

Hvordan kan en fagforening
arbejde for et godt psykisk
arbejds miljø for medlemmerne?



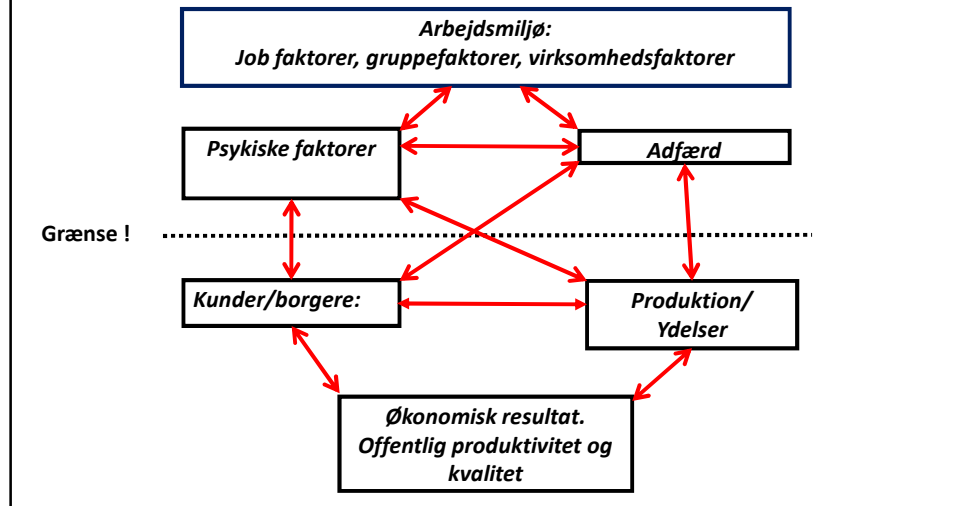
Workshop
Nyborg, 11-11-2009
Birte Haugaard & Tage Søndergård
Kristensen

De to undersøgelser:

- En undersøgelse af medlemmernes psykiske arbejdsmiljø ved hjælp af NFA's mellemlange spørgeskema plus en del HK-specifikke ekstraspørgsmål. Knap 2000 svar.
- En gennemgang af international forskning om sammenhænge mellem arbejdsmiljø og produktivitet/kvalitet.

De to rapporter foreligger netop nu.

Model for sammenhænge mellem arbejdsmiljø og produktivitet



De mange paradigmer

- The "Service-profit-chain"
- Social kapital
- "Great Place to Work"
- High Performance Work Systems
- Collaborative Community
- Empowerment
- Sundhedssektor forskning
- Epidemiologisk orienteret forskning
- "Handelshøjskole forskning"

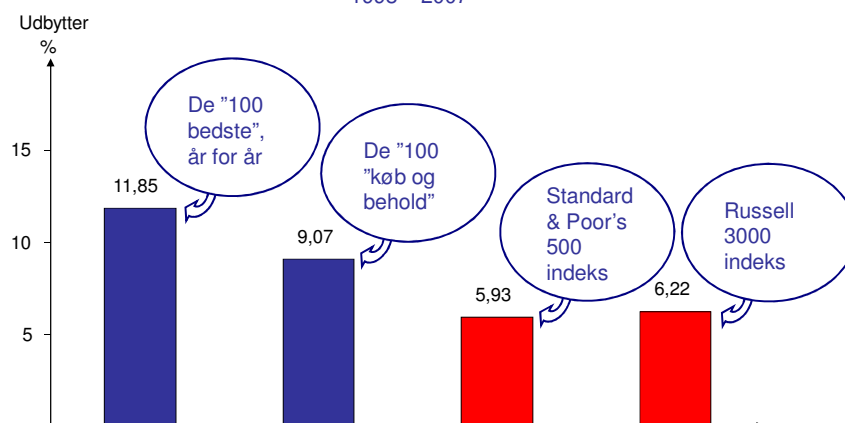
Great Place to Work: Et koncept der fokuserer på social kapital

- De fem parametre i "Great Place to Work":
 - Troværdighed
 - Respekt
 - Retfærdighed
 - Stolthed
 - Fællesskab



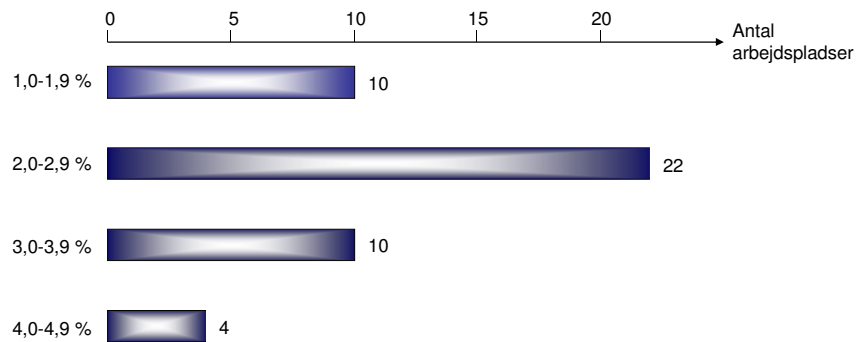
"Great place to work" – og høje aktieudbytter

De "100 bedste arbejdspladser" i USA sammenlignet med børsen 1998 – 2007



Lymann, 2008

Fravær i de "50 bedste arbejdspladser" I Danmark i 2008

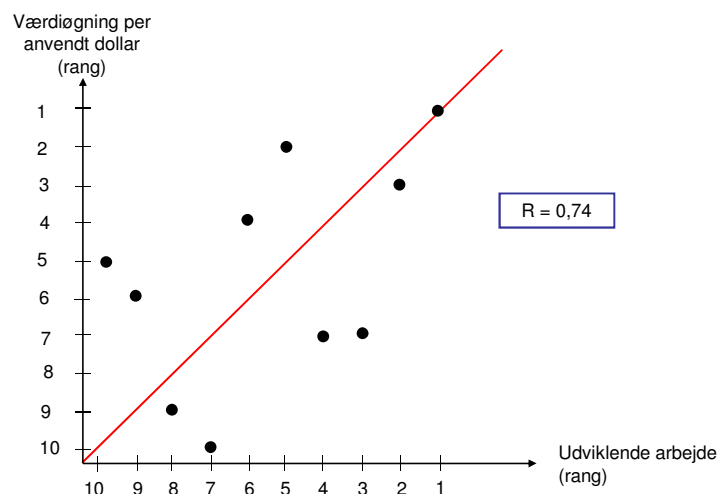


(Uoplyst: 4)
Middel-fraværet var på 2,4 %

Oxford, 2009.

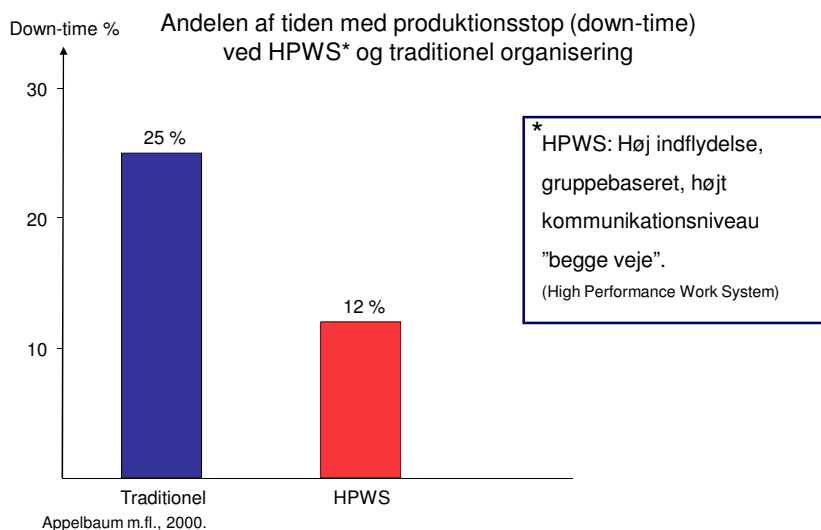
Udviklende arbejde og økonomisk overskud

En undersøgelse af 10 virksomheder i
elektronikbranchen i USA



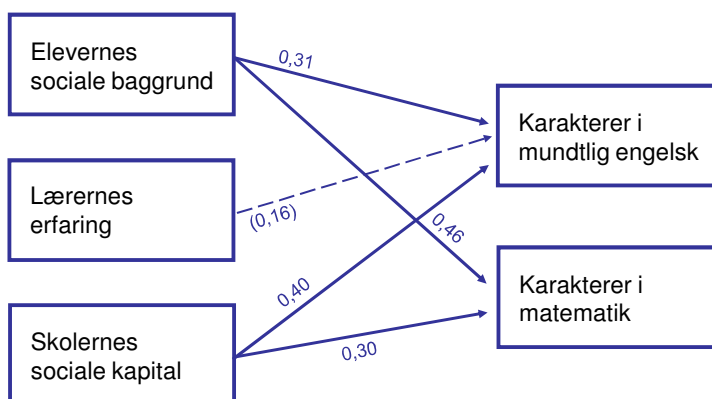
Appelbaum m.fl., 2000.

Psydisk arbejdsmiljø og produktivitet i den amerikanske stålindustri



Social kapital og skolekarakterer

En undersøgelse af 88 amerikanske skoler
(2.167 lærere, 5.130 forældre og 88 ledere)



Leana & Pil. Organization Science 2006;17:353-366.



Foreløbige konklusioner

- Der har været en eksplosiv vækst i relevante undersøgelser siden 2000
- Der er ingen samlet model, teori eller paradigme
- Alle de gennemgåede undersøgelser fra 7 lande viser signifikante sammenhænge
- Der er mange veje til høj produktivitet. Godt arbejdsmiljø og høj social kapital er én af dem.

Undersøgelsen af HK'ernes psykiske arbejdsmiljø

- SFI-Survey gennemførte telefoninterviews med 1981 HK'ere. Svarprocent 78%.
- Stratificeret sample med cirka 60-80 i hver af de 30 HK-områder.
- Interne sammenligninger af hensyn til HK's prioritering.
- Beskrivende (deskriptiv) undersøgelse.

Oversigt over det psykiske arbejdsmiljø i de 30 HK-områder

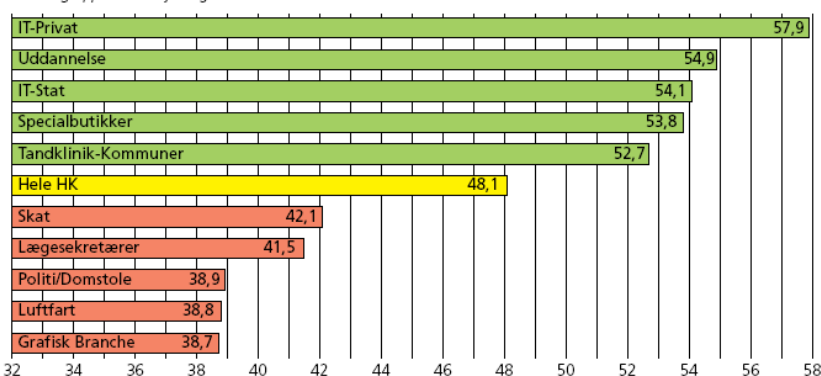
For hver dimension angives gennemsnitlig score. De 5 bedste områder er markeret med grønt. De 5 dårligste med rødt.

	Supermarkeder	Specialbutikker	Kontorhandel	Lagere-Handel	Øvrige-Handel	Kontor-Kommuner	Tandklinik-Kommuner	Kontor-Regioner	Lægeselever	Øvrige-Kommuner	Laboranter-Privat	Post-Danmark	Øvrige-Produktion	Servise-Privat	Grafisk-Branche	IT-Privat	Øvrige-Medier	Tandklinik-Privat	Transport-Lønne	Organisationer	Øvrige-Organisationer	Luffart	Øvrige-Privat	Kontor-Stat	IT-Stat	Laboranter-Stat	Polit-Domstole	Forsvaret	Uddannelses	Skat
Arbejdsindsats	38,69	31,16	41,78	33,53	30,72	45,50	37,17	48,32	52,17	45,60	38,67	39,52	35,85	42,82	31,95	40,80	39,81	31,61	37,60	44,79	43,45	31,14	33,96	41,91	44,26	37,23	31,29	38,80	45,48	41,86
Arbejdstempo	59,96	53,69	55,85	53,44	52,46	47,27	55,48	64,18	67,79	56,90	59,91	56,57	53,99	56,48	52,33	54,56	58,08	61,47	53,01	53,62	58,60	62,56	60,69	53,78	54,51	68,79	65,83	52,31	58,33	58,33
Følelsesmæssige krav	25,31	24,19	24,12	30,35	29,41	38,60	40,28	52,74	44,45	37,33	32,36	33,54	39,08	25,69	19,82	23,65	29,23	31,19	30,44	36,58	30,02	24,27	40,68	25,14	26,64	25,27	37,01	28,00	29,81	21,34
Indflydelse	48,67	35,75	48,65	46,53	49,80	40,63	52,78	43,47	41,46	51,06	50,26	50,53	49,22	45,49	38,73	57,95	44,23	46,20	46,41	46,98	50,10	38,81	46,32	46,12	54,00	51,63	38,90	46,10	38,98	42,14
Udviklingsmuligheder	64,65	63,38	65,57	60,71	70,87	71,23	71,30	69,12	68,13	75,47	72,36	69,87	67,10	64,81	61,76	72,98	68,37	66,21	64,04	70,02	72,38	69,39	71,35	71,31	72,54	70,35	69,74	70,67	71,12	69,03
Mening i arbejdet	75,55	77,74	78,36	73,81	80,88	77,82	81,58	77,61	79,81	81,22	79,36	80,28	78,59	76,39	72,66	75,77	77,95	79,47	74,73	76,93	80,78	78,53	83,47	79,64	80,46	79,23	78,51	78,03	82,05	77,15
Innovering i arbejdspladsen	64,58	71,07	67,98	63,06	70,44	64,61	72,78	67,26	67,46	70,58	69,43	70,01	68,40	66,98	66,82	66,35	66,15	71,28	59,36	65,46	66,70	65,68	71,25	65,92	69,43	68,51	63,54	68,05	70,58	63,45
Forsudsigelighed	65,98	68,21	57,68	59,68	67,58	53,86	62,66	58,21	60,04	64,33	62,50	70,42	60,42	60,42	59,01	63,65	56,35	64,86	53,89	60,51	61,09	56,99	62,08	67,01	61,07	64,13	55,10	56,98	54,23	57,95
Anerkendelse (belønning)	72,40	77,02	73,10	69,69	74,86	68,03	71,66	71,83	70,07	75,50	75,91	77,93	73,50	73,43	70,40	75,00	70,18	76,57	66,87	69,63	73,79	70,55	78,82	74,86	75,14	72,22	70,83	71,97	72,82	69,38
Rolleklarhed	79,10	78,57	78,46	76,21	76,91	74,02	77,74	77,24	77,41	77,33	79,30	82,64	78,12	75,62	76,52	74,87	72,95	79,47	72,68	74,52	76,21	81,07	81,67	75,82	74,32	76,33	75,99	74,85	76,92	76,52
Rollekonflikter	35,15	39,77	38,01	33,88	36,31	37,62	34,29	35,42	38,62	39,28	33,91	37,84	35,56	35,24	33,67	34,65	35,16	37,69	35,44	39,16	38,48	38,31	32,48	38,97	44,03	33,82	37,17	37,09	34,90	36,36
Løskeløskaldet	65,73	65,24	62,39	60,05	63,34	58,99	60,39	61,98	62,18	64,41	63,09	66,82	62,85	60,07	64,78	61,90	66,09	64,15	59,69	59,66	61,75	62,15	65,18	60,48	60,98	61,52	61,28	61,90	61,08	59,88
Social støtte fra overordnede	71,61	73,98	70,61	68,72	71,13	68,08	73,54	67,30	70,53	72,41	70,70	70,40	72,11	69,81	64,93	72,18	69,18	71,98	63,78	65,42	70,77	73,16	75,42	73,09	70,55	71,01	68,61	69,70	67,19	68,69
Social støtte fra kolleger	68,17	71,50	61,70	66,33	72,25	62,56	72,24	61,57	67,37	67,83	68,62	67,25	65,95	62,98	61,64	72,40	63,21	67,03	62,57	65,34	66,67	71,33	73,89	68,06	68,17	68,00	67,65	63,37	65,36	66,92
Jobtilfredshed	73,86	76,79	75,73	71,69	76,08	70,63	73,57	73,26	71,60	75,78	76,69	78,15	78,55	71,40	74,55	73,68	72,18	76,97	67,90	75,24	73,36	70,01	78,01	74,50	72,22	74,28	72,11	74,03	74,36	71,25
Arbejde-familie konflikt	24,32	17,15	26,17	16,67	29,84	29,90	15,97	29,17	27,23	27,00	25,00	23,83	23,03	25,46	22,22	29,36	24,36	16,55	27,69	31,50	29,64	24,53	21,81	30,74	28,61	30,20	29,33	19,96	24,10	22,85
Løstet tillid	70,26	77,74	72,70	68,82	70,87	67,69	70,89	71,92	73,95	73,44	72,64	70,98	70,98	70,26	68,88	74,65	68,90	70,99	68,50	71,16	70,12	68,46	78,88	74,89	72,81	72,48	69,60	68,55	73,58	69,52
Vandret tillid	36,04	39,99	33,39	31,24	39,78	36,71	31,11	34,12	35,31	34,54	34,47	33,22	32,32	36,35	31,21	38,16	39,69	35,81	38,82	39,00	33,40	35,14	39,76	35,95	30,91	34,52	35,17	38,58	32,02	32,82
Retfærdighed	66,53	73,98	64,80	63,61	67,96	60,11	63,43	62,90	64,08	64,86	65,95	67,81	64,20	63,21	61,40	66,96	59,70	69,96	62,92	64,79	50,71	71,74	64,86	64,55	64,84	59,92	58,63	60,48	60,20	
Selvurderet helbred	65,16	66,30	62,28	63,89	63,98	63,97	65,48	61,74	63,38	62,84	66,02	69,37	67,61	67,13	64,71	61,72	61,92	69,01	62,92	60,29	63,93	66,10	70,00	63,52	66,10	67,76	66,00	61,51	69,23	64,02
Udbrændthed	31,86	25,18	27,74	23,12	32,31	33,16	25,48	31,06	30,19	27,81	28,17	25,62	25,17	26,06	25,74	26,54	26,83	28,71	31,25	30,06	25,82	23,89	28,54	25,99	26,94	28,13	31,08	28,70	25,87	27,65
Stress	22,51	17,75	23,03	16,57	24,01	26,56	20,56	26,80	27,09	23,42	19,63	20,86	20,92	21,93	17,18	22,76	22,69	23,04	25,14	24,45	21,72	20,02	22,57	21,21	21,93	19,29	24,42	26,00	20,29	21,78
Søvnetsvar	18,55	14,76	17,43	15,77	20,82	24,36	23,27	23,81	22,54	21,83	14,65	20,69	16,93	18,00	16,91	17,09	18,65	17,12	23,33	20,77	15,78	18,33	16,56	21,41	21,61	20,40	23,17	21,96	18,52	17,80

HK: Indflydelse i arbejdet

Figur 3.1
Score for indflydelse i arbejdet fordelt efter HK-områder.

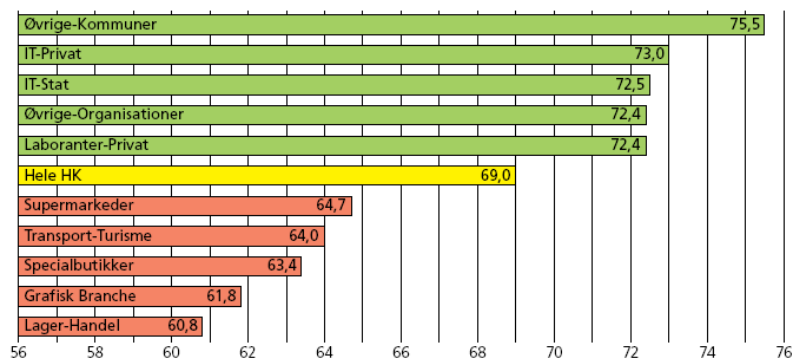
De fem grupper med højest og lavest score.



HK: Udviklingsmuligheder i arbejdet

Figur 3.2
Score for udviklingsmuligheder i arbejdet for en række HK-områder.

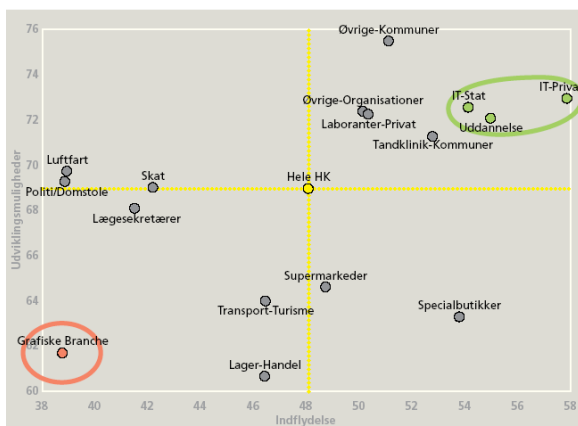
De fem grupper med den højeste og laveste score.



HK: Det udviklende arbejde

Figur 3.3
Indflydelse i arbejdet og udviklingsmuligheder for en række HK-områder.

Kun områder, der ligger særlig højt eller lavt på de to dimensioner, er med i figuren.



HK: Anerkendende ledelse

Figur 6.3
Ledelseskvalitet og anerkendelse i arbejdet.

HK-grupper med særligt høj eller lav score på de to dimensioner.



HK: Social kapital

Figur 7.3
Tillid og retfærdighed for forskellige HK-områder.

Kun områder med meget høj eller lav score er med i figuren.



HK: Arbejdsglæde

Figur 9.3
Jobtilfredshed og involvering i arbejdspladsen.

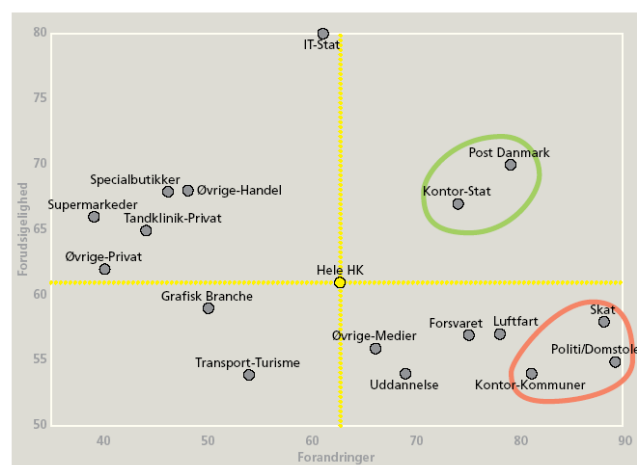
HK-områder med særlig høj eller lav placering på de to dimensioner.



HK: Forandringer og uvished

Figur 12.3
Forudsigelighed og forandringer for en række HK-områder.

Kun områder med høj eller lav score.



HK: Gode forandringer

Figur 12.4
Indflydelse og tilfredshed med forandringer.

De syv HK-områder med mange forandringer.



Enkelte konklusioner

- I den gode ende: Specialbutikker, Post Danmark, tandklinikker, laboranter.
- I den tunge ende: Transport/turisme, kommunekontorer, regionskontorer, organisationer, politi/domstole, forsvar, skat, lægesekretærer.
- Den offentlige sektor og visse private brancher ligger klart i bunden.



Største overraskelse

- Alt i alt har kvinderne haft langvarigt stress-betinget fravær 24 gange så hyppigt som mændene!
I faktiske tal er der tale om 3.455 kvindelige HK'ere og 37 mandlige i løbet af et år.
Utrolige tal.



Strategipunkter for HK

- Arbejds miljø og produktivitet/kvalitet
- De kommende kriser: demografi, økologi, olie, produktivitet, offentligt underskud,
- Social kapital
- Medlemsudviklingen
- Den private sektor: Serviceerhvervenes udfordringer
- Den offentlige sektor: De fire plager
- Langtidssygemeldinger pga stress
- Fastholdelse på arbejdsmarkedet
- Arbejds miljøindsatsen
- De "mørke pletter" på HK's landkort



LO's arbejdsmiljøstrategi 2009

- "LO's arbejdsmiljøstrategi er bygget op omkring en række centrale begreber:
- De seks guldkorn
- Virksomhedens sociale kapital
- Trivsel"



"LO's arbejdsmiljøstrategi tager udgangspunkt i, at et godt arbejdsmiljø for medarbejderne og en god konkurrenceevne for virksomheder er hinandens forudsætninger – ikke hinandens modsætninger. Et godt arbejdsmiljø fremmer en god konkurrenceevne".