

Psykisk arbejdsmiljø

Hvor kommer vi fra?

Hvor er vi?

Hvor er vi på vej hen?

Hans Hvenegaard

www.teamarbejdsliv.dk



Rytme

- Er grænsen for arbejdsdeling nået? 1960-1972
- Loven, den politiske kamp og AT's første skridt 1972-1982
- Oplysning og praksisrelatering 1982-1990
- "De gyldne år" og succes der forpligter 1990-2001
- Glem problemerne - se mulighederne og individet 2001-2008
- Relationsbølgen og arbejdets kerne 2008-2010
- Tidens udfordringer – i arbejdet med PSA



Er grænsen for arbejdsdeling nået? 1960-1972

- Højkonjunktur – DK: et industrisamfund.
- DA og LO tager til USA og ser på ”motivation”
- En ny forståelse af arbejderen
 - Ansvarstagende og engageret
 - Motivations- og vedligeholdelsesfaktorer
- Sensitivitet og gruppedynamik

teamarbejdsliv

Er grænsen for arbejdsdeling nået? 1960-1972 - fortsat

- Humanistisk psykologi og psykologiske jobkrav
 - Indhold og variation i arbejdet
 - Mulighed for at lære i arbejdet
 - Mulighed for at træffe beslutninger
 - Mulighed for social støtte og respekt
 - Mulighed for en ønskværdig fremtid

teamarbejdsliv

Er grænsen for arbejdsdeling nået?

1960-1972 - fortsat

- Socio-teknisk tankegang
 - Sociale (og organisatoriske) strukturer.
 - Teknologisk motivation.
- Job-design og fokus på arbejdsorganisering.
 - Akkord, skiftehold og lønsystemer.
 - Frihedsgrader i arbejdet.
 - Selvstyrende grupper.

teamarbejdsliv

Er grænsen for arbejdsdeling nået?

1960-1972 - fokus

- Det dobbelte perspektiv
 - Effektivitet, kvalitet, spild, personaleomsætning.
 - Jobtilfredshed/trivsel og sundhed/sygdom.
- Dobbelt fokus
 - Psykologisk: motivation, forventninger, ansvarstagen.
 - Arbejdsorganisering og arbejdsindhold.
- Arbejde i denne periode = industriarbejde.
- Primær "aktør": forskningsverdenen, de store virksomheder
- Primære drivkraft: Mangel på arbejdskraft

teamarbejdsliv

Loven, den politiske kamp og AT's første skridt 1972-1982

- Arbejdsmiljøgruppen af 1972
 - Stress
- Arbejdsmiljøloven 1978
 - Det udvidede sundhedsbegreb.
 - Trivsel ikke en del af loven
 - Fra arbejderbeskyttelse til arbejdsmiljø (et socialpsykologisk begreb).
 - Trepårtssamarbejdet sat i system.
- Den store politiske fejde
 - Bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.



Loven, den politiske kamp og AT's første skridt 1972-1982 - fortsat

- Uenigheden mellem DA og LO gik på:
 - Det psykiske er individuelt.
 - I eller udenfor arbejdslivet.
 - Regler eller vejledning.
 - Kun sundhedsmæssige konsekvenser af selve arbejdsprocessen (altså minus ledelse og sociale relationer).
- AT-vejledningerne: sundhedskonsekvenserne af stress, psykisk træthed og monotoni.
- AT ansætter de første psykologer i kredsene og udarbejder observationsmetoder



Loven, den politiske kamp og AT's første skridt 1972-1982 - fokus

- Psykisk arbejdsmiljø-begrebet tegner sig
 - Fokus på sundhedskonsekvenser.
 - Bliver indlejret i en juridisk diskurs.
- Primære aktører: lovgiverne, AM-parterne og AT
- Primære drivkraft: interessevaretagelse



Oplysning og praksisrelatering 1982-1990

- En vis samfundsmæssig stagnation – ”større arbejdsløshed”.
- Stigende interesse på virksomhederne :
Hvad er psykisk arbejdsmiljø?
 - Informationsmateriale og kurser.
- Ny it-baseret teknologi er i fokus
 - De psyko-sociale konsekvenser heraf.
- De første påbud dukker op i AT.



Oplysning og praksisrelatering 1982-1990 - fortsat

- Forskningen udbygges systematisk - nye temaer:
 - Arbejdets indhold
 - Krav i arbejdet
 - Kontrol over arbejdet/selvstændighed
 - Rollekonflikter
 - Støtte i arbejdet
 - Hjerte-kar sygdomme.
 - Udbrændthed.

teamarbejdsliv

Oplysning og praksisrelatering 1982-1990 - fokus

- Et centralt tema: vold og trusler om vold
 - "Den psykiske Arbejdsulykke".
- Arbejde i denne periode:
 - Administrativt arbejde
 - Omsorgsarbejde og at arbejde med mennesker
- Flere samtidige aktører: AT, forskning, faglige organisationer.
- Primære drivkraft:
 - Ønske om viden
 - Teknologiuudvikling
 - Vækst i velfærdsydelse

teamarbejdsliv

”De gyldne år” og succes der forpligter 1990-2001

- Der er vækst i samfundet.
- BST udbygges – primært i social og sundhed
 - Der ansættes mange psykologer (4 i 1992 – 72 i 1999)
 - Praksis på arbejdspladserne udvikles.
- Parterne på det private arbejdsmarked går sammen
 - Indsats mod ensidigt gentaget arbejde.
 - Psykisk arbejdsmiljø indsats: ”tek-sam”.
- De faglige organisationer satser:
 - Undersøger medlemmers psykiske arbejdsmiljø.
 - Strategisk: Det gode og udviklende arbejde
- BAR’erne tager Psykisk arbejdsmiljø op.



”De gyldne år” og succes der forpligter 1990-2001 - fortsat

- De store virksomheder opruster
 - HR afdelinger udvides
 - Personlighedsudvikling.
 - Teambuilding
- AMI får en psyko-social sektion.
- Videnskabeligt baserede kortlægningsmetoder.
- Arbejdsmiljøprofessionelle udvikler praksisrettede metoder.
- Anmeldelse af arbejdsbetingede psykiske lidelser stiger (220 i 1990 til 1213 i 2001) (2005: 2345)
 - Anmeldelserne kommer fra mange brancher.



”De gyldne år” og succes der forpligter 1990-2001 - fortsat

- Trepartsforhandlinger om hvad AT må arbejde med
 - Knyttet til arbejdet og arbejdsbetingelserne.
 - Knyttet til ledelsens beslutninger og relationer i arbejdet.
- AT påbegynder systematisk udvikling af metoder omkring psykisk arbejdsmiljø.



”De gyldne år” og succes der forpligter 1990-2001 - fokus

- Arbejdsorganisatoriske spørgsmål vender tilbage i den private sektor
 - Lean, Gruppeorganiseret arbejde, team
- Nye temaer:
 - Mobning, sex- og anden chikane.
 - Psykisk arbejdsmiljø ved forandringer
- Der er mange forskellige aktører, og der er mange af dem.
- Primære drivkræfter:
 - Mangel på arbejdskraft
 - Nye produktionskoncepter



Glem problemerne - se mulighederne og individet 2001-2008

- En periode med voldsom vækst, "fuld beskæftigelse" og globalisering
 - Attraktive arbejdspladser – rummeligt arbejdsmarked.
 - Udenlandsk arbejdskraft.
- BST lukker ned.
- I de store offentlige og private virksomheder satser:
 - Flere interne konsulenter
 - Både HR- og AM-konsulenter
 - Stresspolitikker og stresscoach
 - Sygefravær – fra fravær til nærvær
 - Psykisk arbejdsmiljø mere ind i APV
- Psykisk arbejdsmiljø i overenskomsterne
 - Stress, trivsel, mobning m.v.

teamarbejdsliv

Glem problemerne - se mulighederne og individet 2001-2008 - fortsat

- Arbejdsmiljøforskningsfonden
- AT opruster
 - Udvikler kortlægningsystemer, brancheprofiler, metoder m.v. til psykisk arbejdsmiljø.
 - Særligt tilsyn omkring psykisk arbejdsmiljø i udsatte brancher.
- Individet får en mere central rolle
 - Stress og krisehjælp.
 - Supervision.
 - Individuelle forskelle – coping og forventninger
 - Internalisering af ansvar og styring i mange job
- Trivsel/jobtilfredshed vender tilbage
 - Modvægt til "problemer" og sygdoms-/sundhedsfokus.

teamarbejdsliv

Glem problemerne - se mulighederne og individet 2001-2008 - fokus

- Positiv psykologi og de anerkendende synsvinkler og metoder bider sig fast.
- Videnarbejdet får øget fokus
 - Bliver grænseløsheden for stor?
 - Tidsregulering.
 - Arbejde–fritid.
- Nye temaer
 - Ledelse som AM-faktor vinder frem.
 - Ledernes eget psykiske arbejdsmiljø.
 - Det at arbejde med psykisk arbejdsmiljø i praksis
- Primære drivkræfter:
 - Øget global konkurrence
 - Arbejdskraftmangel
 - Ledelsesudvikling



Relationsbølgen og arbejdets kerne 2008-2010 - Nuet

- Den internationale krise skaber stagnation og arbejdsløshed – fokus på bundlinje.
- Virksomhederne fokus på håndtering mere end forebyggelse.
 - Nogle sammenhænge: ikke tale om problemer.
- Der er stadig:
 - 8-10% med alvorlig stress.
 - Krænkende adfærd.
 - Dårlig arbejdsplanlægning.
- Forebyggelsesfonden



Relationsbølgen og arbejdets kerne 2008-2010 – fokus

- Relationer er i fokus
 - Psyko-dynamisk fokus.
 - Krænkende adfærd.
 - Social kapital.
 - Kommunikation og konflikthåndtering.
- Der er fokus på kerneydelse
 - så hænger effektivitet, kvalitet, sundhed og forebyggelse sammen (igen!).
- Primære aktører
 - Interne konsulenter
 - Arbejdstilsynet



Tidens udfordringer

- "Vi" er nået ret så langt
 - Fastholde landvindingerne men lægge lag oven på.

Tidens udfordringer – i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø på virksomhederne

- Fra periodevis måling til løbende indsats i hverdagen!
- Styrkelse af forebyggelse
 - Virksomhederne er blevet bedre til at identificere og håndtere stress.
 - De eksterne konsulenter er på banen, når skaden er sket.
 - Forebyggende psykisk arbejdsmiljø-kompetence i hverdagen hos ledere og Arbejdsmiljøorganisation
- Psykisk arbejdsmiljø samtænkes med udvikling, drift og personalepleje
 - En psykologisk og social sundhedssynsvinkel på arbejdet.
 - Sundhed én vinkel på arbejdet og arbejdsforholdene blandt flere (effektivitet, kvalitet, motivation, trivsel m.v.).
 - Arbejdsmiljø som strategisk satsning (revideret lov)
 - Lederne får et større ansvar for psykisk arbejdsmiljø (evt. en del af deres kontrakter).



Tidens udfordringer – på virksomhederne - fortsat

- HR/AM-konsulenter i virksomhederne får øget betydning
 - I samspil med ansvarlige ledere.
 - I samspil med AM-organisationen.
- Arbejdsmiljøorganisationen skal finde en ny rolle som led i at det psykiske arbejdsmiljø skal håndteres løbende og i samspil med kerneopgaven
- Udfordringerne i APV og psykisk arbejdsmiljø
 - Vurdering/analyse.
 - Handlekraft!



Tidens udfordringer

– i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø – andre aktører

- AT vil få større betydning
 - BST væk, rådgiverne skrumper ind.
 - Fasthold sundheds- og forebyggelsesperspektivet
 - Overlad udvikling til virksomhederne.
 - Har udviklet gode metoder og praksis ift. Psykisk arbejdsmiljø
 - hvilket forpligter til vidensdeling.
 - Praktiske kampagneindsatser i samarbejde med parterne på brancheniveau
- Har Arbejdsmarkedets parterne beredskabet og kompetencen til at følge sine OK-aftaler til dørs?

teamarbejdsliv

Tidens udfordringer

– i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø – andre aktører

- BAR'erne vil fortsat være væsentlige som udtryk for en enighed mellem arbejdsmarkedets parter
 - Kan der være behov ikke alene at understøtte AMO men også de interne konsulenter (AM og HR) i virksomhederne?
- Den enkelte: Hvis relationer bliver vigtigere – så er vi hinandens "arbejdsmiljøkonsulenter"?
 - Alle har en aktie i hverdagens indsats.

teamarbejdsliv

Tidens udfordringer - Viden og forskning

- Øget fokus på GLO i "IGLO-modellen" og kerneopgaven
 - De sociale relation i gruppen, ledelse, organisation og kerneopgaven som forebyggelsesfokus
- Psyko-sociale konsekvenser af selvledelse og individuel karrierevaretagelse.
- Konsekvenserne af den "evige udvikling"
 - Hvor går eller hvor er grænserne for arbejdspress?
- Hvad siger de mange erfaringer fra "krise- og stress hjælp" om det psykiske arbejdsmiljø på danske arbejdspladser?
- Hvordan arbejder man med psykisk arbejdsmiljø, når man gør det løbende i hverdagen?



Tidens store udfordringer

- Den store udfordring:
 - Handlekraft og handleberedskab i virksomhederne til forebyggelse (at ville!)
 - Der findes viden, metoder, kortlægning og planer.
 - Chefer og ledere skal se meningen – fx social kapital
 - Den reviderede AM-lovs intention om strategisk AM skal understøtte prioriteringen.
- Udviklingsparadigmet må suppleres med fokus på "arbejderbeskyttelse"
 - Trivsel, positiv psykologi, social kapital m.v. fanger ikke de personer, der krænkes, mobbes, har kronisk stress eller den stigende arbejdsbyrde.

