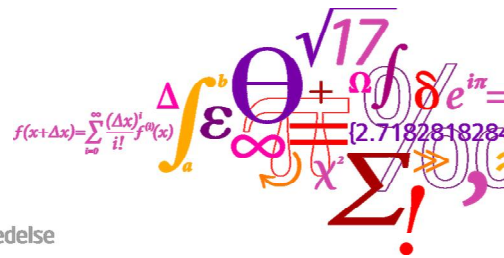


Kan man måle sig til et godt psykisk arbejdsmiljø?

Vibeke Andersen, DTU Management



DTU Management
Institut for Planlægning, Innovation og Ledelse

Tidens paradoks

- Danskerne er de mest lykkelige i verden
- Danskere har et meget stort forbrug af 'lykkepiller'
- Danske medarbejdere både trives og mistrives på én gang



De nye udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø



- At det der kan være et problem for den ene er en mulighed for den anden
- At både for lidt og for meget er et problem
- At både eksterne og *individuelle* krav skaber belastninger og muligheder

De nye udfordringer er vanskelige at løse - hvorfor?



- Det 'grænseløse' arbejde vokser i omfang og kompleksitet
- Arbejdsgiveransvaret bliver stadig mere vanskeligt at identificere bl.a. pga øget indflydelse og selvledelse i arbejdet
- Mistrivsel skyldes også at medarbejderne har nye forventninger til arbejdet.

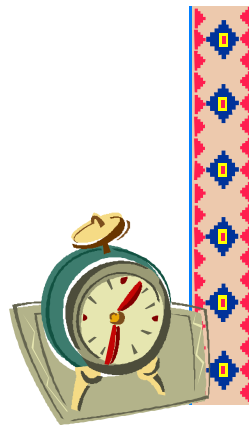
Paradoks: Øget kompleksitet og mere fokus på måling

- Komplexiteten søges styret via indførelse af måleregimer (ex. New Public Management)

Resultat:

Kun de ting der bliver målt tæller med, bliver samfundsmæssigt anerkendt, får økonomiske støtte og opmærksomhed

Hvad med resten????



Hvorfor ambitionen om at måle sig til et godt psykisk arbejdsmiljø?

Hvorfor måles det psykiske arbejdsmiljø?

En grundlæggende opfattelse, som bygger på, at der må kortlægges for at vide hvor problemerne er

En grundlæggende opfattelse af, at når vi først ved hvor skoen trykker, så kan vi også prioritere, handle og få løst problemer



Hvilke svar giver kortlægninger?

- Svarene afspejler **det forhandlede billede** af det psykiske arbejdsmiljø
- Spørgsmål og svar afspejler **den socialt konstruerede forestilling** om psykisk arbejdsmiljø blandt arbejdsmiljøforskere og på arbejdspladsen

Hvis organisationen ikke har et forhandlet billede af det psykiske am

- Risiko for at *kortlægningen* i stedet danner diskursen for det psykiske arbejdsmiljø
- Risiko for at traumatisere eller *stigmatisere* medarbejdergrupper, ledere, afdelinger eller hele organisationen
- Risiko for at understøtte nogle aktører frem for andre

Giver målingerne mening for dem, der bliver målt?



- Måske var det helt andre spørgsmål, som skulle stilles?
- Måske er formålet med målingerne uklare?
- Måske er der ikke tillid til at resultaterne bliver brugt på en ordentlig måde?
- Og hvad med alt det som ikke kan måles?

**Det der måles er foranderligt – og forandres
tillige gennem det at blive målt – hvad er
det da, der er målt?**

Det psykiske arbejdsmiljø som kvalitet og kvantitet

- Kvalitet er tingenes ´ hvad ´
- Når kvaliteten ændres, bliver tingene til noget andet
- Kvalitet står i modsætning til kvantitet og er kendetegnet ved at det ikke kan kvantificeres
- Kvalitet kan ikke måles
- Kvalitet er selvbestemt, da den er tingen
- Kvantitet er tingenes ´ hvor meget ´
- Når kvantiteter ændres, bliver tingene ikke til noget andet
- Kvantiteter er udefra bestemt

Derfor er det psykiske arbejdsmiljø som "kvalitet" og som "kvantitet" noget helt forskelligt og usammenligneligt

Hvem kan læse resultaterne?

- 15-20% af alle voksne danskere er funktionelle analfabeter
- Er det bedre når det drejer sig om tal?
- Skabes der en afhængighed af forskernes tolkninger – er virksomhederne og forskerne dygtige nok?



Hvordan læse farver

Farver udsender signaler:

RØD: fare stop

GRØN: fri bane kør



Er det psykiske arbejdsmiljø godt, når det er grønt og dårligt når det er rødt?

Hvordan kan målingerne anvendes

- Kan bruges til at vække **undren** – ikke til at fælde domme
- Der hvor det undrer – undersøg det nærmere – selvom svarene signalerer samarbejdsproblemer, kan de reelle problemer ligge et helt andet sted
- Vær varsom med sammenligninger på tværs af brancher og virksomheder – forhandlede virkeligheder er umulige at sammenligne

Målinger og adfærd

- Målinger er stærkt adfærdsregulerende
- Man får det der måles på

Ex. En værdi om videndeling og samarbejde er svært at opnå, hvis du bliver belønnet (målt) på dine individuelle præstationer

Målingernes symbolsk funktion – der forpligter

- Målinger manifesterer en forventning om at 'nu gør vi noget ved det'
- Målinger kan være en god anledning til at diskutere trivsel og mistrivsel
- Målinger kan være et godt talerør for de mange
- Målinger forpligter til at gøre noget

Vær varsom – der er mennesker bag tallene

- Det handler om mennesker
- Det handler om menneskelige relationer
- Det handler om langt flere nuancer end en kortlægning og måling kan indfange

Der kan i dag måles på stort set alt

Der er en risiko for, at det der ikke kan formaliseres og måles, slet ikke eksisterer

.....selvom vi ved og kan mærke, at det er der

Spørgsmålet er hvad der giver mening at måle på

....og hvilken mening?

Hvis det kun er de ting der bliver målt, der tæller med, bliver anerkendt og får opmærksomhed, hvad er det da for et samfund vi får?

