

Arbejdsmiljø, stress og arbejde-privatliv blandt vidensarbejdere - Hvordan ser det ud?

Seniorforsker Karen Albertsen



DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

At være vellykket i Saxo bank er Å ..

” .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

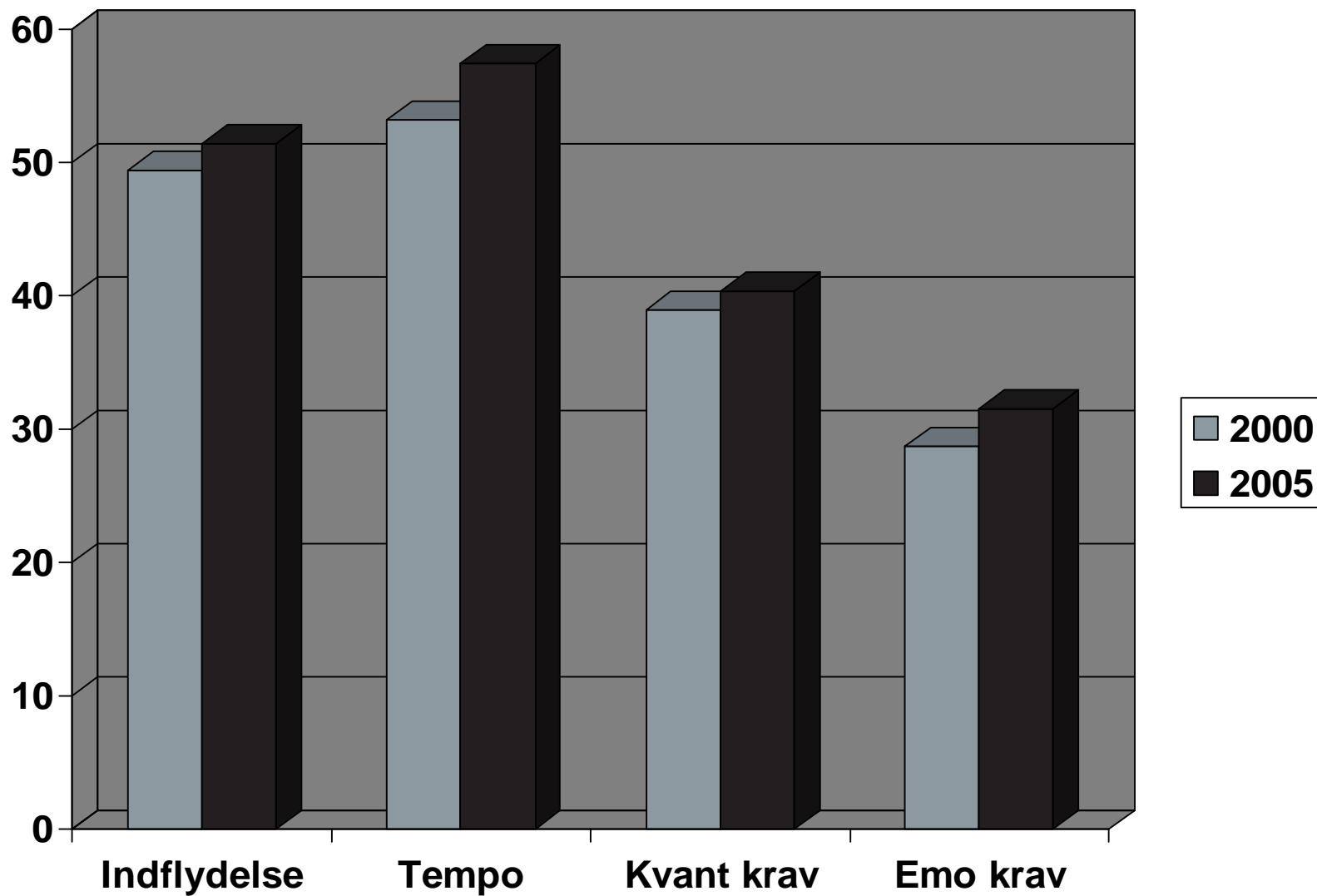
Politiken 2007.10.20.



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

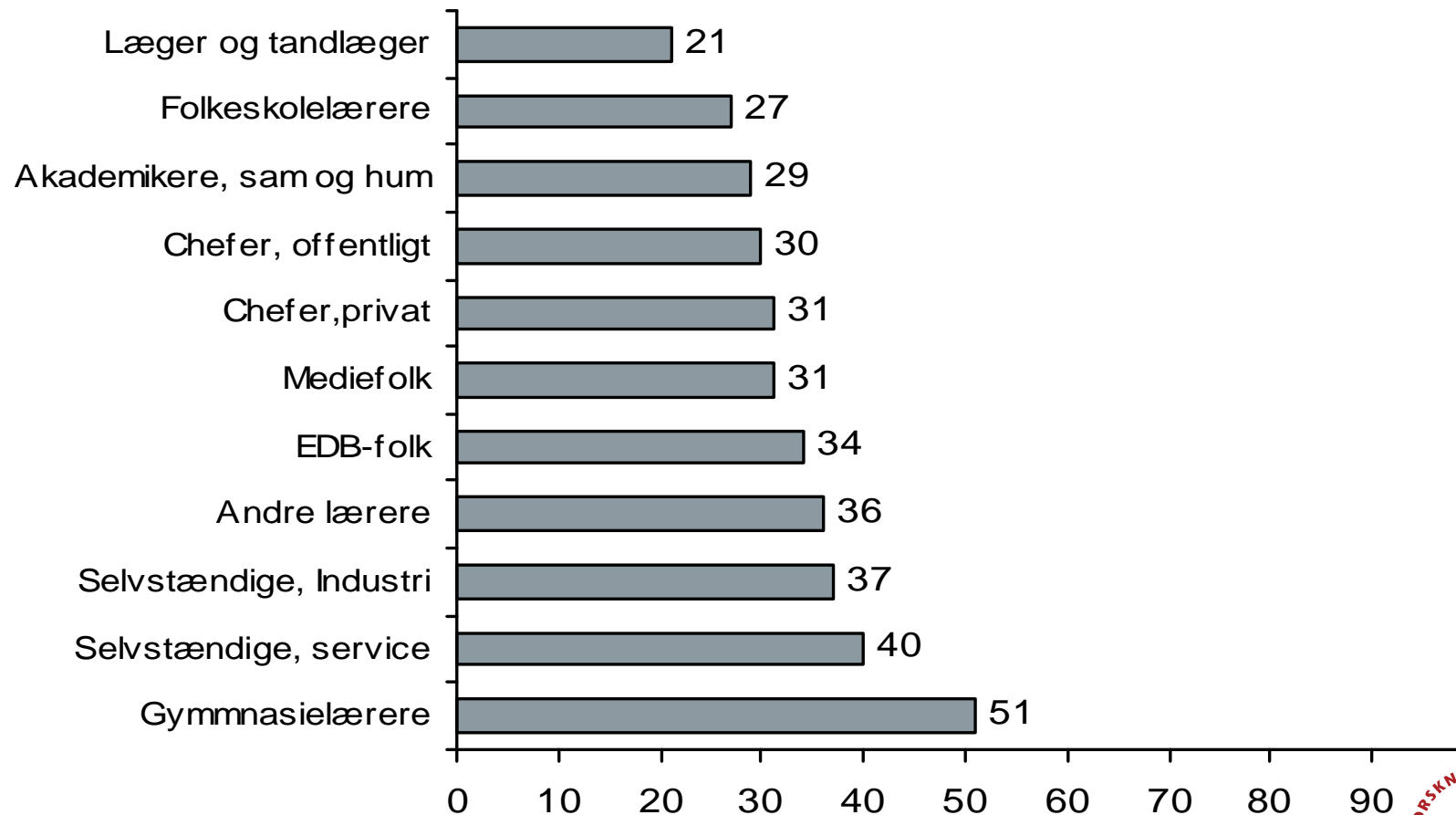
Øget indflydelse og øgede krav



Kilde: Den Nationale Arbejds miljøkohorte

Hvem har grænseløst arbejde?

Hjemmearbejde ved computer mindst 7 timer pr uge



Den Nationale Arbejdsmiljøkohorte



Projekt Grænseløst arbejde Æ stress, søvn og privatliv

” Forskergruppe:

- ” Karen Albertsen, Senior Researcher, Project leader
- ” Anne Helene Garde, Senior Researcher
- ” Roger Persson, Senior Researcher
- ” Reiner Rugulies, Professor
- ” Katrine Kjøller Neergaard, Ph.d. student

” 2006-2009

” Finansieret af Arbejds miljø forskningsfonden



Design og sample

- ” Samplet blev rekrutteret fra Den 2. danske undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø (3-dækker), som omfatter 3517 ansatte, repræsentative for danske lønmodtagere (20-59 år)
- ” 853 vidensarbejdere modtog spørgeskemaer og spytrør for kortisol
- ” 396 spørgeskemaer blev returneret (svar%= 46) og 265 kortisol svar (svar%=31)
- ” 1 års follow-up: svar%=86 af svarene fra 1. runde



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

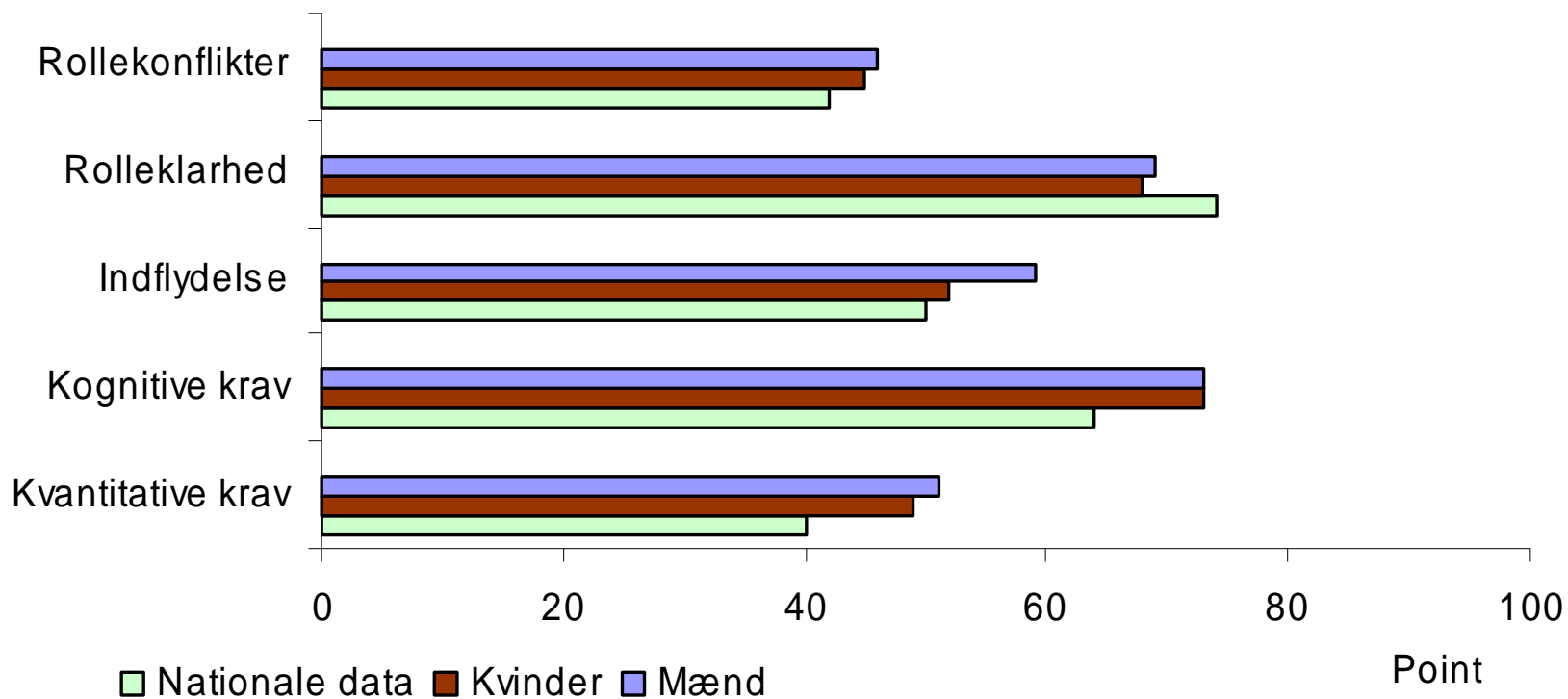
Sample:

” 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

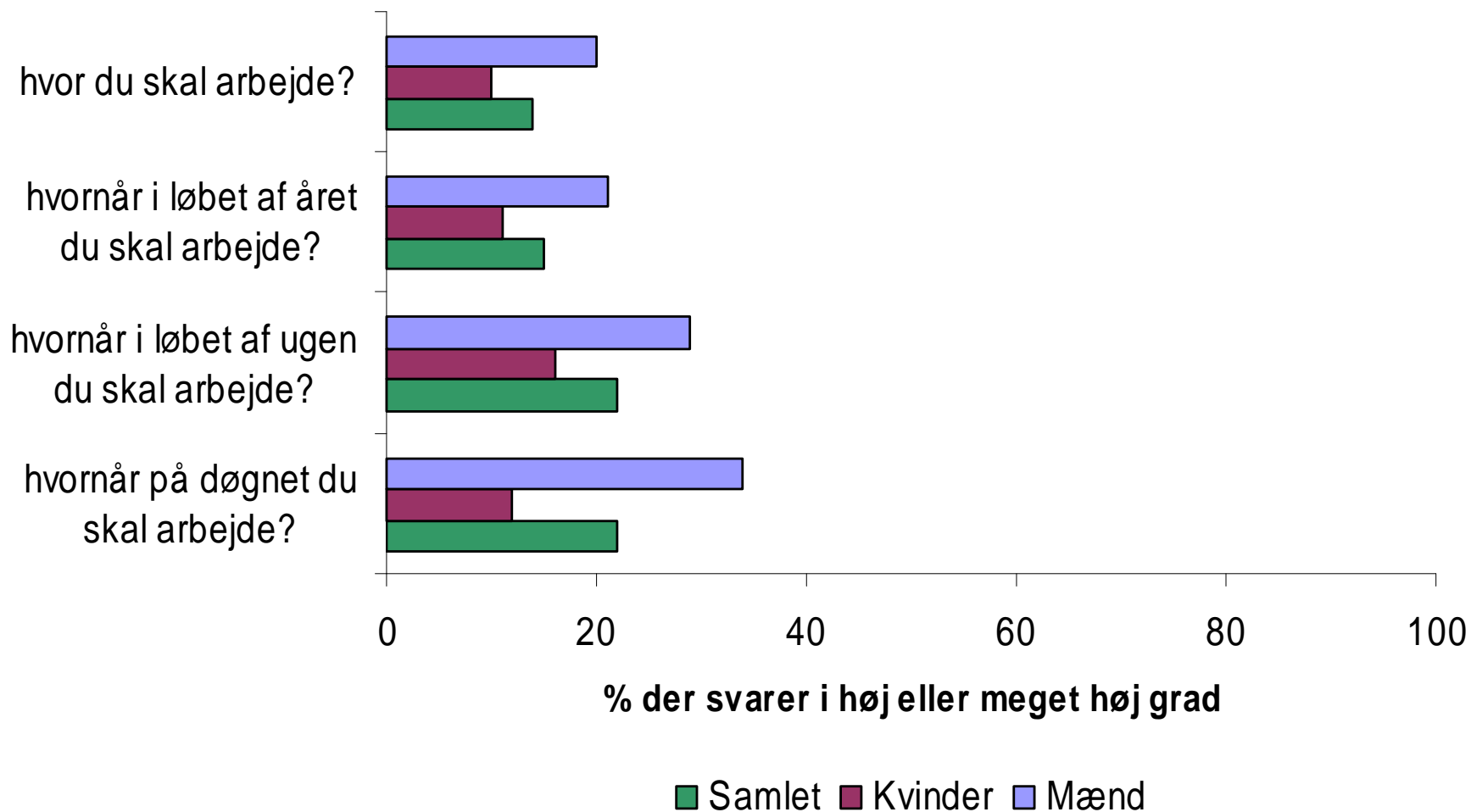
Arbejds miljø blandt vidensarbejdere



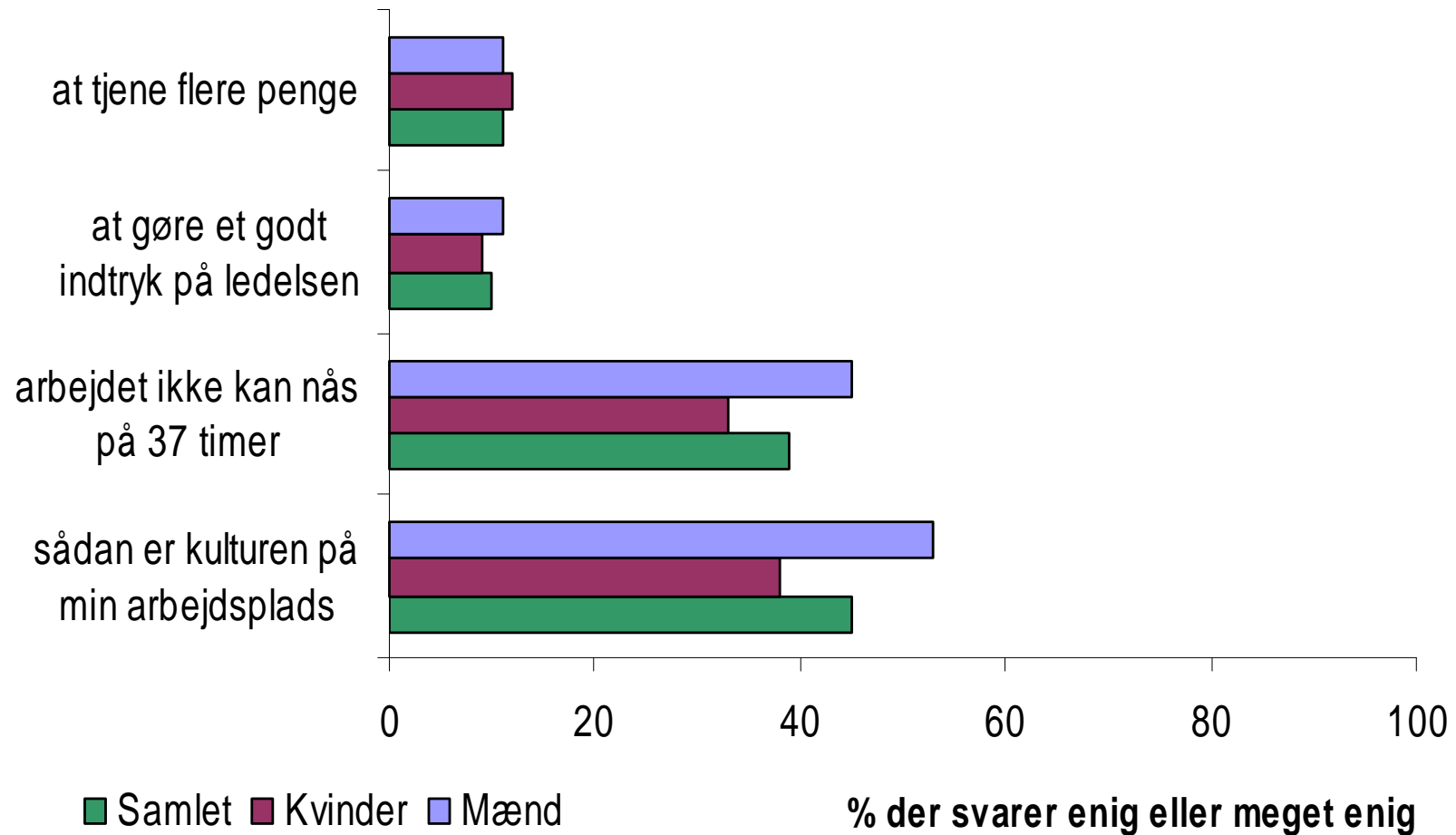
Psykisk arbejdsmiljø blandt vidensarbejdere



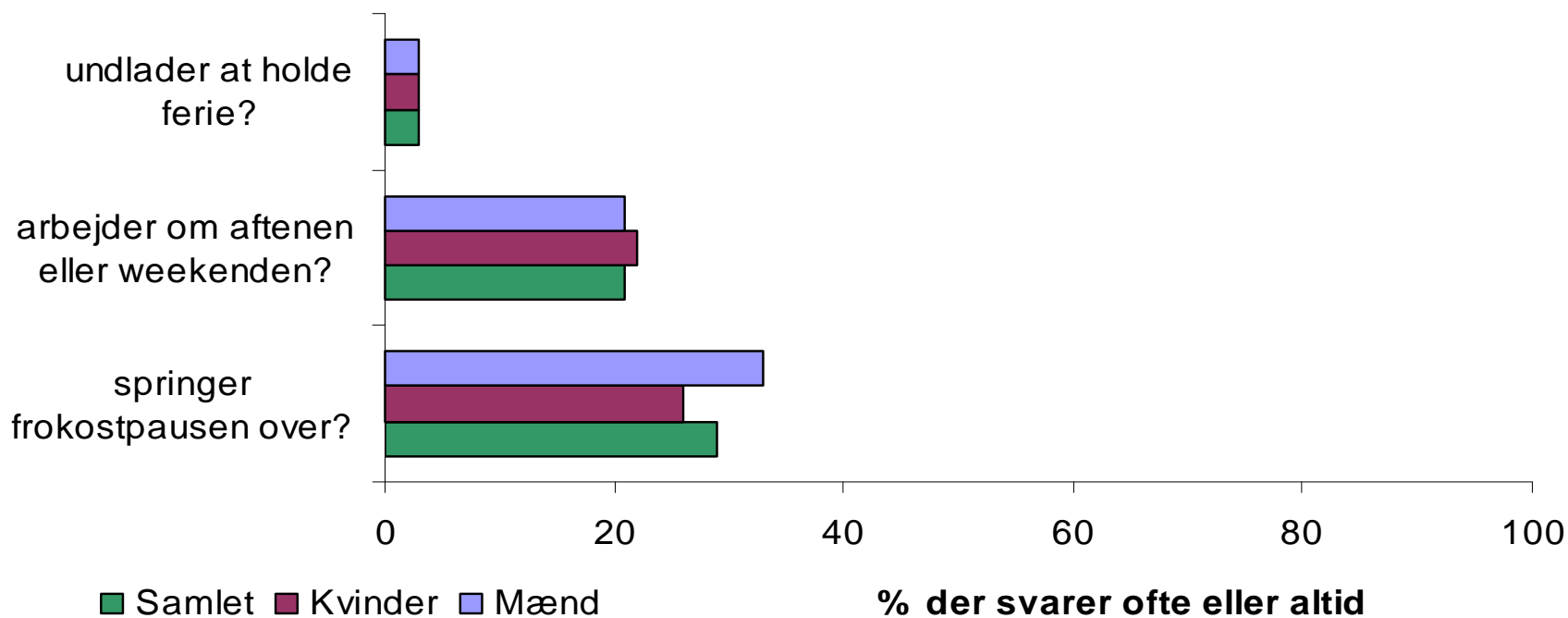
I hvilken udstrækning kan du selv bestemme ...



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+õ .. õ õ õ õ õ õ õ +så når jeg var færdig, så var jeg færdig+ (*Fra Maj Wissings speciale*)

Konflikter mellem arbejde og privatliv



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 ã õ det der er sjovt at lave med børnene, det skerovre i børnehavenõ .+(Maj Wissings speciale 2008: Grænseløst arbejde . mail og mobiltelefonens påvirkning)

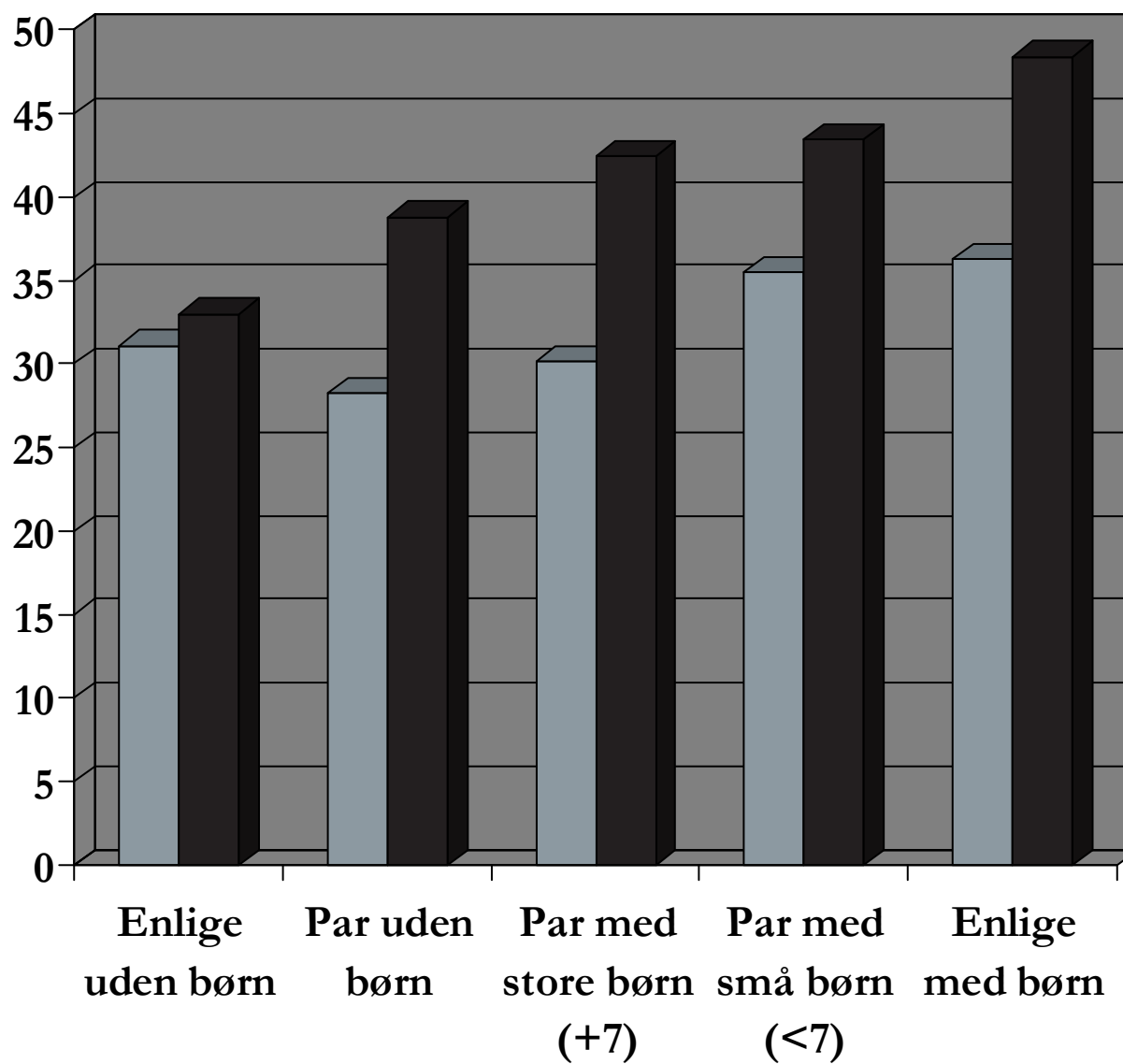


Arbejde-privatlivs konflikter blandt vidensarbejdere

- ” +Sker det, at der er konflikt mellem dit arbejde og privatliv, sådan at du helst ville være +begge steder på én gang+? (38% +altid eller ofte+)
- ” +Føler du, at dit arbejde tager så meget af din energi, at det går ud over privatlivet+? (42%)
- ” +Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid, at det går ud over privatlivet+? (31%)
- ” +Siger din familie eller venner til dig, at du arbejder for meget+? (31%)

Arbejde-familie konflikt

Index-score 0-100



■ Andre ansatte
■ Videns arbejdere

Stress blandt vidensarbejdere og andre



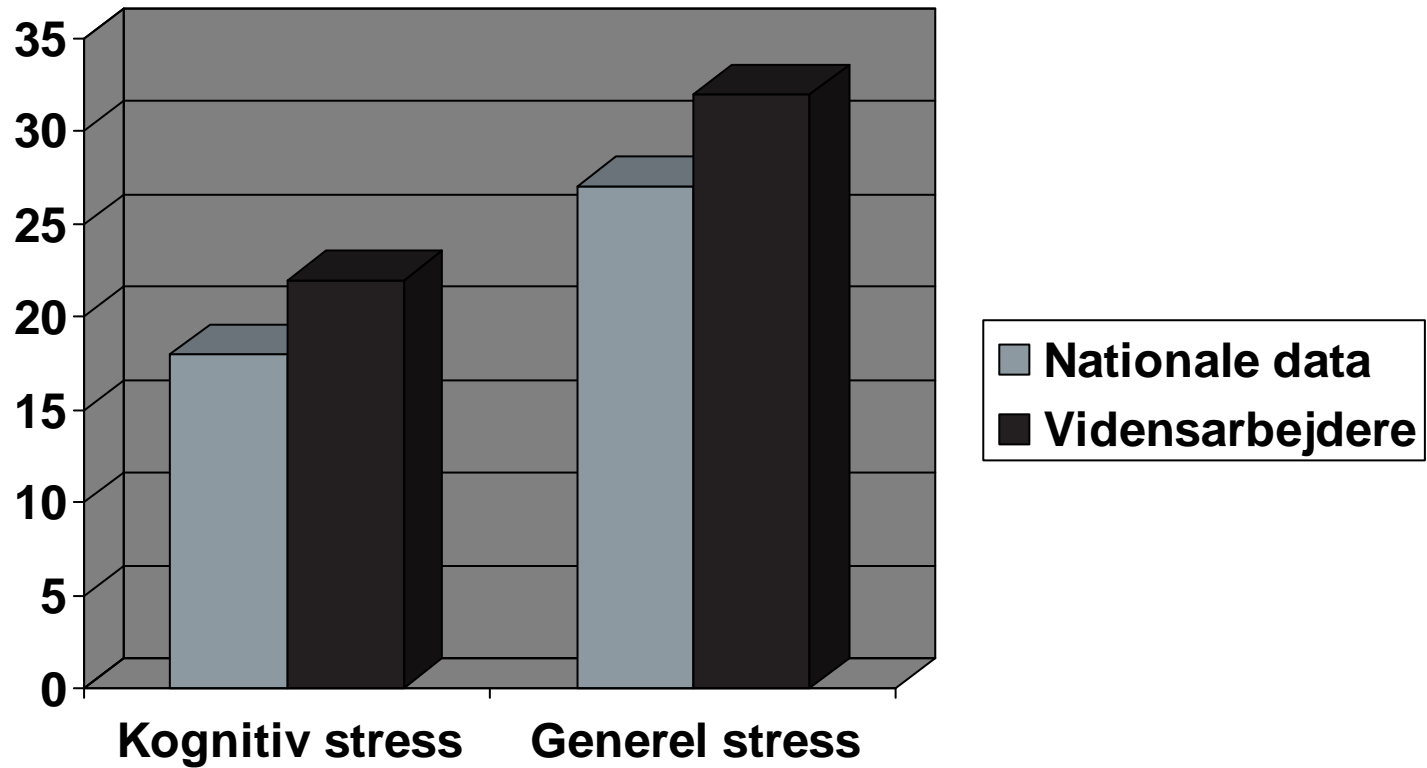
Kognitive stress symptomer

- ” De følgende spørgsmål handler om, hvordan du har haft det de sidste 4 uger.+
 - ” Hvor tit har du haft koncentrationsbesvær?+(6% en stor del af tiden/ hele tiden)
 - ” Hvor tit har du haft svært ved at tænke klart?+(3%)
 - ” Hvor tit har du haft svært ved at træffe beslutninger?+(4%)
 - ” Hvor tit har du haft svært ved at huske?+(8%)
- ” Svarkategorier: På intet tidspunkt/ Lidt af tiden/ En del af tiden/ En stor del af tiden/ Hele tiden.

Generelle stress symptomer

- ” Hvor tit har du haft problemer med at slappe af? (12% en stor del af tiden/ Hele tiden)
 - ” Hvor tit har du været irriteret? (4%)
 - ” Hvor tit har du været anspændt? (11%)
 - ” Hvor tit har du været stresset? (14%)
- ” Svarkategorier: På intet tidspunkt/ Lidt af tiden/ En del af tiden/ En stor del af tiden/ Hele tiden.

Stress blandt vidensarbejdere og andre



Søvnbesvær i procent

Sovet dårligt og uroligt?	14%
Haft svært ved at falde i søvn?	14%
Vågnet for tidligt uden at kunne falde i søvn igen?	18%
Vågnet flere gange og har haft svært ved at falde i søvn igen?	15%



Årsager til arbejde-privatlivs konflikter blandt vidensarbejdere og andre

È arbejdsmiljø og arbejdspladskultur



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

Konflikter mellem arbejde og privatliv over 1 år - vidensarbejdere

	Model 1 Uden kontrol for baseline	Model 2 Med kontrol for baseline
	<i>B</i> -estimer	<i>B</i> -estimer
Arbejds timer/uge (20-80)	0.86 ***	0.31 *
Kvantitative krav	0.35 ***	0.12 *
Rolle konflikter	0.23 ***	0.06 (NS)
Social støtte ledelsen	-0.14 **	-0.06 (NS)
Social støtte kolleger	-0.04 (NS)	0.05 (NS)
Skema fleksibilitet	-0.02 (NS)	-0.03 (NS)
Forudsigelighed	-0.12 *	-0.04 (NS)
Deadlines	0.36 ***	0.16 **
Indflydelse	0.02 (NS)	0.06 (NS)
Krav til tilgængelighed	0.10 *	0.01 (NS)
Familie venlig kultur	-0.22 ***	-0.10 *

Kontrolleret for køn, alder og familietype

Familie-venlig arbejdsplads kultur

- “ Er der mulighed for at tage sig af familien, når der er brug for det? (72% altid eller ofte)
- “ Er det accepteret, at man går tidligt hjem for at hente børn? (55%)
- “ Er det accepteret, at man tilpasser arbejdet efter familiens behov? (47%)
- “ Svar muligheder: altid, ofte, somme tider, sjældent, aldrig/ næsten aldrig

Konklusioner I Æ vidensarbejdere og andre ansatte

- “ Lang arbejdstid, høje kvantitative krav og rollekonflikter hænger sammen med et højere niveau af konflikter
- “ Generel indflydelse og indflydelse på arbejdstiden ingen betydning
- “ Størst konflikter blandt enlige med børn og par med små børn



Konklusioner II - vidensarbejdere

- ” Lang arbejdstid og høje kvantitative krav giver flere konflikter
- ” Tilpasning til deadlines ved at droppe fritid giver flere konflikter
- ” En familievenlig arbejdsplads-kultur og ledelsesstøtte kan modvirke konflikter
- ” Forandringer i arbejde-familiekonflikter sker med større sandsynlighed, når kulturen er familievenlig



Årsager til stress blandt vidensarbejdere Er personlighed og arbejdsmiljø?



Formål at undersøge:

- ” Om faktorer I arbejdsmiljøet kunne prædiktere kognitive stress symptomer over et år
- ” Om præstationsbaseret selvværd havde en effekt på kognitive stress symptomer, uafhængigt af effekten af arbejdsmiljøet

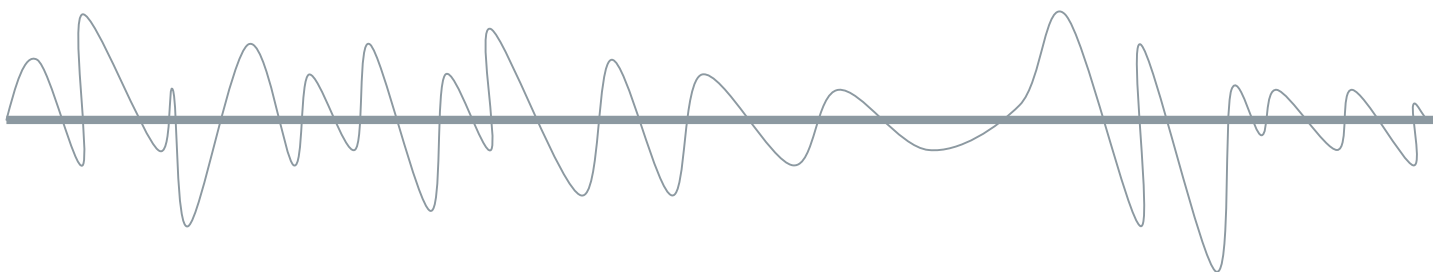
Selvværd Æ hvad er det?

” Selvværd som en global vurdering af selvet- der *både* er #træk+og #ilstand+.

” #folk har et typisk, gennemsnitligt niveau at træk- selvværd, men det øjeblikkelige niveau af tilstands-selvværd kan fluktuere omkring dette typiske niveau.+

(Crocker & Wolfe, 2001 og 2004)

” Område-specifik selvværd/selvtillid som både #træk+og #ilstand+



Selvværd

global og specifik, træk og tilstand

	Træk	Tilstand
Global	+Alt i alt er jeg tilbøjelig til at mene, at jeg er en fiasko+	+Lige nu, synes jeg, at jeg er en fiasko+
Specifik	+Jeg er god til mit arbejde+	+I dag lykkedes mit arbejde godt+

Præstationsbaseret selv-værd

” Selv-værd der er afhængig af, hvor godt man præsterer i roller, der er af afgørende betydning for ens selv-realisering (*Hallsten et al. 2005*)

Præstationsbaseret selvværd (Hallsten et al 2005)

- ” %Somme tider prøver jeg at bevise mit værd gennem arbejdet+
(12% passer præcist)
- ” %Mit selvværd er alt for afhængigt af mine præstationer i mit arbejde+(7% passer præcist)
- ” %Nogle gange føler jeg, at jeg må være lidt bedre end andre for at være god nok selv+(12% passer præcist)
- ” %Nogle gange føler jeg en indre tvang til at præstere noget værdifuldt igennem mit arbejde+(10% passer præcist)
- ” Svarkategorier: *Passer slet ikke/ Passer en smule/ Passer nogenlunde/ Passer præcist*

Resultater

- ” Prædiktorer for kognitive stress symptomer over 1 år:
 - ” Kvantitative krav (prædiktivt for niveau)
 - ” Rolle konflikter (prædiktivt for niveau)
 - ” Manglende forudsigelighed (prædiktivt for forandring)
- ” Præstationsbaseret selvværd (prædiktivt for niveau og forandring)

Resultater

	Model 1	Model 2	Model 3
	<i>B(95% CI)</i>	<i>B(95% CI)</i>	<i>B(95% CI)</i>
Præstationsbaseret selvværd baseline	0.26 (0.18-0.33)	0.19 (0.11-0.27)	0.10 (0.03-0.17)
<i>R</i> ²	0.18 (309)	0.26 (299)	0.46 (298)

Model 1: Justeret for alder og køn

Model 2: Justeret for alder, køn, kvantitative krav, indflydelse, social støtte fra kolleger og fra ledelse, rolle konflikter, rolle klarhed, anerkendelse, forudsigelighed

Model 3: Justeret yderligere for kognitive stress symptomer ved baseline



Konklusion

- ” Høje kvantitative krav, rollekonflikter og mangel på forudsigelighed hænger sammen med kognitive stress symptomer
- ” Tendensen til at være afhængig af arbejdsmæssig præstation for at kunne opretholde et højt selvværd er vigtig for udviklingen af kognitive stress symptomer
- ” Resultaterne peger på, at både arbejdsmiljø- og individuelle karakteristika skal indtænkes, når man skal finde kilderne til stress i det moderne arbejdsliv

Forebyggelse:

- ” Opmærksomhed på overbelastning blandt personer med højt præstationsbaseret selvværd
- ” Muliggøre gode arbejdsmæssige præstationer (passende krav og ressourcer)
- ” God feed-back på præstationer (rolleklarhed, klare kvalitetskrav)
- ” Undgå/imødegå at rekruttering, organisering og incitamentsstrukturer ensidigt understøtter præstationsbaseret selv-følelse
- ” Muliggøre flere ben (arbejde-privatlivs-balance)

Arbejdspladskultur igen, igen..Å Å

%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.

