

The background of the cover is a close-up photograph of two women with blonde hair, looking downwards with serious expressions. A teal-colored overlay covers the top-left portion of the image, containing the logo and title. The teal overlay has a rounded top-left corner.

djøf

1: Stress

Februar 2013

Djøfs undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø,
stress og balance 2012

Faktaark nr. 1: Stress

Dette faktaark omhandler djøfernes oplevelse af stress på arbejdet, herunder stressfaktorer og stressrelateret sygefravær.

Resultaterne stammer fra Djøfs undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø, stress og balance. Undersøgelsen er foretaget som en spørgeskemaundersøgelse sendt ud til et tilfældigt udtræk af beskæftigede djøfere i september/oktober måned 2012. Der er 1.685, der har besvaret spørgeskemaet. Svarene er repræsentative for alle beskæftigede djøfere. Undersøgelsen bygger videre på lignende undersøgelser fra 2008 og 2010. De steder, hvor sammenligninger bagud i tid har været mulige, er de foretaget.

Undersøgelsen er lavet af Djøf i et samarbejde mellem Politik & Presse (kontaktperson: Arbejdsmiljøpolitisk chef Lisbeth Kjersgård, lik@djoef.dk / tlf.: 33 95 97 13) og Analyse- og strategiafdelingen (kontaktperson: Analysekonsulent Kathrine Marie Skou Brandt, kab@djoef.dk / tlf.: 33 95 98 66).

Undersøgelsen har en række hovedtemaer, som er afrapporteret i otte faktaark. Hovedtemaerne er: (1) stress, (2) krisens betydning for det psykiske arbejdsmiljø, (3) psykisk arbejdsmiljø, arbejdspladskultur og nedslidning, (4) mobning, (5) sygefravær, (6) ledelseskvalitet, (7) balance, grænseløst arbejde og fleksibilitet samt (8) social kapital.

De væsentligste resultater vedrørende stress er:

- Godt halvdelen af djøferne oplever deres arbejdsplads som præget af stress – især i den offentlige sektor – og andelen er steget under krisen
- Hver tredje djøfer er i nogen eller høj grad stresset i hverdagen
- 8 procent af djøferne har været sygemeldt pga. stress inden for de seneste 12 måneder
- Djøferne stresses primært af arbejdet i form af tidspres og for få ressourcer
- Djøfere, der har en god leder, oplever mindre stress
- Djøfere med høj fleksibilitet oplever mindre stress
- Djøfere, der oplever stress i hverdagen, er mindre motiverede og mindre tilfredse med deres job

Indhold

Stressniveau på arbejdspladsen	3
Individuelt stressniveau.....	4
Symptomer på stress.....	5
Stressrelateret sygefravær	7
Årsager til stress	7
Arbejdspladsens stresshåndtering	12
Fleksibilitet og stress	14
Arbejdstid og stressniveau	15
Stress og ledelseskvalitet.....	16
Stress og motivation.....	16
Stress og jobtilfredshed.....	18
Djøfernes bud på mindre stress	20

Stressniveau på arbejdspladsen

Godt halvdelen (51 procent) af djøferne beskriver deres arbejdsplads som præget af stress. Dette er en stigning i forhold til 2008, hvor det var 42 procent. Se Tabel 1:

Tabel 1: Arbejdsplads præget af stress 2008-2012

	2008	2012
I nogen eller høj grad	42 %	51 %
I mindre grad eller slet ikke	58 %	49 %

Når der ses på forskellen i vurdering af stressniveauet på arbejdspladsen i den offentlige og private sektor, er der en tendens til, at de offentligt ansatte i højere grad oplever, at deres arbejdsplads er præget af stress. Dette er en udvikling i forhold til 2008, hvor der ikke var signifikant forskel på de to sektorer. Den samlede stigning i andelen af djøfere, der svarer, at deres arbejdsplads er præget af stress, skyldes derfor primært, at markant flere offentligt ansatte djøfere oplever, at arbejdspladsen er præget af stress.

Tabel 2: Arbejdsplads præget af stress fordelt på sektor

	Offentlig	Privat
I nogen eller i høj grad	54 %	44 %
I mindre grad eller slet ikke	46 %	56 %

Undersøgelsen viser, at djøfere i den offentlige sektor i højere grad end djøferne i den private sektor oplever, at deres arbejdsplads har været negativt påvirket af den økonomiske krise. Det kunne være en mulig forklaring på, at djøferne på de offentlige arbejdspladser i højere grad beskriver deres arbejdsplads som præget af stress.¹

Opdeler vi på stillingsniveau, finder vi, at ikke-ledere i betydelig højere grad end både mellemledere og topledere oplever, at deres arbejdsplads er præget af stress. Se Tabel 3:

Tabel 3: Arbejdsplads præget af stress - opdelt på stillingsniveau

	Topleder	Mellemleder	Ikke-leder
I nogen grad eller høj grad	30 %	45 %	55 %*
I mindre grad eller slet	70 %	55 %	45 %

*Signifikant forskellig fra topleder og mellemleder

¹ På spørgsmålet "Har din nuværende arbejdsplads været negativt påvirket af de seneste to års økonomiske krise i form af ansættelsesstop, nedskæringer, afskedigelser, trussel om afskedigelser el.lign.?" svarer 42 procent af djøferne i den offentlige sektor i høj grad, mens det er 28 procent af djøferne i den private sektor. Se Faktaark om krisens betydning

Individuelt stressniveau

Godt hver tredje djøfer føler sig i nogen eller høj grad stresset i hverdagen. Dette er samme niveau som ved de tidligere undersøgelser.

Tabel 4: Vil du beskrive dig selv som stresset i hverdagen?

	Procent
I høj grad	6 %
I nogen grad	29 %
I mindre grad	44 %
Slet ikke	21 %

Kvinderne oplever i højere grad end mændene stress i hverdagen (40 procent mod 28 procent af mændene). Ligeledes er djøfere med hjemmeboende børn mere stressede end djøfere uden hjemmeboende børn.

Der er derimod ingen signifikante forskelle på andelen, der beskriver sig som stressede i hverdagen, blandt de forskellige aldersgrupper.

Tabel 5: Vil du beskrive dig selv som stresset i hverdagen? Opdelt på køn

	Kvinder	Mænd
I nogen eller høj grad	40 %*	28 %
I mindre grad eller slet ikke	61 %	72 %*

Signifikant forskel mellem kønnene *

Tabel 6: Vil du beskrive dig selv som stresset i hverdagen? Opdelt på med og uden hjemmeboende børn

	Hjemmeboende børn	Ingen hjemmeboende børn
I nogen eller høj grad	38 %*	31 %
I mindre grad eller slet ikke	62 %	69 %*

Signifikant forskel mellem grupper*

Sammenligner man det individuelle stressniveau i den offentlige og private sektor, er der ingen signifikant forskel på de to sektorer. Der er dog, som beskrevet ovenfor, forskel på oplevelsen af stressniveauet på arbejdspladsen som helhed (Jf. Tabel 2).

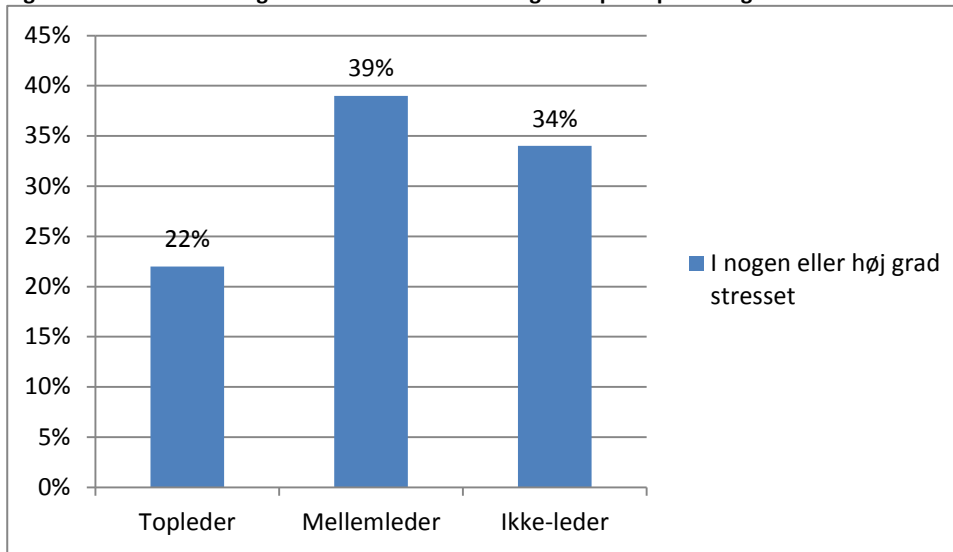
Opdeler vi på stillingsniveau, finder vi, at mellemledere i højere grad end topledere beskriver sig som stressede i hverdagen. 39 procent af mellemlederne beskriver sig som stressede i nogen eller høj grad, mens det er 22 procent af topledere. Blandt de ikke-ledere djøfere beskriver 34 procent sig som stressede.

Tabel 7: Vil du beskrive dig selv som stresset i hverdagen? Opdelt på stillingsniveau

	Topleder	Mellemleder	Ikke-leder
I nogen grad eller høj grad	22 %	39 % *	34 %
I mindre grad eller slet ikke	78 %	61 %	66 %

Signifikant forskellig fra topleder *

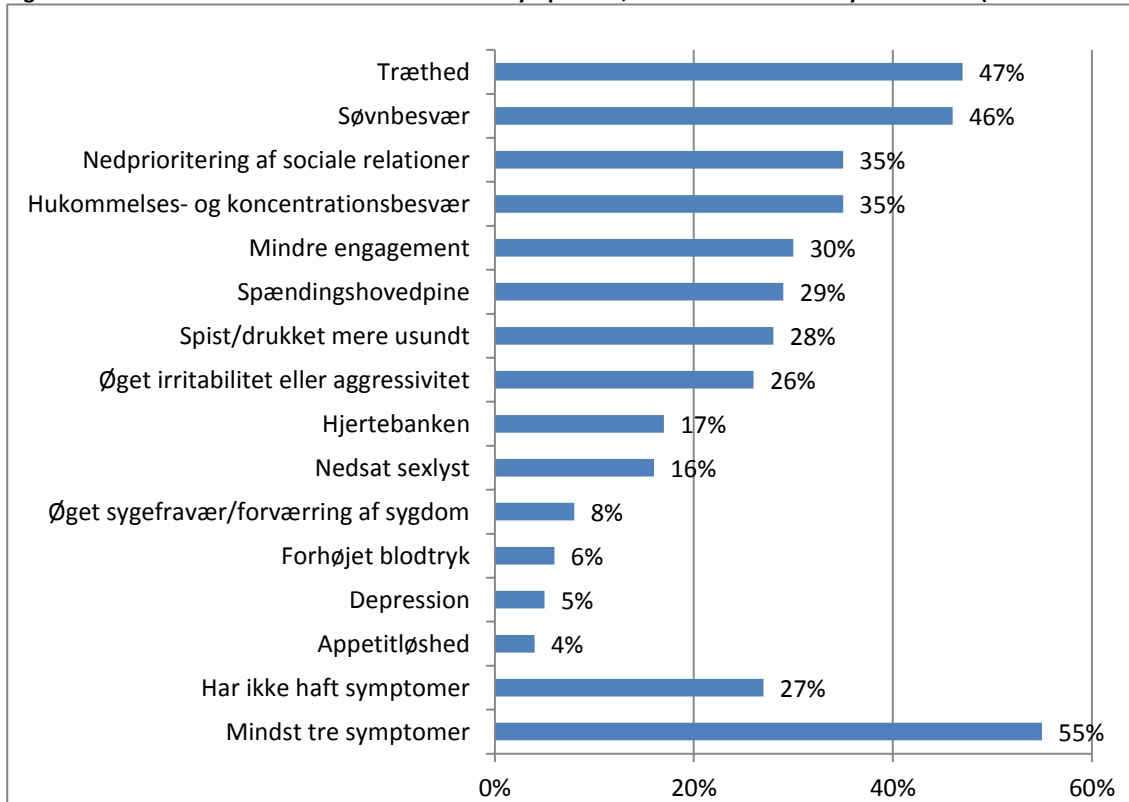
Figur 1: Vil du beskrive dig selv som stresset i hverdagen? Opdelt på stillingsniveau



Symptomer på stress

Over halvdelen af djøferne (55 procent) har inden for det seneste halve år haft mindst tre kliniske stresssymptomer. Dette er en lille stigning i forhold til undersøgelsen i 2010, hvor 51 procent havde haft minimum tre symptomer. Andelen, der har oplevet de enkelte symptomer, er vist på Figur 1Figur 2:

Figur 2: Har du inden for det seneste halve år haft symptomer, som du selv mener skyldes stress? (sæt evt. flere krydser)



Det er bemærkelsesværdigt at:

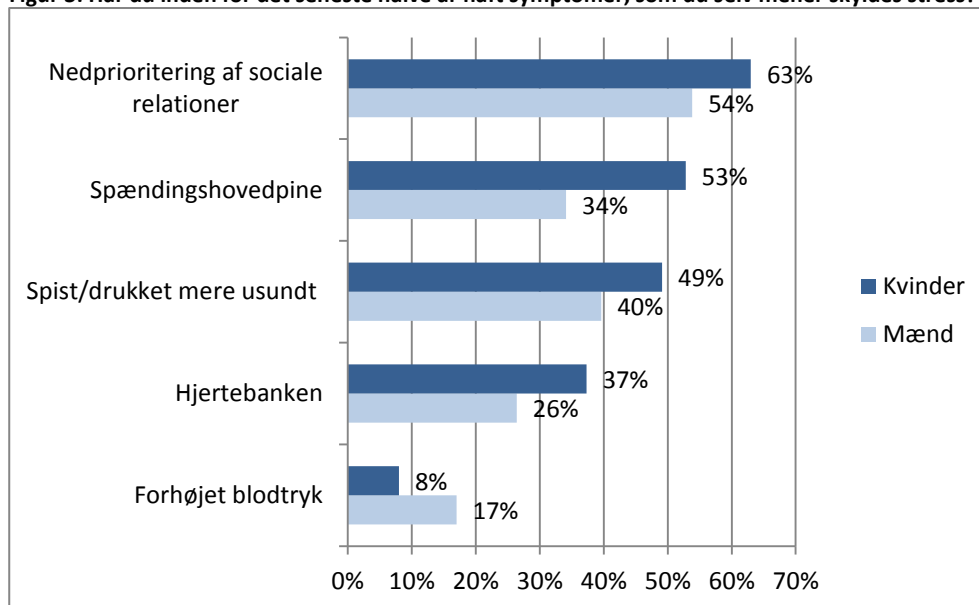
- Næsten halvdelen oplever træthed pga. stress
- Næsten halvdelen oplever søvnløshed
- Mere end hver tredje oplever hukommelses- og koncentrationsbesvær
- Hver fjerde er mere irriteret og aggressiv
- Hver syvende oplever nedsat sexlyst

Andelen, der har oplevet mindst tre stresssymptomer, er markant højere end andelen, der beskriver sig selv som stressede i hverdagen. Det kan tyde på, at en del djøfere undervurderer deres eget stressniveau. Der er dog ikke spurgt til hyppigheden af de nævnte stresssymptomer.

De mest udbredte stresssymptomer blandt begge køn er træthed, søvnbesvær og hukommelses- og koncentrationsbesvær.

Kvinder, der beskriver sig som stressede i hverdagen, oplever i højere grad spændingshovedpine, hjertebanken, nedprioritering af sociale relationer og mere usunde madvaner, mens mændene i højere grad oplever forhøjet blodtryk. Derimod er der generelt ingen signifikante forskelle på de forskellige aldersgruppers stresssymptomer.²

Figur 3: Har du inden for det seneste halve år haft symptomer, som du selv mener skyldes stress? Opdelt på køn



² Det skal dog bemærkes, at djøfere over 45 år i højere grad end dem under 45 år har forhøjet blodtryk.

Stressrelateret sygefravær

Knap hver tiende djøfer (8 procent) har inden for det seneste år været sygemeldt på grund af stress. Andelen, der har været sygemeldt på grund af stress, er uændret i forhold til undersøgelse i 2008 og 2010. Dem, der har været sygemeldt på grund af stress, har i gennemsnit haft 27 sygefraværsdage i løbet af de seneste 12 måneder.

Tabel 8: Antal sygefraværsdage de seneste 12 måneder opdelt på om man inden for det seneste år har været sygemeldt pga. stress

	Har ikke været sygemeldt pga. stress	Har været sygemeldt pga. stress
Gennemsnit	5	27
Median	2	10

Opdeler vi besvarelsene på køn, alder og familieforhold, finder vi, at flere kvinder end mænd har været sygemeldt på grund af stress. Der er derimod ikke markant forskel på andelen, der har været sygemeldt på grund af stress, blandt djøfere med og uden børn eller blandt de forskellige aldersgrupper. Ligeledes er der ingen signifikante forskelle de forskellige stillingsniveauer eller på den offentlige og private sektor.

Tabel 9: Sygemeldt som følge af stress- Opdelt på køn

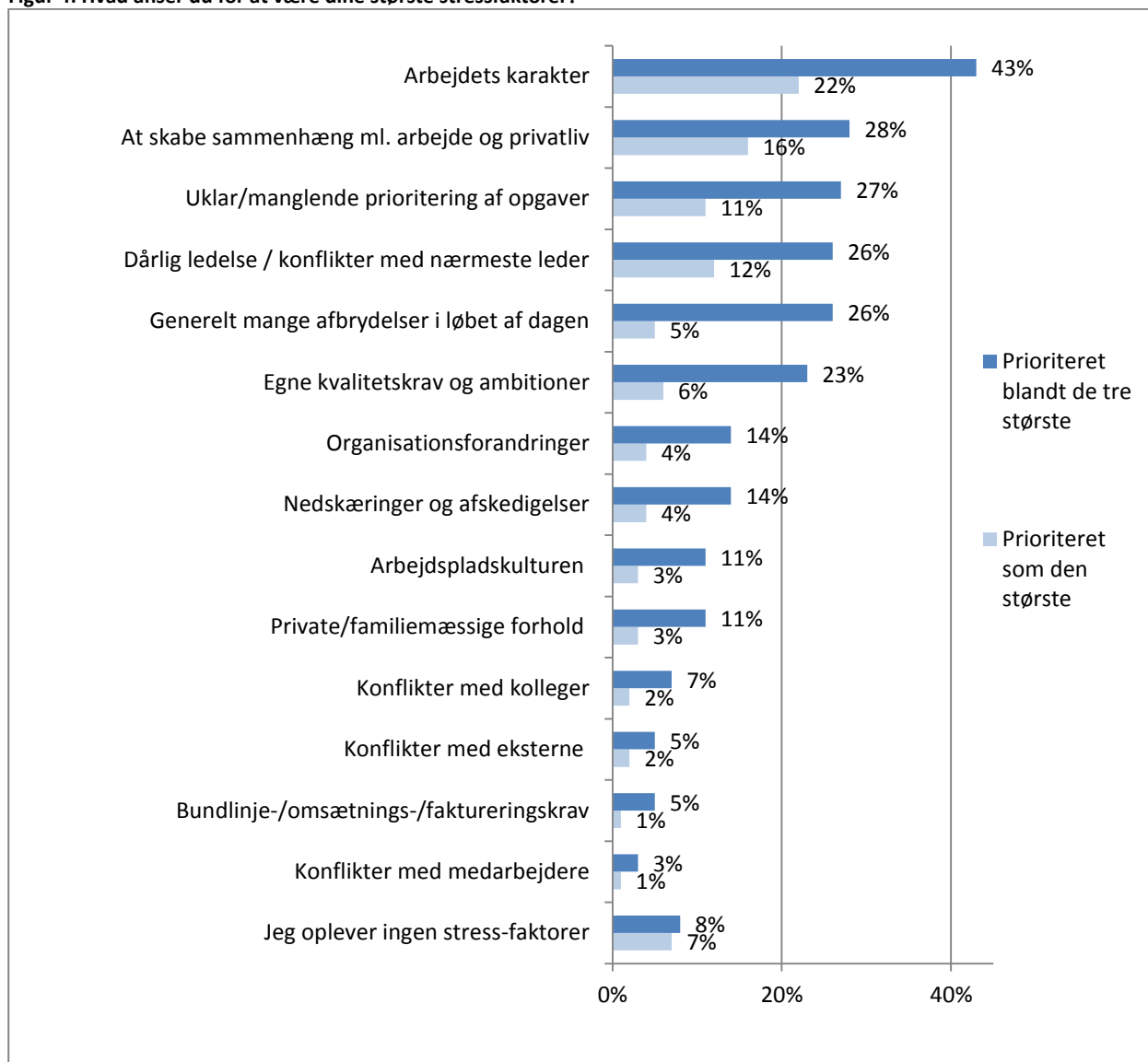
	Procent
Kvinder	9,1 %
Mænd	5,5 %

Årsager til stress

Djøferne er i undersøgelsen blevet bedt om at prioritere, hvad de anser for at være deres tre største stressfaktorer blandt 15 mulige. "Arbejdets karakter" (tidpres, for få ressourcer mv.) er klart det, der stresser flest djøfere i dagligdagen. Hele 43 procent af djøferne prioriterer arbejdets karakter som værende blandt de tre største stressfaktorer, mens 22 procent mener, det er den største stressfaktor.

Herudover er det bemærkelsesværdigt, at kun 3 procent angiver privatlivet som den primære stressfaktor, mens 11 procent prioriterer privatlivet som værende blandt de tre største stressfaktorer i hverdagen. Det er derfor tydeligt, at det i særlig grad er arbejdsrelaterede forhold, der stresser djøferne.

Figur 4: Hvad anser du for at være dine største stressfaktorer?



Som de fremgår af figur 4, er den anden højest prioriterede stressfaktor ”At skabe sammenhæng ml. arbejde og privatliv”, der prioriteres blandt de tre væsentligste stressfaktorer af 28 procent af djøferne. ”Uklar/ manglende prioritering af opgaver”, ”Dårlig ledelse/ konflikter med nærmeste leder” og ”Mange afbrydelser i løbet af dagen” prioriteres alle som værende blandt de tre største stressfaktorer af omkring hver fjerde djøfer.

De fem højest prioriterede stressfaktorer i 2012 (uden procenttal) fremgår af tabel 10 a.

Tabel 10 a: Stressfaktorer prioriteret blandt de tre største 2012

1	Arbejdets karakter (tidspres, for få ressourcer mv.)
2	At skabe sammenhæng ml. arbejdsliv og privatliv
3	Uklar/manglende prioritering af opgaver
4	Dårlig ledelse/konflikter med nærmeste leder
5	Mange afbrydelser i løbet af dagen

Djøferne blev også bedt om at prioritere deres væsentligste stressfaktorer ved undersøgelse i 2008 og 2010. Udviklingen i forhold til 2008 er særlig interessant, fordi denne undersøgelse blev gennemført umiddelbart inden finanskrisen. Svarmulighederne i 2008 var dog ikke fuldstændig identiske med de to andre undersøgelser³, hvilket betyder, at en vis påpasselighed er påkrævet, når resultaterne sammenlignes.

Tabel 11 b viser de fem højest prioriterede stressfaktorer ved undersøgelsen i 2008.

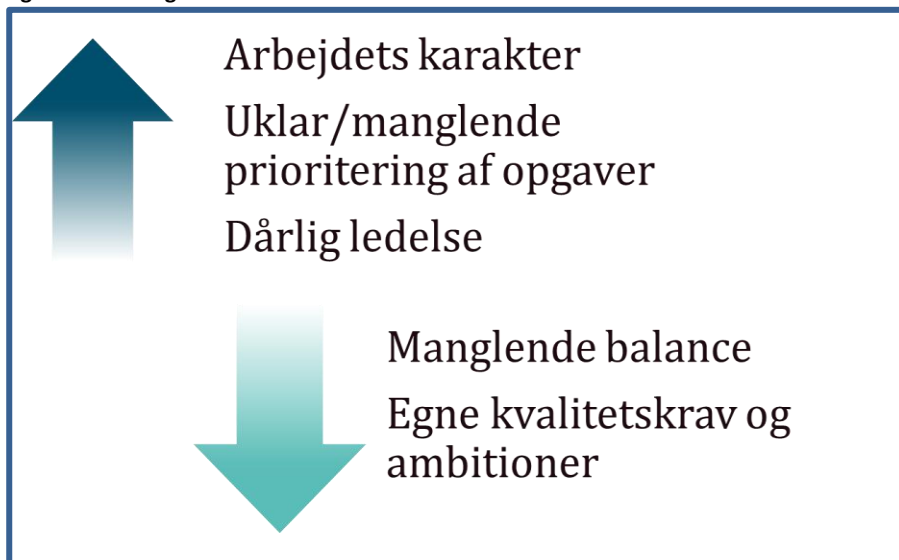
Tabel 11 b: Stressfaktorer prioriteret blandt de tre største 2008

1	At skabe sammenhæng ml. arbejdsliv og privatliv
2	Arbejdets karakter
3	Egne kvalitetskrav og ambitioner
4	Generelt mange afbrydelser i løbet af dagen
5	Uklar manglende prioritering

Arbejdets karakter prioriteres relativt højere ved undersøgelsen i 2012 end ved undersøgelse i både 2008 og 2010. Derimod prioriteres at skabe sammenhæng ml. arbejde og privatliv samt egne kvalitetskrav og ambitioner relativt lavere. Faldet i andelen, der oplever at skabe sammenhæng mellem arbejde og privatliv blandt de tre vigtigste stressfaktorer, er særlig markant. I 2008 prioriterede 40 procent af djøferne manglende balance som værende blandt de tre største stressfaktorer, i 2010 var det 43 procent, mens det i 2012 er 28 procent.

Forskydningerne er illustreret på Figur 5:

Figur 5: Udvikling stressfaktorer 2008-2012



Forskydningerne kan være et udtryk for, at arbejdspresset er steget som konsekvens af krise, nedskæringer og afskedigelser. Dette betyder, at tidspres og manglende prioritering opleves som mere presserende i hverdagen og derfor vægtes relativt højere end tidligere. I tråd hermed oplever 61 procent af djøferne, at

³ F.eks. var svarmuligheden "Nedskæringer og afskedigelser/ frygt for afskedigelser" ikke med ved undersøgelsen i 2008.

deres arbejdspresser er steget i løbet af de seneste tre år og 65 procent angiver, at deres arbejdsplads har været negativt påvirket af den økonomiske krise.

Ser man nærmere på køn, alder og familieforhold er det tydeligt, at balanceudfordringen fortsat er den væsentligste stressfaktor for en del af djøferne.

Kvinder og djøfere med hjemmeboende børn (uanset køn) oplever i højere grad end henholdsvis mænd og djøfere uden hjemmeboende børn manglende balance som en stressfaktor. Blandt kvinder med hjemmeboende børn angiver 42 procent, at manglende balance er blandt de tre største stressfaktorer, mens 27 procent har manglende balance som den væsentligste stressfaktor.

Tabel 12: Manglende balance prioriteret blandt de tre største - Opdelt på køn

Kvinder	31 %
Mænd	25 %
I alt	28 %

Tabel 13: Manglende balance prioriteret blandt de tre største - Opdelt på køn og alder

	Hjemmeboende børn	Ingen hjemmeboende børn
Kvinder	42 %*	14 %
Mænd	34 %*	15 %
Begge køn	38 %*	15 %

Signifikant forskellig fra ingen hjemmeboende børn*

Ovenstående mønster går igen, når man ser på forskellige aldersgruppers prioritering af stressfaktorerne. De 35 til 44 årige prioriterer balanceudfordringen højere end alle andre aldersgrupper. Dette stemmer godt overens med, at mange højtuddannede har hjemmeboende børn i denne aldersperiode.

Ser vi på forskelle i aldersgruppernes prioritering af de øvrige stressfaktorer er der et par interessante fund:

- Der er en tendens til, at de yngre (under 35) i højere grad end de ældre (55+) prioriterer uklar/manglende prioritering, egne kvalitetskrav og ambitioner samt arbejdspladskulturen blandt de tre største stressfaktorer.
- De ældre djøfere prioriterer i højere grad end de yngre nedskæringer og frygt for afskedigelser, organisationsforandringer, konflikter med medarbejdere samt generelt mange afbrydelser som blandt de tre væsentligste stressfaktorer.

Tabel 14: Stressfaktorer prioriteret blandt de tre største - Opdelt på alder

	< 35	35 - 44	45 - 54	55 +
At skabe sammenhæng ml. arbejdsliv og privatliv	32 % ^{^~}	37 % ^{^~}	22 % [~]	12 %
Uklar/manglende prioritering af opgaver	30 % [~]	28 % [~]	26 %	19 %
Arbejdspladskulturen	15 % [~]	11 %	10 %	7 %
Egne kvalitetskrav og ambitioner	31 % ^{^~}	24 % [~]	20 %	15 %
Organisationsforandringer	10 %	13 %	18 % [*]	19 % [*]
Nedskæringer og afskedigelser	11 %	14 %	14 %	19 % [*]
Generelt mange afbrydelser	22 %	27 %	25 %	31 % [*]
Jeg oplever ingen stressfaktorer	5 %	5 %	8 %	18 % [^]

Signifikant forskellig fra < 35 *

Signifikant forskellig fra 45-54 ^

Signifikant forskellig fra over 55~

Sammenligner man offentligt og privatansatte djøferes prioritering af stressfaktorer, tegner der sig nogle forskelle:

- Djøfere i den offentlige sektor prioriterer væsentligt oftere arbejdets karakter (tidpres, for få ressourcer mv.) og organisationsforandringer blandt de tre største stressfaktorer
- Privatansatte djøfere prioriterer oftere balanceudfordringen blandt de tre væsentligste stressfaktorer. Ligeledes prioriterer djøfere i den private sektor også oftere bundlinje-/omsætnings-/deberings-/faktureringskrav som værende blandt de tre største stressfaktorer. Det skal dog bemærkes, at det kun er en forholdsvis lille del af de privatansatte, der har prioriteret denne stressfaktor.

Tabel 15: Stressfaktorer prioriteret blandt de tre største - Opdelt på sektor

	Offentlig	Privat
At skabe sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv	26 %	32 % [*]
Arbejdets karakter	45 % [*]	39 %
Organisationsforandringer	17 % [*]	9 %
Bundlinje-/omsætnings-/deberings-/faktureringskrav	1 %	12 % [*]

Signifikant forskel mellem sektorer *

Ligeledes er der en række forskelle på lederes og ikke-lederes oplevelse af stressfaktorer:

- Ikke-ledere prioriterer oftere end ledere uklar/manglende prioritering, nedskæringer og afskedigelser, samt egne kvalitetskrav og ambitioner som værende blandt de tre væsentligste stressfaktorer.
- Ikke-ledere prioriterer oftere arbejdets karakter (tidpres, for få ressourcer mv.) som den væsentligste stressfaktor (24 procent mod 19 procent af lederne)

- Omvendt prioriterer ledere i højere grad mange afbrydelser eller konflikter med eksterne som værende blandt de tre største stressfaktorer.

Tabel 16: Stressfaktorer prioriteret blandt de tre største - Opdelt på stillingsniveau

	Leder	Ikke-leder
Uklar/manglende prioritering af opgaver	17 %	31 %*
Konflikter med kolleger	5 %*	8 %*
Konflikter med medarbejdere	10 %*	1 %
Konflikter med eksterne	8 %*	4 %
Egne kvalitetskrav og ambitioner	19 %	25 %*
Nedskæringer og afskedigelser / frygt for afskedigelse	9 %	16 %*
Generelt mange afbrydelser i løbet af dagen	31 %*	24 %

Signifikant forskel på stillingsniveauer *

Arbejdspladsens stresshåndtering

Knap halvdelen (48 procent) af djøferne mener, at der i mindre grad eller slet ikke er tilstrækkeligt beredskab til at håndtere problemer med stress på deres arbejdsplads. Ligeledes oplever næsten to ud af tre (60 procent), at der i mindre grad eller slet ikke bliver gjort tilstrækkeligt for at forebygge årsagerne til stress på deres arbejdsplads.

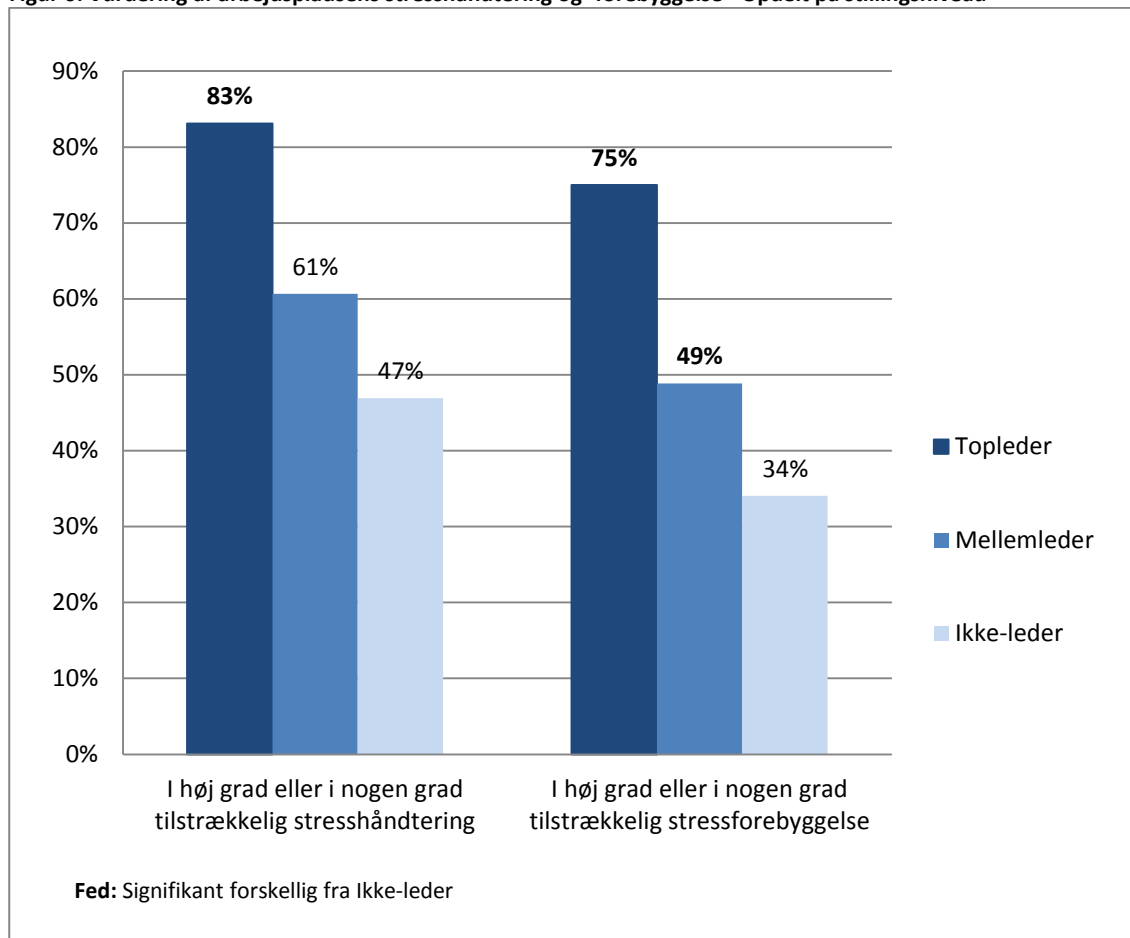
Ser vi udelukkende på dem, der beskriver sig som stressede i hverdagen vurderer 61 procent, at stresshåndteringen i mindre grad eller slet ikke er tilstrækkelig, mens 77 procent vurderer, at stressforebyggelsen i mindre grad eller slet ikke er tilstrækkelig.

Tabel 17: Arbejdspladsens stresshåndtering og forebyggelse

	Oplever du, at der er tilstrækkeligt beredskab til at håndtere problemer med stress på din arbejdsplads	Oplever du, at der i tilstrækkelig grad bliver gjort noget for at forebygge årsagerne til stress på din arbejdsplads
I høj grad	13 %	7 %
I nogen grad	39 %	32 %
I mindre grad	32 %	39 %
Slet ikke	16 %	21 %

Der er stor diskrepans i mellem ledere og ikke-lederes vurdering af både stressforebyggelsen og stresshåndteringen på deres arbejdsplads. Topledere og mellemledere oplever i signifikant højere grad end ikke-ledere, at der i tilstrækkelig grad bliver gjort nok for at håndtere og forebygge problemer med stress.

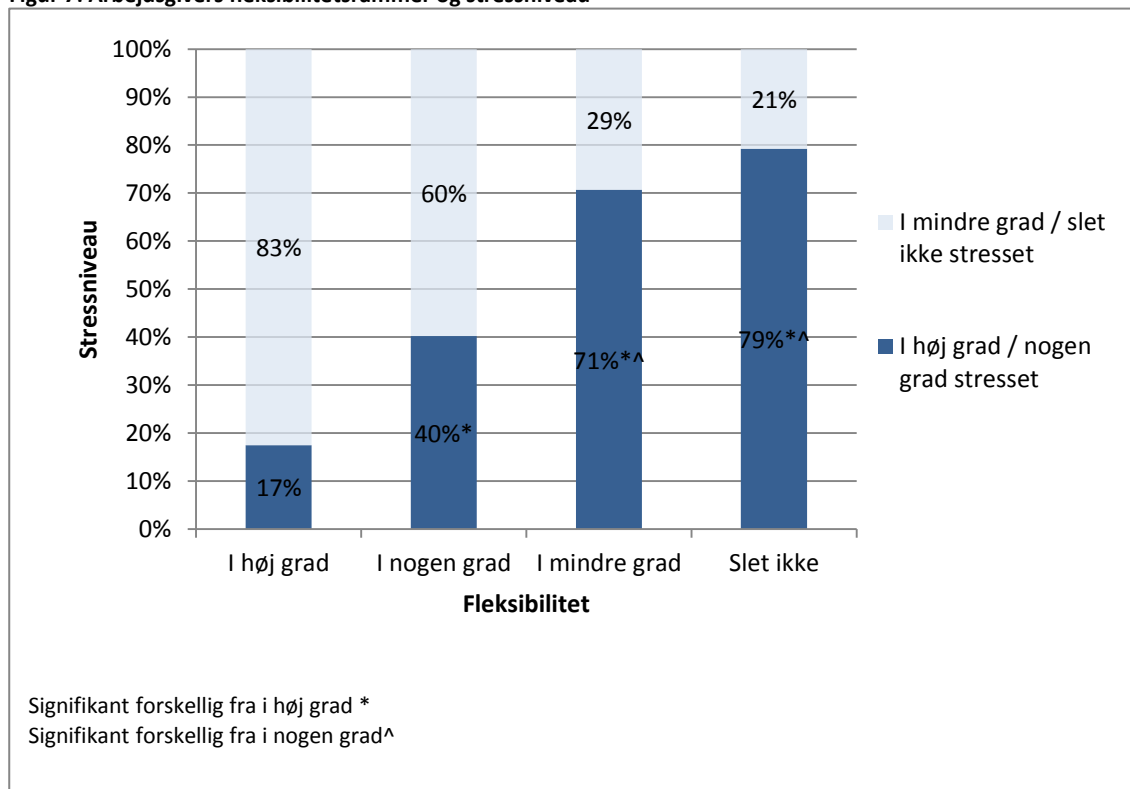
Figur 6: Vurdering af arbejdspladsens stresshåndtering og -forebyggelse - Opdelt på stillingsniveau



Fleksibilitet og stress

Djøfere, der oplever, at deres arbejdsgiver giver dem mulighed for tilstrækkelig fleksibilitet til, at de kan få en god balance mellem arbejde og privatliv, oplever markant mindre stress, end djøfere, der ikke oplever tilsvarende fleksibilitet. Dette vises på Figur 7:

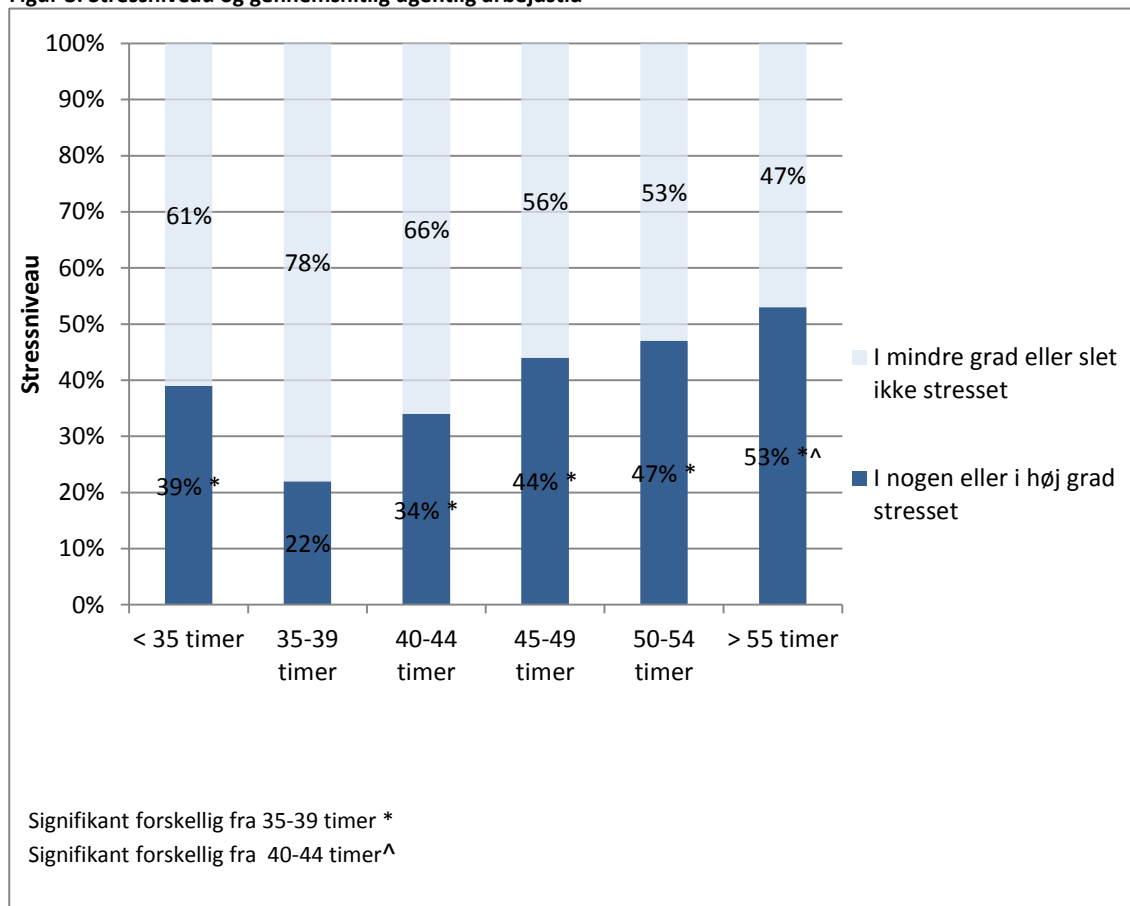
Figur 7: Arbejdsgivers fleksibilitetsrammer og stressniveau



Arbejdstid og stressniveau

Djøferne arbejder i gennemsnit 42 timer om ugen. Sammenhængen mellem arbejdstid og stressniveau er vist på Figur 8. Dem der arbejder mellem 35 og 39 timer om ugen er de mindst stressede. Både dem der arbejder under 35 timer og over 45 timer er mere stressede end denne gruppe.

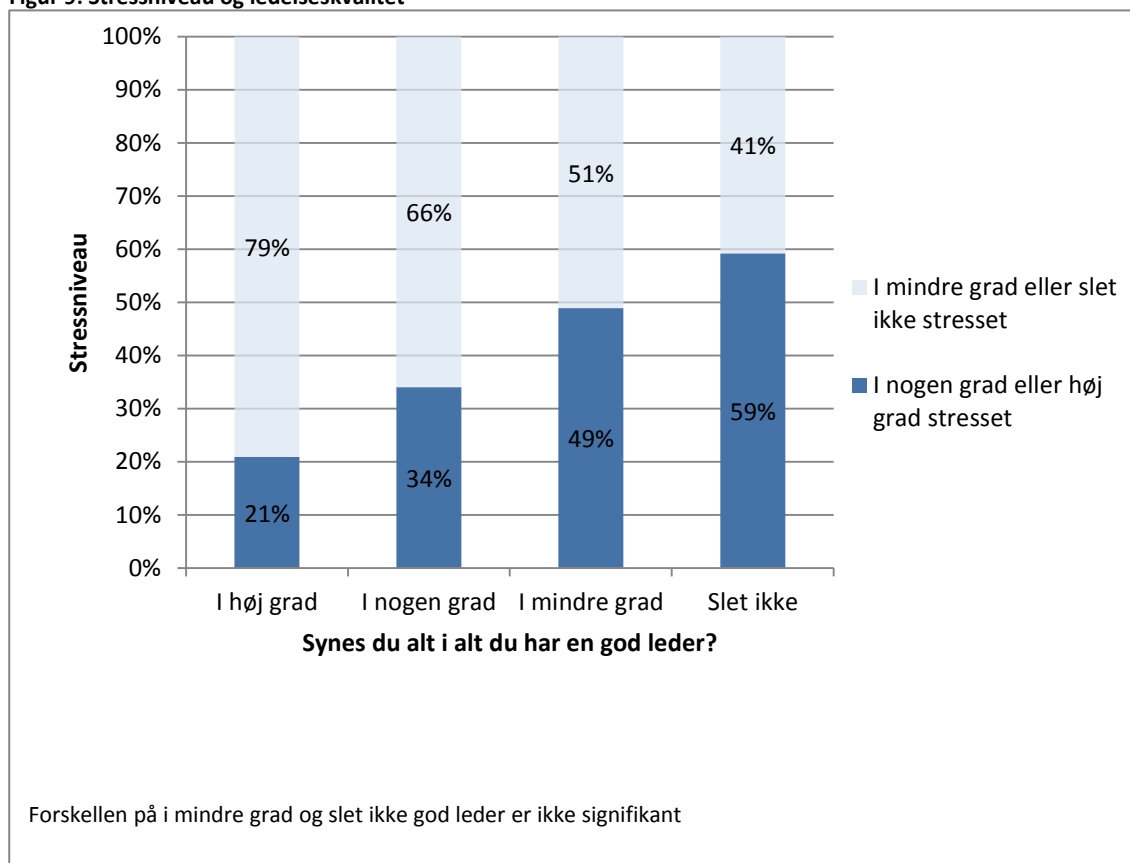
Figur 8: Stressniveau og gennemsnitlig ugentlig arbejdstid



Stress og ledelseskvalitet

Ser man på sammenhængen mellem stressniveau og djøfernes vurdering af deres nærmeste leder, tegner der sig et interessant billede. Blandt dem, der slet ikke mener, de har en god leder, oplever 59 procent stress i hverdagen. Blandt dem, der i høj grad mener, at de har en god leder, er det kun 21 procent, der føler sig stressede i hverdagen.

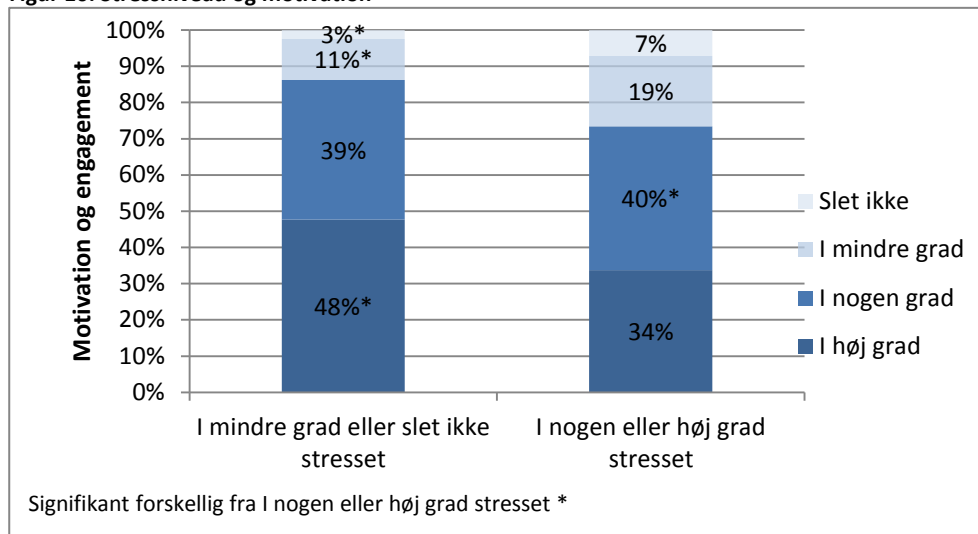
Figur 9: Stressniveau og ledelseskvalitet



Stress og motivation

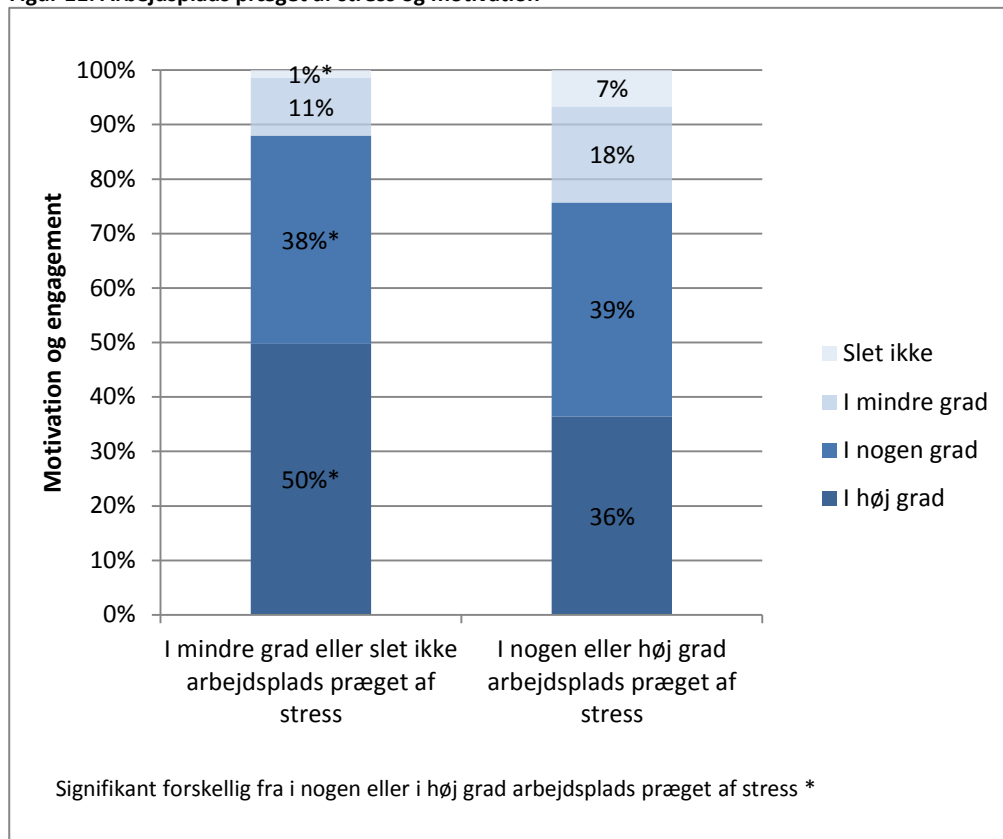
82 procent af djøferne føler sig i nogen grad eller høj grad motiverede og engagerede i deres arbejde. Der er dog en klar sammenhæng mellem et højt stressniveau og lavere motivation og engagement. Godt hver tredje af dem, der i nogen eller høj grad oplever stress i hverdagen, beskriver sig som i høj grad motiverede og engagerede, mens det er halvdelen af dem, der i mindre grad eller slet ikke er stressede i hverdagen. Se Figur 10:

Figur 10: Stressniveau og motivation



En lignende sammenhæng gør sig gældende i forhold til stressniveauet på arbejdspladsen som helhed. Halvdelen af dem, der oplever, at deres arbejdsplads i mindre grad eller slet ikke er præget af stress, beskriver sig som motiverede og engagerede, mens det er godt hver tredje af dem, der i høj eller i nogen grad oplever, at deres arbejdsplads er præget af stress.

Figur 11: Arbejdsplads præget af stress og motivation

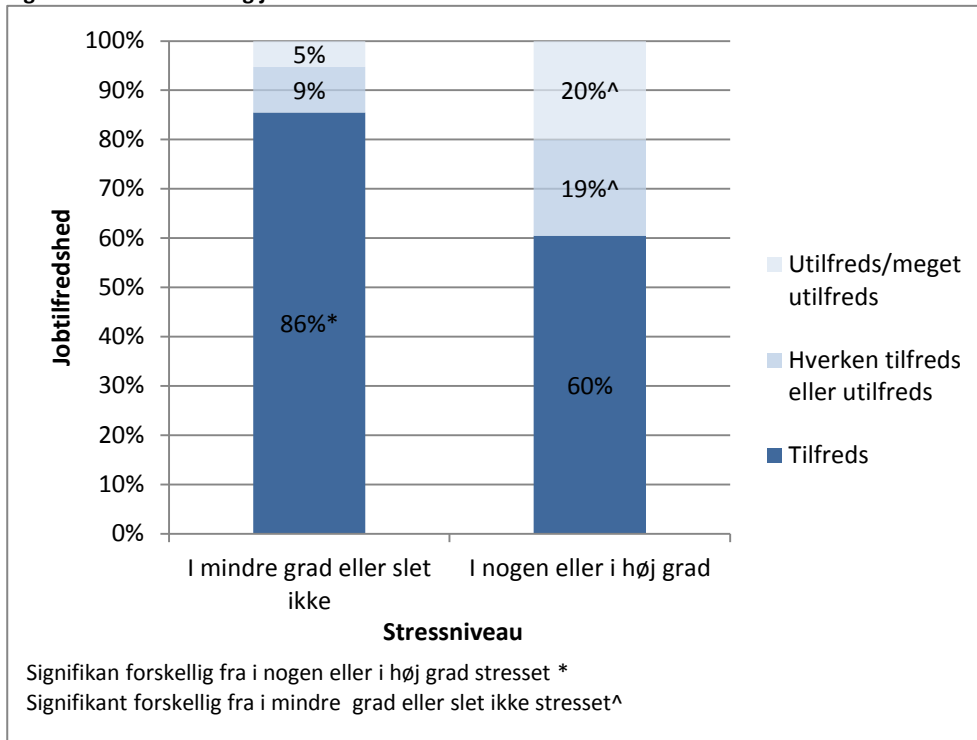


Stress og jobtilfredshed

Ser vi på sammenhængen mellem stress og jobtilfredshed, finder vi, at der er en tydelig tendens til, at dem der enten selv oplever stress i hverdagen eller beskriver deres arbejdsplads som præget af stress er mindre tilfredse med deres job.

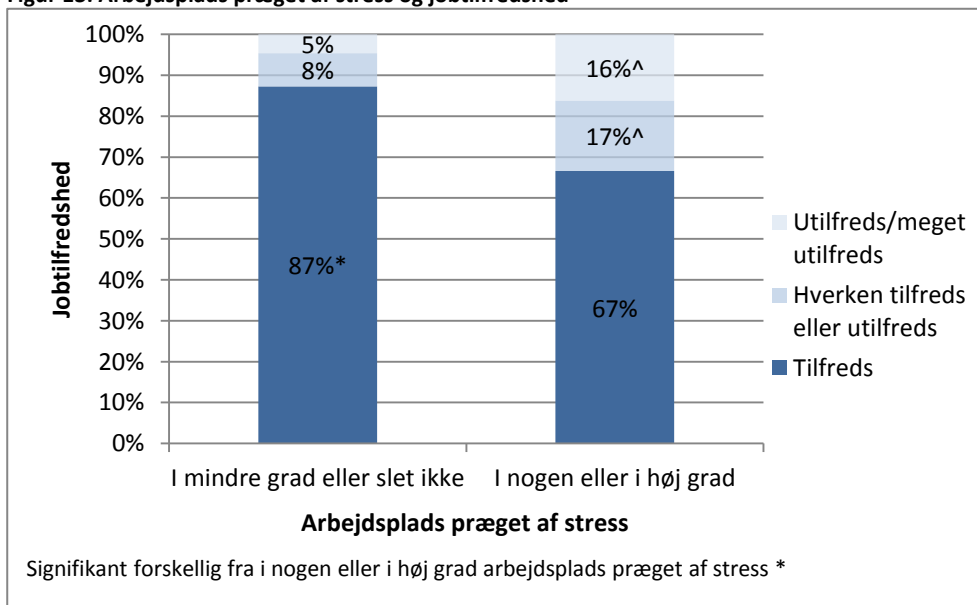
Blandt dem, der ikke oplever stress i hverdagen, er 86 procent tilfredse med deres job og kun 5 procent er utilfredse eller meget utilfredse. Omvendt er 60 procent af dem, der oplever stress i hverdagen, tilfredse med deres job, mens 20 procent er utilfredse eller meget utilfredse.

Figur 12: Stressniveau og jobtilfredshed



Ligeledes er 87 procent af dem, der ikke oplever, at deres arbejdsplads er præget af stress tilfredse med deres job, mens det er 67 procent af dem, der beskriver deres arbejdsplads som præget af stress.

Figur 13: Arbejdsplads præget af stress og jobtilfredshed



Djøfernes bud på mindre stress

Djøferne er i undersøgelsen blevet bedt om at komme med bud på hvilke forhold, der kan gøre dem mindre stressede på deres arbejde. Der er afgivet 775 uddybende tekstsvar på spørgsmålet. På baggrund af en analyse af disse tegner der sig syv gennemgående temaer, der både underbygger og bidrager med nye vinkler i forhold til de hidtil beskrevne kvantitative resultater

Tilstrækkelig tid og ressourcer til at løse opgaverne

I tråd med den store andel af djøferne, der i den kvantitative del af undersøgelsen har prioriteret "Arbejdets karakter (tidpres, for få ressourcer og uforudsigelighed i arbejdet)" som en væsentlig stressfaktor, påpeger mange, at det ville gøre dem mindre stressede, hvis der var tilstrækkelig tid og ressourcer til at løse opgaverne.

"At vi har de ressourcer der skal til blandt medarbejderne til at vi kan løse opgaverne ordentligt"

"Realistiske forventninger til arbejdsopgaver set i forhold til ressourcer"

"At antallet af arbejdsopgaver svarer til en arbejdsuge på 37 timer. Når det ikke gør, skal der foretages en klar prioritering af, hvilke opgaver der så skal løses inden for normal arbejdstid og hvilke der kan skydes. Samt at det bliver taget alvorligt, når medarbejdere giver udtryk for, at de ikke kan overskue deres opgaver i sådan grad, at det påvirke søvn og psykisk tilstand"

Bedre prioritering og afklaring af forventninger fra ledelsen

En stor del af djøferne peger på, at de ville blive mindre stressede, hvis ledelsen i højere grad tydeliggjorde forventningerne til medarbejdernes opgaveløsning, og hvis ledelsen i højere grad prioriterede i arbejdsopgaverne. Dette stemmer godt overens med den store del af djøferne, der i den kvantitative del af undersøgelsen har prioriteret uklar/ manglende prioritering af opgaver som en stressfaktor.

"At ledelsen påtager sig sit ansvar og efterlever dette i forhold til at prioritere arbejdsopgaver"

"Klar prioritering fra ledelsens side af hvilke opgaver, der er de vigtigste, når der er for mange arbejdsopgaver i dagligdagen."

"Bedre definerings af kravene til opgaver fra ledelsen. Langt bedre feedback - i min virksomhed er god feedback ingen feedback. Man har absolut ingen ide om de er tilfredse med én."

Fleksible arbejdsvilkår og balance mellem arbejde og privatliv

En del af djøferne henviser til, at fleksible arbejdsvilkår er væsentligt for at få arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen. På den anden side, er der også en del, der efterlyser et klarere skel mellem arbejde og privatliv. Der er derfor en dobbelthed i fleksibiliteten, idet muligheden for at arbejde fleksibelt både medvirker til en bedre balance ved, at man selv kan tilrettelægge sin arbejdstid, men også fører til ubalance, fordi man altid er til rådighed.

"Det ville gøre mig mindre stresset, hvis der var en klar afgrænsning mellem arbejde og privatliv. Hvis man ikke skulle stå til rådighed når man er syg eller har barn syg. Jeg har brug for at kunne koble af og ikke være på hele tiden. Det ville hjælpe, hvis min nærmeste leder havde en bedre forståelse for det"

"Forventningsafstemning af hvor meget man skal være til rådighed. Kræves det at man checker sin mail hver aften og i weekenden, eller er det bare et plus hvis man gør?"

"Fleksibel arbejdstid, adgangen til at arbejde hjemmefra og stor indflydelse på planlægningen af egne arbejdsopgaver er altafgørende for at få hverdagen til at hænge sammen."

Øget indflydelse

Flere påpeger, at det vil mindske deres stressniveau, hvis de fik større indflydelse på deres arbejde.

"Det ville gøre mig mindre stresset, hvis det var ok at sige fra til en opgave, eller der var indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet. Hvis jeg selv var med til at formulere indhold og form af mine opgaver "

"Jeg oplever mindre stress, når jeg selv kan råde over dagen og mine opgaver. Når der er medansvar, og når medarbejderne bliver hørt."

"Jeg bliver stresset, når der træffes beslutninger hen over mit hoved, og når jeg ikke oplever lydhørhed i direktionen."

"Generelt bedre tillid fra ledelsen til de ansatte, højere medinddragelse i store beslutninger og mindre topstyring ville føre til mindre stress "

Bedre fysiske rammer og arbejdsro

Flere oplever, at storrumskontorer med dertilhørende uro fører til øget stress.

"Afskaffelse af storrumskontor ville hjælpe"

"Åbent kontorlandskab er forfærdeligt at arbejde i. Det stresser mig, at der aldrig er arbejdsro. En emsig øverste chef skaber en dårlig stemning. Giv mig enkeltkontor tilbage! Hjemmearbejdsdag kan afhjælpe, så jeg får arbejdsro."

"Fanden har skabt fælles kontormiljø, hvor man skal høre på kollegaers snak, uanset hvor faglig relevant den måtte være. Det er fint med sparring, men hvis man sidder flere personer samlet, og de skiftes til at have behov for sparring, så bliver alle jo forstyrret hele tiden, uden at man selv har mulighed for at sige fra eller til."

"Afgænsset telefontid. Så kunne man (som udgangspunkt) arbejde uforstyrret resten af dagen"

Sikkerhed i ansættelsen

I tråd med den stigende andel af djøfere, der oplever frygt for nedskæringer som en stressfaktor, påpeger flere, at øget sikkerhed i ansættelsen ville betyde mindre stress.

"At den økonomiske situation i firmaet er god, så frygten for fyring ikke skaber dårlig stemning."

"Dårlig kommunikation og rygter om fremtiden skaber utryghed og dårlig arbejdsglæde."

"Fravær af konstante årlige fyringsrunder ville gøre mig mindre stresset og øge min arbejdsglæde væsentligt"

Bedre samarbejde og gode relationer til kolleger

Endelig påpeger flere, at bedre relationer til deres kollegaer, mindre mobning og bedre stemning på arbejdspladsen ville nedsætte stressniveauet.

"Søde og hjælpsomme kolleger, der går ind for vidensdeling. Vigtigst af alt er nok: En rigtig god stemning på arbejdspladsen, hvor det er rart at komme - også når der er alt for travlt, og det hele er besværligt!"

"Mindre konkurrencepræget arbejdsplads."

"Dårlige relationer til kolleger skaber stress. Der bør være en kultur om, at i arbejdsmæssigt regi bagtaler man ikke hinanden, og en ledelsesmæssig udmelding om, at dette er fuldstændig uacceptabelt."

Godt arbejdsmiljø - hvor der arbejdes sammen som et team. Der er til tider personer, der forsøger at fremhæve sig selv og ikke ønsker at være del af et team."