

Arbejdsmiljø - et moderne perspektiv

Første fase af SL-København Undersøgelsen

Projektets baggrund

- ▶ Gennem længere tid har stressforekomsterne være stigende.
- ▶ Efter alt at dømme skal en del af forklaringen søges i arbejdsmiljøet.
- ▶ Der er sket en række ændringer over de seneste 30 år og det forekommer yderst sandsynligt at de indebærer problemer der kan medvirke til at forklare stress epidemien.
- ▶ Indsatsen mod stress har været halvhjertet og tilfældig, samtidig med at problemerne er vokset.
- ▶ Et gammelt spøgelse er blevet vækket til live: problemet er de skrøbelige medarbejdere. Imidlertid er der ingen documentation for denne påstand.
- ▶ Problemet er dog, at der har manglet forskningsmæssige bud på forståelse og forebyggelse.
- ▶ Det projekt vi skal snakke om i dag, er et første bud på en ny forståelse.

Projektets fremgangsmåde

- ▶ Planen er at der skal udføres 3 online spørgeskemaundersøgelser, hvoraf den 1ste er gennemført.
- ▶ Hvorfor?
 - ▶ Det er der tre forklaringer på:
 1. Alle 3 undersøgelser omfatter en kerne af spørgsmål vdr arbejdsmiljø og stress. Vi kan derfor vurdere ændringer over tid
 2. Til hver undersøgelse hører der en formidlingsfase. Ydermere udformes formidlingen i form af korte rapporter, med hver sit fokus, som fordeles over flere måneder. Ideen er at vi ad den vej opretholder fokus på og diskussion om arbejdsmiljø og sundhed.
 3. Sidst men ikke mindst ønsker vi at udvikle et moderne syn på arbejdsmiljø og sundhed. Det indebærer at en række forskellige målinger anvendes til det formål at identificere nye forhold og belastninger i arbejdet.

Flere er bedre

- ▶ Omkring en fjerdedel af medlemmerne deltog i undersøgelsen. Det er bestemt godt.
- ▶ Men det vil fremadrettet styrke dette arbejde betydeligt, hvis flere deltager fremover.
- ▶ Det hænger sammen med at selv om mange har deltaget, vil en bredere deltagelse bidrage til at styrke argumenterne for et focus på arbejdsmiljøet.
- ▶ Det er planen at næste omgang gennemføres i februar 2020.

Hvor søge det nye i stedet for at nøjes med det gamle

- ▶ Over en periode på 3 årtier er der sket store ændringer med arbejde og arbejdsmiljø.
- ▶ Den vigtigste ændring handler om at det moderne arbejde forudsætter at den ansatte er engagerede og involverede.
- ▶ En væsentlig del af ledelsesansvaret er nu uddelegeret til medarbejderne.

Når man mener det alvorligt, tager man det tungt

- ▶ De ansatte tager ansvar og forsøget at løfte opgaverne på en god og ordentlig måde.
- ▶ De er personligt motiverede og involverede.
- ▶ Når det er tilfældet måler man sig selv ud fra resultaterne af ens arbejde
- ▶ På en god dag har man det godt med sig selv, og det påvirker andre områder i livet positivt
- ▶ På en dårlig dag har man det ikke så godt. Og hvis der er flere af dem i en stime, begynder man at betvivle sig selv.
- ▶ Og så er det at man bliver nervøs, usikker, nedstemt og stresset.

Det er godt med god mening

- ▶ Når man ser meningen i det man gør, akkumulerer man et personligt overskud.
- ▶ Dette overskud anvender man som en ressource og et værn mod negative oplevelser og stress.

Den daglige kunnen

- ▶ Det vidensbaserede arbejde indebærer en dagsorden:
- ▶ Hvor arbejdet kræver af de ansatte at de til stadighed
 - ▶ kan løfte nye opgaver,
 - ▶ løse nye problemer og
 - ▶ udvikle nye løsninger.
- ▶ Det gør vi hver for sig, men især sammen.

Er Socialpædagogernes arbejde så et vidensarbejde (1)

- ▶ Undersøgelsen taler her et tydeligt sprog
- ▶ En definition af vidensarbejde vil typisk fokusere på de krav arbejdet i form af opgaver der kræver opmærksomhed, koncentration, kompliceret samspil mellem opgaver, ekspertise og selvstændige initiativer. Når vi ser på hvor mange deltagere siger at det ofte er tilfældet, bliver resultatet:
 - ▶ At du tager initiativer 86%
 - ▶ Kræver dit arbejde, at du skal huske mange ting på en gang 82%
 - ▶ En høj grad af kunnen eller ekspertise 66%
 - ▶ At det nødvendigt at arbejde meget koncentreret 46%
- ▶ Der er altså i høj grad tale om et moderne vidensarbejde.

Udvikling i arbejdet:

Vidensarbejde 2

- ▶ Samtidig med at vidensarbejde stiller store krav til de ansatte, indebærer det også et fokus på udvikling i arbejdet. Dette er også et centralt træk ved Socialpædagogernes arbejde.
 - ▶ Giver arbejdet dig muligheder for at udnytte dine evner og forudsætninger
 - ▶ Har du muligheder for at lære nye ting gennem dit arbejde
 - ▶ Er dit arbejde interessant og spændende
 - ▶ Synes du at du kan udvikle dig menneskeligt i dit arbejde
- ▶ 72% af deltagerne siger at alle 4 forhold kendetegner deres arbejde. Ud over det, så siger 90% at deres arbejde er noget særligt.
- ▶ Det er ikke arbejdet der fejler noget. Det er rammen og ressourcerne der er problemet.

Slangen i arbejdet

1. stigende krav

- ▶ Det gælder både i det private arbejdsliv og indenfor det offentlige, at der er stort pres for at de ansatte skal levere mere, ofte med færre ressourcer.
- ▶ Løsningen er som regel at løbe hurtigere. Men så bliver det sværere. Fordi man ikke kan reflektere når man haster videre. Derfor modvirker presset den læring i arbejdet, som bidrager til de bedste løsninger.
- ▶ Vi kalder ofte nutidens samfund for et "Videnssamfund" og det er ganske rigtigt. Men vi må sige at i arbejdet er der tale om en udvikling der handler om **vidensspild**. Presset gør, at vi ikke har tid til at samle op, danne overblik og ny viden.

Slangen i arbejdet

2. forandringer

- ▶ Forandringer er et gode når de:
 - ▶ gennemføres med omhu,
 - ▶ for at løse afgrænsede problemer
 - ▶ med inddragelse af de ansatte og
 - ▶ sådan at resultatet evalueres.
- ▶ Forandringer er et problem når de udføres:
 - ▶ som et diktat
 - ▶ hvor medarbejderne blot skal makke ret
 - ▶ og ledelsen nægter tager ansvar for resultaterne.
- ▶ Den slags forandringer ødelægger viden og forebygger produktivitet.

Hvorfor ødelægger dårlige forandringer viden

- ▶ Fordi god viden fungerer bedst som en del af fælles forventninger, vaner og rutiner.
- ▶ Når nye erfaringer konsolideres som implicit viden, fungerer de mest effektivt.
- ▶ Dårlige forandringer fungerer som forstyrrelse eller disruption. De smadrer indhøstede erfaringer og resetter vidensbarometret. Dårlig forandring gør en dum.
- ▶ I denne verden kan det være svært ved at holde styr på det hele. Næsten halvdelen har jævnligt oplevet at det ikke er gået som de ønskede det indenfor den senest måned.

Slangen i arbejdet

3. frygt og usikkerhed

- ▶ Vi fungerer mest effektivt når vi kan se det vi nu foretager os som en del af en plan. Når dagen i dag er en del af en plan, har vi også en ide om hvor er i morgen.
- ▶ Når mennesker oplever den slags overblik, handler vi mest effektivt.
- ▶ Når arbejdspladserne presset til permanent usikkerhed, gennem besparelser og ”omprioriteringsbidrag” opstår der frygt og usikkerhed.
- ▶ Denne psykiske tilstand medfører stress, fald i kvalitet og produktivitet.
- ▶ Det er i denne sammenhæng man skal se, at en tredjedel af deltagerne har problemer med at bevare overblikket.

Hvad skal vi have:

1. arbejdsmiljø

- ▶ Vi har brug for at arbejde og organisation er udformet til det formål at fremme den bedste mulige opgaveløsning.
- ▶ Det betyder for eksempel et passende forhold mellem ansvar og ressourcer.
- ▶ Det betyder at perioder når det er travlt medfører compensation i form af perioder hvor der fokuserer på opsamling og overblik.
- ▶ Det indebærer vedvarende fokus på medarbejdernes viden og kompetencer, blandt andet sådan at der samles op på nye indsigter og løsninger.

Hvad skal vi have:

2. Når man gør mere end sin pligt ...

- ▶ En af fagbevægelsens bedste paroler er: gør din pligt, kræv din ret.
- ▶ Men hvilken ret har man når man gør mere end sin pligt.
- ▶ Forskning viser, at mennesker er villige til at yde en særligt stor indsats når de er personligt motiverede og involverede.
 - ▶ I hele den periode hvor ”omprioritering” har presset de offentlige arbejdspladser mere og mere, har de ansatte responderet ved at yde mere og mere. Presset stiger og de ansatte løber stadig hurtigere.
 - ▶ I stedet for at stoppe op og protestere, forsøger de ansatte at finde nye måder at nå stadig flere opgaver.
- ▶ Det er på den måde at der i stigende grad er fundamental ubalance mellem de krav der stilles, og de ressourcer der stilles til rådighed.
- ▶ Der er brug for fokus på bæredygtig anvendelse af menneskelige ressourcer i arbejdet.

Bæredygtighedens logik

- ▶ Når vi gør brug af en resource, bliver der mindre af den bagefter.
- ▶ Hvis vi ikke tænker os om, ender vi på bunden.
- ▶ Så, det vi trækker på, må vi hellere vedligeholde.
- ▶ Og det er i al sin enkelthed ligning for bæredygtighed.

Bæredygtighed i arbejdet

- ▶ Det moderne arbejde trækker store veksler på de ansattes menneskelige ressourcer.
- ▶ Bæredygtighedens principper peger på, at dette indebærer ansvar for at vedligeholde disse ressourcer.
- ▶ Undersøgelsen viser, at det kniber det med.

Hvad siger undersøgelsen?

Tre spørgsmål om arbejdets tilrettelæggelse

- ▶ Er din arbejdssituation præget af nogle af de nedenstående forhold?
 - ▶ 1. Arbejdstider og planer ikke kendt tidligt nok
 - ▶ 2. Pludselige ændringer af arbejdstider og lignende
 - ▶ 3. For hurtigt skiftende arbejdsopgaver
- ▶ Og hvad viser resultaterne:
- ▶ At blot 1 ud af 4 (26%) er stort set forskånet for disse problemer, mens omtrent lige så mange (22%) oplever en arbejdsdag hvor alle tre problemer er en del af hverdagen.
- ▶ Hvad betyder det: for eksempel at de der oplever alle tre på daglig bases er 50% mere stressede, end de der er forskånet for alle tre.

Det daglige pres: arbejdsomængde og arbejdstempo

- ▶ Arbejdstempo lidt eller alt for højt + Arbejdsomængde stor eller for stor
- ▶ Halvdelen (49%) af deltagerne oplever både stor arbejdsomængde og højt arbejdstempo.
- ▶ Kombinationen af begge belastninger indebærer 45% stigning i forekomsten af stress.

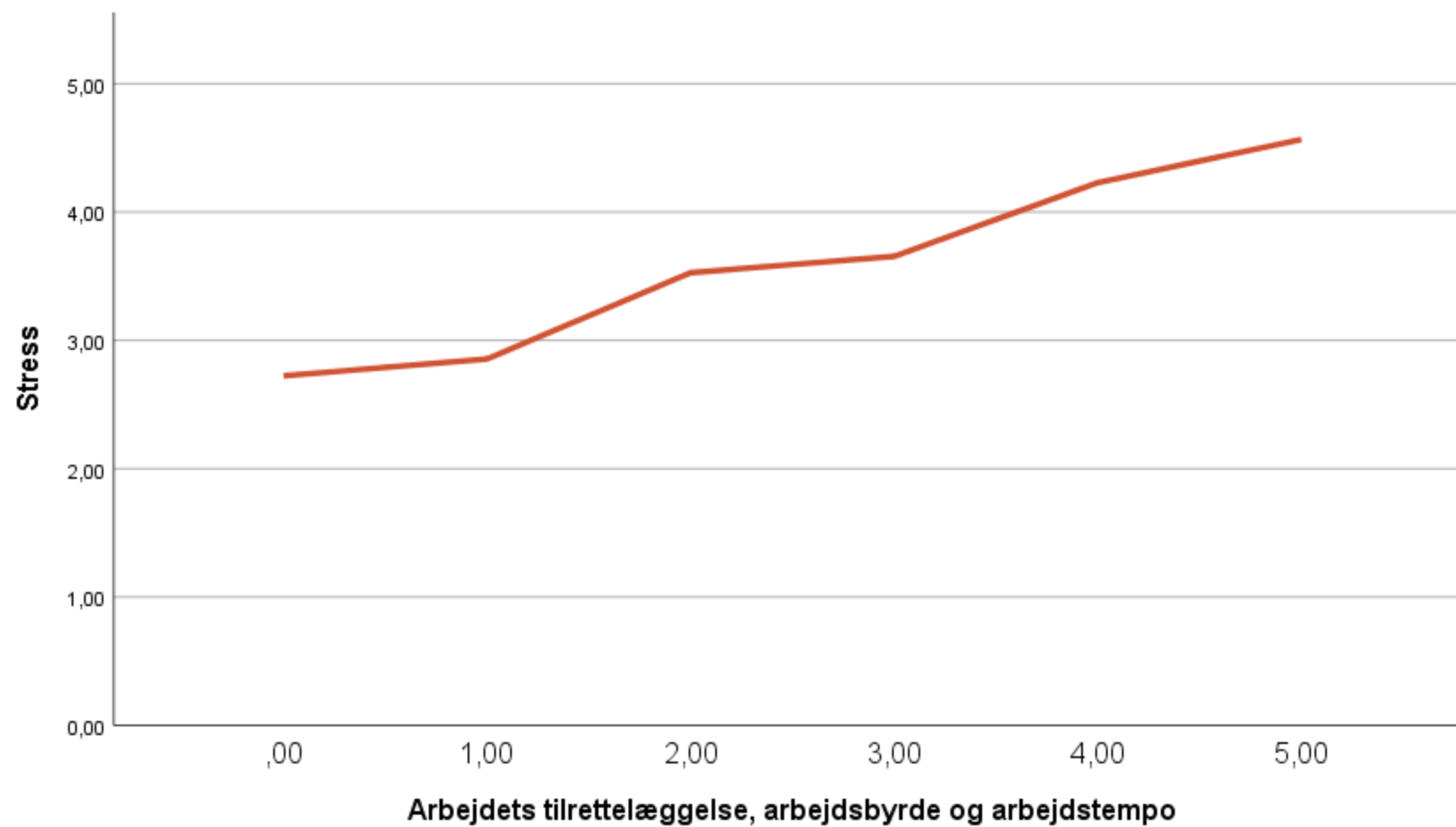
Når vi sammenholder det gode med det ringere

- ▶ En ud af 7 (14%) har et arbejde, hvor tilrettelæggelsen er i orden og såvel tempo som arbejdsbyrde er passende.
- ▶ Lidt flere (15%) har problemer på begge fronter.
- ▶ I den sidste gruppe er stressforekomsterne 77% større.

Problemernes tiltrækningskraft

- ▶ En god organisation er primært et vigtigt gode, når mange opgaver skal løses hurtigt.
- ▶ Undersøgelsen viser imidlertid at arbejdstempo og mange opgaver ofte forekommer sammen med problematisk tilrettelæggelse af arbejdet.

Problemet i arbejdsmiljø koster



Stressbelastninger i arbejdet

- ▶ Et stort flertal: 2 ud af 3 (67%) oplever at der er forhold i arbejdet der stresser dem.
- ▶ De hyppigste grunde er:
- ▶ Arbejdsmængden (53%)
- ▶ Hensynet til borgeren (51%)
- ▶ Arbejdets tilrettelæggelse (32%) og
- ▶ Arbejdstempoet (31%)

Stressende arbejdsforhold og psykisk stress

- ▶ Oplever ikke stressende forhold i arbejdet: 2.5
- ▶ Arbejdsomængden (53%) 4.4
- ▶ Hensynet til borgeren (51%) 4.0
- ▶ Arbejdets tilrettelæggelse (32%) og 4.7
- ▶ Arbejdstempoet (31%) 4.4

Forandringens stride vinde

- ▶ Der spørges i undersøgelsen om de forandringer der er sket i arbejdet over de seneste par år:
- ▶ 71% siger at krav til færdigheder er blevet større
- ▶ 74% siger at arbejdstempoet er blevet større
- ▶ 69% siger at krav til koncentration/overblik er blevet større

Stress

- ▶ I undersøgelsen anvendes et internationalt anerkendt mål for stress. Det omfatter 10 symptomer. For hvert symptom spørger man hvor ofte man har oplevet det indenfor en måned.

Stresssymptomer

- ▶ Hvor ofte inden for den sidste måned
 - ▶ er du blevet overvasket over noget, der skete uventet?
 - ▶ har du følt, at du var ude af stand til at kontrollere de betydningsfulde ting i dit liv?
 - ▶ har du følt dig nervøs og “stresset”?
 - ▶ har du følt dig sikker på dine evner til at klare dine personlige problemer?
 - ▶ har du følt, at tingene gik, som du ønskede det?
 - ▶ har du været i stand til at håndtere ting, som irriterer dig?
 - ▶ har du følt, at du havde styr på tingene?
 - ▶ er du blevet vred over ting, du ikke havde indflydelse på?
 - ▶ har du følt, at vanskeligheder hobe sig så meget op, at du ikke kunne klare dem?

Karakteristiske stressproblemer

- ▶ Blandt de mest udbredte og karakteristiske stressproblemer er:
- ▶ Har jævnligt oplevet at de ikke kan overkomme alt det, de skulle? 80%
- ▶ Er jævnligt blevet oprevet over noget, der skete uventet? 60%
- ▶ Har jævnligt følt sig nervøs og “stresset”? 57%

Og hvordan står det så til

- ▶ Næsten 2 ud af 3 (64%) har oplevet 6 eller flere af disse symptomer indenfor den seneste måned.
- ▶ Og det er rigtig meget.

Helbredsprisen

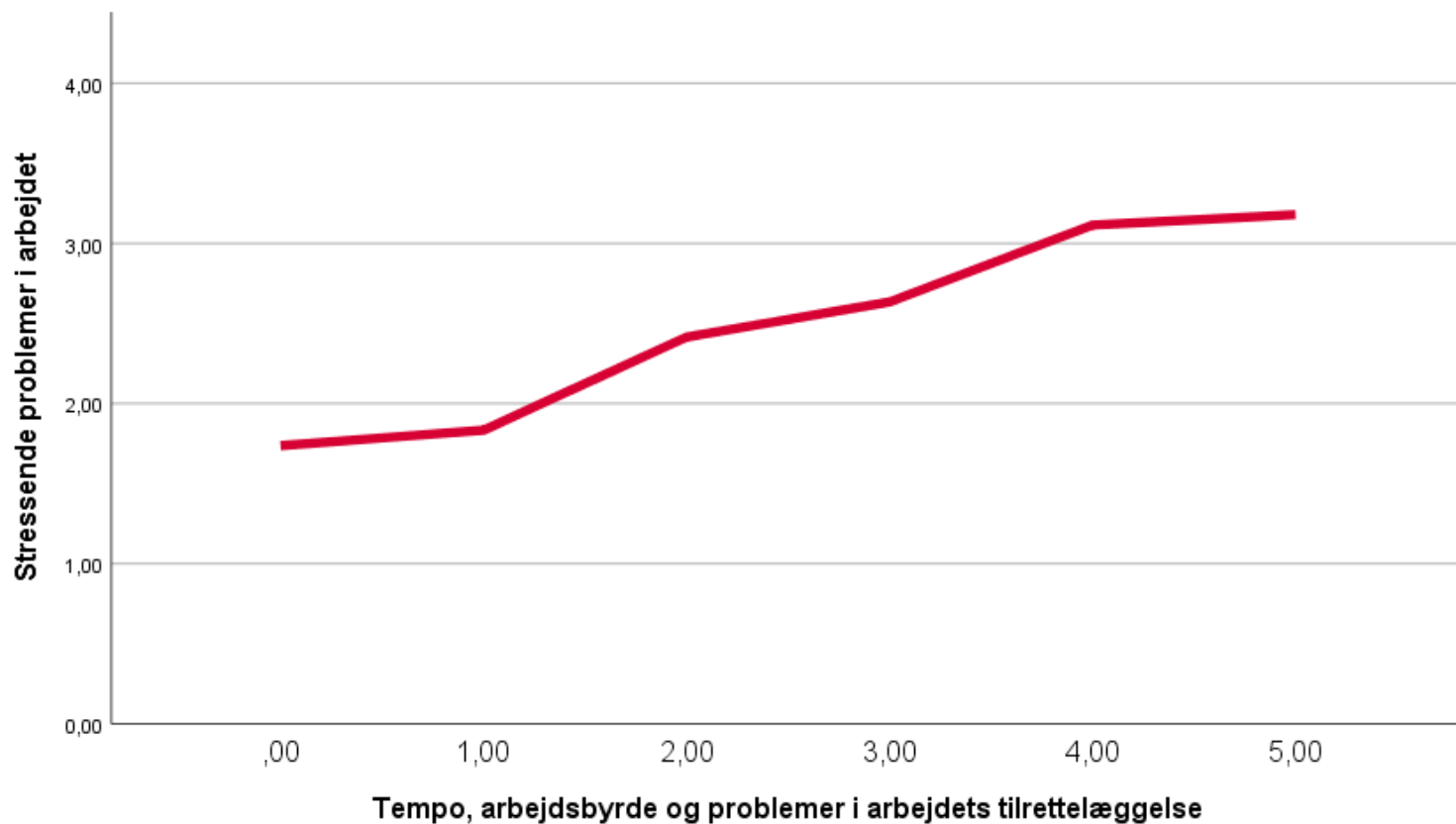
- ▶ Det stigende pres i arbejdet kommer til en pris
- ▶ Således siger 22% at deres helbred er ringere end det var for et år siden og
- ▶ 41% tror at de selv får brug for et job med lettere opgaver indenfor de næste 5 år.

At samle brikkerne

- ▶ Nu skal vi stykke nogle af brikkerne sammen.
- ▶ På de næste slides går vi frem et skridt ad gangen.
- ▶ For til sidst at ende med en af undersøgelsens centrale konklusioner.

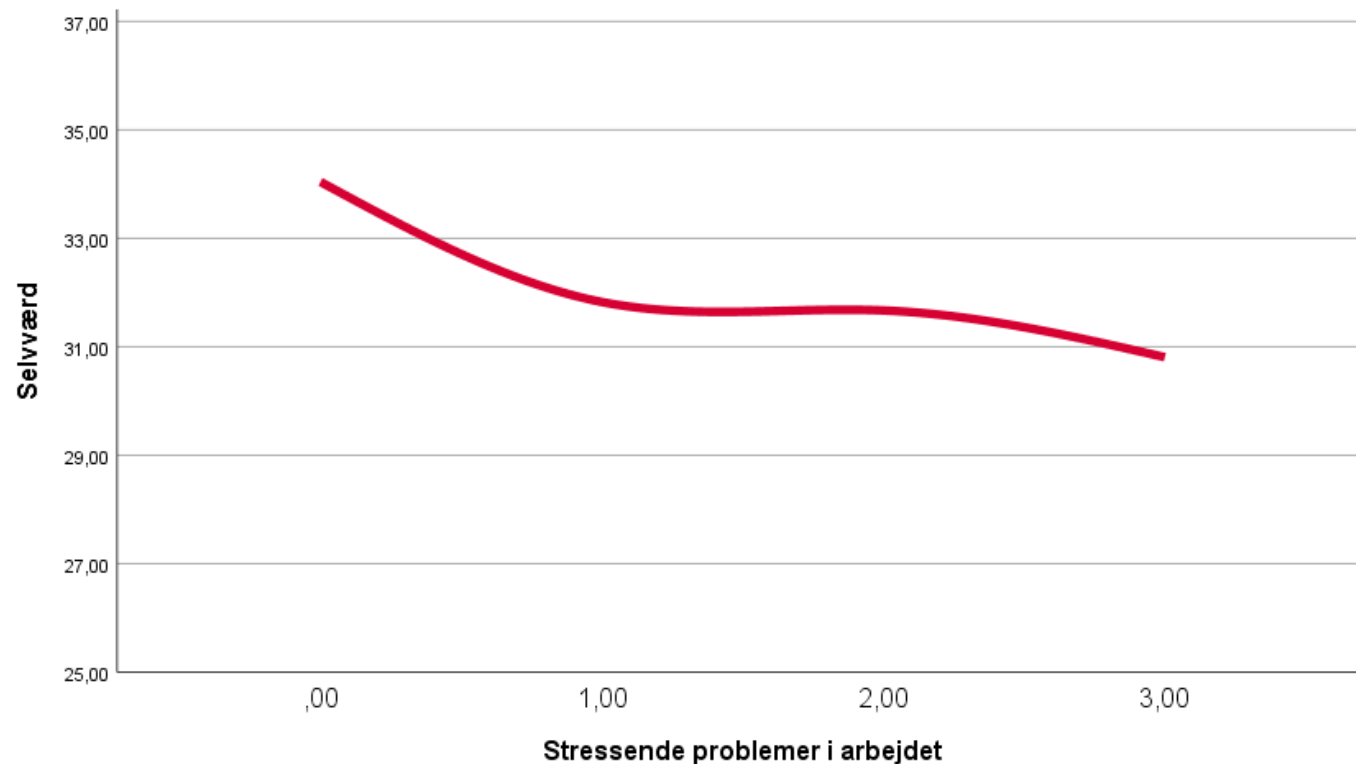
Hvor kommer stressen fra

- Stress udvikler sig over tid. Processen starter med dårlige rammer for arbejdet (tilrettelæggelse), og det indebærer i kombination med arbejdspress og højt arbejdstempo, at man oplever stressende problemer i arbejdet



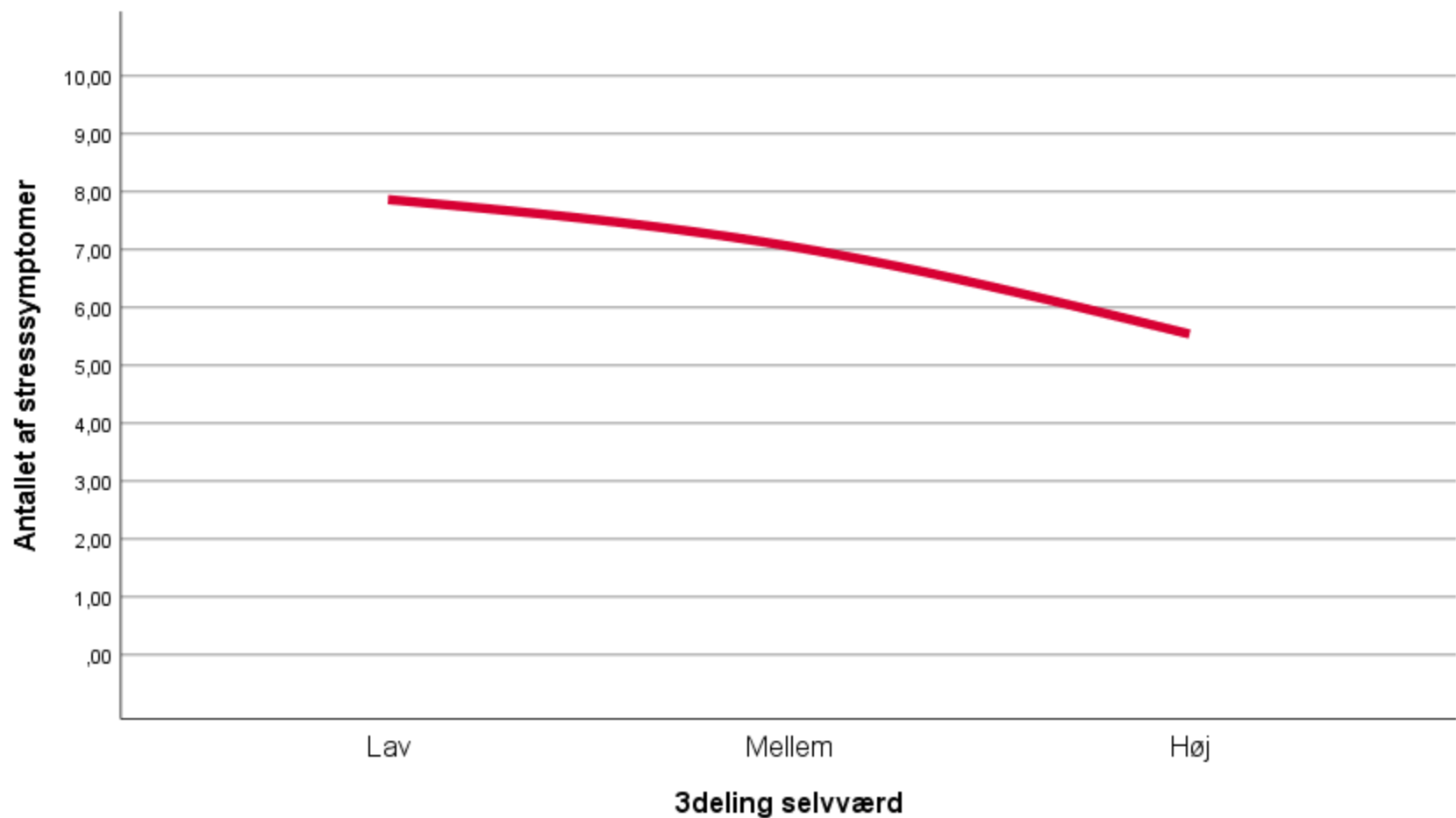
Næste skridt - selvværden svækkes

- ▶ Når problemer i arbejdet medfører at man oplever stressbelastninger, begynder man at tage det personligt. Selvværden lider skade.



Ormen i sjælen

Selvværd og stress



Forebyggelse

- ▶ Når arbejdet påvirker selvværden negativt, er det fordi man har svært ved at leve op til egne faglige forventninger og mål.
- ▶ Når selvværden falder, bliver man mere stresset.
- ▶ Men dette peger så også på en klar og målrettet forebyggelsesindsats:
- ▶ Alt hvad der medfører positiv oplevelse af og mening i arbejdet, vil mindske forekomsten af stress.
- ▶ Det indebærer så en helbredsgevinst.
- ▶ Det vil også styrke kvaliteten af arbejdet og medføre øget produktivitet.