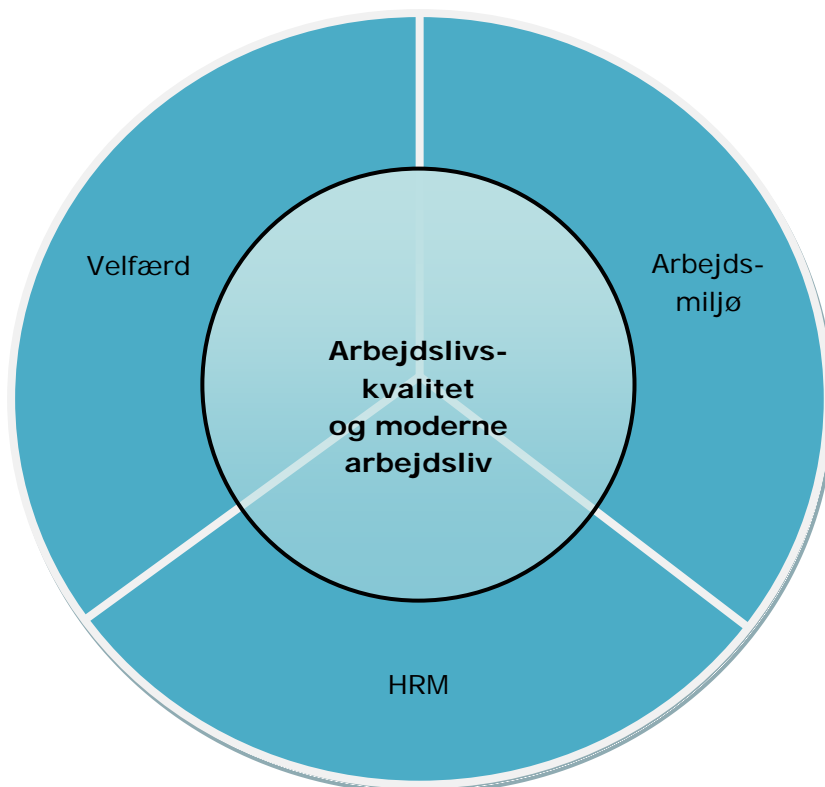

Arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv

En udredning af samspillet mellem de tre forsknings- og praksisområder:
HRM, Arbejdsmiljø og Velfærd



Maj 2010

Af Stine Jacobsen, Helle Holt, Pia Bramming og Henrik Holt Larsen

Forfattere: Stine Jacobsen, Helle Holt, Pia Bramming og Henrik Holt Larsen

Udgiver: DEA

Tryk: DEA

Dato for udgivelse: Maj 2010

ISBN: 9788790772253

INDHOLD

Forord	4
1. Resume af udredningen	5
Udredningens formål	5
Udredningens resultater	6
2. Indledning og afsæt.....	9
Kort resume af projektansøgningen	9
Baggrund for udredningen	9
Arbejdet som identitetsbærende for medarbejderne	9
Behov for en tværfaglig forskningsindsats	12
Udredningens formål	13
3. Gennemgang af de tre fagområder og niveauer i arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv	15
Arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv i et HRM-perspektiv - niveau 1.....	15
Arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv i et arbejdsmiljøperspektiv - niveau 2	17
Arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv i et velfærdsperspektiv - niveau 3	19
Samlet oversigt over de tre fagområder	21
4. Internationalt litteraturreview – et kvantitativt perspektiv	25
Identifikation af udredningens datasøgekriterier	25
Krydssøgninger på ord som repræsenterer de seks indsatsområder	27
Datakoncentration og status på forskningen relateret til arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv	28
5. Internationalt litteraturreview – et kvalitativt perspektiv	32
Tværgående hovedperspektiver i arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv	48
Første perspektiv: Grænseperspektivet	49
Andet perspektiv: Kvalitetsperspektivet	53
6. Opsamlende diskussion og perspektiver.....	57
Perspektiver for den videre forskning	57
Litteraturliste	60
Bilag 1 - Litteraturliste over data	
Bilag 2 - Resumekatalog	

FORORD

Formålet med nærværende udredning har været at se på **krydsfeltet mellem tre forsknings- og praksisområder: HRM, Arbejdsmiljø og Velfærdsforskning**. Der er behov for udvikling af en tværfaglig platform eller arena, hvor de enkelte fagområder i kraft af deres professionelle indsigt og erfaringsmasse bidrager til en mere helhedspræget indsats for at forbedre produktivitet og kvalitet i arbejdslivet.

Projektets formål udspringer derfor af, **at** der fra alle sider er en erkendelse af, hvor vigtigt samspillet mellem HRM, Arbejdsmiljø og Velfærdsforskning er, **at** der også findes en række fagdiscipliner, der hver for sig beskæftiger sig med vigtige spørgsmål i relation hertil, men **at** disse fagdiscipliner (af forståelige grunde) arbejder ud fra hver deres logik, paradigmer og praksis. Udredningen har derfor haft til formål at skabe større konvergens mellem tre fagområder, der dybest set beskæftiger sig med det samme problemfelt og påvirkes af de samme samfundsforhold, men som kunne opnå meget større synergi ved et tættere samarbejde – til fordel for forskning og praksis. Arbejdsmiljøforskningsfonden har i første omgang bevilliget midler til en udredning, hvor der gennem systematiske litteratursøgninger er afdækket, om de tre forskningsområder konvergerer eller overlapper, og med hvilke centrale temaer de konvergerer. Udredningen skal herefter danne baggrund for en senere ansøgning, hvor udredningens konklusioner skal omsættes til egentlige fælles forskningsprojekter med implikationer for den måde, vi ser *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* og dermed på, hvordan der skal arbejdes med HRM, Arbejdsmiljø og Velfærd.

Udredningen er gennemført af forskningsassistent cand. merc. Stine Jacobsen (CBS og NFA) under vejledning af lektor Pia Bramming (NFA og DPU), professor Henrik Holt Larsen (CBS) og seniorforsker Helle Holt (SFI). Udviklingschef Mikkel Bülow Skovborg og konsulent Maria Lindorf (DEA) har bistået udredningens gennemførelse.

Til projektet har været tilknyttet en styregruppe bestående af: Stina Vrang Elias, adm. direktør, FUHU/DEA, Leo Bjørnskov, formand, Arbejdsmiljørådet, Kjeld Møller Pedersen, professor, SDU/formand, Palle Ørbæk, direktør, NFA, Jørgen Søndergaard, direktør, SFI og Alan Irwin, forskningsdekan, CBS.

De takkes alle for gode kommentarer og interessante diskussioner.

Udredningen er finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfonden.

Maj 2010

1. RESUME AF UDREDNINGEN

Det moderne arbejdsliv stiller krav om sammentænkning. Forskningsområder, der hidtil har opereret med problemstillingen om et produktivt, sundt og sikkert arbejdsliv fra forskellige perspektiver om arbejdsmarkedsmæssig effektivitet, økonomisk produktivitet og samfundsmæssig velfærd, opererer med tilsvarende problemstillinger pga. de udfordringer, et moderne arbejdsliv rejser. En stor del af disse nye udfordringer skyldes den samfundsmæssige og økonomiske forandring, der har fundet sted i overgangen fra industri- til viden- og servicesamfund.

Udredningens formål

Projektet har til formål, at udrede krydsfeltet mellem Velfærdsforskning (samfundsmæssigt perspektiv), HRM (erhvervsøkonomisk perspektiv) og Arbejdsmiljøforskning (arbejdsmarkedsperspektiv). Projektet søger dermed at præcisere, hvor og hvordan de tre områder overlapper hinanden. Eksisterende forskning (jf. projektansøgningen) peger på, at de tre områder i stigende grad overlapper hinanden og/eller deler problemfelt, men ikke nødvendigvis analyser, resultater og løsninger. Ved at udrede disse overlap og forskellige tilgange kan projektet skabe et grundlag for at skabe ny viden og en ny, tværfaglig befrugtning.

Projektet udreder dermed i første række den eksisterende forskning, der kan findes på området og analyserer dernæst disse overlap med henblik på at give yderligere mening til denne begrebsramme gennem analyse og refleksion, som kobler sig til udvalgte temaer, der bevæger sig på individ og organisations-, arbejdsmarkeds- samt samfundsniveau.

Problemstillingen for projektet er:

Gennem en systematisk litteratursøgning kortlægges områderne HRM-, Arbejdsmiljø- og Velfærdsforsknings konvergens og overlap. Samtidig beskrives og analyseres de områder, hvor overlap hhv. konvergens ikke forekommer.

Derudover er der udviklet tre arbejdshypoteser:

1. Medarbejderens samlede arbejdslivskvalitet opstår og påvirkes af samspillet mellem HRM, Arbejdsmiljø og Velfærd
2. Medarbejderens arbejdslivskvalitet er tæt sammenknyttet med medarbejdernes oplevelse af, om arbejdet er meningsfyldt og produktivt
3. Et bedre samarbejde mellem forskningsområderne HRM, Arbejdsmiljø og Velfærd vil kunne skabe bedre viden om og forebygge langvarige problemer på arbejdsmarkedet (fx sygefravær, udstødning og produktivitet)

Udredningen har dermed til formål at skabe et legitimt afsæt for videre forskning, som skal bidrage med større konvergens mellem de tre fagområder og forskningsniveauer, idet vi yderligere antager, at et tættere samarbejde vil kunne bidrage med større synergi til fordel for forskning og praksis, når det handler om *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.

Udredningens resultater

Der er en væsentlig forskel mellem de tre områder i forhold til, hvilket niveau forskningsområdet opererer på. De opererer på henholdsvis et mikro-, meso- og makroniveau. Eller sagt mere konkret: HRM har i udgangspunktet fokus på individet og organisationen, Arbejds miljøperspektivet ser primært på arbejdspladsen og arbejdsmarkedet, mens Velfærdsperspektivet har fokus på samfundet som sådan. Disse forskellige niveauer eller perspektiver synes at være en af forklaringerne på den historiske adskillelse mellem de tre områder.

Ud fra en systematisk litteratursøgning blev det klart, hvilke særlige temaer inden for de tre områder, der var de overlappende og konvergerende. De viste sig at være følgende:

- HRM: Work Life Balance og Personaleudvikling
- Arbejds miljø: Trivsel og Stress
- Velfærd: Sygefravær & Helbred samt Familieliv & Arbejdsliv

Litteraturreviewet indeholder en kvantitativ del og en kvalitativ del. Den kvantitative del viste, at blandt de 160.000 artikler, der fremkom ved blot at søge på forskningsområderne, kom vi ned på 127 artikler, når søgningen blev kvalificeret ved at lægge stramme søgekriterier ind. Søgekriterier, der forlanger et overlap til et af de andre områder. Ud af de 127 artikler viste det sig, at 86 artikler var relevante i vores sammenhæng. Det vil sige, at der både var overlap og temasammenfald med mindst ét af de andre områder. Derudover kunne det konstateres, at 24 artikler ud af de 86 siger noget særligt om *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.

Det viste sig endvidere, at der var meget få artikler, der have et overlap med alle tre områder, og egentlig også bemærkelsesværdigt få, der havde overlap til blot et af de andre områder. At forskningen i meget lille grad inddrager alle tre forskningsområder er dermed, i vores øjne, en indikation på, at forskningen relateret til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* kunne drage nytte af et nyt fælles paradigme, som formår at rumme og integrere de tre forskningsområder, som i vores øjne er i spil, når det handler om at frembringe så god forskning som muligt på områder som *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.

I udredningens sidste del gennemgås seks udvalgte undersøgelser. Undersøgelserne er udvalgt, idet de i særlig grad tematiserer udredningens formål. Undersøgelserne læses med henblik på at indkredse tværgående perspektiver, der peger på metode, formål, hypoteser og resultater i forskning relateret til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*. Af læsningen af undersøgelserne tematiseres to gennemgående perspektiver: *grænse- og kvalitetsperspektivet*.

Grænse- og kvalitetsperspektivet opstår i gennemgangen af undersøgelserne.

De tre eksempler på *grænseperspektivet* fokuserer primært på familie-arbejdslivsbalancen som den faktor, der giver hhv. højere økonomisk produktivitet, bedre psykisk arbejdsliv gennem mindre stress, samt et på sigt bedre fungerende samfund. Undersøgelserne peger på, at en bedre organisering og mere fleksibel byrdefordeling af hhv. arbejde og familieliv i et livtidsperspektiv vil formå at indløse alle tre forsknings-

områdets succesfaktorer: økonomisk produktivitet, bedre psykisk arbejdsmiljø og samfundsmæssig bæredygtighed.

De tre inddragne eksempler fra *kvalitetsperspektivet* viser undersøgelser af, hvordan personaleudviklende tiltag påvirker psykisk arbejdsmiljø og langsigtet bæredygtighed. Undersøgelserne viser dels, at iværksættelse af konkrete tiltag – som fx "Life Coaching" - indikerer at påvirke trivsel positivt, og at denne positive effekt *rækker ud over* organisationens umiddelbare succesfaktor om økonomisk overskud, men samtidig giver mere langsigtet samfundsmæssig bæredygtighed, mindre stress og større trivsel. Samtidig peger undersøgelserne på, at det gennem mere komplekse modeller for sammenhænge i arbejdslivet kan være muligt at indløse flere af niveauernes succesfaktorer samtidigt.

Det er centralt for begge perspektiver, at det er med udgangspunkt i selve arbejdet, medarbejderens relation til og udviklingen af dette, at de øvrige forskningsretninger gives mening.

De udvalgte undersøgelser i udredningen fokuserer *for det første* på betydningen af det moderne arbejdslivs samfundsrelaterede ændringer, som møder medarbejdernes relationer til selve arbejdet og *for det andet* på organisatoriske, personaleudviklende tiltag, der opererer direkte på denne relation.

Udredningen konkluderer, at de publicerede undersøgelser, der danner baggrund for udredningen ikke tilbyder et teoretisk rammeværk, der hjælper til at forstå, hvordan de tre fagområder konvergerer. De eksisterende undersøgelser opererer i højere grad på mere lineære indsatser og deres umiddelbare effekter på udvalgte områder (hhv. familie-arbejdsliv forhold og konkrete organisatoriske indsatser) set i forhold til forskellene i områdernes forskellige produktivetsforståelser (økonomisk overskud, psykisk arbejdsmiljø og samfundsmæssig bæredygtighed).

Det konkluderes i udredningen, at dette giver anledning til en fremtidig forskningsindsats, der fokuserer på at skabe mere overgribende teoretiske overvejelser, der sammentænker de tre forskningsområder ud fra den eksisterende forsknings anvendte perspektiver (*grænse* og *kvalitet*). Hermed vil den empirisk baserede forskning, som udredningen udreder, kunne kobles til de mere teoretisk orienterede tilgange, der motiverede udredningen med henblik på at skabe ny viden.

Det fremføres også i konklusionen, at udredningen selv har visse begrænsninger og afslører en række begrænsninger i den eksisterende forskning:

For det første bygger udredningen på det relativt begrænsede antal undersøgelser, der kunne identificeres i litteratursøgningen.

Disse undersøgelser sammentænker *for det andet* ikke alle tre forskningstilgange. Dette skyldes delvist udredningens afgrænsning til at beskæftige sig med eksisterende, afrapporteret forskning og at der i denne forskning er fokuseret på videnskabelige publikationer. Et bredere sigte ville givetvis kunne kvalificere udredningen yderligere.

For det tredje betyder afgrænsningen, at kun et begrænset antal skandinaviske resultater er repræsenteret. Dette giver alt andet lige en skævvridning i forhold til danske

forhold, at der fokuseres på international, afrapporteret, videnskabelig forskning. På den anden side antages dette fokus at underbygge behovet for en forskningsindsats, der fokuserer på at skabe resultater, der kan stå distancen i en international sammenhæng.

Udredningen viser *for det fjerde*, at undersøgelsesernes forskellige metodemæssige sigte har en betydning. De kvalitative undersøgelser i udredningen medtager flere perspektiver og undersøger mere komplekse sammenhænge. De kvantitative metoder tenderer hovedsageligt kun at inddrage to fagområder i en årsags-virkningskæde: dvs. ét fagområde, der er genstandsfelt og ét som er påvirkningsfaktor.

På denne baggrund argumenterer udredningen for, at der er behov for et teoretisk rammeværk, der formår at sammentænke forskningsområderne, hvilket vil åbne mulighed for kvantitativ forskning, der rummer en større bredde. Samlet set peger denne tendens på to forskningsmæssige behov:

For det første identificeres behov for *begrebsdannende, kvalitative studier* på området. Sådanne studier bør tage afsæt i og sammentænke de identificerede perspektiver (*grænse- og kvalitetsperspektivet*). Det foreslås videre på baggrund af udredningens resultater, at de begrebsdannende, kvalitative studier bør følges op af interventionsstudier, der undersøger mulighederne for arbejdslivskvalitetsfremmende tiltag, der tilgodeser såvel økonomiske, arbejdsmiljømæssige og velfærdsmæssige produktivitetsfaktorer.

For det andet identificeres behov for studier, der specifikt forholder sig til de særlige forhold, der gør sig gældende på det danske/skandinaviske arbejdsmarked, som dels kan understøtte udviklingen af det danske arbejdsmarked og som kan bidrage kvalitativt til den internationale forskning på området.

2. INDLEDNING OG AFSÆT

Kort resume af projektansøgningen

Formålet med projektet er at gennemføre en udredning af krydsfeltet mellem forsknings- og praksisområder HRM (Human Resource Management), Arbejdsmiljø og Velfærdsforskning med henblik på at vurdere behovet for forskning i dette felt samt at præcisere, hvordan videre forskning bør tilrettelægges. Udredningen skaber værdifuld viden om et uopdyrket felt, som både forskningsmæssigt og i praksis synes at få stigende betydning. Projektets omdrejningspunkt er, at krydsfeltet mellem HRM, Velfærd- og Arbejdsmiljøforskningen kendetegnes ved, at områderne deler problemfelt og påvirkes af samfundsudviklingen på måder, der får områderne til at konvergere. Områderne arbejder hver især med at forbedre medarbejdernes, virksomhedernes, arbejdsmiljøets samt samfundets produktivitet og samlede arbejdslivskvalitet. Samtidig arbejder de forskellige områder ud fra hver deres logikker, paradigmer og praksisser og produktivetsbegreber, hvilket har som konsekvens, at HRM-funktionen, Arbejdsmiljøfunktionen og Velfærdsforskningen i forhold til emner som *arbejdslivskvalitet* og *moderne arbejdsliv* parallelt beskæftiger sig med de samme problematikker. Der foreligger endnu ingen regulær forskning om dette.

Baggrund for udredningen

Denne udredning beskæftiger sig med "arbejdslivskvalitet" og "moderne arbejdsliv" og de forskellige betydninger "arbejdslivskvalitet" og "moderne arbejdsliv" har forskningsmæssigt, når fænomener som disse *møder* hinanden rent fagligt.

Udredningen beskæftiger sig med dette, fordi det, som forskningen hidtil har forbundet med "arbejdslivskvalitet", har ændret sig inden for de sidste 10 år.¹ Det samme er tilfældet for "moderne arbejdsliv".² Ændringerne i forhold til fænomenerne "arbejdslivskvalitet" og "moderne arbejdsliv" kan ikke entydigt forklares. Sikkert er det imidlertid, at der er sket et skred i forhold til overensstemmelsen mellem udbuddet af relevant forskning og behovet for løsningsmetoder, som kan favne de helt særlige udfordringer, som er oppe i tiden. Forklaringerne på dette skred belyses gennem det følgende:

Arbejdet som identitetsbærende for medarbejderne

Arbejdslivet fylder mere og mere – i den enkeltes liv og samfundsmæssigt. En meget stor andel af befolkningen i den erhvervsaktive alder er på arbejdsmarkedet. Eksempelvis har vi i Danmark stort set verdens højeste erhvervsfrekvens for kvinder.

Når arbejdet fylder mere for den enkelte, ændres medarbejderens forhold til virksomheden. Forholdet bliver præget af, at der er tale om en ansættelse til at udføre et job under visse betingelser, men at udførelsen af dette job og selve ansættelsen bidrager til medarbejderens identitetsudvikling. Der synes altså på individuelt niveau at være en stigende bevidsthed om, at det er naturligt at stille krav om et job og et arbejdsliv,

¹ Holt et al., 2006 med flere, Gylling et al., 2008 med flere og Kristensen, 2010 mfl.

² Ibid

der giver maksimale udfordringer og udviklingsmuligheder, og hvor omvendt risikoen for fysisk eller psykisk belastning eller udgrænsning fra arbejdsmarkedet er mindst mulig.

Arbejdslivets relationer kan siges gradvist at være mere identitetsbærende for medarbejderen. Der er ikke mange jobs tilbage i Danmark, hvor man åndeligt talt stadig har mulighed for helt og fuldt at "stemple ud", når det er fyraften. Dette kan ses som en udløber af individualiseringen og koblingen af det personlige identitetsprojekt til virksomhedens målsætninger. Begge påkalder sig "det hele menneske", således at det ikke længere kun er arbejdskraften, der er på arbejde, men personen. Denne tendens afspejles i, at arbejdslivets relationer bliver mindre formelle. Personen har i højere grad ansvar for sit liv og involveres i – og påvirkes af – aktiviteter, der har arbejdsmæssig stor betydning, men ikke er under arbejdsgiverens kontrol. Man er fx medlem af en faglig organisation, møder fagfæller fra andre virksomheder på dens kurser og konferencer (og deltager dermed ikke blot i virksomhedens interne kurser), har en coach uden for arbejdspladsen, er flittig bruger af sociale netværk (LinkedIn, Facebook etc.), har en privat pensionsopsparing frem for firmapension, får kørselsgodtgørelse for at køre i sin egen bil frem for at have firmabil osv. osv.

Hertil kommer så de mere diffuse samfundspåvirkninger fra medier og interessegrupper, som også er med til at skabe en situation, hvor det enkelte menneske i højere grad har sin referenceramme uden for virksomheden. Hvor man tidligere havde et mere distanceret forhold til overordnede og kolleger, er tendensen nu, at det personlige netværk vokser sammen med relationerne på arbejdspladsen, og i nogen tilfælde er de to sæt af relationer uskelnelige (Kristensen, 2007a; Kristensen, 2007b; Manz et al., 2004; Pedersen, 2005; Pedersen, 2006). Dette gælder først og fremmest i vidnarbejdet og i oplevelsesindustrien, hvor det ikke er nok blot at stille en krop og et sæt hænder til rådighed for virksomheden, men også i industriarbejdet bliver grænsen mellem arbejde og familieliv mere flydende, efterhånden som implementeringen af selvstyrende teams, øget automatisering og øget videnintensitet gør ansvarsfordelingen og relationerne til kolleger mere kompleks.

Det bliver således sværere og sværere for den enkelte medarbejder at finde ud af, om hun *arbejder for at leve*, eller om hun *lever for at arbejde*, efterhånden som de to rationaler hvirvles sammen af den samfundsmæssige og teknologiske udvikling og intensiveres gennem nye generationer af ledelses og organisationsformer, der følger i kølvandet.

Når et fænomen som "arbejdslivskvalitet" møder et fænomen som "moderne arbejdsliv" ud fra de forhold, som beskrives ovenfor, så sker der noget *andet*, end der hidtil har gjort.

Tidligere kunne mennesker forskningsmæssigt betragtes som mere "opdelte" i forhold til, hvad der var personlig identitet samt deres forhold til organisationstypen, arbejdsmiljøet og samfundet. Den opdeling var mere udpræget, fordi arbejde og familieliv tidligere i langt højere grad var to adskilte størrelser, som forskningsmæssigt blev behandlet som to forskellige ting, virksomhedens økonomiske ansvar var noget kun ledelsen tog sig af, og psykisk arbejdsmiljø var ikke noget, man forholdt sig særligt meget til i forbindelse med arbejdsmiljøundersøgelser. Samfundet og dets institutioner i forhold til sygefravær, helbred, familie og arbejdsliv var noget som politikerne

tog sig af, og ikke noget som man som arbejdende individ skulle forholde sig til dagligt.

Det vil sige, hvor der før var større overensstemmelse mellem dét, der forskningsmæssigt blev betragtet som "arbejdslivskvalitet" og "moderne arbejdsliv", som gennem diverse forskningsmæssige løsningsmodeller kunne bringes i en form for harmoni, hvis der opstod udfordringer i form af dårlig økonomi, stressede medarbejdere eller problemer med bæredygtigheden i samfundet, da sker der i stedet nu dét, at løsningsmodellerne er kommet til kort. Mennesker bliver i langt højere grad nu syge, stressede og deprimerede, og forskere har i den forbindelse fundet ud af, at symptomer på depression øger risikoen for førtidspensionering (se fx Andersen et al., 2007; Bültmann et al., 2008). Og dette skaber ikke kun udfordringer for de syge mennesker. Det har også en afsmittende effekt på virksomhedernes muligheder for profitmaksimering og tilstanden på det psykiske arbejdsmiljø samt bæredygtigheden i samfundet. Forklaringen på dette er som sagt ikke entydig, men noget tyder på, at denne tredeling – individ og organisation, arbejdsplads og samfund – ikke længere er tredelt, men iboende i hvert eneste menneske, organisation, arbejdsplads og samfund, idet alle tre "niveauer" dels udgør og påvirker hinanden på samme tid på en måde, så grænserne ikke længere er synlige.

Med "moderne arbejdsliv" er grænserne for, hvad der er "arbejdsliv" og "liv", langsomt blevet udviskede blandt andet som konsekvens af hjemmearbejdspladsernes udbredelse og større krav om personlig udvikling for at optimere de menneskelige ressourcer i virksomheden (individ og organisation, økonomisk overskud), at man konstant gennem undersøgelser og målinger må forholde sig sit psykiske "selv" sin personlige trivsel og sit arbejde - ved hjælp af sig selv (arbejdsmarked, psykisk arbejdsmiljø). Gennem diverse medier bliver vi desuden både frivilligt og ufrivilligt hvirvlet ind i og tvunget til at forholde os til, at vi som mennesker gennem vores deltagelse på arbejdsmarkedet har indvirkning på og ansvaret for den samfundsmæssige bæredygtighed i forbindelse med vores varetagelse af familie og vores evt. sygdomsrelaterede og helbredtstilstande (samfund, social og samfundsmæssig bæredygtighed).

Dette sammensurium af fænomener, der opstår, når "arbejdskvalitet" og "moderne arbejdsliv" mødes, er det, som vi i denne udredning har valgt at betegne *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*. Fænomenet er derved ikke opstået på baggrund af en idé om, at det ene forudsætter det andet, forstået som at "arbejdslivskvalitet" har mødt udfordringer, fordi "moderne arbejdsliv" udvikler sig, som det gør. Tanken om *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* er i denne udredning i stedet et fænomen, som er nødvendigt at undersøge, fordi "arbejdslivskvalitet" og "moderne arbejdsliv" nu er blevet relevante for hinanden, og fordi der opstår forskellige uensigtsmæssige udfordringer, når de to fænomener møder hinanden. Disse uensigtsmæssige udfordringer har, i vores øjne, brug for nye perspektiver og nye løsningsmodeller, som kan rumme alle nuancer af udfordringer og favne alle relevante fagområder, der bidrager med viden til alle de delkomponenter, som fænomenet indeholder. Som vi ser det, vil et nyt og mere sammensat fagområde, som kan levere en begrebsramme, der imødekommer alle delelementer forbundet med *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* under ét, potentielt set kunne åbne op for, at mere positive ting sker, når "arbejdslivskvalitet" og "moderne arbejdsliv" mødes, end det er tilfældet nu.

I det følgende vil vi derfor gå nærmere ind i årsagerne bag behovet for den tværfaglige forskningsindsats

Behov for en tværfaglig forskningsindsats

Der kan findes forskellige tilgange og årsagsforklaringer til den stigende interesse og prioritering i forskellige perspektiver og forskningsretninger. Velfærdsforskning, erhvervsøkonomien (HRM) og arbejdsmiljøforskningen problematiserer alle de nye vilkår for arbejdslivet fra forskellige forestillinger om et produktivt arbejdsliv. Hvor Velfærdsforskningen arbejder hen imod visionen om et rummeligt arbejdsmarked og høj beskæftigelse ud fra et samfundsmæssigt, økonomisk perspektiv og målsætningen om, at et bæredygtigt samfund forårsager et rummeligt arbejdsmarked, og høj beskæftigelse nogle utilsigtede virkninger, fx sygefravær. For den enkelte virksomhed er en stor og stigende andel af de samlede omkostninger knyttet til de menneskelige ressourcer og hermed også til en økonomisk interesse i at nedbringe sygefravær og optimere produktivitet.

Sammenfaldende for de tre områder, individ og organisation, arbejdsmarked og samfund, er en samfundsudvikling, som beskrevet ovenfor, går i retning af, at arbejdet har en identitetsmæssig central rolle for den enkelte (Andersen et al., 2007; Bauman, 2001b; Bauman, 2001a; Beck et al., 2002; Giddens, 1991; Sennett, 1999; Sennett, 2006). Arbejde er ikke bare et "nødvendigt onde", men i stigende grad kilden til identitet og til sociale kontakter og netværk.

Det moderne arbejdsliv stiller krav om, at de forskningsområder, der hidtil har opereret med problemstillingen om et produktivt, sundt og sikkert arbejdsliv fra forskellige perspektiver om godt psykisk arbejdsmiljø, økonomisk produktivitet og samfundsmæssig bæredygtighed, sammentænkter sine indsigter med henblik på at kunne favne de nye udfordringer, et moderne arbejdsliv står over for. Derfor stiller det moderne arbejdsliv nye krav til forskningen, som relaterer sig til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* samt den indsats, der følger med det.

Et meget relevant spørgsmål i denne forbindelse bliver således, hvordan det påvirker menneskers måder at være borgere på og det at gå på arbejde, når grænserne mellem arbejde og livet bliver utydelige, komplekse og bærer mange betydninger. Hvorom alting er så giver den negative spiral i forhold til stigningen i antallet af stressrelaterede sygemeldinger og størrelsen på salget af lykkepiller mod depression med mere en meget kraftig indikation om, at der er noget galt, og at *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* bevæger sig i en negativ retning, som det ser ud nu.

Der er ingen grund til – og heller ikke basis for – at udnævne nogle til skurke i denne henseende, for alle fagområderne har forståeligt nok været optaget af de forskningsmæssige og praktiske udfordringer "i eget hus" og har været nødt til at afsondre sig i forhold til *andre* fagområder for at finde deres egen identitet og beskæftige sig med de vigtigste problemstillinger inden for netop dette paradigme. Den negative konsekvens af det er, at *viden* ikke har flydt frit på tværs af fagområderne, og at de *handlemuligheder*, som forskningen præsenterer, ikke er selvbærende, men kun repræsenterer delløsninger.

Udredningens formål

Udredningen bliver således til i et tværfagligt perspektiv mellem velfærdsforskning, erhvervsøkonomien (HRM) og arbejdsmiljø og søger dels at præcisere, hvordan den enkelte tilgang arbejder med og problematiserer produktivitet i det moderne arbejdsliv, dels at udrede forskningsretningernes konvergenser. Dette sidste ud fra den ovennævnte antagelse om, at de tre områder i stigende grad overlapper hinanden og/eller deler problemfelt, men ikke nødvendigvis analyser og løsninger, og at der ved at udrede disse overlap og forskellige tilgange kan udredes et grundlag for at skabe ny viden og en ny, tværfaglig befrugtning.

Vi har som arbejdstitel hermed valgt at kalde udredningen "Arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv". Med baggrund i denne titel er udredningens gennemgående begrebsramme således, som tidligere nævnt, *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*. Udredningen søger dermed i første række at udrede den eksisterende forskning, der kan findes på området og dernæst at udfylde og give yderligere mening til denne begrebsramme gennem analyse og refleksion, som kobler sig til udvalgte temaer, der bevæger sig på individ- og organisations-, arbejdsmarkeds- samt samfunds niveau. Det vil sige, at udredningen igennem de forskellige dataanalyser søger at finde ud af, hvilke temaer, forskningsmæssige konvergenser, synergieffekter og mangler, som gemmer sig bag begrebet *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.

Afsættet for udredningen er, at de tre fagområder alle arbejder med delkomponenter fra begrebet *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*. Som det ser ud nu, er det vores hypotese, at hvert fagområde i vid udstrækning arbejder med *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* fra tre meget forskellige perspektiver og forskningsniveauer (mikro, meso og makro), som hver især leverer viden til og imødekommer dele af begrebet *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, men som oftest ikke rummer den samlede kompleksitet, fordi elementer fra de andre niveauer udelades af undersøgelserne.

De tre niveauer indeholdt i *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* fordeler sig over fagområderne, som følger:

- Niveau 1: Individ og organisationsniveauet gennem HRM (mikro).
- Niveau 2: Arbejdsmarkedsniveauet gennem Arbejdsmiljøforskning (meso).
- Niveau 3: Samfunds niveauet gennem Velfærdsforskning (makro).

For at kunne identificere, hvordan forskningen bevæger sig i relation til de tre fagområder og begrebet *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, udreder projektet den eksisterende, afrapporterede og videnskabelige forskning, der kan findes på området. Dernæst analyserer vi disse overlap med henblik på at give yderligere mening til denne begrebsramme. Gennem analyse og refleksion kobler sig udvalgte temaer, der bevæger sig på individ og organisations-, arbejdsmarkeds- samt samfunds niveau.

Problemstillingen for projektet er således:

1. Gennem en systematisk litteratursøgning kortlægges, områderne HRM-, Arbejdsmiljø- og Velfærdsforskningens konvergens og overlap samt mangel på overlap.

2. Derudover beskrives og analyseres måderne, hvorpå fagområderne konvergerer, synergieffekter og mangler forbundet med dette samt hvilken betydning det har, at fagområderne opererer ud fra forskellige produktivetsbegreber.

På baggrund af ovenstående tager udredningen udgangspunkt i følgende tre arbejds-hypoteser:

1. Medarbejderens samlede arbejdslivskvalitet opstår og påvirkes af samspillet mellem HRM, Arbejds miljø og Velfærd.
2. Medarbejderens arbejdslivskvalitet er tæt sammenknyttet med medarbejdernes oplevelse af, om arbejdet er meningsfyldt og produktivt.
3. Et bedre samarbejde mellem forskningsområderne HRM, Arbejds miljø og Velfærd vil kunne skabe bedre viden om og forebygge langvarige problemer på arbejdsmarkedet (fx sygefravær, udstødning og produktivitet).

Udredningen har dermed til formål at skabe et legitimt afsæt for videre forskning, som skal bidrage med større konvergens mellem de tre fagområder og forskningsniveauer, idet vi yderligere antager, at et tættere samarbejde vil kunne bidrage med større synergi til fordel for forskning og praksis, når det handler om at vende den negative udvikling forbundet med *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* til noget positivt.

Udredningens undersøgelsesmetode er et internationalt litteraturreview, hvor data præsenteres både i et kvantitativt og kvalitativt perspektiv. Undersøgelsesmetoden for hvert perspektiv præsenteres mere indgående under henholdsvis det kvantitative og kvalitative perspektiv i afsnit 4 og 5.

Men for at tilnærme en idé om, hvad vi leder efter i forhold til at kunne sige noget om konvergens, synergieffekter og mangel på samme, præsenteres de enkelte fagområder og deres omdrejningspunkter hver for sig. I det følgende vil vi således lave en kort gennemgang af de tre fagområder med henblik på at stille skarpt på følgende tre ting:

1. Hvad handler det enkelte fagområde om overordnet set?
2. Hvad er forskningsområdets produktivetsbegreb - det vil sige, hvordan måler det succes?
3. Hvordan rækker det enkelte forskningsbegreb ud imod de andre to fagområder?

3. GENNEMGANG AF DE TRE FAGOMRÅDER OG NIVEAUER I ARBEJDSLIVSKVALITET OG MODERNE ARBEJDSLIV

Arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv i et HRM-perspektiv – niveau 1

Hvad handler HRM om

HRM-begrebet er vokset frem af – og tænkt som middel til at tackle – overgangen fra industri- til videnssamfund. Den traditionelle industrivirksomhed, hvor maskinerne er i centrum, erstattes af viden-, service- og administrative virksomheder. "Produktet" er i disse immaterielt og består af menneskelig adfærd: viden, service, omsorg, rådgivning osv. Dette er en sårbar form for produktion. Produktion og forbrug sker nemlig samtidig, og "produktet" kan ikke trækkes tilbage på samme måde som industrielle produkter, der kan hjemkaldes af producenten. Menneskelig adfærd kan ikke returneres, men kun – og endda kun i visse tilfælde – afhjælpes, hvilket er både svært og dyrt.

Den spæde begyndelse til at interessere sig for arbejdslivets kår (og mennesker) indtraf allerede omkring år 1900 i form af arbejderbeskyttelse, forbedring af de sociale forhold og (senere) indsats for at forbedre fysisk arbejdsmiljø. I kølvandet på det industrielle opsving i 60'erne og service management i 70'erne fik begreberne *personnel administration* og *-udvikling* stor udbredelse. I den engelske terminologi kaldes dette Personnel Management, og begrebet dækker over tiltrækning, fastholdelse, udvikling og afvikling af enkeltpersoner i en organisation. På dansk savner vi et præcist ord herfor, men det kan som nævnt nærmest oversættes til *personneladministration* og *-udvikling*. Derimod er Personnel Management ikke det samme som *personaleledelse*, for dette betyder den enkelte leders personalemæssige ansvar for et antal medarbejdere.

I 80'erne skete der et stort gennembrud, især forårsaget af to parallelle forskningsinitiativer, kaldt henholdsvis Harvard-skolen og Michigan-skolen (Beer et al. 1984; Fombrun et al. 1984). Disse blev fulgt op af en massiv forskningsindsats, og i dag fremstår HRM-begrebet som relativt robust og artikuleret.

HRM-begrebet kan sammenfattes på følgende måde. HRM er:

- en *proces*, der (som kerne) rummer dels
- et samspil og en gensidig afhængighed mellem *individ* og *organisation*, dels
- et samspil og en gensidig afhængighed mellem *virksomheds-* og *HR-strategi* (med mulighed for at de begge kan være (u)afhængige variable).
- som har til formål at sikre en *koordineret udvikling* af individ, job, team og organisation.
- som er *strukturelt tilrettelagt* på en sådan måde, at det daglige personaleansvar typisk er placeret hos den enkelte chef, mens en evt. HR-funktion har en koordinerende og inspirerende funktion.
- som hviler på *værdier*, der konkret udmøntes i organisationens kultur.
- som foregår inden for en *kontekst* (i de skandinaviske lande fx en videnøkonomi med bestemte teknologiske samt arbejdsmarkeds- og samfundsmæssige karakteristika).
- som repræsenterer et samspil mellem relevante (interne og eksterne) *interessenter*.

- som rummer en mangfoldighed af *objektive* og faktuelle omstændigheder (data, begivenheder, adfærdsmønstre mv.), men også rummer *social konstruktion* med individuel og organisatorisk meningskabelse.
- hvor individer er en *ressource*, som kan bearbejdes ved hjælp af målrettede udviklingstiltag snarere end en omkostning.
- som fører til *konsekvenser* (i enhver form), men hvor disse konsekvenser kan sættes i relation til de mål og forventninger, som de enkelte interessenter har – især det enkelte individ og organisationen – forventningerne er af økonomisk og profitorienteret art.
- hvor HRM derfor *kan* bidrage til målopfyldelse (på individuelt eller organisatorisk niveau), men hvor dette ikke nødvendigvis behøver at være tilfældet (Larsen, 2006: 434).

Definitionen viser, at HRM opfattes som processer og ikke blot som strukturelle træk, metoder, værktøjer og systemer. Den gensidige afhængighed mellem individ og organisation samt mellem HR-strategi og overordnet strategi betyder, at HRM ikke blot er en afsondret, indkapslet aktivitet – på betryggende afstand af organisationens centrale virkefelt. At den enkelte leder har et stort personaleansvar, betyder ikke, at en evt. HR-funktion/-afdeling bliver overflødig, men at den får en rolle som koordinator, katalysator, inspirator mv. Det er vigtigt at se HRM i relation til den kultur og kontekst i øvrigt, som den fungerer inden for.

Hvordan konvergerer HRM med de andre to fagområder

HRM's generelle fokus på udviklingen af de menneskelige ressourcer med henblik på at understøtte virksomhedernes økonomiske produktivitet kommer til udtryk i en række indsatsområder. Disse indsatsområder fokuserer på den ene side på en *videndimension* og på den anden side på en *trivselsdimension*. Videndimensionen kommer til udtryk i en lang række personaleudviklende tiltag (kompetenceudvikling, talentudvikling, lederudvikling, organisatoriske læreprocesser etc.). Trivselsdimensionen kommer til udtryk i en lang række tiltag, der har til formål at understøtte de menneskelige ressourcer som "hele mennesker" og disses potentielle bidrag til virksomhedens økonomiske fremdrift (arbejdsliv-familieliv sammenhænge, sundhedsfremmende initiativer, rygestopkurser, sygeforsikringer, stresshåndtering, seniorordninger etc.). Grundlæggende har disse tiltag potentialer for at række videre ud mod såvel Velfærdsforskningen i form af en bedre uddannet og sundere arbejdsstyrke og i mod Arbejds miljøforskningen i form af en sundere og sikrere arbejdsplads. Der synes at være tiltag mod konvergens mod især Arbejds miljøforskningen i form af den nævnte interesse for arbejdslivets vilkår og den fælles interesse i forbedrede fysiske og psykiske arbejdspladser.

HRM og produktivitetsbegreb

Da HRM hovedsageligt har til formål at udvikle eller tilpasse medarbejderne som ressourcer i virksomheden, således at medarbejdernes indsats i virksomheden stemmer overens med virksomhedens strategi og økonomiske målsætning, bliver produktivtetsbegrebet i HRM-forskningen således *økonomisk overskud*.

Arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv i et arbejdsmiljøperspektiv – niveau 2

Hvad handler Arbejdsmiljø om

Arbejdsmiljø dækker generelt over "et samspil af de relationer, påvirkninger og vilkår, som mennesket arbejder under." (www.da.wikipedia.org). Men arbejdsmiljø er også arbejdspladsens tekniske og sociale udvikling, der påvirker sikkerheden for medarbejderne og på længere sigt den fysiske og psykiske sundhed.

Af arbejdsmiljølovens paragraf 1 fremgår det, at arbejdet skal kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet.

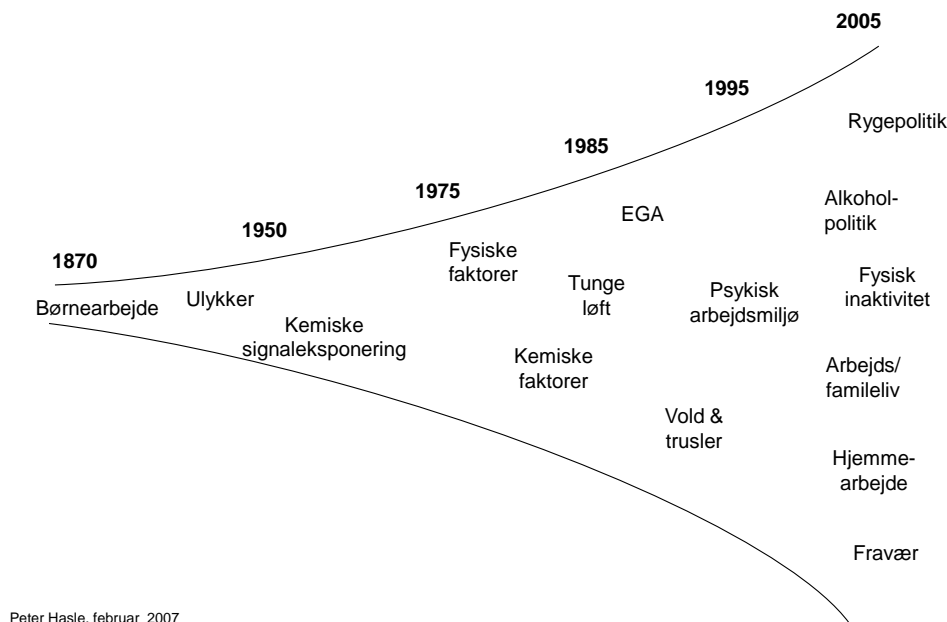
Arbejdsmiljøforskningen beskæftiger sig overordnet set med de paradoksale forhold, at arbejdsvilkårene kan give påvirkninger, der for nogle mennesker kan være belastende og for andre stimulerende. Det er derfor vanskeligt at fremkomme med generelle retningslinjer især på de blødere områder.

Arbejdsmiljøområdet arbejder traditionelt ud fra de forskellige faktorer, der kan påvirke mennesket i arbejde og opdeles i fysiske, kemiske, ergonomiske, psykiske påvirkninger samt ulykker. Tekniske, sociale, organisatoriske og ledelsesmæssige påvirkninger regnes normalt også med som måder at forstå, hvordan mennesker i arbejde påvirkes. På baggrund af disse forskellige faktorer, der påvirker arbejdsmiljøet, forekommer der en række forskellige tilgange hertil:

- Fysisk/teknisk tilgang: fokus på fysiske faktorer såsom ventilationsforhold, temperatur og støj.
- Medicinsk tilgang: fokus på arbejdets sundhedsfremmende eller –nedslidende karakter.
- Arbejdssociologisk/psykosocial tilgang: fokus på sociale og psykosociale faktorer.
- Ledelsesorienteret tilgang: fokus på betydningen af ledelse og HRM.
- Sikkerhedsorienteret tilgang: fokus på at modvirke ulykkesrisici.
- Kemisk tilgang: fokus på stoffer og materialer på arbejdspladsen.
- Ergonomisk tilgang: særligt fokus på muskel- og skeletskader.

Fokus for udredningen er primært det psykosociale arbejdsmiljø, eftersom det er den ene gren af Arbejdsmiljøforskningen, som konvergerer med HRM-forskningen og Velfærdsforskningen. Selvom arbejdsmiljø overordnet forstås som samspillet mellem de relationer, påvirkninger og vilkår, som mennesket arbejder under, er der sket store forandringer i de måder arbejdsmiljø er blevet forstået på gennem tiden. Det psykosociale arbejdsmiljø har først i 1990'erne fået en central plads i forskningen.

Arbejds miljøbegrebet udvides



Hvordan konvergerer Arbejds miljø med de andre to fagområder

Som de mange forskellige tilgange afspejler, udgør arbejdsmiljø i et serviceorienteret samfund et mere komplekst og facetteret område, end det tidligere var tilfældet. Det er ikke sådan, at de traditionelle fysiske faktorer ikke længere har betydning, eller at de blot er blevet suppleret med flere dimensioner. Der er tale om, at forståelsen af arbejdet, medarbejdernes rolle, den måde arbejdet opfattes på og forholdet mellem ledelse og medarbejdere har ændret sig i så omfattende grad, at arbejdsmiljøområdet ikke længere kan begribes ud fra sine traditionelle kategorier og tilgange (Allvin et al., 2003).

Arbejds miljøloven bygger på en relativ stabil forestilling om en relation mellem en arbejdsgiver og en medarbejder, hvor arbejdsgiveren tilbyder den ansatte en mere eller mindre stabil ansættelse i et arbejde, der er reguleret af lovgivning og af organisationens beskaffenhed og behov for arbejdskraft. Arbejdsmarkedet og en stabil – gerne stigende – produktivitet i virksomhederne søges reguleret gennem på den ene side beskyttelse af de ansatte, således at ansatte har en vis forudsigelighed i livsvilkår og på den anden side virksomhedens behov for stabil arbejdskraft og fleksibel mulighed for at ændre produktionens indhold og form gennem nyansættelser og afskedigelser.

Historisk set er dette ikke nyt, men pga. udviklingen i bl.a. ny økonomi (Andersen et al., 2007; Bauman, 1999; Lazzarato, 1996; Lazzarato, 2006; Pedersen, 2005; Sundbo, 2007; Gilmore et al., 1999) med en stadigt større opløsning af sammenfald mellem virksomhedens fysiske geografi og arbejdets udførelse, en stadigt stigende kompleksitet og øget videnindhold i produkter, øget digitalisering og globalisering presser opfindsomheden ift. nye ansættelsesformer og organiseringer. Samfundsudviklingen generelt går på den anden side også i retning af, at arbejdet udgør en stadig mere cen-

tral del af menneskets identitetsopbygning (Andersen et al., 2007; Bauman, 2001b; Bauman, 2001a; Beck et al., 2002; Giddens, 1991; Sennett, 1999; Sennett, 2006), hvorfor arbejde ikke bare er et 'nødvendigt onde', men i stigende grad er kilden til identitet og til sociale kontakter og netværk.

Stress er et konkret eksempel på et forskningsområde, der konvergerer med såvel niveau 1 og 3 i udredningen. Ifølge undersøgelser fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø er stress årsag til helt op mod en fjerdedel af sygefraværet i Danmark. Sættes dette i relation til Beskæftigelsesministeriets officielle analyser af det danske sygefravær, tegnes et billede af et påtrængende samfundsproblem: 35.000 danskere er sygemeldte hver dag pga. stress. Dette koster arbejdsgiverne og det offentlige otte mia. kr. årligt alene i sygedagpenge.

Arbejdsmiljø og produktivitetsbegreb

Da arbejdsmiljøområdet hovedformål er at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø, og denne udredning afgrænser sig fra det fysiske arbejdsmiljø, er produktivitetsbegrebet i Arbejdsmiljøforskningen således *godt psykisk arbejdsmiljø*.

Arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv i et velfærdsperspektiv – niveau 3

Hvad handler Velfærd om

Velfærdsforskning er et meget bredt forskningsfelt og er som sådan vanskeligt præcist at afgrænse. Der er i en dansk sammenhæng gjort flere forsøg. For eksempel blev der tilbage i 1995 lavet en kortlægning af dansk forskning i velfærdssamfundet, som senere førte til en egentlig strategi for Velfærdsforskningen (Pilegaard Jensen, 1995; Socialministeriet, 2000). Pilegaard Jensen konkluderede dengang, at Velfærdsforskningen behandlede tre overordnede temaer:

1. Befolkningens holdninger til velfærdssamfundet og velfærdsstaten – altså et spørgsmål om velfærdssamfundets legitimitet i befolkningen.
2. Problemskabende mekanismer og virkningen af indsatserne på specifikke områder.
3. Velfærdsstatens organisatoriske og styringsmæssige tilrettelæggelse.

Samme opdeling kan genfindes i SFI's publikation om "Velfærdssamfundets fremtid" (Ploug & Søndergaard, 1999). Her er udgangspunktet blot, hvad Velfærdsforskningen skal kunne give svar på:

1. Er der veje til fuld beskæftigelse?
2. Hvordan sikres en større social integration?
3. Hvem skal løse opgaverne i fremtidens velfærdssamfund?

Forskning i, hvordan man sikrer høj eller fuld beskæftigelse, motiveres ved, at høj beskæftigelse betyder bevarelse af finansieringsgrundlaget for den offentlige sektor og en reduktion af udgiftsbehovet til forsørgelse af mennesker uden for arbejdsmarkedet. Beskæftigelse er også med til at sikre en social integration, men social integration handler også om social integration af de mennesker, der står uden for arbejdsmarkedet. Endelig er en vellykket social integration med til at bevare et socialt velfungerende og dermed et stabilt samfund. Ansvarsfordelingen mellem stat, marked og civil

samfund, eller hvem der skal løse opgaverne i velfærdssamfundet, er et forskningsområde, som vel nærmest har eksisteret ligeså længe, der har eksisteret en velfærdsstat.

Velfærdsforskningen relaterer sig til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* på flere måder. En meget stor andel af de voksne er på arbejdsmarkedet; fx har vi i Danmark stort set verdens højeste erhvervsfrekvens for kvinder (Emerek et al. 2008). Omvendt er næsten én mio. mennesker på overførselsindkomst. I mange tilfælde er disse mennesker blevet skubbet *ud* af arbejdsmarkedet, og i andre tilfælde er de aldrig kommet *ind* på arbejdsmarkedet (Bach et al. 2006). Dette har store sundheds- og samfundsøkonomiske konsekvenser (Høgelund et al, 2008).

Interessen for arbejdsmarkedspolitiske problemstillinger er derfor stor, når det gælder Velfærdsforskning. Der er ikke råd til fra velfærdssamfundets side at *lade være* med at interessere sig for arbejdslivet. Samfundsmæssigt er nogle af de største udgiftsposter forårsaget af "grus i maskineriet" på arbejdsmarkedet (fx sygefravær, nedslidning og stress), og for den enkelte virksomhed er en stor og stigende andel af de samlede omkostninger knyttet til de menneskelige ressourcer. Derfor har det store sundhedsøkonomiske konsekvenser, hvis de menneskelige ressourcer anvendes på en (u)hensigtsmæssig måde – for den enkelte lønmodtager, for virksomheden, men også for velfærdssamfundet. Ligeledes har det store samfundsmæssige omkostninger, når der stilles for store krav til den enkelte lønmodtager, så en eksklusion fra arbejdsmarkedet er en risiko. Lønmodtagere, der er røget ud af arbejdsmarkedet, kommer på of- fentlig passiv forsørgelse. Endvidere har det betydning, når virksomhederne ikke formår at fastholde ældre medarbejdere på arbejdsmarkedet, idet disse medarbejdere i princippet har fuld arbejdsevne og dermed burde være aktive og bidrage til den samlede samfundsøkonomi. Endelig er der området vedr. lønmodtagernes kamp for at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen. Også dette område er vigtigt for velfærdssamfundet, hvilket fx nedsættelsen af Kommissionen for familie – og arbejdsliv vidner om.

Hvordan konvergerer Velfærd med de andre to fagområder

For Velfærdsforskning gælder, at området primært bevæger sig på et makroniveau, hvor konsekvenserne af, hvad der er foregået på de to andre niveauer, summeres op til samfundsøkonomiske og sociale konsekvenser. Samtidig leverer makroniveauet rammevilkårene for de to andre niveaues handlingsrum: lovgivning, overenskomster og offentlige serviceydelser.

Udfordringerne samfundsmæssigt er de økonomiske og sociale konsekvenser af fx et højt sygefravær. Meget sygefravær udspringer af nogle arbejdsvilkår på de enkelte arbejdspladser, hvor enten det psykiske eller det fysiske arbejdsmiljø har en ringe kvalitet. For den sygdomsramte person har det negative konsekvenser ligesom virksomheden rammes økonomisk. På samfundsniveau er sygedagpenge en stor og stigende post ligesom sygefravær af længere varighed kan ekskludere personen fra arbejdsmarkedet, hvilket har vide konsekvenser både økonomisk, men også i forhold til den sociale integration. Sygdom kan derudover betyde øgede sundhedsudgifter. Sygefravær bliver således et godt eksempel på, hvordan de tre områder overlapper. Problemer, der stammer fra arbejdspladserne og måske manglende HRM-arbejde får store konsekvenser på samfundsniveauet. Men problemet kan ikke løses på samfundsniveauet, men derimod med en langt højere grad af sammenhæng mellem personalepo-

litikker, implementeringen af samme, fastholdelse af sygdomsramte samt integration af personer, der allerede er ekskluderet fra arbejdsmarkedet. De positive konsekvenser kan blive den rummelige arbejdsplads, virksomheders sociale ansvar, den bæredygtige arbejdsplads og sundhedsfremme. På samfundsniveauet vil målet være det bæredygtige samfund.

Et andet eksempel på overlap finder vi i den kendsgerning, at danske forældre er på arbejdsmarkedet. Dette kan lade sig gøre, fordi velfærdsstaten har sikret de vordende forældre barselsorlov og småbørnsforældrene dagpasningstilbud. Offentlige serviceydelser, der er nødvendige for, at alle arbejdsduelige mænd og kvinder er i beskæftigelse, og produktionen dermed kan opretholdes. Men i disse år er der sket både en udvikling på arbejdspladserne og i de offentlige serviceydelser, der skaber problemer. Det moderne arbejdsliv kræver fx tidsmæssig fleksibilitet af sine medarbejdere ved fx i perioder at arbejde mere i andre mindre og endda måske på skæve tidspunkter. Offentlige daginstitutioner derimod går den modsatte vej. De fastholder en åbningstid, der ikke matcher kravene fra det moderne arbejdsliv. De offentlige serviceydelser var og er en forudsætning for beskæftigelsen af forældre, men de er nu også blevet en barriere for beskæftigelse og en videreudvikling af det moderne arbejdsliv. Samtidig ser mange virksomheder netop det, at lønmodtagerne har en familie at tage vare på som et anliggende mellem familien og velfærdsstaten og ikke virksomheden. Familievenlige personalepolitikker er at finde på mange virksomheder, men de tager sjældent fat i de egentlige problemer nemlig, at det moderne arbejdsliv kræver så meget tid og energi af den enkelte arbejdstager, at der bliver meget lidt tilovers til familien.

Manglende balance mellem arbejdsliv og familieliv er et samfundsproblem, der ikke kan løses på et samfundsniveau samtidig med, at samfundsniveauet er med til at skabe rammerne for balancen eller manglen på samme.

En større sammenhæng mellem familievenlige personalepolitikker, arbejdsvilkår og de offentlige serviceydelser samt lovgivning og overenskomster vil kunne bidrage til en bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv.

Velfærd og produktivitetsbegreb

På baggrund af ovenstående gennemgang bliver det overordnede produktivitetsbegreb, når vi ser på Velfærdsforskning, således *social og samfundsmæssig bæredygtighed*.

Samlet oversigt over de tre fagområder

Model 1 og 2 på de følgende sider opsummerer og illustrerer, hvordan fagområderne bevæger sig tematisk set, hvilket output de leverer, på hvilke områder de overlapper, samt hvad deres fællesmængde består af.

I model 1 ses alle tre fagområder og niveauer relateret til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* i en horisontal bevægelse, der kortlægger forskningens årsagvirkningskæde og kortlægger dermed forudsætninger og baggrund for valg af "indsatsområder", succeskriterier og målsætninger mv. "Indsatsområderne" beskrevet i modellen er de områder, hvor det enkelte forskningsfelt vha. diverse løsningsmodeller har mulighed for at gøre en forskel i forhold til at påvirke sit produktivitetsbegreb. Således bliver "indsatsområderne", i vores øjne, særligt relevante med henblik på at finde frem til, dels hvor selve konvergens med de andre områder udspiller sig, og dels i

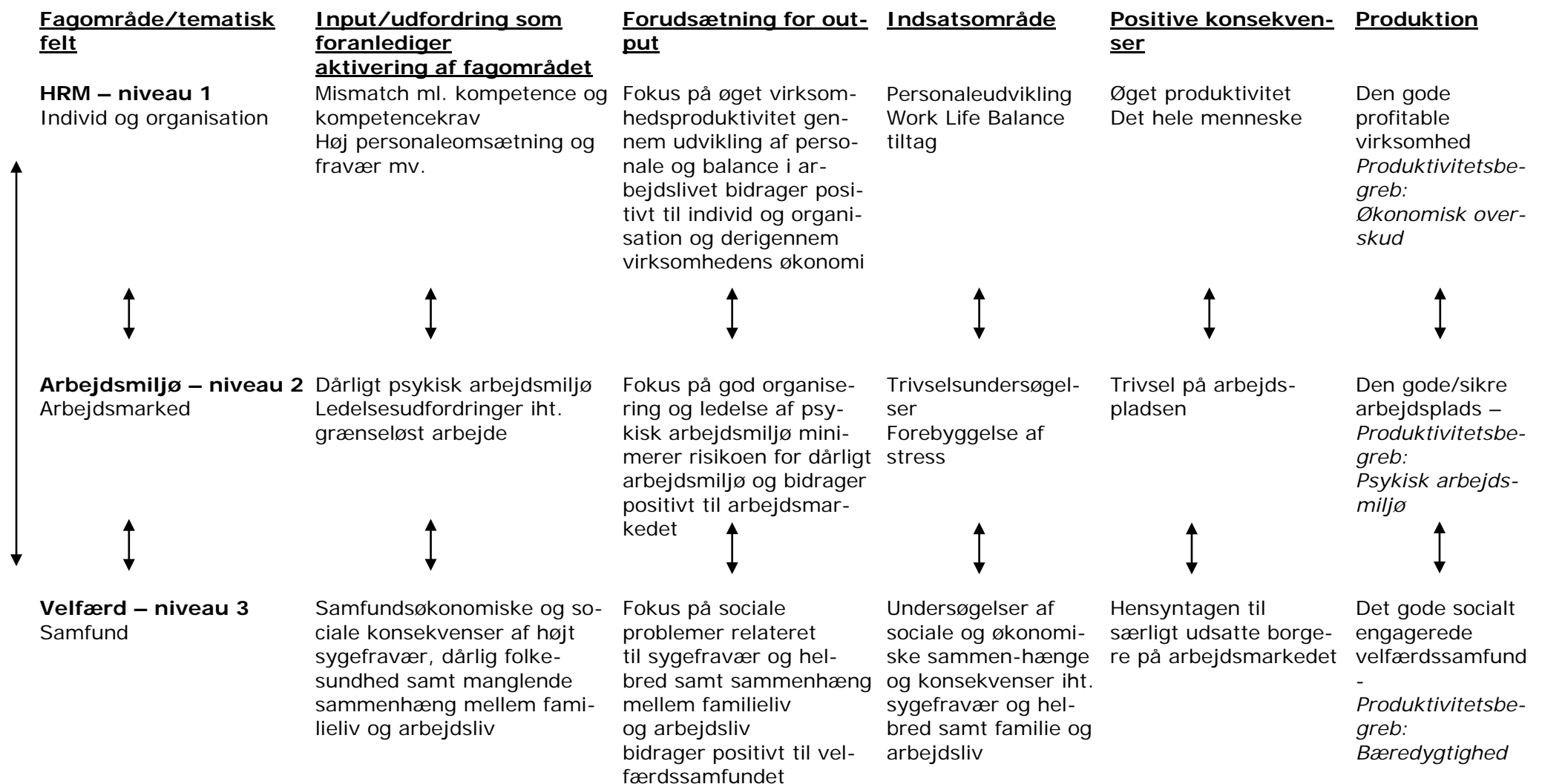
forhold til at udpege nærmere, hvilke specifikke faktorer, som spiller ind, når det handler om at øge produktiviteten forbundet med henholdsvis økonomisk overskud, godt psykisk arbejdsmiljø og samfundsmæssig bæredygtighed. Se nærmere herom i afsnit 4, som blandt andet omhandler screening af undersøgelser relateret til henholdsvis HRM, Arbejdsmiljø og Velfærd.

Udover at vise, hvordan forskningen relateret til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* bevæger sig rent horisontalt, så viser model 1 desuden, ved hjælp af pilene, at de tre niveauer konvergerer inden for alle felter i henhold til de i modellen beskrevne områder. Den kvalitative behandling af data i afsnit 5 vil nærmere behandle, hvordan denne konvergens udspiller sig i praksis samt hvilke synergier og mangler, som kan dukke op i den forbindelse.

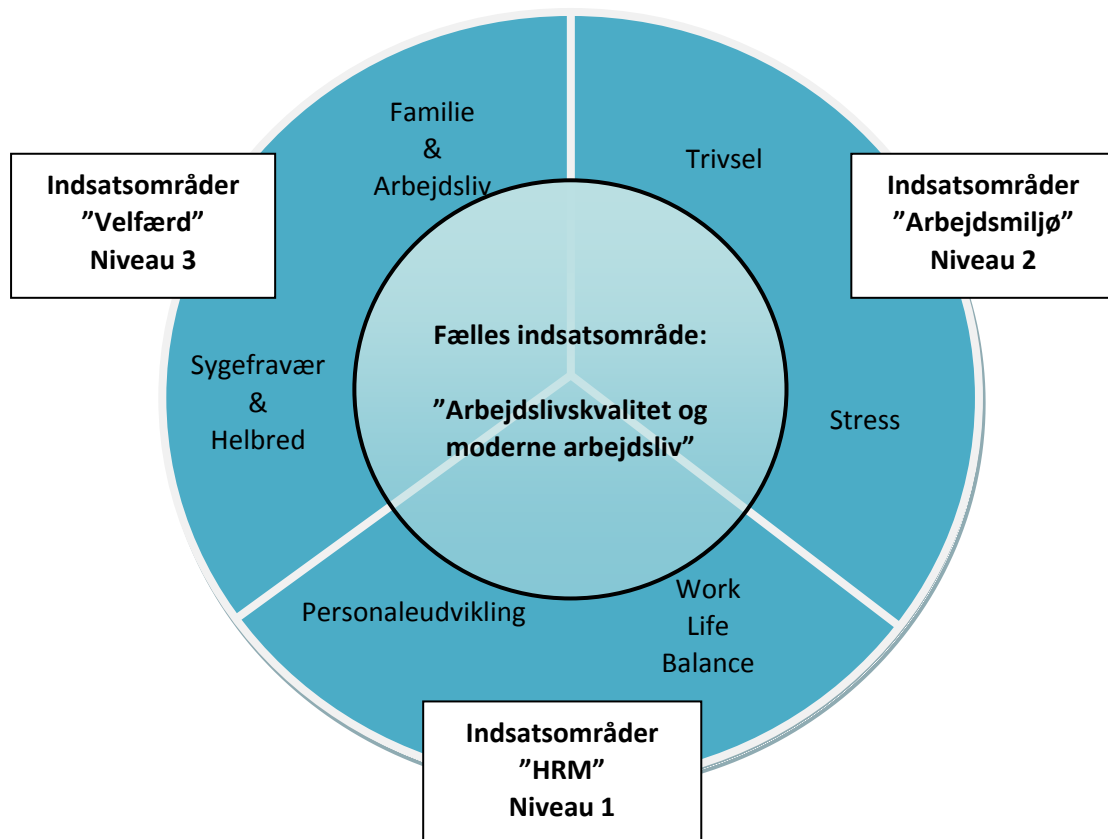
Model 2 er en billedlig eksemplificering af tre ligestillede forskningsområder med hver deres "indsatsområder", som, *fordi* de konvergerer gennem deres indsatsområder, tilsammen udgør en fællesmængde, der bliver til i form af *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.

Model 1: Kausalitetsmodel

En kortlægning af årsager og virkninger, som bevirker, at fagområderne HRM, arbejdsmiljø og velfærd tematisk set rækker ud imod hinanden, når det handler om *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.



Model 2: Oversigt over indsatsområder og fællesmængde



4. INTERNATIONALT LITTERATURREVIEW – ET KVANTITATIVT PERSPEKTIV

Som nævnt indledningsvist er det udredningens formål at vise, hvilke synergieffekter og mangler der forekommer, når forskningsområderne HRM, Arbejdsmiljø og Velfærd konvergerer. Vi vil derfor i det følgende vise, hvordan "en udredning" af litteraturen afdækker, hvor hyppigt alle *forskningsniveauerne* er i spil alle tre eller to og to ad gangen med henblik på at danne et billede af, hvordan litteraturen bevæger sig i forhold til udredningens undersøgelsesområde *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*. For at kunne lave en præcis litteratursøgning måtte vi finde nogle specifikke søgekriterier, som kunne bidrage med mest mulig viden i relation til forskningsområdernes konvergens i forbindelse med *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*. I det følgende beskriver vi således, hvordan vi fandt frem til udredningens seks søgekriterier, hvor meget data vi fandt frem til ved at krydse de seks søgekriterier, og hvordan datakoncentrationen fordelte sig, samt hvilken betydning datakoncentrationen har for forståelsen af forskningen relateret til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.

Identifikation af udredningens datasøgekriterier

Første del af undersøgelsesmetoden er kvantitativt præget, idet vi undersøger, *hvor mange* undersøgelser vi kan finde, der viser konvergens mellem HRM og/eller Arbejdsmiljø og/eller Velfærd, hvor forskningsområderne to ad gangen eller tre ad gangen er repræsenteret i én og samme undersøgelse.

Vi har udført vores søgninger som tværgående søgninger på tværs af alle tilgængelige databaser inden for alle fagområder – "all fields" – for at være sikre på, at alle hjørner af alle former for publikationer blev afsøgt.

De kilder, som hovedsageligt har vist sig at være relevante, omfatter følgende:

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

Forskningsområderne er hver især kæmpestore målt i international litteratur, idet én søgning på Human Resource Management (HRM) giver ca. 35.000 artikler, en søgning på Arbejdsmiljø giver ca. 25.000 artikler, og en søgning på Velfærd runder omkring de 100.000 resultater. Selvsagt handler alle 160.000 artikler ikke om, hvordan de tre forskningsområder konvergerer i tråd med udredningens undersøgelsesområde. De 160.000 artikler handler hovedsageligt om deres respektive forskningsområder.

For at finde frem til artikler, der repræsenterer undersøgelser, hvor der forekommer konvergens mellem de tre forskningsområder, måtte vi derfor stille mere skarpt på, hvad vi i udredningen forbinder med "konvergens mellem forskningsområderne".

Med henblik på at gøre dette bedst muligt har vi benyttet os af det, vi har kaldt "kagerullemetoden". "Kagerullemetoden" er blevet til i en iterativ trial and error proces, idet vi ved at screene den store litteraturmængde (de 160.000 artikler) fandt frem til, at vi

ved at rulle "bredt" ud, kunne screene og derefter trække begreber med os tilbage, når vi rullede ind igen.

I første screeningsfase ledte vi efter en konstellation, der kunne beskrive det, som vi ledte efter, når vi ledte efter "konvergens". Det vil sige, at vi ledte efter "bevægelser" i undersøgelserne, som kunne karakteriseres ved, at et forskningsområde konvergerede med et andet (ikke nødvendigvis dem, som vi arbejder med). Generelt set viste det sig, at forskningsområdets måde at konvergere på i vores øjne kom tydeligst til udtryk, når det handlede om "indsatsområder". Udredningens definition af "indsatsområder" er, jf. model 1 i afsnit 3, *forskellige områder inden for hvert forskningsfelt, som forudsætter en indsats, såfremt man ønsker at øge produktiviteten inden for det pågældende forskningsområde*. Gennem vores første screening stod det således klart, at konvergensområder skal identificeres gennem en identifikation af minimum to "indsatsområder", som mødes/overlapper i en undersøgelse, og som hver især repræsenterer et forskningsområde værende henholdsvis HRM, Arbejdsmiljø og/eller Velfærd.

Men for at kunne sige noget om konvergensområder, der bidrager med viden til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, måtte vi i fase to igen "rulle ud" (jf. kagerullemetoden) med henblik på at screene datamængden for "indsatsområder", der dels skulle sige noget om *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, og som samtidig skulle konvergere med ét eller to af de andre forskningsområder. Ved "udrulningen" stødte vi på adskillige potentielt brugbare "indsatsområder", men efter en nærmere screening og mere finkornet analyse af de fremkomne undersøgelser, var det vores tentative opfattelse, at følgende seks "indsatsområder" dels havde en tendens til at konvergere med de andre to forskningsområder, samtidig med at de kan bidrage med særlig relevant viden om forskning relateret til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.

Vi er således nået frem til følgende seks specifikke "indsatsområder" på baggrund af screeninger vha. af kagerullemetoden og vurderet dem ud fra nedennævnte kriterier. Dermed er "indsatsområder":

- begreber, der repræsenterer én specifik forskningsretning, som i henhold til vores vurdering leverer relevante bidrag til begrebet *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.
- vitale i forhold til at give mening til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.
- præcise og retvisende i forhold til at vise hvor, hvornår og hvordan de tre fagområder rækker ud imod hinanden (konvergerer) og potentielt set kunne skabe basis for et mere dybdegående samspil fagområderne imellem.

De relevante *indsatsområder* og dermed søgekriterier er som følger:

<u>Niveau:</u>	<u>Forskningsretning:</u>	<u>Indsatsområde:</u>
1	HRM	Work Life Balance
1	HRM	Personaleudvikling
2	Arbejds miljø	Trivsel
2	Arbejds miljø	Stress
3	Velfærd	Sygefravær & Helbred
3	Velfærd	Familie & Arbejdsliv

Den mere kvalitative tilgang til hvad det er, som gør disse seks søgekriterier særligt relevante, vil fremgå af afsnit 5, som sætter et tematisk fokus på data. I det følgende gennemgår vi de konkrete søgninger, som gennem krydssøgninger på indsatsområderne (søgeordene) fra hvert forskningsområde (jf. listen ovenfor) skal give os et billede af, hvor konvergensen mellem forskningsområderne er størst, og hvor den mangler eller er ikke-eksisterende.

Krydssøgninger på ord, som repræsenterer de seks indsatsområder

Vi har sorteret i undersøgelser, som er faldet indenfor tidsrammen 1999-2009.³

Når vi har krydset de forskellige indsatsområder på tværs af forskningsniveauerne, har vi benyttet os af alle tænkelige synonyme, ord og begreber med henblik på at ramme så meget relevant litteratur som muligt.

Først har vi søgt på de reelle ord og betegnelser som "Trivsel", "Work Life Balance", "Familie & Arbejdsliv" osv. Dernæst har vi søgt på ord, som har samme betydning, og som relaterer sig til emnerne og dermed potentielt set kunne være synonyme med ordet, der betegner det pågældende indsatsområde.

Sidenhen har vi sorteret data ved hjælp af en screening, hvor vi i første omgang har vurderet relevansen i forhold til arbejdsrammen *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*. Dvs. at de potentielle undersøgelser, som repræsenterer forskning, hvor de pågældende indsatsområder, vi har søgt på (to eller tre ad gangen), er repræsenteret på samme tid qua deres respektive forskningsområde. Derudover har vi lagt vægt på, at teksten ifølge vores vurdering har en ambition om at sige noget om *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.

Gennem ovennævnte udvælgelse fandt vi frem til 127 artikler. Ved nærmere gennemlæsning og analyse af de 127 artikler fandt vi frem til, at 86 af de 127 var relevante at udvælge til udredningens datamængde, idet de 86 artikler både viste tegn på konvergens mellem ét eller to fagområder og samtidig behandlede emner i tråd med de udfordringer relateret til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, som vi i udredningen skitserer (se indledning). I denne screeningsproces holdt vi meget nøje øje med, at de ord vi søgte på, eksempelvis "Trivsel", blev brugt i et Arbejds miljø henseende og ikke

³ Vi har valgt dette på baggrund af, at den største litteraturkoncentration vedrørende de seks indsatsområder, som vi arbejder med, placerer sig inden for netop denne årrække, som konsekvens af blandt andet politiske indgreb på området (Holt et al., 2006 med flere), større arbejdsmiljømæssigt fokus på trivsel, stress og social kapital i virksomheden (Gylling et al., 2008 med flere) samt introduktionen af fænomenet Work Life Balance som personaleudviklende tiltag (Kristensen, 2010 med flere)

bare var et ord, der siger noget om menneskers tilstand. Dette gjorde vi for hvert enkelt forskningsområde, når vi læste undersøgelserne igennem. Vi gjorde dette for at være helt sikre på at få øje på, *om* forskningsområderne konvergerede i undersøgelsen, og *hvordan* de konvergerede, hvis konvergens var til stede. Vores vurderingskriterier i denne proces var "produktivitetsbegrebet" for hvert forskningsområde – det vil sige, hvis undersøgelser, hvor "Trivsel" indgik, havde en ambition om at sige noget om produktivitet forbundet med "bedre psykisk arbejdsmiljø", så kunne man tale om, at forskningsområdet Arbejdsmiljø var aktiveret i de pågældende undersøgelser, og på samme måde med de andre forskningsområder.

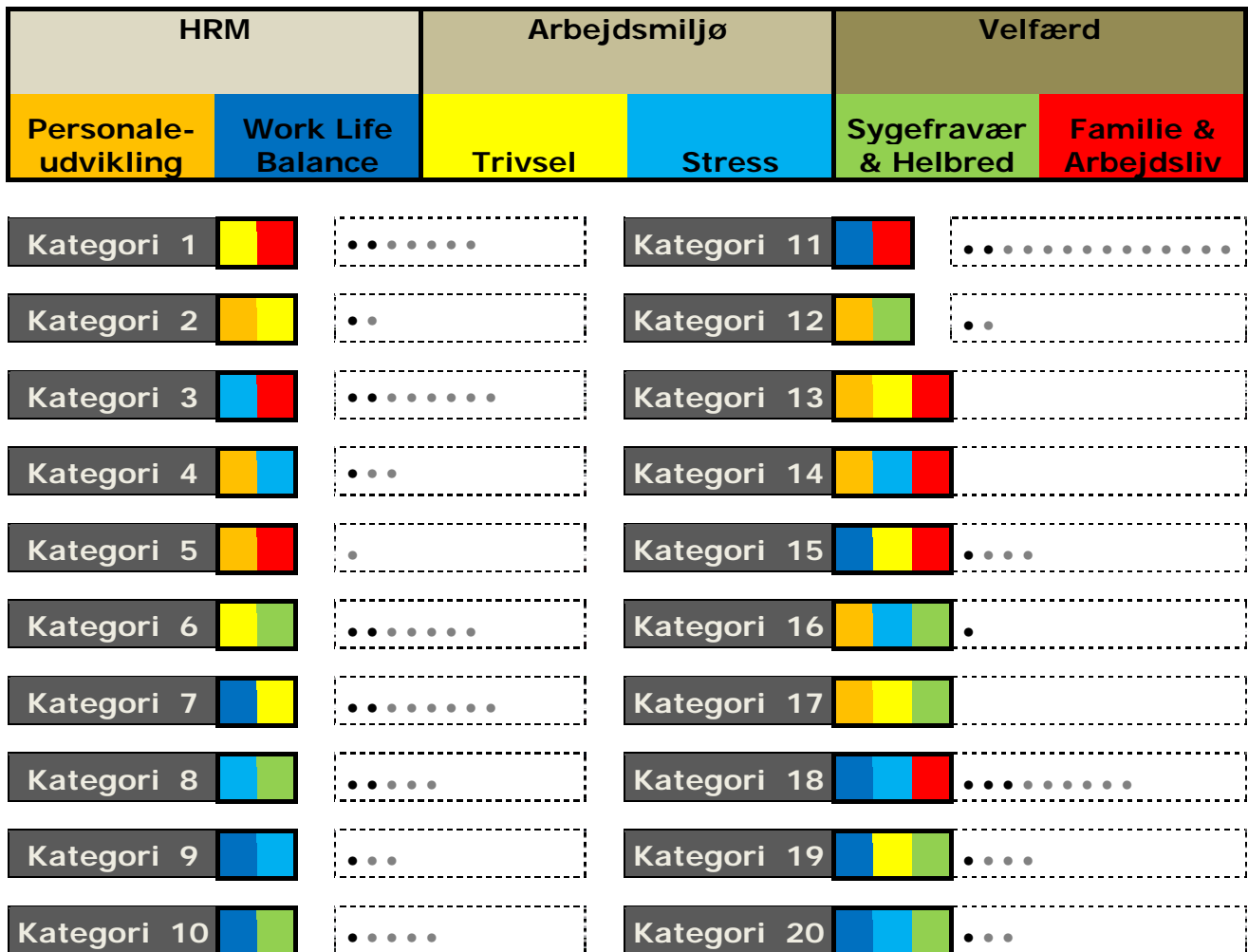
Dernæst gennemlæstes de 86 udvalgte artikler, og efter nærmere analyse fremgik det, at 24 af de 86 artikler sagde noget helt særligt om *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, forskningsområdernes konvergens samt synergieffekter og mangler i forbindelse hermed.

De pågældende 24 artikler er vedlagt udredningen som resume. (Se bilag 2 for resumé-katalog og bilag 1 for litteraturliste, som giver overblik over de enkelte søgningskategorier, antal fremkomne undersøgelser samt hvilke særligt relevante artikler, der er vedlagt som resume).

Datakoncentration og status på forskningen relateret til arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv

Model 3, som figurerer for neden er en dataoversigtsmodel, der har til formål at give et billede af, hvorledes litteraturen fordeler sig i forhold til de krydssøgninger, der er lavet med henblik på at finde data, som indeholder tegn på konvergens imellem de tre faggrupper henholdsvis to ad gangen og tre ad gangen som beskrevet ovenfor.

Model 3: Oversigt over datakoncentrationen i forskning relateret til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*



Søgningerne er som nævnt grupperet på en måde, så "indsatsområderne" er kombineret på alle tænkelige måder med undtagelse af deres eget forskningsområde. Farverne illustrerer, hvilket specifikt "indsatsområde" der er tale om. Kategorinumrene refererer tilbage til en litteraturliste, som viser en oversigt over den udvalgte og relevante litteratur (se bilag 1). De enkelte kasser viser derved, hvilken kombination af "indsatsområder" der er tale om samt hvilken relevant litteratur, som placerer sig inden for den pågældende søgningskategori (jf. litteraturlisten over data bilag 1). Den samme artikel kan godt optræde i flere forskellige søgninger, hvorfor samme nummer optræder i flere forskellige søgningskategorier (jf. litteraturlisten over data bilag 1). I selve modellen ses de 20 søgningskategorier. Kategori 1-12 viser de kategorier, hvor "indsatsområderne" er blevet krydset to ad gangen, og i kategori 13-20 er "indsatsområderne" blevet krydset tre ad gangen. Prikkerne markeret ud for hver søgningskategori betegner, hvor stor datakoncentrationen er i den enkelte kategori; det vil sige, hver prik markerer ét stk. artikel/undersøgelse, som desuden er registreret og nummereret ved hjælp af vedlagte litteraturliste over data (se bilag 1). Antallet af prikker betegner altså, hvor mange relevante undersøgelser vi har fundet i hver kategori, og de mørke af prikkerne indikerer antallet af særligt relevante kernetekster, som er vedlagt udredningen som resume – læs: således er der altså i kategori 10 fundet fem relevante undersøgelser, hvoraf én var særligt relevant og derved er vedlagt som resume. Hvilket nummer det pågældende resume har, kan man se i litteraturlisten over data (bilag 1), hvor der yderligere henvises til resumekataloget (bilag 2), hvor alle 24 særligt relevante tekster figurerer som resumeer.

I henhold til vores arbejdshypoteser, som dels vedrører det forhold, at arbejdslivskvaliteten og produktiviteten opstår i samspillet mellem "HRM", "Arbejds miljø" og "Velfærd", og dels at et samarbejde herimellem vil skabe bedre viden og forebygge langvarige problemer på arbejdsmarkedet, kan vi således via datasorteringsmodellen få overblik over i hvor høj grad, der allerede på nuværende tidspunkt er tendenser i retning af et samarbejde forskningsområderne imellem. På baggrund af dette vil vi kunne stille en diagnose på litteratur- og dermed forskningssituationen, når det handler om litteratur og forskning, der beskæftiger sig med *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*. Datasorteringsmodellen giver os nemlig et billede af, hvor koncentrationen er størst med hensyn til berøringsflader mellem "HRM", "Arbejds miljø" og "Velfærd".

Idet vi har kortlagt litteraturen inden for rammerne af model 3, kan vi hermed konstatere, at "litteraturkoncentrationen" er størst dér, hvor kun to af indsatsområderne er krydset med hinanden – se kategori 1-12, hvor der generelt set er flere prikker i kasserne, end der er i de kategorier, hvor alle tre fagområder indgår (kategori 13-20). De tomme og halvtomme kasser, hvor alle tre forskningsområder er repræsenteret i søgningerne (kategori 13-20), står hermed tilbage som en kraftig indikation af, at forskning, der berører *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, hovedsageligt inddrager to forskningsniveauer ad gangen, når de konvergerer.

At forskningen i meget lille grad inddrager alle tre forskningsområder er dermed, som vi ser det, yderligere en indikation på, at forskningen relateret til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* kunne drage nytte af et nyt fælles paradigme, som formår at rumme og integrere de tre forskningsområder, der i vores øjne er i spil, når det hand-

ler om at frembringe så god forskning som muligt på området *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.⁴ Som det fremgik af indledningen, er problemfelterne forbundet med *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* nemlig hvirvlet ind i en sammenblanding af delementer fra HRM-forskningen, fra Arbejdsmiljøforskningen og fra Vel-færdsforskningen og ikke kun det ene eller det andet eller to forskningsområder ad gangen. Alle tre perspektiver vil altid spille ind samtidig i én eller anden grad. Vi mener derfor, at det er meget vigtigt, at forskningen tager højde for denne herskende problemkonstellation og dermed det spektrum, som er i spil, når der analyseres på problematikker forbundet med *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.

En kvalitativ analyse af koblinger og sammenhænge i data vil i det følgende nøjere beskrive og understøtte datasorteringsprocessen ved at vise, hvilke synergier og mangler, som er i spil, når de forskellige forskningsområder konvergerer gennem litteraturen. Denne analyse vil herved danne et mere solidt udgangspunkt for at tale om, at flere fælles dimensioner i forskningen, som behandler *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, vil være nyttige for den fremtidige forskning på området.

Den kvalitative behandling af data gennemgås i følgende selvstændige afsnit.

⁴ Kategori 11 og kategori 18 viser en stor repræsentation af fundne undersøgelser, idet emnerne "Work Life Balance" og "Familie & Arbejdsliv" har meget naturlig afsmittende effekt på hinanden, eftersom emnerne begge i meget høj grad er centreret omkring "familien". De andre søgekriterier, "indsatsområder", ligger knapt så tæt op ad hinanden, hvorfor den lidt større spredning

5. INTERNATIONALT LITTERATURREVIEW – ET KVALITATIVT PERSPEKTIV

Formålet med dette afsnit er at skabe overblik over indholdet i de særligt relevante undersøgelser (jf. bilag 2 resume 1-24) samt formen på dem med henblik på at indkredse, hvad vi forbinder med "konvergens", "synergi" og "mangler", når vi i denne udredning analyserer forskningen relateret til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*. Afsnittet arbejder med specifikt udvalgte undersøgelser, som kvalitativt kan sige noget om, hvornår og hvordan forskningsområderne konvergerer og viser herigennem eksempler på, hvordan eventuel "synergi" eller "mangel" materialiserer sig i henhold til denne udrednings undersøgelsesområde – *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.

Søgningerne efter relevant data (forskning), som kan sige noget om udfordringerne forbundet med *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* er, som nævnt i afsnit 4, lavet således, at "indsatsområderne" krydses to ad gangen – hvor de repræsenterer hvert deres forskningsområde og ligeledes tre ad gangen – også hér repræsenterer hvert "indsatsområde" et forskningsområde. "Indsatsområderne" krydses således aldrig med det andet "indsatsområde" fra eget forskningsområde, da dette ikke siger noget om konvergens i forhold til de andre forskningsområder, hvilket netop er dét, som udredningen leder efter.

Særligt relevante undersøgelser er som nævnt vedlagt som resumeer i et oversigtskatalog – 24 stk. i alt (se bilag 2). Undersøgelserne ved resume 1-17 er fremkommet gennem søgninger på to "indsatsområder" ad gangen, og undersøgelserne ved resume 18-24 er fremkommet gennem søgninger, hvor tre "indsatsområder" indgår.

Undersøgelserne ved resume 1-17 (jf. resumekatalog bilag 2 og dataoversigt bilag 1) er som nævnt ovenfor fremkommet på baggrund af krydssøgninger lavet ved hjælp af to søgekriterier i samme søgning. Søgekriterierne repræsenterer to fagområder (niveauer) og dermed to "indsatsområder" ad gangen. Undersøgelser, der er fremkommet ved, at to "indsatsområder" er krydset med hinanden i søgningen, har en analytisk konstruktion, der ser ud sådan, at de behandler emner, hvor hovedsageligt det ene søgekriterium ("indsatsområde") fungerer som genstandsfelt for undersøgelsen, og det andet søgekriterium ("indsatsområde") fungerer som påvirkningsfaktor(er) for genstandsfeltet. Det vil sige, at "indsatsområderne" konvergerer i kraft af, at de agerer henholdsvis genstandsfelt og påvirkningsfaktorer for hinanden.

Undersøgelserne ved resume 1-17 mangler i vores øjne alle én dimension repræsenteret ved et forskningsområde (et niveau) og dermed et af to "indsatsområder" for at gøre dem "hele" i forhold til at afspejle dét, som denne udredning forbinder med *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*. Derfor leverer undersøgelserne ved resume 1-17 hver især vigtige delkomponenter til begrebet *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, men uden hver især at repræsentere noget, som kan udfylde begrebet helt. Undersøgelserne ved resume 18-24 er fremkommet på baggrund af krydssøgninger lavet ved hjælp af tre søgekriterier ("indsatsområder") kombineret i samme søgning. Søgekriterierne repræsenterer som nævnt også her tre fagområder (niveauer) og hermed tre forskellige "indsatsområder" ad gangen. Disse undersøgelser behandler således også emner, hvor hovedsageligt det ene søgekriterium ("indsatsområde")

fungerer som genstandsfelt for undersøgelsen, og de to andre søgekriterier ("indsatsområder") fungerer som påvirkningsfaktorer for genstandsfeltet. Også her konvergerer indsatsområderne, fordi de fungerer som henholdsvis genstandsfelt og påvirkningsfaktorer for hinanden.

Undersøgelserne ved resume 18-24 formår imidlertid, som vi ser det, i meget høj grad at udfylde begrebet *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, eftersom de inddrager alle tre niveauer repræsenteret ved hvert sit "indsatsområde". På den måde bliver de særligt relevante i forhold til at kunne tilnærme en definition af, hvad det kræver for at kunne imødekomme og rumme forskellige fremtidige problemstillinger forbundet med *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.

Model 4 og 5

Model 4 og 5 er oversigter over udredningens kvalitative resultater i forhold til de 24 særligt udvalgte undersøgelser (jf. gennemgang af datascreening, afsnit 4).

Model 4 er en oversigt over de medtagne undersøgelser "design" og disse designs betydning for udredningens tilgang til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*. Modellen giver et overblik over oplysninger vedrørende:

- branche og land,
- stikprøvestørrelse, metode og hypotese,
- formål
- repræsenterede fagområder/niveauer iht. *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*,
- indsatsområder, som konvergerer i undersøgelsen, samt måden hvorpå indsatsområderne konvergerer i forhold til hinanden. Vi kalder dette "indsatsområdernes konvergensform".

Model 5 er en oversigt over de medtagne undersøgelser "resultater" og disses betydning for udredningens tilgang til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*. Modellen skaber overblik over:

- Resultater af de pågældende udvalgte undersøgelser ved resume 1-24
- Konkrete positive effekter ved "indsatsområdernes konvergensform" – set i forhold til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* samt
- Undersøgelsesernes mangler – set i forhold til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*

De to overbliksmodeller præsenteres i det følgende:

Model 4: Undersøgelsernes design og betydning for udredningens tilgang til arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv.

– En gennemgang af de 24 udvalgte undersøgelser (jf. resume 1-24, bilag 2):

Undersøgelsernes karakteristika; fagområder, niveauer og indsatsområder i spil samt indsatsområdernes konvergensform

Forfattere og resume nr.	Branche og land	Stikprøve	Metode / hypotese	Formål med undersøgelsen	Repræsenterede fagområder/niveauer iht. arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv	Indsatsområder som konvergerer i undersøgelsen	Indsatsområdernes konvergensform – hvordan konvergerer de i undersøgelsen og hvilket fagområde er genstand for produktivitet:
1. Steiber 2009	The European Social Survey, Round 2, samlevende/gifte par fra 23 lande	4107 personer, 55 pct. kvinder, alder 20-60 år som bor i samme husstand	Kvantitative komparative og tværgående internationale dataanalyser vha. spørgeskemaer. <u>Hypotese:</u> At makro-niveauet påvirker den personlige trivsel	At afgøre i hvilken grad kulturelle og institutionelle faktorer berører personlig trivsel relateret til arbejde og familieliv	Arbejdsmiljø – niveau 2 Velfærd – niveau 3	<u>Trivsel</u> <u>Familie & Arbejdsliv</u>	Hvordan påvirker den samfundsmæssige og kulturelle institution forbundet med <i>Familie & Arbejdsliv</i> den personlige <i>Trivsel</i> . <u>Genstandsfelt:</u> Arbejdsmiljø/Trivsel <u>Påvirkningsfaktorer:</u> Velfærd/ Familie & Arbejdsliv
2. Lapierre 2006	Medarbejdere fra forskellige organisationer og industrier i Ottawa, Canada	230 personer, 58 pct. mænd, 84 pct. enten gift eller samlevende med og uden børn	Spørgeskemaer, kvantitativ <u>Hypotese:</u> Vedligeholdelse af vigtige påvirkningsfaktorer rundt om mennesker bidrager til trivsel.	At belyse potentielle fordele og ulemper ved metoder som anvendes ift. at undgå konflikter relateret til arbejde og familieliv	Arbejdsmiljø – niveau 2 Velfærd – niveau 3	<u>Trivsel</u> <u>Familie & Arbejdsliv</u>	Hvordan påvirker <i>Familie & Arbejdsliv</i> medarbejdernes personlige <i>Trivsel</i> . <u>Genstandsfelt:</u> Arbejdsmiljø/Trivsel <u>Påvirkningsfaktorer:</u> Velfærd/ Familie & Arbejdsliv
3. Strategic Direction 2009	Bl.a. UK Barclays Group og Time Warner Cable Kansas City, USA	3 udvalgte undersøgelser af personaleudviklende tiltags indvirkning på medarbejdertrivsel og dermed virksomhedens produktivitet.	Litteraturreview <u>Hypotese:</u> Virksomheder, der gør sig umage med at måle på trivsel ved evaluering af udviklingsindsatser, fastholder medarbejderne længere og øger virksomhedens produktivitet.	At undersøge personaleudviklende tiltags effekt i forhold til medarbejdertrivsel og deraf afledt på virksomhedens produktivitet og økonomiske formåen.	HRM – niveau 1 Arbejdsmiljø – niveau 2	<u>Personaleudvikling</u> <u>Trivsel</u>	Hvordan påvirker arten af <i>Personaleudvikling</i> medarbejdernes <i>Trivsel</i> . Og hvilken effekt har <i>Trivsel</i> på virksomhedens målsætning. <u>Genstandsfelt:</u> HRM/ Personaleudvikling <u>Påvirkningsfaktorer:</u> Arbejdsmiljø/Trivsel + HRM/ Personaleudvikling
4. van Emmerik et al. 2009	Hollandske kommuner	428 medarbejdere fra 49 for-	Multilevel kvantitativ spørgeskemaanalyse.	At undersøge, om der er specifikke	Arbejdsmiljø	<u>Stress</u>	Hvordan påvirker <i>Stress</i> <i>Familie & Arbejdsliv</i>

		skellige teams, 53 pct. kvinder	<u>Hypotese:</u> Den enkelte medarbejders konflikter forbundet med familie og arbejdsliv har en afsmitende effekt på medarbejderens team.	stressfaktorer, som gør sig gældende når konflikter overføres fra arbejde til familie og omvendt.	– niveau 2 Velfærd – niveau 3	<u>Familie & Arbejdsliv</u>	<u>Genstandsfelt:</u> Velfærd/ Familie & Arbejdsliv <u>Påvirkningsfaktorer:</u> Arbejdsmiljø/Stress
5. Steinmetz et al. 2008	Den tyske arbejdsstyrke	365 personer, 60 pct. kvinder	"2 wave panel study" vha. kvantitativ spørgeskemaanalyse <u>Hypotese:</u> Langvarige stresspåvirkninger forbundet med familie og arbejdsrelaterede konflikter kan påvirke et menneskes karakter og trivsel på lang sigt.	Sammenligning af fem lineære modeller med hver sin retning af årsag/virkningseffekter forbundet med arbejdstid, forstyrrelser ml. arbejde og familieliv, depression, dårlig motivation med henblik på at vise, at de alle, uanset retning, viser samme cykliske bevægelse.	Arbejdsmiljø – niveau 2 Velfærd – niveau 3	<u>Stress</u> <u>Familie & Arbejdsliv</u>	Hvordan påvirker <i>Stress</i> <i>Familie & Arbejdsliv</i> <u>Genstandsfelt:</u> Velfærd/ Familie & Arbejdsliv <u>Påvirkningsfaktorer:</u> Arbejdsmiljø/Stress
6. Acton et al. 2003	Irske software virksomheder	102 medarbejdere fra 39 virksomheder, 75 pct. mænd	Kvantitativ, spørgeskemaundersøgelse <u>Hypotese:</u> Ved at identificere forskellige måleenheder til at identificere faktorer, der hjælper til at overføre viden mellem medarbejdere undgår man stress og derved at medarbejdere med stor viden forlader deres job.	At evaluere hvordan træning og udvikling af it-personale indvirker på niveauet af medarbejderfastholdelse og jobrelateret stress.	HRM – niveau 1 Arbejdsmiljø – niveau 2	<u>Personaleudvikling</u> <u>Stress</u>	Hvordan påvirker arten af <i>Personaleudvikling</i> medarbejdernes jobrelaterede <i>Stress</i> . Og hvilken effekt har niveauet af jobrelateret <i>Stress</i> på virksomhedens økonomiske målsætning. <u>Genstandsfelt:</u> HRM/ Personaleudvikling <u>Påvirkningsfaktorer:</u> Arbejdsmiljø/Trivsel + HRM/ Personaleudvikling
7. Svensen et al. 2007	Forskellige typer af norske virksomheder	458 medarbejdere fordelt på fem forskellige virksomheder. 56 pct. kvinder	Cross-sectional kvantitativ spørgeskemaundersøgelse. <u>Hypotese:</u> Mere tilfredse medarbejdere er mindre syge.	At undersøge udbredelsen af helbredsproblemer blandt tilfredse og utilfredse medarbejdere. Evaluere, hvorvidt personlige helbredsproblemer kan tilskrives arbejdsmiljøet generelt eller subjektive opfattelser.	Arbejdsmiljø – niveau 2 Velfærd – niveau 3	<u>Trivsel</u> <u>Sygefravær & Helbred</u>	Hvordan påvirker den personlige <i>Trivsel</i> velfærdssamfundet i relation til <i>Sygefravær & Helbred</i> <u>Genstandsfelt:</u> Velfærd/ Sygefravær & Helbred <u>Påvirkningsfaktorer:</u> Arbejdsmiljø/Trivsel
8. Lund et al. 2003	Dansk og international litteratur	Arbejdsmiljøinstituttets egne publikationer og international videnskabelig litteratur	Litteraturreview. Uddrag af væsentlige bidrag fra forfatterens egne tidligere rapporter sammen med beskrivelse af resultater	At undersøge sammenhængen mellem sygefravær og arbejdsmiljø (trivsel).	Arbejdsmiljø – niveau 2 Velfærd	<u>Trivsel</u> <u>Sygefravær & Helbred</u>	Hvordan påvirker den personlige <i>Trivsel</i> velfærdssamfundet i relation til <i>Sygefravær & Helbred</i> <u>Genstandsfelt:</u> Velfærd/ Sygefravær & Helbred

		belig litteratur	fra udvalgt international forskning. <u>Hypotese:</u> Trivsel på arbejdspladsen har en positiv indflydelse på sygefravær og helbred		– niveau 3	<u>Helbred</u>	<u>Påvirkningsfaktorer:</u> Arbejdsmiljø/Trivsel
9. Bourne et al. 2009	Forskellige typer af amerikanske virksomheder	2013 personer, 13 virksomheder, balanceret blanding af medarbejdere fra forskellige demografiske baggrunde, 71 pct. kvinder, 78 pct. gift.	Kvantitativ spørgeskemaundersøgelse kombineret med data fra Human Resource Information System. <u>Hypotese:</u> Dårligt ledet balance mellem arbejde og familieliv medfører stress og dårlig trivsel og faldende produktivitet. Medarbejdere i virksomheder, der forstår at omgås begrebet "dual-centricity" (lige prioritering af arbejde og familieliv) er mindre stressede og trives bedre.	At verificere en hypotesen om, at når der gives for meget opmærksomhed til enten arbejde eller familieliv opstår stress og dårlig trivsel, hvilket mindsker produktiviteten. Finder medarbejderne en balance herimellem, så undgås de dårlige effekter. I tråd med hypotesen, forekommer det ikke i så høj grad som tidligere antaget.	HRM – niveau 1 Arbejdsmiljø – niveau 2	<u>Work Life Balance</u> <u>Trivsel</u>	Hvordan påvirker <i>Work Life Balance</i> tiltag medarbejdernes personlige <i>Trivsel</i> og hvilken effekt har det på virksomheden, at <i>Work Life Balance</i> tiltaget skaber "hele mennesker". <u>Genstandsfelt:</u> HRM/ Work Life Balance <u>Påvirkningsfaktorer:</u> Arbejdsmiljø/Trivsel + HRM/ Work Life Balance
10. Darcy et al. 2007	Den irske hotelsektor	76 personer (forældre), 22 hoteller, 59 pct. kvinder	Eksplorativt studie hovedsageligt vha. spørgeskemaundersøgelse. <u>Hypotese:</u> Hvis man fremmer debatten om Work Life Balance set i forhold til hele arbejdslivet i form af mere holistiske undersøgelser og ikke kun snapshots under ansættelsen, så vil man reducere konflikter forbundet med balancen mellem familie og arbejdsliv, trivslen øges hermed og medarbejderne bliver mere produktive.	At undersøge, hvordan personers livsstadier indvirker på specielt forældrestatus ift. konflikter forbundet med balance mellem familie og arbejdsliv samt hvorvidt der er forskel på forældre med hhv. mindre og større børn.	HRM – niveau 1 Arbejdsmiljø – niveau 2	<u>Work Life Balance</u> <u>Trivsel</u>	Hvordan påvirker <i>Work Life Balance</i> tiltag medarbejdernes personlige <i>Trivsel</i> og hvilken effekt har det på virksomheden, at <i>Work Life Balance</i> tiltaget skaber <i>Trivsel</i> . <u>Genstandsfelt:</u> HRM/ Work Life Balance <u>Påvirkningsfaktorer:</u> Arbejdsmiljø/Trivsel + HRM/ Work Life Balance
11. Blank et al. 2008	International litteratur	15 artikler blev anvendt ud af 420. Søgningerne blev lavet i relevante databaser.	Litteraturreview vedr. langtidssygemeldinger på baggrund af dårligt psykisk helbred. <u>Hypotese:</u> Ved at udpege vigtige påvirkningsfaktorer for psykisk helbred, vil man kunne lave en mere målrettet indsats mod dårligt psykisk helbred.	At belyse hvordan dårligt psykisk helbred er årsag til, at kun 50 pct. af dem der er væk fra arbejdet i over seks måneder, overhovedet kommer tilbage til arbejdet.	Arbejdsmiljø – niveau 2 Velfærd – niveau 3	<u>Stress</u> <u>Sygefravær & Helbred</u>	Hvordan påvirker <i>Stress</i> og dårligt psykisk helbred velfærdssammenhængen i relation til <i>Sygefravær & Helbred</i> <u>Genstandsfelt:</u> Velfærd/ Sygefravær & Helbred <u>Påvirkningsfaktorer:</u> Arbejdsmiljø/Stress

12. van Rehen 2006	Hollandske televirkningsundersøgelser	396 personer med forhøjet stress-niveau deltog ud af 792 mulige, 55 pct. kvinder	Undersøgelsen var designet som en "a priori randomized trial", hvor deltagerne blev rekrutteret gennem arbejdsmæssige helbredsundersøgelser med fokus på arbejdsrelateret stress. Formålet var at sammenligne to stressforebyggende programmer. <u>Hypotese:</u> Gode interventionsprogrammer imod stress kan mindske sygefraværet.	Evaluering af effekten forbundet med to forskellige interventionsformer, to korte stressforebyggelsesprogrammer (et psykologisk og et fysisk)	Arbejds miljø – niveau 2 Velfærd – niveau 3	<u>Stress</u> <u>Sygefravær & Helbred</u>	Hvordan påvirker <i>Stress</i> - interventionsprogrammer dårligt psykisk helbred velfærdssamfundet i relation til <i>Sygefravær & Helbred</i> <u>Genstandsfelt:</u> Velfærd/ Sygefravær & Helbred <u>Påvirkningsfaktorer:</u> Arbejds miljø/Stress
13. Cornish et al. 2007	23 lande fra Iris network of independent research agencies	14.000 medarbejdere, 55 pct. kvinder	Kvantitativ spørgeskemaundersøgelse, hvor data blev hentet fra Iris network med henblik på at måle på forskellige aspekter forbundet med Work Life Balance tiltags effekt i forhold til stress. <u>Hypotese:</u> Globale personalepolitikker skal tilpasses det enkelte lands kultur for at blive en succes for mindskningen af arbejdsrelateret stress gennem Work Life Balance tiltag.	En undersøgelse af hvad der driver medarbejderengagement og arbejds glæde på tværs af verdens lande	HRM – niveau 1 Arbejds miljø – niveau 2	<u>Work Life Balance</u> <u>Stress</u>	Hvordan påvirker <i>Work Life Balance</i> tiltag <i>Stress</i> -niveauet og dermed arbejds glæden (produktiviteten). <u>Genstandsfelt:</u> HRM/ Work Life Balance <u>Påvirkningsfaktorer:</u> Arbejds miljø/Stress+ HRM/Work Life Balance
14. Casey 2008	Amerikanske medarbejdere i et stort multinationalt farmaceutisk foretagende.	1.331 mænd og 1.862 kvinder	Alle svarkategorier er taget fra en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse foretaget i 2004/2005 i forbindelse med, at medarbejderne tilmeldte sig eller fornyede sundhedsforsikringer gennem arbejdet. <u>Hypotese:</u> Større fleksibilitet vil resultere i bedre arbejds- og helbredsrelaterede resultater vha. større balance mellem arbejde og familieliv	Tidligere undersøgelser, der omhandler arbejdspladsfleksibilitet skulle have en positiv effekt på medarbejdernes helbred og produktivitet, har givet meget inkonsistente resultater. Undersøgelsen uddyber forståelsen af denne potentielle sammenhæng	HRM – niveau 1 Velfærd – niveau 3	<u>Work Life Balance</u> <u>Sygefravær & Helbred</u>	Hvordan påvirker <i>Work Life Balance</i> tiltag niveauet af <i>Sygefravær og Helbred</i> og dermed arbejdsmæssige resultater (produktiviteten). <u>Genstandsfelt:</u> HRM/ Work Life Balance <u>Påvirkningsfaktorer:</u> Velfærd/Sygefravær & Helbred + HRM/Work Life Balance
15. Kaseru 2009	I denne undersøgelse anvendtes samlevende og gif-	47.537 personer deltog i ESS i 2004	Som analysedata anvendtes kvantitative data fra den anden runde af "European Social Survey", som	En undersøgelse af effekt forbundet med forskellige Work Life Balance faktorer	HRM – niveau 1	<u>Work Life Balance</u>	Hvordan påvirker <i>Work Life Balance</i> tiltag faktorer relateret til <i>Familie & Arbejdsliv</i> <u>Genstandsfelt:</u> Velfærd/Familie &

	te par fra fem forskellige lande (Sverige, Tyskland, Storbritannien, Slovenien og Estland)		blev udført i 25 lande i 2004. <u>Hypotese:</u> Det er undersøgelsens hypotese, at der er forskel på, hvordan par i forskellige lande oplever familie- og arbejdskonflikter forbundet med Work Life Balance alt afhængig af, om de er gift eller samlevende.	som influerer på arbejdslivs faktorer blandt kvinder og mænd i forskellige lande som er karakteriseret ved forskellige typer af socialpolitiske systemer og måder at være forbundet på som par.	Velfærd – niveau 3	<u>Familie & Arbejdsliv</u>	Arbejdsliv <u>Påvirkningsfaktorer:</u> HRM/Work Life Balance
16. Bergman 2007	Tre forskellige svenske organisationer	2192 fordelt ligeligt på de tre organisationer, 68 pct. kvinder	Kvantitative casestudier vha. medarbejderjournaler og spørgeskemaer. <u>Hypotese:</u> Ved at tilegne sig viden om "tilgængelighed" forbundet med balance mellem familie og arbejdsliv, vil man kunne udvikle nye rummelige analytiske rammer som kan forbedre Work Life Balance til fordel for organisation og samfund	En undersøgelse af begrebet "tilgængelighed" i teoretisk og empirisk forstand og identificere de strukturelle indflydelsesfaktorer til brug for fremtidige analytiske arbejdsrammer i forhold til at skabe balance mellem familieliv og arbejdsliv.	HRM – niveau 1 Velfærd – niveau 3	<u>Work Life Balance</u> <u>Familie & Arbejdsliv</u>	Hvordan påvirker <i>Work Life Balance</i> tiltag faktorer relateret til <i>Familie & Arbejdsliv</i> og <i>Work Life Balance</i> , så det gavner både organisationen og samfundet. <u>Genstandsfelt:</u> Velfærd/Familie & Arbejdsliv + HRM/Work Life Balance <u>Påvirkningsfaktorer:</u> HRM/Work Life Balance
17. Wright 2005	En børneafdeling på et engelsk hospital	Ét stk. børneafdeling	Interviews, "Appreciative inquiry" – en konstruktivistisk/narrativ og kvalitativ ikke-problemløsende ledelsesmodel som bruger sprogb brug og refleksion til at tage gode erfaringer med ind i fremtiden <u>Hypotese:</u> Kortvarige og kontinuerlige "Appreciative inquiry", personaleudviklende interventioner kan ændre på sygefraværet og dermed organisatoriske omkostninger.	At skabe foreløbige data med kort- og mellemsigtet effekt samt accept af begrebet "Appreciative inquiry" som et velfungerende personaleudviklingsværktøj i sundhedssektoren.	HRM – niveau 1 Velfærd – niveau 3	<u>Personaleudvikling</u> <u>Sygefravær & Helbred</u>	Hvordan påvirker <i>Personaleudvikling</i> i form af "Appreciative inquiry" faktorer relateret til <i>Sygefravær & Helbred</i> og dermed organisatorisk fremdrift. <u>Genstandsfelt:</u> Velfærd/Sygefravær & Helbred + HRM/Personaleudvikling <u>Påvirkningsfaktorer:</u> HRM/Personaleudvikling
18. Bruening et al. 2008	Amerikanske trænere i National Athletic Association	17 kvindelige trænere der alle var mødre og familiemennesker	Semi-strukturerede kvalitative interviews af en - to timers varighed – et holistisk livscyklus perspektiv: <u>Hypotese:</u> De fleste arbejdspladser giver plads til at skabe Work Life Balance for de kvindelige medarbejdere. Sportsverdenen tager ikke højde for kvin-	At sætte fokus på de faktorer som medfører, at kvinder oftest oplever diskrimination, når de har den amerikanske sportsverden som arbejdsplads.	HRM – niveau 1 Arbejds miljø – niveau 2 Velfærd – niveau 3	<u>Work Life Balance</u> <u>Trivsel</u> <u>Familie & Arbejdsliv</u>	Hvordan påvirker <i>Work Life Balance</i> tiltag <i>Trivsel</i> på arbejdspladsen, således at det har en afsmittende effekt på <i>Familie & Arbejdsliv</i> i sportsverdenen og dermed samfundet. <u>Genstandsfelt:</u> Velfærd/Familie & Arbejdsliv <u>Påvirkningsfaktorer:</u> HRM/Work Life Balance + Arbejds miljø/Trivsel

			ders behov for Work Life Balance tiltag.				
19. Kirby 2005	Engelske medarbejdere i Bradford Byråd	Hele byrådet	Min. to personer var ansat i Bradford Council til at udføre kvalitativ "Life Coaching", hvor man løbende rådgiver medarbejderne, gennem en holistisk tilgang, til at se på, hvad det er for faktorer i personens <i>liv</i> som leder til stress og dermed sygemelding – imod traditionelle idéer om ikke at blande arbejde og familieliv i vurderinger. <u>Hypotese:</u> "Life Coaching" har en afgørende betydning for medarbejdernes liv, hvilket har en positiv indvirkning på deres arbejde, som betyder de bliver mere produktive og mindre syge – midler frigives til andre formål.	At fortælle om, hvordan "Life Coaching" som personaleudviklende tiltag har formået at reducere arbejdsrelateret stress, som har påvirket sygefraværet og dermed reduceret omkostningerne, hvor de frigivne penge kan bruges til andre politiske formål.	HRM – niveau 1 Arbejds miljø – niveau 2 Velfærd – niveau 3	<u>Personaleudvikling</u> <u>Stress</u> <u>Sygefravær & Helbred</u>	Hvordan påvirker <i>Personaleudviklende</i> tiltag <i>Stress</i> på arbejdspladsen, således at det har en afsmittende effekt på <i>Sygefravær & Helbred</i> og den vej har en omkostningsreducerende effekt på samfundet. <u>Genstandsfelt:</u> Velfærd/Sygefravær & Helbred <u>Påvirkningsfaktorer:</u> HRM/Personaleudvikling + Arbejds miljø/Stress
20. Lovell 2009	Læger fra en stor provins i Canada	165 læger	Spørgeskemaundersøgelse med en kvalitativ sociologisk tilgang som forholder sig til mikro, exo, meso og makro niveauerne.. <u>Hypotese:</u> Bedre Work Life Balance blandt læger medfører mindre stress og bedre trivsel som har en afsmittende effekt på familien som institution i samfundet.	At udvikle en "best practice" i forhold til at skabe bedre trivsel vha. mindre arbejdsrelateret stress blandt læger. At identificere og diskutere de angivne faktorer som forhindrer at trivsel kan finde sted samt de faktorer, der øger trivslen blandt læger.	HRM – niveau 1 Arbejds miljø – niveau 2 Velfærd – niveau 3	<u>Work Life Balance</u> <u>Stress</u> <u>Familie & Arbejdsliv</u>	Hvordan påvirker <i>Work Life Balance</i> faktorer arbejdsrelateret <i>Stress</i> , således at det har en afsmittende effekt på <i>Familie & Arbejdsliv</i> som institution i samfundet <u>Genstandsfelt:</u> Arbejds miljø/Stress + Velfærd/Familie & Arbejdsliv <u>Påvirkningsfaktorer:</u> HRM/Work Life Balance
21. OECD 2007a	OECD lande	Flere forskellige sammensætninger.	Rapport over OECD seminar i Paris, maj 2007. En sammensætning af forskellige undersøgelser. <u>Hypotese:</u> Det er proble-	At undersøge delbegreber ift. arbejdsstadiet og den menneskelige livsstadier og den samfundsmæssige	HRM – niveau 1 Arbejds miljø	<u>Work Life Balance</u>	Hvordan påvirker <i>Work Life Balance</i> faktorer arbejdsrelateret <i>Stress</i> , således at det har en afsmittende effekt på <i>Familie & Arbejdsliv</i> som institution i samfundet

			matisk og stressende for mennesker, at deres arbejdsindsat ikke i særlig høj grad kan tilpasses deres livstadiet ang. familie mv.	hensigtsmæssighed ved at tilpasse de to ting.	– niveau 2 Velfærd – niveau 3	<u>Stress</u> <u>Familie & Arbejdsliv</u>	det <u>Genstandsfelt</u> : Arbejdsmiljø/Stress + Velfærd/Familie & Arbejdsliv <u>Påvirkningsfaktorer</u> : HRM/Work Life Balance
22. OECD 2007b	Socialpolitik i Australien, Danmark, Holland, Østrig, Irland, Japan, New Zealand, Portugal, Schweiz mfl.	Forskellige socialpolitiske rammer	En udredning af formen på socialpolitikker i forskellige lande foretaget over en år-række og gennem fire udgivelser. <u>Hypotese</u> : Socialpolitikker som laver hensigtsmæssige rammer, der gør det til imperativ, at virksomheder og medarbejdere altid forsøger at skabe balance mellem familieliv og arbejdsliv, medfører, at mennesker i højere grad kan rumme både at være menneske og medarbejder, virksomheder vi profiterer af mindre stressede medarbejdere, samfundet får større bæredygtighed gennem en forstærket familieinstitution, som kan viderebringe bedre arbejdskraft til samfundets produktivitet.	At sætte fokus på syntesen mellem analyser og anbefalinger i forhold til socialpolitik indeholdt i de fire udgaver samt en udvidelse med flere lande.	HRM – niveau 1 Arbejdsmiljø – niveau 2 Velfærd – niveau 3	<u>Work Life Balance</u> <u>Stress</u> <u>Familie & Arbejdsliv</u>	Hvordan påvirker socialpolitiske <i>Work Life Balance</i> faktorer arbejdsrelateret <i>Stress</i> , således at det har en afsmittende effekt på <i>Familie & Arbejdsliv</i> som institution i samfundet <u>Genstandsfelt</u> : Arbejdsmiljø/Stress + Velfærd/Familie & Arbejdsliv <u>Påvirkningsfaktorer</u> : HRM/Work Life Balance + Velfærd/Familie & Arbejdsliv
23. Loretto et al. 2005	Medarbejdere i National Health Service i Storbritannien, (Skotland +England)	10.000 deltagere fra seks hospitaler – 81 pct. kvinder	Kvalitativ selvrapporerende spørgeskemaundersøgelse, suppleret med en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse. <u>Hypotese</u> : Det er nødvendigt at inddrage både arbejdsmæssige, personlige og samfundsmæssige faktorer, hvis man ønsker at sige noget fyldestgørende om psykisk helbred og trivsel.	At skabe en holistisk model som kan rumme både arbejdsmæssige, personlige og samfundsmæssige forhold med henblik på at gøre en positiv forskel for psykisk helbred og arbejdsrelateret trivsel.	HRM – niveau 1 Arbejdsmiljø – niveau 2 Velfærd – niveau 3	<u>Work Life Balance</u> <u>Trivsel</u> <u>Sygefravær & Helbred</u>	Hvordan påvirker <i>Work Life Balance</i> faktorer <i>Sygefravær & Helbred</i> samt arbejdsrelateret <i>Trivsel</i> . <u>Genstandsfelt</u> : Arbejdsmiljø/Trivsel + Velfærd/Sygefravær & Helbred <u>Påvirkningsfaktorer</u> : HRM/Work Life Balance
24. Tsui 2008	Asiatiske lande, stress, sygefravær og helbred og ba-	Forskellig international litteratur om asiatiske arbejds-	Litteraturreview. <u>Hypotese</u> : Den voksende økonomi i Asien har medført dårligere tilstande af	At give et generelt indblik i tilstanden på trivsel og helbred blandt befolkningen	HRM – niveau 1	<u>Work Life Balance</u>	Hvordan påvirker <i>Work Life Balance</i> faktorer <i>Sygefravær & Helbred</i> samt arbejdsrelateret <i>Stress</i> . <u>Genstandsfelt</u> : Arbejdsmiljø/Stress

	lance mellem familielev og arbejdsliv	forhold	trivsel og helbred på grund af arbejdsrelateret stress.	på baggrund af asi- ens voksende øko- nomi.	Arbejds miljø – niveau 2 Velfærd – niveau 3	<u>Stress</u> <u>Sygefravær & Helbred</u>	+ Velfærd/Sygefravær & Helbred <u>Påvirkningsfaktorer:</u> HRM/Work Li- fe Balance
--	---	---------	--	---	--	--	--

Model 5: Undersøgelsernes resultater og disses betydning for udredningens tilgang til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*

– gennemgang af de 24 udvalgte undersøgelser (jf. resume 1-24 bilag 2):

Overordnede resultater af udredningen ift. sammenhænge mellem fagområder/-niveauer, indsatsområder og *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.

Forfattere / resume nr.	Indsatsområder / Fagområde og niveau	Resultater af undersøgelsen	Positive effekter ved indsatsområdenes sammenhæng i undersøgelsen - set i forhold til <i>arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv</i>	Mangler ved undersøgelsen – set i forhold til <i>arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv</i>
1. Steiber 2009	<u>Trivsel</u> – Arbejdsmiljø, niveau 2 <u>Familie & Arbejdsliv</u> – Velfærd, niveau 3	En konceptuel sondring mellem tids- og belastningsbaserede konflikter relateret til familie og arbejde. Forskel i køn iht. opfattelse af konflikter. Arbejde/familie konflikter er kun i ringe grad påvirket af det samfundskulturelle og institutionelle.	Indblik i sammenhængen mellem samfundsinstitutioner og kulturelle forskelle og trivsel i arbejdslivet samt negativt overløb mellem familie og arbejdsliv.	Ingen behandling af påvirkningsfaktorer forbundet med negativt overløb og individet som menneske i en organisatorisk sammenhæng – dvs. påvirkning fra Work Life Balance tiltag og andre personaleudviklende tiltag (niveau 1 mangler).
2. Lapiere 2006	<u>Trivsel</u> – Arbejdsmiljø, niveau 2 <u>Familie & Arbejdsliv</u> – Velfærd, niveau 3	En eksamination af potentielle måder at undgå konflikter relateret til arbejde og familieliv. Hjælp fra egen familie og ledelsen vha. "problem-focussed coping" fører til færre konflikter relateret til arbejde og familieliv og øger personlig medarbejdertrivsel.	Indblik i mulige måder at højne trivselsniveauet i et moderne arbejdsliv hvor familielivets og arbejdslivets grænser går ind over hinanden.	Ingen behandling af påvirkningsfaktorer relateret til individets organisatoriske kontekst og de mulige Work Life Balance tiltag eller andre personaleudviklende tiltag som måtte præge en medarbejders relation til arbejde og familie (niveau 1 mangler).
3. Strategic Direction 2009	<u>Personaleudvikling</u> – HRM, niveau 1 <u>Trivsel</u> – Arbejdsmiljø, niveau 2	Måling af trivsel har en positiv indflydelse på medarbejderomsætningen og dermed virksomhedens økonomiske formåen.	Indblik i virksomheders tilgang til medarbejderne, der, som ressource til rådighed for virksomheden, gennem specielle træningsprogrammer, kan påvirkes til at trives bedre i virksomheden og dermed forblive ansat længere end ellers.	Ingen behandling af samfundsmæssige påvirkninger og/eller konsekvenser i relation til eksempelvis familien som institution i samfundet/arbejdslivet og dennes forbindelse til medarbejdernes trivsel og fastholdelse i virksomheden (niveau 3 mangler).
4. van Emmerik et al. 2009	<u>Stress</u> – Arbejdsmiljø, niveau 2 <u>Familie & Arbejdsliv</u> – Velfærd, niveau 3	Der forekommer specifikke stressfaktorer relateret til henholdsvis arbejde og familie, når konflikter overføres fra familie til arbejdsliv og omvendt. Team-niveauet og det individu-	Indblik i hvordan stressfaktorer relateret til henholdsvis familie og arbejdsliv påvirker hinanden og overføres mellem hinanden.	Ingen behandling af de organisatoriske rammer, som spillet mellem familie og arbejdsliv udfolder sig under – dvs. ingen inddragelse af HRM tiltags betydning for tilblivelse

		elle niveau påvirkes hver især men på hver deres måde.		og/eller undgåelse af specifikke stressfaktorer og deres påvirkning af familie og arbejdsliv (niveau 1 mangler).
5. Steinmetz et al. 2008	<u>Stress</u> – Arbejdsmiljø, niveau 2 <u>Familie & Arbejdsliv</u> – Velfærd, niveau 3	En cyklisk model, som arbejder ud fra idéen om, at stressfaktorer fører til depression, som fører til konflikter mellem arbejde og familieliv, der således fører til en løbebane præget af stressfaktorer relateret til arbejde. Uanset hvilken af de fem kausale modeller der benyttes, vil der forekomme stress i forhold til konflikter ved arbejde og familieliv, såfremt der er stressfaktorer til stede.	Indblik i hvordan stressfaktorer relateret til henholdsvis familie og arbejdsliv påvirker hinanden og overføres mellem hinanden og således præger menneskers mentale tilstande på både kort og lang sigt.	Ingen behandling af de organisatoriske rammer, som spillet mellem familie og arbejdsliv udfolder sig under – dvs. ingen inddragelse af HRM tiltags betydning for tilblivelse og/eller undgåelsen af specifikke stressfaktorer og deres påvirkning af familie og arbejdsliv (niveau 1 mangler).
6. Acton et al. 2003	<u>Personaleudvikling</u> – HRM, niveau 1 <u>Stress</u> – Arbejdsmiljø, niveau 2	Trænings- og udviklingsinitiativer, som er godt håndterede, medfører større organisatorisk styrke, højere niveau af jobrelaterede kompetencer og jobtilfredshed. Træning og udvikling holder viden i virksomheden, men ikke medarbejderne og hjælper ikke umiddelbart på stress.	Indblik i virksomheders tilgang til medarbejderne, der, som resource til rådighed for virksomheden, gennem specielle træningsprogrammer, kan påvirkes til at blive mindre stressede og som effekt deraf lagre deres viden i virksomheden og således eventuelt forblive ansat længere end ellers.	Ingen behandling af samfundsmæssige påvirkninger og/eller konsekvenser i relation til eksempelvis familien som institution i samfundet/arbejdslivet og dennes forbindelse til medarbejdernes jobrelaterede stress, formidling af viden og fastholdelse i virksomheden (niveau 3 mangler).
7. Svensen et al. 2007	<u>Trivsel</u> – Arbejdsmiljø, niveau 2 <u>Sygefravær & Helbred</u> – Velfærd, niveau 3	Subjektive helbredsproblemer er almindelige blandt tilfredse medarbejdere. Arbejdsmiljø har kun begrænset indflydelse på denne underbyggede indikator for helbred.	Indblik i potentielle sammenhænge mellem individuel arbejdsrelateret trivsel og samfundsrelateret sygefravær og helbred.	Ingen behandling af påvirkninger forbundet med organisatoriske HRM tiltag iht. Work Life Balance og/eller andre personaleudviklende tiltag (niveau 1 mangler).
8. Lund et al. 2003	<u>Trivsel</u> – Arbejdsmiljø, niveau 2 <u>Sygefravær & Helbred</u> – Velfærd, niveau 3	Fremme af sundhedsmæssigt forsvarligt tilbagevenden til arbejdet (efter sygefravær og/eller orlov) kan mindske udstødningen og øge antallet af personer i arbejdsstyrken.	Indblik i potentielle sammenhænge mellem individuel arbejdsrelateret trivsel og samfundsrelateret sygefravær og helbred.	Ingen behandling af påvirkninger forbundet med organisatoriske HRM tiltag iht. Work Life Balance og/eller andre personaleudviklende tiltag (niveau 1 mangler).
9. Bourne et al. 2009	<u>Work Life Balance</u> – HRM, niveau 1 <u>Trivsel</u> – Arbejdsmiljø, niveau 2	55 pct. af respondenterne kan beskrives som "dual-centric" og prioriterer arbejde og fritid lige højt. Imod tidligere hypoteser konflikter de to ting ikke i specielt høj grad – i tråd med undersøgelsens hypotese. Behandler virksomheder deres medarbejdere som "hele men-	Indblik i virksomheders tilgang til medarbejderne, der, som resource til rådighed for virksomheden, gennem specielle Work Life Balance tiltag, kan påvirkes til at finde en perfekt balance mellem arbejde og fritid og som effekt deraf trives bedre som "hele mennesker" som således bliver	Ingen behandling af samfundsmæssige påvirkninger og/eller konsekvenser i relation til eksempelvis familien som institution i samfundet/arbejdslivet og dennes forbindelse til medarbejdernes jobrelaterede stress, formidling af viden og fastholdelse i

		nesker" mindskes stress, trivsel øges og produktiviteten stiger dermed.	mere produktive i længden.	virksomheden (niveau 3 mangler).
10. Darcy et al. 2007	<u>Work Life Balance</u> – HRM, niveau 1 <u>Trivsel</u> – Arbejdsmiljø, niveau 2	De faktorer som har indflydelse på konflikter relaterer til balance mellem familie og arbejdsliv, er forskellige alt afhængig af, hvilken gruppe af forældre, der er tale om. Forældre med små børn var mest tilbøjelige til at blive påvirket af ex. stress og kollegial støtte end forældre med ældre børn.	Indblik i sammenhænge mellem Work Life Balance og trivsel i forhold til livsstadie, samt hvorledes tilpasningen af Work Life Balance tiltag i forhold til livsstadie dermed kan gøre en forskel for produktiviteten.	Ingen direkte behandling af samfundsmæssige påvirkninger og/eller konsekvenser i forbindelse med sammenhængen mellem familieliv, arbejdsliv, livsstadier, Work Life Balance og produktivitet (niveau 3 mangler delvist). Undersøgelsen tilnærmer imidlertid inddragelse af niveau 3, men har ingen konkrete referencer til livsstadier i velfærdssamfundet.
11. Blank et al. 2008	<u>Stress</u> – Arbejdsmiljø, niveau 2 <u>Sygefravær & Helbred</u> – Velfærd, niveau 3	De hyppigste årsager til sygemeldinger er: Psykiske sygdomme, depression, stress og kropsvægt. De overordnede succesfaktorer, som kan skabe positiv fremvækst og hjælpe med at forudsige problemer vedr. "årsagerne" samt afhjælpe dem er: Arbejdet/arbejdspladsen, familiehistorik, hebredsmæssige risici, social status og helbredssituation.	Indblik i potentielle sammenhænge og løsningsområder forbundet med stress og psykisk helbred samt disse sammenhænges indvirkning på velfærdsmæssige områder som sygefravær og helbred.	Ingen konkret behandling af mulige påvirkninger forbundet med organisatoriske HRM tiltag iht. Work Life Balance og/eller andre personaleudviklende tiltag (niveau 1 mangler).
12. van Rehnen 2006	<u>Stress</u> – Arbejdsmiljø, niveau 2 <u>Sygefravær & Helbred</u> – Velfærd, niveau 3	Sygefraværsniveauet for stressede medarbejdere blev minimalt påvirket af stressforebyggelsesprogrammerne. I forhold til det psykologiske program faldt sygefraværet så det var marginalt signifikant.	Indblik i mulige sammenhænge mellem stressforebyggelsesprogrammets påvirkning på stressniveauet og dets påvirkning på sygefraværet.	Ingen inddragelse af mulige påvirkningsfaktorer forbundet med organisatoriske HRM tiltag iht. Work Life Balance og/eller andre personaleudviklende tiltag (niveau 1 mangler).
13. Cornish et al. 2007	<u>Work Life Balance</u> – HRM, niveau 1 <u>Stress</u> – Arbejdsmiljø, niveau 2	For at holde medarbejderne motiverede bør man som virksomhed udvise corporate social responsibility mht. at knytte medarbejderne til virksomheden og dennes målsætninger. Dette gøres ved at tilpasse Work Life Balance tiltag, så de skaber balance og glæde for medarbejderne. Tiltaget skal tilpasses landet og landets kultur.	Et indblik i hvordan organisatoriske Work Life Balance tiltag potentielt set kan/bør tilpasses, så de imødekommer hvert enkelt lands behov i forhold til at mindske arbejdsrelateret stress	Undersøgelsen inddrager ikke samfundsmæssige faktorer i institutionel forstand – ex. hvilken betydning Work Life Balance tiltag har for familien som institution i samfundet og således samfundets bæredygtighed (niveau 3 mangler)
14. Casey 2008	<u>Work Life Balance</u>	Større arbejdsfleksibilitet har en	Et indblik i hvordan Work Life Ba-	Undersøgelsen behandler ikke

	<p>– HRM, niveau 1</p> <p><u>Sygefravær & Helbred</u></p> <p>– Velfærd, niveau 3</p>	<p>positiv indflydelse på medarbejdernes helbred og afledt deraf balancen mellem familieliv og arbejdsliv. Virksomheder der leder efter Work Life Balance principper bidrager positivt til både virksomhed og samfund.</p>	<p>lance tiltag fra virksomhedernes side kan have en positiv afsmittning på samfundsmæssige forhold forbundet med sygefravær og helbred.</p>	<p>stress- og trivselsbegreberne som er vigtige faktorer forbundet med arbejdspladsen (niveau 2 mangler).</p>
15. Kaseru 2009	<p><u>Work Life Balance</u></p> <p>– HRM, niveau 1</p> <p><u>Familie & Arbejdsliv</u></p> <p>– Velfærd, niveau 3</p>	<p>Ingen nævneværdig forskel på oplevelsen af konflikter forbundet med familieliv og arbejdsliv i forhold til om parret var gift eller samlevende i de forskellige lande. Intet peger på, at konflikter mellem familieliv og arbejdsliv vil formes ud fra den samfundsmæssige kontekst. Selve konflikten omkring balancen i forhold til ressourceallokeringen mellem familie og arbejde er omdrejningspunktet – ikke landet.</p>	<p>Indblik i hvordan de samfundsmæssige forhold potentielt set gør en forskel for menneskers måder at forholde sig til Work Life Balance konflikter og tiltag.</p>	<p>Intet indblik i forekomsten af stressforebyggelse og/eller trivselsforhold på selv arbejdsmarkedet (niveau 2 mangler).</p>
16. Bergman 2007	<p><u>Work Life Balance</u></p> <p>– HRM, niveau 1</p> <p><u>Familie & Arbejdsliv</u></p> <p>– Velfærd, niveau 3</p>	<p>Begrebet "tilgængelighed" menes at stille gode analytiske elementer til rådighed i forbindelse med at skabe en arbejdsramme som kan tilgodeses både organisation og samfund.</p>	<p>Indblik i hvordan en bestemt definition af Work Life Balance (ud fra tilgængelighedsbegrebet) skaber basis for at konstruere nye analytiske arbejdsrammer mht. at bedre forholdene for Work Life Balance og dermed til gode se både organisationer og samfundet.</p>	<p>Ingen inddragelse af faktorer forbundet med arbejdsmiljøet (stress og/eller trivselsfaktorer), hvilket har stor betydning for, hvordan Work Life Balance skabes og dermed påvirker organisationer og samfundet (niveau 1 mangler).</p>
17. Wright 2005	<p><u>Personaleudvikling</u></p> <p>– HRM, niveau 1</p> <p><u>Sygefravær & Helbred</u></p> <p>– Velfærd, niveau 3</p>	<p>"Appreciative inquiry" er en omkostningseffektiv måde at kombinere medarbejdermotivation og fremme kvaliteten af deres arbejde kombineret med at organisationens strategiske målsætninger indarbejdes i medarbejdernes arbejdsprocesser.</p>	<p>Indblik i hvordan bestemte personaleudviklende interventions typer kan have stor påvirkning på sygefravær og helbred i organisationer og samfundet samt hvorledes disse tiltag desuden har en omkostningsminimerende effekt.</p>	<p>Ingen inddragelse af faktorer forbundet med arbejdsmiljøet (stress og/eller trivselsfaktorer), hvilket har stor betydning for sygefravær og helbred og dermed organisationer og samfundet (niveau 1 mangler).</p>
18. Bruening et al. 2008	<p><u>Work Life Balance</u></p> <p>– HRM, niveau 1</p> <p><u>Trivsel</u></p> <p>– Arbejdsmiljø, niveau 2</p> <p><u>Familie & Arbejdsliv</u></p> <p>– Velfærd, niveau 3</p>	<p>Ledelsen kan ikke nøjes med at se isoleret på medarbejdere vha. gammeldags mandsdominerede metoder. Kvinder oplever dårlig trivsel på arbejdspladsen i sportsverdenen, hvilket påvirker familie- og arbejdslivet. Indførslen af Work Life Balance tiltag som tager hensyn til kvindernes kontekst skaber</p>	<p>Et fyldestgørende indblik i inddragelsen af alle tre niveauer på én gang. Organisatoriske Work Life Balance tiltag rettet mod individet (1) påvirker trivslen og arbejdsmiljøet (2), hvilket har en afsmittende effekt på familien og arbejdslivet som institutioner i samfundet (3).</p>	

		bedre trivsel og bedre forhold for familie- og arbejdslivet.		
19. Kirby 2005	<u>Personaleudvikling</u> – HRM, niveau 1 <u>Stress</u> – Arbejdsmiljø, niveau 2 <u>Sygefravær & Helbred</u> – Velfærd, niveau 3	Resultaterne af undersøgelsen var, at de ansatte, ifølge dem selv, oplevede at de blev mindre skeptiske og oplevede forbedret selvtilid.. <i>Ingen decideret gennemgang af konkrete resultater i forhold til sammenhængen mellem stress og sygefravær.</i>	Et relativt fyldestgørende indblik i inddragelsen af alle tre niveauer på én gang. Organisatoriske personaleudviklende tiltag rettet mod individet (1) arbejdsrelateret stress og arbejdsmiljøet (2), hvilket har en afsmittende effekt på sygefravær og helbred som potentiel omkostningsreducerende effekt på samfundet (3).	
20. Lovell 2009	<u>Work Life Balance</u> – HRM, niveau 1 <u>Stress</u> – Arbejdsmiljø, niveau 2 <u>Familie & Arbejdsliv</u> – Velfærd, niveau 3	Der blev lokaliseret forskellige stress faktorer forbundet med både mikro, exo, meso og makro niveauet. Den kvalitative sociologiske tilgang gjorde dette muligt, da en kvalitativ analyse kan gå ind og analysere på implicite faktorer, som forbinder de forskellige niveauer. Forfatterne anbefaler således, at der fremover benyttes mere kvalitativ forskning, når det handler om at undersøge ting, som påvirker personlige faktorer, som knytter sig til både organisationer og samfundsinstitutioner som familie og arbejdsliv.	Indblik i hvordan det bliver hensigtsmæssigt, at bevæge sig henover alle tre niveauer, som er spil samtidig (Stress (2), Work Life Balance (2) og Familie & Arbejdsliv (3)), når det handler om, hvordan menneskers følelser er forbundet med deres arbejde. Herved fremhæves den kvalitative metode som afgørende, idet faste svarkategorier fastholder opdelingen af niveauer og en sociologisk tilgang i stedet bevæger sig på tværs af niveauerne.	
21. OECD 2007a	<u>Work Life Balance</u> – HRM, niveau 1 <u>Stress</u> – Arbejdsmiljø, niveau 2 <u>Familie & Arbejdsliv</u> – Velfærd, niveau 3	Forskellige refleksioner, finansieringsmodeller, undersøgelser og forslag forbundet med socialpolitik i forskellige lande og dertil potentielle socialpolitiske indgreb med effekt på hhv. organisatorisk og samfundsmæssigt plan med henblik på at tilpasse familieliv og arbejdsliv så det passer med livsstadier over mennesker livsforløb.	Et særdeles relevant og internationalt dybdegående indblik i, hvordan samfundsmæssige ændringer (3) vil kunne ændre både organisatoriske forhold (1) og arbejdsmiljø (2) i retning af en tilpasning som synkroniserer idéen om at familieliv og arbejdsliv skal være en fleksibel størrelse, som kan tilpasses forskellige menneskelige behov på forskellige tidspunkter.	
22. OECD 2007b	<u>Work Life Balance</u> – HRM, niveau 1 <u>Stress</u> – Arbejdsmiljø, niveau 2 <u>Familie & Arbejdsliv</u> – Velfærd, niveau 3	Familievenlige arbejdspladser er vigtige. Der er produktivitetsfordel forbundet med dette både for virksomheder og samfund. Adgangen til familievenlige virksomheder er pt. ulige. Størstedelen af virksomhederne havde kun lavet meget få tiltag.	Et meget vedkommende indblik i, socialpolitiske påvirkninger (3) i forhold til at skabe ændringer, der vil kunne ændre både organisatoriske forhold (1) og arbejdsmiljø (2) i retning af en tilpasning som påbyder idéen om, at hensigtsmæssige sammensætninger	

		<p>Generel modvillighed blandt regeringerne ift. at blande sig i arbejdsmarkedsforhandlingerne. Nogle lande havde dog formaliserede lovkrav der påbyder familievenlige praktikker i virksomhederne, Tyskland, Holland, Sverige mfl.</p>	<p>af familieliv og arbejdsliv er et vigtigt emne som potentielt set kan imødekommes gennem lov-mæssige krav, som forplanter sig ud i de enkelte virksomheder og ad den vej påvirker medarbejderne positivt, hvilket forplanter sig tilbage til samfundet.</p>	
23. Loretto et al. 2005	<p><u>Work Life Balance</u> – HRM, niveau 1</p> <p><u>Trivsel</u> – Arbejdsmiljø, niveau 2</p> <p><u>Sygefravær & Helbred</u> – Velfærd, niveau 3</p>	<p>En model blev opbygget på baggrund af, at psykisk helbred og trivsel er påvirket af en kompleks sammensætning af personlige, arbejdsmæssige og samfundsmæssige faktorer. Der var en klar sammenhæng mellem arbejdsrelaterede forandringer og trivsel og mellem Work Life (U)balance og trivsel. Disse faktorer syntes alle at være afhængige af hinanden, hvorfor der er brug for, at de gives separat opmærksomhed fra medarbejdere og ledere.</p>	<p>Et indblik i en undersøgelse der har ambitionen om at inddrage alle relevante og vedkommende niveauer i et forsøg på at sige noget om hvordan organisatoriske tiltag (1), arbejdsmiljø og trivsel (2) samt sygefravær og helbred (3) alle er faktorer som påvirker hinanden på kryds og tværs i et holistisk billede.</p>	
24. Tsui 2008	<p><u>Work Life Balance</u> – HRM, niveau 1</p> <p><u>Stress</u> – Arbejdsmiljø, niveau 2</p> <p><u>Sygefravær & Helbred</u> – Velfærd, niveau 3</p>	<p>Den intensiverede globale konkurrence og det stigende gab mellem rig og fattig har medført stress og spændinger. En stor del af Asiens arbejdsstyrke består af særdeles udrændte mennesker med symptomer på udmattelse, angst, depression, muskel- og skeletmerter, søvnproblemer og en stor stigning i kroniske sygdomme, "karoshi" (pludselig død pga. overbelastning blandt relativt unge mennesker), selvmord mm. For at sikre den samfundsmæssige bæredygtighed må virksomheder indføre Work Life Balance tiltag, som kan lette den overbebyrdede arbejdsstyrke, og dermed sikre produktiviteten på lang sigt.</p>	<p>Undersøgelsen er en meget relevant tilgang til problematikker forbundet med arbejdsrelateret stress (2) og samfundsmæssige tilstande (3) i henhold til sygdom og helbred (3). Undersøgelsen bevæger sig på alle tre relevante niveauer, idet den både udpeger påvirkningsfaktorer i samfundet og hos organisationen/individet (1), hvilket alle rummer relevante aspekter som er væsentlige at se på, når man ønsker at sige noget om arbejdsrelateret stress, sygdom og helbred (i den asiatiske arbejdsstyrke).</p>	

Tværgående hovedperspektiver i arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv

Dette afsnit har to formål:

1. At indkredse tværgående perspektiver, der peger på metode, formål, hypoteser og resultater i forskningen relateret til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.
2. At sætte fokus på, hvordan *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* udvikles alt efter hvilket fagområde (HRM, Arbejds miljø og Velfærd), der er omdrejningspunkt og bestemmer succesfaktorer (genstand for produktivitet) i en undersøgelse.

Formålene opnås ved først at udpege de tværgående perspektiver og dernæst eksemplificere, hvordan undersøgelsens form og dermed bidrag til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* udvikles afhængigt af, hvilket fagområde, der er sat som genstandsfelt, og hvor mange andre fagområder, der er repræsenteret i undersøgelsen.

Tematisk kan vi identificere to tværgående perspektiver i de 24 udvalgte undersøgelser: Et "*grænseperspektiv*" og et "*kvalitetsperspektiv*".

Cirka halvdelen af undersøgelserne beskæftiger sig med "det grænseløse arbejde"⁵ og de problematikker, der forbindes hermed. Som det er fremgået af gennemgangene af undersøgelserne ovenfor, handler disse problematikker overordnet set om, at det over tid er blevet stadigt mere vanskeligt for den enkelte medarbejder at finde og sætte grænser mellem familieliv og arbejdsliv. Tilsvarende er det i stigende grad vanskeligt for virksomheden, hvordan den skal finde og sætte grænserne for, hvordan medarbejdernes ressourcer skal og kan bruges til nytte for virksomheden. Endelig er grænserne for, hvornår og hvordan borgernes familieliv og arbejdsliv flyder over i hinanden og med hvilke velfærdsmæssige effekter, også i stigende grad komplekse.⁶ Dette perspektiv kaldes i det følgende for *grænseperspektivet*.

Den anden halvdel af undersøgelserne handler om arbejdslivets kvalitet set som både de negative konsekvenser og lidelser, som medarbejdere kan rammes af og måder at påvirke denne kvalitet på. Undersøgelserne tager afsæt i, at mennesker bliver ramt af forskellige psykiske lidelser, som kan medføre endda mere alvorlige psykiske og fysiske lidelser, udbrændthed, pludselig død eller selvmord. Dette perspektiv beskæftiger sig dermed med, hvad der har indflydelse på arbejdslivets kvalitet og hvordan dette kan påvirkes. I det efterfølgende kaldes dette perspektiv for *kvalitetsperspektivet*.

Disse to perspektiver går på tværs af søgningskategorier og fremkommer af den samlede datamasse. At *grænseperspektivet* og *kvalitetsperspektivet* fremkommer af den samlede datamasse skal forstås på den måde, at netop de artikler, der er medtaget i databasen, meningsfuldt kan læses fra enten det ene eller det andet perspektiv. Perspektiverne kan være til stede som hovedtema i én undersøgelse ad gangen eller være et delperspektiv i en undersøgelse. Derfor går samme undersøgelse af og til igen.

⁵ Kilde: Jf. indledning afsnit 2

⁶ Jf. resume nr.: 1, 2,4, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 21, 22 & 23

De to perspektiver samlet set udgør grundstrukturen i *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.

De udvalgte undersøgelser repræsenterende de to perspektiver gennemgås i det følgende og peger dermed på de grundlæggende dynamikker i *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*. Den følgende gennemgang af særligt relevante undersøgelser sætter fokus på, hvordan indsatsområderne konvergerer, hvilket gør det muligt at få øje på, hvordan og hvornår fagområdernes konvergens skaber synergi i forhold til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* gennem hvert af de to perspektiver. Gennemgangen af de relevante undersøgelser sætter derudover fokus på, at den måde genstandsfeltet sættes på i den konkrete undersøgelse har betydning for, hvilken "valuta" resultaterne af undersøgelsen måles i; om det er økonomisk profit (HRM), godt psykisk arbejdsmiljø (Arbejdsmiljø) eller social og samfundsmæssig bæredygtighed (Velfærd) – eller et eller flere af områderne på samme tid.

Af de i alt 24 resumeer har vi udvalgt seks undersøgelser, der i særdeleshed peger på kvalitative og vertikale islæt forbundet med de tre forskningsområder, når de konvergerer. I det følgende gennemgås tre undersøgelser ud fra *grænseperspektivet* og tre undersøgelser ud fra *kvalitetsperspektivet*.

Blandt udredningens særligt udvalgte undersøgelser (se resume 1-24, bilag 2), findes der ingen undersøgelser, der både:

- er særligt relevante for udredningen
- arbejder fra *grænseperspektivet* eller *kvalitetsperspektivet*
- har HRM's fokus på økonomisk overskud som genstandsfelt for produktivitet
- spænder over alle tre fagområder og niveauer

Derfor repræsenterer den første undersøgelse, der fra et *grænseperspektiv* tematiserer HRM og hermed HRM's produktivitetsfokus på økonomisk overskud, indsatsområderne "Work Life Balance" (HRM, niveau 1) og "Trivsel" (arbejdsmiljø, niveau 2).⁷

Første perspektiv: Grænseperspektivet

I det følgende vises tre gode eksempler på grænseperspektivet, hvor hvert fagområde (HRM, Arbejdsmiljø, Velfærd) er repræsenteret som undersøgelsens genstandsfelt. De tre eksempler illustrerer, hvordan fagområdets perspektiv på produktivitet (økonomisk overskud for HRM, godt psykisk arbejdsmiljø for Arbejdsmiljøforskningen og bæredygtighed for Velfærdsforskningen) influerer på undersøgelsernes vinkling, analyser og resultater. Videre har fagområdets perspektiv på produktivitet også betydning for, hvordan det italesætter de andre forskningsområder.

Grænseperspektivet: HRM – økonomisk overskud som succesfaktor

Bourne et al. 2009 (resume nr. 9) er et godt eksempel på en relevant undersøgelse, som krydser indsatsområderne "Work Life Balance" (niveau 1, HRM) og "Trivsel" (niveau 2, Arbejdsmiljø).

⁷ Jf. bilag 2 - resumekatalog - samt model 4 og 5

Metode: Undersøgelsen er en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse foretaget i forskellige typer af amerikanske virksomheder.

Formålet med undersøgelsen er at verificere en hypotesen om, at når der gives for meget opmærksomhed til enten arbejde eller familieliv opstår stress og dårlig trivsel, hvilket mindsker produktiviteten. Finder medarbejderne en balance herimellem, så undgås de dårlige effekter.

Hypotesen for undersøgelsen er, at såfremt der gives for meget opmærksomhed til enten arbejde eller familieliv, opstår stress og dårlig trivsel, hvilket mindsker produktiviteten i virksomheden. Medarbejdere i virksomheder, der behersker "dual-centricity" (lige prioritering af arbejde og familieliv) er mindre stressede og trives bedre. Det er blandt andet undersøgelsens hypotese, at dette fænomen ikke forekommer i nær så høj grad som tidligere antaget.

Resultaterne af undersøgelsen viser, at 55 pct. af respondenterne kan beskrives som "dual-centric" og dermed prioriterer arbejde og fritid lige højt. Imod tidligere hypoteser konflikter de to ting ikke i specielt høj grad – i tråd med undersøgelsens hypotese.

Bourne et al. hævder i denne forbindelse, at den positive udvikling skyldes, at virksomhederne i højere grad end før, ved hjælp af en målrettet HRM-mæssig Work Life Balance indsats, behandler medarbejderne som "hele mennesker", hvormed stressniveauet sænkes og trivslen øges, hvilket har en afsmittende positiv effekt på virksomhedens samlede produktivetsniveau.

Bourne et al. giver med undersøgelsen et godt billede på, hvordan en HRM vinkel på *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* bidrager med indblik i, hvordan virksomhedernes tilgang til mennesker, der som ressourcer for virksomheden gennem specielle Work Life Balance tiltag, kan påvirkes til at finde en perfekt balance mellem arbejde og fritid og som effekt deraf trives bedre som "hele mennesker", der som følge heraf formår at producere mere til virksomheden.

Undersøgelsen problematiserer således trivsel på arbejdspladsen, og dermed produktivitet, som noget, der er ubetinget afhængigt af Work Life Balance tiltag i form af organisatoriske tiltag, som udvikler konkrete "work-life programs". Trivsel bliver den variabel, der kan påvirkes, og som påvirker den økonomiske produktivitet. Der sættes her, qua undersøgelsens genstandsfelt HRM, primært fokus på individets og organisationens (niveau 1) samspil med arbejdspladsen (niveau 2) som her bliver en påvirkningsfaktor. Undersøgelsen bidrager potentielt set positivt til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* ud fra netop en økonomisk produktivetsopfattelse. Den samfunds- og velfærdsmæssige dimension (niveau 3) medtages ikke i undersøgelsen, hvilket bevirker, at undersøgelsen ikke undersøger, hvilke konsekvenser forholdet mellem Trivsel og Work Life Balance har for den sociale bæredygtighed i samfundet.

Grænseperspektivet: Arbejdsmiljø - godt psykisk arbejdsmiljø som succesfaktor

Et andet godt eksempel på en relevant undersøgelse, som beskæftiger sig med *grænseperspektivet*, og har fagområdet arbejdsmiljø som genstandsfelt for produktivitet, er en OECD-rapport fra 2007, OECD 2007b (resume nr. 22). Undersøgelsen krydser indsatsområderne "Work Life Balance" (HRM, niveau 1) og "Stress" (Arbejdsmiljø, niveau 2) og "Familie & Arbejdsliv" (Velfærd, niveau 3).⁸

Metode: Rapporten er en udredning af formen på socialpolitikker i de forskellige OECD-lande foretaget over en årrække og gennem fire udgivelser.

Formål: Det er rapportens formål at sætte fokus på syntesen mellem forskellige analyser og anbefalinger i forhold til stress og socialpolitik indeholdt i fire forskellige udgaver med 13 forskellige deltagende lande.

Hypotese: Det er rapportens gennemgående hypotese, at socialpolitikker, som skaber hensigtsmæssige rammer (dvs. gør det til et imperativ, at virksomheder og medarbejdere altid forsøger at skabe balance mellem familieliv og arbejdsliv), medfører, at mennesker i højere grad kan rumme både at være menneske og medarbejder. Virksomheder vil profitere af mindre stressede medarbejdere. Samfundet får større bæredygtighed gennem en forstærket familieinstitution, som kan viderebringe bedre arbejdskraft til samfundets produktivitet.

Resultaterne viser, at familievenlige arbejdspladser er vigtige i forbindelse med at reducere stress i arbejdsmiljøet. Der er desuden produktivitetsfordele forbundet med dette både for virksomheder og samfund. Adgangen til familievenlige virksomheder er ifølge rapporten pt. ulige. Størstedelen af virksomhederne havde kun iværksat meget få tiltag. Resultaterne viser imidlertid, at der generelt set var modvillighed blandt de forskellige landes regeringer i forhold til at blande sig i arbejdsmarkedsforhandlingerne. Nogle lande (bl.a. Tyskland, Holland og Sverige) har dog formaliserede lovkrav, der påbyder familievenlige og stressreducerende praktikker i virksomhederne.

I forhold til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* leverer OECD-rapporten et meget vedkommende indblik i socialpolitiske påvirkninger. Rapporten fokuserer på at skabe ændringer, der vil kunne ændre både organisatoriske forhold og arbejdsmiljø i retning af en tilpasning, som bygger på en ide om at sammensætte "byrden" forbundet med familieliv og arbejdsliv på en måde, der tilgodeser både individ, organisation, arbejdsplads og samfund. Emnet er ifølge rapporten vigtigt og kan potentielt set imødekommes gennem lovmæssige krav, som forplanter sig ud i de enkelte virksomheder og ad den vej påvirker medarbejderne positivt og forebygger stress, hvilket herefter forplanter sig videre rundt i samfundet.

Rapportens genstand for produktivitet er således forbedret psykisk arbejdsmiljø, idet begrebet "Stress" er hovedproblematikområdet, forstået som, at hvis man ved hjælp af HRM-mæssige (niveau 1) og samfundsmæssige påvirkningsfaktorer (niveau 3) kan producere bedre trivsel og dermed mindre stress, så har man produceret bedre psykisk arbejdsmiljø (niveau 2). Rapporten sætter derudover fokus på de bonus-effekter i

⁸ Jf. bilag 2 - resumékatolog - samt model 4 og 5

henhold til organisation og samfund, som bedre arbejdsmiljø skaber, hvilket vidner om, at der i rapporten arbejdes med hele spektret forbundet med *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.

Rapporten er et eksempel på meget omfattende forskningsarbejde. Rapporten, der som tidligere nævnt er en sammenfatning af flere delrapporter, går således ind og ser på sammenhænge mellem små og store sammenhænge på arbejdsmarkedet – eksempelvis Work Life Balance tiltag (HRM, individ/organisation, niveau 1) indflydelse på arbejdsrelateret stress (Arbejdsmiljø, arbejdsmarked, niveau 2) samt hvordan demografiske og samfundsmæssige familie og arbejdslivsforhold (Velfærd, samfund, niveau 3) på samme tid har en væsentlig betydning for medarbejdernes trivsel på arbejdspladsen og som familieinstitution i samfundet – dvs. hvor alle tre faktorer påvirker hinanden i én vis udstrækning. Til trods for at rapporten er stykket sammen af flere delundersøgelser, som ikke hver især inddrager alle niveauer på én gang, formår den alligevel at sige noget fyldestgørende om hele spektret forbundet med *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, idet den har en ambition om at forholde sig til aspekter, der vedrører kvalitet, arbejdsliv, menneske, virksomhed, samfund – i et moderne arbejdsliv

Grænseperspektivet: Velfærd – bæredygtighed som succesfaktor

Et tredje godt eksempel på en relevant undersøgelse, som beskæftiger sig med *grænseperspektivet* og har fagområdet Velfærd som genstandsfelt for produktivitet, er en anden OECD-rapport fra 2007, OECD 2007a (resume nr. 21), som er fremkommet på baggrund af en krydsning mellem indsatsområderne "Work Life Balance" (HRM, niveau 1) og "Stress" (Arbejdsmiljø, niveau 2) og "Familie & Arbejdsliv" (Velfærd, niveau 3).⁹

Metode: Rapporten er en gennemgang af et OECD-seminar i Paris, maj 2007, og er en sammensætning af forskellige undersøgelser repræsenteret ved seminaret.

Formål: Rapporten gennemgår forskellige undersøgelser af delbegreber i forhold til arbejdende mennesker, deres livsstadier og den samfundsmæssige hensigtsmæssighed med henblik på at undersøge, hvordan disse kan tilpasses i forhold til social bæredygtighed.

Hypotese: Det er rapportens overordnede hypotese, at det er problematisk og stressende for mennesker, at deres arbejdsindsats ikke i særlig høj grad kan tilpasses deres livsstadium, således at det passer med stadier forbundet med livets forskellige faser i relation til familie mv. Et eksempel på dette kan være, at familier med mindre børn bør have et tilsvarende mindre arbejdspress. Hvis man derfor tolker arbejdsintensitet ud fra personers livsstadier, får man en større balance i samfundet.

Resultater: Rapportens resultater består af forskellige refleksioner, finansieringsmodeller, undersøgelser og forslag forbundet med socialpolitik i forskellige lande og dertil potentielle socialpolitiske indgreb med effekt på henholdsvis organisatorisk, arbejdsmiljømæssigt og samfundsmæssigt plan med henblik på at tilpasse familieliv og arbejdsliv, således det passer med menneskers vekslende livsstadier.

⁹ Jf. bilag 2 - resumékatolog - samt model 4 og 5

Rapporten giver et særdeles relevant og internationalt dybdegående indblik i, hvordan samfundsmæssige ændringer vil kunne ændre både organisatoriske forhold og arbejdsmiljø i retning af en tilpasning som forsøger at lave en international synkronisering af idéen om, at familieliv og arbejdsliv skal være en fleksibel størrelse, der kan tilpasses forskellige menneskelige behov på forskellige tidspunkter.

Da rapporten problematiserer livsstadier i samfundet, sættes samfundsmæssig bæredygtighed således som genstand for produktivitet i rapporten. Organisatoriske og arbejdsmiljømæssige forhold forstås i rapporten som påvirkningsfaktorer for produktivitet forbundet med social bæredygtighed i samfundet. Eftersom rapporten formår at inddrage alle tre niveauer forbundet med *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* tager den også, højde for, hvad der produceres gennem de andre to niveauer.

Rapporten er et meget relevant bidrag til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, specielt fordi den, analytisk set, spænder over alle tre niveauer forbundet med begrebet. Der laves adskillige delundersøgelser, der tager udgangspunkt i antagelsen om, at mennesker i høj grad har brug for en balance mellem familieliv og arbejdsliv, for at kunne yde noget givtigt for sig selv, arbejdspladsen og samfundet. Rapporterne arbejder med, hvordan fordelingen af arbejdsindsatsen fordelt over et menneskes forskellige livsfaser, gennem konkrete Work Life Balance tiltag fra virksomhedens side, der går i spænd med samfundsfastlagte orlovsmuligheder mv. skaber stress hhv. trivsel (HRM, individ/organisation, niveau 1/Velfærd, samfund, niveau 3/Arbejdsmiljø, arbejdsmarked, niveau 2). Således er idéen om at restrukturere arbejdsindsatsen i henhold til vigtige livsfaser i menneskers liv et særligt relevant bidrag til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, idet den i høj grad rummer ambitionen om at skabe kvalitet i arbejdet og livet for mennesker som arbejder og lever i det moderne arbejdsliv.

Andet perspektiv: Kvalitetsperspektivet

De tre undersøgelser, der er udvalgt som belysning af *kvalitetsperspektivet*, arbejder med (primært negative) effekter på arbejdslivet. Det vil sige, at undersøgelserne overordnet set arbejder med arbejdslivets kvalitet set fra hhv. HRM, Arbejdsmiljø og Velfærd. Undersøgelserne ser på forskellige forhold forbundet med, at arbejdsituation kombineret med livssituation i stigende grad medfører, at mennesker bliver ramt af forskellige psykiske lidelser, som kan medføre flere og mere alvorlige psykiske og fysiske lidelser, udbrændthed, pludselig død eller selvmord.¹⁰ Nogle af undersøgelserne udreder forholdene omkring disse fænomener, hvor andre går dybere ind i specifikke aspekter og behandler sammenhænge dér.

I det følgende gennemgås tre gode eksempler på forskning fra dette perspektiv, hvor hvert fagområde (niveau) er repræsenteret som undersøgelsens genstandsfelt dels for at give et billede af, hvordan temaet kunne udspille sig, dels for at vise, hvad der sker med temaet, når hvert fagområde sætter "sig selv" eller andre fagområder som genstand for produktivitet (succesfaktor) i en undersøgelse.

¹⁰ Jf. resume nr.: 3, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 17, 18, 19, 20, 21 & 24

Kvalitetsperspektivet: HRM – økonomisk overskud som succesfaktor

Et godt eksempel på en relevant undersøgelse, som beskæftiger sig med *kvalitetsperspektivet*, og har fagområdet HRM som genstandsfelt for produktivitet, er udgivet som indlæg til publikationen Strategic Direction fra 2009 (resume nr. 3), og er fremkommet på baggrund af en krydsning mellem indsatsområderne "Personaleudvikling" (HRM, niveau 1) og "Trivsel" (Arbejds miljø, niveau 2).¹¹

Metode: Undersøgelsen er et relativt begrænset litteraturreview.

Formål: Undersøgelsen fokuserer på at undersøge personaleudviklende tiltags effekt i forhold til medarbejdertrivsel og deraf afledt på virksomhedens produktivitet og økonomiske formåen.

Hypotese: At virksomheder, der gør sig umage med at måle på trivsel ved evaluering af udviklingsindsatser, fastholder medarbejderne længere og øger virksomhedens produktivitet.

Resultat af undersøgelsen viser, at måling af trivsel har en positiv indflydelse på medarbejderomsætningen og dermed virksomhedens økonomiske formåen.

Undersøgelsen leverer indblik i virksomheders tilgang til medarbejderne, der, som ressource til rådighed for virksomheden, gennem specielle træningsprogrammer, kan påvirkes til at trives bedre i virksomheden og dermed forblive ansat længere end ellers og dermed øge den organisatoriske præstation. Undersøgelsen sætter her personaleudvikling i form af træningsprogrammer og disses effekt på virksomheden som genstandsfelt for produktivitet (HRM, niveau 1), hvormed Arbejds miljø og Trivsel (niveau 2) bliver påvirkningsfaktorer, som kan trække produktiviteten i positiv eller negativ retning. Hvad undersøgelsen dog ikke behandler er, hvad der sker på samfundsmæssigt plan, når organisatoriske tiltag henvendt mod individuel trivsel indføres i en organisation. På den måde giver undersøgelsen kun indblik i den nederste del af spektret i forhold til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.

Kvalitetsperspektivet: Arbejds miljø – bedre psykisk arbejdsmiljø som succesfaktor

Det næste eksempel på en relevant undersøgelse, som fra *kvalitetsperspektivet* har fagområdet arbejdsmiljø som genstandsfelt for produktivitet, er Loretto et al. 2005 (resume nr. 23), som er fremkommet på baggrund af en krydsning mellem indsatsområderne "Work Life Balance" (HRM, niveau 1) og "Trivsel" (Arbejds miljø, niveau 2) og "Helbred & Sygefravær" (Velfærd, niveau 3).¹²

Metode: Undersøgelsen er en kvalitativ selvrappporterende spørgeskemaundersøgelse, suppleret med en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse. 10.000 respondenter fra seks hospitaler deltog. De var alle medarbejdere i National Health Service i Storbritannien.

¹¹ Jf. bilag 2 - resumekatalog - samt model 4 og 5

¹² Jf. bilag 2 - resumekatalog - samt model 4 og 5

Formål: Det er undersøgelsens formål at skabe en holistisk model som kan rumme både arbejdsmæssige, personlige og samfundsmæssige forhold med henblik på at gøre en positiv forskel for arbejdsrelateret trivsel og psykisk helbred.

Hypotesen for undersøgelsen er, at det er nødvendigt at inddrage både arbejdsmæssige, personlige og samfundsmæssige faktorer, hvis man ønsker at sige noget fyldestgørende om trivsel og psykisk helbred.

Resultaterne af undersøgelsen er en model, som blev opbygget på baggrund af konkrete faktorer relateret til trivsel og psykisk helbred. Modellen blev desuden påvirket af en kompleks sammensætning af personlige, arbejdsmæssige og samfundsmæssige faktorer. Undersøgelsen viser en klar sammenhæng mellem arbejdsrelaterede forandringer og trivsel og mellem Work Life (U)balance og trivsel. Disse faktorer syntes alle at være afhængige af hinanden, hvorfor undersøgelsen anbefaler, at de gives separat opmærksomhed fra medarbejdere og ledere.

Undersøgelsen leverer således indblik i en ambition om at inddrage alle relevante og vedkommende niveauer i et forsøg på at sige noget om, hvordan organisatoriske tiltag, arbejdsmiljø og trivsel samt sygefravær og helbred alle er faktorer som påvirker hinanden på kryds og tværs i et holistisk billede. Begrebet Trivsel og dermed Arbejdsmiljø (niveau 2) sættes som genstand for produktivitet, idet der "måles" på, hvordan organisatoriske og samfundsmæssige faktorer (niveau 2 + 3) som påvirkningsfaktorer, kan gøre en forskel for oplevelsen af arbejdsrelateret trivsel blandt medarbejderne i National Health Service.

Denne undersøgelse er et rigtig godt eksempel på, hvordan alle tre niveauer forbundet med *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* er i spil samtidig. Undersøgelsens holistiske model søger at imødekomme problematikker forbundet med trivsel og psykisk helbred (Arbejdsmiljø/arbejdsplads, niveau 2) og tager udgangspunkt i, at det er nødvendigt at inddrage både personlige/organisatoriske faktorer (HRM, her i form af Work Life Balance, niveau 1) og demografiske og samfundsmæssige faktorer (Velfærd, her i form af familien som institution i samfundet, niveau 3).

Kvalitetsperspektivet: Velfærd – samfundsmæssig bæredygtighed som succesfaktor

Et tredje godt eksempel på en relevant undersøgelse, fra kvalitetsperspektivet, som har fagområdet velfærd som genstandsfelt for produktivitet, er Kirby et al. 2005 (resume nr. 19), som er fremkommet på baggrund af en krydsning mellem indsatsområderne "Personaleudvikling" (HRM, niveau 1) og "Stress" (arbejdsmiljø, niveau 2) og "Sygefravær & Helbred" (velfærd, niveau 3).¹³

Metode: To personer var ansat i Bradford Council til at udføre kvalitativ "Life Coaching", hvor man løbende, gennem en holistisk tilgang, rådgiver medarbejderne til at se på, hvilke faktorer i personens *liv*, der leder til stress og dermed sygemelding. Undersøgelsen går hermed imod traditionelle ideer om ikke at blande arbejde og familielever i vurderinger.

¹³ Jf. bilag 2 - resumekatalog - samt model 4 og 5

Formålet med undersøgelsen er at fortælle, hvordan "Life Coaching" som personaleudviklende tiltag for engelske medarbejdere i Bradford Byråd, har formået at reducere arbejdsrelateret stress, som har påvirket sygefraværet og dermed reduceret omkostningerne, hvor de frigivne penge kan bruges til andre politiske formål.

Hypotesen for undersøgelsen er, at "Life Coaching" har en afgørende betydning for medarbejdernes liv, hvilket har en positiv indvirkning på deres arbejde, som betyder de bliver mere produktive og mindre syge, hvorved ressourcer frigives til andre formål

Resultaterne af undersøgelsen var, at de ansatte, ifølge de ansatte selv, oplevede, at de blev mindre skeptiske og forbedrede selvtilliden i forhold til deres arbejde, hvilket formodentligt har en afsmittende effekt på sygefraværet. *Undersøgelsen leverer ingen decideret gennemgang af konkrete resultater i forhold til sammenhængen mellem stress og sygefravær.*

Undersøgelsen leverer imidlertid et relativt fyldestgørende indblik i inddragelsen af alle tre niveauer på én gang. Organisatoriske personaleudviklende tiltag rettet mod individet (1) arbejdsrelateret stress og arbejdsmiljøet (2), hvilket har en afsmittende effekt på sygefravær og helbred som potentiel omkostningsreducerende effekt på samfundet.

Undersøgelsen sætter således Sygefravær & Helbred som genstandsfelt for produktivitet (Velfærd, niveau 3), idet den konkret ser på, hvordan personaleudviklende tiltag (HRM, niveau 1) og arbejdsrelateret stress (Arbejdsmiljø, niveau 2) potentielt set kan have en afgørende betydning for sociale forhold som Sygefravær & Helbred. Således måles der i undersøgelsen på produktivitet i form af social og samfundsmæssig bæredygtighed.

Til trods for, at undersøgelsen ikke leverer noget konkret resultat, er undersøgelsen et rigtig godt eksempel på en undersøgelse, som formår at bevæge sig over hele spektret forbundet med *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, da den ser på hvordan et personaleudviklende tiltag som "Life Coaching" (HRM, niveau 1) kan påvirke arbejdsmiljøet i form af stress (niveau 2), som dermed har en afsmittende effekt på sygefraværet, hvilket har en betydning for organisationen Bradford Byråd. Det har derigennem en positiv effekt på velfærdssamfundet (niveau 3), at HRM tiltag forbedrer arbejdsmiljøet, og den vej er med til at frigive midler i samfundet til brug forbedringer på andre trængende områder.

6. OPSAMLLENDE DISKUSSION OG PERSPEKTIVER

Ovenfor har vi vist, hvordan seks undersøgelser giver indhold til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*. Vi startede med at opdele undersøgelserne i to, tværgående perspektiver: *grænseperspektivet* og *kvalitetsperspektivet*.

De tre eksempler på *grænseperspektivet* fokuserer primært på familie-arbejdslivsbalancen som den faktor, der giver hhv. højere økonomisk produktivitet, bedre psykisk arbejdsliv gennem mindre stress, samt et på sigt bedre fungerende samfund. Undersøgelserne peger på, at en bedre organisering og mere fleksibel byrdefordeling af hhv. arbejde og familieliv i et livtidsperspektiv vil formå at indløse alle tre forskningsområders succesfaktorer: økonomisk produktivitet, bedre psykisk arbejdsmiljø og samfundsmæssig bæredygtighed.

HRM perspektivet bliver her centralt, idet det er gennem virksomhedernes konkrete organiseringer af medarbejdernes arbejdsliv og udmøntning af samfundsbestemte orlovsmuligheder mv. at de potentielle positive effekter kommer til syne.

De tre inddragne eksempler fra *kvalitetsperspektivet* viser undersøgelser af, hvordan personaleudviklende tiltag påvirker psykisk arbejdsmiljø og langsigtet bæredygtighed. Undersøgelserne viser dels, at iværksættelse af konkrete tiltag – som fx "Life Coaching" - indikerer at påvirke trivsel positivt, og at denne positive effekt *rækker ud over* organisationens umiddelbare succesfaktor om økonomisk overskud, men samtidig giver mere langsigtet samfundsmæssig bæredygtighed, mindre stress og større trivsel. Samtidig peger undersøgelserne på, at det gennem mere komplekse modeller for sammenhænge i arbejdslivet kan være muligt at indløse flere af niveauernes succesfaktorer samtidigt.

Perspektiver for den videre forskning

Grænse- og kvalitetsperspektivet set i sammenhæng peger tilbage på udredningens afsæt (jf. baggrunden for udredningen): at samfundsudviklingen går i retning af, at arbejdet har en identitetsmæssig central rolle for den enkelte. Udredningen antog på baggrund af mere sociologisk orienteret forskning, at det moderne arbejdsliv stiller krav om, forskningsområderne HRM, Arbejdsmiljø og Velfærd sammentænker sine indsigter med henblik på at kunne favne de nye udfordringer et moderne arbejdsliv står over for.

Idet arbejdslivet fylder mere og mere – i den enkeltes liv og samfundsmæssigt ændres medarbejderens forhold til virksomheden, fra at være en ansættelse til at udføre et job under visse betingelser til at udførelsen af dette job og selve ansættelsen bidrager til medarbejderens identitetsudvikling. Resultaterne underbygger antagelsen om stigende bevidsthed om, at det for medarbejderne er naturligt at stille krav om et job og et arbejdsliv, der giver maksimale udfordringer og udviklingsmuligheder, og hvor omvendt risikoen for fysisk eller psykisk belastning eller udgrænsning fra arbejdsmarkedet er mindst mulig. Denne antagelse kommer i de udvalgte undersøgelser til udtryk i undersøgelser fra *grænseperspektivet*, der primært fokuserer på forholdene mellem familie- og arbejdsliv og i undersøgelser fra *kvalitetsperspektivet*, der primært fokuserer på organisatoriske tiltag, der rækker ud over den enkelte virksomhed til forbedring af såvel den enkeltes trivsel, virksomhedens overskud og samfundets

bæredygtighed. Udredningens resultater peger således på, at det, der indledningsvist blev kaldt tredelingen – individ/organisation, arbejdsplads og samfund – i de udvalgte undersøgelser i udredningen undersøges som indbyrdes sammenhængende og påvirkende.

De udvalgte undersøgelser i udredningen fokuserer således primært på *for det første* betydningen af det moderne arbejdslivs ændringer i medarbejdernes relationer til selve arbejdet og *for det andet* på organisatoriske, personaleudviklende tiltag, der opererer direkte på denne relation.

De publicerede undersøgelser giver således ikke et teoretisk rammeværk, der hjælper til at forstå, hvordan konvergenser og synergier opstår og virker, men opererer i højere grad på mere lineære indsatser og deres umiddelbare effekter på udvalgte områder (hhv. familie- arbejdsliv forhold og konkrete organisatoriske indsatser) set i forhold til forskellene i områdernes forskellige produktivitetsforståelser (økonomisk overskud, psykisk arbejdsmiljø og samfundsmæssig bæredygtighed). Udredningen giver dermed anledning til at lægge ansatsen til mere overgribende teoretiske overvejelser, der sammentænker de tre forskningsområder ud fra den eksisterende forskningsanvendte perspektiver (*grænse* og *kvalitet*). På den måde vil den empirisk baserede forskning som udredningen udreder, kunne kobles til de mere teoretisk orienterede tilgange, der motiverede udredningen med henblik på at skabe ny viden.

Det skal her understreges, at der er tale om et relativt begrænset antal undersøgelser, og at det som nævnt ikke er alle undersøgelser, der sammentænker alle tre perspektiver. Da udredningen har til formål at afrapportere anerkendt (forstået som publiceret) forskning er søgeresultaterne begrænsede. Udredningen udreder alene internationale undersøgelser og undersøgelser, der er publiceret i internationale tidsskrifter og rapporter. Dette betyder konkret, at udredningen ikke kan præsentere decideret viden om danske eller skandinaviske forhold. Danske hhv. skandinaviske forhold figurerer kun i otte ud af de 86 undersøgelser i varierende omfang. Udredningen medtager heller ikke igangværende og mere eksperimentelle undersøgelser jf. princippet om, at udredningens afgrænsninger. Dette giver alt andet lige en skævvridning i forhold til danske forhold, at der fokuseres på international, reviewet forskning.

Metodemæssigt tenderer de kvalitative undersøgelser i udredningen at medtage flere perspektiver og undersøger mere komplekse sammenhænge. De kvantitative metoder tenderer hovedsageligt kun at inddrage to fagområder i en årsags-virkningskæde: dvs. et fagområde, der er genstandsfelt og et som er påvirkningsfaktor. På baggrund af udredningen kan det tentativt argumenteres, at et teoretisk rammeværk, der formår at sammentænke forskningsområderne vil åbne mulighed for kvantitativ forskning, der rummer en større bredde. Samlet set peger denne tendens på to forskningsmæssige behov:

For det første identificeres behov for kvalitative studier, der kan være *begrebsdannende* for området. Sådanne studier bør tage afsæt i hhv. *grænse-* og *kvalitetsperspektivet* identificeret i udredningen med henblik på at bygge videre på den internationale forskning.

Udredningen peger således på et samlet forskningstiltag, der sammentænker *grænse-* og *kvalitetsperspektivet*.

Forskning, der tager afsæt i *grænseperspektivet* bør tage udgangspunkt i eksisterende praksisser i virksomheder, der allerede i praksis sammentænker de tre områder.

Forskning, der tager afsæt i *kvalitetsperspektivet* bør bygge videre på dette og herfra iværksætte *interventioner*, der tænkes at påvirke kvalitetsdimensionen. Det vil sige, hvordan kan virksomheder konkret arbejde med arbejdslivskvalitetsfremmende tiltag, der tilgodeser såvel økonomiske, arbejdsmiljømæssige og velfærdsmæssige produktivitetfaktorer.

For det andet identificeres behov for studier, der specifikt forholder sig til de særlige forhold, der gør sig gældende på det danske/skandinaviske arbejdsmarked.

Litteraturliste

Acton, T. & Golden, W. (2003). *Training the Knowledge Worker: A Descriptive Study of Training Practices in Irish Software Companies*, Journal of European Industrial Training, 2003, 137-146, MCB UP Limited

Allen, H. (2008). *Using Routinely Collected Data to Augment the Management of Health and Productivity Loss*, Journal of Occupational and Environmental Medicine Volume 50(6), June 2008, pp. 615-632, The American College of Occupational and Environmental Medicine 2008

Allvin, M. & Aronsson, G. (2003). *The Future of Work Environment Reforms: Does the Concept of Work Environment Apply Within the New Economy*, International Journal of Health Services, Vol. 33, No.1, 99-111

Andersen, V., Bramming, P., & Nielsen, F. (2007). *Arbejdsmiljø for fremtiden. Nye ledelsesformer, nye måder at opfatte arbejdet på Øje for arbejdsmiljøet - LO's skriftserie*, København

Aronsson, G., Gustafsson, K. & Dallner, M. (2000). *Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism*, J Epidemiol Community Health 2000;54:502–509, Program: Health and development in the new working life, National Institute for Working Life, S-112 79 Stockholm, Sweden 2000

Bach, B. H. & Petersen, N. K. (2006). *Kontanthjælpsmodtagerne i 2006*. København: SFI 07:02

Bauman, Z. (2001a). *Fællesskab - En søgen efter tryghed i en usikker verden*. Gylling: Hans Reitzels Forlag

Bauman, Z. (2001b). *The individualized society*. Oxford: Polity Press

Bauman, Z. (1999). *Globalisering*. København: Hans Reitzels Forlag A/S

Beauregard, T. A., Ozbilgin, M. & Bell, M. P. (2009). *Revisiting the social construction of family in the context of work*, Journal of Managerial Psychology, Vol. 24 No. 1, 2009, pp. 46-65, Emerald Group Publishing Limited

Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization*. London: Sage

Beer, M. et al. (1984). *Managing Human Assets*, Free, 1984

Bergman, A. & Gardiner, J. (2007). *Employee availability for work and family: three Swedish case studies*, Employee Relations, Vol. 29 No. 4, 2007, pp. 400-414, Emerald Group Publishing Limited

Bergman, B., Ahmad, F. & Stewart, D. E. (2008). *Work Family Balance, Stress, and Salivary Cortisol in Men and Women Academic Physicians*, International Journal of Behavioral Medicine, 15: 54–61, 2008, Taylor & Francis Group 2008

- Bjørnholt, M. (2009).** *Norwegian work-sharing couples project 30 years later: Revisiting an experimental research project for gender equality in the family*, Equal Opportunities International, Vol. 28 No. 4, 2009, Emerald Group Publishing Limited 2009
- Blank, L., Peters J., Pickvance, S., Wilford, J. & MacDonald, E. (2008).** *A Systematic Review of the Factors which Predict Return to Work for People Suffering Episodes of Poor Mental Health*, *J. Occup Rehabil* (2008) 18:27–34, Published online: 23 January 2008, Springer Science+Business Media, LLC 2008
- Bourne, K. A., Wilson F., Lester, S. W. & Kickkul, J. (2009).** *Embracing the whole individual: Advantages of a dual-centric perspective of work and life*, *Business Horizons* (2009) 52, 387–398, 2009 Kelley School of Business, Indiana University
- Bruening, J. E. & Dixon, M. A. (2008).** *Situating Work–Family Negotiations Within a Life Course Perspective: Insights on the Gendered Experiences of NCAA Division I Head Coaching Mothers*, *Sex Roles* (2008) 58:10–23, Published online: 15 November 2007, Springer Science + Business Media, LLC 2007
- Byrne U. (2005).** *Wheel of life – Effective steps for stress management*, *Business Information Review*, London Thousand Oaks New Delhi, Vol. 22(2): 123-130, Sage 2005
- Bültmann, U., Christensen, K.B., Burr, H., Lund, T. & Rugulies, R. (2008).** *Severe depressive symptoms as predictor of disability pension: a 10-year follow-up study*. *Eur J Public Health*. 2008 Jan. 17
- Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. (2008).** *Interaction of working conditions, job satisfaction, and sickness absences: Evidence from a representative sample of employees*, *Social Science & Medicine* 67 (2008) 520–528, 2008 Elsevier Ltd
- Callan, S. (2007).** *Implications of family-friendly policies for organizational culture: findings from two case studies*, *Work, employment and society* 2007, BSA Publications Ltd, Volume 21(4): 673–691
- Casey, P. R. & Grzwacz, J. G. (2008).** *Employee Health and Well-Being: The Role of Flexibility and Work–Family Balance*, *The Psychologist-Manager Journal*, 11: 31–47, 2008, The Society of Psychologists in Management 2008
- Cole, D. C., Robson L. S., Lemieux-Charles, L., McGuire W., Sicotte, C. & Champagne, F. (2005).** *Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: a tool for healthy, health care workplaces?*, *Occupational Medicine* 2005;55:54–59, Society of Occupational Medicine 2005
- Cornish C., Echegaray F. & Donnelly F. (2007).** *Work versus life?: changing attitudes towards work around the globe*, ESOMAR Annual Congress, Berlin, September 2007, Esomar World Research 2007
- Crompton, R. & Lyonette, C. (2006).** *Work–Life ‘Balance’ in Europe*, *Acta Sociologica*, December 2006, Vol 49(4): 379–393, Copyright 2006 Nordic Sociological Association and SAGE (London, Thousand Oaks, CA and New Delhi)

- Darcy, C. & McCarthy, A. (2007).** *Work-family conflict - An exploration of the differential effects of a dependent child's age on working parents*, Journal of European Industrial Training, Vol. 31 No. 7, 2007, pp. 530-549, Emerald Group Publishing Limited
- Deleuze, G. (2002).** *Pure Immanence - Essays on A Life*. New York: Zone Books.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (1999).** *Work and Family Stress and Well-Being: An Examination of Person-Environment Fit in the Work and Family Domains*, Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 77, No. 2, February, pp. 85-129, 1999
- Eikhof, D. R., Warhurst, C. & Haunschild, A. (2007).** *Introduction: What work? What life? What balance? Critical reflections on the Work Life Balance debate*, Employee Relations, Vol. 29 No. 4, 2007, pp. 325-333, Emerald Group Publishing Limited
- Elliot, M. (2003).** *Work and Family Role Strain Among University Employees*, Journal of Family and Economic Issues, Vol. 24(2), Summer 2003, Human Sciences Press, Inc
- Emerek, R. & Holt, H. (2008).** Det kønsopdelte danske arbejdsmarked I Emerek & Holt (red.) *Lige muligheder – frie valg?* København: SFI 08:24
- van Emmerik, I. J. H. & Peeters, M. C. W. (2009).** *Crossover specificity of team-level work-family conflict to individual-level work-family conflict*, Journal of Managerial Psychology, Vol. 24 No. 3, 2009 pp. 254-268, Emerald Group Publishing Limited
- Eriksson, U., Starrin, B., Janson, S. (2008).** *Long-Term Sickness Absence Due to Burnout: Absentees' Experiences*, Qualitative Health Research Volume 18 Number 5 May 2008, Sage Publications 2008
- Evans, O., Steptoe, A. (2002).** *The contribution of gender-role orientation, work factors and home stressors to psychological well-being and sickness absence in male- and female-dominated occupational groups*, Social Science & Medicine 54 (2002) 481-492, 2002 Elsevier Science Ltd
- Ezzedeen, S. R. & Ritchey, K. G. (2009).** *Career and Family Strategies of Executive Women: Revisiting the Quest to Have It All*, Organizational Dynamics, Vol. 38, No. 4, pp. 270-280, 2009, 2009 Elsevier Inc
- Fombrun, C. J., Tichy, N. M. & Devanna, M. A. (1984) .** *Strategic Human Resource Management*, New York, 1984
- Fuller, G. (2008).** *Making Healthy Returns?*, Healthcare, 31, www.employeefbenefits.co.uk, March 2008
- Gallie, D. & Russel, H. (2009).** *Work-Family Conflict and Working Conditions in Western Europe*, Soc Indic Res (2009) 93: 445-467, Published online: 4 March 2009, Springer Science+Business Media B.V. 2009
- Giddens, A. (1991).** *Modernitet og selvidentitet - Selvet og samfundet under sen-moderniteten*. København

Gilmore, J. H. & Pine, J. (1999). *Experience Economy*. Boston: Harvard Business School Press

Grant-Vallone, D. & Donaldson, S. I. (2001). *Consequences of work-family conflict on employee well-being over time, work & stress*, 2001, vol. 15, no. 3, 214 – 226, 2001, Taylor & Francis Ltd

Grzywacz, J. G., Almeida, D. M. & McDonald, D. A. (2002). *Work–Family Spillover and Daily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labor Force*, Family Relations, 2002, 51, 28–36), Family Relations

de Guerre, D. W., Emery, M., Aughton, P. & Trull, A. S. (2008). *Structure Underlies Other Organizational Determinants of Mental Health: Recent Results Confirm Early Sociotechnical Systems Research*, Syst Pract Act Res (2008) 21:359–379. Published online: 10 July 2008, Springer Science+Business Media, LLC 2008

Gylling, K., Thoft, E., Hasle, P., & Kristensen, T. S. (2008). *Virksomhedens sociale kapital*. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Hennesy, K. D. & Lent, R. W. (2008). *Self-Efficacy for Managing Work–Family Conflict*, *Journal of Career Assessment* 2008; 16; 370 originally published online May 2, 2008

Hill, E. J., Jackson, A. D. & Martinengo, G. (2006). *Twenty Years of Work and Family at International Business Machines Corporation*, American Behavioral Scientist, Volume 49 Number 9, May 2006 1165-1183, 2006 Sage Publications

Holt, H. (2006). *Virksomhedens sociale engagement kortlagt gennem ti år*. I "Danmarksbilleder - SFI forskning gennem 50 år." SFI, Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, København 2006

Hughes N. (2008). *Is life a balancing act*, Industrial and Commercial Training, Vol. 39 No. 5 2007, pp. 281-284, Emerald Group Publishing Limited 2008

Høgelund, J., Boll, J., Skou, M. & Jensen, S. (2008). *Effekter af ændringerne i sygedagpengeloven*. København: SFI 08:07

Innstrand, S. T., Langballe E. M., Espnes, G. A., Falkum, E. & Aasland, O. G. (2008). *Positive and negative work-family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations*, Work & Stress Vol. 22, No. 1, January -March 2008, 1-15, Routledge 2008

Jack, S., Hyman, J. & Osborne, F. (2006). *Small entrepreneurial ventures culture, change and the impact on HRM: A critical review*, Human Resource Management Review 16 (2006) 456–466, 2006 Elsevier Inc

Johansson, G. (2002). *Work-life Balance: The Case of Sweden in the 1990s*, Social Science Information, 41 (2), pp. 303-317, Sage Publications 2002

- Kasearu, K. (2009).** *The Effect of Union Type on Work-Life Conflict in Five European Countries*, Soc Indic Res (2009) 93:549–567, Published online: 16 January 2009, Springer Science + Business Media B.V. 2009
- Kinman, G. & Jones, F. (2008).** *Effort-reward imbalance, over-commitment and work-life conflict: testing an expanded model*, Journal of Managerial Psychology Vol. 23 No. 3, 2008, pp. 236-251, Emerald Group Publishing Limited 2008
- Kirby, A. (2005).** *Coaching changes lives and provides value for money at Bradford Council*, Human Resource Management International Digest, volume 13, no. 6, 2005 pp. 12-14, Emerald Group Publishing Limited 2005
- Kristensen, A. R. (2010).** *Metaphysical Labour, Flexibility, Performance and Commitment in Work-Life Management*, Copenhagen Business School, Doctoral School of Knowledge and Management: PhD Series 2.2010
- Kristensen, A. R. (2007a).** *Reconsidering Flexibility-how employees constitute themselves as individuals between home and work life*, Abstract submitted for Doctoral stream, The Fifth Critical Management Studies Conference Department of Management, Politics and Philosophy, Copenhagen Business School
- Kristensen, A. R. (2007b).** *Tre former for fleksibilitet, call center medarbejderes måder at bruge distancearbejde*. Tidsskrift for Arbejdsliv, 9, 44-61
- Lapierre, L. M. & Allen, T. D. (2006).** *Work-Supportive Family, Family-Supportive Supervision, Use of Organizational Benefits, and Problem-Focused Coping: Implications for Work-Family Conflict and Employee Well-Being*, Journal of Occupational Health Psychology 2006, Vol. 11, No. 2, 169–181
- Larsen, H. (2006).** *License to work: Arbejdslivets tryllestøv eller håndjern*, Valmuen, 2006, København, s. 434
- Lautsch, B. A. & Scully, M. A. (2007).** *Restructuring time: Implications of work-hours reductions for the working class*, Human Relations, Volume 60(5): 719–743, Copyright 2007, The Tavistock Institute, SAGE Publications, Los Angeles, London, New Delhi, Singapore
- Lazzarato, M. (1996).** *Immaterial Labour*. In P.a.M.H.Virno (Ed.), *Radical Thought in Italy* (Minneapolis: University of Minnesota Press)
- Lazzarato, M. (2004).** *From Capital-Labour to Capital-Life. Ephemera - theory & politics in organization*, 4, 187-208
- Lingard, H. & Francis, V. (2005).** *Does work-family conflict mediate the relationship between job schedule demands and burnout in male construction professionals and managers?*, Construction Management and Economics (September 2005) 23, 733–745, 2005 Taylor & Francis

- Loretto, W., Popham, F., Platt, S., Pavis, S., Hardy, G., MacLeod, L. & Gibbs, J. (2005).** *Assessing psychological well-being: A holistic investigation of NHS employees*, International Review of Psychiatry, October 2005; 17(5): 329–336, Routledge 2005
- Losoncz, I. & Bortolotto, N. (2009).** *Work-life balance: The experiences of Australian working mothers*, eContent Management Pty Ixá. *Journal of Family Studies* Volume 15, Issue 2, August 2009: 122-13
- Lovell, B. L., Lee, R. T. & Frank, E. (2009).** *May I long experience the joy of healing: professional and personal wellbeing among physicians from a Canadian province*, BMC Family Practice 2009, 10:18, 2009 Lovell et al; licensee BioMed Central Ltd
- Lund, T., Jensen, C., Nielsen, M. L. & Borg, V. (2003).** *Sygefravær i et arbejdsmiljøperspektiv*, Enheden for forskning i fravær og arbejdsophør, AMI, Arbejdsmiljøinstituttet, 2003
- Lyness, K. S. & Kropf, M. B. (2005).** *The relationships of national gender equality and organizational support with work–family balance: A study of European managers*, Human Relations, Volume 58(1): 33–60, 2005 The Tavistock Institute,, SAGE Publications London, Thousand Oaks CA, New Delhi
- Manz, C. C. & Neck, C. P. (2004).** *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*. (3rd. ed.) Upper Saddle River, NJ.: Prentice-Hall
- Marcinkus, W. C., Whelan-Berry, K. S. & Gordon, J. R. (2007).** *The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women*, Women in Management Review, Vol. 22 No. 2, 2007, pp. 86-111, Emerald Group Publishing Limited
- McDaid D., Curran, C. & Knapp, M. (2005).** *Promoting mental well-being in the workplace: A European policy perspective*, International Review of Psychiatry, October 2005; 17(5): 365–373, Routledge 2005
- McDowell, L. (2004).** *Work, workfare, work/life balance and ethic of care*, Progress in Human Geography 28,2 (2004) pp. 145-163, Arnold 2004
- Mills, P. (2009).** *Creating successful lives and companies: enabling foundations for consistent success*, Development and Learning in Organizations VOL. 23 NO. 1 2009, pp. 12-15, Emerald Group Publishing Limited
- Nelson, B. (2004).** *Formal recognition programs do not work*, Industrial and Commercial Training Volume 36 · Number 6 · 2004 · pp. 243–246, Emerald Group Publishing Limited
- Netemeyer, R. G., Brashear-Alejandro T. & Boles J. S. (2004).** *A Cross-National Model of Job-Related Outcomes of Work Role and Family Role Variables: Retail Sales Context*, Journal of the Academy of Marketing Science. Volume 32, No. 1, 2004, pages 49-60

OECD (2007a). *Modernising Social Policy for the New Life Course*, OECD 2007

OECD (2007b). *Babies and Bosses – Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries*, OECD 2007

Pedersen, M. (2005). Arbejde nu med livet som indsats. Turbulens.net / <http://www.turbulens.net/temaer/arbejdsliv/krydsfeltet/produktionssubjektivitetogstress> [On-line]

Pedersen, M. (2006). Stress mellem arbejdet og selvet. LeadingCapacity [On-line]

Pichler, F. (2009). *Determinants of Work-life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-scale Surveys*, Soc Indic Res (2009) 92: 449–469, Published online: 2 August 2008, Springer Science+Business Media B.V. 2008

Pilegaard Jensen, T. (1997). *Kortlægning af dansk forskning i velfærdssamfundet*. København: AKF Rapport

Pitt-Cattsooupes, M., Matz-Costa, C. & MacDermid, S. M. (2007). *HRD Responses to Work–Family Stressors*, Advances in Developing Human Resources Vol. 9, No. 4 November 2007 527-543, Sage Publications 2007

Ploug, N. & Søndergaard, J. (1999). *Velfærdssamfundets fremtid*. København. Socialforskningsinstituttet 99:17

Rantanen, J., Kinnunen U., Feldt T. & Pulkkinen L. (2008). *Work–family conflict and psychological well-being: Stability and cross-lagged relations within one- and six-year follow-ups*, Journal of Vocational Behavior 73 (2008) 37–51, 2008 Elsevier Inc

van Rhenen, W., Blonk, R. W. B., Schaufeli, W. B. & van Dijk, F. J. H. (2006). *Can sickness absence be reduced by stress reduction programs: on the effectiveness of two approaches*, Int Arch Occup Environ Health (2007) 80: 505–515, Published online: 9 November 2006 Springer-Verlag 2006

Roehling, P., Roehling, M. & Moen, P. (2001). *The Relationship Between Work-Life Policies and Practices and Employee Loyalty: A Life Course Perspective*, Journal of Family and Economic Issues, Vol. 22(2), Summer 2001, Human Sciences Press, Inc

Sennett, R. (1999). *Det fleksible Menneske - eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning*. Beder: Forlaget Hovedland.

Sennett, R. (2006). *The Culture of the New Capitalism*. USA, Yale: Yale University.

Shanaz, A. & Cunningham, J. (2008). *Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender's role*, Gender in Management: An International Journal, Vol. 23 No. 8, 2008, pp. 553-566, Emerald Group Publishing Limited 2008

Socialministeriet (2000). *Forslag til en national delstrategi for velfærdsforskning med fokus på det sociale område*, Socialministeriet, december 2000

- Sparks, K., Faragher B. & Cooper C. L. (2001).** *Well-being and occupational health in the 21st century workplace*, Journal of Occupational and Organizational Psychology (2001), 74, 489-509, 2001 The British Psychology Society
- Steiber, N. (2009).** *Reported Levels of Time-based and Strain-based Conflict Between Work and Family Roles in Europe: A Multilevel Approach*, Soc Indic Res (2009) 93:469–488, Accepted: 21 December 2008 / Published online: 16 January 2009, Springer Science+Business Media B.V. 2009
- Steinmetz, H., Frese M. & Schmidt P. (2008).** *A longitudinal panel study on antecedents and outcomes of work–home interference*, Journal of Vocational Behavior 73 (2008) 231–241, 2008 Elsevier Inc
- Stoner, C. R., Stephens, P. & McGowan, M. K. (2009).** *Connectivity and work dominance: Panacea or pariah?*, Business Horizons (2009) 52, 67–78, 2008 Kelley School of Business, Indiana University
- Strategic Direction (2009).** *Building relationships for retention - How Time Warner Cable improves employee engagement*, VOL. 25 NO. 7 2009, pp. 6-10, Emerald Group Publishing Limited
- Sturges, J. & Guest, D. (2004).** *Working to live or living to work? Work/life balance early in the career*, Human Resource Management Journal, Vol 14, no 4, 2004, pages 5-20, The Management Centre, King's College London 2004
- Sundbo, J. (2007).** *Oplevelsesøkonomi*. København: Samfundslitteratur
- Suominen, S., Vahtera J., Korkeila K., Helenius H., Kivimäki M. & Koskenvuo M. (2007).** *Job Strain, Life Events, and Sickness Absence: A Longitudinal Cohort Study in a Random Population Sample*, Journal of Occupational and Environmental Medicine Issue: Volume 49(9), September 2007, pp 990-996, The American College of Occupational and Environmental Medicine 2007
- Svensen, E., Arnetz, B. B., Ursin, H. & Eriksen, H. (2007).** *Health Complaints and Satisfied With the Job? A Cross-Sectional Study on Work Environment, Job Satisfaction, and Subjective Health Complaints*, Journal of Occupational and Environmental Medicine, Issue: Volume 49(5), May 2007, pp 568-573, The American College of Occupational and Environmental Medicine 2007
- The Supplier, Upper Iowa University. (2006).** *Flexibility Fuels Employee Development*, Copyright ASTD, April 2006
- Tsui, A. H. H. (2008),** *Asian wellness in decline: a cost of rising prosperity*, International Journal Workplace Health Management Vol. 1 No. 2, 2008 pp. 123-135, Emerald Group Publishing Limited 2008
- Virtanen, M., Kivimäki, & Elovainio M., (2003).** *From insecure to secure employment: changes in work, health, health related behaviours, and sickness absence*, Occupational and Environmental Medicine, 2003; 60: 948–953

Väänänen, A., Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., Mutanen, P., Vahtera, J. & Peiró, J. M. (2003). *Job characteristics, physical and psychological symptoms, and social support as antecedents of sickness absence among men and women in the private industrial sector*, *Social Science & Medicine* 57 (2003) 807–824

Wall, B. (2005). *Walking the work-life*, *People Management Work-life balance* 2005 32-35, *Works Management* August 2005

Wong, S. C. & Ko A. (2009). *Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work–life balance issues*, *International Journal of Hospitality Management* 28 (2009) 195–203, 2008 Elsevier Ltd

Wright, M., Baker, A. & The staff of Mountbatten Ward (2005). *The effects of appreciative inquiry interviews on staff in the UK National Health Service*, *International Journal of Health Care Quality Assurance*, Vol. 18 No. 1, 2005, pp. 41-61, Emerald Group Publishing Limited

Internetkilder

www.da.wikipedia.org

BILAG 1

LITTERATURLISTE OVER DATA

Listen er opdelt efter kategorierne 1-20, som er defineret i henhold kombinationer af søgekriterier relateret til forskningsområderne:

HRM, Arbejdsmiljø & Velfærd

Kategori 1 * artikel nr. 1-7

Kombination af søgekriterier:

- **Trivsel** (fagområde: Arbejdsmiljø, undersøgelsesniveau 2: Arbejdsmarked, farve: gul)
- **Familie & Arbejdsliv** (fagområde: Velfærd, undersøgelsesniveau 3: Samfund, farve: rød)

Artikler:

1. de Guerre D. W., Emery M., Aughton P. & Trull A. S., "Structure Underlies Other Organizational Determinants of Mental Health: Recent Results Confirm Early Sociotechnical Systems Research", *Syst Pract Act Res* (2008) 21: 359–379. Published online: 10 July 2008, Springer Science+Business Media, LLC 2008
Resume 1:
2. **Steiber N., "Reported Levels of Time-based and Strain-based Conflict Between Work and Family Roles in Europe: A Multilevel Approach", *Soc Indic Res* (2009) 93:469–488, Accepted: 21 December 2008 / Published online: 16 January 2009, Springer Science+Business Media B.V. 2009**
Resume 2:
3. **Lapierre L. M. & Allen T. D., "Work-Supportive Family, Family-Supportive Supervision, Use of Organizational Benefits, and Problem-Focused Coping: Implications for Work–Family Conflict and Employee Well-Being", *Journal of Occupational Health Psychology* 2006, Vol. 11, No. 2, 169–181.**
4. Elliot M., "Work and Family Role Strain Among University Employees", *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 24(2), Summer 2003, Human Sciences Press, Inc.
5. Grant-Vallone D. & Donaldson S. I., "Consequences of work-family conflict on employee well-being over time", *work & stress*, 2001, vol. 15, no. 3, 214 – 226, 2001, Taylor & Francis Ltd.
6. Roehling P., Roehling M. & Moen P., "The Relationship Between Work-Life Policies and Practices and Employee Loyalty: A Life Course Perspective", *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 22(2), Summer 2001, Human Sciences Press, Inc.
7. Edwards J. R. & Rothbard N. P., "Work and Family Stress and Well-Being: An Examination of Person–Environment Fit in the Work and Family Domains", *Organizational Behavior and Human Decision Processes* Vol. 77, No. 2, February, pp. 85–129, 1999

Kategori 2 * artikel nr. 8-9

Kombination af søgekriterier:

- **Trivsel** (fagområde: Arbejdsmiljø, undersøgelsesniveau 2: Arbejdsmarked, farve: gul)
- **Personaleudvikling** (fagområde: HRM, undersøgelsesniveau 1: Individ/organisation, farve: orange)

Artikler:

Resume 3:

8. **Strategic Direction in, "Building relationships for retention How Time Warner Cable improves employee engagement" VOL. 25 NO. 7 2009, pp. 6-10, Emerald Group Publishing Limited**
9. Jack S., Hyman J. & Osborne F., "Small entrepreneurial ventures culture, change and the impact on HRM: A critical review", *Human Resource Management Review* 16 (2006) 456–466, 2006 Elsevier Inc.

Kategori 3 * artikel nr. 10-17

Kombination af søgekriterier:

- **Familie & Arbejdsliv** (fagområde: Velfærd, undersøgelsesniveau 3: Samfund, farve: rød)
- **Stress** (fagområde: Arbejdsmiljø, undersøgelsesniveau 2: Arbejdsmarked, farve: lyseblå)

Artikler:

Resume 4:

10. **van Emmerik I. J. H. & Peeters M. C. W., "Crossover specificity of team-level work-family conflict to individual-level work-family conflict", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 24 No. 3, 2009 pp. 254-268, Emerald Group Publishing Limited**
11. Rantanen J., Kinnunen U., Feldt T. & Pulkkinen L., "Work-family conflict and psychological well-being: Stability and cross-lagged relations within one- and six-year follow-ups", *Journal of Vocational Behavior* 73 (2008) 37–51, 2008 Elsevier Inc.

Resume 5:

12. **Steinmetz H., Frese M. & Schmidt P., "A longitudinal panel study on antecedents and outcomes of work-home interference", *Journal of Vocational Behavior* 73 (2008) 231–241, 2008 Elsevier Inc.**
13. Hennesy K. D. & Lent R. W., "Self-Efficacy for Managing Work-Family Conflict", *Journal of Career Assessment* 2008; 16; 370 originally published online May 2, 2008
14. Darcy C. & McCarthy A., "Work-family conflict - An exploration of the differential effects of a dependent child's age on working parents", *Journal of Euro-*

pean Industrial Training, Vol. 31 No. 7, 2007, pp. 530-549, Emerald Group Publishing Limited

15. Netemeyer R. G., Brashear-Alejandro T. & Boles J. S., "A Cross-National Model of Job-Related Outcomes of Work Role and Family Role Variables: Retail Sales Context, *Journal of the Academy of Marketing Science*. Volume 32, No. 1, pages 49-60
16. Lingard H. & Francis V., "Does work–family conflict mediate the relationship between job schedule demands and burnout in male construction professionals and managers?", *Construction Management and Economics* (September 2005) 23, 733–745, 2005 Taylor & Francis
17. Grzywacz J. G., Almeida D. M. & McDonald D. A., "Work–Family Spillover and Daily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labor Force", *Family Relations*, 2002, 51, 28–36), *Family Relations*

Kategori 4 * artikel nr. 18-20

Kombination af søgekriterier:

- **Personaleudvikling** (fagområde: HRM, undersøgelsesniveau 1: Individ/organisation, farve: orange)
- **Stress** (fagområde: Arbejdsmiljø, undersøgelsesniveau 2: Arbejdsmarked, farve: lyseblå)

Artikler:

18. Mills P. *in* Development and Learning in Organizations, "Creating successful lives and companies: enabling foundations for consistent success", VOL. 23 NO. 1 2009, pp. 12-15, Emerald Group Publishing Limited
 19. Nelson B., "Formal recognition programs do not work", *Industrial and Commercial Training*, Volume 36 · Number 6 · 2004 · pp. 243–246, Emerald Group Publishing Limited
- Resume 6:**
20. Acton T. & Golden W., "Training the knowledge worker: a descriptive study of training practices in Irish software companies", *Journal of European Industrial Training*, 2003 137-146, MCB UP Limited

Kategori 5 * artikel nr. 21

Kombination af søgekriterier:

- **Familie & Arbejdsliv** (fagområde: Velfærd, undersøgelsesniveau 3: Samfund, farve: rød)
- **Personaleudvikling** (fagområde: HRM, undersøgelsesniveau 1: Individ/organisation, farve: orange)

Artikler:

21. The Supplier, Upper Iowa University, "Flexibility Fuels Employee Development", Copyright ASTD, April 2006

Kategori 6 * artikel nr. 22-28

Kombination af søgekriterier:

- **Trivsel** (fagområde: Arbejds miljø, undersøgelsesniveau 2: Arbejdsmarked, farve: gul)
- **Sygefravær & Helbred** (fagområde: Velfærd, undersøgelsesniveau 3: Samfund, farve: grøn)

Artikler:

22. Fuller G., "Making Healthy Returns?", Healthcare, 31, www.employeebenefits.co.uk, March 2008

Resume 7:

23. **Svensen E., Arnetz B. B., Ursin H. & Eriksen H., "Health Complaints and Satisfied With the Job? A Cross-Sectional Study on Work Environment, Job Satisfaction, and Subjective Health Complaints", Journal of Occupational and Environmental Medicine, Issue: Volume 49(5), May 2007, pp 568-573, The American College of Occupational and Environmental Medicine 2007**

Resume 8:

24. **Lund T., Jensen C., Nielsen M. L. & Borg V., "Sygefravær i et arbejdsmiljøperspektiv", Enheden for forskning i fravær og arbejdsophør, AMI, Arbejds miljøinstituttet, 2003**
25. Virtanen M., Kivimäki M., Elovainio, et al., "From insecure to secure employment: changes in work, health, health related behaviours, and sickness absence", Occupational and Environmental Medicine, 2003; 60: 948-953
26. Väänänen A., Toppinen-Tanner S., Kalimo R., Mutanen P., Vahtera J. & Peiró J. M., "Job characteristics, physical and psychological symptoms, and social support as antecedents of sickness absence among men and women in the private industrial sector", Social Science & Medicine 57 (2003) 807-824
27. Evans O., Steptoe A., "The contribution of gender-role orientation, work factors and home stressors to psychological well-being and sickness absence in male- and female-dominated occupational groups", Social Science & Medicine 54 (2002) 481-492, 2002 Elsevier Science Ltd.
28. Sparks K., Faragher B. & Cooper C. L., "Well-being and occupational health in the 21st century workplace", Journal of Occupational and Organizational Psychology (2001), 74, 489-509, 2001 The British Psychology Society

Kategori 7 * artikel nr. 29-36

Kombination af søgekriterier:

- **Trivsel** (fagområde: Arbejdsmiljø, undersøgelsesniveau 2: Arbejdsmarked, farve: gul).
- **Work Life Balance** (fagområde: HRM, undersøgelsesniveau: 1, farve: mørkeblå).

Artikler:

Resume 9:

29. **Bourne K. A., Wilson F., Lester S. W. & Jill Kickkul, "Embracing the whole individual: Advantages of a dual-centric perspective of work and life", Business Horizons (2009) 52, 387—398, 2009 Kelley School of Business, Indiana University**
30. Wong S. C. & Ko A., "Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work–life balance issues", International Journal of Hospitality Management 28 (2009) 195–203, 2008 Elsevier Ltd.
31. Stoner C. R., Stephens P. & M. K. McGowan, "Connectivity and work dominance: Panacea or pariah?", Business Horizons (2009) 52, 67—78, 2008 Kelley School of Business, Indiana University
32. Bruening J. E. & Dixon M. A., "Situating Work–Family Negotiations Within a Life Course Perspective: Insights on the Gendered Experiences of NCAA Division I Head Coaching Mothers", Sex Roles (2008) 58: 10–23, Published online: 15 November 2007, Springer Science + Business Media, LLC 2007

Resume 10:

33. **14/33. Darcy C. & McCarthy A., "Work-family conflict An exploration of the differential effects of a dependent child's age on working parents", Journal of European Industrial Training, Vol. 31 No. 7, 2007, pp. 530-549, Emerald Group Publishing Limited**
34. Loretto W., Popham F., Platt S., Pavis S., Hardy G., MacLeod L. & Gibbs J., "Assessing psychological well-being: A holistic investigation of NHS employees", International Review of Psychiatry, October 2005; 17(5): 329–336, Routledge 2005
35. Wall B., "Walking the work-life", People Management Work-life balance 2005 32-35, Works Management August 2005
36. Sturges J. & Guest D., "Working to live or living to work? Work/life balance early in the career", Human Resource Management Journal, Vol 14, no 4, 2004, pages 5-20, The Management Centre, King's College London 2004

Kategori 8 * artikel nr. 37-41

Kombination af søgekriterier:

- **Sygefravær & Helbred** (fagområde: Velfærd, undersøgelsesniveau 3: Samfund, farve: grøn)

- **Stress** (fagområde: Arbejdsmiljø, undersøgelsesniveau 2: Arbejdsmarked, farve: lyseblå)

Artikler:

37. Eriksson U., Starrin B., Janson S., "Long-Term Sickness Absence Due to Burn-out: Absentees' Experiences", Qualitative Health Research Volume 18 Number 5 May 2008, Sage Publications 2008
Resume 11:
38. **Blank L., Peters J., Pickvance S., Wilford J. & MacDonald E., "A Systematic Review of the Factors which Predict Return to Work for People Suffering Episodes of Poor Mental Health", J Occup Rehabil (2008) 18:27–34, Published online: 23 January 2008, Springer Science+Business Media, LLC 2008**
39. Suominen S., Vahtera J., Korkeila K., Helenius H., Kivimäki M. & Koskenvuo M., Job Strain, Life Events, and Sickness Absence: A Longitudinal Cohort Study in a Random Population Sample, Journal of Occupational and Environmental Medicine Issue: Volume 49(9), September 2007, pp 990-996, The American College of Occupational and Environmental Medicine 2007
40. 23/40. Svendsen E., Arnetz B. B., Ursin H. & Eriksen H., "Health Complaints and Satisfied With the Job? A Cross-Sectional Study on Work Environment, Job Satisfaction, and Subjective Health Complaints", Journal of Occupational and Environmental Medicine, Issue: Volume 49(5), May 2007, pp 568-573, The American College of Occupational and Environmental Medicine 2007
Resume 12:
41. **van Rhenen W., Blonk R. W. B., Schaufeli W. B. & van Dijk F. J. H., "Can sickness absence be reduced by stress reduction programs: on the effectiveness of two approaches", Int Arch Occup Environ Health (2007) 80:505–515, Published online: 9 November 2006 Springer-Verlag 2006**

Kategori 9 * artikel nr. 42-44

Kombination af søgekriterier:

- **Work Life Balance** (fagområde: HRM, undersøgelsesniveau: 1, farve: mørkeblå)
- **Stress** (fagområde: Arbejdsmiljø, undersøgelsesniveau 2: Arbejdsmarked, farve: lyseblå)

Artikler:

- Resume 13:**
42. **Cornish C., Echegaray F. & Donnelly F., "Work versus life?: changing attitudes towards work around the globe", ESOMAR Annual Congress, Berlin, September 2007, Esomar World Research 2007.**
43. OECD, "Modernising Social Policy for the New Life Course", OECD 2007.

44. OECD, "Babies and Bosses – Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries, OECD 2007

Kategori 10 * artikel nr. 45-49

Kombination af søgekriterier:

- **Sygefravær & Helbred** (fagområde: Velfærd, undersøgelsesniveau 3: Samfund, farve: grøn)
- **Work Life Balance** (fagområde: HRM, undersøgelsesniveau: 1, farve: mørkeblå)

Artikler:

Resumé 14:

45. Casey P. R. & Grzwacz J. G., "Employee Health and Well-Being: The Role of Flexibility and Work–Family Balance", *The Psychologist-Manager Journal*, 11: 31–47, 2008, The Society of Psychologists in Management 2008
46. Böckerman P. & Ilmakunnas P., "Interaction of working conditions, job satisfaction, and sickness absences: Evidence from a representative sample of employees", *Social Science & Medicine* 67 (2008) 520–528, 2008 Elsevier Ltd.
47. Cole D. C., Robson L. S., Lemieux-Charles L., McGuire W., Sicotte C. & Champagne F., "Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: a tool for healthy, health care workplaces?", *Occupational Medicine* 2005;55:54–59, Society of Occupational Medicine 2005
48. Johansson G., "Work-life Balance: The Case of Sweden in the 1990s", *Social Science Information*, 41 (2), pp. 303-317, Sage Publications 2002
49. Aronsson G., Gustafsson K. & Dallner M., "Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism", *J Epidemiol Community Health* 2000;54:502–509, Program: Health and development in the new working life, National Institute for Working Life, S-112 79 Stockholm, Sweden 2000

Kategori 11 * artikel nr. 50-63

Kombination af søgekriterier:

- **Work Life Balance** (fagområde: HRM, undersøgelsesniveau: 1, farve: mørkeblå)
- **Familie & Arbejdsliv** (fagområde: Velfærd, undersøgelsesniveau 3: Samfund, farve: rød)

Artikler:

50. Losoncz I. & Bortolotto, N., "Work-life balance: The experiences of Australian working mothers", eContent Management Pty *Ixá. Journal of Family Studies* Volume 15, Issue 2, August 2009: 122-13

Resume 15:

51. **Kasearu K., "The Effect of Union Type on Work-Life Conflict in Five European Countries", Soc Indic Res (2009) 93:549–567, Published online: 16 January 2009, Springer Science + Business Media B.V. 2009**
52. Ezzedeen S. R. & Ritchey K. G., "Career and Family Strategies of Executive Women: Revisiting the Quest to "Have It All"", Organizational Dynamics, Vol. 38, No. 4, pp. 270–280, 2009, 2009 Elsevier Inc.
53. Gallie D. & Russel H., "Work-Family Conflict and Working Conditions in Western Europe", Soc Indic Res (2009) 93:445–467, Published online: 4 March 2009, Springer Science+Business Media B.V. 2009
54. Pichler F., "Determinants of Work-life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-scale Surveys", Soc Indic Res (2009) 92:449–469, Published online: 2 August 2008, Springer Science+Business Media B.V. 2008
55. Eikhof D. R., Warhurst C. & Haunschild A., "Introduction: What work? What life? What balance? Critical reflections on the work-life balance debate", Employee Relations, Vol. 29 No. 4, 2007, pp. 325-333, Emerald Group Publishing Limited

Resume 16:

56. **Bergman A. & Gardiner, J., "Employee availability for work and family: three Swedish case studies", Employee Relations, Vol. 29 No. 4, 2007, pp. 400-414, Emerald Group Publishing Limited**
57. Callan S., "Implications of family-friendly policies for organizational culture: findings from two case studies", Work, employment and society 2007, BSA Publications Ltd, Volume 21(4): 673–691
58. Beauregard T. A., Ozbilgin M. & Bell M. P., "Revisiting the social construction of family in the context of work", Journal of Managerial Psychology, Vol. 24 No. 1, 2009, pp. 46-65, Emerald Group Publishing Limited
59. Lautsch B. A. & Scully M. A., "Restructuring time: Implications of work-hours reductions for the working class", Human Relations, Volume 60(5): 719–743, Copyright 2007, The Tavistock Institute, SAGE Publications, Los Angeles, London, New Delhi, Singapore
60. Hill E. J., Jackson A. D. & Martinengo G., "Twenty Years of Work and Family at International Business Machines Corporation", American Behavioral Scientist, Volume 49 Number 9, May 2006 1165-1183, 2006 Sage Publications
61. Marcinkus W. C., Whelan-Berry K. S. & Gordon J. R., "The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women", Women in Management Review, Vol. 22 No. 2, 2007, pp. 86-111, Emerald Group Publishing Limited
62. Crompton R. & Lyonette C., Work–Life 'Balance' in Europe, Acta Sociologica, December 2006, Vol 49(4): 379–393, Copyright 2006 Nordic Sociological Association and SAGE (London, Thousand Oaks, CA and New Delhi)
63. Lyness K. S. & Kropf M. B., "The relationships of national gender equality and organizational support with work–family balance: A study of European managers", Human Relations, Volume 58(1): 33–60, 2005 The Tavistock Institute,, SAGE Publications London, Thousand Oaks CA, New Delhi

Kategori 12 * artikel nr. 64-65

Kombination af søgekriterier:

- **Personaleudvikling** (fagområde: HRM, undersøgelsesniveau 1: Individ/organisation, farve: orange)
- **Sygefravær & Helbred** (fagområde: Velfærd, undersøgelsesniveau 3: Samfund, farve: grøn)

Artikler:

64. Kirby A., "Coaching changes lives and provides value for money at Bradford Council", Human Resource Management International Digest, volume 13 no. 6 2005 pp. 12-14, Emerald Group Publishing Limited 2005

Resume 17:

65. **Wright M., Baker A. & The staff of Mountbatten Ward, "The effects of appreciative inquiry interviews on staff in the UK National Health Service", International Journal of Health Care Quality Assurance, Vol. 18 No. 1, 2005, pp. 41-61, Emerald Group Publishing Limited**

Kategori 13 * ingen artikler

Kombination af søgekriterier:

- **Trivsel** (fagområde: Arbejds miljø, undersøgelsesniveau 2: Arbejds marked, farve: gul)
- **Familie & Arbejdsliv** (fagområde: Velfærd, undersøgelsesniveau 3: Samfund, farve: rød)
- **Personaleudvikling** (fagområde: HRM, undersøgelsesniveau 1: Individ/organisation, farve: orange)

Kategori 14 * ingen artikler

Kombination af søgekriterier:

- **Familie & Arbejdsliv** (fagområde: Velfærd, undersøgelsesniveau 3: Samfund, farve: rød)
- **Personaleudvikling** (fagområde: HRM, undersøgelsesniveau 1: Individ/organisation, farve: orange)
- **Stress** (fagområde: Arbejds miljø, undersøgelsesniveau 2: Arbejds marked, farve: lyseblå)

Kategori 15 * artikel nr. 66-69

Kombination af søgekriterier:

- **Trivsel** (fagområde: Arbejds miljø, undersøgelsesniveau 2: Arbejds marked, farve: gul)

- **Familie & Arbejdsliv** (fagområde: Velfærd, undersøgelsesniveau 3: Samfund, farve: rød)
- **Work Life Balance** (fagområde: HRM, undersøgelsesniveau: 1, farve: mørkeblå)

Artikler:

66. Bjørnholt M., "Norwegian work-sharing couples project 30 years later: Revisiting an experimental research project for gender equality in the family", Equal Opportunities International, Vol. 28 No. 4, 2009, Emerald Group Publishing Limited 2009
67. 54/67. Pichler F., "Determinants of Work-life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-scale Surveys", Soc Indic Res (2009) 92:449–469, Published online: 2 August 2008, Springer Science+Business Media B.V. 2008
- Resume 18:**
68. **32/68. Bruening J. E. & Dixon M. A., "Situating Work–Family Negotiations Within a Life Course Perspective: Insights on the Gendered Experiences of NCAA Division I Head Coaching Mothers", Sex Roles (2008) 58:10–23, Published online: 15 November 2007, Springer Science + Business Media, LLC 2007**
69. 34/69. Loretto W., Popham F., Platt S., Pavis S., Hardy G., MacLeod L. & Gibbs J., "Assessing psychological well-being: A holistic investigation of NHS employees", International Review of Psychiatry, October 2005; 17(5): 329–336, Routledge 2005

Kategori 16 * artikel 70

Kombination af søgekriterier:

- **Sygefravær & Helbred** (fagområde: Velfærd, undersøgelsesniveau 3: Samfund, farve: grøn)
- **Personaleudvikling** (fagområde: HRM, undersøgelsesniveau 1: Individ/organisation, farve: orange)
- **Stress** (fagområde: Arbejds miljø, undersøgelsesniveau 2: Arbejdsmarked, farve: lyseblå)

Artikler:

- Resume 19:**
70. **64/70. Kirby A., "Coaching changes lives and provides value for money at Bradford Council", Human Resource Management International Digest, volume 13 no. 6 2005 pp. 12-14, Emerald Group Publishing Limited 2005**

Kategori 17 * ingen artikler

Kombination af søgekriterier:

- **Trivsel** (fagområde: Arbejdsmiljø, undersøgelsesniveau 2: Arbejdsmarked, farve: gul)
- **Sygefravær & Helbred** (fagområde: Velfærd, undersøgelsesniveau 3: Samfund, farve: grøn)
- **Personaleudvikling** (fagområde: HRM, undersøgelsesniveau 1: Individ/organisation, farve: orange)

Kategori 18 * artikel nr. 71-79

Kombination af søgekriterier:

- **Familie & Arbejdsliv** (fagområde: Velfærd, undersøgelsesniveau 3: Samfund, farve: rød)
- **Work Life Balance** (fagområde: HRM, undersøgelsesniveau: 1, farve: mørkeblå)
- **Stress** (fagområde: Arbejdsmiljø, undersøgelsesniveau 2: Arbejdsmarked, farve: lyseblå)

Artikler:

Resume 20:

71. **Lovell, B. L., Lee R. T. & Frank E., "May I long experience the joy of healing: professional and personal wellbeing among physicians from a Canadian province", BMC Family Practice 2009, 10:18, 2009 Lovell et al; licensee BioMed Central Ltd.**
72. Bergman B., Ahmad F. & Stewart D. E., "Work Family Balance, Stress, and Salivary Cortisol in Men and Women Academic Physicians", International Journal of Behavioral Medicine, 15: 54–61, 2008, Taylor & Francis Group 2008
73. Shanaz A. & Cunningham J., "Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender's role", Gender in Management: An International Journal, Vol. 23 No. 8, 2008, pp. 553-566, Emerald Group Publishing Limited 2008
74. Innstrand S. T., Langballe E. M., Espnes G. A., Falkum E. & Aasland O. G., "Positive and negative work-family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations", Work & Stress Vol. 22, No. 1, January -March 2008, 1_15, Routledge 2008
75. 14/33/75. Darcy C. & McCarthy A., "Work-family conflict An exploration of the differential effects of a dependent child's age on working parents", Journal of European Industrial Training, Vol. 31 No. 7, 2007, pp. 530-549, Emerald Group Publishing Limited

Resume 21:

76. **43/76. OECD, "Modernising Social Policy for the New Life Course", OECD 2007**

Resume 22:

77. **44/77. OECD, "Babies and Bosses – Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries, OECD 2007**
78. Pitt-Cattsouphe M., Matz-Costa C. & MacDermid S. M., "HRD Responses to Work–Family Stressors", *Advances in Developing Human Resources* Vol. 9, No. 4 November 2007 527-543, Sage Publications 2007
79. Byrne U., "Wheel of life – Effective steps for stress management", *Business Information Review*, London Thousand Oaks New Delhi, Vol. 22(2): 123-130, Sage 2005

Kategori 19 * artikel nr. 80-83

Kombination af søgekriterier:

- **Trivsel** (fagområde: Arbejdsmiljø, undersøgelsesniveau 2: Arbejdsmarked, farve: gul).
- **Sygefravær & Helbred** (fagområde: Velfærd, undersøgelsesniveau 3: Samfund, farve: grøn)
- **Work Life Balance** (fagområde: HRM, undersøgelsesniveau: 1, farve: mørkeblå)

Artikler:

80. Allen H., "Using Routinely Collected Data to Augment the Management of Health and Productivity Loss", *Journal of Occupational and Environmental Medicine* Volume 50(6), June 2008, pp 615-632, The American College of Occupational and Environmental Medicine 2008

Resume 23:

81. **34/81. Loretto W., Popham F., Platt S., Pavis S., Hardy G., MacLeod L. & Gibbs J., " Assessing psychological well-being: A holistic investigation of NHS employees", *International Review of Psychiatry*, October 2005; 17(5): 329–336, Routledge 2005**
82. McDaid D., Curran C. & Knapp M., "Promoting mental well-being in the workplace: A European policy perspective", *International Review of Psychiatry*, October 2005; 17(5): 365–373, Routledge 2005
83. McDowell L., "Work, workfare, work/life balance and ethic of care", *Progress in Human Geography* 28,2 (2004) pp. 145-163, Arnold 2004

Kategori 20 * artikel nr. 84-86

Kombination af søgekriterier:

- **Sygefravær & Helbred** (fagområde: Velfærd, undersøgelsesniveau 3: Samfund, farve: grøn)
- **Work Life Balance** (fagområde: HRM, undersøgelsesniveau: 1, farve: mørkeblå)

- **Stress** (fagområde: Arbejdsmiljø, undersøgelsesniveau 2: Arbejdsmarked, farve: lyseblå)

Artikler:

Resume 24:

84. **Tsui A. H. H., "Asian wellness in decline: a cost of rising prosperity", International Journal Workplace Health Management Vol. 1 No. 2, 2008 pp. 123-135, Emerald Group Publishing Limited 2008**
85. Hughes N., "Is life a balancing act?", Industrial and Commercial Training, VOL. 39 NO. 5 2007, pp. 281-284, Emerald Group Publishing Limited 2008
86. Kinman G. & Jones F., "Effort-reward imbalance, over-commitment and
87. work-life conflict: testing an expanded model", Journal of Managerial Psychology Vol. 23 No. 3, 2008 pp. 236-251, Emerald Group Publishing Limited 2008

BILAG 2

RESUMEKATALOG

Udredningens 24 kernetekster

RESUME 1

Undersøgelsesland: **Lande i Europa**

Artikel nr. 2

Kategori 1: Trivsel (niveau 2 – gul) / Familie & Arbejdsliv (niveau 3 – rød)

Steiber, N.

“Reported Levels of Time-based and Strain-based Conflict Between Work and Family Roles in Europe: A Multilevel Approach”

Soc Indic Res (2009) 93:469-488 – udgivet online 16. januar 2009
Springer Science + Business Media

Keywords: Work-family conflict, Dual earners, Europe, Multilevel model

Formål

Artiklen forholder sig til spørgsmålet om, hvilke faktorer som er afgørende, når det handler om konflikter i forhold til arbejde og familieroller mellem mænd og kvinder blandt par med dobbelt indkomst i Europa. Undersøgelsen er tværgående og international og fokuserer på at undersøge, i hvilken grad det kulturelle og det institutionelle påvirker personers trivsel i forhold til familieliv og arbejdsliv.

Hypotese

Artiklen undersøger faktorer relateret til personlig trivsel (niveau 2) og makro-niveauet (niveau 3). Det er hypotesen, at makro-niveauet påvirker den personlige trivsel, og på den måde påvirker negativt overløb ("negative spill-over", som er dårlig påvirkning) fra arbejde til familie.

Metode

Undersøgelsens metode er komparative dataanalyser, kommer fra 23 lande og fra "Round 2" i "The European Social Survey" (ESS) fra 2004/2005 (www.europeansocialsurvey.org), som er en spørgeskemaundersøgelse. Stikprøverne består af 2.147 kvinder og 1.960 mænd i alderen 20-60 år, som bor i samme husstand med deres partner og har mindst et barn under 18 år.

Interesseområdet for analysen er "opfattelse af arbejds- og familierelaterede forstyrrelser med fokus på negativt overløb fra arbejde til familie, hvor der skelnes mellem tids- og belastningsbaserede konflikter (henholdsvis "TBC" og "SBC"). Følgende spørgsmål relateret til henholdsvis "TBC" og "SBC" er stillet sammen med svarkategorierne "aldrig", "næsten aldrig", "af og til", "tit" eller "altid". "Hvor tit oplever du, at dit arbejde holder dig fra at bruge den tid, du har lyst til, på din partner eller din familie?" (TBC), og "Hvor tit føler du dig alt for træt efter arbejde til at lave ting, som du gerne ville lave hjemme?" (SBC).

Desuden er der brugt multilevel teknik, som er en teknik, der former data, så data kan bevæge sig mellem komponenter på det individuelle niveau og lande-niveau.

Resultater

De empiriske resultater understøtter teoretisk argumentation for en konceptuel son-dring mellem tids- og belastningsbaseret konflikter relateret til familie og arbejde.

Undersøgelsen viser også en vigtig forskel i køn, hvad angår måden, hvorpå opfattel-sen af konflikter bliver udviklet. Derudover viser resultaterne fra multilevel analyser, at erfaringerne fra arbejde-familie konflikter blandt par med dobbelt indkomst kun er en lille smule påvirket af institutionel og kulturel indflydelse.

Diskussion

I forhold til udredningens undersøgelsesgenstand *arbejdslivskvalitet og moderne ar-bejdsliv*, så siger denne undersøgelse noget om, at der, på internationalt plan, er ba-sis for at tale om at skelne mellem tids- og belastningsrelaterede konflikter, når det handler om, at arbejde påvirker familielivet i negativ grad.

Undersøgelsen bevæger sig på arbejdsmarkedsniveau (niveau 2) og samfunds- (lan-de) niveau (niveau 3) og siger herigennem noget om sammenhængen mellem sam-fundsinstitutioner og kultur og trivsel i arbejdslivet.

Undersøgelsen siger ikke noget om, hvilken påvirkning negativt overløb har på indivi-det som menneske i en organisatorisk sammenhæng under påvirkning af organisatori-ske tiltag, såsom Work Life Balance tiltag eller andre personaleudviklende tiltag. Dette betyder, at der mangler en dimension (niveau 1), som kan udfylde hele billedet ved-rørende problematikkerne omkring negativt overløb, eftersom hele den organisatori-ske opbygning er med til at sætte scenen for arbejdslivet, og er dermed en vigtig på-virkningsfaktor, som udelades i denne undersøgelse.

RESUME 2

Undersøgelsesland: **Canada**

Artikel nr. 3

Kategori 1: Trivsel (niveau 2 – gul) / Familie & Arbejdsliv (niveau 3 – rød)

Lapierre, L. M.

“Work-Supportive Family, Family-Supportive Supervision, Use of Organizational Benefits, and Problem-Focused Coping: Implications for Work-Family Conflict and Employee Well-being”

Journal of Occupational Health Psychology (2006) Vol. 11, No. 2, 168-181

Keywords: Family and Work, Employee Well Being

Formål

Formålet med artiklen er at belyse potentielle fordele og ulemper ved forskellige lovende metoder, som bruges til at undgå konflikter relateret til familie og arbejde; herunder support fra familien i forhold til personers roller på arbejdet, support fra nærmeste chef i forhold til personers familiers roller, brug af familievenlige frynsegoder og "problem focused coping".

Hypotese

Undersøgelsens hypoteser tager udgangspunkt i Hobfoll (1989), som her introducerede ideen om, at højtsatte ressourcer kan danne basis for at forklare stress. Ressourcer er her defineret som de objekter (fx ens hjem), personlige karakteristika (fx personlighed og færdigheder), forhold (fx intime forhold, seniority) eller energier (fx mentale og fysiske energi, viden), som sættes højt hos personer, enten fordi de hjælper med til at definere, hvem personen er, eller fordi de er med til at bibringe personen yderligere ressourcer. Hobfolls argumenterer hovedsageligt for, at jo mere personer kan optjene eller passe på den slags ressourcer, jo mere succesrige vil de føle sig og/eller være i stand til at opnå højere niveauer af succes i livet, og jo sjældnere vil de opleve stress.

Metode

Spørgeskemaer anvendtes som undersøgelsesmetode. Medarbejdere (n=230) fra forskellige organisationer og industrier i Ottawa, Canada, var involveret i undersøgelsen – service (12 pct.), social og sundhed (10 pct.), finanssektoren (9 pct.), den offentlige sektor (26 pct.) og undervisningssektoren (68 pct.).

Mænd repræsenterede 58 pct. af stikprøven. 84 pct. af respondenterne var enten gift eller samlevende. 69 pct. af respondenterne havde mindst ét barn i alderen 0-2 år. 11 pct. havde mindst ét barn i alderen 2-4 år. 22 pct. havde mindst ét barn i alderen 5-11 år. 22 pct. havde mindst ét barn i alderen 12-18 år, og 6 pct. boede sammen med mindst én voksen med handicap eller kronisk sygdom. 32 pct. af deltagerne var senior

managers, 32 pct. var mellemledere og 14 pct. var first level ledere. 21 pct. var hverken managere eller supervisorer. Den gennemsnitlige alder var 44 år, og den gennemsnitlige ansættelsesperiode var ni år.

Spørgeskemaundersøgelsen benyttede sig af følgende måleparametre alle med to, fire eller fem punkts responskala:

1. Tids- og belastningsbaserede konflikter relateret til familieliv og arbejdsliv
Formuleret gennem følgende spørgsmål: *"Mit arbejde holder mig fra mine familieaktiviteter, mere end jeg bryder mig om"* (tidsbaseret, hvor arbejdet forstyrrer familielivet), og *"Fordi jeg tit er stresset over familieaktiviteter, har jeg svært ved at koncentrere mig om mit arbejde"* (belastningsbaseret, hvor familielivet forstyrrer arbejdet).
2. Fysisk velvære
13 symptomer blev opremset, og respondenterne blev spurgt til, hvor ofte disse var forekommende. De 13 symptomer var relateret til følgende kategorier: *dårlig mave, kvalme, øjenspænding, træthed, svaghed og hovedpine*.
3. Psykisk velvære
Her blev respondenterne spurgt til en 13 punkts skala, som skulle give overblik over, hvor ofte deres psykiske velvære blev påvirket. Følgende kategorier blev anvendt: *negative følelser, angst, depression og irritation*.
4. Brugen af flekstid eller telework
Her blev respondenterne stillet ja/nej-spørgsmål for at afdække, om de anvendte disse eventuelle muligheder.
5. Familiestøttende ledelse
Her blev respondenterne spurgt til, i hvilken grad de oplevede, at ledelsen støttede op om deres familiesituation.
6. Psykisk støtte og instrumental assistance fra familien
Her var man inde og se på, i hvor høj grad familien leverede forskellige typer af støtte til respondenterne gennem følgende spørgsmål: *"Der er medlemmer af min familie, som får mig til at føle mig bedre tilpas, når jeg er vred i forbindelse med mit arbejde"*(psykisk støtte), *"Når jeg har det hårdt på arbejdet, er der medlemmer af min familie, som hjælper til på hjemmefronten"*.
7. Problem-focused coping
Respondenterne indikerede gennem følgende spørgsmål, hvor ofte de brugte den nævnte adfærd i forbindelse med at takle svære og stressende situationer i livet: *"Jeg prøver at takle ansvar på arbejdet og hjemme mere effektivt"*, *"Jeg prioriterer således, at de vigtigste ting bliver gjort"*, *"Jeg forsøger at være meget organiseret således, at jeg kan være på forkant med situationer"*, *"Jeg beder nogen om hjælp til at klare den pågældende situation, såsom en babysitter, hushjælp, spørger en ven eller et familiemedlem om hjælp hjemme eller en kol-*

lega om hjælp på arbejdet”, “Jeg prøver at analysere en situation, så jeg bedre forstår den”, “Jeg laver en handlingsplan og følger den”.

8. Kontrolvariable

Kontrolvariable benyttes ofte for at undgå statistiske skævheder. Kontrolvariable var: *køn, alder, ansættelsesperiode, jobniveau, civil status og uddannelsesniveau.*

Resultater

Denne undersøgelse gav en finkornet eksamination af potentielle måder at undgå konflikter relateret til familie og arbejde for dermed at bedre den personlige trivsel. Resultaterne viser, at i tilfælde, hvor der var hjælp fra egen familie og leder og brug af “problem-focused coping”, var den personlige trivsel bedre. Fordelene ved flekstid var imidlertid ikke specielt åbenlyse. Og ved at bruge teleworks, så højnes risikoen for, at familiekravene går ind og forstyrrer arbejdsansvaret. Alt i alt er hovedresultatet af undersøgelsen, at faktorer forbundet med arbejdspladsen (ledelsesopbakning), familien (familieopbakning) og det individuelle (“problem-focused coping”), hver især spiller en unik og væsentlig rolle i forbindelse med at mindske konflikter relateret til familie og arbejde.

Diskussion

I forhold til udredningens fokusområde *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, så siger denne undersøgelse noget om, hvordan man kan højne trivslen i det moderne arbejdsliv, når familielivets og arbejdslivets grænser går ind over hinanden.

Undersøgelsen bevæger sig på arbejdsplads/markedsniveau (niveau 2) gennem undersøgelse af trivsel i arbejdslivet og på samfundsniveau (niveau 3) ved at se på familielivets indvirkning på arbejdslivet. Undersøgelsen siger hermed noget om, hvordan de to niveauer påvirker hinanden i forhold til objektet “personlig trivsel”.

Undersøgelsen siger imidlertid ikke noget om, hvilken påvirkning organisatoriske og produktivitmæssige faktorer, såsom personaleudviklende tiltag og/eller reelt organiserede Work Life Balance tiltag, ville kunne have på “personlig trivsel”. Undersøgelsen synes derfor at mangle en dimension i forhold til at sige noget om hele spektret relateret til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, når det handler om at analysere måder at bedre “personlig trivsel” i relation til arbejdslivet.

RESUME 3

Undersøgelsesland: **UK**

Artikel nr. 8

Kategori 2: Trivsel (niveau 2 - gul) / Personaleudvikling (niveau 1 – orange)

In Strategic Direction

“Building relationships for retention - How Time Warner Cable improves employee engagement”

VOL. 25. NO. 7 2009, pp. 6-10, Emerald Group Publishing Limited

Keywords: Employee Development, Employee well being, Human Resource Management, Retention

Formål

Artiklens formål er at stille skarpt på, hvad der sker i virksomheder, der gennem træning af medarbejderne, som noget nyt, søger at inkorporere medarbejdernes trivsel som vigtigt målepunkt i forhold til at fastholde medarbejderne i virksomheden. Artiklen er således et bidrag til HRM-feltet og søger hermed at belyse, hvordan god HRM bidrager til medarbejdertrivsel og fastholdelse og dermed virksomhedens omsætning og produktivitet.

Hypotese

Den gennemgående hypotese for undersøgelsen er, at mange virksomhedsledere ofte sætter personalets trivsel meget langt nede på deres prioriteringsliste, når de forsøger at udvikle deres personale i overensstemmelse med virksomhedens målsætninger. Hvis virksomhederne i stedet gør sig umage for at tage højde for medarbejdernes trivsel, når de træner og udvikler dem inden for virksomheden, så vil det være muligt at fastholde dem længere som medarbejdere i virksomheden.

Metode og resultater

Undersøgelsen er et litteraturreview baseret på "Talent show" af Jon Leatherbury (2008), "Treating Employees as professionals, not worker bees" af Rachel McGahern (2008) og "Time Warner Cable Kansas City looks beyond the usual suspects for ways to retain and engage customer-facing employees" af Wendy Vega (2008).

Leatherbury (2008) fokuserer sit bidrag på den store personaleomsætning på kundeservicesiden i Hewitt. Han pointerer, at man ved at outsource HRM-byrden øger organisationens omkostninger og beskriver i den forbindelse "The Six Sigma Approach", som er en måde at komme problemet til livs. Leatherbury diskuterer, hvorledes disse seks stadier kan gøre det muligt at identificere vigtige motivationsfaktorer i forhold til fastholdelse af personale.

Den anden artikel undersøger ansættelse og fastholdelse hos Barclaycard hos en "top-performing division" i the UK Barclays Group. McGahern (2008) beskriver her, hvordan virksomheden nu opfatter medarbejdernes trivsel som kernen af deres medarbejderudviklingsproces, hvilket er blevet integreret i det nye belønnings- og anerkendelsesprogram. Træningsprogrammerne er også dokumenterede, og forfatteren fremhæver i den forbindelse den store succes, som denne nye tilgang har haft.

Vega (2008) fokuserer på Time Warner Cable Kansas City og på, hvordan virksomheden var plaget af problemer med fastholdelse af medarbejdere til trods for, at der var et godt fundament for at ansætte nye medarbejdere. Hun pointerer her, at manglen på ændring inspirerede virksomheden til at ombygge hele træningsprogrammet og sætte væsentligt fokus på at skabe tillidsforhold mellem ledere og nye medarbejdere. Andre vigtige initiativer, der er med til at skabe den del af strategien, diskuteres på samme måde i forhold til, hvordan transformationen har hjulpet de pågældende problematikker forbundet hermed.

Diskussion

Hvad angår udredningens interesse for *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, så går denne undersøgelse ind og behandler et område, der beskæftiger sig med virksomhedens tilgang til medarbejderen som en ressource i virksomheden, der gennem specielle træningsprogrammer kan påvirkes til at trives bedre i virksomheden og dermed forblive ansat i længere tid end ellers.

Undersøgelsen bevæger sig på individ-/organisationsniveau (niveau 1) og arbejdsmarkedniveau (niveau 2), idet den behandler, hvordan personaleudviklende tiltag (niveau 1) påvirker trivslen (niveau 2). Undersøgelsen siger hermed samtidig noget om, hvordan de to niveauer påvirker hinanden i forhold til objektet "Organisatorisk performance".

Hvad undersøgelsen dog ikke behandler er, hvad der sker på et samfundsmæssigt plan, når organisatoriske tiltag henvendt mod individuel trivsel indføres i en organisation. På den måde giver undersøgelsen kun indblik i den nederste del af spektret i forhold til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.

RESUME 4

Undersøgelsesland: **Holland**

Artikel nr. 10

Kategori 3: Familie & Arbejdsliv (niveau 3 – rød) / Stress (niveau 2 – lyseblå)

van Emmerik I. J. H. & Peeters M. C. W.

“Crossover specificity of team-level work-family conflict to individual-level work-family conflict”, Journal of Managerial Psychology, Vol. 24

No. 3, 2009 pp. 254-268, Emerald Group Publishing Limited

Keywords: Workplace, Stress, Family Life, Employee behaviour, Conflict, The Netherlands

Formål

Formålet med artiklen er at undersøge specifikke faktorer, som er forbundet med "overgange" relateret til stressfaktorer på gruppeniveau, som overgår til det individuelle niveau og bliver til arbejde-familie konflikter. Dette gøres ved at se på overgange forbundet med arbejde-familie konflikter (WFC) eller familie-arbejde konflikter (FWC).

Hypotese

Følgende hypoteser blev testet i undersøgelsen:

H1: Teamniveauets WFC er positivt relateret til den pågældende medarbejders WFC, efter der er kontrolleret for virkningen ved de individuelle jobkrav.

H2: Teamniveauets FWC er positivt relateret til den pågældende medarbejders FWC, efter der er kontrolleret for virkningen ved de individuelle jobkrav.

Metode

Undersøgelsesmetoden er en multilevel spørgeskemaanalyse med data fra 428 medarbejdere fra hollandske kommuner fra 49 forskellige teams – 53 pct. kvinder og 47 pct. mænd.

Måleenhederne i spørgeskemaet var som følger. De er alle sammen besvaret vha. 4-5 punkt skalaer:

WFC og FWC

WFC og FWC blev målt ved at anvende deres respektive skalaer fra the Survey Work Home Interference Nijmegen (Wagena & Geurts, 2000) ved spørgsmålene: "Hvor tit finder du det svært at klare dine huslige forpligtelser, fordi du hele tiden tænker på dit arbejde?", (WFC). "Hvor tit kommer du for sent på arbejde på grund af huslige forpligtelser?", (FWC).

Jobkrav

Jobkravene blev målt på tre følgende måder: "Bliver du nødt til at arbejde meget hurtigt?", "Er dit arbejde meget følelsesmæssigt krævende?" og "Bliver du nødt til at være meget præcis, når du arbejder?".

Baggrunds- og kontrolvariable

Køn, alder, ansættelsesperiode, overtid pr. uge og teamstørrelse.

De statistiske undersøgelser blev foretaget på henholdsvis teamniveau og multi-levelniveau.

Resultater

Resultaterne indikerer, at der er specifikke faktorer forbundet med "overgange" mellem gruppeniveau og individniveau som antaget. Disse specificiteter forekommer i form af forskellige typer af arbejde-familie konflikter (WFC) eller familie-arbejde konflikter (FWC), men gruppeniveauet WFC og FWC influerer på individniveauet på hver deres måde.

Diskussion

Ved at se på udredningens undersøgelsesgenstand *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, så bidrager denne undersøgelse med input, der vedrører samspillet mellem niveau 2 og niveau 3 – dvs. samspillet mellem stress forbundet med arbejde (niveau 2) og dets påvirkning på familielivet samt familielivets indvirkning på arbejdet (niveau 3), hermed som stressfaktor i forhold til arbejdet.

Hvad undersøgelsen imidlertid ikke inddrager, er faktorer, som vedrører de rammer, som samspillet mellem familie og arbejde udfolder sig under – nemlig den organisatoriske ramme, hvor blandt andet HRM-tiltag (niveau 1) i mange tilfælde har stor indflydelse på medarbejderens stresssituation og familiesituation.

Hermed mangler der en brik i undersøgelsen i forhold til at give et bidrag, der kan være med til at skabe et fuldt billede af *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.

RESUME 5

Undersøgelsesland: **Tyskland**

Artikel nr. 12

Kategori 3: Familie & Arbejdsliv (niveau 3 – rød) / Stress (niveau 2 – lyseblå)

Steinmetz H., Frese M. & Schmidt P.

“A longitudinal panel study on antecedents and outcomes of work–home interference”

Journal of Vocational Behavior 73 (2008) 231–241, 2008 Elsevier Inc.

Keywords: Work-home interference, Work-family conflict, Longitudinal, Structural equation modelling, Alternative models, Working hours, Working time, Stress

Formål

Formålet med artiklen er at sammenligne fem lineære modeller med hver sin retning af årsag/virkningseffekter relateret til “forstyrrelser forbundet med vægtningen af arbejde og fritid”, (work-home interference WHI), depression og dårlig motivation med henblik på at vise, at de alle, uanset retning, påviser en cyklisk bevægelse i forhold til arbejde, familie og stress.

Hypotese

Teoretiske modeller fra forudgående begivenheder og udfaldet af “forstyrrelser forbundet med vægtningen af arbejde og fritid” (work-home interference WHI) viser, at arbejds karakteristika, såsom stressfaktorer relateret til jobbet eller arbejdstid øger muligheden for, at den enkelte medarbejder oplever “forstyrrelser forbundet med vægtningen af arbejde og fritid”. Eftersom “forstyrrelser forbundet med vægtningen af arbejde og fritid” ofte vurderes som noget, der lægger stress på en persons karakter, så kan disse erfaringer vise sig at blive afgørende for personers trivsel på lang sigt.

Metode

I dette “2-wave panel study” har forfatterne sammenlignet den førnævnte løbebane med konkurrerende modeller, som foreslår omvendt kausalitet og reciprokke effekter i en stikprøve på 365 personer fra den tyske arbejdsstyrke ved at bruge “structural equation modelling”. Dette er modeller, der ser på to forudgående begivenheder (jobstressfaktorer og faktorer forbundet med arbejdstid) – “arbejde-hjem forstyrrelser” og to potentielle konsekvenser af dette (depression og dårlig motivation). Modellen analyserer dette i forhold til nye konfigurationer.

Undersøgelsesmetoden er en spørgeskemaanalyse forbundet til alle fem modeller – 60 pct. kvinder og 40 pct. mænd.

Måleenhederne i spørgeskemaerne var udformet vha. spørgsmål og statements som vist nedenfor. Alle sammen besvaret vha. 4-6 punkt skalaer:

Stressfaktorer forbundet med arbejdet

"Hvor tit får du uklare opgaver?", "Hvor tit arbejder du under tidspres?"

Arbejdstid

"Hvornår er du startet og sluttet med at arbejde i de sidst to uger?"

"Forstyrrelser forbundet med vægtningen af arbejde og fritid"

"Ting, som jeg bør gøre i mit hjem, bliver ikke gjort på grund af mit arbejde."

Depression

"Jeg oplever dårligt humør".

Dårlig motivation

"Hvor tit overvejer du at sige dit job op?", "Hvor sandsynligt er det, at du siger dit job op inden for det næste år?"

Resultater

Resultatet af denne analyse supporterer en cyklisk model, som abonnerer på ideen om, at stressfaktorer fører til depression, som fører til "forstyrrelser forbundet med vægtningen af arbejde og fritid", som fører til en løbebane præget af stressfaktorer relateret til arbejde. Analysen viser desuden, at der, i tråd med hypotesen, uanset hvilken af de fem kausale modeller, der benyttes, er tendens til, at der vil forekomme stressforstyrrelser i forhold til vægtningen forbundet med arbejde og fritid, såfremt der er stressfaktorer tilstede.

Diskussion

I relation til udredningens undersøgelsesgenstand *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, så handler artiklen om overgange mellem niveau 2 og niveau 3 – dvs. spillet mellem stress forbundet med arbejde og dets påvirkning på familielivet.

Undersøgelsen måler ikke på faktorer, der beskæftiger sig med organisatoriske tiltag i form af HRM (niveau 1), hvorfor det kan diskuteres, hvor relevant lighederne mellem de fem modeller er, når det handler om at analysere arbejde og familieliv, idet disse to ting er indhyllet i det organisatoriske set-up.

Således kan man tale om, at modellerne mangler nogle enkelte dimensioner, såfremt de skal benyttes til at sige noget om *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.

RESUME 6

Undersøgelsesland: **Irland**

Artikel nr. 20

Kategori 4: Personaleudvikling (niveau 1 - orange) / Stress (niveau 2 - lyseblå)

Acton T. & Golden W.

“Training the knowledge worker: A descriptive study of training practices in Irish software companies”

Journal of European Industrial Training, 2003 137-146, MCB UP Limited

Keywords: Training, Retention, Knowledge workers, Employee development, Information technology, Stress

Formål

Formålet med undersøgelsen i artiklen er at evaluere, hvordan træning og udvikling af it-personale i irske software virksomheder indvirker på niveauet af medarbejderfastholdelse og jobrelateret stress. Derudover forsøger undersøgelsen at afdække, om der var nogen signifikant forskel på organisationer, som havde forpligtet sig til at træne og udvikle sine medarbejdere sammenholdt med de organisationer, som ikke havde forpligtet sig til noget – og at undersøge om medarbejdere, som opnåede særligt store fordele ved træning og udvikling, var forskellige fra dem, som ikke opnåede særligt store fordele.

Undersøgelsens målsætning er således at give et bidrag til et felt, som er dedikeret til at udvikle viden, der bidrager til at optimere ideen om, at menneskelige ressourcer er vigtige i forhold til at genere så stor omsætning som muligt for virksomheden. Eftersom tilfredse medarbejdere generer bedre omsætning, så kan det betale sig at investere i træning og udvikling af medarbejderne, så deres kompetencer matcher det behov, som deres arbejde kræver. Medarbejdere, der er tilfredse med deres arbejde, er mindre tilbøjelige til at forlade deres job. Fastholdelse af kompetente og tilfredse medarbejdere gør virksomheden mere kompetent og dermed profitabel og mere konkurrencedygtig på markedet.

Hypotese

It-medarbejdere udgør det vigtigste strategiske aktiv. Sådan et aktiv skal ledes. I forlængelse af disse udsagn er undersøgelsens hypotese, at man ved at identificere forskellige måleenheder, som kan identificere, hvad det er i virksomheden, som faciliterer overførsel af viden imellem medarbejdere, kan hjælpe med til at minimere antallet af videntunge medarbejdere, der forlader deres job på grund af blandt andet stress.

Det er herved antagelsen, at stress forbundet med ikke at have adgang til vigtig viden medfører, at medarbejderen får lyst til at forlade den pågældende virksomhed, hvilket

er noget, som bør undgås, fordi det svækker virksomhedens konkurrencemæssige situation på markedet.

Metode

Undersøgelsen var udformet som et spørgeskema og blev udført blandt it-medarbejdere i virksomheder med medlemskab af the Irish Software Association, som bidrager med viden om ledelse af medarbejdere med stor faglig viden.

Spørgeskemaundersøgelsen havde 102 respondenter fra 39 virksomheder – 75 pct. mænd og 25 pct. kvinder.

Med henblik på at måle hvordan personaleudvikling og træning havde indflydelse på fastholdelsen, spurgtes der i undersøgelsen til parametre inden for følgende kategorier:

- Effekten ved træning og personaleudvikling
- Forskellige typer af træning og personaleudvikling
- Træning og personaleudviklingens indflydelse på viden og fastholdelse af medarbejdere

(Eksempler på individuelle spørgsmål stillet i undersøgelsen fremgår ikke af artiklen).

Resultater

Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen viste, at den generelle organisatoriske holdning og indførelse af personaleudvikling og træning var positivt relateret til medarbejdernes forventninger og krav. Trænings- og udviklingsinitiativer, som er godt håndterede, medfører større organisatorisk styrke, et højere niveau af jobrelaterede kompetencer blandt medarbejderne samt jobtilfredshed. Træning og udvikling hjælper med til at fastholde mere viden i virksomheden, men hjælper ikke til at fastholde medarbejderne i virksomheden. Næsten en tredjedel af respondenterne mente ikke, at træning og udvikling havde hjulpet med til at reducere jobrelateret stress. Mere end en fjerdedel af respondenterne indikerede, at deres organisation ikke strukturerer træningen og udviklingen i overensstemmelse med medarbejdernes feedback krav.

Diskussion

I denne undersøgelse er to niveauer i spil – niveau 1 (Personaleudvikling) og niveau 2 (Stress).

Niveauerne spiller sammen i forhold til, hvordan begrebet indgår som måleparameter i forbindelse med effekten af personaleudvikling og træning af medarbejdere i en virksomhed.

Undersøgelsen undlader at inddrage samfundsmæssige parametre, som samspillet niveau 1 og niveau 2 potentielt set kunne være influeret af og/eller have indflydelse på, hvilket medfører, at denne undersøgelse ikke er fuldkommen i forhold til hele spektret forbundet med *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*. Inddragelse af målepara-

metre forbundet med eksempelvis Familie & Arbejdsliv og/eller Sygefravær & Sundhed kunne have gjort en forskel på dette område (niveau 3).

RESUME 7

Undersøgelsesland: **Norge**

Artikel nr. 23

Kategori 6: Trivsel (niveau 2 – gul) / Sygefravær & Helbred (niveau 3 – grøn)

Svensen E., Arnetz B. B., Ursin H. & Eriksen H.

“Health Complaints and Satisfied With the Job? A Cross-Sectional Study on Work Environment, Job Satisfaction, and Subjective Health Complaints”

Journal of Occupational and Environmental Medicine, Issue: Volume 49(5), May 2007, pp 568-573.

The American College of Occupational and Environmental Medicine 2007

Keywords: Employee well being, Sickness absence

Formål

Artiklens formål er at undersøge udbredelsen af subjektive helbredsproblemer mellem tilfredse og utilfredse medarbejdere. Artiklens andet formål er at evaluere, hvorvidt de forskellige subjektive helbredsproblemer kunne tilskrives arbejdsmiljøet, eller om det var tilvejebragt gennem personlige opfattelser af miljøet (utilfreds eller ej).

Hypotese

At glade medarbejdere er mere produktive, er en antagelse, som er meget udbredt, idet undersøgelser gennem de senere år har bekræftet denne sammenhæng. Denne undersøgelse overfører denne ide på hypotesen om, at mere tilfredse medarbejdere er mindre syge.

Metode

458 medarbejdere (56 pct. kvinder) fra fem forskellige norske virksomheder deltog i en cross sectional spørgeskemaundersøgelse. Disse typer af virksomheder var: avis-forlag, offentlige virksomheder, research og development folk fra olievirksomheder, tv-stationer og folkeskolelærere.

Spørgeskemaundersøgelsen bestod af demografiske variable (køn, alder, uddannelseslængde).

Det undersøgte områder med scoremuligheder på en 4-5 punkt skala gennemgås i det følgende:

Q 12

Q 12 (før kendt som Gallup Workplace Audit) måler medarbejdernes opfattelse af kvaliteten af people-related management practices inden for forretningsområder såsom kundetilfredshed, produktivitet, profit, medarbejderomsætning og ulykker. De 12 spørgsmål i Q 12 antages at være mål på tilfredshed og kan meget vel sammenkøres med en overordnet måling af jobtilfredshed.

Spørgsmålene var som følger:

"Jeg ved, hvad der forventes af mig på arbejdet." "Jeg har det udstyr, som det kræves, for at jeg kan gøre mit arbejde ordentligt". "På mit arbejde har jeg mulighed for at lave, det jeg er bedst til hver dag." "De sidste syv dage har jeg modtaget ros, fordi jeg gør mit arbejde godt." "Min leder synes at kunne lide mig, som den person jeg er". "Der er nogen på mit arbejde, som opmuntrer mig til at udvikle mig." "Det virker som om, min mening er vigtig på arbejdet". "Virksomhedens målsætning gør, at jeg føler mig vigtig". "Mine kollegaer er comittede til at lave kvalitetsarbejde", "Jeg har min bedste ven på arbejdet", "Inden for de sidst seks måneder er der nogen, som har talt med mig om, hvordan jeg udvikler mig".

Kvaliteten af arbejdskompetence

Arbejdsklima, arbejdstempo, performance feedback, udvikling af færdigheder, klarhed omkring målsætninger, deltagende ledelse, virkningsfuldhed, ledelse og intern kommunikation.

Subjektive helbredsproblemer

Subjektive helbredsproblemer blev målt vha. 29 items fra Subjective Health Complaint Inventory. Fem subjektivt somatiske og psykologiske helbredsproblemer, som var oplevet inden for de sidste 30 dage, blev målt. The SHC inventory giver fem underkategorier: Muskel- og skeletsmerter, følelsesrelaterede symptomer (hedeture, søvnproblemer, træthed, svimmelhed, angst og depression), maveproblemer, allergier og influenza.

Jobtilfredshed

Jobtilfredshed blev målt vha. et spørgsmål: *"Hvor tilfreds er du med din virksomhed?"*

Resultater

Tilfredse medarbejdere gav udtryk for fem-seks subjektive helbredsproblemer, som svarer til forekomsten på landsplan i Norge. Arbejdsmiljø forklarede 43 pct. af variansen forbundet med jobtilfredshed, og ni pct. af variansen var forbundet med mål relateret til subjektive helbredsproblemer.

Subjektive helbredsproblemer er almindelige blandt tilfredse medarbejdere. Arbejdsmiljø har kun begrænset indflydelse på denne underbyggede indikator for helbred.

Der er således intet grundlag for at konkludere, at der skulle være en reel sammenhæng mellem jobtilfredshed og sygdom og helbred.

Diskussion

Denne undersøgelse beskæftiger sig med to af tre niveauer, som tilsammen beskriver delelementer fra *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* – Trivsel (niveau 2) og Sygefravær & Helbred (niveau 3).

Undersøgelsen siger ikke noget om, hvilken påvirkning sygdom/tilfredshed mv. har på individet som organisatorisk målgruppe for organisatoriske tiltag. Dette betyder, at der mangler en dimension, som kan udfylde hele billedet vedrørende problematikkerne omkring helbredsproblemer, jobtilfredshed mv., eftersom hele HRM-indsatsen (niveau 1) er med til at sætte scenen for arbejdslivet og dermed er en vigtig påvirkningsfaktor, som udelades i denne undersøgelse.

RESUME 8

Undersøgelsesland: **Danmark mfl.**

Artikel nr. 24

Kategori 6: Trivsel (niveau 2 – gul) / Sygefravær & Helbred (niveau 3 – grøn)

Lund T., Jensen C., Nielsen M. L. & Borg V.

“Sygefravær i et arbejdsmiljøperspektiv”

Enheden for forskning i fravær og arbejdsophør
AMI, Arbejdsmiljøinstituttet, 2003

Keywords: Employee well being, Sickness absence

Formål

Rapporten har til formål at undersøge sammenhængen mellem sygefravær og arbejdsmiljø på baggrund af, at dette område har været genstand for opmærksomhed gennem mange år både nationalt (i Danmark) og internationalt.

Hypotese/status

Rapporten søger således at etablere en status på sammenhængen mellem sygefravær og arbejdsmiljø med henblik på at sige noget om, hvordan billedet ser ud – hvorvidt der stadig kan etableres en sammenhæng mellem de to forhold. Dvs. om større trivsel på arbejdspladsen har en positiv indflydelse på sygefravær og helbred.

Metode

Rapportens metode er et litteraturreview.

Med baggrund i Arbejdsmiljøinstituttets egne publikationer og i international videnskabelig litteratur præsenterer rapporten en kort status for området set med forfatterens øjne. Rapporten indeholder derfor uddrag af de væsentligste bidrag fra forfatterens egne tidligere rapporter sammen med beskrivelser af resultater fra udvalgt international forskning. Der er særligt fokus på sammenhængen mellem sygefravær og arbejdsmiljø generelt (trivsel mv.), arbejdsmiljøindsatser rettet mod fravær, langtidsfravær og muligheder for tilbagevenden til arbejde i Danmark.

Resultater

Set i forhold til nabolande er det generelle sygefravær i Danmark forholdsvis lavt. Man bør derfor være forsigtig, når man sætter tal på, hvor meget man ønsker at nedbringe dette. Eksempelvis bør man i fortolkningen af den tidligere beskrevne beregning af arbejdsmiljøets betydning for fravær overveje, hvorvidt det er muligt at forbedre arbejdsmiljøet, så alle har et arbejdsmiljø svarende til de 20 pct. bedste, da forskellige jobs i Danmark er karakteriseret ved vidt forskellige "sæt" af arbejdsmiljøpåvirkninger. Der er dog ikke tvivl om, at disse analyser identificerer nogle grupper på arbejdsmarkedet, inden for hvilke der er et stort potentiale for at reducere fraværet.

Desuden dækker den relativt lave generelle fraværsprocent over en ophobning af fravær blandt en mindre gruppe af lønmodtagere på arbejdsmarkedet. Arbejdsmiljøinstituttets egne tal viser, at ca. 20 pct. af lønmodtagerne står for ca. 80 pct. af det samlede fravær. En stor del af disse er i risiko for varig udstødning i form af overgang til førtidspension, hvor Danmark også skiller sig ud i forhold til nabolandene: I Danmark vender relativt få tilbage til arbejde efter en langtidssygemelding. Én effekt af dette er, at den generelle fraværsprocent herved bliver kunstigt lavere end i nabolandene. Noget andet er, at der hér ligger et potentiale for at øge arbejdsstyrken og mindske flowet af medarbejdere ud af virksomhederne. Imidlertid bør man samtidig være opmærksom på, at man ved fastholdelse af medarbejdere med helbredsproblemer kan komme i en situation, hvor fraværsprocenten ikke falder, idet denne gruppe sandsynligvis vil have et fravær over gennemsnittet. Samtidig er der dog eksempler på, at interventioner rettet mod "Tilbagevenden til Arbejde" har en positiv indvirkning på antallet af nye sygdomstilfælde på virksomhederne. Udsigten er altså at fremme af sundhedsmæssigt forsvarlig tilbagevenden til arbejde, kan mindske udstødningen og øge antallet af personer i arbejdsstyrken, uanset at det måske ikke umiddelbart vil kunne aflæses som et fald i den generelle fraværsstatistik.

Indsatsområder

På baggrund af ovenstående kan man pege på en række områder for øget indsats, der vil kunne forventes at have indflydelse på sygefraværet:

Generel forbedring af arbejdsmiljøet

En øget indsats til forbedring af det psykosociale og ergonomiske arbejdsmiljø vil kunne medvirke til at reducere sygefraværet og forebygge en stigning i sygefraværet, som næsten uundgåeligt vil være en følge af en øget indsats for "det rummelige arbejdsmarked". Indsats for at øge medarbejdernes indflydelse, udviklingsmuligheder, variation i arbejdet og indsats for at reducere fysisk tungt arbejde, konflikter og mobning vil kunne medvirke til denne reduktion.

Sundhedsmæssigt forsvarlig tilbagevenden til arbejde efter sygefravær

Udover den generelle forebyggelse af sygefravær ved en fortsat forbedring af arbejdsmiljøet (nævnt andetsteds i dette kapitel) spiller arbejdspladsen – og arbejdsmiljøet – en afgørende rolle i forhold til muligheder for sygemeldte medarbejders tilbagevenden til arbejde (TTA). Internationale undersøgelser viser, at længden af sygefravær kan reduceres ved brug af tilpasninger af den sygemeldte medarbejders oprindelige arbejde. Det er specielt i forbindelse med det på flere måder omkostnings-tunge langtidssygefravær, at tilpasset arbejde har en positiv effekt, hvor tiden til tilbagevenden, og antallet af sygedage, formodentlig kan halveres. I den forbindelse viser det sig ydermere, at den positive effekt forstærkes yderligere, når arbejdstilpasningerne foretages i samarbejde med, hvad man sammenfattende kan kalde folk med en ekspertise på arbejdsmiljøområdet. I en dansk sammenhæng er det oplagt fremover at inddrage både AMK og BST i den konkrete udformning af de arbejdstilpasninger, som vi har bevis for både nedbringer antallet af fraværsdage og fremmer efterfølgende arbejdsfastholdelse.

Graviditet og arbejde

Arbejdsfraværet under graviditet før barselsorlov er uforholdsmæssig stort. Ca. 40 pct. af fraværet vil kunne forebygges. Det svarer til godt 3.000 årsværk. Graviditet er ikke en sygdom, og graviditet og arbejde kan godt forenes. Det kræver dog, at arbejdsgiver, kvindernes kolleger og kvinden selv erkender, at gravide har behov for, at der tages visse hensyn, især fra midten af graviditeten og fremefter. Disse hensyn fastlægges bedst i en graviditetspolitik på den enkelte arbejdsplads. Ubegrundet angst for fosterskade i arbejdsmiljøet bør aldrig føre til fraværsmelding. Der kan derfor være behov for en særlig uddannelsesindsats over for de praktiserende læger.

Sundhedsfremme på arbejdspladsen

En indsats med tilbud om at medarbejdere kan ændre livsstil, herunder forbedring af motionsvaner og rygeophør vil give en sundere arbejdsstyrke, hvilket vil medføre en reduktion af sygefraværet, specielt gennem forkortelse af langtidssygefravær.

Rådgivning og vejledning

Langtidssygefravær vil kunne reduceres gennem en målrettet indsats med rådgivning og oplysning om, hvorledes man mest sundt kan reagere på lettere symptomer. Kombineret med en passende modifikation af belastende arbejdsopgaver vil en sådan rådgivning om at holde sig aktiv kunne føre til en både hurtigere og mere sikker tilbagevenden til arbejdet.

Diskussion

Denne rapport forholder sig til sygdom og helbred samt arbejdsmiljøindsatser rettet imod blandt andet trivsel mv. forbundet med at reducere sygefraværet. Hermed er rapporten et fint eksempel på, hvordan undersøgelser af samspillet mellem niveau 2 (Trivsel) og niveau 3 (Sygefravær & Helbred) kan bruges til at sige noget om blandt andet *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.

Eftersom niveau 1 (HRM-parametre – Personaleudvikling, Work Life Balance etc.) er udeladt af rapporten, synes den at mangle en dimension, som kan sige noget om virksomhedernes konkrete og målrettede tiltag i retning af at forebygge sygefravær og fremme trivsel, hvilket ville kunne sige noget om, hvordan et sådan parameter indvirker på sammenhængen mellem sygefravær og trivsel.

RESUME 9

Undersøgelsesland: **USA**

Artikel nr. 29

Kategori 7: Trivsel (niveau 2 – gul) / Work Life Balance (niveau 1– mørkeblå)

Bourne K. A., Wilson F., Lester S. W. & Jill Kickkul

“Embracing the whole individual: Advantages of a dual-centric perspective of work and life”

Business Horizons (2009) 52, 387—398

2009 Kelley School of Business, Indiana University

Keywords: Employee well being, Work Life Balance, Work-life programs, Dual-centricity, Identity theory, Role enrichment, Role accumulation

Formål

Denne artikel fokuserer på det forhold, at der i dag, hvor verden går hurtigt, er en tendens til at individet bliver trukket i mange forskellige retninger. At balancere sin rolle som privat- og arbejdsperson – inklusive de roller, som omfatter forælder, ægtefælle, omsorgsgiver, frivillig osv. – kan være en afskrækkende opgave. Rapporten sigter imod at verificere en hypotese om, at de forskellige roller, som individet har i dag, tidligere har været anset som værende i konkurrence med hinanden, og at dette forhold har en negativ indvirkning på medarbejdernes produktivitetsniveau i virksomheden.

Hypotese

Det ligger implicit i hypotesen, at når der gives opmærksomhed til det ene område, så går der noget fra det andet, hvormed forsøget på at balancere og lede alle de forskellige roller medfører stress og dårlig trivsel. Efterfølgende antages det, at medarbejdere i virksomheder, der forstår at omgås begrebet "dual-centricity" på bestemte måder, er mindre stressede og trives bedre og dermed er mere produktive.

Metode

Undersøgelsen var en spørgeskemaundersøgelse af 13 amerikanske virksomheder. Disse virksomheder varierede i størrelse, geografi og industri. Stikprøven på 2.013 personer viser en balanceret blanding af medarbejdere fra forskellige demografiske baggrunde. Af de 13 amerikanske organisationer, der deltog i undersøgelsen, blev data fra Human Resource Information System (HRIS) brugt til at identificere medarbejderne, som blev ansat i 1997 - 2002 og stadig var ansat i virksomheden i 2004. 71 pct. af stikprøven var kvinder. 78 pct. af stikprøven var gift.

Ud fra blandt andet 4-5 punkt skalaer besvaredes følgende spørgsmål fordelt på emner:

Dual-centricity

Respondenterne blev bedt om at vælge én af følgende fraser, som beskriver dem bedst i forhold til deres livsstadie:

1. "Mit arbejde er vigtigst."; 2. "Mit arbejde og livet uden for er lige vigtigt."; 3. "Mit liv uden for arbejdet er vigtigst."

Dem som vælger, at deres liv og arbejdet uden for er lige vigtige, er "dual-centric".

Overall Life Satisfaction, Work Satisfaction, Personal/Family Satisfaction og Work Life Balance Satisfaction

Alle disse parametre blev målt på en tilfredshedsskala fra 1-5.

Ideelle jobkarakteristika

På en skala fra 1-4 blev respondenterne spurgt, hvor vigtige følgende ting var:

a. "At have tid til familien.", b. "At have tid til wellness og sundhedsfremmende aktiviteter.", c. "At have fri fra arbejde.", d. "At have tid til at tage kurser eller efteruddannelse." og e. "At have tid til at lave frivilligt arbejde."

For at bevise at virksomheder, der forsøger at behandle deres medarbejdere som "det hele menneske", har medarbejdere, som er mindre stressede, og som trives bedre, så bruger undersøgelsen best practise metoden og viser dette gennem forskellige eksempler fra *Fortune Magazine's* "100 Best Companies to Work For".

Resultater

Undersøgelsen viste, at 55 pct. af respondenterne kan beskrives som "dual-centric" og derved, at de prioriterer arbejde og fritid lige højt, hvilket betyder, at de to ting ikke nødvendigvis er i konflikt med hinanden, som tidligere antaget, og som denne undersøgelse har søgt at modbevise. I og med at medarbejderne i højere grad har fået et "dual-centric"-præg, så foreslår artiklen som hovedkonklusion, at virksomheder fremtidigt sætter fokus på at behandle deres medarbejdere som "hele mennesker", såfremt de ønsker at øge medarbejdernes trivsel og dermed virksomhedens samlede produktivitet.

Diskussion

Artiklen problematiserer Trivsel på arbejdspladsen som noget, der ubetinget er afhængigt af Work Life Balance i form af organisatoriske tiltag, som udvikler konkrete "work-life programs". Undersøgelsen sætter dermed primært fokus på individets/organisationens (niveau 1) samspil med arbejdspladsen (niveau 2). Undersøgelsen vidner desuden om en målrettet intention om at højne niveauet for arbejdslevskvalitet i det moderne arbejdsliv. Hvorom alting er, udelades den samfunds- og velfærdsmæssige dimension (niveau 3), hvilket bevirker, at undersøgelsen aldrig helt når ud i "hjørnerne" af begrebet *arbejdslevskvalitet og moderne arbejdsliv* og får behandlet, hvilke sociale, samfunds- og velfærdsmæssige konsekvenser, som opstår på baggrund af manglende individuel trivsel og problemer med Work Life Balance på arbejdspladsen, samt hvad der omvendt sker med samfundet, når virksomheder formår at leve op til de krav, som medarbejderne stiller på området.

RESUME 10

Undersøgelsesland: **Irland**

Artikel nr. 33

Kategori 7: Trivsel (niveau 2 – gul) / Work Life Balance (niveau 1– mørkeblå)

Darcy C. & McCarthy A.

“Work-family conflict - An exploration of the differential effects of a dependent child’s age on working parents”

Journal of European Industrial Training, Vol. 31 No. 7, 2007, pp. 530-549
Emerald Group Publishing Limited

Keywords: Employee well being, Work life-balance, Family life, Parents, Human resource development

Formål

Formålet med artiklen er at undersøge, hvordan personers livsstadier indvirker på specielt forældrestadiet i forhold til arbejde-familie konflikter med henblik på at bestemme, hvorvidt der er forskel på de forældre, som er i det tidlige stadie af forældrestadiet i forhold til de forældre med ældre børn.

Hypotese

Undersøgelsen tager udgangspunkt i en hypotese om, at hvis man fremmer debatten om Work Life Balance set i forhold til hele arbejdslivet i form af mere holistiske undersøgelser og ikke bare specifikke snapshots under ansættelsen, så vil man nedsætte familie-arbejde konflikterne og dermed reducere stress og bedre trivslen i forbindelse med arbejdet og dermed øge produktiviteten i virksomheden.

Metode

Undersøgelsen var en spørgeskemaundersøgelse, som blev udført ved hjælp af et eksplorativt studie af forældre ansat i den irske hotelsektor. 22 hoteller deltog i undersøgelsen, og 76 respondenter deltog herfra. 59 pct. var kvinder.

Følgende målepunkter blev brugt til at undersøge ud fra en 7 punkt Likert skala:

Job involvement scale

“De fleste af mine personlige målsætninger handler om arbejde.”

“For mig er arbejde kun en lille del af den, jeg er.”

“Jeg er meget personligt involveret i mit arbejde.”

“Jeg lever og ånder for mit arbejde.”

“De fleste af mine interesser handler om mit arbejde.”

“Jeg har stærke bånd til mit nuværende job, som vil være meget svære at bryde.”

Job stress scale

"Mit arbejde gør, at jeg skal arbejde meget hurtigt."

"Mit arbejde betyder, at jeg skal arbejde meget hårdt."

"Der er som regel ikke tid nok på en arbejdsdag til, at jeg kan nå det, jeg skal."

"Der er normalt meget arbejde, som skal gøres i løbet af min arbejdsdag."

"Jeg bliver ofte konfronteret med konfliktfyldte opgaver på mit arbejde."

Managerial support

"Generelt set, så er ledelsen åben over for personlige behov."

"Den øverste ledelse opfordrer mellemlidelsen til at tage højde for personlige behov."

"Mellemlidelsen og den øverste ledelse har forståelse for medarbejdernes forpligtelser uden for arbejdet."

"Hvis der opstår konflikter uden for arbejdet, har ledelsen forståelse for, at medarbejderne må prioritere det uden for arbejdet højest."

"Medarbejderne opfordres til at søge en balance mellem arbejde og ikke-arbejde."

Colleague support

"Generelt set tilpasser mine kollegaer sig mine personlige behov."

"Mine kollegaer er forstående over for mine personlige behov."

"Mine kollegaer ville ikke bryde sig om, at jeg brugte tid på mine personlige behov i løbet af dagen."

Work-family conflict

"Kravene til mit arbejde forstyrrer mit familieliv."

"Den tid mit arbejde tager, gør det svært for mig at opfylde mine forpligtelser over for min familie."

"Ting, jeg gerne vil gøre derhjemme, bliver ikke gjort, på grund af det som mit job kræver af mig."

"Mit arbejde holder så meget fast i mig, at det er svært for mig at opfylde de forpligtelser, jeg har over for min familie."

"På grund af arbejdsrelaterede forpligtelser, bliver jeg nødt til at ændre de planer, jeg har sammen med min familie."

Resultater

Resultaterne af undersøgelsen understøtter hovedsageligt hypotesen om, at de faktorer, som har indflydelse på arbejde-familie konflikter, er forskellige alt afhængig af hvilken gruppe af forældre, der er tale om. I forhold til forældre med små børn, viste det sig, at de var langt mere tilbøjelige til at blive påvirket af faktorer som fx stress og kollegial støtte i forhold til forældre med ældre børn.

Diskussion

Denne undersøgelse belyser, hvorledes forskellige faktorer påvirker de undersøgte medarbejders Work Life Balance alt afhængig af, hvilket forældrestadie de befandt sig i – om de havde små eller store børn. Den hævder desuden, at Work Life Balance er determinerende for personers trivsel på arbejdet. Undersøgelsen bevæger sig således på niveau 1 (Work Life Balance) og niveau 2 (Trivsel), men beskæftiger sig aldrig med niveau 3 (Sygefravær & Helbred og/eller Familie & Arbejdsliv som institutioner i

samfundet). Dvs. undersøgelsen går på intet tidspunkt ind og ser på, hvordan sammenhængen mellem forældrestadie, Work Life Balance og trivsel påvirker de samfundsmæssige tendenser, hvilket betyder, at den mangler et stykke i forhold til den spændevidde, der er i *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.

RESUME 11

Undersøgelsesland: **Internationalt**

Artikel nr. 38

Kategori 8: Stress (niveau 2 – lyseblå) / Sygefravær & Helbred (niveau 1– grøn)

Blank L., Peters J., Pickvance S., Wilford J. & MacDonald E.

“A Systematic Review of the Factors which Predict Return to Work for People Suffering Episodes of Poor Mental Health”

J. Occup Rehabil (2008) 18:27–34, Published online: 23 January 2008
Springer Science+Business Media, LLC 2008

Keywords: Mental health, Occupational health, Workplace, Literature review, Stress, Sickness leave

Formål

Artiklen handler om, at dårligt psykisk helbred og stress er årsag til, at en stor procentdel af arbejdsstyrken er langtidssyge. Dårligt psykisk helbred er også årsag til, at kun 50 pct. af dem, der er væk fra arbejdet i over seks måneder, overhovedet kommer tilbage i arbejde.

Hypotese

Det er artiklens hypotese, at man, ved at udpege vigtige påvirkningsfaktorer for psykisk helbred, vil kunne lave en mere målrettet indsats imod dårligt psykisk helbred og derigennem sørge for, at flere folk med psykisk dårligt helbred vender tilbage til arbejdsmarkedet og/eller undlader at blive syge overhovedet.

Metode

Undersøgelsesmetoden er litteraturreview, som har til formål at finde alle de artikler, som beskæftiger sig med langtidssygemeldinger på baggrund af dårligt psykisk helbred. Søgningerne foregik i relevante databaser.

Resultater

Totalt set fandt man 8.400 artikler fordelt på de forskellige relevante databaser. Efter en screening blev 420 accepteret og 99 afvist. Kun 15 af de 420 artikler blev præsenteret i den færdige undersøgelse.

Herfra identificerede forfatterne følgende faktorer som vigtigste påvirkningsfaktorer, der kan medføre, at langtidssygemeldte vender hurtigere tilbage til arbejdet og/eller undlader at blive syge overhovedet:

- Psykiske sygdomme
- Depression
- Stress
- Kropsvægt

De overordnede succesfaktorer, der kan skabe positiv fremvækst på området og hjælpe med at forudsige problemer omkring påvirkningsfaktorerne, er således ting, som er relateret til følgende områder:

- Arbejdet/arbejdspladsen
- Familiehistorik
- Helbredsmæssige risici
- Social status
- Helbredssituation

Diskussion

Denne artikel repræsenterer herved en anden type konvergensområde i relation til begrebet *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*. Her er det niveauerne 2 og 3, som er i spil, idet det konkluderes, at stress i arbejdslivet (Stress, niveau 2) har en markant afsmittende effekt på langtidssygemeldinger opgjort på samfundsmæssigt plan, det vil sige Sygefravær & Helbred (niveau 3).

Forskningsområderne Arbejds miljø og Velfærd er således repræsenteret i denne undersøgelse. Undersøgelsen leverer et meget relevant bidrag til forståelsen af *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*. Igen er kun to af de tre niveauer repræsenteret ("arbejds marked" og "samfund"), hvorved dimensionen "individ/organisation" ikke behandles, idet man eksempelvis ikke har undersøgt, hvilken forskel organisatoriske tiltag som Personaleudvikling og Work Life Balance ville kunne gøre for at reducere stress på arbejdet og på den måde påvirke Stress på arbejdsmarkedsplan og Sygefravær & Helbred på samfundsmæssigt plan.

RESUME 12

Undersøgelsesland: **Holland**

Artikel nr. 41

Kategori 8: Stress (niveau 2 – lyseblå) / Sygefravær & Helbred (niveau 1 – grøn)

van Rhenen W., Blonk R. W. B., Schaufeli W. B. & van Dijk F. J. H.

“Can sickness absence be reduced by stress reduction programs: on the effectiveness of two approaches”

Int Arch Occup Environ Health (2007) 80:505–515

Published online: 9 November 2006 Springer-Verlag 2006

Keywords: Physical intervention, Cognitive intervention, Sickness absence, Occupational health, Stress

Formål

Artiklen beskæftiger sig med en evaluering af effektiviteten ved to typer af interventioner imod stress i form af to korte stressforebyggelsesprogrammer. Det ene program var et kognitivt program (psykologisk), og det andet var et fysisk motionsprogram kombineret med afslapning. Formålet var at se, om interventionerne gjorde en forskel i forhold til længden på sygemeldingen.

Programmet blev afprøvet på sygemeldte stressede og ikke-stressede medarbejdere, med forskellige jobfunktioner i en hollandsk televirksomhed. Begge programmer søger at bedre det psykologiske helbred, men med hver deres tilgang.

Hypotese

Det er undersøgelsens hypotese, at gode interventionsprogrammer imod stress kan mindske sygefraværet.

Metode

Undersøgelsen var designet som en "a priori randomized trial", hvor deltagerne blev rekrutteret gennem arbejdsmæssige helbredsundersøgelser med fokus på arbejdsrelateret stress i store hollandske televirksomheder. Programmet blev afprøvet på en blanding af medarbejdere fra forskellige jobfunktioner.

792 medarbejdere blev inviteret til at deltage i et interventionsprogram mod stress. Man startede med at identificere alle dem, som havde forhøjet stress-niveau ($n = 396$). Disse blev så inviteret til at deltage i interventionsprogrammet. Så blev en tilfældigt udvalgt stikprøve udvalgt blandt ikke-stressede medarbejdere – også på 396 personer. 50 pct. var kvinder.

Personer fra begge grupper (stressede og ikke-stressede) blev udvalgt a priori og tilfældigt til at deltage i de to forskellige interventionsprogrammer. 70 fra den stressede

gruppe endte med at deltage i den fysiske interventionsgruppe og 57 deltog i den kognitive (psykologiske). 129 ikke-stressede deltog i det fysiske interventionsprogram og 108 i det kognitive.

Interventionsgrupperne blev hver især målt igennem et år ved hjælp af selv-administrerede spørgeskemaer og gennem fraværdata fra virksomheden.

For at sammenligne med tidens generelle niveau af sygefravær, blev der lavet en referencegruppe.

Resultater

I henhold til de stressede medarbejdere betød undersøgelsen, at niveauet på sygefravær ikke blev påvirket af interventionerne. Der var desuden ingen nævneværdig forskel på effekten af de fysiske og de psykiske interventioner. Men hvis man sammenlignede resultaterne fra de to typer af interventioner, så fandt man imidlertid en lille forskel, som viste, at den psykologiske intervention nedsatte sygefraværperioderne, så det kunne karakteriseres som *marginalt signifikant*.

Således blev sygefraværniveauet for stressede medarbejdere, ifølge undersøgelsen, minimalt påvirket af stressforebyggelsesprogrammet.

Diskussion

Undersøgelsen bevæger sig på niveauerne 2 (Stress) og 3 (Sygefravær & Helbred) og siger hermed noget om, hvordan arbejdsmiljøet, i form af stressforebyggelse, potentielt set kunne gøre en forskel på samfundsmæssigt plan. Da undersøgelsen imidlertid undlader at inddrage organisatoriske faktorer, så udelades vigtige determinanter, som ville kunne sige noget om rammerne for arbejdet (og dermed stress-påvirkninger), hvorved man ved at skrue på eventuelle HRM-tiltag gennem interventionerne potentielt set ville kunne få en anderledes effekt af stress-forebyggelsesprogrammerne. På den måde ville hele vidden af begrebet *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* være berørt mere fyldestgørende.

RESUME 13

Undersøgelsesland: **Internationalt**

Artikel nr. 42

Kategori 9: Work Life Balance (niveau 1 – mørkeblå) / Stress (niveau 2 – lyseblå)

Cornish C., Echegaray F. & Donnelly F.

“Work versus life?: changing attitudes towards work around the globe”

ESOMAR Annual Congress, Berlin, September 2007

Esomar World Research 2007

Keywords: Work Life Balance, Stress, Work-life happiness

Formål

Formålet med undersøgelsen er at undersøge, hvad der driver medarbejderengagement og arbejdsglæde på tværs af verdens lande. Hvilke ligheder og forskelle findes imellem landene, og hvordan kan forskellige indikatorer forbundet med kulturelle forskelle spille sammen med mere brede sociale værdier, makroøkonomiske forhold og virksomhedsmæssige forventninger?

Hypotese

Det er undersøgelsens hypotese, at globale personalepolitikker skal tilpasses det enkelte lands kultur for at blive en succes, for at Work Life Balance tiltag skal være effektive og dermed være med til at mindske arbejdsrelateret stress.

Metode

Undersøgelsen blev udført ved hjælp af spørgeskemaer med data hentet fra ca. 14.000 medarbejdere fordelt på 23 lande udført af IriS network of independent research agencies. 45 pct. mænd og 55 pct. kvinder deltog. I undersøgelsen var det hensigten at måle på følgende områder:

- Spændevidden på Work Life Balance som organisatorisk tiltag i det enkelte land
- Graden af indvirkning, som Work Life Balance tiltag har på blandt andet stress, trivsel, personlige forhold og privatlivet
- At finde ud af, hvad der bidrager til en negativ Work Life Balance
- At undersøge mulige løsninger på negativ Work Life Balance
- At finde ud af i hvor høj grad, man i det enkelte land forsøger at imødekomme Work Life Balance udfordringer med reelle organisatoriske tiltag

Resultater

Undersøgelsen konkluderer, at man i mere udviklede land, benytter sig af belønningsfaktorer i forbindelse med veludført arbejde og lign. Dette giver en højere grad af tilfredshed blandt medarbejderne, end man ser det i mindre udviklede lande. Avancement er imidlertid, uanset landets udviklingsgrad, en større motivationsfaktor end fx

løn, hvilket er med til at understrege, at høj løn ikke er nok i sig selv, men skal kombineres med Work Life Balance tiltag, hvis man vil undgå arbejdsrelateret stress – uanset land!

Work Life Balance eller mangel på samme er et meget udbredt emne over hele verden. Således viser undersøgelsen, at der er meget stor forskel på, hvordan folk definerer Work Life Balance alt afhængigt af, hvilket land de kommer fra. Generelt for alle lande så man dog, at sociale og kulturelle motivationsfaktorer vejede tungere end økonomiske.

Undersøgelsen viste desuden, at der i de mere udviklede lande sås en sammenhæng mellem jobtilfredshed og tillid til ledelsens evne til at tage beslutninger.

Forfatterens hovedbudskab er således, at man generelt set, for at holde medarbejdere motiverede, som virksomhed bør udvise corporate social responsibility med henblik på at knytte medarbejderne til virksomheden og dermed virksomhedens målsætninger. Dette gøres ved at tilpasse Work Life Balance tiltag, så de skaber balance og glæde for medarbejderne. Undersøgelsen viste i denne sammenhæng, at det er af afgørende betydning for virksomheden, at Work Life Balance tiltaget tilpasses virksomhedens og landets kultur og generelle behov.

Diskussion

Undersøgelsen ser på, hvordan organisatoriske tiltag (Work Life Balance tiltag – niveau 1) kan tilpasses, så de imødekommer hvert enkelt lands behov i forhold til at mindske arbejdsrelateret stress m.m. (Stress, niveau 2). I forhold til begrebet *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, så siger undersøgelsen noget om forskelle og ligheder, når de to omtalte niveauer påvirker hinanden – på forskellige måder fra land til land. Eftersom undersøgelsen ikke inddrager samfundsmæssige faktorer i institutionel forstand (niveau 3) – det vil sige, hvilken betydning Work Life Balance har for eksempelvis familien som institution i samfundet og således samfundets bæredygtighed, så mangler undersøgelsen et delelement for at kunne sige noget, som i fuld udstrækning giver mening til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.

RESUME 14

Undersøgelsesland: **USA**

Artikel nr. 45

Kategori 10: Sygefravær & Helbred (niveau 3 – grøn) / Work Life Balance (niveau 1 – mørkeblå)

Casey P. R. & Grzwacz G. J.

“Employee Health and Well-Being: The Role of Flexibility and Work–Family Balance”

The Psychologist-Manager Journal, 11: 31–47, 2008
The Society of Psychologists in Management 2008

Keywords: Work Life Balance, Sickness Absence

Formål

På baggrund af, at tidligere undersøgelser, der omhandler arbejdspladsfleksibilitet, som skulle have en positiv effekt på medarbejdernes helbred, har givet meget inkonsistente resultater, så er formålet med denne artikel at forøge forståelsen af potentielle fordele på dette område. Undersøgelsen skal således uddybe forståelsen af denne potentielle sammenhæng.

Hypotese

Det er undersøgelsens hypotese, at større fleksibilitet vil resultere i bedre arbejds- og helbredsrelaterede resultater, og at disse resultater vil føre til bedre balance mellem arbejde og familieliv og dermed skabe større arbejdsglæde og således øge produktiviteten.

Metode og data

Data til undersøgelsen kom fra amerikanske medarbejdere i et stort multinationalt farmaceutisk foretagende.

1.331 mænd og 1.862 kvinder. Gennemsnitsalderen 40,8 år.

Alle svarkategorierne er taget fra en spørgeskemaundersøgelse foretaget i 2004/2005 i forbindelse med, at medarbejderne har tilmeldt sig eller fornyet deres sundhedsforsikringer gennem arbejdet.

Ud fra blandt andet 4-5 punkt skalaer besvaredes følgende spørgsmål fordelt på emner:

Opfattet fleksibilitet

"Jeg har den fleksibilitet, jeg skal bruge for mine arbejdsrelaterede, familiemæssige og personlige forpligtelser."

Sygefravær

"Hvor mange sygedage har du haft gennem det sidste år?"

Helbredsmæssige påvirkninger af arbejdet

"På grund af mine helbredsmæssige problemer er stress forbundet med mit arbejde væsentligt sværere at håndtere."

Arbejds-mæssige forpligtelser

"Jeg er villig til at gøre en ekstra indsats for at få lavet mit arbejde."

Balance mellem familie og arbejde

"Jeg har det godt med den måde, jeg formår at håndtere de krav, som arbejdet, mit privatliv og mit familieliv stiller."

Resultater

Undersøgelsens resultater støtter op om hypotesen om, at større arbejdsfleksibilitet har en positiv indflydelse på medarbejdernes helbred og afledt deraf balancen mellem familie og arbejdsliv, som i sidste ende påvirker arbejds-glæden og dermed virksomhedens produktivitet. Således opfylder undersøgelsen sin anden målsætning om at styrke bevisbyrden for en sammenhæng mellem disse parametre. Forfatterne anbefaler, at virksomheder påtager sig en ledelsesstil, som omfatter muligheden for fleksible arbejdsstrukturer samt inddrager andre fleksibilitetsparametre som fordele for medarbejderne. Hvis virksomhederne gør dette, så vil de bidrage til bedre helbred blandt deres medarbejdere, hvilket er godt for samfundet, og dermed et højere niveau af produktivitet samt større commitment til virksomheden.

Diskussion

Artiklen er et eksempel på en undersøgelse, hvor niveau 1 konvergerer med niveau 3, idet den arbejder med ideen om, at en større fleksibilitet i arbejdet gennem Work Life Balance tiltag (HRM – niveau 1) vil have en positiv indvirkning på medarbejdernes helbredsmæssige tilstand (Sygefravær & Helbred – niveau 3), som derefter spiller positivt tilbage og påvirker den samlede produktivitet i virksomheden. Undersøgelsen springer således mellemniveauet (niveau 2 – Arbejds-miljø, Trivsel og Stress) over, idet den ikke inddrager arbejdspladsmæssige faktorer i forbindelse med vurderingerne af, hvad der påvirker medarbejderne og dermed produktiviteten. I forhold til *arbejds-livskvalitet og moderne arbejdsliv* kan man derfor sige, at undersøgelsen mangler en vigtig del (niveau 2) for at kunne sige noget fyldestgørende om emnet.

RESUME 15

Undersøgelsesland: **Flere europæiske lande**

Artikel nr. 51

Kategori 11: Work Life Balance (niveau 1 – mørkeblå) / Familie & Arbejdsliv (niveau 3 – rød)

Kasearu K.

“The Effect of Union Type on Work-Life Conflict in Five European Countries”

Soc Indic Res (2009) 93:549–567, Published online: 16 January 2009
Springer Science+Business Media B.V. 2009

Keywords: Work Life Balance, Family, Work-life, Work-life Conflict, Cohabitation, Gender Ideology

Formål

Artiklen har til formål at undersøge effekten forbundet med forskellige faktorer, der influerer på arbejdslivsfaktorer blandt kvinder og mænd i forskellige lande, som er karakteriseret ved forskellige typer af socialpolitiske systemer og måder at være forbundet på som par. Artiklen sætter hermed fokus på sammenhængene mellem familie-, arbejds- og samfundsniveauet. Hovedfokus er i undersøgelsen på forskellen mellem, om man er samlevende eller gift i forhold til, hvordan man oplever konflikter mellem familieliv og arbejdsliv.

Hypotese

Det er undersøgelsens hypotese, at der er forskel på, hvordan par i forskellige lande oplever familie- og arbejdskonflikter forbundet med Work Life Balance alt afhængig af, om de er gift eller samlevende.

Metode

Som analysedata anvendtes data fra den anden runde af “European Social Survey”, som blev udført i 25 lande i 2004. Respondenterne fra ESS interviewene var mellem 15-75 år. 47.537 personer deltog i ESS i 2004 (se www.europeansocialsurvey.org for mere information). I denne undersøgelse blev samlevende og gifte par fra fem forskellige lande (Sverige, Tyskland, Storbritannien, Slovenien og Estland) hevet ud af ESS til sammenligning og undersøgelse. 1.790 fra Tyskland, 1.067 fra Estland, 1.010 fra Storbritannien, 1.239 fra Sverige og 837 fra Slovenien var relevante deltagere.

Fire målepunkter blev anvendt i forhold til at måle, hvordan deltagerne oplevede konflikter forbundet med familieliv og arbejdsliv. Følgende spørgsmål blev stillet med en 5 punkt svarskala:

1. *“Hvor ofte føler du dig for træt efter arbejde til at nyde de ting, du godt kan lide at lave derhjemme?”*

2. *"Hvor ofte bliver du ved med at bekymre dig om arbejdsrelaterede problemer, når du ikke arbejder?"*
3. *"Hvor ofte oplever du, at dit arbejde holder dig fra at bruge den tid på din partner og/eller familie, som du virkelig har lyst til?"*
4. *"Hvor tit oplever du, at din partner og/eller din familie bliver vrede over presset fra dit arbejde?"*

Resultater

Resultaterne af undersøgelsen viste ikke nogen nævneværdig forskel på oplevelsen af konflikter forbundet med familieliv og arbejdsliv i forhold til, om parret var gift eller samlevende i de forskellige lande. Således viser undersøgelsen, at der ikke er noget, som peger på, at konflikter mellem familieliv og arbejdsliv ikke formes ud fra den samfundsmæssige kontekst, og at det derfor er selve konflikten omkring balancen i forhold til ressourceallokeringen mellem familie og arbejde, som er omdrejningspunktet for problematikkerne, og ikke om man er gift eller samlevende, bor i Tyskland eller Estland.

Diskussion

Undersøgelsen her er et godt eksempel på, hvordan *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* belyses i forhold til problematikker bundet til individ/organisation (HRM, Work Life Balance, niveau 1) og samfundsrelaterede problematikker (Velfærd, Familie & Arbejdsliv, niveau 3). Undersøgelsen forsøger således at sige noget om, om de samfundsmæssige forhold gør en forskel for menneskers måder at forholde sig til Work Life Balance konflikter på. Da niveau 2, som relaterer sig til arbejdsmarkeds-mæssige faktorer, er udeladt af analysen, får man imidlertid ikke rigtig indblik i forekomsten af stressforebyggelse og trivselsforhold på arbejdsmarkedet/-pladsen, hvilket er en vigtig faktor at tage med ind i den samlede vurdering, når man ønsker at sige noget om mennesker, der går på arbejde i et samfund.

RESUME 16

Undersøgelsesland: **Sverige**

Artikel nr. 56

Kategori 11: Work Life Balance (niveau 1 – mørkeblå) / Familie & Arbejdsliv (niveau 3 – rød)

Bergman A. & Gardiner, J.

“Employee availability for work and family: three Swedish case studies”

Employee Relations, Vol. 29 No. 4, 2007, pp. 400-414
Emerald Group Publishing Limited

Keywords: Family, Gender, Jobs, Hours of Work, Sweden, Work Life Balance

Formål

Artiklens formål er at undersøge begrebet “tilgængelighed” både i teoretisk og empirisk forstand, set i relation til tre svenske organisationer, og dermed identificere de strukturelle indflydelsesfaktorer koblet til “tilgængelighedsmønstret”, som relaterer sig til balancen mellem arbejde og familie.

Hypotese

Det er undersøgelsens hypotese, at man ved at tilegne sig viden om “tilgængelighed” forbundet til Work Life Balance (forstået som balancen mellem familie og arbejdsliv) vil kunne udvikle nye tidslige og rumlige analytiske arbejdsrammer, som kan benyttes som værktøj til at forbedre balancen mellem arbejdsliv og familieliv – både i organisatoriske sammenhænge og samfundsmæssige institutionelle sammenhæng.

Metode

Artiklen er baseret på kvantitative casestudier, som benytter medarbejderjournaler, samt spørgeskemaer fordelt ud på tre svenske organisationer. De tre organisationer var en papirfabrik (79 pct. mænd), en bank (68 pct. kvinder) og et universitet (51 pct. kvinder). Den samlede stikprøve var på 2.192 personer fordelt nogenlunde ligeligt ud på de tre organisationer. I undersøgelsen blev deltagerne adspurgt om følgende områder, som blev besvaret på en 3 punkt skala:

- Fuldtid eller anden kontraktmæssig arbejdstid
- Reel arbejdstid
- Skiftearbejde
- Uregulerede arbejdstimer
- Overarbejdsfrekvens
- Overarbejdsfrekvens hjemme uden for arbejdstiden
- Forretningsrejsefrekvens
- Villighed til at reducere reel arbejdstid
- Fritid brugt på arbejde

- Fritid brugt på både arbejde og familie
- Fritid brugt på familie
- Fritid brugt på én selv
- Arbejder mindre end sin partner
- Laver mere husarbejde end sin partner
- Arbejder/arbejde deltid ved små børn

Resultater

"Tilgængelighed" blev i undersøgelsen defineret som "et væren til stede på tværs af tid og rum" samt imødekommenhed overfor andres behov og ønsker, herunder både kolleger, ledelse og familie. "Tilgængelighed" er således både en disposition og kapacitet, og derfor struktureret gennem både strukturelle forhold og handlinger. Begrebet menes derfor at stille en god analytisk ramme til rådighed, som gør det muligt at arbejde ud over den subjektive erfaring forbundet med Work Life Balance og derigennem kortlægge tværrelationelle forhold, som knytter sig til familie, arbejdsliv, organisatoriske og samfundsmæssige sammenhænge.

Dataanalysen viste desuden, "tilgængelighedsmønstrene" forbundet med arbejde var forskellige alt efter, hvor i organisationen man så, hvorimod "tilgængelighedsmønstrene" forbundet med familie i meget høj grad afhang af køn. Derudover viste undersøgelsen, at beskæftigelsen (i forhold til organisatorisk position) havde stor indflydelse på grænserne mellem tid og rum i forhold til "tilgængelighedsmønstre" relateret til organisationen. Køn (kvinder) havde den mest signifikante indflydelse på tid anvendt på husarbejde samt deltidsansættelser for forældre med små børn. Medarbejdernes alder samt alder på deres børn var den mest signifikante indflydelsesfaktor forbundet med fordeling af tidsforbrug mellem arbejde og familie.

Diskussion

Artiklens undersøgelse sætter fokus på, hvordan faktorer fra individ- og organisationsniveauet (HRM, Work Life Balance, niveau 1), samt faktorer fra familien set som en institution i samfundet, (Velfærd, Familie & Arbejdsliv, niveau 3), påvirker "tilgængeligheden" som samlet begreb over tid og rum. Undersøgelsen giver således input til en måde at forstå "tilgængelighed" på i relation til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, men udelader samtidig en vigtig dimension, som relaterer sig til Arbejdsmiljø. Den beskæftiger sig derfor ikke med faktorer, som relaterer sig til Trivsel og/eller Stress, hvilket er afgørende faktorer, der siger noget om, hvordan arbejdspladsdimensionen (Arbejdsmiljø, niveau 2) påvirker de to andre niveauer individ/organisation og samfund. Havde undersøgelsen imidlertid inddraget niveau 2, havde det skabt større rummelighed til begrebet "tilgængelighed" og samtidig leveret et endnu bedre værktøj i forsøget på at benytte tilgængelighedsbegrebet til at sige noget om, hvordan mennesker bedst muligt skaber balance mellem arbejdsliv og familieliv.

RESUME 17

Undersøgelsesland: **Storbritannien**

Artikel nr. 65

Kategori 12: Personaleudvikling (niveau 1 – orange) / Sygefravær & Helbred (niveau 3 – grøn)

Wright M., Baker A. & The staff of Mountbatten Ward

“The effects of appreciative inquiry interviews on staff in the UK National Health Service”

International Journal of Health Care Quality Assurance, Vol. 18 No. 1, 2005, pp. 41-61, Emerald Group Publishing Limited

Keywords: National Health Service, Employee development, Employee attitudes, Medical practice, Sickness absence

Formål

Formålet med artiklen er at skabe foreløbige data med kort- og mellemsigtet effekt samt accept af begrebet “appreciative inquiry” som et velfungerende personaleudviklingsværktøj i sundhedssektoren.

“Appreciative inquiry” er konstruktionistisk alternativ til en problemløsningsmodel. Begrebet handler om, at man stiller enkeltpersoner og grupper spørgsmål om, hvordan fremtiden kan se ud i henhold til et sprogbrug, som lægger op til, at gruppen skal kunne se på fremtiden sammen – gennem en vision.

Hypotese

Undersøgelsen bygger på følgende arbejdshypoteser/antagelser:

- Kortvarige og kontinuerlige “appreciative inquiry”-interventioner kan ændre på sygefraværet
- “Appreciative inquiry” er et vigtigt værktøj i relation til at motivere personalet og kan potentielt set koble de strategiske målsætninger med det operationelle niveau
- “Appreciative inquiry” er en tilgang til ledelse af sundhedspleje, der kan udspille sig på mange måder som eksempelvis gyldighedsvurderinger, personaleudvikling og mentorordninger
- “Appreciative inquiry” kan være en positiv introduktion til en mere reflektiv praksis

Metode

"Appreciative inquiry" er en konstruktivistisk/narrativ og kvalitativ ikke-problemløsende ledelsesmodel, som fokuserer på at udvikle nuværende succeser til at bevæge sig imod fremtiden gennem refleksion foretaget på individuelt niveau og på gruppeniveau. Det første spørgsmål determinerer retningen for visionen. "Appreciative inquiry"-processen gør det nemmere, gennem narrativer, at udvikle historier om tidspunkter, hvor organisationen og medarbejderne havde succes og følte sig allermost tilfredse i forhold til at opnå målsætningen. Historien bundfælles således i de kommende erfaringer, samtaler og eksempler. En personlig og kollektiv vision for fremtiden, hvor fundamentet består af fælles erfaringer forbundet med positive oplevelser lagt sammen med personlige vigtige præstationer og overbevisninger, kan tilsammen fjerne den angst, som oftest er en stor hindring for forandring. Således skaber refleksioner over succes stærke benchmarks, som kan overføres på fremtidige handlinger – personligt og i fællesskab.

Individuelle interviews af en times varighed blev udført med sygeplejepersonalet på en børneafdeling. De blev hver især bedt om at fortælle en historie, der handlede om, at de havde leveret et godt stykke sundhedsplejende arbejde med aktiv lytning efterfulgt af refleksion over processen og notering af resultater (open-ended). To år senere blev der fulgt op på undersøgelsen gennem endnu en runde af åbne interviews.

Respondenterne blev blandt andet bedt om at fortælle om deres følelser samt reflektere over deres arbejde i følgende situationer:

- *"Når du har set sygepleje leveret på bedste vis."*
- *"Når en patient, forælder eller familie har fået sygepleje på bedste vis."*
- *"Når du har gjort en forskel i forbindelse med noget godt."*
- *"Når du er blevet inspireret til at arbejde med sygepleje."*

Resultater

Processen var meget følelsesladet, men velmodtaget. Personalet beskrev kvalitet forbundet med interpersonelle interaktioner, hvor de undgik fejl og havde mulighed for at lægge deres personlige værdier ind i deres arbejde. Det kunne ikke observeres nogen nævneværdig forskel på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Sygefraværet faldt derimod markant i den periode, hvor projektet stod på. To år senere, ved opfølgingsinterviewene, blev medarbejderne bedt om at ihukomme positive oplevelser, hvilket blev gennemgået og brugt til refleksion for mange af deltagerne. Alt i alt viste det sig, at projektet havde medført, at medarbejderne i højere grad formåede at trække på deres positive erfaringer i deres arbejde.

Hovedkonklusionen for artiklen er, at "appreciative inquiry" er en omkostningseffektiv måde at kombinere medarbejdermotivation og fremme kvaliteten af deres arbejde kombineret med, at organisationens strategiske målsætninger indarbejdes i medarbejdernes arbejdsprocesser.

Diskussion

Denne undersøgelse bidrager til begrebet *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, idet den bevæger sig mellem niveau 1 (Personaleudvikling, HRM) og niveau 3 (Sygefravær & Helbred, Velfærd) og hermed forsøger at sige noget om, hvordan udvikling af personalet gennem "Appreciative inquiry" kan påvirke sygefraværet på kort og mellemlang sigt. Interviewene beskæftigede sig imidlertid primært med positive oplevelser forbundet med respondenternes arbejdsopgaver samt hvilken forskel de pågældende positive oplevelser, fremkommet gennem et personaleudviklende indgreb, potentielt set kunne have af effekt på henholdsvis sygefraværet og/eller de strategiske målsætninger i organisationen. Således inddrages arbejdsmiljørelaterede faktorer som Stress og/eller Trivsel ikke (niveau 2). Tilsyneladende viser projektet resultater gennem udslag i sygefraværet, men hvis undersøgelsen skal bidrage fuldt ud til begrebet *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, må faktorer som Stress og/eller trivsel også inddrages, således at der ikke kun er fokus på, hvordan udførelsen af selve arbejdsopgaven har indflydelse på udefrakommende faktorer, såsom organisationsstrategi og sygefravær, men også giver plads til at rumme mere immaterielle begreber som psykisk arbejdsmiljø.

RESUME 18

Undersøgelsesland: **USA**

Artikel nr. 68

Kategori 15: Trivsel (niveau 2 – gul) / Familie & Arbejdsliv (niveau 3 – rød) / Work Life Balance (niveau 1 – mørkeblå)

Bruening J. E. & Dixon M. A.

“Situating Work–Family Negotiations Within a Life Course Perspective: Insights on the Gendered Experiences of NCAA Division I Head Coaching Mothers”

Sex Roles (2008) 58:10–23, Published online: 15 November 2007
Springer Science + Business Media, LLC 2007

Keywords: Work Life Balance, Employee well-being, Gender, Sportsmanagement, Family, Work life

Formål

Til trods for større ligestilling mellem kønnene er der stadig en højere grad af arbejdsbyrder relateret til hjem og familie, som pålægges kvinderne. I den forbindelse søger denne undersøgelse at sætte fokus på de faktorer, som medfører, at kvinder oplever diskrimination, når de har den amerikanske sportsverden som arbejdsplads. De oplever diskriminationen som konsekvens af, at de må påtage sig flere familierelaterede opgaver end mænd, som arbejder i sportsverdenen. Derudover vil undersøgelsen komme med forslag til, hvordan det er mest hensigtsmæssigt at opnå trivsel på arbejdspladsen i den amerikanske sportsverden gennem Work Life Balance.

Hypotese

Det er undersøgelsens hypotese, at de fleste arbejdspladser giver plads til at skabe Work Life Balance for de kvindelige medarbejdere, hvorimod sportsverdenen ikke tager højde for kvinders behov for organisatoriske Work Life Balance tiltag, hvorfor det er særligt svært for kvinder at begå sig i den amerikanske sportsverden.

Metode

Undersøgelsesmetoden var kvalitativ ud fra et livscyklus perspektiv, som skulle undersøge 17 trænere i National Collegiate Athletic Association, der alle var mødre og familiemennesker. Hensigten var at få øje på deltagernes historiske og sociale kontekst i forhold til organisationen og det omkringliggende samfund.

Deltagerne medvirkede i semistrukturerede interviews af ca. en-to timers varighed. Intervieweren spurgte ind til dybden i særligt relevante emner, som måtte dukke op i forbindelse med gennemgang af spørgeguiden.

Spørgeguiden så ud som følger:

1. *"Hvilken type familie er du vokset op i - antal børn, forældres beskæftigelse og involvering i sport?"*
2. *"Beskriv din involvering i sport før, gennem og efter din skoletid."*
3. *"Hvornår har du stiftet familie, og hvordan er den formet? Tidspunkter, antal børn mv."*
4. *"Hvad beskæftiger din mand sig med?"*
5. *"Hvordan klarer din mand og dig at finde balancen mellem familie- og arbejdsliv til daglig? Hvem hjælper? Hvad hjælper?"*
6. *"Hvordan virker balancen? Får du lavet de ting, du gerne vil på arbejdet, i hjemmet, med din mand, med din familie?"*

Ud fra spørgeguiden var det hensigten at sige noget om følgende forhold:

1. Hvilke objektive og subjektive vurderinger (herkomst, ægtefælle, chef/kolleger) determinerer deres livshistorie
2. Hvordan har vendepunkter givet livsbanen en ny drejning for deltageren
3. Hvordan har disse vendepunkter understreget kønsopdelingen i forhold til den måde, som det foregår på i sportsverdenen

Resultater

Resultaterne af undersøgelsen viste hovedsageligt, at ledelsen ikke kan nøjes med at se isoleret på medarbejdere (de kvindelige trænere) og/eller se bort fra, at der er en helt speciel gammeldags kultur i sportsverdenen, eftersom kvinder, på grund af diskriminering, oplever dårlig trivsel på arbejdspladsen. Hvis man vil opnå bedre trivsel for de kvindelige trænere, må man også i sportsverdenen begynde at indføre Work Life Balance tiltag, som tager hensyn til den kontekst, hvori kvinderne indgår i organisationen, deres baggrund og familiehistorie, og gøre den form for ledelse til normal praksis.

Diskussion

Denne undersøgelse er et godt eksempel på, hvordan hele spændevidden af *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* er i spil på én gang. Undersøgelsens formål er at finde ud af, hvordan man kan skabe bedre trivsel for kvindelige trænere i sportsverdenen (Arbejds miljø, Trivsel, niveau 2). For at finde ud af det, så ser forfatterne på kvindernes samfundsmæssige og institutionelle kontekst – familien som en institution, der er relateret til arbejdslivet (Velfærd, Familie & Arbejdsliv, niveau 3). Med henblik på at gøre trivslen bedre (Arbejds miljø, Trivsel, niveau 2), så opsøges information gennem den samfundsmæssige tilknytning (niveau 3), hvilket tilsammen bruges til at tilpasse et potentielt organisatorisk tiltag (HRM, Work Life Balance, niveau 1), som potentielt set vil kunne gøre en positiv forskel for kvinders trivsel på arbejdspladsen i sportsverdenen.

RESUME 19

Undersøgelsesland: **Storbritannien**

Artikel nr. 65

Kategori 16: Sygefravær & Helbred (niveau 3 – grøn) / Personaleudvikling (niveau 1 – orange) / Stress (niveau 2 – lyseblå)

Kirby A.

“Coaching changes lives and provides value for money at Bradford Council”

Human Resource Management International Digest, volume 13 no. 6 2005 pp. 12-14, Emerald Group Publishing Limited 2005

Keywords: Sickness, Health, Employee Development, Stress

Formål

Det er artiklens formål at fortælle om, hvordan begrebet "Life Coaching" har gjort en forskel for medarbejdernes præstationsniveau i Bradford Byråd. "Life Coaching" har som personaleudviklende tiltag formålet at reducere arbejdsrelateret stress, som har påvirket sygefraværet, hvilket har betydet, at Bradford Byråd har fået skåret omkostninger ned og dermed frigivet penge til andre formål i tråd med de politiske forventninger på området.

"Life Coaching" forsøger ikke at behandle alvorlige psykiske problemer, som behøver alvorlig behandling fra en psykiater. Det handler i højere grad om at skabe et afsæt for mennesker, som står ved en skillevej. "Life Coaching" hjælper dem med at trække de positive stunder med ind i deres arbejde, så de får følelsen af, at de kan gøre hvad som helst. Det får mennesker til at tro på dem selv og deres arbejde.

Hypotese

Det er således artiklens hypotese, at "Life Coaching" har en afgørende positiv betydning for medarbejdernes liv, hvilket har en positiv indvirkning på deres arbejde, som betyder, at de bliver mere produktive og mindre syge, hvormed der frigives midler til andre formål. Hypotesen er i korte træk derfor, at "Life Coaching" er en investering, som giver pengene godt igen!

Metode

Metoden bag "Life Coaching" er at tage hele personens liv med i betragtning, når man vurderer en persons jobsituation – dvs. en holistisk tilgang, som går på tværs af den oprindelige ide om ikke at blande arbejde og privatliv sammen men derimod se på, hvad det er som gør, at en person er stresset og dermed må sygemelde sig. Ved at fjerne stressfaktorerne (på eller uden for arbejdet), så får man medarbejderen til at se, at han/hun kan gøre ting, som han/hun ikke troede muligt. Så i stedet for at symptombehandle stress, så tænker "Life Coaching" i forebyggelse gennem personlig refleksion, før skaden sker.

Minimum to personer var ansat i Bradford Byråd til at udføre "Life Coaching".

Resultater

Artiklens undersøgelse leverer sine resultater ved hjælp af følgende positive udsagn fra de ansatte i Bradford Byråd:

At være mindre skeptisk:

- *"Dårligt helbred, en kollegas pludselige død, skilsmisse, usikkerhed på arbejdet gjorde, at jeg måtte sygemelde mig på grund af stress. Efter en rum tids sygemelding ville jeg gerne tilbage på arbejdet. Jeg blev i den forbindelse tilbudt "Life Coaching" som hjælp. For at være helt ærlig, så tog jeg imod tilbuddet, fordi jeg troede, at det ville falde negativt tilbage på mig, hvis jeg sagde nej. Men min life coach overbeviste mig om, at det ville være godt for mig, og hun fik mig til at se, at motionsløb var meget vigtigt for mig, før jeg blev gift."*
- *"Jeg var meget motiveret og trænede seks dage om ugen. Min life coach hjalp mig til at planlægge andre områder af mit liv. Life coaching hjalp mig også med at lede efter positive ting ved negative oplevelser. På arbejdet er det nemt at frygte det uvisse, men i stedet fokuserer jeg på de forbedringer, som evt. ændringer fører med sig."*

At forbedre selvtilliden:

- *"Life Coaching" har hjulpet mig til at få mere selvtillid. Jeg var kommet til et punkt, hvor jeg ikke vidste, hvem jeg var, og hvor jeg skulle hen. Jeg var ked af mit arbejde, havde problemer i mit parforhold, og så døde min mor. Jeg var sygemeldt i seks måneder og begyndte derefter at mødes med min life coach. Hun var som en lydhimmel – hun fortæller ikke, hvad du skal gøre, men hiver dig ud af det."*
- *"Jeg var tidligere en grafikkunstner, og mit møde med "Life Coaching" hjalp mig til at se mine kreative sider. Jeg begyndte at lave lykønskingskort og invitationer, som jeg plejede, hvilket var meget afslappende. Jeg fandt også min egen temasang – et stykke musik, som gav mig positive følelser. Det giver mig støtte at høre musikken eller bare forestille mig den inde i hovedet."*
- *"Jeg har det meget bedre på arbejdet nu. Jeg har skiftet team, og jeg kan meget bedre klare de ting, som kommer mig i møde. Hvis jeg ryger lidt ned i kul-kælderen, tager jeg notaterne frem, som jeg lavede sammen med min life coach, og så tænker jeg på, hvordan hun fik mig til at se tingene på en anden måde."*
- *"Life Coaching" var en god mulighed for mig til at vurdere, hvad jeg i virkeligheden gerne vil have ud af livet – at se på, om der var noget, som jeg ville fortryde, jeg ikke havde gjort, når jeg ser tilbage fra min gyngestol. Træningen har fået mig til at tænke mere positivt og har lært mig at forvente det bedste af mig selv."*

Diskussion

Denne artikel er et rigtig godt eksempel på en undersøgelse, som formår at bevæge sig over hele spektret forbundet med *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*. Artiklens undersøgelse ser på, hvordan et personaleudviklende tiltag som "Life Coaching" (HRM, Personaleudvikling, niveau 1) kan påvirke arbejdsmiljøet i form af stress (Arbejdsmiljø, Stress, niveau 2), som dermed har en afsmittende effekt på sygefraværet, hvilket dels har en betydning for organisationen Bradford Byråd, som er objekt for undersøgelsen. Det har imidlertid også en positiv effekt på velfærdssamfundet (Velfærd, Sygefravær & Helbred, niveau 3), at HRM-tiltag forbedrer arbejdsmiljøet, og den vej er med til at frigive midler i samfundet til brug for forbedringer på andre trængende områder.

RESUME 20

Undersøgelsesland: **Canada**

Artikel nr. 71

Kategori 18: Familie & Arbejdsliv (niveau 3 – rød) / Work Life Balance (niveau 1 – mørkeblå) / Stress (niveau 2 – lyseblå)

Lovell, B. L., Lee R. T. & Frank E.

“May I long experience the joy of healing: professional and personal wellbeing among physicians from a Canadian province”

BMC Family Practice 2009, 10:18
2009 Lovell et al; licensee BioMed Central Ltd.

Keywords: Family, Work Life Balance, Stress, Trivsel

Formål

Udviklingen af “best practice” i forhold til ideen om at undgå stress og skabe trivsel for læger i arbejde, både på det organisatoriske og individuelle plan, får mere og mere opmærksomhed for tiden. Få undersøgelser har dog dokumenteret, hvordan læger opfatter vigtigheden af trivsel forbundet med deres arbejde. Formålet med denne undersøgelse er således at identificere og diskutere de angivne faktorer, som forhindrer, at trivsel kan finde sted samt de faktorer, der øger trivslen blandt læger i arbejde.

Hypotese

Det er undersøgelsens hypotese, at bedre Work Life Balance blandt læger giver bedre trivsel blandt læger, som derfor har en afsmittende effekt både på familien som institution i samfundet samt lægevidenskaben som fungerende institution i samfundet.

Metode

Undersøgelsen omfattede 165 deltagende læger fra en stor provins i Canada. Undersøgelsen havde en kvalitativ del (kort og enkel med spørgsmål forbundet til makro, meso, exo og mikroniveauet i lægemiljøet) med ubegrænsede svarmuligheder, som var vedlagt en større kvantitativ spørgeskemaundersøgelse blandt læger. De kvalitative spørgsmål omhandlede ting, der potentielt set kunne være medvirkende til at skabe stress samt hvilke interventioner/tiltag, som ville være hensigtsmæssige at indføre på organisatorisk og/eller institutionelt plan med henblik på at undgå stress.

Af de deltagende læger var størstedelen engagerede i egen praksis, herefter læger som arbejdede med intern medicin og som kirurger. 58 pct. af de deltagende læger var mænd. En almindelig induktiv tilgang blev anvendt til at analysere data kombineret med en sociologisk tilgang, som gør det muligt at få øje på forskellige vigtige undertemaer under de forskellige niveauer (makro, meso osv.).

Resultater

Svarene på de åbne og ubegrænsede spørgsmål var både af personlig og professionel karakter, hvilket betød, at fem store temaer dukkede op som refleksion over området:

Tema 1 – eksterne begrænsninger i forhold til det at være praktiserende læge (makro-niveau)

- Stressfaktorer og professionel autonomi
- Ideer til interventioner
- Professionelle værdier

Tema 2 – udfordringer forbundet med det professionelle og institutionelle (meso-niveau)

- Stressfaktorer og besværligheder
- Licens- og patientklageprocesser
- Interventionsprocesser
- Ideer til forbedringer af patientklageprocessen

Tema 3 – udfordringer forbundet med det praktiserende niveau (exo-niveau)

- Stressfaktorer og besværligheder
- Patienter og varetagelse af patienter
- Ideer til intervention
- Fortsat professionel udvikling

Tema 4 – Work Life Balance (mikro-niveau)

- Ting, der skaber ubalance
- Familieansvar
- Måde at forbedre "health education"

Resultater

Denne undersøgelse havde to formål: at undersøge, hvad der påvirker stress blandt læger, samt hvordan man kan undgå stress. Derudover ønskede man at påvise, at en kvalitativ og sociologisk tilgang i højere grad frembringer de vigtige forhold og implikationer pga. af de ubegrænsede svarmuligheder, og at man derigennem kan få øje på vigtige ting, som kvantitative analyser aldrig ville kunne rumme pga. de faste og begrænsede svarkategorier. En kvalitativ analyse kan gå ind og analysere på implicitte ting, som forbinder de forskellige niveauer (i undersøgelsen niveau 1-4), hvor der ellers er tale om en mere firkantet opdeling og behandling af niveauerne individuelt eller to og to.

Det er således forfatterens anbefaling, at der fremover benyttes mere kvalitativ forskning, når det handler om at undersøge ting, som påvirker personlige ting, som knytter sig til både organisationer og institutioner i samfundet.

Diskussion

Undersøgelsen her er et udsøgt eksempel på en undersøgelse, som favner alle de tre niveauer, som er i spil, når man ønsker at sige noget om *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*. Niveau 1 er repræsenteret ved Work Life Balance (som organisato-

risk HRM-tiltag, niveau 1). Niveau 2 er repræsenteret ved, at der fokuseres på stress-reducerende tiltags effekt på arbejdsplads/-marked, individ og organisation på samme tid og på tværs af hinanden. Niveau 3 er repræsenteret ved Familie & Arbejdsliv og udstiller Work Life Balance tiltagets effekt på arbejdspladsen (Arbejds miljø, Stress, niveau 2) afledt af institutionen i samfundet (Velfærd, Familie & Arbejdsliv, niveau 3). De forskellige sammenhænge udpeges gennem individuelle gennemgange af personlige oplevelser.

Undersøgelsen viser således to gode ting i henhold til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*. Den viser dels, at det er godt at bevæge sig hen over alle tre niveauer, som er i spil samtidig, når det handler om at sige noget om menneskers følelser forbundet med deres arbejde. Den siger desuden, at det er altafgørende, at man benytter en kvalitativ metode, eftersom faste svarkategorier fastholder opdelingen af niveauerne og dermed aldrig vil kunne udpege de vigtige faktorer, som er spil, når det handler om at analysere menneskers holdninger til deres arbejde i en organisatorisk kontekst som en del af et samfund (en institution).

RESUME 21

Undersøgelsesland: **Internationalt**

Artikel nr. 76

Kategori 18: Familie & Arbejdsliv (niveau 3 – rød) / Work Life Balance (niveau 1 – mørkeblå) / Stress (niveau 2 – lyseblå)

OECD, 2007

“Modernising Social Policy for the New Life Course”

OECD 2007

Keywords: Work Life Balance, Stress, The new life course, Social policies

Formål

Udviklingen af de nye sociale risici og kompleksiteten ved allerede eksisterende risici rejser spørgsmålet om, hvad det gør ved socialpolitikken. Idet man har taget resultaterne alvorligt fra OECD-mødet i 2005, har socialministrene bedt OECD-sekretariatet om at påtage sig at arbejde med emnet “Risici i livet, livsforløb og sociale politikker” ud fra en ide om, at OECD skulle identificere, hvordan sociale og økonomiske målsætninger bedst kan nås gennem eksempelvis politiske interventioner i henhold til bestemte kritiske “overgangspunkter” eller ved at redistribuere indkomst fra et punkt i livsforløbet til et andet. Derudover skulle OECD vurdere den bedste måde at finansiere sociale politikker på hen over hele livsforløbet.

Som respons på denne opgave holdt OECD et seminar i Paris i maj 2007. Seminaret omhandlede en række emner, der beskæftigede sig med forskellige rationaler forbundet med de forskellige landes regeringers indgreb i “livsforløbet” (både på konkret og begrebsligt plan). De overordnede punkter var følgende:

- Empiriske spørgsmål, såsom beviser for en stigning af ændringerne i livsforløbet
- Et helt konkret forslag til beløbsstørrelse og redistribueringsmetode i forhold til det livsforløb, som p.t. tages udgangspunkt i ved fastsættelse af skat og sociale ydelser
- Politisk fokuserede spørgsmål i forhold til eksisterende politikker og effektiviteten ved dem

Hypotese

Det er rapportens hypotese, at det er problematisk og stressende for mennesker, at deres arbejdsindsats ikke i særlig høj grad kan tilpasses deres livsforløb – dvs. det stadie, som de befinder sig på i forhold til familieliv og arbejdsliv.

Metode

Rapporten består af en sammensætning af flere forskellige undersøgelser foretaget målrettet med henblik på at undersøge delbegreber relateret til samfundet, arbejds- og menneskene, deres livsforløb og hensigtsmæssigheden forbundet med at tilpasse de to ting.

Resultater

Følgende gennemgang af rapportens kapitler sammenfatter rapportens forskellige delresultater:

Kapitel 1

Det første kapitel præsenterer hovedideerne forbundet med seminaret og syv andre kapitler, som gennemgås i det følgende:

Kapitel 2

Keynote indslaget af Lans Bovenberg diskuterer vigtigheden af et livsforløbsperspektiv i forbindelse med udviklingen af proaktiv socialpolitik, som passer bedre til de forandrede livscyklusser, som nu består af individer, der kombinerer formelt arbejde med andre aktiviteter på et arbejdsmarked i overgang. Indslaget sætter desuden fokus på akkumulering og fastholdelse af "menneskelig kapital" hen over et helt livsforløb og understreger i den forbindelse, at forliget mellem arbejdsliv og familieliv går forud for børneinstitutioner og forældreorlov og involverer hele livsforløbet i stedet.

Kapitel 3

Artiklen af Colette Fagan og Pierre Walthery gennemgår det bevismateriale, som er til rådighed i forbindelse med effektiviteten forbundet med forskellige tilgange til politikker baseret på tid, som er designet til at hjælpe personer i deres roller som "varetagere" (af børn og handicappede) ved at give dem mulighed for at justere distributionen af deres arbejde, så det passer overens med hele deres livsforløb.

Kapitel 4

Artiklen af Stephanie Devisscher og Debbie Sanders fokuserer på afslutningen på karrieren som et afgørende element i medarbejdernes livsforløb. Artiklen udforsker måden, hvorpå forskellige politiske målsætninger (som tilgodeser fleksible arbejdsforhold for ældre arbejdere i form af deltidsarbejde og udfaset tilbagetrækning) på nationalt plan kan bidrage til målsætningen om en mere aktiv arbejdsstyrke i aldersgruppen 50+. De udvalgte målsætninger involverer regeringen, sociale partnere, sektorer og individuelle virksomheder og medarbejdere.

Kapitel 5

Lei Delsens artikel analyserer "the individual Life-coursed Savings Scheme" (LCSS, Levensloopregeling) for medarbejdere. Skemaet, som var meget unikt i Europa, blev introduceret i januar 2006 i Holland og tilbyder medarbejderne muligheden for at opspare kapital med henblik på at finansiere ubetalte orlovsperioder og dermed tiltrække skattebevillinger til dem, som vælger denne vej.

Kapitel 6

Christine Erhels artikel understreger livsforløbsbegrebet, er dynamisk og gør det muligt at analysere individets bane over tid. I den sammenhæng modificerer livsforløbspolitikker de traditionelle og formelle politikker ved at introducere en global tilgang, som består af specielle rettigheder til "givende individer", ressourcer og services, som giver dem mulighed for at blive forfattere til deres eget liv. Artiklen grundlægger således det teoretiske fundament for denne globale livsforløbstilgang og diskuterer dens påvirkninger på arbejdsmarkedet.

Kapitel 7

Michael Mendelsons artikel ser på spændevidden forbundet med nye værdibaserede sociale initiativer med hensigten om at hjælpe husstande med lav indkomst med at øge deres finansielle værdier. Artiklen koncentrerer sig om programmer rettet imod husstande, som ligger i aldersområdet lige før pensionering, og som ikke omfatter forberedelse til pensionering.

Kapitel 8

Til sidst beskæftiger artiklen af Ann-Charlotte Ståhlberg sig med beviser for, hvordan *inter*-personelle og *intra*-personelle distributioner er forskellige fra land til land i forhold til, om man har valgt helt forskellige principper for udformningen af socialpolitik. De forskellige systemer har meget forskellige principper forbundet med det at skabe socialpolitik. De forskellige systemer har desuden meget forskellige motiver, og i mange tilfælde er omfordeling af økonomiske ressourcer mellem rig og fattig ikke den vigtigste målsætning. Særlig vigtighed er forbundet med sammenligning af lande såsom Sverige, som er en meget universalt orienteret velfærdsstat op imod Australien og Irland, hvis velfærdssystemer har en ekstremt stor målrettethed.

Diskussion

Rapporten er et meget relevant bidrag til begrebet *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, eftersom den, analytisk set, spænder over alle tre niveauer forbundet med begrebet. Den går således ind og laver adskillige delundersøgelser, der ser på, hvordan fordelingen af arbejdsindsatsen fordelt over et menneskes forskellige livsfaser (livsforløb), Work Life Balance (HRM, individ/organisation, niveau 1 / Velfærd, samfund, niveau 3) (konkrete tiltag fra virksomhedens side som går i spænd med samfundsfastlagte orlovsmuligheder mv.), skaber stress for mennesker (Arbejds miljø, arbejdsmarked, niveau 2), da mennesker i høj grad har brug for en balance mellem familieliv og arbejdsliv for at kunne yde noget givtigt for sig selv, arbejdspladsen og samfundet. Således er ideen om at restrukturere arbejdsindsatsen i henhold til vigtige livsfaser i menneskers liv et særligt relevant bidrag til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, idet den i høj grad rummer ambitionen om at skabe kvalitet i arbejdet og livet for mennesker, som arbejder og lever i det moderne arbejdsliv.

RESUME 22

Undersøgelsesland: **Internationalt**

Artikel nr. 77

Kategori 18: Familie & Arbejdsliv (niveau 3 – rød) / Work Life Balance (niveau 1 – mørkeblå) / Stress (niveau 2 – lyseblå)

OECD, 2007

“Babies and Bosses – Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries”

OECD 2007

Keywords: Work Life Balance, Stress, Trivsel, Familie og arbejdsliv

Formål

Rapporten har til formål at se på mere effektive offentlige politikker, som kan hjælpe til med at forlige arbejde og familie, hvilket potentielt set kan have meget positive resultater, eftersom større deltagelse fra arbejdsstyrken i form af folk, der er forældre, kan bidrage til målsætningen om at nedsætte børnefattigdom og således forbedre den fremtidige hjælp til børn. Jo mere arbejdsstyrken deltager, jo mere bidrages der til forældres fremtidige trivsel, specielt når det handler om at nedsætte risikoen for fattigdom for ældre, blandt dem som potentielt set kunne have deltaget på arbejdsmarkedet, men ikke gjorde det. Større deltagelse på arbejdsmarkedet hjælper også med til at opretholde sociale beskyttelsessystemer set i lyset af, at befolkningen ældes. Gode socialpolitikker hjælper også med til at forbedre fertilitet fra det meget lave niveau, som forefindes i nogle lande.

Hypotese

Det er rapportens hypotese, at socialpolitikker, som laver hensigtsmæssige rammer, der gør det til imperativ, at virksomheder og medarbejdere altid forsøger at skabe balance mellem familieliv og arbejdsliv, medfører, at mennesker i højere grad vil kunne rumme både at være mennesker og medarbejdere, virksomheder vil profitere ved, at deres medarbejdere er mindre stressede, og samfundet vil profitere ved mere bæredygtighed i form af en stærkere familieinstitution, som kan videregive bedre arbejdskraft til samfundets produktivitet.

Metode

Igennem de seneste år har OECD's "Babies and Bosses"-udredning af socialpolitikker, som kan forbedre forholdet mellem familie- og arbejdsliv, omfattet fire udgivelser med udgangspunkt i følgende lande:

- (2002a) Australien, Danmark og Holland
- (2003a) Østrig, Irland og Japan
- (2004a) New Zealand, Portugal og Schweiz
- (2005a) Canada, Finland, Sverige og Storbritannien

Denne udgave sætter fokus på syntesen mellem analyser og anbefalinger i forhold til socialpolitik indeholdt i de fire udgivelser og udvider desuden analysen til at omfatte endnu flere OECD-lande – dvs. en præsentation omhandlende alle (mulige) OECD-lande i 2005. Rapporten er lavet af Willem Adema og Peter Whiteford med hjælp fra Janet Gornick, Annette Panzera og Maxine Ladaique under supervision af "the Head of the Social Policy Division, Mark Pearson".

Rapporten starter med at opsummere hovedresultaterne og præsentere brede socialpolitiske anbefalinger til OECD-landene, som tager udgangspunkt i de eksisterende familie- og arbejdsmarkedspolitikker. Kapitel 2 og 3 skitserer de demografiske variable forbundet med arbejdsmarkedet i de forskellige OECD-lande. De efterfølgende kapitler forsøger at relatere forskellighederne forbundet med familie- og arbejdsmarkedsresultater til forskellen på skatte- og velfærdspolitikkerne gældende for de enkelte lande (kapitel 4), offentlige barselspolitikker (kapitel 5), børnepasningspolitikker (kapitel 6) og arbejdspladspraksis (kapitel 7).

Resultater

Rapporten leverer følgende overordnede resultater:

Familievenlige arbejdspladser er vigtige i forbindelse med at forlige familie- og arbejdsliv. Der er en potentiel forretningsfordel forbundet med familievenlige virksomheder, idet de synes at styrke deres medarbejders ydeevne, nedsætte rekrutterings- og uddannelsesomkostningerne, mindske arbejdsrelateret stress, nedsætte fraværet og forbedre loyaliteten; og på den måde bidrage til større fleksibilitet, produktivitet og overskud til virksomheden og medarbejderne.

Forretningsfordelen er størst for virksomheder, der ansætter medarbejdere, der er svære og dyre at erstatte, og som i forvejen ansætter mange kvinder, samt for virksomheder, som er store og offentlige virksomheder, der ofte har en ledende position.

"Babies and Bosses"-udredningen har imidlertid fundet ud af, at generelt set, imens medarbejdere, som blev introduceret for målsætninger/tiltag og politikker, der omfattede balance mellem familie- og arbejdsliv, var meget entusiastiske omkring effekten af dem, så viste de pågældende målsætninger/tiltag ikke nogen nævneværdig effekt i forhold til at forbedre selve produktiviteten i virksomheden.

Adgangen til familievenlige virksomheder viste sig at være ulig. Størstedelen af virksomheder havde kun introduceret meget få eller ingen familievenlige tiltag. Og ud over deltidsarbejde, fleksible arbejdstider, barns sygedage og virksomhedsbetalt orlov var forekomsten af andre familievenlige tiltag, såsom "teleworking", børnepasning gennem virksomheden med flere, meget begrænsede.

Generelt set var de forskellige regeringer modvillige i forhold til at underkende resultaterne af arbejdsmarkedsforhandlingerne. De kan imidlertid blive tvunget til at gøre det på grund af de udenrigspolitiske faktorer forbundet med forhandlingsprocessen, idet den hæmmer udførelsen af de offentlige politiske målsætninger. For eksempel kunne dem, som laver politikkerne, være bekymrede for eksempelvis faldende fød-

selsrater eller andre demografiske udviklingstendenser, men disse punkter er ikke umiddelbart interessante for arbejdsgivere og medarbejdere, hvorfor de som regel ikke fylder særligt meget i forhandlingsprocessen og derfor ikke præger resultaterne fra arbejdspladserne særlig meget. Ligestilling i forhold til lavindkomstgruppernes begrænsede adgang til støtte fra arbejdspladsen kan være en anden grund til, at mange regeringer laver interventioner, som tilsigter mere familievenlige lovforslag.

Modvilligheden blandt regeringerne i forhold til at blande sig i arbejdsmarkedsforhandlinger betyder, at det i mange lande forholder sig sådan, at autoriteter ofte udelukker sig selv fra informationskampagner eller andre initiativer, som skal øge bevidstheden omkring værdien af familievenlig politik. "Babies and Bosses"-udredningen har desuden fundet ud af, at offentligt støttede konsulentinitiativer, som kan give målrettet rådgivning til virksomheder, er en innovativ måde at bakke op omkring familievenlige arbejdspladser – dette fungerer specielt godt, når det omfatter løbende procesevalueringer, som sikrer langsigtet forpligtelse fra virksomhedernes side. Der er dog ikke meget, som tyder på, at den slags initiativer er særligt udbredte.

Nogle lande er begyndt at formalisere lovmæssige familievenlige praktikker, som allerede eksisterede på mange arbejdspladser. Eksempelvis er man i Tyskland, Holland og Sverige begyndt at lovgive omkring rettighederne til at ændre på arbejdstider. Japansk lovgivning har gjort det til en betingelse, at virksomheder skal vælge mindst ét lovforslag ud af fem mulige (hovedsageligt relateret til arbejdstid), og lovgivningen i Storbritannien giver forældre med børn under seks år "rettigheden til at bede om fleksible arbejdstider".

Alle disse initiativer kan give større omkostninger til de individuelle arbejdsgivere. Men hvis familievenlig arbejdspladsstøtte stilles til rådighed fra arbejdsgiverens side – frivilligt og/eller i henhold til aftale med fagforeningerne – så vil adgang til den slags støtte skabe ulighed i forhold til de medarbejdere i svage forhandlingspositioner. "Rettigheden til at bede om hjælp" kunne være en middelvej, som burde overvejes i andre lande, idet den understreger arbejdsgiver- og medarbejderinvolvering, ikke involverer en "one-size-fits-all"-løsning og udvider adgangen for mange medarbejdere med lavindkomst.

Diskussion

Nærværende rapport er et eksempel på meget omfattende forskningsarbejde, som leverer et meget relevant bidrag til begrebet *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*. Rapporten, der som nævnt er en sammenfatning af flere delrapporter, går således ind og ser på sammenhænge mellem små og store sammenhænge på arbejdsmarkedet – eksempelvis Work Life Balance tiltags (HRM, individ/organisation, niveau 1) indflydelse på arbejdsrelateret stress (Arbejds miljø, arbejdsmarked, Stress, niveau 2), samt hvordan demografiske og samfundsmæssige familie og arbejdslivsforhold (velfærd, samfund, Familie & Arbejdsliv, niveau 3) på samme tid har en væsentlig betydning for medarbejdernes trivsel på arbejdspladsen og som familieinstitution i samfundet – dvs. hvor alle tre faktorer påvirker i hinanden i en hvis udstrækning. Til trods for at rapporten er stykket sammen af flere delundersøgelser, som ikke hver især inddrager alle niveauer på én gang, så formår den alligevel at sige noget fyldestgørende om hele

spektret forbundet med *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*, idet den har en ambition om at forholde sig til aspekter, der vedrører kvalitet, arbejdsliv, menneske, virksomhed, samfund – i et moderne arbejdsliv – på samme tid.

RESUME 23

Undersøgelsesland: **Storbritannien**

Artikel nr. 81

Kategori 10: Trivsel (niveau 2 – gul) / Sygefravær & Helbred (niveau 3 – grøn) / Work Life Balance (niveau 1 – mørkeblå)

Loretto W., Popham F., Platt S., Pavis S., Hardy G., MacLeod L. & Gibbs J.

“Assessing psychological well-being: A holistic investigation of NHS employees”

International Review of Psychiatry, October 2005; 17(5): 329–336
Routledge 2005

Keywords: Work Life Balance, Employee well-being, Health, National Health Service (NHS)

Formål

Størstedelen af forskningen fokuseret på arbejdsrelateret stress og trivsel nøjes kun med at undersøge sammenhængen mellem *arbejdets* indvirkning på stress og trivsel blandt medarbejderne. Denne undersøgelse tager derimod udgangspunkt i, at den gængse vurderingsform er for snæver, og har således til formål at vurdere arbejdsrelateret stress og trivsel set i forhold til *både* indflydelse forbundet med arbejdsmæssige faktorer (såsom jobkrav, arbejdsforhold, interpersonelle relationer og forandringer) og indflydelse forbundet med personlige og samfundsmæssige faktorer (såsom Work Life Balance, familieforhold, personlige karakteristika og demografiske karakteristika). På baggrund af dette er det undersøgelsens hovedformål at lave en holistisk model, som kan sige noget om psykisk helbred og trivsel blandt medarbejderne i National Health Service (NHS).

Hypotese

Det er undersøgelsens hypotese, at det er nødvendigt at inddrage både arbejdsmæssige faktorer og personlige og samfundsmæssige faktorer, hvis man ønsker at sige noget fyldestgørende om psykisk helbred og trivsel.

Metode

Undersøgelsen tager udgangspunkt i en kvalitativ undersøgelse, hvor det var undersøgt, hvordan arbejdsrelaterede og ikke-arbejdsrelaterede positive og negative aspekter ved en medarbejders liv kan påvirke medarbejdernes psykiske helbred og trivsel. Undersøgelsen skulle munde ud i en holistisk arbejdsmodel.

Det var undersøgelsens hovedformål at se på følgende områder:

- At undersøge i hvilken grad arbejdsrelaterede og ikke-arbejdsrelaterede faktorer bidrager til medarbejdernes psykiske helbred og trivsel
- At undersøge forholdet mellem Work Life Balance og psykisk helbred og trivsel

- At undersøge hvis og hvordan Work Life Balance og forandring på arbejdspladsen influerer på hinanden og påvirker det psykiske helbred og trivsel

Den kvalitative del blev udført som en åben selvrapportering, sendt på e-mail, ved baseline, efter 12 måneder og efter 24 måneder.

Som supplement undersøgtes samme faktorer gennem en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse med følgende spørgsmål med svarmuligheder ud fra en 5 punkt skala:

- *"Hvor tit tager du arbejde med hjem?"*
- *"Hvor tit tænker du på dit arbejde, når du er derhjemme?"*
- *"Hvor tit kommer dine arbejdsaftaler og private aftaler i konflikt med hinanden?"*
- *"Hvor tit gør dit arbejde, at du er for træt til at lave noget med dine venner eller din familie?"*
- *"Hvor tit sætter du dit arbejde før dit privatliv?"*

10.000 personer deltog fra seks hospitaler i Storbritannien (to fra Skotland og fire fra England). 81 pct. var kvinder.

Resultater

Resultaterne af undersøgelsen viste en model, som blev opbygget på baggrund af, at psykisk helbred og trivsel er påvirket af en kompleks sammensætning af personlige, samfundsmæssige og arbejdsmæssige faktorer. Ét af hovedresultaterne var desuden, at der er en klar sammenhæng mellem arbejdsrelaterede forandringer og trivsel og mellem work-life (u)balance og trivsel. Disse faktorer synes alle at være afhængige af hinanden, hvorfor der er brug for, at de gives separat opmærksomhed både fra medarbejdere og ledere.

Diskussion

Undersøgelsen her er et godt eksempel på, hvordan alle tre niveauer forbundet med *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv* er i spil samtidig, idet det, med ambitionen om at lave en holistisk model, som kan imødekomme problematikker forbundet med trivsel og psykisk helbred (Arbejds miljø, Trivsel, niveau 2), tager udgangspunkt i, at det er nødvendigt at inddrage både personlige/organisatoriske faktorer (HRM, Work Life Balance, niveau 1) og demografiske og samfundsmæssige faktorer (Velfærd, Familie & Arbejds liv, niveau 3). Således kommer denne undersøgelse, i forhold til mange andre undersøgelser, som forsøger at sige noget om trivsel og arbejde, i langt højere grad rundt om emnet og bliver derved et meget reelt bidrag til *arbejdslivskvalitet og moderne arbejds liv*.

RESUME 24

Undersøgelsesland: **Asiatiske lande**

Artikel nr. 84

Kategori 20: Sygefravær & Helbred (niveau 3 – grøn) / Work Life Balance (niveau 1 – mørkeblå) / Stress (niveau 2 – lyseblå)

Tsui A. H. H.

“Asian wellness in decline: a cost of rising prosperity”

International Journal Workplace Health Management Vol. 1 No. 2, 2008 pp. 123-135, Emerald Group Publishing Limited 2008

Keywords: Personal health, Workplace, Suicide, China, Japan, Singapore, Work Life Balance, Stress, Sickness absence

Formål

Formålet med artiklen er at give et generelt indblik i tilstanden på trivsel og helbred i Asiens voksende økonomi.

Hypotese

Det er undersøgelsens hypotese, at den voksende økonomi i Asien har medført dårligere tilstande af trivsel og helbred og arbejdsrelateret stress.

Metode

Undersøgelsesmetoden er et litteraturreview, som ser på forskellige forhold forbundet med arbejdsrelateret stress, sygefravær og helbred samt balance mellem arbejde og familieliv.

Resultater

Den stigende velstand forbundet med Asiens voksende økonomi har medført nogle mindre gunstige konsekvenser i forhold til medarbejdertrivsel og mange menneskers balance mellem familieliv og arbejdsliv. Den intensiverede globale konkurrence og det stigende gab mellem rig og fattig har medført stress og spændinger. En stor del af Asiens arbejdsstyrke består af meget udrændte mennesker med symptomer på udmattelse, angst, depression, muskel- og skelet smerter, søvnproblemer og en stor stigning i kroniske sygdomme. Lange arbejdsdage, store arbejdsbyrder, weekendarbejde, upassende fysiske aktiviteter og usund levevis er meget ofte hovedårsagerne til kronisk udmattelse og arbejdsrelateret stress. Der er sket en stor stigning i arbejdsrelaterede sygdomme og ulykker, og det stigende antal af *karoshi* (pludselig død forbundet med for meget arbejde) samt selvmord blandt folk i deres bedste arbejdsalder giver stor anledning til bekymring. Det er således vigtigt, at virksomhederne tager højde for menneskers helbred, når man tager højde for forhold i organisationen forbundet med effektivitet og produktivitet og indfører Work Life Balance tiltag, hvis man i fremtiden vil have en virksomhedsledelse, som også tager vare på medarbej-

derne samt et samfund, der sørger for, at borgerne har det bedst muligt og ikke dør eller bliver meget syge af at gå på arbejde.

Diskussion

Nærværende undersøgelse er et godt eksempel på forskning, som tager højde for niveau 1, 2 og 3 i forsøget på at sige noget om asiatiske medarbejderes trivsel på arbejdsmarkedet – dvs. et meget relevant bidrag til begrebet *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*. Undersøgelsen tager udgangspunkt i, at mennesker, der går på arbejde, mistrives og har stress (Arbejds miljø, Stress/Trivsel, niveau 2). Således ser undersøgelsen på mulige påvirkningsfaktorer kommende fra niveauet over (Velfærd, samfundsniveau, Sygefravær & Helbred, niveau 3) og på, hvordan det er nødvendigt at lave nogle generelle samfundsmæssige og arbejdskulturelle ændringer, såfremt man ønsker at passe på det arbejdende folk og undgå, at de bliver meget syge og/eller dør af udbrændthed eller selvmord – i en tid hvor Asiens økonomi er voksende. Derudover ser undersøgelsen på, hvordan organisatoriske Work Life Balance tiltag i relation til niveau 1 under arbejdsmarkedsniveauet (niveau 2) på samme tid kunne gøre en forskel, idet der således ad organisatorisk vej bliver sat fokus på individets muligheder for at skabe balance mellem familieliv og arbejdsliv. Hermed er alle tre niveauer i spil samtidig gennem den konvergens, som gør dem særligt relevante i forhold til at sige noget om *arbejdslivskvalitet og moderne arbejdsliv*.