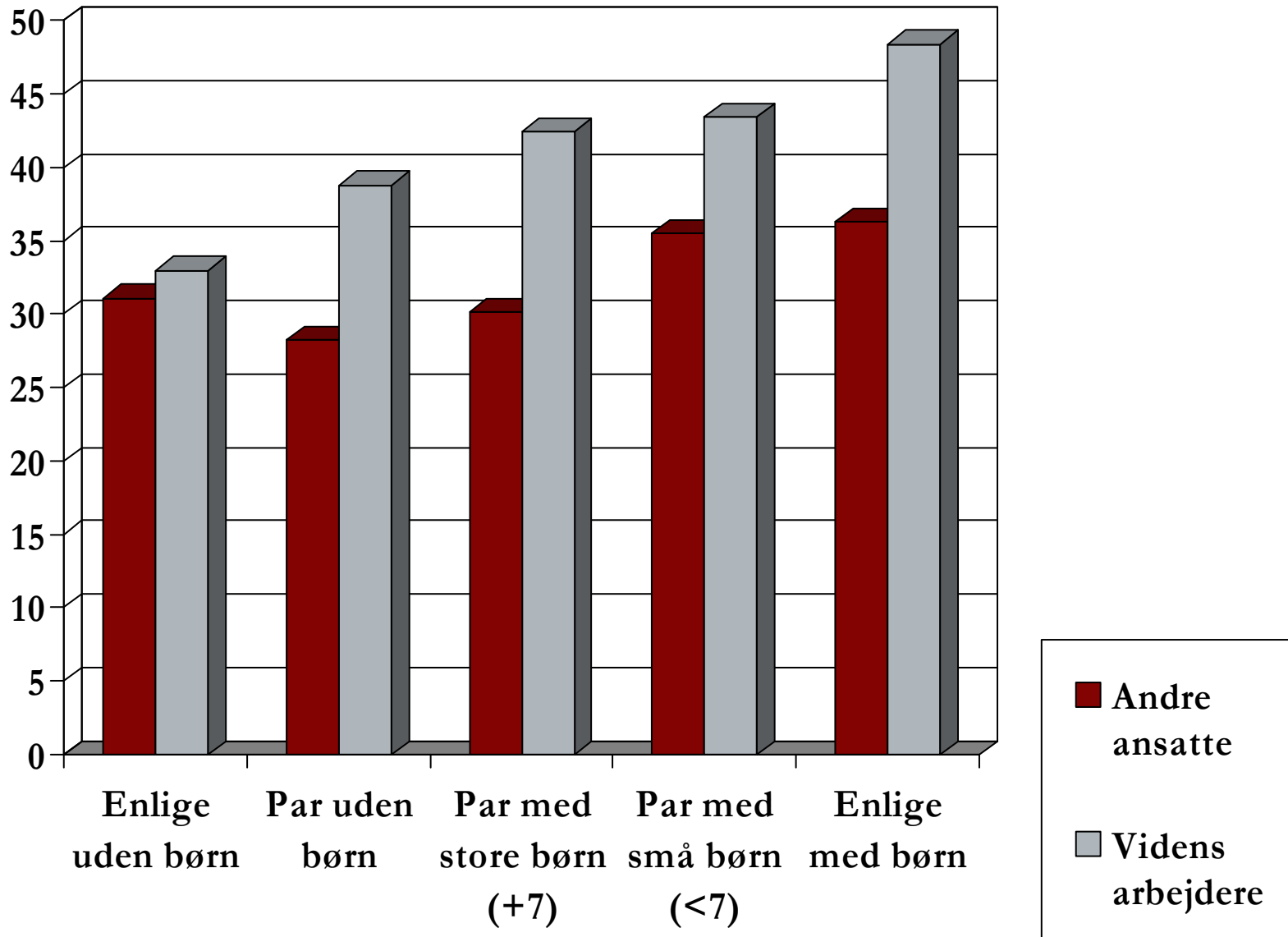
- Akademikere, læger og tandlæger, ingeniører og arkitekter, edb-folk, lærere (folkeskole, gymnasium el. andet), universitetsforskere, mediefolk, bibliotekarer og museumsfolk, socialrådgivere, pædagoger (dag- og døgninstitutioner), chefer (offentlige og privat ansatte), fuldmægtige (offentligt ansatte), 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”?
(29% ”altid eller ofte”)
- ”Føler du, at dit arbejde tager så meget af din energi, at det går ud over privatlivet”? (34%)
- ”Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid, at det går ud over privatlivet”? (25%)
- ”Siger din familie eller venner til dig, at du arbejder for meget”? (24%)

Arbejde-familie konflikt

Index-score 0-100



Risikofaktorer for Arbejde-familie konflikter blandt lønarbejdere (N=3517):

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):

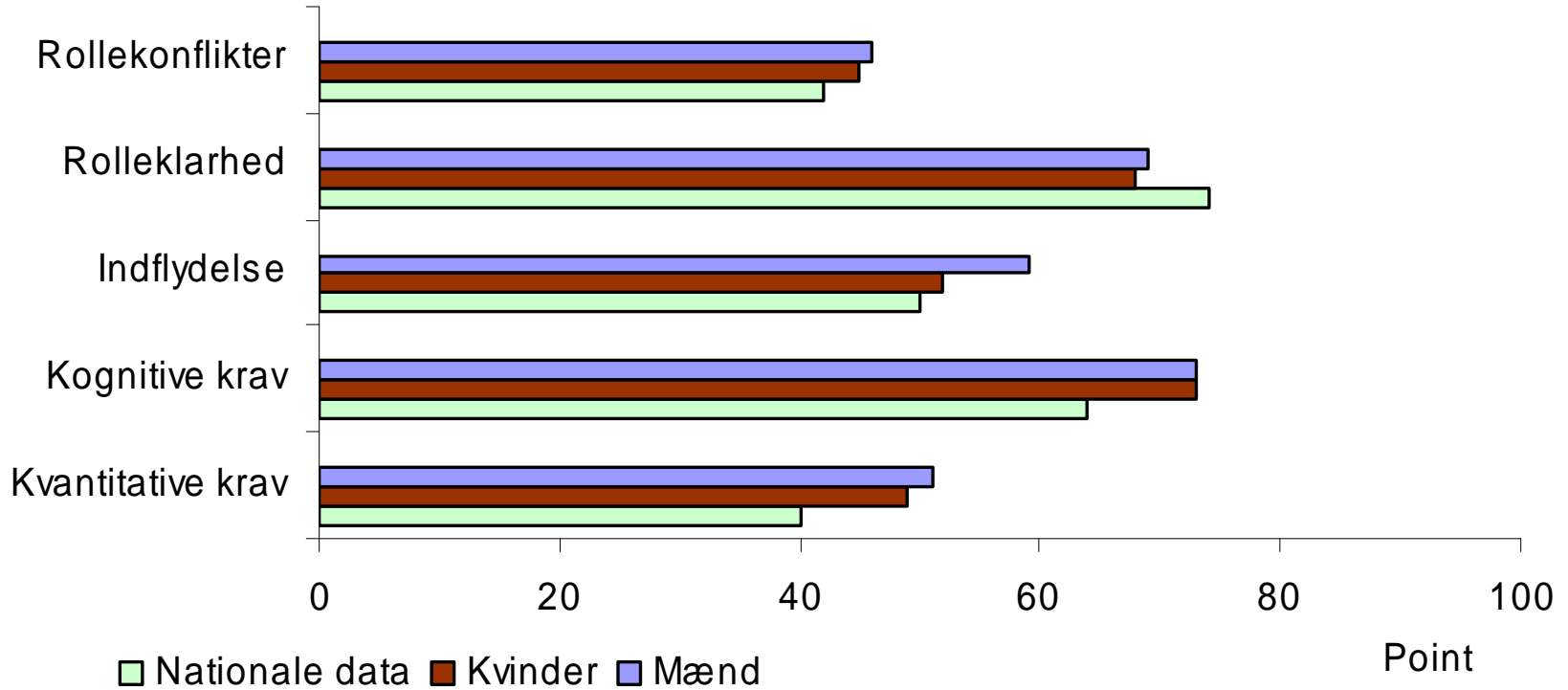
- Alder under 40 år (**-***)*
- Par med små børn ***
- Enlige med børn ***
- Lange arbejdstider ****
- Ikke standard dagtid ****
- Kvantitative krav ****
- Tempo ****
- Emotionelle krav ****
- Rolle konflikter ***
- Mangel på forudsigelighed ***
- Mangel på udviklingsmuligheder **

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

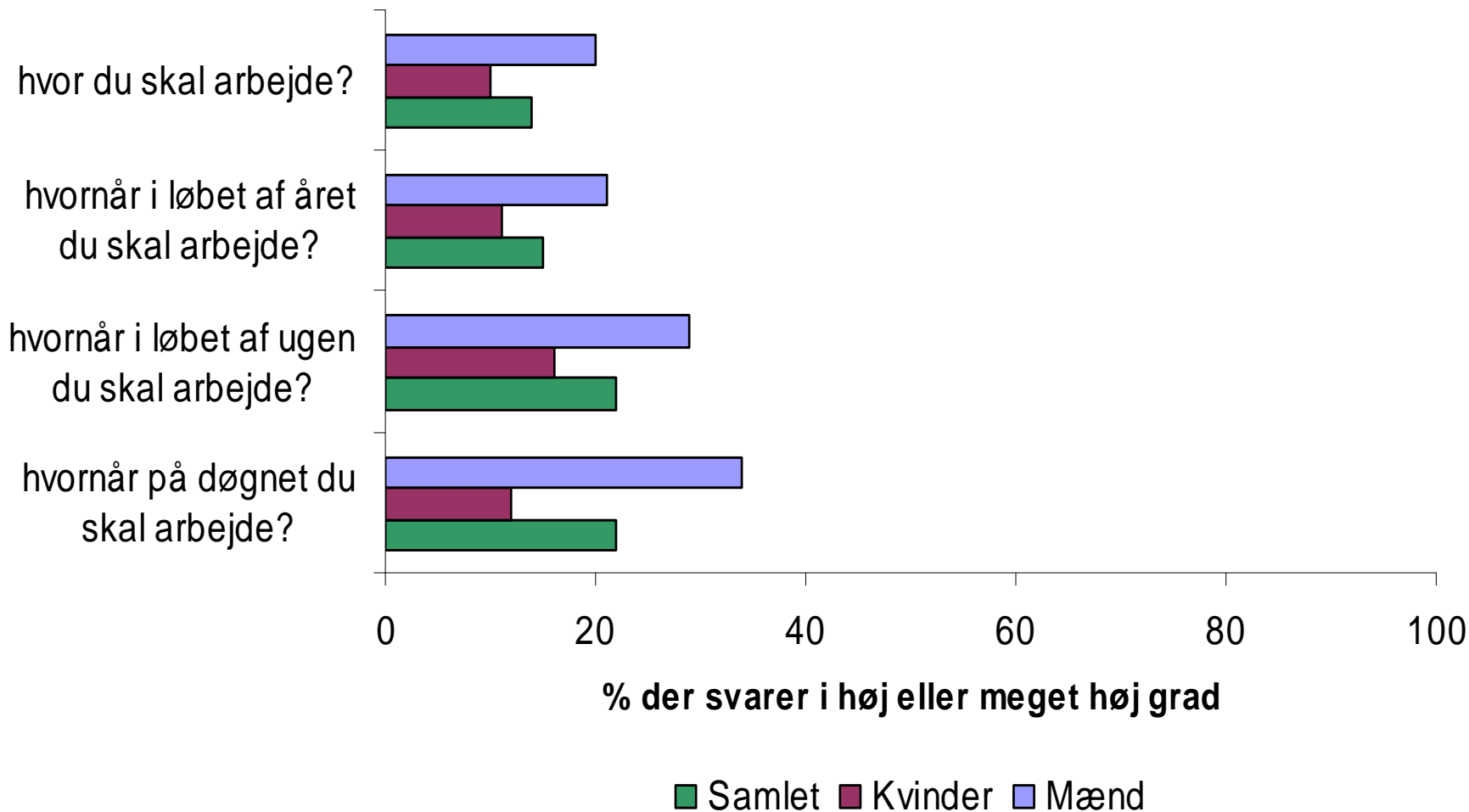
Arbejds miljø blandt vidensarbejdere



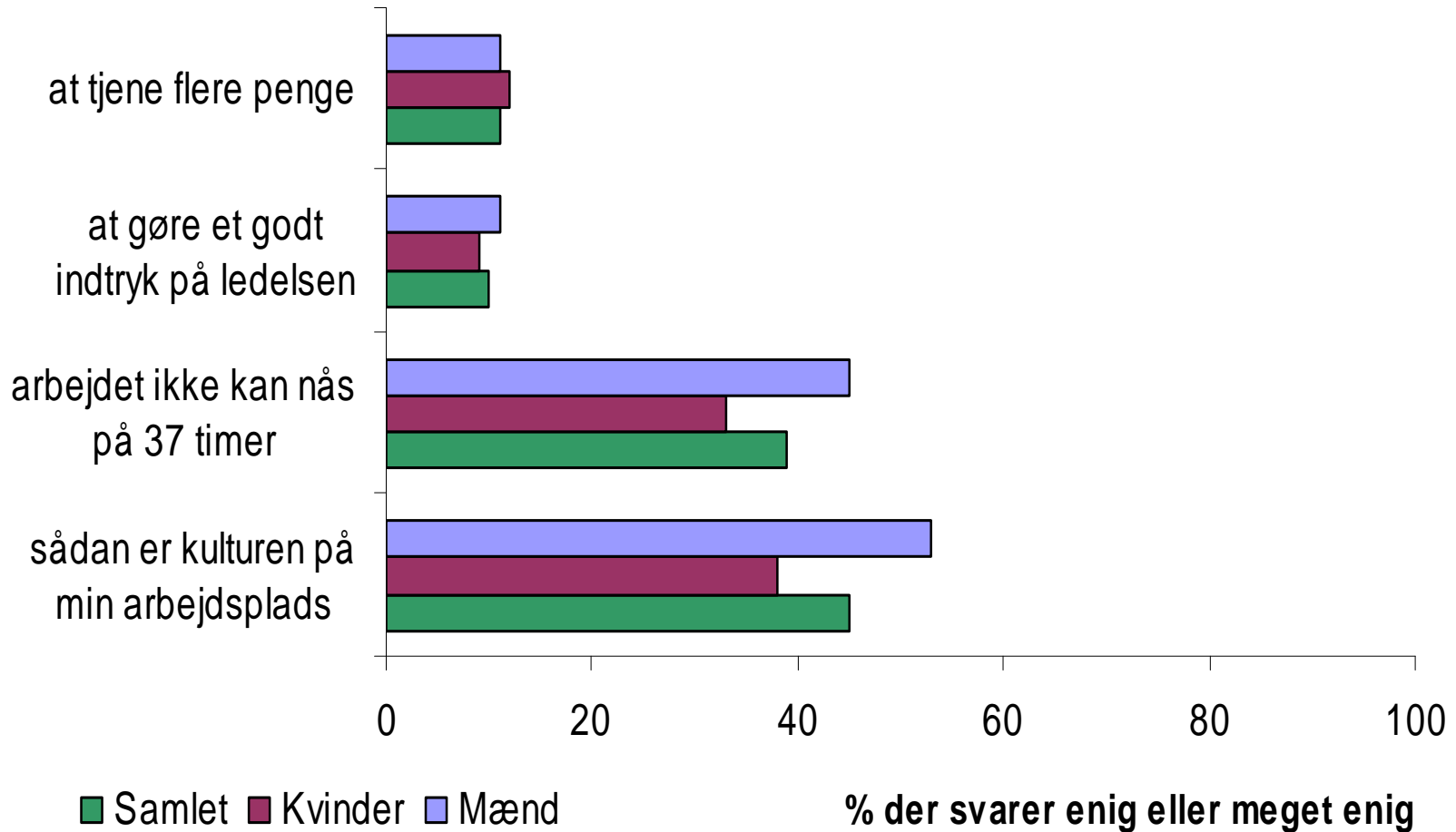
Psykisk arbejdsmiljø blandt vidensarbejdere



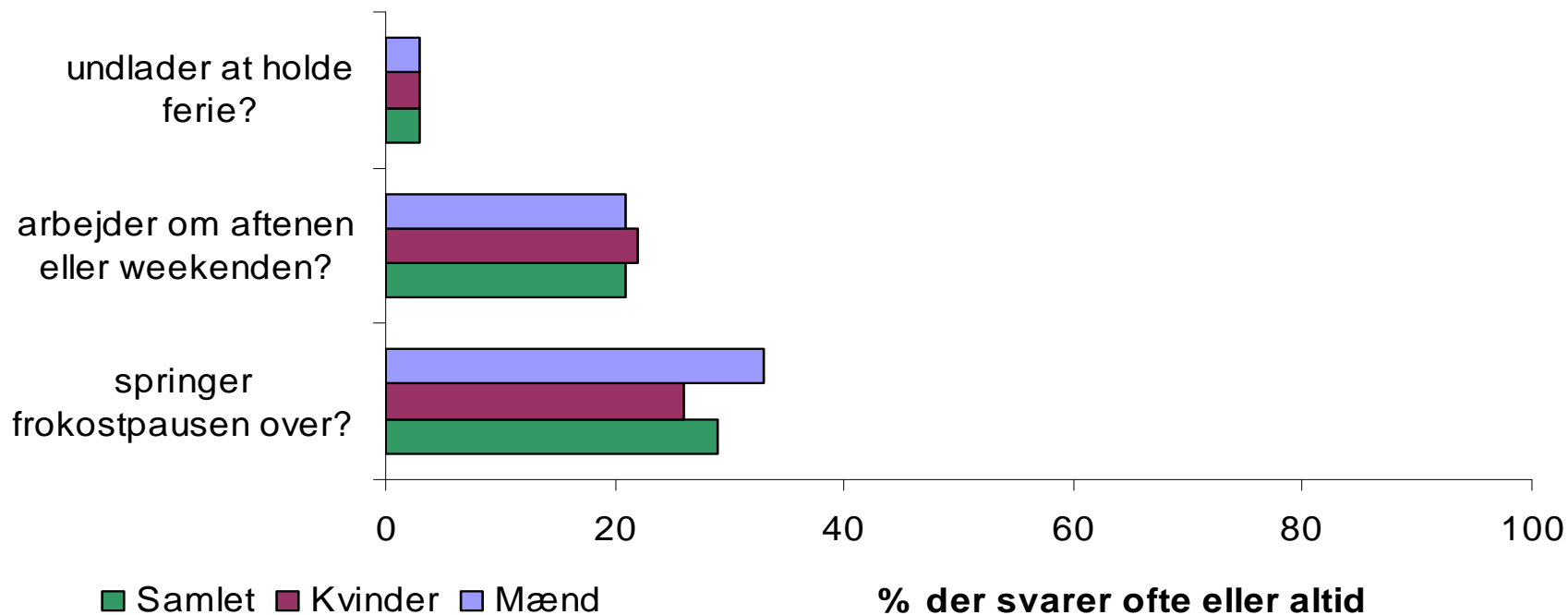
I hvilken udstrækning kan du selv bestemme ...



Jeg arbejder over for...



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



Anette, leder af børnehave:

”Der sad jeg ovre på arbejdet seks til otte timer både lørdag og søndag ik’? Og de vidste bare, at jeg var der ikke, og de skulle ikke regne med mig før tre eller fire i weekenderne”.....
.....”så når jeg var færdig, så var jeg færdig” (*Fra Maj Wissings speciale*)

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*

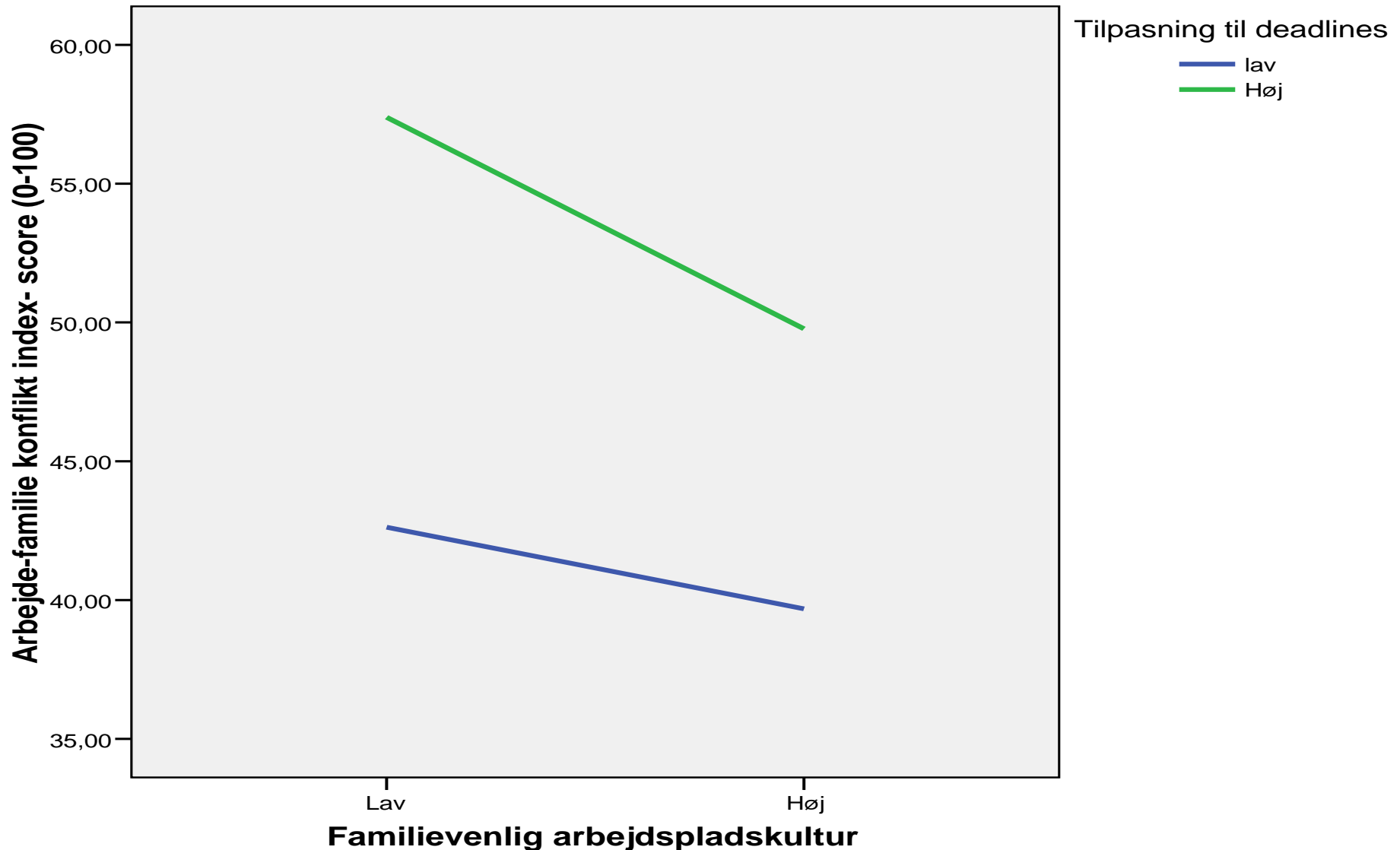
Tværsnit – associationer med Arbejde-familie konflikter – slut model (N=356)

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 – vidensarbejdere og andre ansatte

- 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 - vidensarbejdere

- 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 igen, igen.....

“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 biograftur og bliver hængende i telefonen.”

Erik Kjær, HR-manager Saxo Bank Politiken 2007.10.20.