

Psykososiale arbeidsmiljøfaktors betydning for sykefravær

Håkon A. Johannessen

Forsker, PhD

Leder for arbeidspsykologi og -fysiologi (APF) /

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

VOK UNIO, Drammen 19.10.23



STAMI
STATENS
ARBEIDSMILJØINSTITUTT

Arbeid og helse

- Arbeid kan være en kilde til ressurser som gir god helse
 - Materielle ressurser
 - Psykologiske ressurser
 - Sosiale ressurser
- Forskning viser at tap av arbeid gir økt risiko for å utvikle helseproblemer, og at helsen bedres ved tilbakekomst til yrkeslivet
- Men!
 - Det forutsetter et godt arbeidsmiljø

Review

Health effects of employment: a systematic review of prospective studies

Maaïke van der Noordt,¹ Helma IJzelenberg,² Mariël Droomers,³ Karin I Proper^{4,5}

► Additional material is published online only. To view please visit the journal online (<http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2013-101891>).

¹National Institute for Public Health and the Environment, Centre for Health and Society, Bilthoven, The Netherlands

²Department of Health Sciences, Faculty of Earth and Life Sciences, The EMGO Institute for Health and Care Research, VU University, Amsterdam, The Netherlands

³Department of Public Health, Academic Medical Centre, University of Amsterdam, Amsterdam, The Netherlands

⁴Prevention and Health Services, National Institute for Public Health and the Environment, Centre for Nutrition, Bilthoven, The Netherlands

⁵Department of Public and Occupational Health, The EMGO Institute for Health and Care Research, VU University Medical Center, Amsterdam, The Netherlands

Correspondence to

KI Proper, National Institute for Public Health and the Environment, Centre for Nutrition, Prevention and Health Services, P.O. Box 1, Bilthoven 3720 BA, The Netherlands; karin.proper@rivm.nl

Received 27 September 2013

Revised 22 January 2014

Accepted 3 February 2014

Published Online First
20 February 2014

ABSTRACT

Objectives The purpose of this review was to systematically summarise the literature on the health effects of employment.

Methods A search for prospective studies investigating the effect of employment on health was executed in several electronic databases, and references of selected publications were checked. Subsequently, the methodological quality of each study was assessed by predefined criteria. To draw conclusions about the health effect of employment, a best evidence synthesis was used, and if possible, data were pooled.

Results 33 prospective studies were included, of which 23 were of high quality. Strong evidence was found for a protective effect of employment on depression and general mental health. Pooled effect sizes showed favourable effects on depression (OR=0.52; 95% CI 0.33 to 0.83) and psychological distress (OR=0.79; 95% CI 0.72 to 0.86). Insufficient evidence was found for general health, physical health and mortality due to lack of studies or inconsistent findings.

Conclusions This systematic review indicates that employment is beneficial for health, particularly for depression and general mental health. There is a need for more research on the effects of employment on specific physical health effects and mortality to fill the knowledge gaps.

INTRODUCTION

Western societies are trying to get as much people into employment as possible¹ and promote sustained employability.² This is important to counteract the (financial) problems associated with demographic changes, such as the ageing population caused by the rise in life expectancy, and the shrinking working population due to people having fewer children.³ To illustrate, in 1950 there were worldwide 12 people in the age category 15–64 years old per older person

somatic complaints.⁸ A more recent review of Wanberg describes the mechanisms that link unemployment with mental and physical health.⁹ In doing so, she presented the results of McKee-Ryan *et al*¹⁰ and Korpi,¹¹ who concluded that poor core self-evaluations, financial strain, strong stress appraisal, social undermining from significant others and work role centrality of the unemployed were the five strongest mechanisms leading to adverse mental health.¹⁰ Adverse physical health effects were explained by poor living standards and unhealthy behaviour.¹¹

It can, however, be questioned whether employment or the transition to employment will yield positive health effects. According to Dodu,¹² employment can cause both positive and negative health effects. Positive health effects were explained by structure of the day, financial security, opportunities to increase skills, interaction with others, meaningful life goals, and purpose and providing a sense of personal achievement. Mechanisms causing negative health effects were heavy physical work, stressors and exposure to radiations, vibration, high noise levels and polluted air.¹²

So far, a few reviews have been conducted on the health effects of employment, including the possible mechanisms. These reviews did, however, not use a systematic approach. Dodu,¹² for example, did neither describe the search strategy nor assessed the methodological quality of the included studies. Waddell and Burton¹³ employed a systematic search strategy, but selected various types of studies like systematic or narrative reviews, policy papers and individual longitudinal or cross-sectional studies; hence, it was not possible to summarise the literature in a systematic way. As far as the authors are aware, the literature of the health effects of employment have not been systematically assessed yet. Therefore, the aim of this review was to sys-

På pauserommet har de shuffleboard, bordtennisbord og popkorn-maskin. Men det er ikke det som er viktig for Malene (25) på jobb

For unge arbeidstakere er trivsel viktigere enn trygghet, ifølge ny undersøkelse. Men det er ikke nødvendigvis shuffleboard på kontoret som skal til for at 25 år gamle Malene trives.

Publisert: 11. januar





Rapport

Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid

Hvordan forstår, prioriterer og arbeider norske virksomheter med psykososialt arbeidsmiljø

Forfattere:

Sylvi Thun, Marte P. Buvik, Lisbeth Øyum og Solveig O. Ose

Vet vi hva psykososialt arbeidsmiljø egentlig handler om?

- utydelig, abstrakt og fjernt
 - stor variasjon i forståelsen

Blir psykososialt arbeidsmiljø prioritert?

- avhengig av næring/bransje

Hva gjøres?

- trivselstiltak/velferdstiltak
- tiltak for å styrke det sosiale fellesskapet

Hva handler arbeidsmiljø om?

- / Hva som gjøres - arbeidsinnhold
- / Hvordan det gjøres - arbeidsutførelse
- / Og i hvilke omstendigheter det gjøres – egenskaper ved miljøet som arbeidet utføres i
- Hvordan arbeidet organiseres har betydning for om arbeidsmiljøet er bra eller dårlig



Hva er psykososialt arbeidsmiljø?

Psykologiske arbeidsfaktorer:

- Opplevelse av arbeidssituasjon og arbeidsinnhold
 - Jobbkrav; rolleforventninger; påvirkningsmuligheter etc.

Sosiale arbeidsfaktorer:

- Det mellommenneskelige samspillet på jobb
 - Sosialt klima; ledelsesfaktorer; sosial støtte; konflikter etc.



PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ



Kjennetegn ved en gunstig arbeidssituasjon:

- **den muliggjør selvbestemmelse (autonomi)**
- **varierte bruk av evner**
- **samarbeid i arbeidsprosessen**
- **den er ikke bare formålstjenlig, men gir også mening i seg selv**

KULTUR OG KLIMA



KRAV vs KONTROLL



FORUTSIGBARHET



INNSATS vs BELØNNING

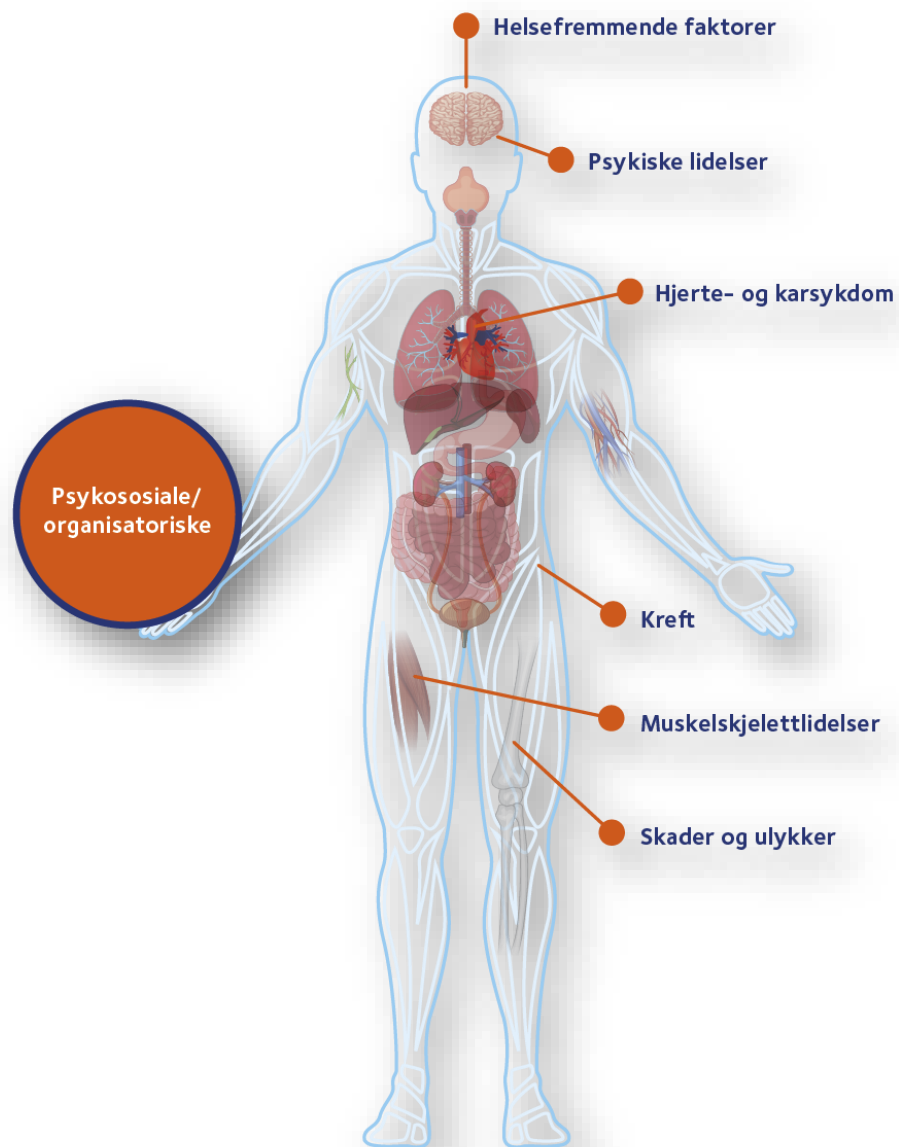


LEDELSESFAKTORER



ROLLEKLARHET





Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis

by Isabelle Niedhammer, PhD,¹ Sandrine Bertrais, PhD,^{1*} Katrina Witt, DPhil^{2*}

Niedhammer I, Bertrais S, Witt K. Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis. *Scand J Work Environ Health*. 2021;47(7):489–508. doi:10.5271/sjweh.3968

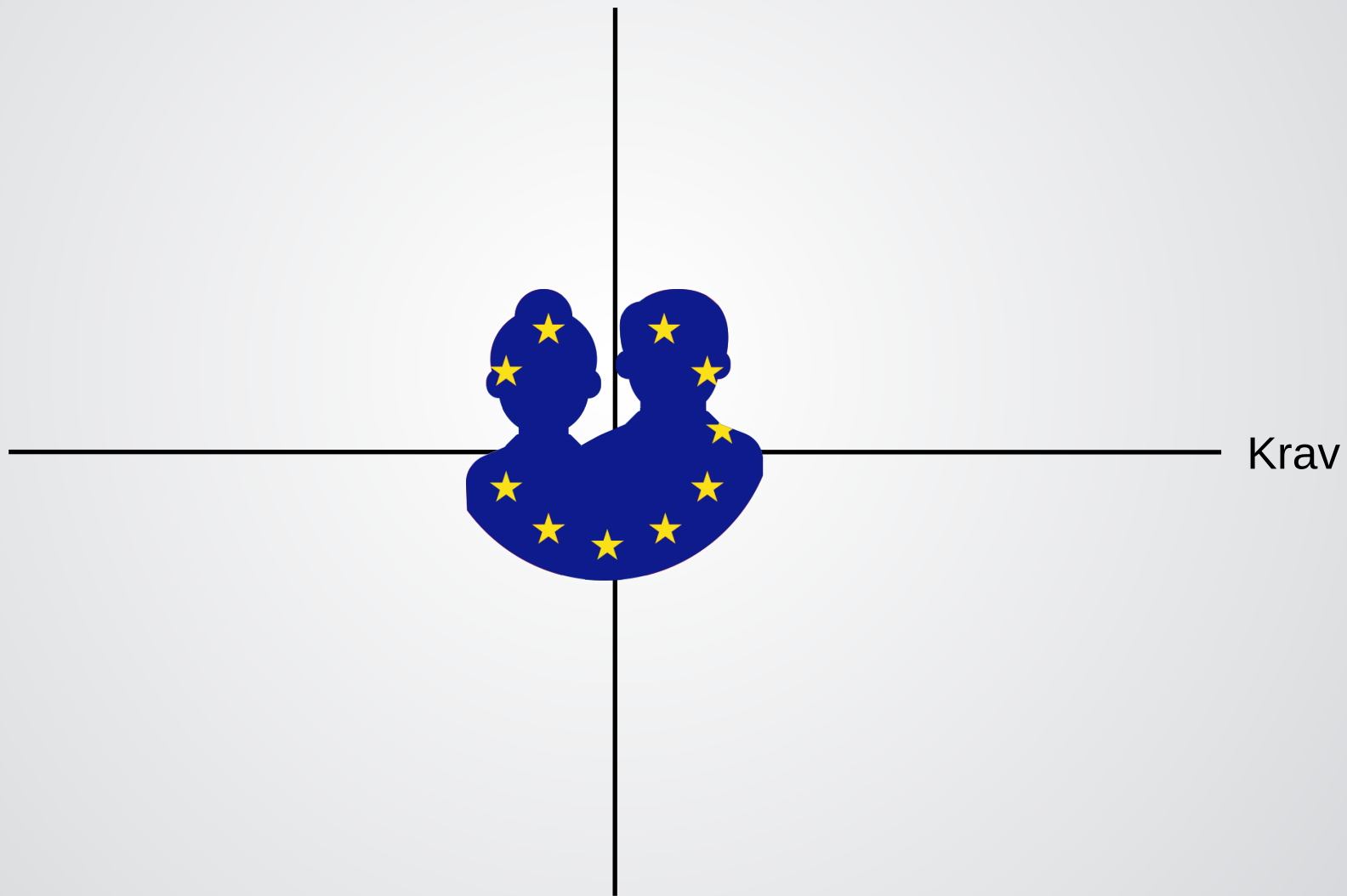
Objective This meta-review aimed to present all available quantitative pooled estimates for the associations between psychosocial work exposures and health outcomes using a systematic literature review of literature reviews with meta-analysis.

Methods A systematic review of the literature from 2000 to 2020 was conducted using PubMed, Web of Science, Scopus, and PsycINFO databases following the PRISMA guidelines. All literature reviews and Individual-Participant Data (IPD)-Work consortium studies exploring an association between psychosocial work exposures and health outcomes and providing pooled estimates using meta-analysis were included. All types of psychosocial work exposures and health outcomes were studied. The quality of each included review was assessed.

Results A total of 72 reviews and IPD-Work consortium studies were included. These mainly focused on job strain as exposure and cardiovascular diseases and mental disorders as outcomes. The associations between psychosocial work factors and cardiovascular diseases and mental disorders were in general significant, and the magnitude of these associations was stronger for mental disorders than for cardiovascular diseases. Based on high-quality reviews, significant associations were found between job/high strain and long working hours as exposures and coronary heart diseases, (ischemic) stroke, and depression as outcomes. A few additional significant associations involved other exposures and health outcomes.

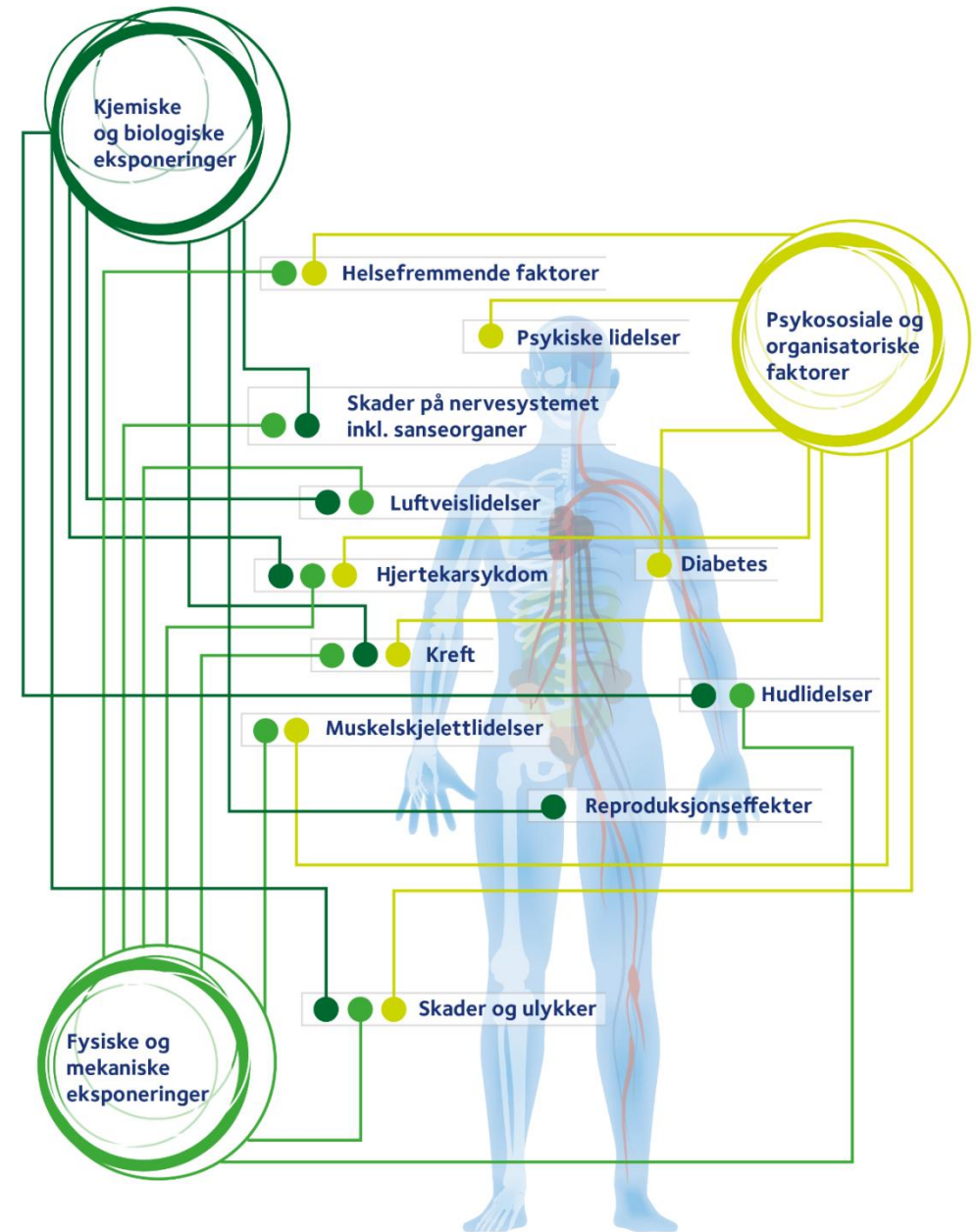
Conclusions The included reviews brought convincing findings on the associations of some psychosocial work factors with mental disorders and cardiovascular diseases. More research may be needed to explain these associations, explore other exposures and outcomes, and make progress towards determining the causality of the associations.

Autonomi



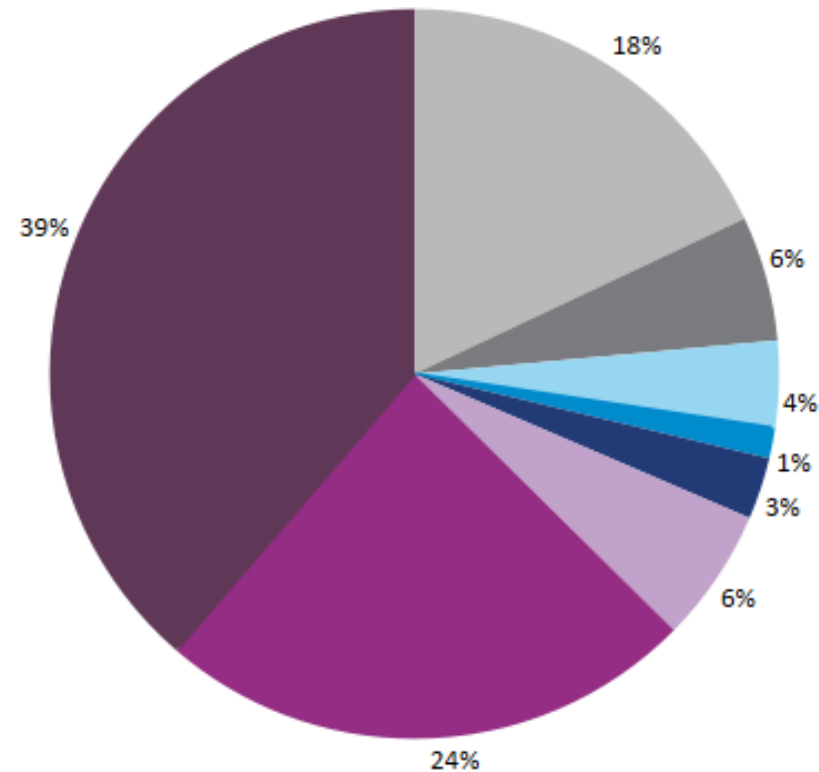
Krav

1/3 oppgir at arbeidet er helt eller delvis årsak til sykefraværet

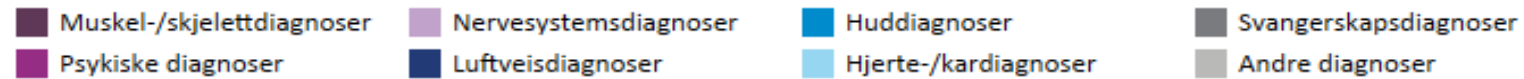


Sykefravær

- ✓ Muskel-skjelettdiagnoser og lettere psykiske lidelser ligger til grunn for 40 % av korttidsfraværet og 60 % av langtidsfraværet i Norge



Legemeldt sykefravær > 16 dager



Psykiske plager

- ✓ Om lag 19 prosent av alle yrkesaktive oppgir at de har hatt psykiske plager i løpet av den siste måneden ($\approx 500\,000$ yrkesaktive)

- ✓ Andelen yrkesaktive med betydelige plager er 8 prosent (HSCL-5 $\geq$ 2)

- **Forskning på norske yrkesaktive viser at $\frac{1}{4}$ av tilfellene kan knyttes til psykososiale risikofaktorer i arbeidsmiljøet**

CME AVAILABLE FOR THIS ARTICLE AT [ACOEM.ORG](https://www.acoem.org)

Effects of Occupational Role Conflict and Emotional Demands on Subsequent Psychological Distress

A 3-Year Follow-Up Study of the General Working Population in Norway

Håkon A. Johannessen, PhD, Tore Tynes, MD, PhD, and Tom Sterud, PhD

Risk Factors	PAR (95% CI)	
	Model 4	Model 5
Low job control	5.19 (0.03–10.51)	5.19 (0.03–10.51)
Low supportive leadership	1.78 (–0.05 to 3.98)	...
High role conflict	5.69 (1.53–10.16)	5.62 (1.21–10.28)
High emotional demands	7.29 (2.00–12.69)	7.29 (2.00–12.69)
Low social climate	3.47 (0.85–6.40)	...
Bullied/harassed	4.26 (1.07–7.82)	3.56 (0.21–7.28)
Job insecurity	3.86 (0.36–7.66)	3.86 (0.36–7.66)
Sum	31.55	25.52

CI, confidence interval; PAR, population-attributable risk.

Muskelskjelettsmerter

- ✓ Om lag 27 prosent av alle yrkesaktive oppgir at de har vært ganske til svært plaget av smerter i løpet av den siste måneden (≈780 000 yrkesaktive)
- *Én fjerdedel av alle tilfeller av moderate til alvorlige nakke- og skuldersmerter, og en tredjedel av alle tilfeller av moderate til alvorlige korsryggsmerter kan knyttes til psykososiale og mekaniske risikofaktorer i arbeidsmiljøet*

ORIGINAL ARTICLE

Work-related psychosocial and mechanical risk factors for low back pain: a 3-year follow-up study of the general working population in Norway

Tom Sterud, Tore Tynes

Int Arch Occup Environ Health (2014) 87:471–481
DOI 10.1007/s00420-013-0886-5

ORIGINAL ARTICLE

Work-related psychosocial and mechanical risk factors for neck/shoulder pain: a 3-year follow-up study of the general working population in Norway

Tom Sterud · Håkon A. Johannessen ·
Tore Tynes

**EN BRA
DAG PÅ
JOBB**

- ✓ **Om lag 15 prosent av alle sykefraværstilfellene i løpet av et år kan knyttes til psykososiale risikofaktorer på arbeidsplassen**

CME AVAILABLE FOR THIS ARTICLE AT [ACOEM.ORG](https://www.acoem.org)

Work-Related Psychosocial Risk Factors for Long-Term Sick Leave

A Prospective Study of the General Working Population in Norway

Cecilie Aagestad, MSc, Håkon A. Johannessen, PhD, Tore Tynes, MD, PhD, Hans Magne Gravseth, MD and Tom Sterud, PhD

Risk Factors	Model 1 PAR (95% CI)
High role conflict	5.80 (2.12–9.85)
High emotional demands	6.65 (1.11–11.94)
Low supportive leadership	7.31 (3.38–11.55)
High job strain	7.86 (13.49–2.41)
Low job control	7.67 (1.21–14.2)
Poor or very poor possibilities for development	3.15 (0.54–6.17)
Bullying	1.91 (0.12–4.16)
Sum	

Kostnader i Norge ikke-optimalt arbeidsmiljø



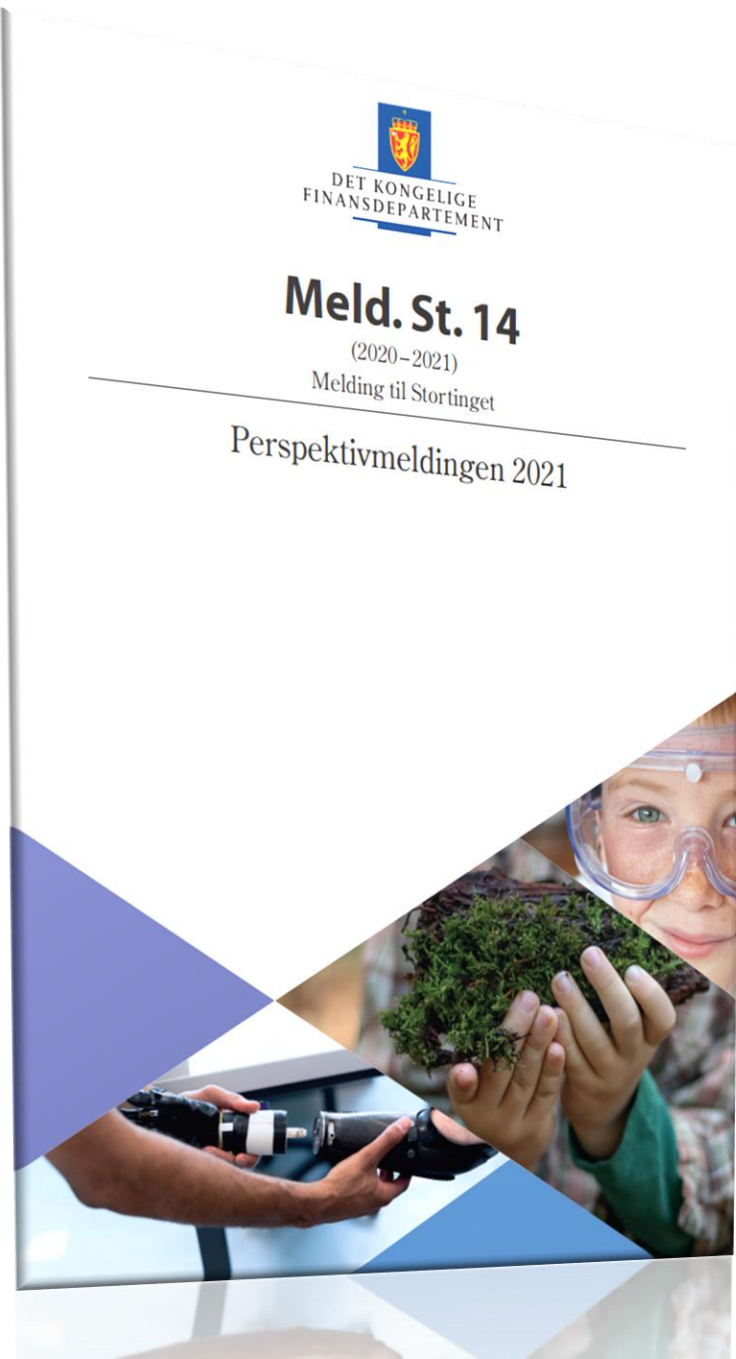
Samfunnsnytten av bedriftshelsetjenesten

Utredning for Arbeids- og sosialdepartementet (ASD)

oslo**economics**

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





For å opprettholde vår høye levestandard og velferdsnivå er vi avhengig av å:

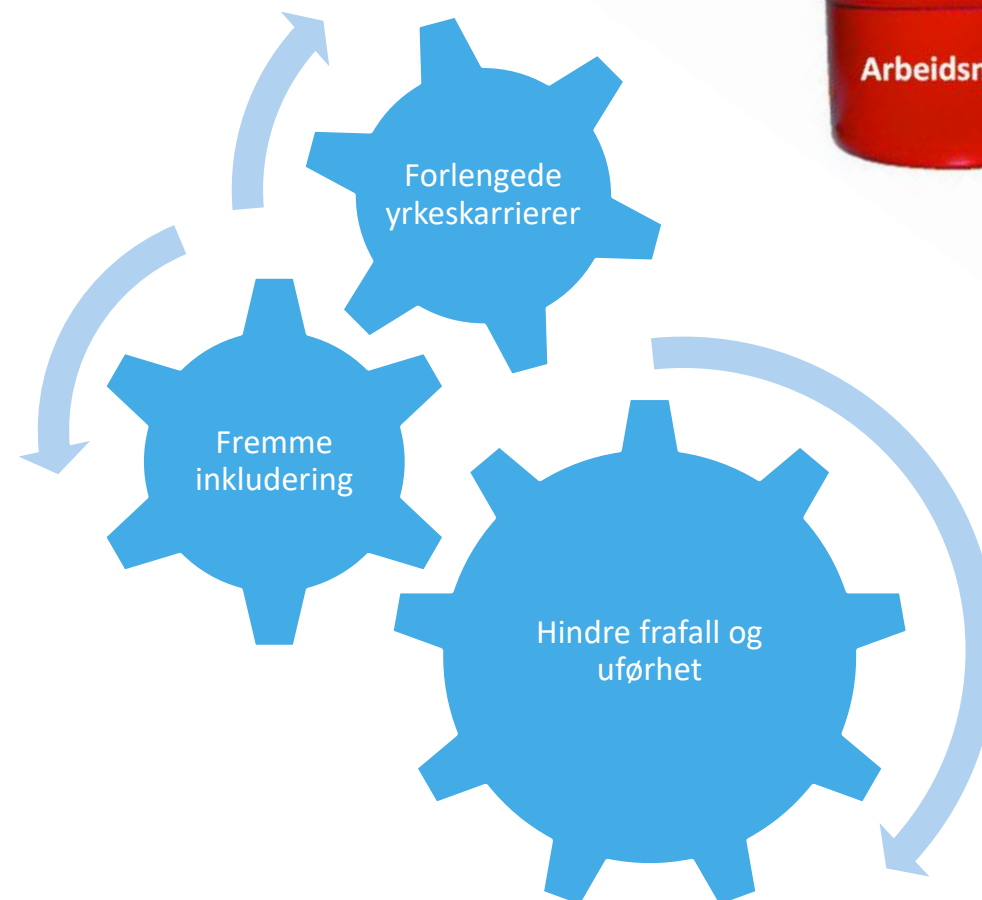
- Få flere til å stå lengre i sine jobber
- Få redusert sykefraværet
- Få flere inkludert i yrkeslivet

Arbeidsmiljø viktig for arbeidslinja

Må legge til rette for:

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

Økt sysselsetting
og
arbeidsproduktivitet



Hva skal til for at arbeidsmiljøtiltak skal virke?

Behovsbasert



Kunnskapsbasert



Systematisk implementert



Synspunkt | Håkon Johannessen og Live Bakke Finne: Slik kan medarbeiderundersøkelser styrke arbeidsmiljøet

Håkon Johannessen og Live Bakke Finne er forskere ved [Statens arbeidsmiljøinstitutt \(STAMI\)](#). Johannessen leder dessuten Gruppen for arbeidspsykologi og fysiologi ved instituttet. Portrettfoto forsiden: Geir Dokken

Lyst til å sende oss et innlegg? Mailadressen er synspunkt@dagensperspektiv.no

SYNSPUNKT: Det innebærer at de spørsmålene, som stilles i undersøkelsen, er kvalitetssikret gjennom vitenskapelige metoder og at det finnes forskning som viser at faktorene som spørsmålene har til hensikt å måle påvirker motivasjon, trivsel, helse og sykefravær. Medarbeiderundersøkelser, basert på kunnskap, kan sikre at man avdekker risikofaktorer i arbeidsmiljøet med dokumenterte konsekvenser for ansattes motivasjon, trivsel og helse, samt virksomhetens produktivitet og resultater.

Et gratis verktøy for et bedre arbeidsmiljø

Alle vinner på å ha et godt arbeidsmiljø. Verktøyet er basert på forskning og tilpasset ulike bransjer slik at dere enkelt kan komme i gang med arbeidet.

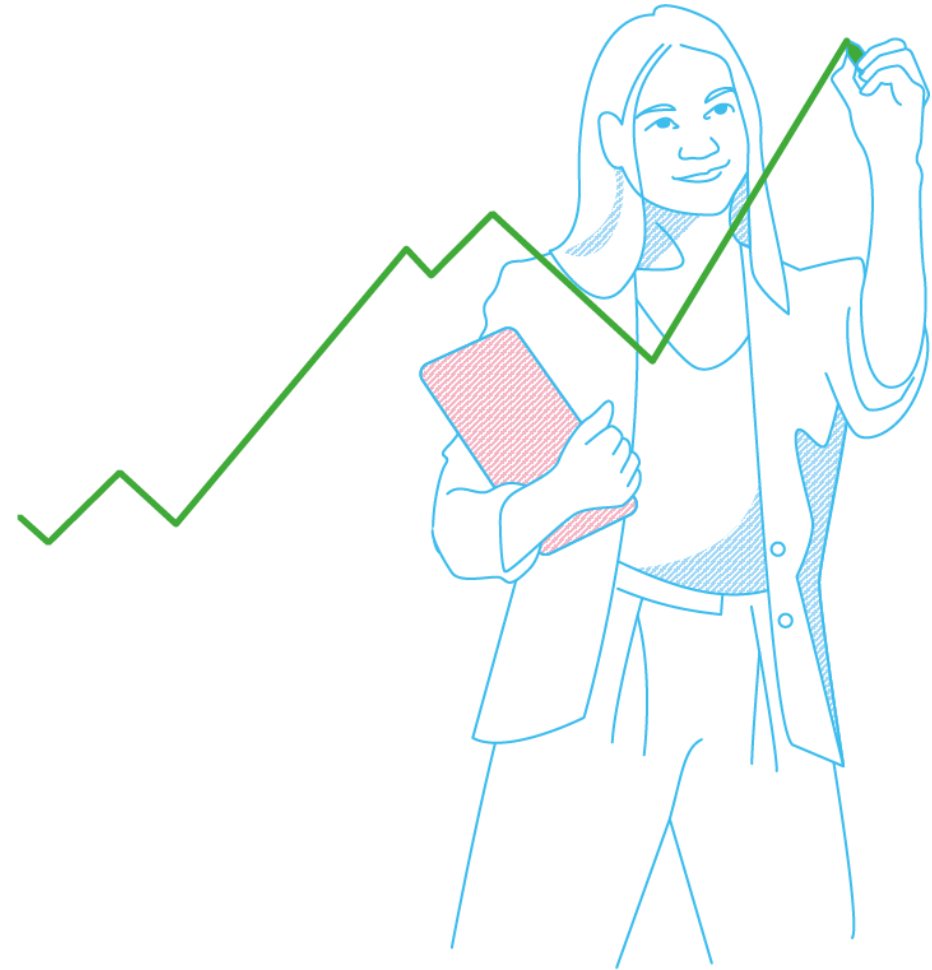
[Kom i gang](#)[Les mer om verktøyet](#)

Hvor jobber du? Finn din bransje:

[Anlegg](#)[Barnehage](#)[Barnevern](#)[Bilbransjen](#)[Bygg](#)[Frisør](#)[Gods- og persontransport til sjøs](#)[Godstransport](#)

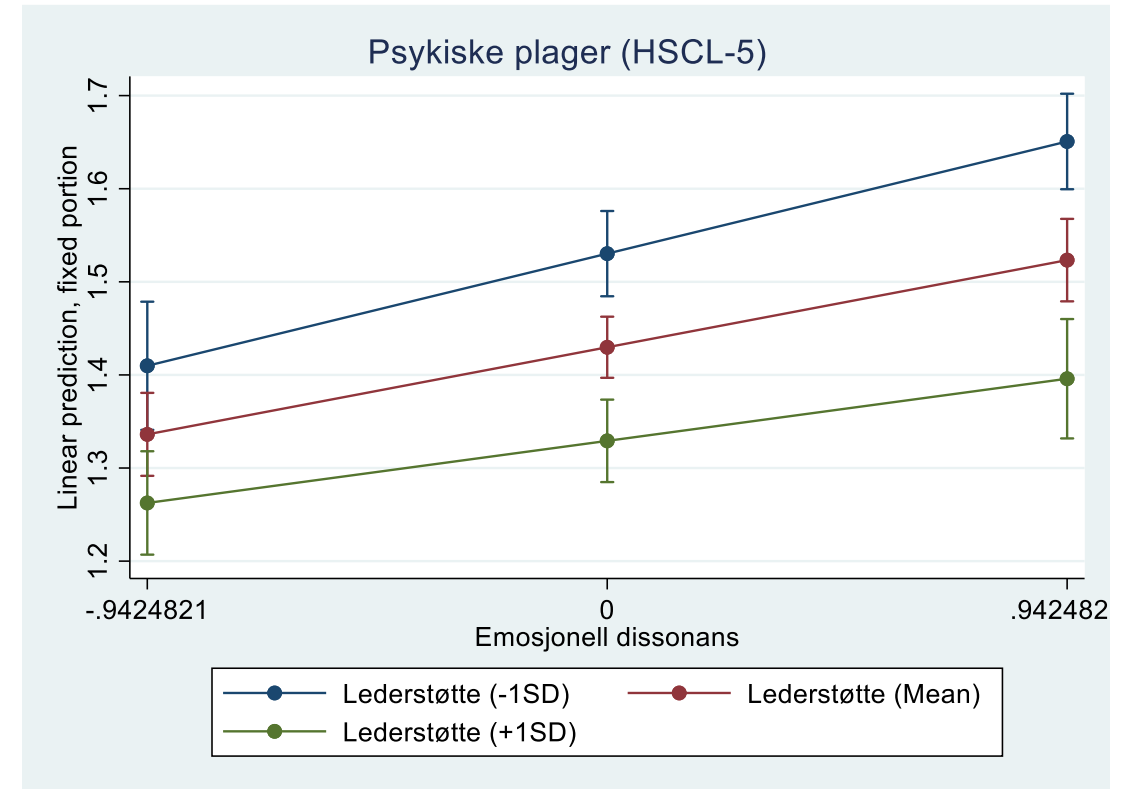
Hvordan sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø?

- ✓ God organisering og planlegging av arbeidet – Gi de ansatte mulighet til å påvirke egen arbeidssituasjon
- ✓ Skap klare forventninger til hva som skal levers, hvilke mål som skal nås og hvilke oppgaver som skal prioriteres
- ✓ Tilby støtte og hjelp – praktiser rettferdig og en bemyndigende lederstil
- ✓ Skap balanse mellom innsats og belønning ved å gi positive utfordringer, anerkjennelse og tilbakemeldinger på arbeidet som blir utført



God ledelse viktig

- Støttende ledelse
- Rettferdig ledelse
- Bemyndigende ledelse



Arbeidsmiljø, tjenestekvalitet, resultater og produktivitet

Harvard Business Review

Human Resource Management

Research: How Employee Experience Impacts Your Bottom Line

by Kate Gautier, Tiffani Bova, Kexin Chen, Munasinghe

March 22, 2022



Harvard Business Review

Organizational Culture

Proof That Positive Work Cultures Are More Productive

by Emma Seppälä and Kim Cameron

December 01, 2015



Contents lists available at ScienceDirect

Journal of Corporate Finance

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



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

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.

ARTICLE INFO

Article history:
Received 4 December 2017
Received in revised form 5 February 2018
Accepted 19 February 2018
Available online 24 February 2018

Dagens *take-home-message*

- Arbeidsmiljø handler om arbeidet og om hvordan arbeidet er organisert
- Arbeidsmiljøet påvirker helse, tjenestekvalitet, 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 arbeidsmiljøfokus i kjerneproduksjonen
 - Et ledd i det kontinuerlige arbeidet med å utvikle organisasjonen og arbeidsoppgavene
- Arbeidsmiljø er viktig for samfunnet og for den enkelte
 - Forutsetning for å kunne opprettholde og styrke velferdsordningene i fremtiden
 - Forutsetning for å redusere sykefravær, utenforskap og motvirke inntektsulikhet

Takk for oppmerksomheten!

Håkon A. Johannessen

hajo@stami.no

stami.no

Følg oss i sosiale medier:



Statens Arbeidsmiljøinstitutt STAMI



@stami_norge



Statens Arbeidsmiljøinstitutt STAMI