

Psykosocialt arbejdsmiljø gennem tiden

- overvejelser om, hvad begrebet omfatter

Reiner Rugulies

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)



NATIONAL RESEARCH
CENTRE FOR THE WORKING ENVIRONMENT

København, 30. oktober 2015

Mit foredrag

1. **Hvad er psykosocialt arbejdsmiljø?**
2. **Hvilke psykosociale arbejdsmiljøfaktorer kender vi?**
3. **Teoretiske psykosociale modeller i forhold til medarbejdernes helbred**

1. Hvad er psykosocialt arbejdsmiljø?

Psykosocialt arbejdsmiljø er et kompliceret begreb

I Danmark: **Psykisk arbejdsmiljø**

Internationalt: **Psykosocialt arbejdsmiljø**
(**psychosocial work environment**)

Nogle gange prøver man at undgå begreberne psykisk og socialt og anvende andre begreber som fx arbejdsorganisation (work organisation).

Hvad betyder 'psyko og social'?

Psyko = psykologi handler om

- **Kognitioner: Tanker**
- **Emotioner: Følelser**
- **Adfærd: Handlinger**
- **Psykofysiologi: Samspillet mellem tanker og følelser og fysiologiske processer i kroppen**

Social= sociologi handler om

- **Samfund, sociale strukturer og sociale sammenhænge**
- **Sociale relationer og interaktioner mellem personer og grupper**

Psykosocialt – hvad betyder det?

Psykosocialt betyder forholdet mellem

- sociale strukturer, sammenhænge og relationer og
- tanker, følelser, adfærd og psykofysiologiske processer.

Det psykosociale område forbinder sociale strukturer med individuelle oplevelser og reaktioner.

Psykosociale faktorer forbinder sociale strukturer med individet



2. Hvilke psykosociale arbejdsmiljøfaktorer kender vi?

Generelle arbejdsvilkår

- Selvstændig eller ansat (permanent eller tidsbegrænset)
- Med ledelsesopgaver eller ej
- Lange, korte, faste eller skiftende arbejdstider
- Arbejde i produktionen, med mennesker, med tal eller med abstrakte begreber
- ...

NFA's spørgeskema om psykosocialt arbejdsmiljø



Et nummer af videnskabelige tidsskift handler udelukkende om:

The Copenhagen Psychosocial Questionnaire, version II (COPSOQ II)



Arbejds miljøfaktorer i NFA's spørgeskema om psykosocialt arbejdsmiljø (COPSOQ-II)

1) Krav på arbejde

Kvantitative krav

Arbejdstempo

Følelsesmæssige krav

Krav om at skjule følelser

2) Arbejdsorganisering og indhold

Indflydelse på arbejde

Udviklingsmuligheder

Variation

Mening i arbejdet

Involvering i arbejdspladsen

Arbejdsmiljøfaktorer i NFA's spørgeskema om psykosocialt arbejdsmiljø (COPSOQ-II)

3) Sociale relationer og ledelse

Forudsigelighed

Belønning (anerkendelse)

Rolleklarhed

Rollekonflikter

Ledelseskvalitet

Social støtte fra kolleger

Social støtte fra ledelsen

Socialt fælleskab

4) Individ-arbejde snitflade

Jobusikkerhed

Jobtilfredshed

Arbejde-familie konflikt

Familie-arbejde konflikt

Arbejdsmiljøfaktorer i NFA's spørgeskema om psykosocialt arbejdsmiljø (COPSOQ-II)

5) Værdier på arbejdspladsen

Tillid og troværdighed mellem medarbejderne

Tillid og troværdighed mellem medarbejderne og ledelsen

Retfærdighed og respekt

Rummelighed og socialt ansvar

6) Krænkende adfærd

Sexchikane

Trusler om vold

Vold

Mobning

Drillerier

Skænderier eller konflikter

Sladder og bagtalelse

Verden udvikler sig – koncepter og målinger skal følge med

- På NFA opdaterer vi løbende koncepter og målinger for det psykosociale arbejdsmiljø
- Det er nødvendigt, fordi verden og arbejdsmiljøet hele tiden ændrer sig.

3. Teoretiske psykosociale modeller i forhold til medarbejdernes helbred

1980: Krav-kontrol-modellen

- Kombination af høje krav og lav kontrol (= lav indflydelse og ringe udviklingsmuligheder) er belastende.
- Høje krav er faktisk godt, hvis man samtidigt har en høj grad af kontrol.
- Mere indflydelse for medarbejderne, mere demokrati på arbejde.

1990: Anstrengelse-belønning-ubalance-modellen

- Ubalance mellem høj anstrengelse og lav belønning på arbejdet er belastende.
- Belønningen inkluderer løn, jobsikkerhed, fremtidsmuligheder, anerkendelse og respekt.
- Mere belønning, mere fairness på arbejde.

2000: Organisatorisk retfærdighed

- Lav grad af retfærdighed på arbejdet er belastende.
- Det drejer sig om retfærdighed med hensyn til processer, interpersonelle relationer, fordeling af opgaver og ressourcer.
- Mere retfærdige processer, bedre relationer mellem personer, mere retfærdig fordeling af opgaver og ressourcer.

2005: Socialt kapital på arbejde

- Lav social kapital på arbejdet er belastende.
- Social kapital er en kompleks begreb, som stammer fra samfundsvidenskaben og omfatter forskellige dimensioner.
- Øge social kapital på arbejdet.

Psykosociale arbejdsmiljømodeller fra 1980 til 2015

I) Krav, opgaver, arbejdsorganisering ->

II) Stigende fokus på sociale relationer, fairness, retfærdighed, værdier

Sker i takt med tilbagegangen i industriarbejdet og fremgangen i service- og vidensarbejdet.

- De "gamle" modeller, især krav-kontrol-modellen er bedst underbygget af forskningsbaserede viden i forhold til helbredsskader på arbejdet.
- De "nye" modeller er mindre godt undersøgt og kræver mere forskning.

4. Konklusion

- I. Det psykosociale område forbinder sociale strukturer med individuelle oplevelser og reaktioner.
- II. Det psykosociale arbejdsmiljø omfatter talrige, forskellige faktorer, som delvist ændrer sig over tid.
- III. Det psykosociale arbejdsmiljøes påvirkninger af helbredet er bedst videnskabeligt dokumenteret for "gamle" faktorer og modeller – og der er et stærkt behov for mere forskning af høj kvalitet for de "nye" faktorer og modeller.

**Tak for
opmærksomheden!**

rer@nrcwe.dk

