
Historien om det hele menneske i en fragmenteret verden og hvorfor samspil er vigtigt

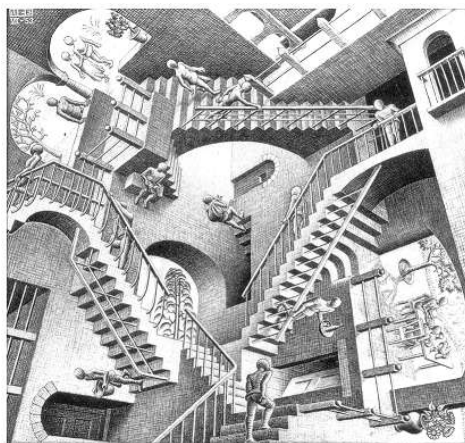
Stine Jacobsen, forskningsassistent, cand.merc. NFA



Ambitionen for udredningen

Skabe grundlag for forskning, der

1. rummer det moderne arbejdslivs kompleksitet
2. er målrettet imod problematikkerne i, og kvaliteten af, det moderne arbejdsliv.



Moderne arbejdsliv

- Forskningens agenda (uanset hvilken tilgang) er at skabe viden, der gør det muligt at håndtere det moderne arbejdslivs udfordringer:
- Det moderne arbejdsliv er kendetegnet ved, at arbejdet fylder meget i den enkeltes liv og i stigende grad er identitetsopbyggende og – bærende.
- Herved er grænserne for, hvad der er arbejdsliv og hvad der udenfor arbejdslivet stadig mere uklare.
- For den enkelte medarbejder/borger er arbejde, sundhed og samfundsmæssig velfærd ikke adskilte, men væsentlige faktorer, der alle påvirker det hele liv. "Det hele menneske" er noget vi er, hele tiden. Ikke noget vi bliver gennem forskellige ledelsesmæssige, sundhedsmæssige eller velfærdsmæssige tiltag.



Forskningens tilgange

- Forskningsområderne HRM, Arbejdsmiljø og Velfærdsforskning arbejder ud fra hver sine forestillinger om, hvordan arbejdsmæssige problematikker har betydning og hvordan de skal løses.

Områderne deler problematikker, men ikke logikker!



Forskningsområdernes forskelligheder

De tre forskningsområder

- Arbejder på forskellige niveauer
- ser forskellige udfordringer
- tænker ud fra forskellige forudsætninger
- opererer med forskellige indsatsområder
- tænker i forskellige positive konsekvenser og succesfaktorer



Områdernes forskellige logikker og produktivetsforestillinger

Fagområde	Udfordring	Forudsætning	Indsatsområde	Positive kons	Produktivitet
HRM Niveau 1	Mismatch Kompetence Pers oms/fravær	Udv af pers forudsætning for produktivitet	Personaleudvikling Work life balance	Højere produktivitet Det hele menneske	Den produktive og profitable virksomhed
Arbejds miljø Niveau 2	Dårligt PSA Grænseløst Arb	Org & led af PSA giver bedre am	Trivselsundersøgelse stressforebyg	Mindre sygefravær Mere social kapital	Den gode/Sikre arb.pl
Velfærd Niveau 3	Samf øk og soc konsek af højt fravær, dårlig sundhed etc.	Fokus på sociale problemer relateret til helbred samt God sammenhæng mellem Arb/priv er godt for kvænter ift fravær, velfærdssamf	Undersøg soc og øk sammenhænge og konsekvenser ift fravær, helbred og fam/arb.	Hensyn til særligt udsatte borgere	Det socialt engagerede velfærdssamfund



Projektets om

"En karriere er intet uden et liv"

"I XXX er vi stolte af den samfundsmæssige opgave, vi løfter, og vi har ambitioner om at være i verdensklasse både som forretning og som arbejdsplads. Vi er 750 medarbejdere, der går efter udfordrende opgaver og høj faglighed, som synes, det skal være sjovt at gå på arbejde. Det vil vi gerne dele med andre, der også vil præstere det allerbedste."

Arbejde som det hele liv

Mening og produktivitet

Arbejds miljø

Arbejds tids håndtering

"den klassiske kamp for en kortere arbejdsuge er blevet afløst af en kamp for så fleksible arbejdsforhold som muligt, der kan tilpasses det moderne familieliv med mor og far på fuldtidsarbejde.
- For de fleste vil det ikke gøre noget at arbejde en time mere, hvis det kan ske hjemmefra, så det ikke går ud over familielivet"

Moderne arbejdslivskvalitet handler om, at man oplever arbejdslivet som identitetsmæssigt berigende, meningsfyldt og produktivt.

Mening og meningsløshed

- De konkurrerende perspektiver fungerer samtidigt i arbejdspraksisserne og kan producere mening og meningsløshed på én gang. Hvis man fx fyrer x ansatte i en kommune, dukker de op på nye måde i socialsystemet.

Litteraturstudiet

Et spadestik dybere

Hvad ved vi?



Udredningens hovedresultater



Metode - Internationalt litteraturreview

- Kvantitativ analyse af data
- Kvalitativ analyse af data
- Perspektiver på tværs
- Status på forskningen relateret til arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv
- Møder forskningsfelterne overhovedet hinanden selvom de arbejder ud fra forskellige logikker?

Metode - Internationalt litteraturreview

Relevante kilder:

- Internationalt publicerede artikler, bøger og undersøgelser.
- Nationalt publicerede artikler, bøger og undersøgelser.
- Igangværende forskning fra ind- og udland
- Rapporter fra ministerier og organisationer



Resultat af kvantitativ datasortering

HRM		Arbejds miljø		Velfærd	
Personale-udvikling	Work-life Balance	Trivsel	Stress	Sygefravær & Helbred	Familie & Arbejdsliv
Kategori 1	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Kategori 2	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Kategori 3	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Kategori 4	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Kategori 5	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Kategori 6	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Kategori 7	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Kategori 8	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Kategori 9	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Kategori 10	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Kategori 11	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Kategori 12	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Kategori 13	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Kategori 14	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Kategori 15	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Kategori 16	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Kategori 17	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Kategori 18	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Kategori 19	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
Kategori 20	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■

Antal fremkomne artikler gennem screening og gennemlæsning af data:

Data totalt set:

HRM: 35.000 artikler

Arbejds miljø: ca. 25.000 artikler

Velfærd: ca. 100.000 artikler

Relevant data/tematisk overlap:

(127) 86 artikler - markeret med prik

Særligt relevant data:

24 artikler - markeret med prik og mørk farve

Eksempel – Life coaching

Kirby, A. (2005) – Human Resource Management International Digest

En krydsning af søgekriterier/indsatsområder:

- Niveau 1 – "Personaleudvikling" (HRM)
- Niveau 2 – "Stress" (Arbejds miljø)
- Niveau 3 – "Sygefravær & Helbred" (Velfærd)

Life Coaching

Ifølge undersøgelsen:

- Handler Life Coaching om at skabe et afsæt for mennesker som står ved en skillevej
- Hjælper Life Coaching medarbejderne med at trække livets positive stunder med ind i deres arbejde
- Får Life Coaching mennesker til at tro på sig selv og deres arbejde



En holistisk tilgang til produktivitet

- Tiltaget Life Coaching har ifølge undersøgelsen en afgørende betydning for medarbejdernes liv, hvilket har en positiv indvirkning på det psykiske arbejdsmiljø
- Medarbejderne bliver mindre syge og mere produktive, hvormed der frigives offentlige midler til andre formål



Grænse- og kvalitetsperspektivet

- De udvalgte undersøgelser fokuserer på betydningen af det
 - moderne arbejdslivs ændringer i medarbejdernes relationer til selve arbejdet
 - på organisatoriske, personaleudviklende tiltag, der opererer direkte på denne relation.
- Vi kalder disse to gennemgående perspektiver: *grænse-* og *kvalitetsperspektivet*.



CEA
VI FREMME VIDEN

Copenhagen
Business School
KØBENHAVN

SFI

DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER
FOR VELFERD



Grænseperspektivet



Grænse

- Balance mellem familie og arbejdsliv giver bedre økonomisk produktivitet, bedre psykisk arbejdsmiljø gennem mindre stress, hvilket giver et mere bæredygtigt samfund.

CEA
VI FREMME VIDEN

Copenhagen
Business School
KØBENHAVN

SFI

DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER
FOR VELFERD



Kvalitetsperspektivet



Kvalitetsperspektivet dækker over:

- Tiltag, der rækker ud over den enkelte virksomhed til forbedring af overskud, trivsel og bæredygtighed.

Konklusion



Pointer

1. I det moderne arbejdsliv er identitet og meningsfuldhed centralt
2. Forskningsområderne deler problematik, men ikke logik
3. Litteraturstudiet viser, at der findes nogle få undersøgelser, der har lignende ambitioner om tværfaglighed
4. "Grænse" og "Kvalitet" er de to dominerende perspektiver i den eksisterende forskning
5. Fremtidig forskning må skabe begreber og eksperimentere med (fag og praksis)-grænseoverskridende tiltag og organiseringsformer, for at skabe en 'nyfaglig' forståelse af det moderne arbejdslivs kompleksitet



Konklusion

- Udredningen viser at:
- ses identitet og arbejde i sammenhæng giver det mindre mening at opretholde traditionelle skel mellem niveauer og forskningsområder
- vi ikke har begreber for at forstå, hvordan konvergenser og synergier opstår mellem forskningsområderne (men mere på lineære indsatser og deres umiddelbare effekter på udvalgte områder)
- de eksisterende undersøgelser ikke rummer den kompleksitet, der gør sig gældende i det moderne arbejdsliv, hvor alle logikkerne fungerer sideløbende og samtidigt.



Perspektiver for fremtidig forskning

- Skabelsen af mere komplekse modeller for sammenhænge i arbejdslivet kan gøre det muligt at indløse flere af niveauernes succesfaktorer samtidigt
- Undersøgelse af, hvordan man i virksomhedspraksisser allerede overskrider de grænser de tre områder sætter, og hvad man kan lære af dette (fx ved at slå HR og sikkerhedsorganisationer sammen)
- Eksperimenter med, hvordan man ved at nedbryde niveauer og eksisterende skel i praksis kan skabe nye praksisser, der kan håndtere de problematikker, man er fælles om
- Skabelse af ny faglighed for moderne arbejdslivskvalitet

