

Arbeidsmiljø er lønnsomt!

Pål Molander

Direktør

Prof. Dr.

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

ARK-konferansen, Tromsø, 27.08.2019

Hva ville en konsulent sagt?

Hva gir arbeidsglede og jobbengasjement?

Arbeidsglede er en form for indre motivasjon

Det er særlig tre faktorer som er viktige for å oppleve arbeidsglede:

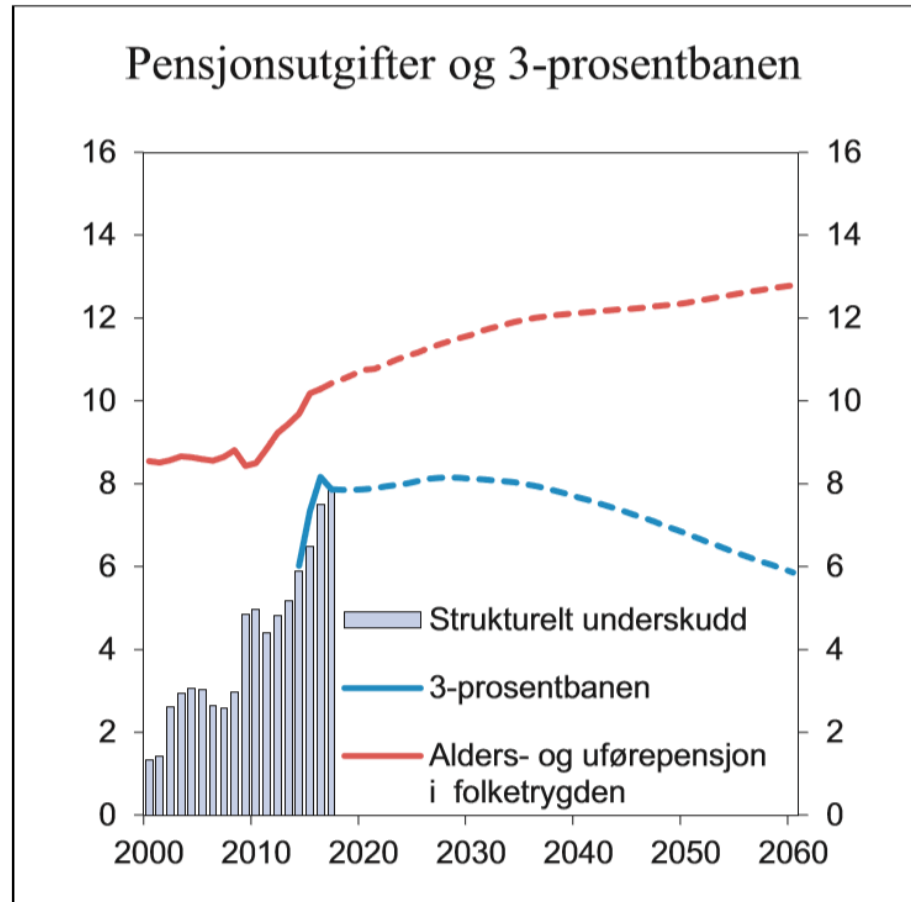
- Muligheter for å føle mestring
- Muligheter for innflytelse over arbeidet
 - På krav og ressurser
- Fravær av andre “arbeidsmiljøutfordringer”

Tre fundamentale forutsetninger for å mestre jobben:

- Å vite hvem vi arbeider for og hvor vi skal
 - Hva er våre viktigste oppgaver?
- Å vite hvordan vi best kan lykkes i disse oppgavene
- Å klare å omsette denne kunnskapen til handling



Jeg vil heller prate om.....



Arbeidsmiljø viktig for arbeidslinja

Må legge til rette for:

- Lavere frafall fra arbeidslivet
- Forlengede yrkeskarrierer
- Reduksjon av utenforskapet

Økt sysselsetting
og
arbeidsproduktivitet





Inkluderende arbeidsliv

IA-avtalen 2014-2018

—

Underveisvurdering

Rapport fra Oppfølgingsgruppen for IA-avtalen

November 2016



Prioritere
forbyggende
innsats =
arbeidsmiljø

Ny IA-avtale 2019-2022

Ny IA-avtale for hele arbeidslivet

Pressemelding | Dato: 18.12.2018

| Nr: 32

– Det gode trepartssamarbeidet fortsetter gjennom en IA-avtale, som nå vil gjelde hele arbeidslivet og med virkemidler som treffer alle, sier arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie.

Avtalen ble signert 18. desember, og gjelder fra 01.01.2019 til [31.12.2022](#).



18. desember 2018 signerte partene i arbeidslivet ny IA-avtale for 2019–2022. Foto: ASD

[Se bilder fra signeringen her \(Flickr\)](#)



Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv

Et arbeidsliv med plass for alle

1. januar 2019 – 31. desember 2022

Den norske arbeidslivsmodellen har gitt gode resultater for sysselsetting, produktivitet, omstillingsevne og et lærende arbeidsliv. I Norge arbeider de fleste under gode og forsvarlige arbeidsforhold. På mange arbeidsplasser jobbes det godt og systematisk med å forebygge og redusere sykefravær og frafall, og mange tar også et stort samfunnsansvar ved å bidra til integrering og inkludering i arbeidslivet.

Målet er å legge til rette for at så mange som mulig kan arbeide så mye som mulig, så lenge som mulig

Arbeidskraften er Norges viktigste ressurs. Høy sysselsetting er grunnlaget for å opprettholde et bærekraftig velferdssamfunn, samtidig som det er av stor betydning for den enkelte å være i jobb. Trepertssamarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv skal bidra til høy sysselsetting og mobilisering av arbeidskraft gjennom å forebygge og redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

IA-avtalen setter arbeidsplassen i sentrum

Avtalens innsatsområder, organisering og virkemidler skal støtte arbeidet som ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte gjør i den enkelte virksomhet. Det handler om et godt forebyggende arbeidsmiljø- og sykefraværarbeid, men også om å være tidlig ute med kartlegging, drøfting og innsats for kompetanseheving. Virksomhetenes arbeid og innsats innenfor disse områdene bidrar til å forebygge og redusere sykefravær og frafall og legger til rette for inkludering. Trepertssamarbeidet skal understøtte og muliggjøre oppfølging og resultater i den enkelte virksomhet. For å oppnå målene for avtalen, må innsats og virkemidler på alle nivåer bygge på relevant kunnskap.

Arbeidslivet er i kontinuerlig endring

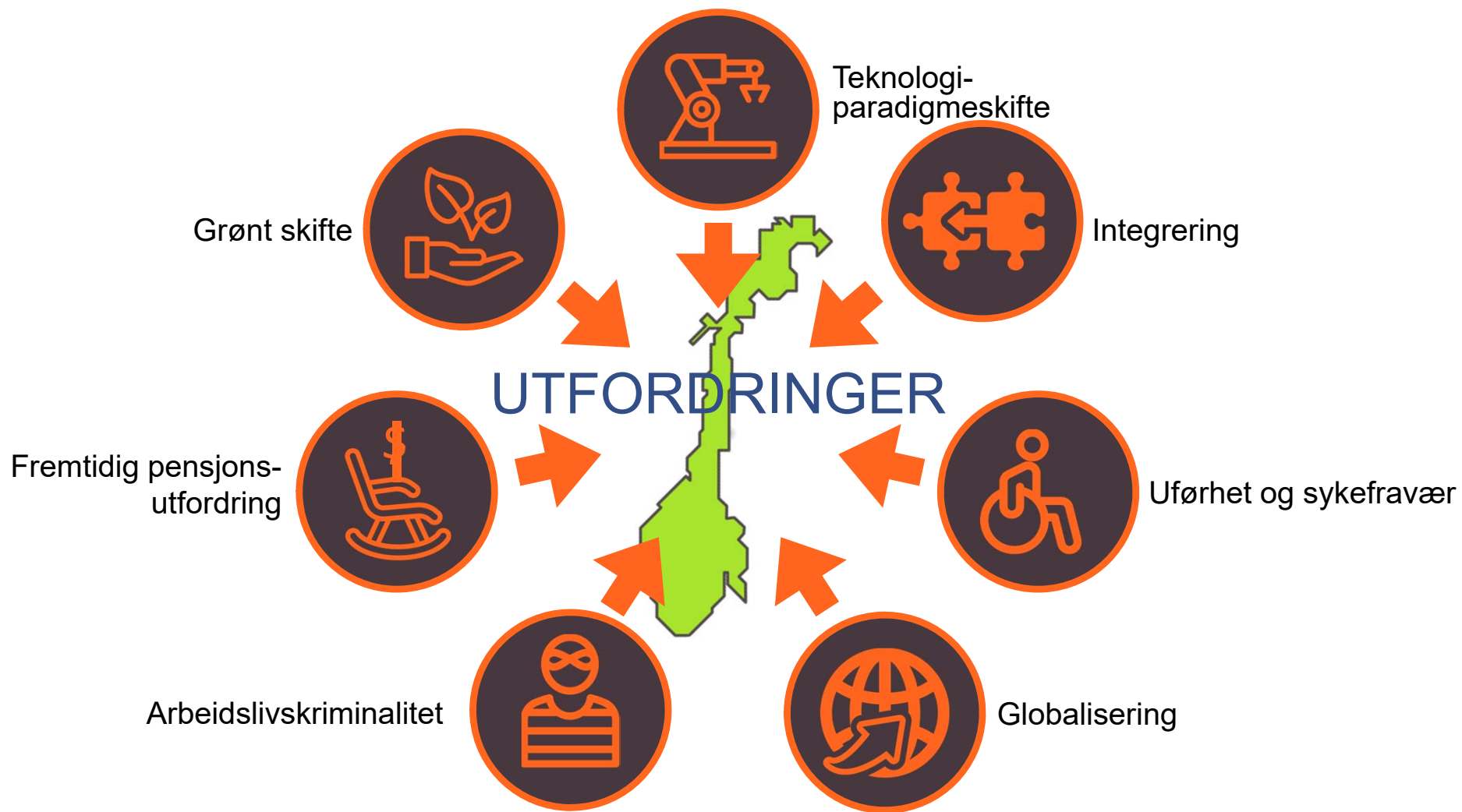
Store endringer som teknologiutvikling, klimautfordringer, internasjonalisering, endring i næringsstruktur, innvandring og aldring av befolkningen vil påvirke arbeidslivet og kompetansebehovene i samfunnet i årene framover. Å møte disse utviklingstrekkene krever en helhetlig innsats gjennom trepartssamarbeidet.

Et helhetlig samarbeid

Et godt samarbeid mellom partene, både trepartssamarbeid på samfunnsnivå og topptssamarbeid på arbeidsplassene, er det viktigste verktøyet i inkluderingsarbeidet. IA-avtalen må sees i sammenheng med øvrige prosesser som omhandler kompetanse, sysselsetting og inkludering. Partene samarbeider godt om utdannings- og kompetansepolitikken og arbeids- og velferdspolitikken, og bidrar aktivt i regjeringens satsinger på integrering og inkludering.

Hvorfor i all verden så stort fokus på arbeidsmiljø?





Status 2019: Hva skal vi tro på?



Meld. St. 29

(2016–2017)

Melding til Stortinget

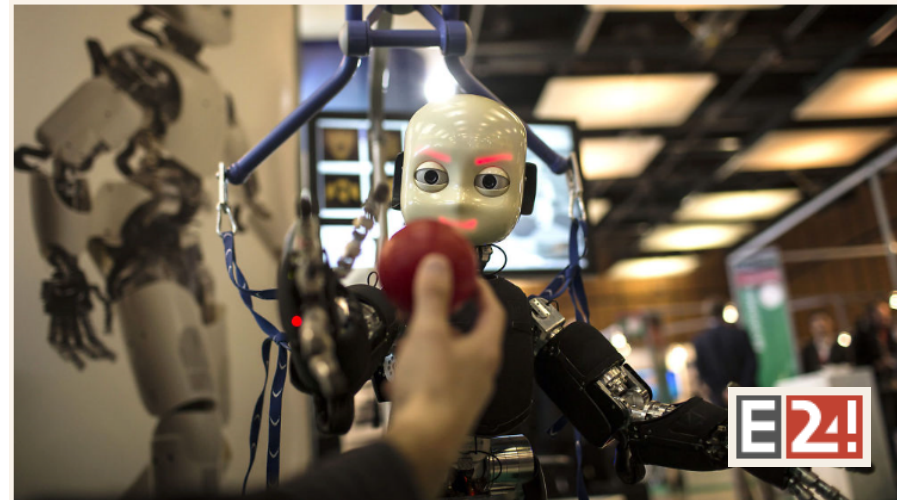
Perspektivmeldingen 2017



VS.

Halvparten av dagens jobber kan bli erstattet innen 20 år

Skandinaviske forskere mener at halvparten av dagens yrker har forsvunnet og er erstattet av teknologi innen 20 år.

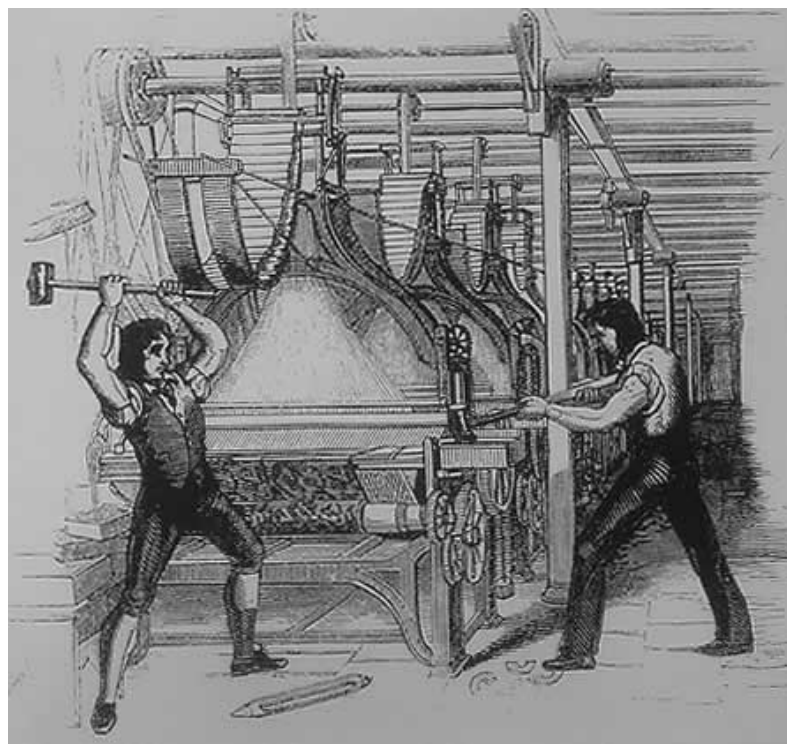


SERVICE: Roboten «iCub» prøver å ta imot en ball på toppmøtet for europeiske robotutviklere Innrobo i 2013. Denne italienske servicemedarbeideren benyttes i dag i forskning på kunstig intelligens, som forskere mener vil ta over flere og flere jobber de neste årene.

FOTO: LAURENT CIPRIANI AP

Er det nytt med frykt for at yrker blir borte?

Ludittene (1811-1814 i England)



Protesterte mot automatiseringen i spesielt tekstilindustrien som truet deres jobber

Er det noe nytt at yrker blir borte?

Kjegleguttene



Historie
www.historienet.no

STAMI
STATENS
ARBEIDSMILJØINSTITUTT

Er det noe nytt at yrker blir borte?

Likrøver



LIKROVER

Gravrøverne hadde sin storhetstid på 1800-tallet da de ble hyret inn for å skaffe universitetene ferske lik. Dermed kunne medisinerstudentene dissekere og studere likene, som eller var svært vanskelige å få tak i på lovlig måte. Likrøveryrket opphørte i praksis av seg selv i 1830-årene da en ny lov tillot britene å donere sine avdøde slektninger til vitenskapelige formål. Foto: Wikimedia

Er det noe nytt at yrker blir borte?

Vekker



VEKKER

Vekkerne dukket opp i Storbritannia ved innledningen til den industrielle revolusjonen da det plutselig ble viktig for britene å komme presis på jobb. Vekkerne var i realiteten menneskelige vekkerklokker som benyttet ulike redskaper, oftest lange kjepper, køller eller blåserør til å vekke kundene med. Jobbene ble færre utover i 1920-årene, men i industribyen Manchester fantes det vekkerere i aksjon helt frem til 1950-tallet. Foto: Wikimedia.

Er det noe nytt at yrker blir borte?

Isskjærer



ISSKJÆRER

Først da kjøleskapet og etter hvert dypfryseren gjorde sitt inntog etter andre verdenskrig, måtte de siste isskjæerne legge saken på hyllen. Frem til da hadde armeer av isskjærere forsynt store deler av verden med is som ble skåret ut av tilfrosne sjøer og vann. Den norske iseksporten var betydelig, og så sent som i 1890-årene solgte Norge hele 500 000 tonn is til utlandet. Foto: Wikimedia.

Er det noe nytt at yrker blir borte?



Støvesugerselger

Er det noe nytt at yrker blir borte?

Melkemann



Gammel kjenning i ny forklledning?



Kolonial.no gjorde nylig forsok m
hvilke muligheter som ligger i mat
Kaas, gründer og sjef for Kolonial.

Er det noe nytt at yrker blir borte?



Bompenge-betjent

Er det noe nytt at yrker blir borte?



Skrankebetjent
bank

Er det noe nytt at yrker blir borte?



Aksjemegler?

Er det noe nytt at yrker blir borte?

Five Tips For Introducing Intelligent Automation To HR



Allan Leinwand CommunityVoice
Forbes Technology Council CommunityVoice ⓘ

POST WRITTEN BY

Allan Leinwand

Chief Technology Officer at ServiceNow, the enterprise System of Action™ to help you Work at Lightspeed

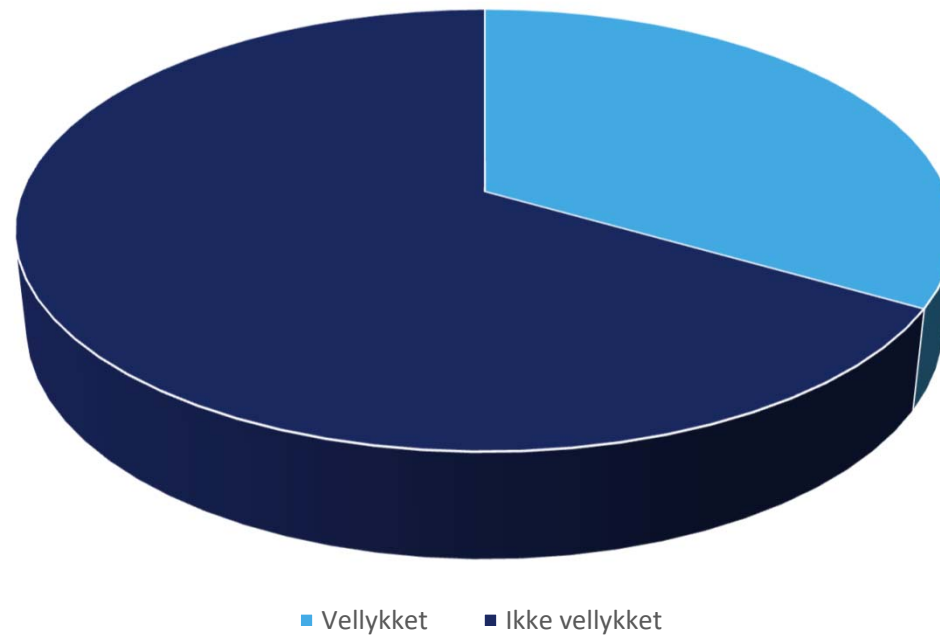


Shutterstock

HR-medarbeider?

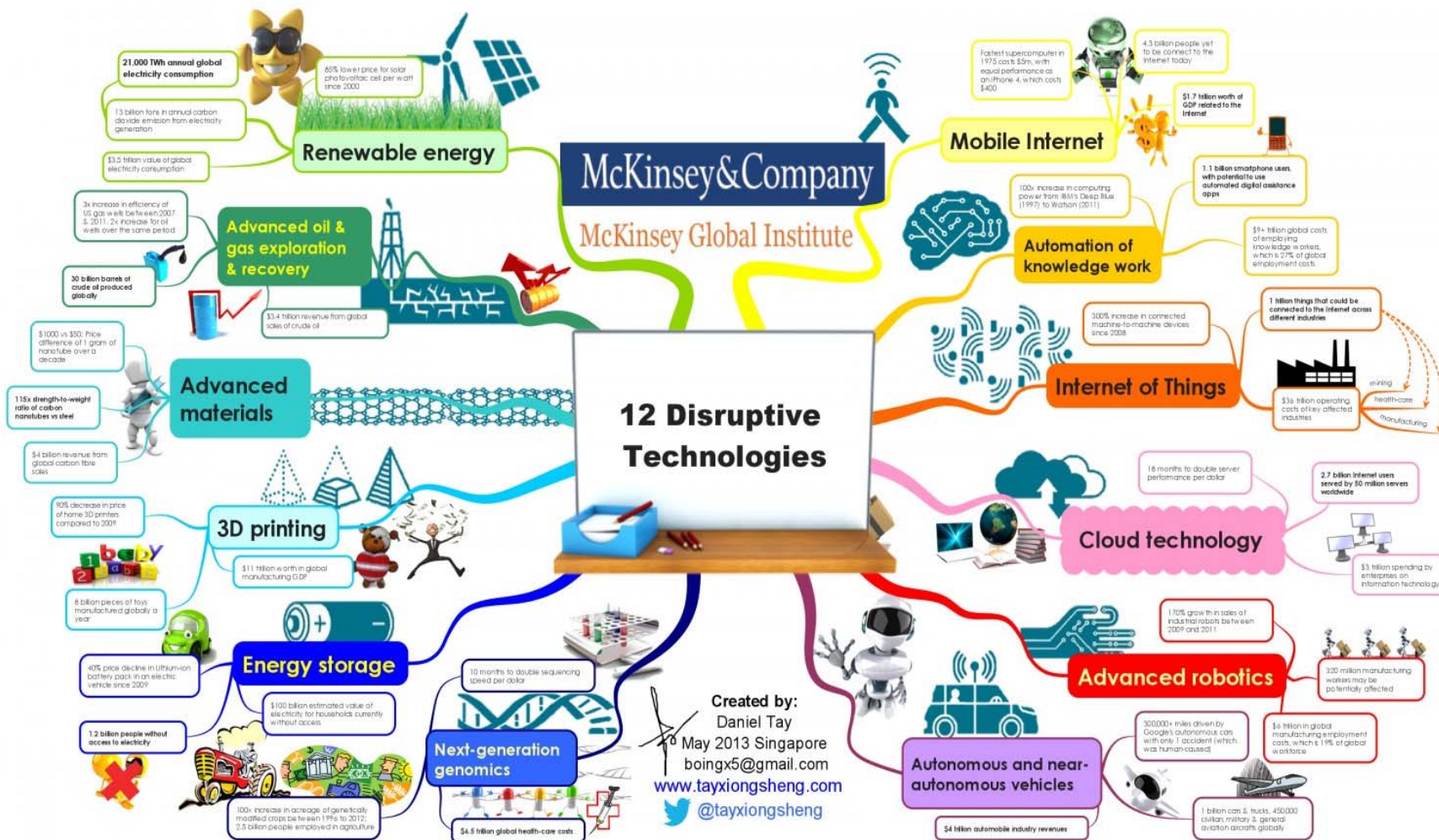
Hva med arbeidsmiljø og produktivitet i omstillingstider?

Organisasjonsendringer



Hvorfor lykkes ikke flere med å gjennomføre vellykkede omorganiseringer?

- Atferdsmessige reaksjoner
- Endringer i arbeidsmiljøet, helseplager og sykefravær
- Produktivitetstap



The source of information in this Mind Map comes from http://www.mckinsey.com/insights/business_technology/disruptive_technologies

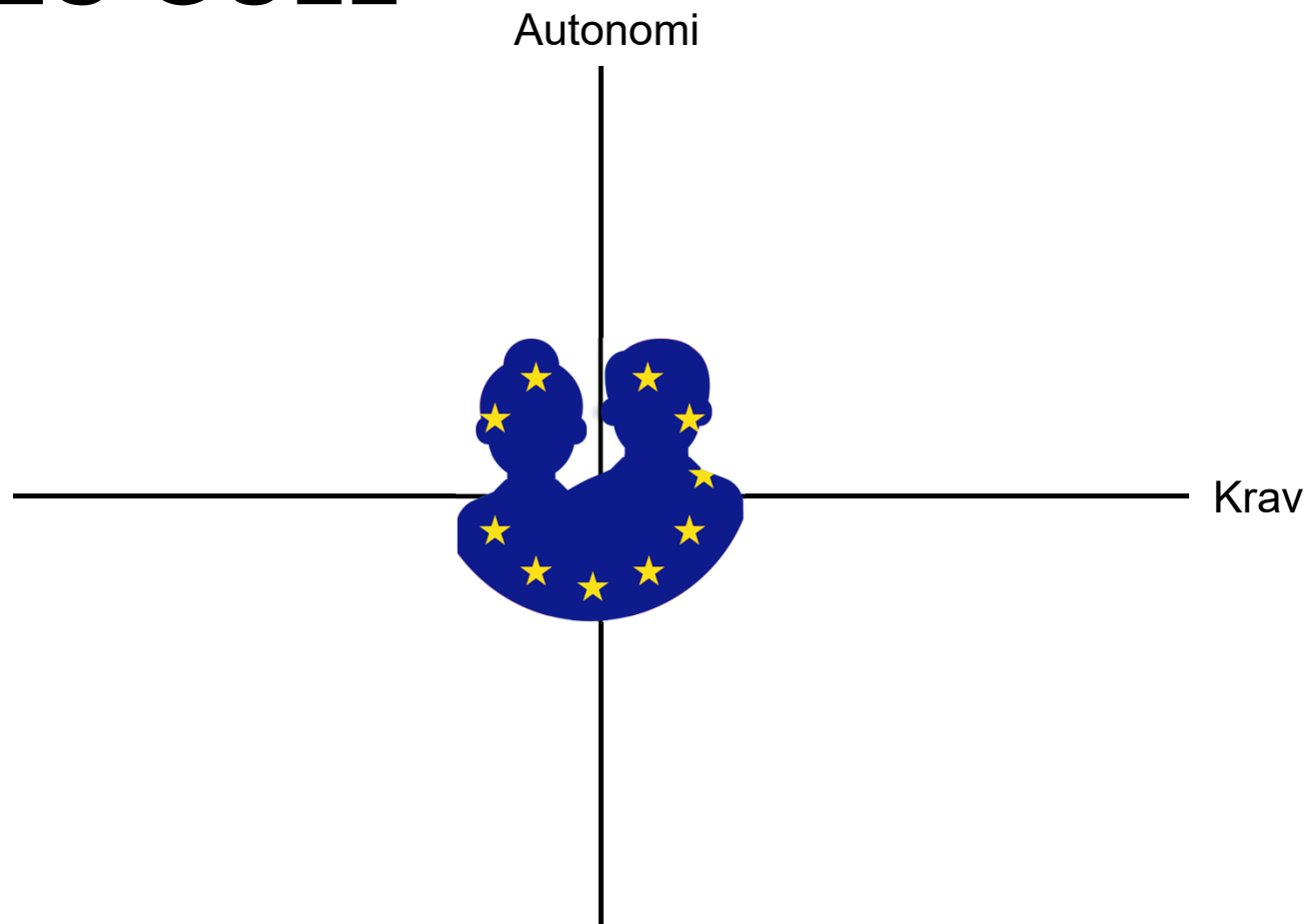
Created by:
Daniel Tay
May 2013 Singapore
boingx5@gmail.com
www.tayxiangsheng.com
@tayxiangsheng

Blir (er) endring den nye normalen?

Hva betyr i så tilfelle dette?

Hva bør vi passe på?

NORGES GULL



Kræsjskurs: Hva er arbeidsmiljø?



Kræsjskurs: Hva er arbeidsmiljø?



Foto: Creative Commons/ Flickr/ Scott Beale

Hva bedrifter bør lære av arbeidsmiljøet hos Google

Flere studier viser at et lekent og uformelt arbeidsmiljø med frihet og fleksibilitet vil komme både bedriften og de ansatte til gode.



PAUSEROM: På hovedkvarteret til Google har man mulighet til å leke i ballbingen hvis man får behov å strekke litt på seg i løpet av arbeidsdagen.



Er ledelse nok? Er management nok?

DN Dagens
Næringsliv

LEDERNYTT ≡

Dagens/Perspektiv



Foto: Ál Nik / Unsplash



Foto: Dreamstime

LEDELSE

Lederegenskap

LEDELSE

Ledere kan komme langt med bare å være snille

VIKTIG LEDEGENSKAP: - Fremtidens ledere må klare å slippe kontrollen, sier Erik Næss i Right Management. Foto: (Foto: Line Kaspersen)

lrevet, du må ha en sterk indre vilje til
- uansett om bedriften opplever medgang

ti:

eg frem til det som kommer, ved å

reven beslutningstaking:

building: ikke bare ditt eget arbeid,
alysere hvordan

st mulig måte.

omsiktighet:

avgjør om en person er moden. Evnen til å

en moderne leder: ne sterke
t godt

rdigheter er viktig i mange roller, men det
ere. Hvis det ikke ligger empati til grunn for
ke har evnen til å engasjere folk, blir det
es.

STAMI
STATENS
ARBEIDSMILJØINSTITUTT



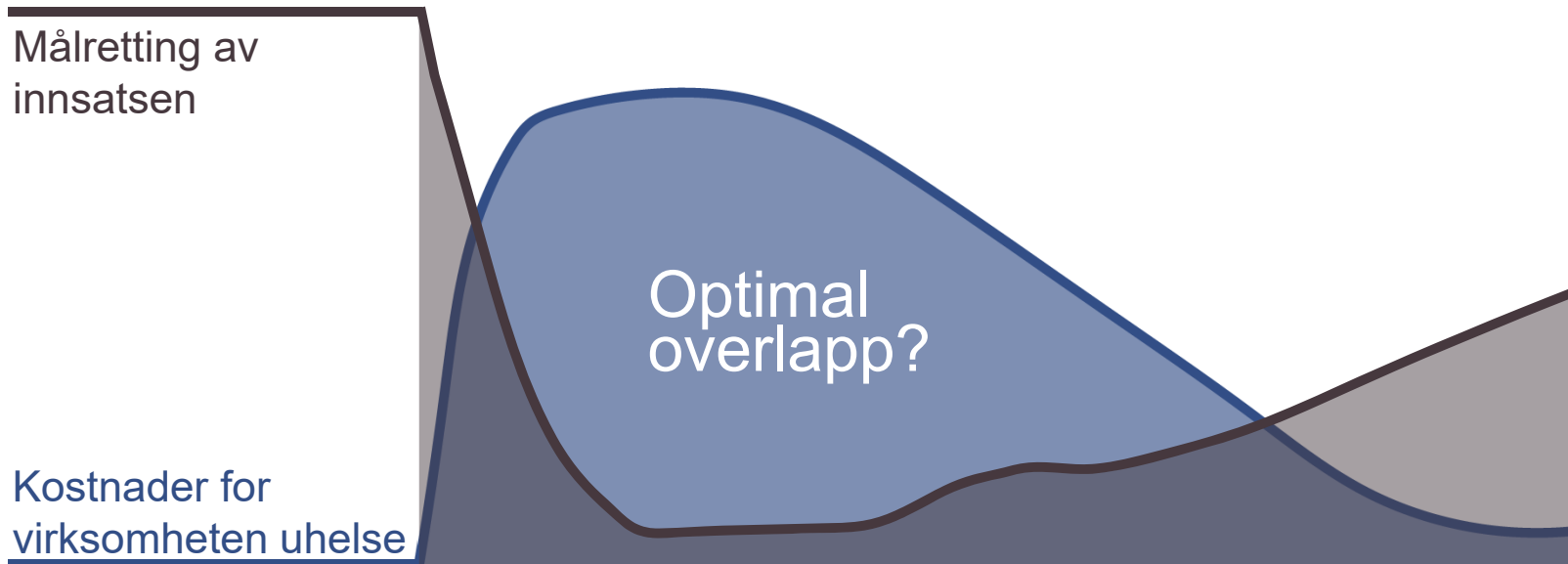
Syke
(~5%)

Folk flest
(~75%)

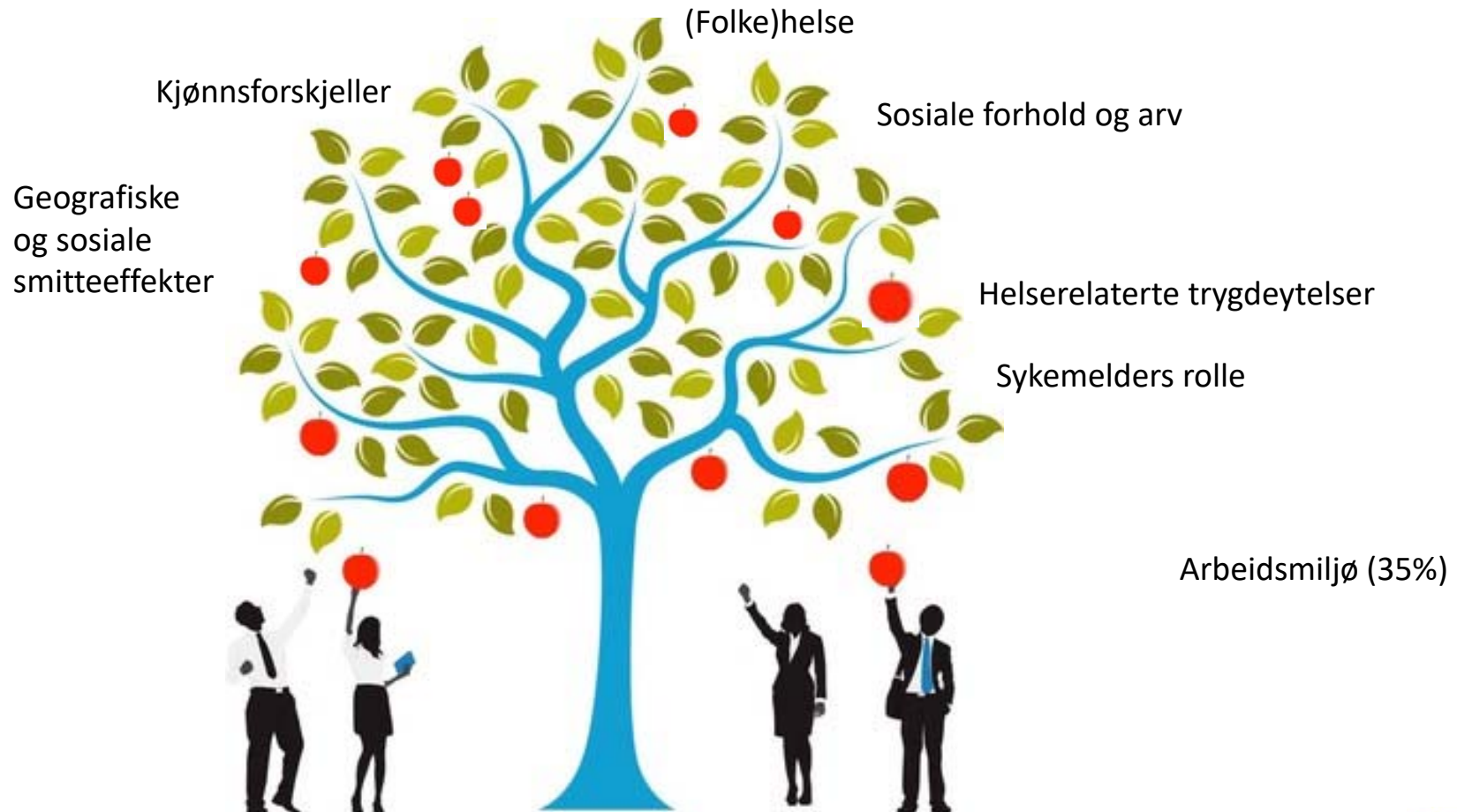
Veldig sunne
og friske
(~20%)



Arbeidsstokken



Sykefravær, frafall og lavthengende frukter

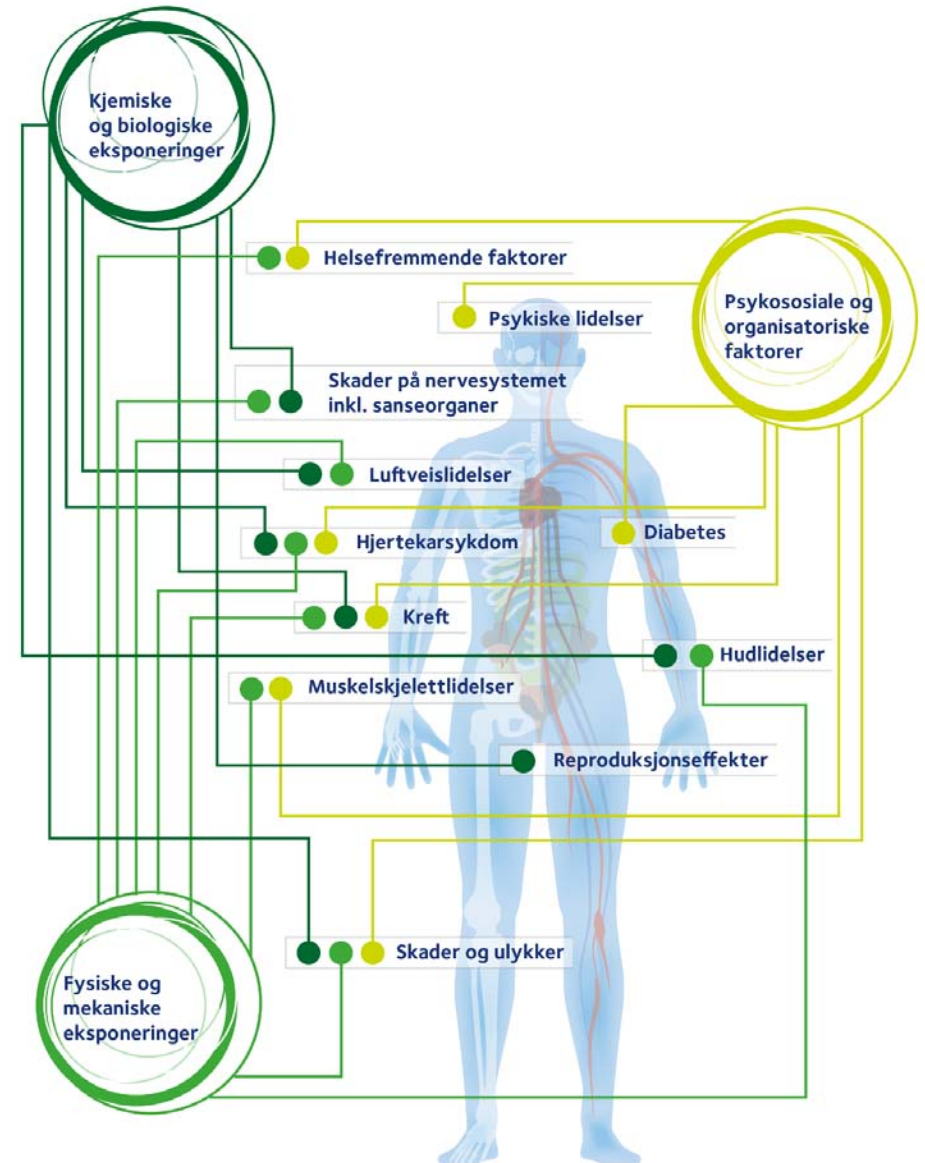


Arbeidsmiljø handler om arbeidet

- Arbeidsmiljøet er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet
- Arbeidsmiljøet er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass og krever derfor ulike tilnærminger
- Arbeidsmiljøet påvirker arbeidstakernes helse, jobbengasjement og virksomhetens resultater



Arbeidsmiljø og helse



Ergonomiske forhold

Krav Kvantitative krav
Tidspress Sosial støtte
Kontroll Variasjon
Kontroll arbeidsintensitet
Kontroll avgjørelser
Rolleklarhet Arbeidstid
Rettferdighet
Belønning
Innsats Innflytelse
Anerkjennelse
Lønn Mobbing

Beslutningskrav

Autonomi



Jobbtilfredshet

Rollekonflikt

Organisasjonstilhørighet
Arbeid-familie-konflikt
Støttende ledelse
Mulighet for utvikling
Positive utfordringer
Forutsigbarhet
Betydning Ledelse
Bemyndigende ledelse
Arbeidsmengde

Emosjonelt arbeid

Emosjonell støtte

Feedback

Sosial kontakt

Instrumentell støtte



Hva skal til for at arbeidsmiljøtiltak skal virke?

Behovsbasert

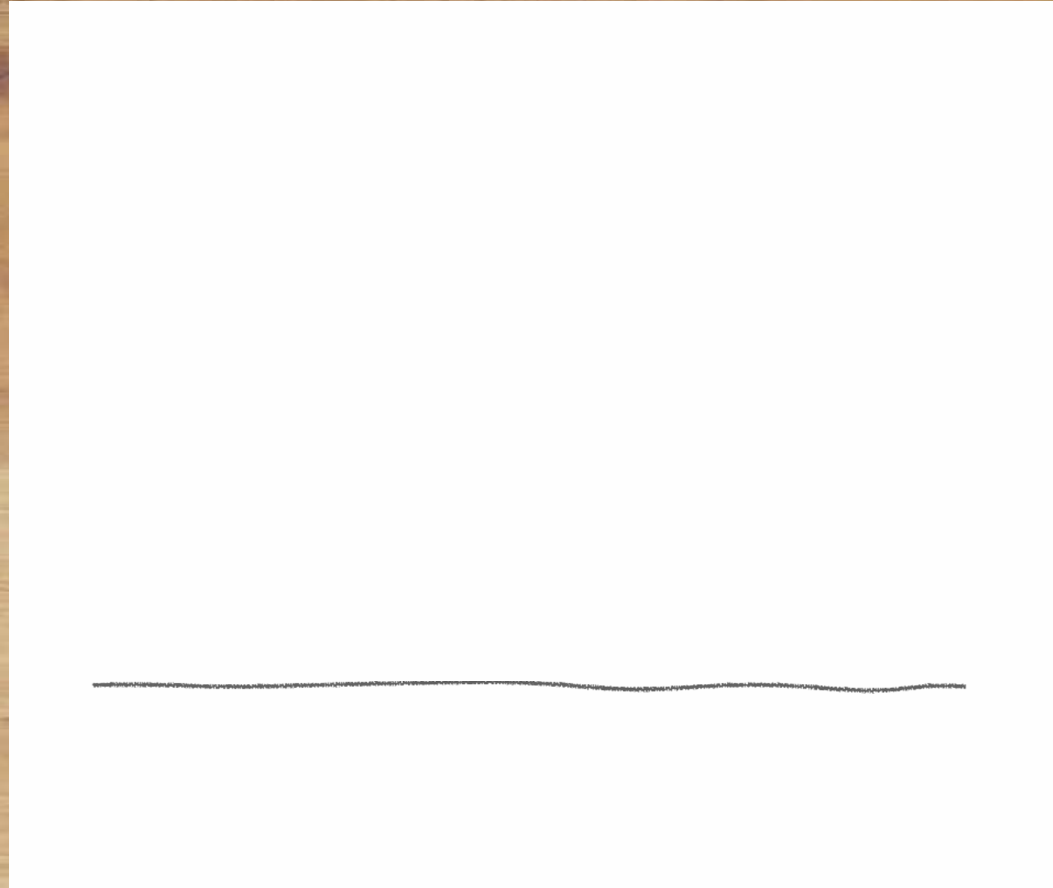


Kunnskapsbasert



Systematisk implementert





Arbeidsmiljøarbeid – Hvordan realisere gevinst?

INTERNASJONAL STUDIE VISER STORT UTBYTTE AV HMS-FOKUS

Investering i arbeidsmiljø påvirker lønnsomheten



Publisert: 17.11.2011
Tekst: Henning Meyer Petersen, Idébanken Foto: Dag Sem

Etter analyser av 300 bedrifter i 15 land kom ISSA fram til at 1 krone investert i godt arbeidsmiljø gir **2,2 kroner økt lønnsomhet** i bedriften.

– Å fokusere på HMS og et godt arbeidsmiljø redder ikke bare liv, det gir også svært god økonomisk mening, sier Hans-Horst Konkolewsky, generalsekretær i [International Social Security Association \(ISSA\)](#).

Dette er spesielt interessant i globale krisetider, der HMS nedvurderes for å spare penger. Konkolewsky understreker at dette i henhold til rapporten kan virke mot sin hensikt.

– Virksomhetenes økonomiske prestasjoner har direkte sammenheng med et godt arbeidsmiljø, fortsetter han.

Visse forbehold

ISSA advarer mot å overfortolke resultatene, da de er generelle estimater og anslag. Likevel var disse resultatene gjennomsnittet i de verdensomspennende virksomhetene som ble intervjuet i undersøkelsen, som har foregått det siste året. ISSA tilstrebet å få data fra en virksomhet pr. én million ansatt.

HMS og godt arbeidsmiljø lønner seg

Studien ble lagt fram på verdenskonferansen for arbeidsmiljø (World Congress on Safety and Health at Work) i Istanbul 12. september.

ISSA hevder at selv med forskningsmetodiske forbehold, gir resultatene en klar indikasjon på at fokus på arbeidsmiljø og HMS er lønnsomt – både globalt og nasjonalt.

Applied Ergonomics 44 (2013) 480–487



ELSEVIER

Contents lists available at SciVerse ScienceDirect

Applied Ergonomics

journal homepage: www.elsevier.com/locate/apergo



Economic evaluation of a participatory ergonomics intervention in a textile plant

Emile Tompa^{a,*}, Roman Dolinschi^a, Julianne Natale^b

^a Institute for Work & Health, 481 University Avenue, Suite 800, Toronto, Ontario, Canada M5G 2E9

^b Department of Kinesiology, University of Waterloo, Waterloo, Ontario, Canada, N2L 3G1

ARTICLE INFO

Article history:
Received 28 July 2011
Accepted 25 October 2012

Keywords:
Textile industry
Ergonomics
Participatory
Economic evaluation

ABSTRACT

In this study we report on the economic evaluation of a participatory ergonomics process undertaken at a clothing manufacturer in Southwestern Ontario, Canada that employs approximately 300 workers. We undertake a cost-benefit analysis from the company perspective.

Intervention costs amounted to \$65,787 and intervention benefits \$360,614 (2011 Canadian dollars). The net present value was \$294,827, suggesting that the intervention was worth undertaking based on the costs and consequences over the measurement period spanning more than four years. Based on these costs and benefits, the **benefit-to-cost ratio is 5.5**.

Overall, the findings from this study suggest that participatory ergonomics interventions can be cost beneficial from the company perspective. Even though the changes were typically low-cost and low-tech interventions implemented by the plant mechanics and maintenance personnel, benefits were realized on both the health and financial fronts.

Arbeidsmiljøarbeid – Hvordan realisere gevinst?



Does it pay to treat employees well? International evidence on the value of employee-friendly culture



Larry Fauver^{a,*}, Michael B. McDonald^b, Alvaro G. Taboada^c

^a Corporate Governance Center, The University of Tennessee, United States

^b Fairfield University, United States

^c Mississippi State University, United States

ARTICLE INFO

Article history:

Received 4 December 2017

Received in revised form 5 February 2018

Accepted 19 February 2018

Available online 24 February 2018

ABSTRACT

We examine the valuation impact of an employee-friendly (*EF*) culture. Using a sample of 3446 firms from 43 countries for the period 2003 to 2014, we show that firms with a more *EF* culture are valued higher and perform better (*ROA*, *ROE*). Consistent with the good governance view, the impact is stronger for firms in countries with better investor protection and for firms with better governance and lower agency costs. We further document a positive valuation associated with the enactment of laws aimed at improving parental leave policies. The impact on valuation stems from improved technical efficiency. Using various approaches, our results suggest that the impact of an *EF* culture on firm value is causal.

© 2018 Elsevier B.V. All rights reserved.

Arbeidsmiljøarbeid – Hvordan realisere gevinst?



ARBEIDSLIV

Investor | Tjener penger på medarbeiderengasjement

En svensk investor har konsekvent satsset penger på at økende medarbeiderengasjement får selskapers aksjekursene til å stige.

Den svenske investoren Mårten Westberg investerer i aksjer på bakgrunn av analyser han gjør av data fra medarbeiderundersøkelser i børsnoterte selskaper. Han begynte å bruke fremgangsmåten for syv år siden, har forbedret modellen underveis, og har i perioden aldri kjøpt en aksje som har falt i verdi. Dette ifølge det svenske magasinet [Personal och Ledarskap](#), som har laget en større artikkel om Westbergs metode.

Ifølge magasinet har verdien på investeringene hans på to år på det beste økt med 78 prosent. På det dårligste har de økt med 50 prosent.



Han har i perioden aldri kjøpt en aksje som har falt i verdi.

Kostnader i Norge ikke-optimalt arbeidsmiljø



Samfunnsnyten av bedriftshelsetjenesten

Utredning for Arbeids- og sosialdepartementet (ASD)

oslo**economics**

- For samfunnet: 75 mrd. kr. pr. år
- For virksomhetene: 30 mrd. kr. pr. år





"Rimligare villkor på jobbet är viktigare än sjuktalet"
Ledarkrönika, Jeanette Herulf.



Hyresrätter i hela landet brinner upp
Stockholmarna förmådde välja medmänsklighet efter terrordådet. Men när ska hyreslagen bli human?

FÖRESKRIFTEN OM PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ



Malin Lohela Karlsson, arbetsmiljöekonom och forskare på KI. Foto: Stefan Zimmerman, Bildmakarna KI

“Det lönar sig att göra något åt problemen”

23 mars, 2016

Delat på 140 3 0

I genomsnitt producerar anställda 38 procent mindre när de upplever problem på jobbet. Det är 15 timmar i veckan som företagen förlorar.

– Det handlar sällan om en quick fix – men det lönar sig att göra något åt problemen, säger arbetsmiljöekonomen Malin Lohela Karlsson.

Arbetsgivarna kan själva omvandla arbetsbortfallet i pengar menar hon, till vardags forskare vid Karolinska institutet i Solna.



Dagens *take-home-message*

- Arbeidsmiljøutfordringer er ikke noe å skamme seg over
 - Men å ikke gjøre noe med det er noe annet.....
- Arbeidsmiljøet påvirker helse, resultater og lønnsomhet
- Det er viktig å ha fokus på de viktige og riktige arbeidsmiljøfaktorene
 - Alt for mange har feil fokus eller satser på feil tiltak
 - De som lykkes best klarer å inkorporere arbeidsmiljøfokuset i kjerneproduksjonen
 - Et ledd i det kontinuerlige arbeidet med å utvikle organisasjonen og arbeidsoppgavene
- Arbeidsmiljø handler om arbeidet

TAKK FOR OPPMERKSOMHETEN!

