

# Hvorfor blir arbeidsmiljø enda viktigere?

Pål Molander

Direktør

PhD, Professor

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

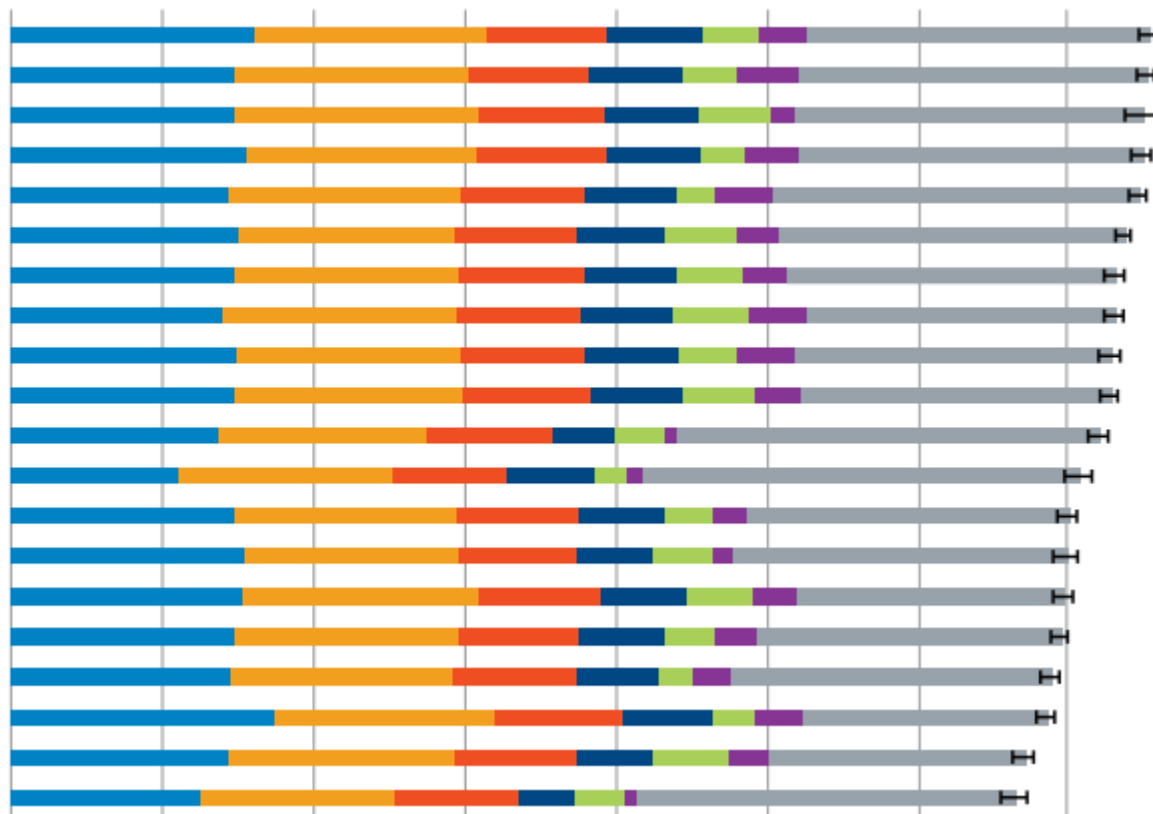
Statens IA-konferanse, Oslo, 14.11.2017



# Norge i dag

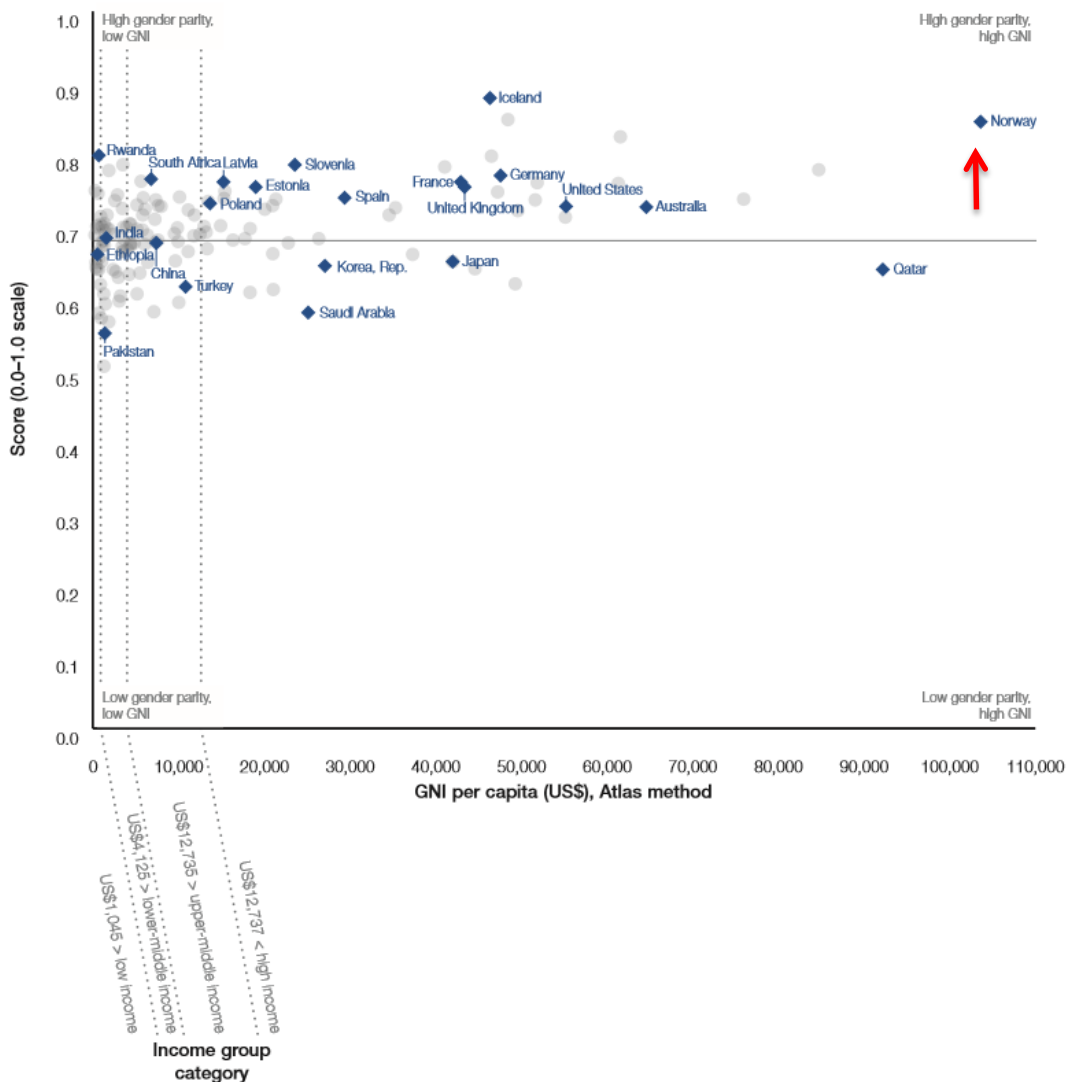
# Nordmenns lykke

- 
1. Norway (7.537)
  2. Denmark (7.522)
  3. Iceland (7.504)
  4. Switzerland (7.494)
  5. Finland (7.469)
  6. Netherlands (7.377)
  7. Canada (7.316)
  8. New Zealand (7.314)
  9. Australia (7.284)
  10. Sweden (7.284)
  11. Israel (7.213)
  12. Costa Rica (7.079)
  13. Austria (7.006)
  14. United States (6.993)
  15. Ireland (6.977)
  16. Germany (6.951)
  17. Belgium (6.891)
  18. Luxembourg (6.863)
  19. United Kingdom (6.714)
  20. Chile (6.652)



# Likestilling

Figure 6: Relationship between GNI per capita and the Global Gender Gap Index 2016, overall



Source: Global Gender Gap Index 2016 and World Bank.

# Menneskelig utviklingsindeks



	Human Development Index (HDI)	Life expectancy at birth	Expected years of schooling	Mean years of schooling	Gross national income (GNI) per capita	GNI per capita rank minus HDI rank	HDI rank
	Value	(years)	(years)	(years)	(2011 PPP \$)		
HDI rank	2015	2015	2015 <sup>a</sup>	2015 <sup>a</sup>	2015	2015	2014
<b>VERY HIGH HUMAN DEVELOPMENT</b>							
1 Norway	0.949	81.7	17.7	12.7	67,614	5	1
2 Australia	0.939	82.5	20.4 <sup>b</sup>	13.2	42,822	19	3
2 Switzerland	0.939	83.1	16.0	13.4	56,364	7	2
4 Germany	0.926	81.1	17.1	13.2 <sup>c</sup>	45,000	13	4
5 Denmark	0.925	80.4	19.2 <sup>b</sup>	12.7	44,519	13	6
5 Singapore	0.925	83.2	15.4 <sup>d</sup>	11.6	78,162 <sup>e</sup>	-3	4
7 Netherlands	0.924	81.7	18.1 <sup>b</sup>	11.9	46,326	8	6
8 Ireland	0.923	81.1	18.6 <sup>b</sup>	12.3	43,798	11	8
9 Iceland	0.921	82.7	19.0 <sup>b</sup>	12.2 <sup>c</sup>	37,065	20	9
10 Canada	0.920	82.2	16.3	13.1 <sup>f</sup>	42,582	12	9
10 United States	0.920	79.2	16.5	13.2	53,245	1	11
12 Hong Kong, China (SAR)	0.917	84.2	15.7	11.6	54,265	-2	12
13 New Zealand	0.915	82.0	19.2 <sup>b</sup>	12.5	32,870	20	13
14 Sweden	0.913	82.3	16.1	12.3	46,251	2	15
15 Liechtenstein	0.912	80.2 <sup>g</sup>	14.6	12.4 <sup>h</sup>	75,065 <sup>ei</sup>	-11	14
16 United Kingdom	0.909	80.8	16.3	13.3	37,931	10	16
17 Japan	0.903	83.7	15.3	12.5 <sup>c</sup>	37,268	10	17
18 Korea (Republic of)	0.901	82.1	16.6	12.2	34,541	12	18
19 Israel	0.899	82.6	16.0	12.8	31,215	16	19
20 Luxembourg	0.898	81.9	13.9	12.0	62,471	-12	20

# Forretningsvennlighet

TABLE 1.1 Ease of doing business ranking

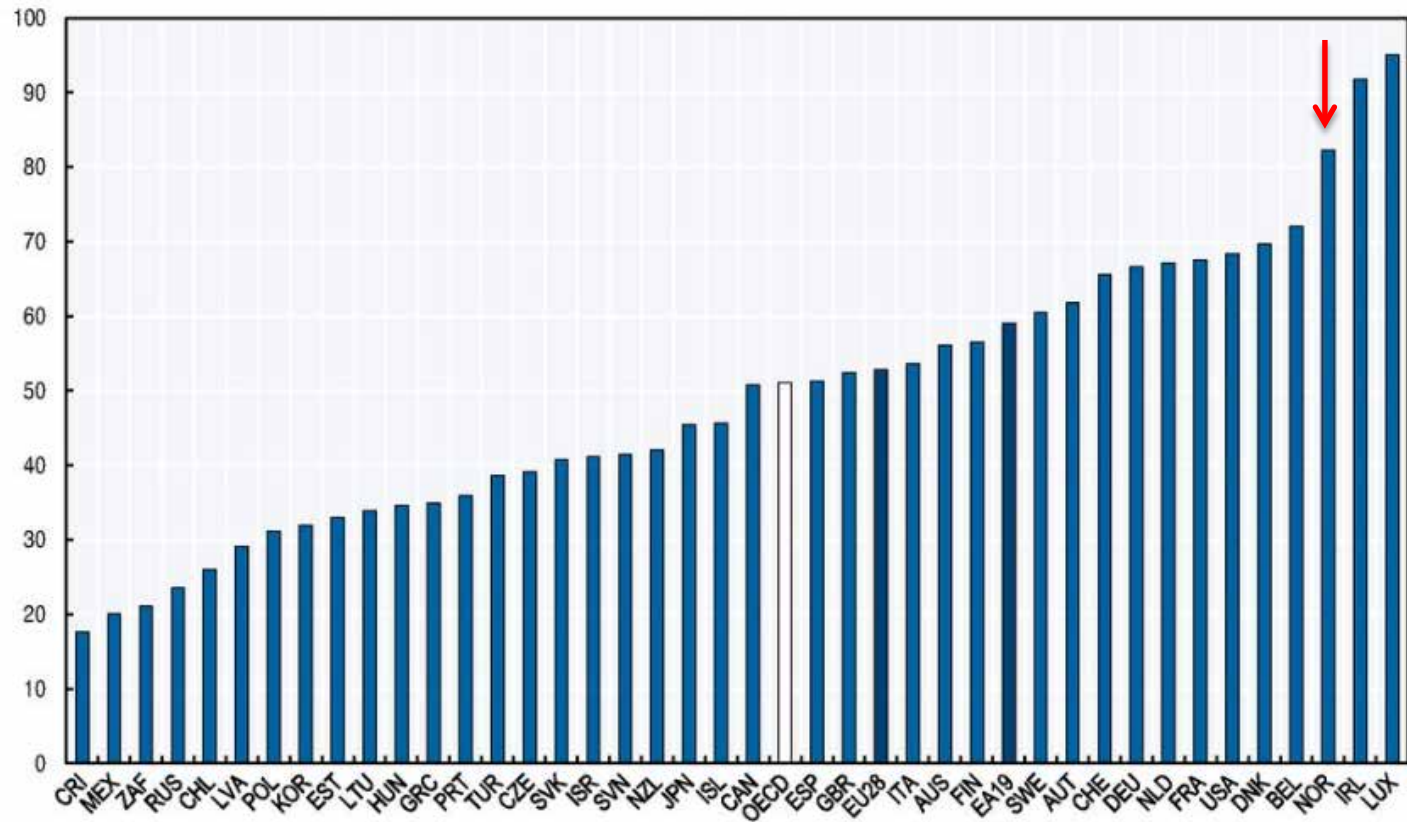
Rank	Economy	DTF score	
1	New Zealand	87.01	↑
2	Singapore	85.05	↑
3	Denmark	84.87	↑
4	Hong Kong SAR, China	84.21	↑
5	Korea, Rep.	84.07	↑
→ 6	Norway	82.82	↑
7	United Kingdom	82.74	↑
8	United States	82.45	
9	Sweden	82.13	↑
10	Macedonia, FYR	81.74	↑
11	Taiwan, China	81.09	↑
12	Estonia	81.05	↑
13	Finland	80.84	
14	Latvia	80.61	↑
15	Australia	80.26	↑
16	Georgia	80.20	↑
17	Germany	79.87	
18	Ireland	79.53	↑
19	Austria	78.92	↑
20	Iceland	78.91	↑
21	Lithuania	78.84	↑
22	Canada	78.57	
23	Malaysia	78.11	
24	Poland	77.81	↑
25	Portugal	77.40	↑




# Norsk konkurransekraft og arbeidsproduktivitet

Figure 2.7. **Labour productivity, 2015**

GDP per hour worked, total economy, US dollars, current prices and current PPPs



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933477196>





# Digitalisering

DN Dagens Næringsliv  
Oslo Børs: 12:18 Indeks: 804,16 +0,33%

DN FINTECH 2017 KONFERANSEN OM DIGITALISERING INNEN BANK OG FINANS

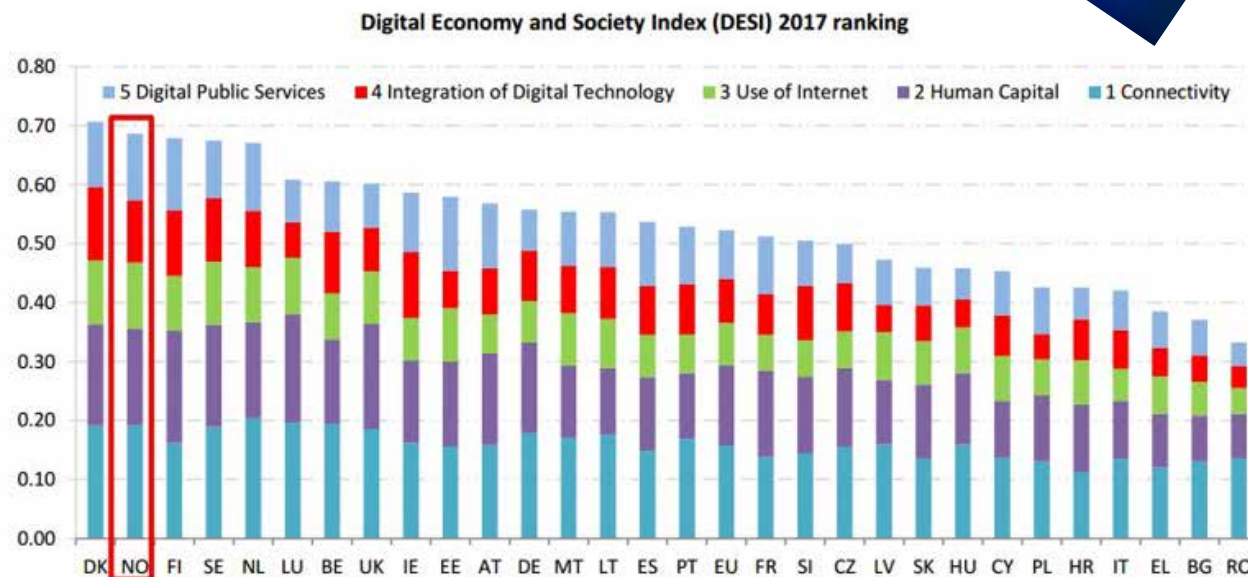


Norge har overtatt plassen som verdens mest digitale land Foto: Fartein Rudjord

Nyheter Teknologi

## Norge er verdens mest digitale land

Både næringslivet og offentlig sektor ligger langt fremme, viser fersk undersøkelse.





# Arbeidsmiljø

NRK

NYHETER

SPORT

TV

RADIO

DISTRIKT

nrk super

YR

YR

Norge

Siste nytt

Fordypning

Klima

NRK Ytring

## Norge i verdenstoppen på godt arbeidsmiljø

Ni av ti nordmenn som er i jobb, oppgir at de har et godt arbeidsmiljø og er fornøyd med arbeidet sitt.



STOLT: – At vi har et av verdens beste arbeidsmiljø, skal vi være stolte over. Men vi kan ikke hvile på laurbærene. Dette er ikke noe som kommer av seg selv, men noe som det må jobbes dedikert med hver eneste dag, sier arbeids- og sosialminister Robert Eriksson.

FOTO: KALLESTAD, GORM / NTB SCANPIX

Kilde: NTB

- [MER OM ARBEIDSLIV OG SYSSELSETTING](#)
- [MER OM HELSE](#)
- [MER OM NORGE](#)

Oppdatert 28.05.2015, kl. 13:46



Har vi noe egentlig noe forbedringspotensial?

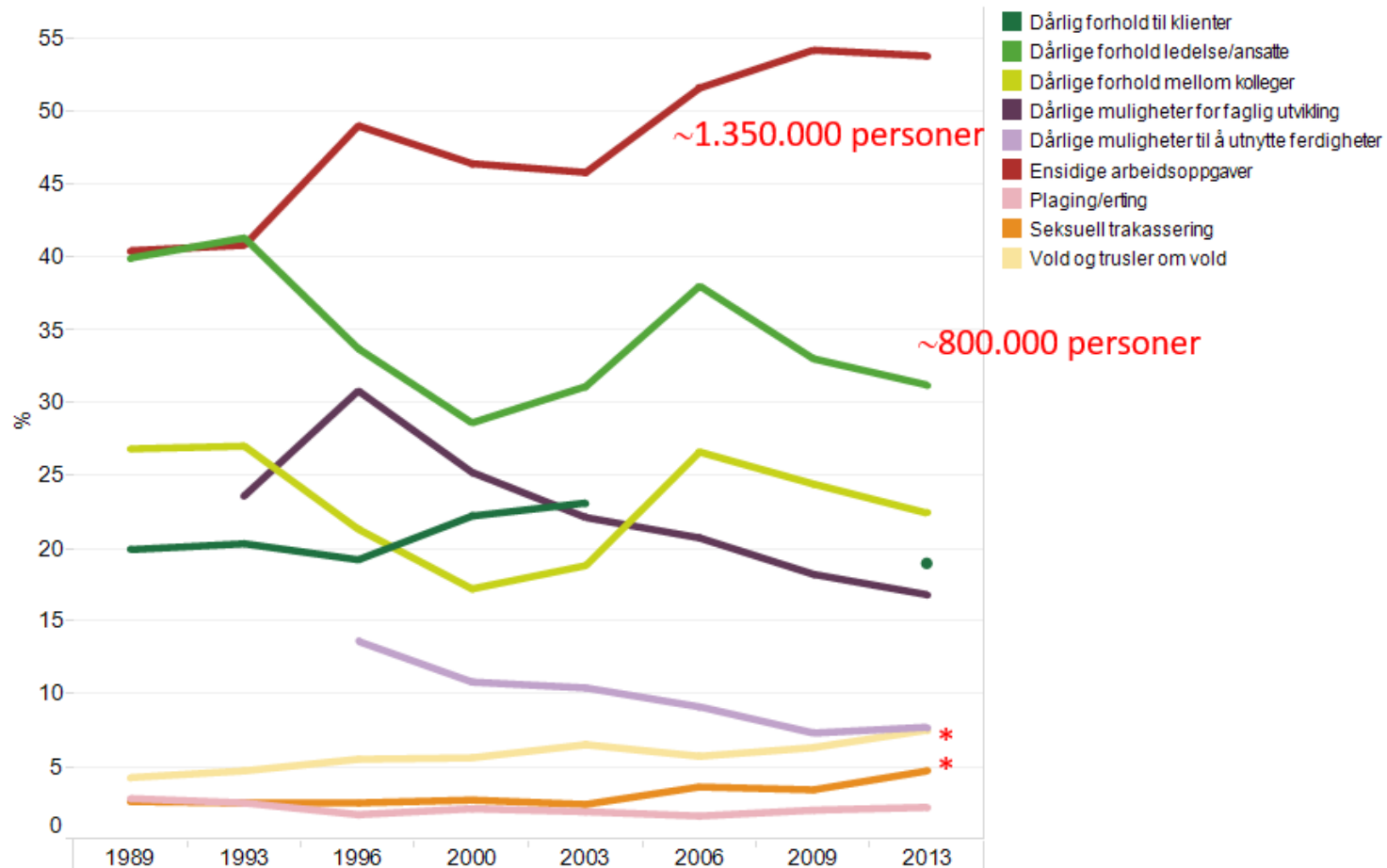
Arbeidsmiljøforhold trenger vi vel neppe å bekymre oss for i fremtidens arbeidsliv?

# Jobbtilfredshet vs. arbeidsforhold/arbeidsmiljø?



# Utvikling i arbeidsmiljøet?

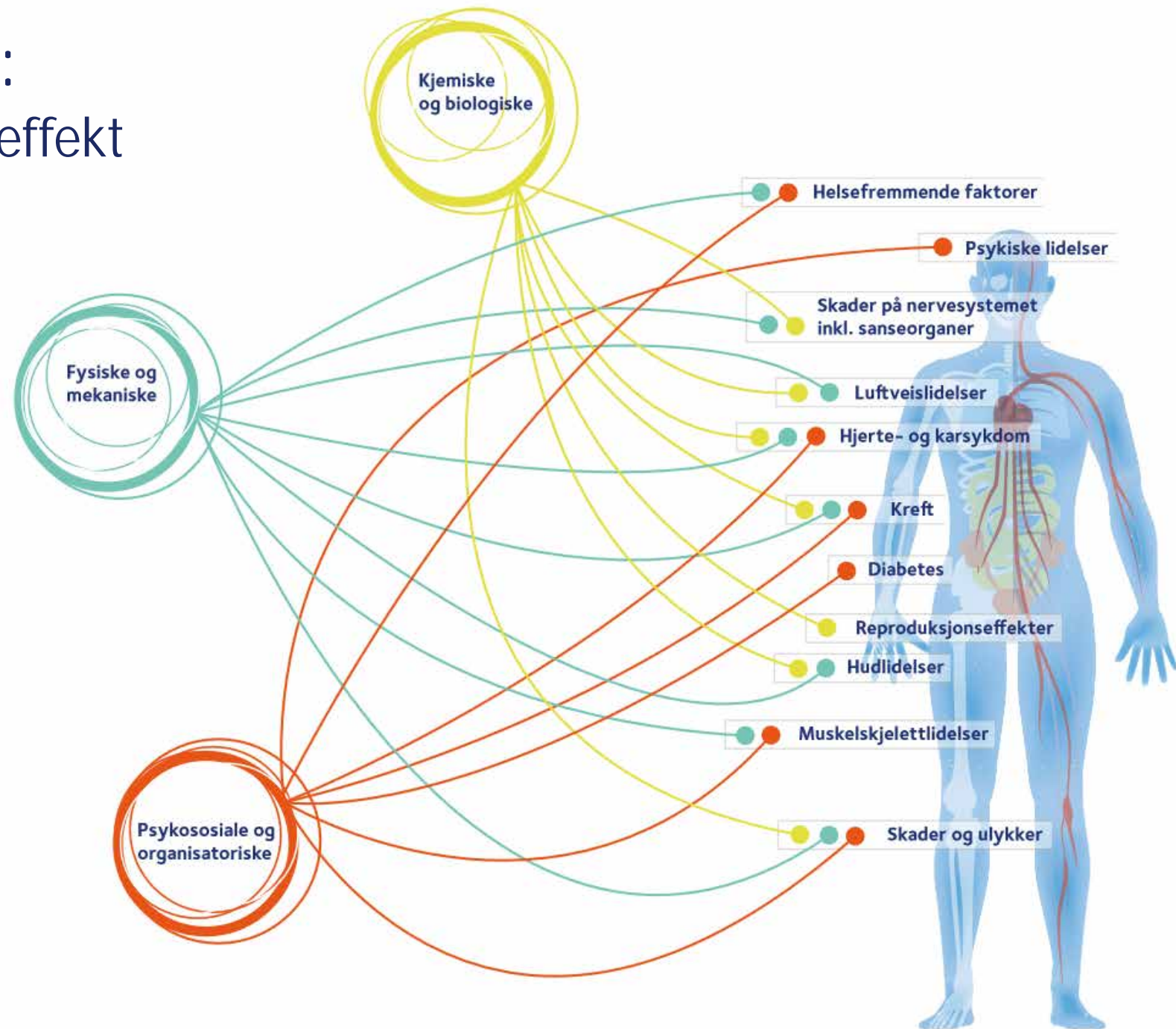
## Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø



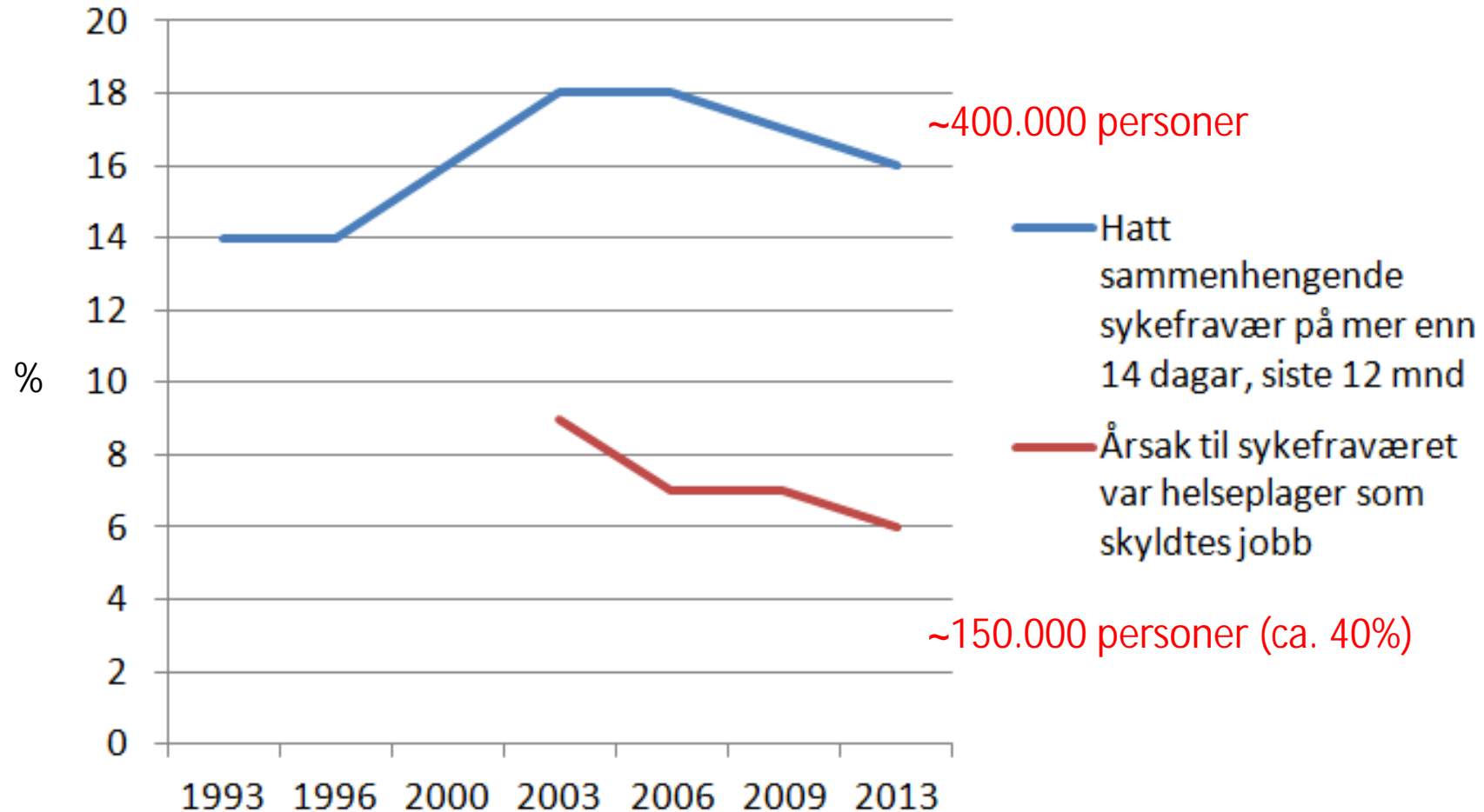
Kilde: STAMI, NOA (SSB, LKU)



# Arbeidsmiljø: Eksponering vs. effekt



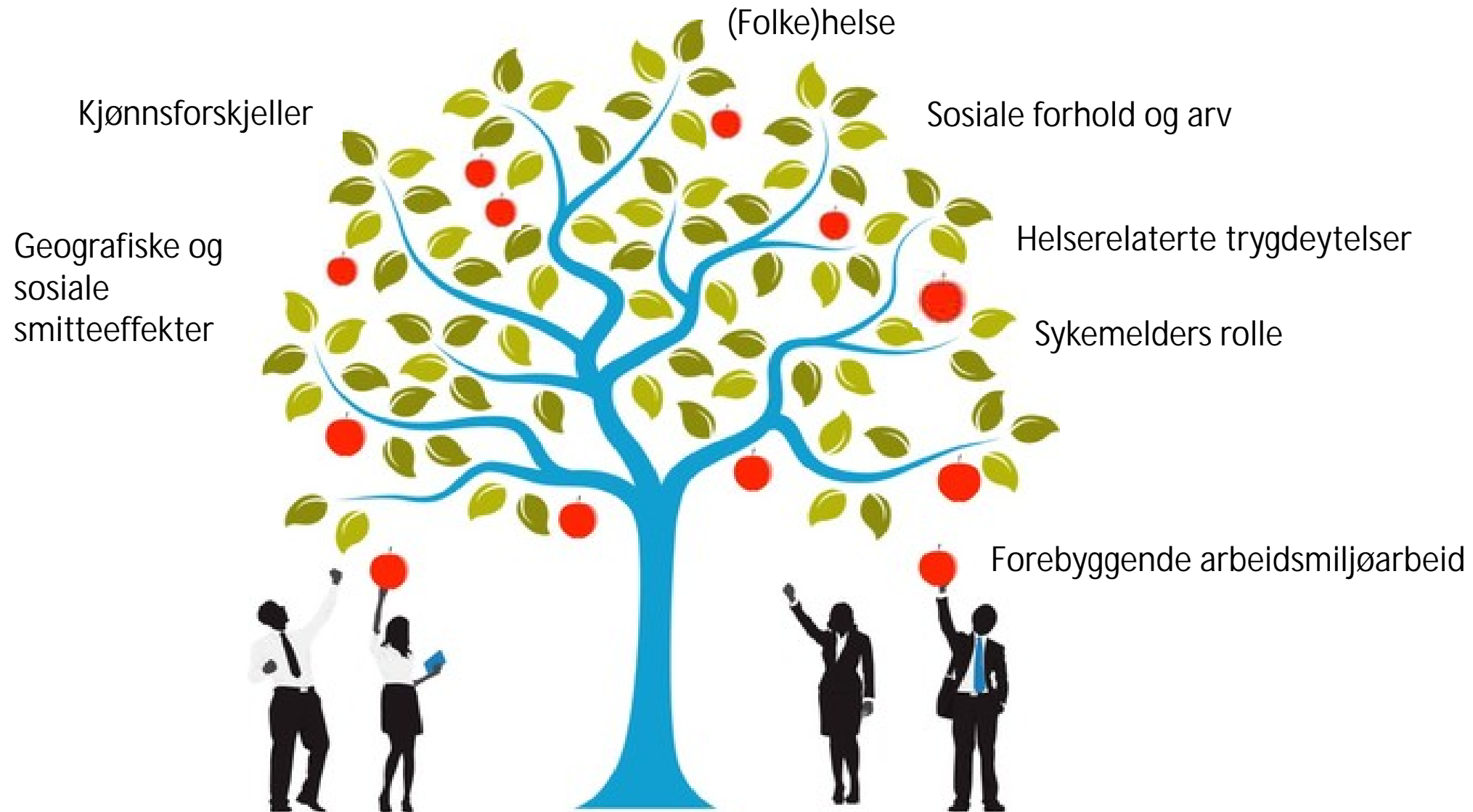
# Sykefravær i Norge



SSB (LKU)



# Sykefravær, frafall og lavthengende frukter



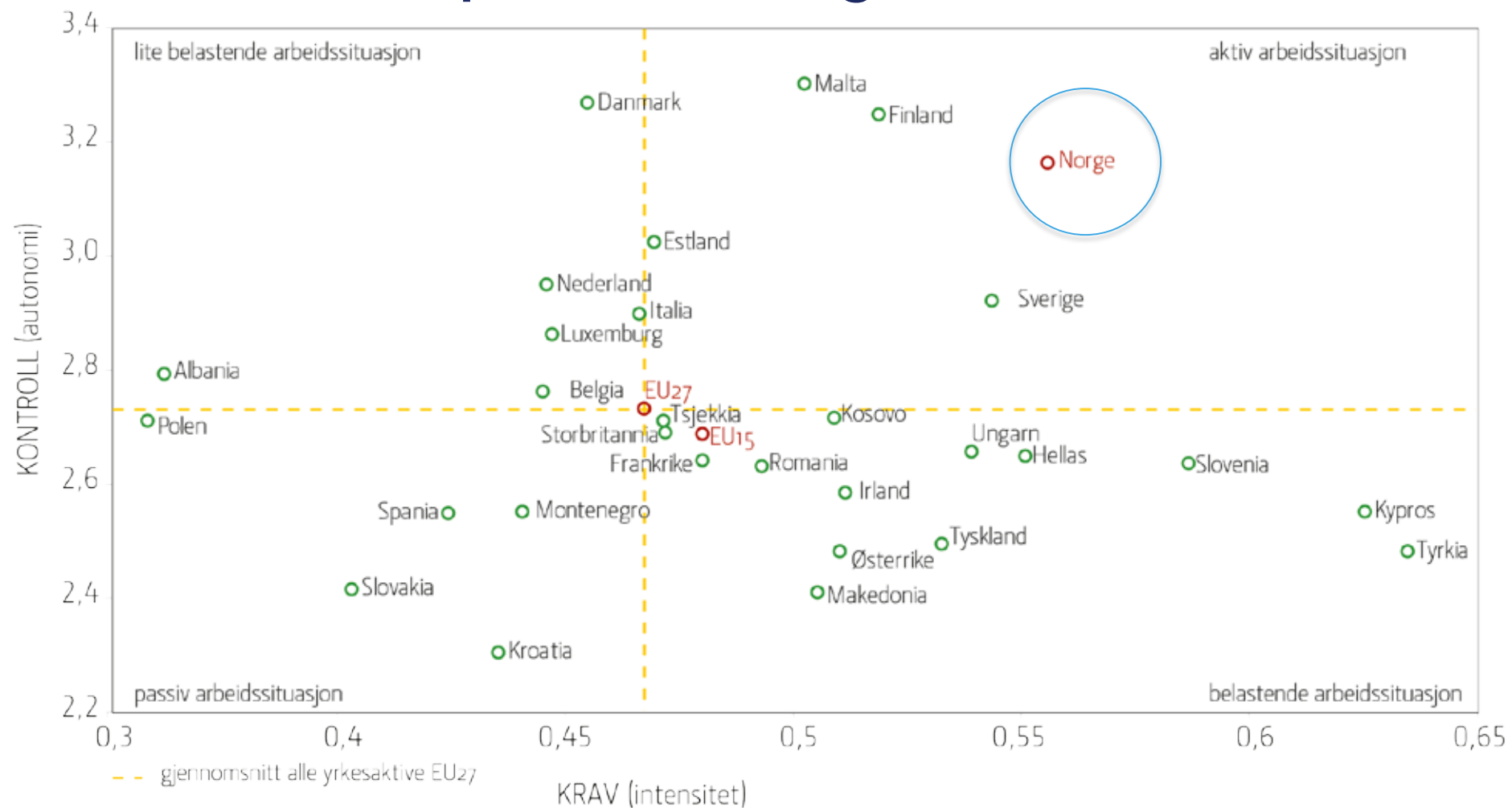
# Arbeidsmiljø er viktig for å .....

- Hindre frafall fra arbeidslivet
  - Få folk til å stå lenger i arbeid
  - Legge til rette for inkludering
- 
- Bidra til økt sysselsetting!

# Hovedkjennetegn norsk arbeidsliv

- Høy yrkesdeltagelse
  - Også blant kvinner/unge/eldre
    - Likestilling (samfunnsbestemt)
  - Har betydning for arbeidsmiljøforhold
    - Spesielt når vi sammenligner med andre land
      - Mange har færre i arbeid
- Høykostland
  - Må ha høy produktivitet (produksjon/innsats)
    - Høye krav
      - Satt av arbeidsgiver
      - Satt av oss selv

# Norden vs. Europa: Krav og kontroll



(Kilde: EWCS, 2010)

- Dere er de beste i verden på å skape balanse mellom jobb og familie, mener den danske sjefen i norske Ringnes, Søren Brinck.

## - Nordmenn er de mest effektive ansatte jeg har møtt

tekst Marita E. Valvik

- Du har jobbet i flere land, blant annet var du sjef for et bryggeri i Hellas i flere år. Hva overrasket deg mest med Norge?

- Jeg var blitt fortalt at alle gikk hjem fra kontoret klokken fire. Da tenker vi fra andre land at dere er noen latsabber. Men det er dere ikke. Dere er de mest effektive ansatte jeg har møtt. Dere er ikke opptatt av å sitte på kontoret lenger enn sjefen, slik de er i Frankrike, eller fortelle hvor lang tid dere har brukt på jobben, slik de gjør i Hellas. Dere får jobben gjort. Er den ikke gjort til dere går klokken fire, ja, så logger dere på etter at barna er lagt og gjør det som står igjen da.

- Det høres ut som dette er noe du liker?

- Ja. Dere er de beste i verden på å skape balanse mellom jobb og familie. Dette bør andre lære av dere. Som leder bryr jeg meg ikke om hvor mange timer du bruker på å løse oppgaven, så denne måten å jobbe på, den passer meg bra.

- Du er dansk. Er det ikke slik i Danmark og Sverige også?

- Til en viss grad er dette den nordiske måten å jobbe på. Men dere er ikke så opptatt av det formelle som resten av Skandinavia, så her er det enda bedre. Dere forventer fleksibilitet på fredag ettermiddag for å kunne reise tidlig på hytta - og gir tilbake på søndag kveld for å gjøre jobben.

- Dette er ganske annerledes enn det du opplevde da du overtok et kriserammet bryggeri i Hellas, midt i finanskrisen i landet. Hva overrasket deg mest der?

- Det greske folket. Tre dager etter at vi flyttet ned med familien, ble vi invitert på påskebursj. Det er som å bli invitert til å feire julaften sammen med naboen. I tillegg ble jeg veldig overrasket over alle følelsene, sinnet, som kom til syne i den perioden.

- Og da du flyttet til Norge, ble du invitert i juleselskap?

- Hehehe. Nordmenn er ikke sånn. Her tar ting litt lengre tid, og det er greit. Vi



- Du er ikke helt komfortabel foran kamera, sier fotografen. - Nei, jeg liker ikke akkurat dette, svarer Ringnes-sjefen Søren Brinck, som ellers er veldig imponert over måten nordmenn jobber på. FOTO: STEIN J. BANGSE

har noen flotte naboer vi trives med og bygger nettverk litt etter litt. Det var jo slik i Hellas at det var ofte jeg lurte på om folk ville være venner for å oppnå noe. Det slipper jeg i Norge, og det er godt.

- Du nevnte følelsene, sinnet. Har det sammenheng med at du kom ned dit rett før valget i 2009, da Hellas var godt inne i krisen, men rett før det store stupet?

- Ja. Vi skulle også si opp folk og effekti-

visere driften. Så det var tøffe tider. På vei inn i fabrikk ble jeg møtt av demonstranter, folk som hamret på biltalet. Det var ubehagelig skummelt. I møter ropte folk til hverandre, jeg trodde at de aldri kunne komme til å snakke med hverandre igjen. Men ti minutter senere sto de utenfor og røykte sammen som gode venner.

- Så da satt ikke følelsene så dypt?

- Det er en annerledes følelseskultur.

### Livet på toppen Søren Brinck (42)

**Stilling:** Adm. dir. i Ringnes  
**Lønn:** 2,5 millioner kroner  
**Budsjett:** 3,8 milliarder kroner  
**Antall ansatte:** ca. 1100  
**Beste ledertips:** Er det krise, skapes det også muligheter. Grip dem!

### Selvangivelse

Antall timer søvn hver natt	<b>7</b>
Antall reisedegn hvert år	<b>50</b>
Antall timer på jobb i uken	<b>55</b>
Antall barn	<b>3</b>
Ganger jeg lager middag i uken	<b>1</b>
Antall alkoholenheter i uken	<b>10</b>

### Howdan var det å ta konsekvensene av papirbestemmelsene?

- Jeg synes det er mer intellektuelt krevende å ta beslutningen og ikke være en del av konsekvensene.

- Og når konsekvensene er så si opp folk ...?

- Ja, det er tøft. Første gangen sov jeg ikke natten før. Men det må til for å kunne investere videre. Men det skal være ubehagelig, og det er det fortsatt.

Frustrasjonen var stor, og de hadde heller ikke tillit til det vi sa om å investere i selskapet etter at opprydningen var gjennomført. Det hadde andre sagt til dem tidligere, og ingenting var blitt gjort. Min jobb ble å skape tillit og sørge for å gjennomføre oppbygning og nye investeringer.

- Hvordan gjorde du det?

- Vi viste gjennom handlinger hva det vil si å ha gode verdier. På den tiden var

det mange som utnyttet situasjonen og droydte med å betale ut lønn, kuttet de ansattes lønn med 20 prosent eller mer. Vi passet på alltid å betale lønnen til avtalt tid og satte ikke folk ned i lønn. De aller fleste hadde en i familien som allerede hadde mistet jobben, da måtte vi oppføre oss anstendig. Vi så også at når man går inn i en krise, så skapes det også muligheter.

- Hva mener du?

- Vi ble en attraktiv arbeidsgiver, det betyr blant annet at vi tiltrakk oss dyktige medarbeidere. Midt i en krise har folk et ekstra behov for å være et sted med et positivt momentum. I Ringnes er jeg i tillegg bevisst det ansvaret som ligger i å være markedsleder.

- Du har vært konsulent i mange år, samt ansvarlig for å finne selskaper, kjøpe dem opp og effektivisere. Så fikk du selv muligheten til å være sjef.



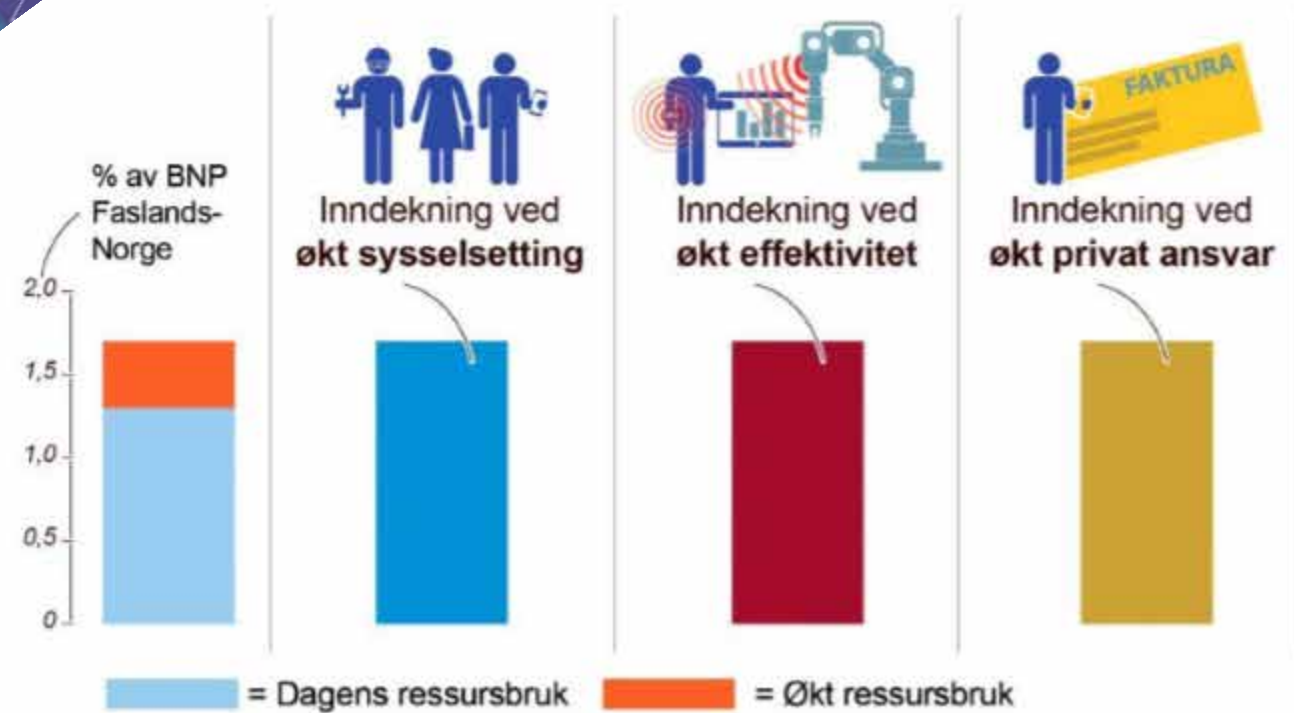


Meld. St. 29  
2016-2017  
Møling til Nordmenn  
Perspektivmeldingen 2017



# Norge må jobbe mer, og mer effektivt

## Litt mer enn dagens velferdstilbud



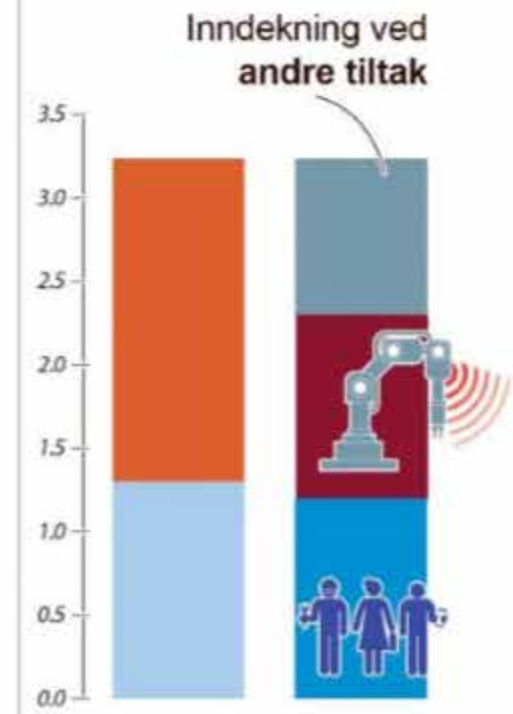
**Inndekning ved økt sysselsetting**

**Inndekning ved økt effektivitet**

**Inndekning ved økt privat ansvar**

**Inndekning ved økt skatt**

## Styrket velferdstilbud





# Viktig budskap

- I endringstider og i en presset arbeidsmarkedssituasjon er det viktig at vi opprettholder vårt konkurransefortrinn
  - Høye krav balansert av høy grad av kontroll
- Det er fristende å svekke autonomien (eks. arbeidsforhold, partssamarbeid, jobbsikkerhet, organisatoriske faktorer etc.)
  - Redusere arbeidsmiljøstandarden
    - Bærekraftig endring tilsier da at vi også må redusere på kravene
      - Produktivitetstap



# Norge fremover?

# Tidsbegrepet



*De gode, gamle dager*

*Den truende fremtid*



# Hvorfor virker fremtiden truende?



Sekretærer blir det stadig færre av.





## Disse yrkene er døende

Ikke noe å satse på for fremtiden.

# Den 4de industrielle revolusjon



## Navigating the next industrial revolution

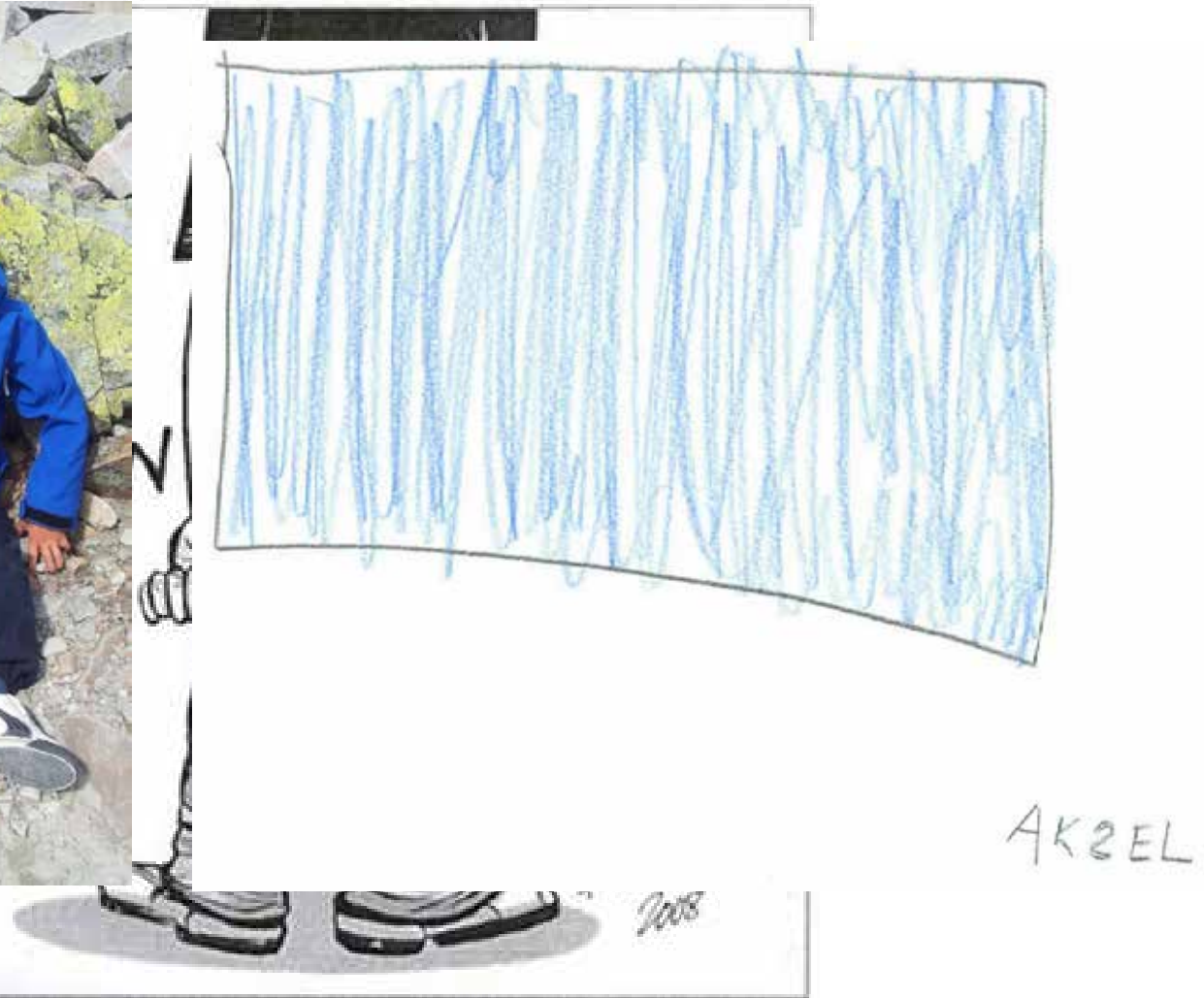
Revolution	Year	Information	
	1	1784	Steam, water, mechanical production equipment
	2	1870	Division of labour, electricity, mass production
	3	1969	Electronics, IT, automated production
	4	?	Cyber-physical systems

Er det noe annet enn teknologien som endrer seg?

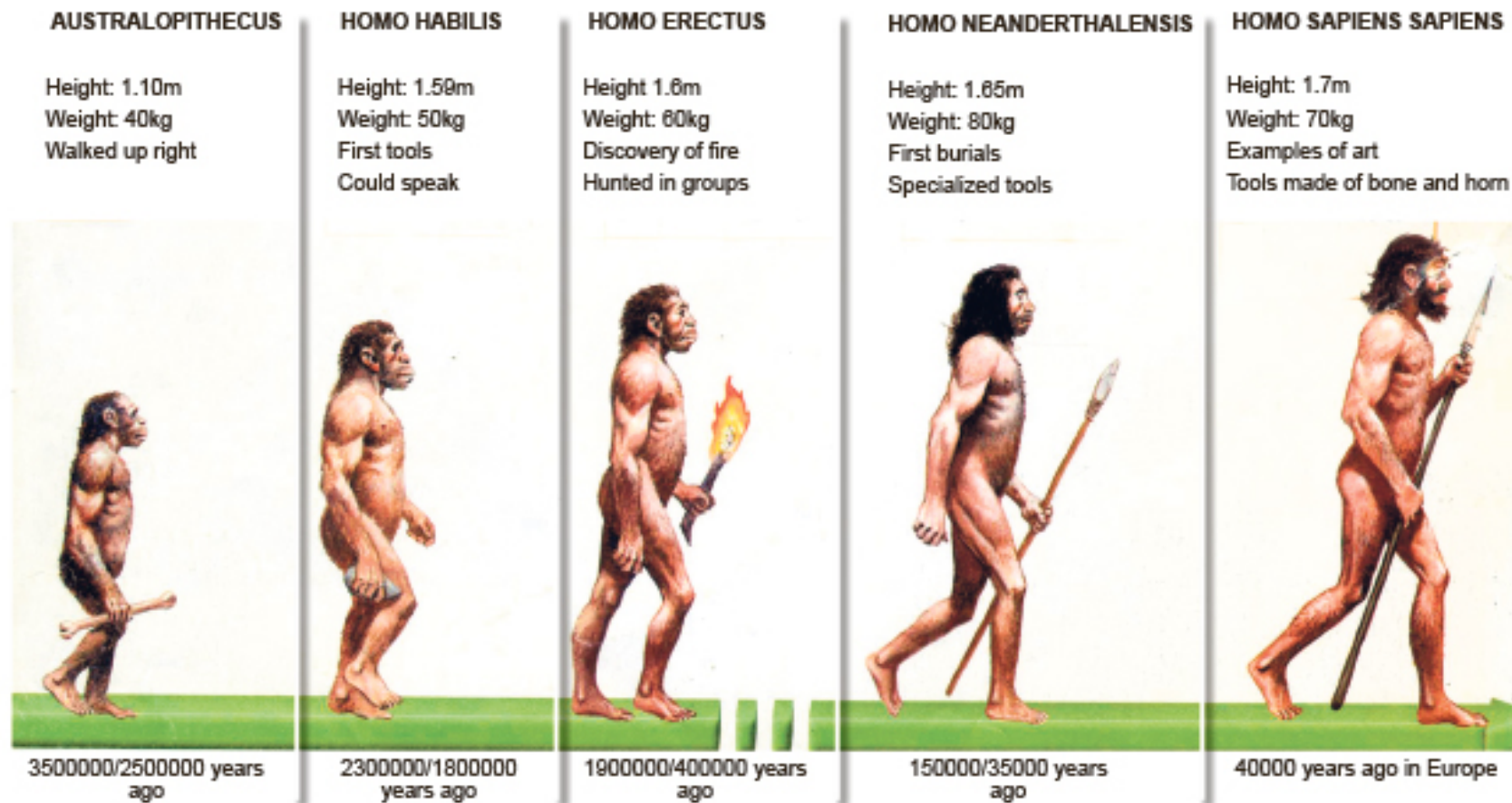


# Generasjonene

- Trac
- Baby
- Gen
- Gen
- Gen
- Gen

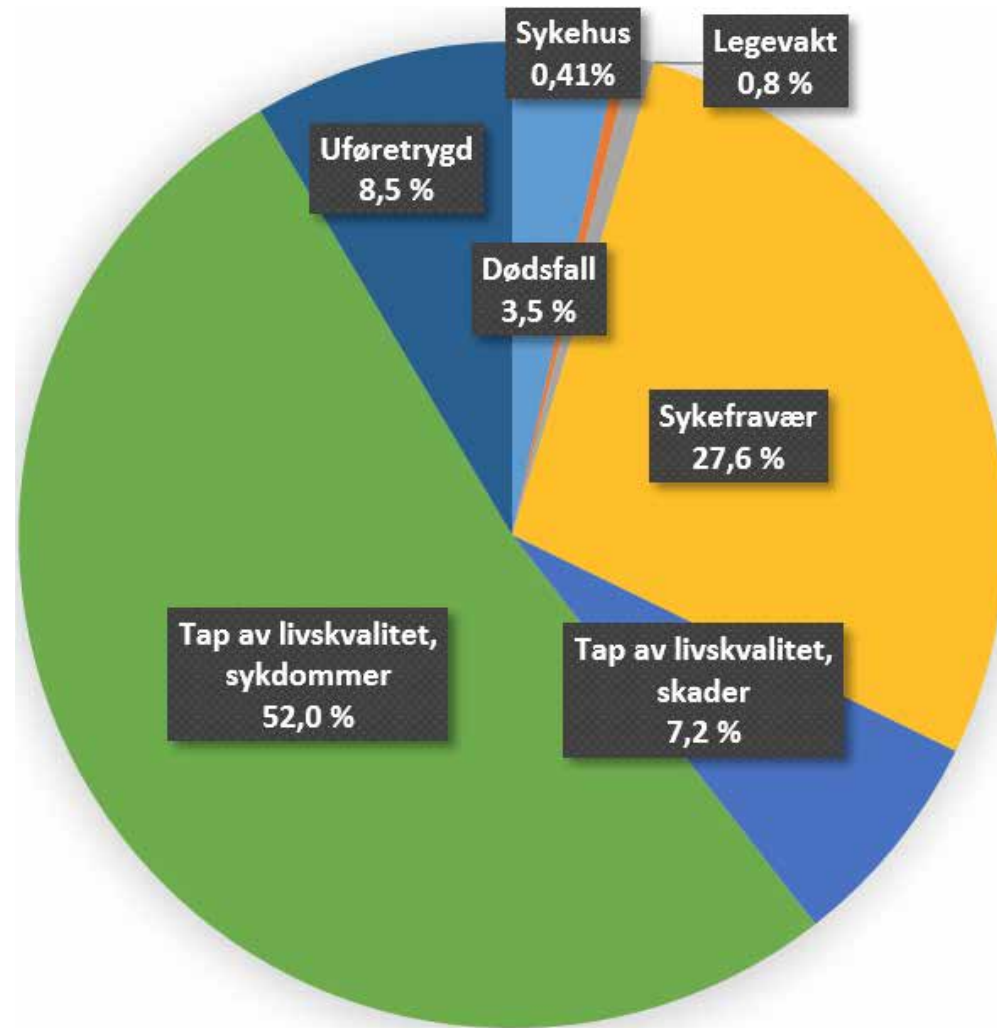


# Menneskets evolusjon



Har arbeidsmiljø noe med økonomi å gjøre?

# Kostnader dårlig arbeidsmiljø ~30 mrd 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 148 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.



# Arbeidsmiljøarbeid – Hvordan realisere gevinst?

Gevinst/inntekter



Tap/utgifter





# 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](http://www.elsevier.com/locate/apergo)



## Economic evaluation of a participatory ergonomics intervention in a textile plant

Emile Tompa<sup>a,\*</sup>, Roman Dolinschi<sup>a</sup>, Julianne Natale<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Institute for Work & Health, 481 University Avenue, Suite 800, Toronto, Ontario, Canada M5G 2E9

<sup>b</sup> 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.

# Hva vet vi virker?

- Reduksjon av rollekonflikter
- Samspill mellom krav og kontroll
- Sosial støtte fra leder
- Samspill innsats og belønning
- Rettferdig ledelse
- Bemyndigende ledelse
- God kultur og godt klima
- Jobbengasjement
- Jobbsikkerhet
- Arbeidstidsforhold
- Samt reduksjon av mekaniske, biologiske, fysiske og kjemiske forhold der det er aktuelt



Dette handler egentlig om hvordan arbeidet utføres!

# Hva skal til for at det virker?

Tiltakene må være:

- Behovsprøvd
- Kunnskapsbaserte
- Systematisk implementerte

Det vil si at arbeidsmiljøarbeidet handler egentlig om arbeidet og konteksten dette utføres i:

Hvordan man jobber og hvordan dette er organisert!

# Hva vet vi *ikke* virker (etter intensjonen)?

- Ganske mye, f.eks.....



To prosjekter Sintef har gjennomført, finansiert av NHOs arbeidsmiljøfond, klarer ikke å påvise noen sammenheng mellom kortere ventetider og lavere sykefravær, skriver artikkelforfatterne. Foto: Javad Parsa

Debatt Helse

## Forsikring kutter ikke fraværet



Forsiden > Arbeid og lønn > Bæst treningstilbud på jobben - til dem med minst helseplager

Årsrapport, 2017

TRENING I ARBEIDSTIDEN

## Best treningstilbud på jobben - til dem med minst helseplager

PUBLISERT:  
27. mai 2017

Hver femte ansatte har tilbud om trening i arbeidstiden, men det er store forskjeller mellom yrker. Mange med stillesittende arbeid har et slikt tilbud, mens renholdsarbeidere, håndverkere, sykepleiere og lærere langt sjeldnere har mulighet til å trene på jobb. Blant dem som har tilbudet, er det de yngste og sprekeste som i størst grad benytter seg av treningsmuligheten på jobb.

KORPATTER, MATHEUS KJELLENBREN BEVOLD OG MARI LARSEN WITTE



ENKLE GREP GIR MINDRE STRESS OG BEDRE ARBEIDSMILJØ

## Mindfulness på arbeidsplassen

# Treffer vi godt nok med tiltakene?

Arbeidsstokken:

De syke  
(~5%)

Folk flest  
(~75%)

De sunne og friske  
(~20%)



Kostnader for å redusere den uhelse

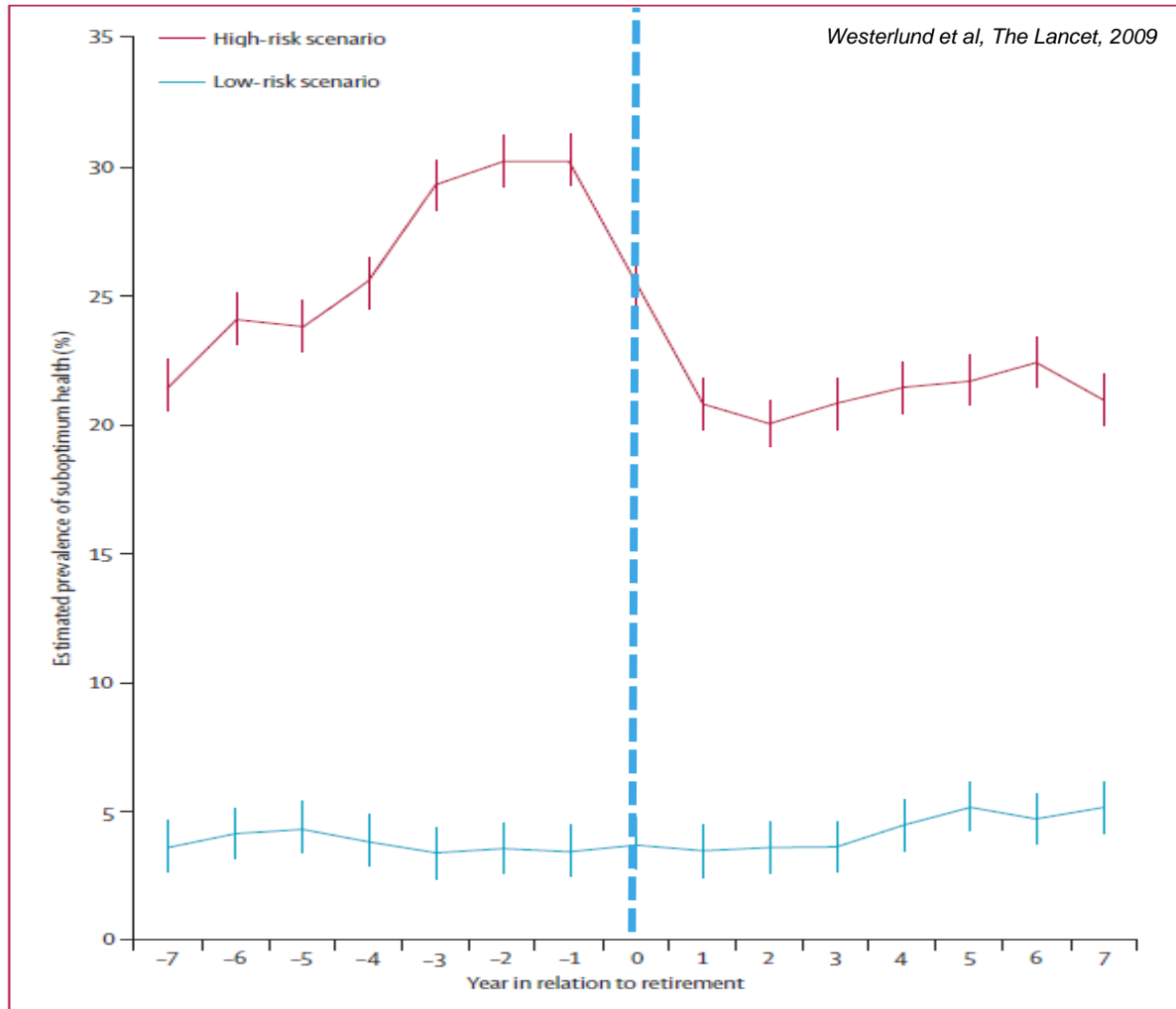


# Hva er arbeidsmiljø?



*Arbeidsmiljø handler først og fremst om arbeidet som utføres*

# «Alle» sier at arbeid er sunt – Har de rett?



*Kun hvis arbeidsmiljøet er godt...*

**Figure 3: Prevalence of suboptimum self-rated health in relation to year of retirement for a high-risk and low-risk scenario involving men who retired at the statutory age of 55 years and before the year 2000** Low-risk profile=high occupational grade, low physical and psychological demands, and high job satisfaction. High-risk profile=low grade, high demands, and low satisfaction. Error bars indicate 95% CIs.



# Konklusjon

- Arbeidsmiljø har vært et norsk konkurransefortrinn
  - Bør søkes opprettholdt
- Vi må øke effektiviteten fremover for å opprettholde velferdsstatens tilbud
  - Arbeidsmiljø er en grunnforutsetning for å lykkes
- Arbeidslivet er i endring
  - Arbeidsmiljøet kan være i endring
    - Krever bevissthet
- Vi må ha en kritisk tilnærming til arbeidsmiljøarbeidet
  - Behovsprøvet, kunnskapsbasert og systematisk implementert som en integrert del av arbeidsprosessene

**STAMI**  
STATENS  
ARBEIDSMILJØINSTITUTT