




djøf

### 3: Psykisk arbejds miljø, arbejdspladskultur og nedslidning

April 2013



Djøfs undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø,  
stress og balance 2012

## Faktaark nr. 3: Psykisk arbejdsmiljø, arbejdspladskultur og nedslidning

Dette faktaark omhandler djøfernes psykiske arbejdsmiljø, arbejdspladskultur og psykiske nedslidning, herunder arbejdspladsens håndtering af det psykiske arbejdsmiljø og djøfernes kendskab til arbejdsmiljøorganisationen på deres arbejdsplads.

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 psykisk arbejdsmiljø, arbejdspladskultur og nedslidning er:

- Djøfernes jobtilfredshed og motivation er generelt høj, men halvdelen oplever uklare mål og prioriteringer, og at arbejdsmængden går ud over kvaliteten i deres arbejde.
- Halvdelen af djøferne oplever, at der er en nulfejlskultur på deres arbejdsplads, og over halvdelen oplever, at arbejdspresset er steget, samt at det er karrierefremmende at arbejde meget.
- 4 ud af 10 djøfere vurderer, at det psykiske arbejdsmiljø er blevet dårligere de seneste tre år, og 2 ud af 3 mener ikke, at deres arbejdsplads gør nok, for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø.
- Stress er 3 gange mere udbredt blandt djøfere med et dårligt psykisk arbejdsmiljø, end blandt djøfere med et godt psykisk arbejdsmiljø.
- Hver 3. djøfer oplever, at deres arbejde er følelsesmæssigt belastende. Over 80 procent angiver, at de følelsesmæssige belastninger skyldes interne forhold på arbejdspladsen.
- Det psykiske arbejdsmiljø vurderes bedre de steder, hvor djøferne samtidig oplever god ledelse samt fokus på og prioritering af psykisk arbejdsmiljø fra topledelsen.
- Hver 6. djøfer over 50 år forventer at blive psykisk nedslidt før folkepensionsalderen.
- Halvdelen af djøferne kender ikke Arbejdsmiljøorganisationens rolle og kender ikke deres repræsentant i Arbejdsmiljøorganisationen (AMO).

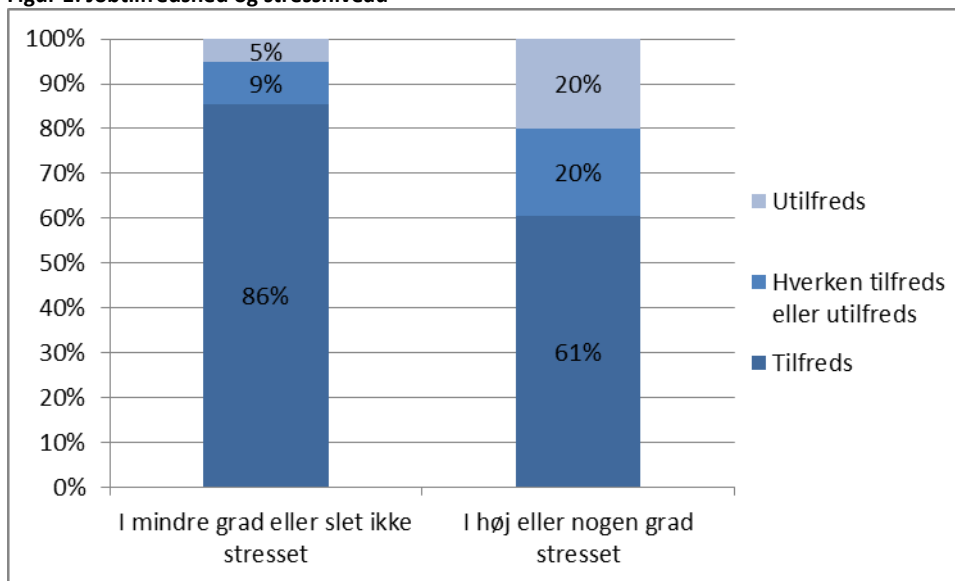
## Indhold

Jobtilfredshed og jobkarakteristika .....	3
Arbejdspladskultur .....	5
Psykisk arbejdsmiljø.....	7
Håndtering af det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.....	10
Kendskab til Arbejdsmiljøorganisationen (AMO) .....	12
Djøfernes forslag til tiltag ift. trivsel og psykisk arbejdsmiljø.....	13

## Jobtilfredshed og jobkarakteristika

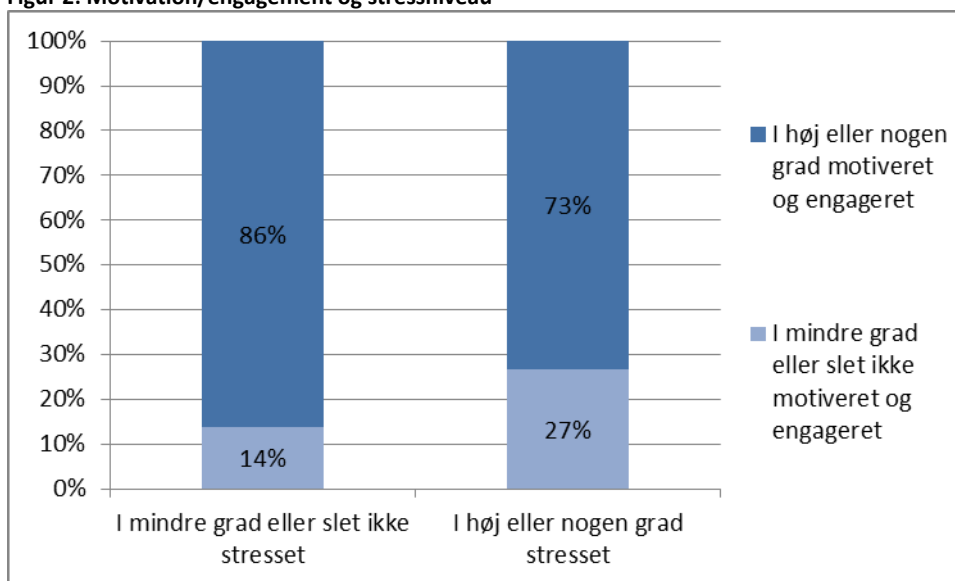
Tre ud af fire djøfere (77 procent) er i nogen eller høj grad tilfredse med deres arbejde, mens 10 procent angiver, at de er utilfredse eller meget utilfredse med deres arbejde. Som det fremgår af Figur 1, er der en klar sammenhæng mellem stressniveau og **jobtilfredshed**. Dem, der føler sig stressede i hverdagen, er markant mindre tilfredse med deres arbejde, mens det forholder sig omvendt for dem, der ikke føler sig stressede i hverdagen.

Figur 1: Jobtilfredshed og stressniveau



I tråd med den generelt udbredte jobtilfredshed, føler fire ud af fem (82 procent) djøfere sig i nogen eller høj grad **motiverede og engagerede** i deres arbejde. 18 procent føler sig i mindre grad eller slet ikke motiverede og engagerede. Som det fremgår af Figur 2 er der en klar tendens til, at dem, der i nogen eller høj grad føler sig stressede, er mindre engagerede og motiverede i deres arbejde.

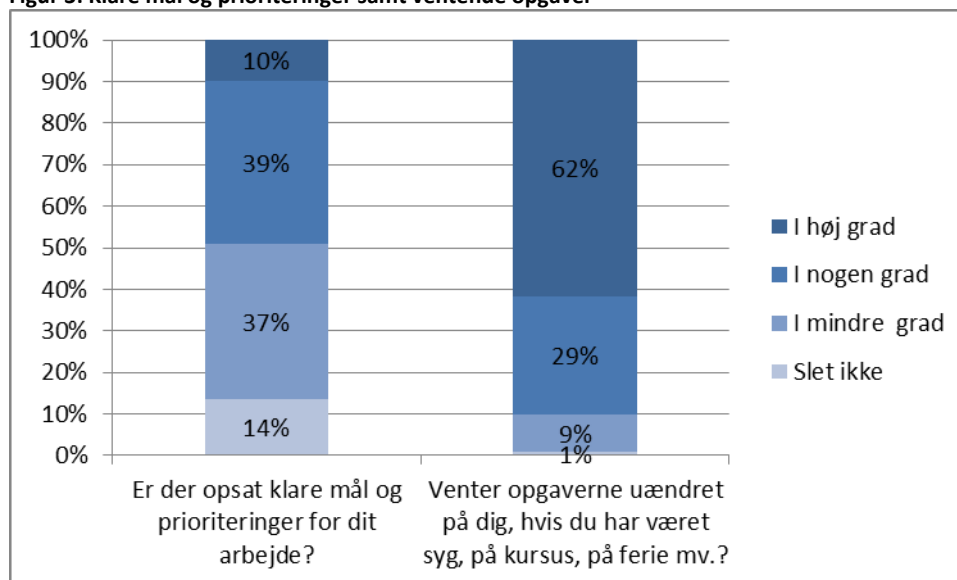
Figur 2: Motivation/engagement og stressniveau





Halvdelen af respondenterne oplever, at der i mindre grad eller slet ikke er opsat klare **mål og prioriteringer** for deres arbejde, og ni ud af ti oplever i nogen eller høj grad, at opgaverne venter uændret på dem, hvis de har været syge, på kursus, ferie el. lign.

**Figur 3: Klare mål og prioriteringer samt ventende opgaver**



Hovedparten af djøfjerne oplever i nogen eller høj grad, at deres faglige kompetencer udnyttes tilstrækkeligt, men godt hver fjerde oplever kun i mindre grad eller slet ikke en tilstrækkelig udnyttelse af deres faglige kompetencer.

**Tabel 1: Oplever du, at dine faglige kompetencer udnyttes tilstrækkeligt?**

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

Knap halvdelen af djøfjerne (46 procent) oplever i nogen eller høj grad, at en for stor arbejdsmængde går ud over kvaliteten af deres arbejde.

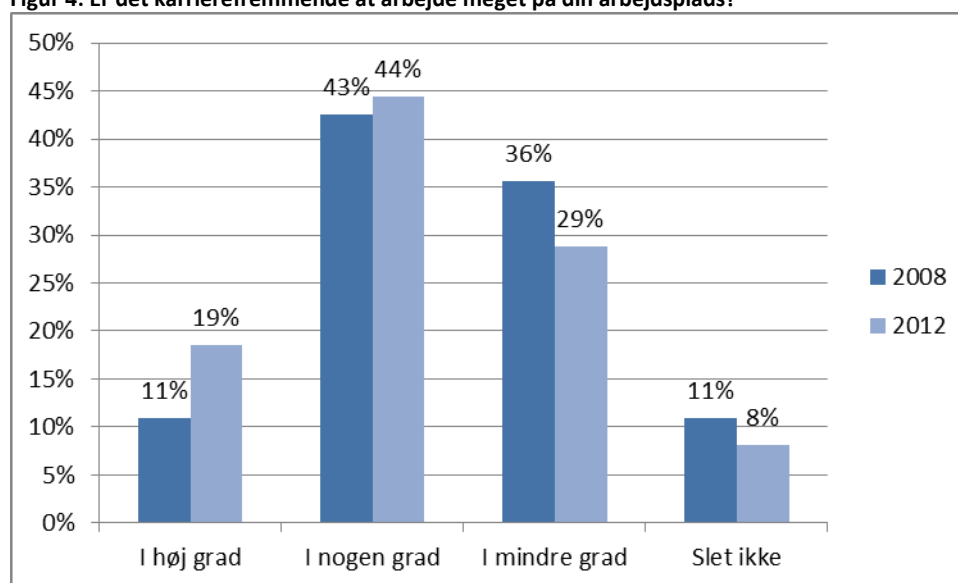
**Tabel 2: Oplever du ofte, at en for stor arbejdsmængde går ud over kvaliteten af dit arbejde?**

I høj grad	16 %
I nogen grad	30 %
I mindre grad	35 %
Slet ikke	19 %

## Arbejdspladskultur

Der er sket en stor stigning fra 2008 til 2012 i andelen, der svarer, at det i høj grad er karrierefremmende at arbejde meget på deres arbejdsplads. I 2012-undersøgelsen svarer 19 procent, at det i høj grad er karrierefremmende at arbejde meget på deres arbejdsplads, mod 11 procent i 2008. 44 procent svarer i 2012 i nogen grad, mens 29 procent svarer i mindre grad og kun 8 procent svarer slet ikke.

**Figur 4: Er det karrierefremmende at arbejde meget på din arbejdsplads?**



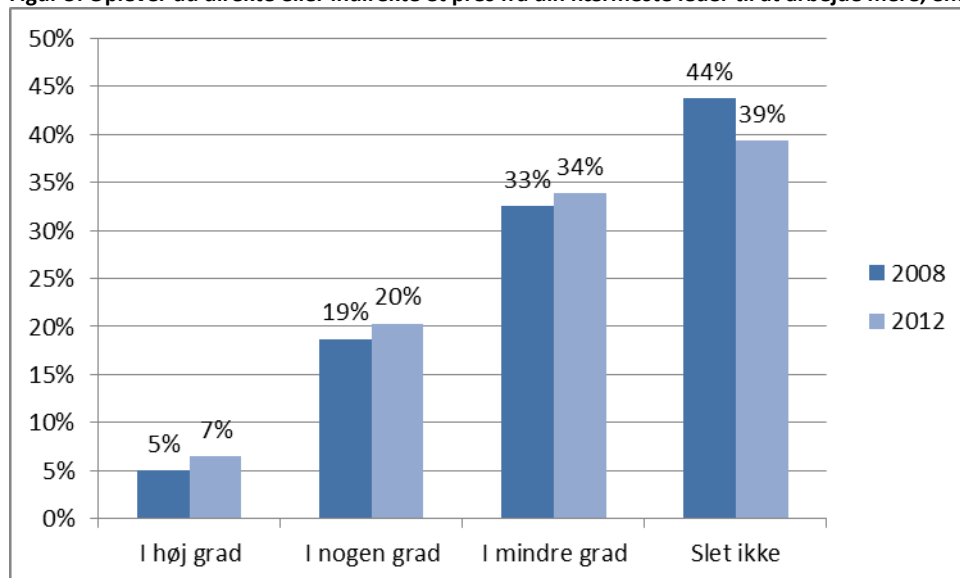
Knap halvdelen af djøferne (46 procent) mener i nogen eller høj grad, at der er en "nul-fejls-kultur" på deres arbejdsplads. Det er særligt de offentligt ansatte, der svarer i høj grad, idet 18 procent af de offentligt ansatte svarer, at der i høj grad er en "nul-fejls-kultur" på deres arbejdsplads mod 11 procent af de privatansatte. Omvendt er der flere privatansatte, der svarer slet ikke. Der er i 2012 flere, der svarer i nogen grad end i 2008.

**Tabel 3: Er der en "nul-fejls-kultur" på din arbejdsplads**

I høj grad	16 %
I nogen grad	30 %
I mindre grad	35 %
Slet ikke	19 %

Godt hver 4. djøfer (27 procent) oplever i nogen eller høj grad et direkte eller indirekte pres fra næste leder til at arbejde mere, end de egentlig ønsker. 7 procent oplever i høj grad et direkte eller indirekte pres fra deres nærmeste leder til at arbejde mere, end de egentlig ønsker. Dette er en signifikant stigning i forhold til 2008, hvor 5 procent svarede i høj grad. Omvendt er der signifikant færre, der svarer, at de slet ikke oplever et pres til at arbejde mere.

**Figur 5: Oplever du direkte eller indirekte et pres fra din nærmeste leder til at arbejde mere, end du egentlig ønsker?**



En fjerdedel af respondenterne svarer, at deres arbejdspress i høj grad er steget i løbet af de seneste 3 år, mens 34 procent svarer i nogen grad, 21 procent i mindre grad og 18 procent slet ikke.

**Tabel 4: Hvis du er i det samme job: Er dit arbejdspress steget i løbet af de seneste 3 år?**

I høj grad	27 %
I nogen grad	34 %
I mindre grad	21 %
Slet ikke	18 %

## Psykisk arbejdsmiljø

Langt hovedparten af djøferne oplever, at de i nogen eller høj grad har et godt arbejdsmiljø. Hver 5. djøfer har dog kun i mindre grad eller slet ikke et godt arbejdsmiljø. Og som det fremgår af Tabel 5, er andelen, der i høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø, faldet siden 2008. I 2008 svarede 37 procent, at de i høj grad synes, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads, mens denne andel er faldet til 29 procent i 2012.

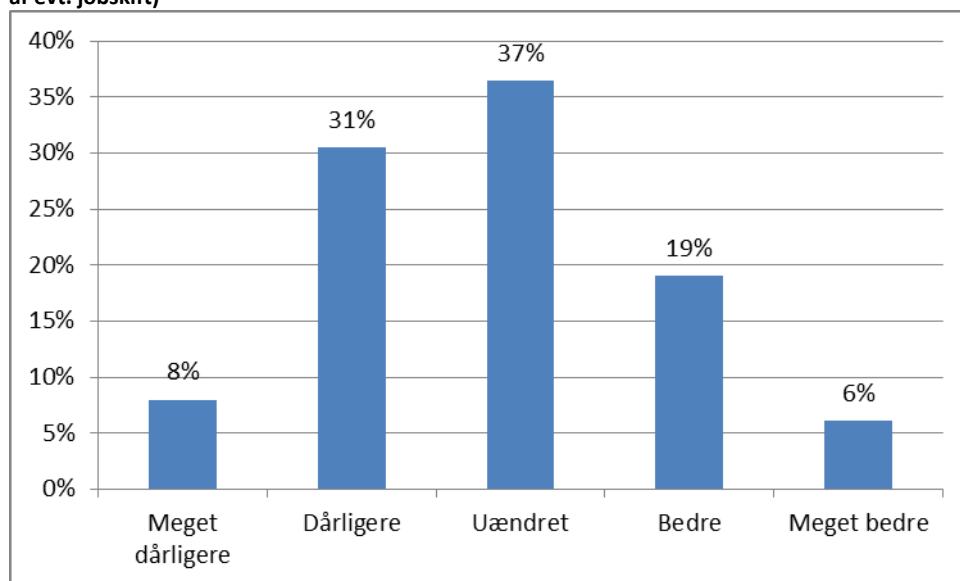
**Tabel 5: Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?**

	2008	2012
I høj grad	37 %*	29 %
I nogen grad	48 %	51 %
I mindre grad	12 %	16 %
Slet ikke	3 %	5 %

\*Forskellen er signifikant

I tråd med ovenstående resultater vurderer 39 procent, at det psykiske arbejdsmiljø har udviklet sig meget dårligt eller dårligt i løbet af de seneste 3 år, mens 25 procent vurderer, at det er blevet bedre eller meget bedre. 37 procent vurderer, at det er uændret. I vurderingen af udviklingen i det psykiske arbejdsmiljø i løbet af de sidste 3 år ses der ikke nogen forskelle mellem offentlig og privat sektor.

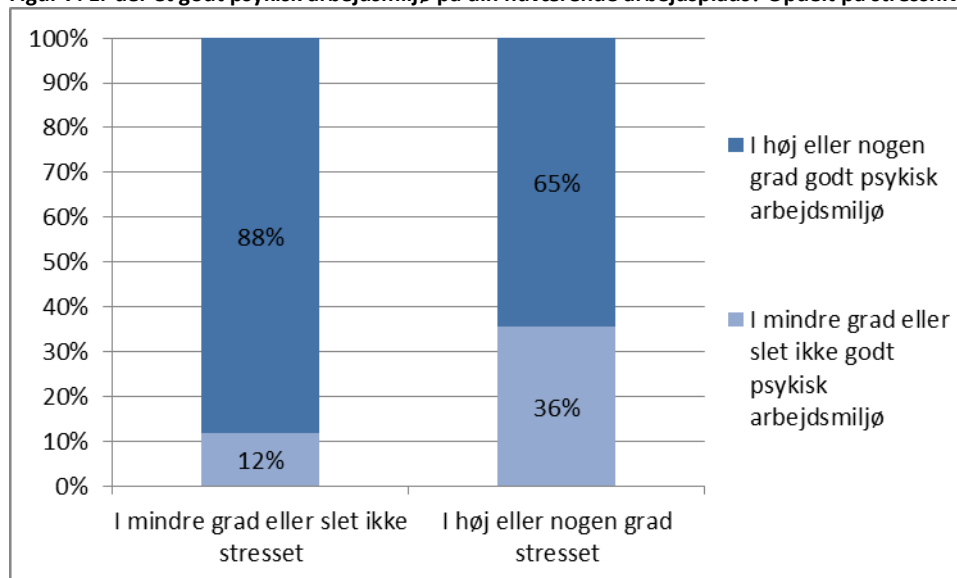
**Figur 6: Hvordan har det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads udviklet sig i løbet af de seneste 3 år? (besvares uafhængigt af evt. jobskift)**





Undersøgelsen viser desuden en ret klar sammenhæng mellem **stressniveau** og vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø. Dem, der i mindre grad eller slet ikke føler sig stressede i hverdagen, mener i højere grad, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø på deres nuværende arbejdsplads. Det ses ligeledes, at der er flere af dem, der i mindre grad eller slet ikke er stressede, der vurderer, at der tales åbent om psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads.

**Figur 7: Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads? Opdelt på stressniveau**



Endelig ses der også en klar sammenhæng mellem vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø og **vurderingen af nærmeste leder**. Af de djøfere, der i mindre grad eller slet ikke mener, at de har en god leder, mener halvdelen, at der i mindre grad eller slet ikke er et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads. Det gælder kun knap hver tiende af dem, der i nogen eller høj grad vurderer, at de har en god leder.

**Tabel 6: Godt psykisk arbejdsmiljø krydset med om man alt i alt mener, at man har en god leder**

	I nogen eller høj grad en god leder	I mindre grad eller slet ikke en god leder
I nogen eller høj grad et godt psykisk arbejdsmiljø	91%*	50%
I mindre grad eller slet ikke et godt psykisk arbejdsmiljø	9%	50%*

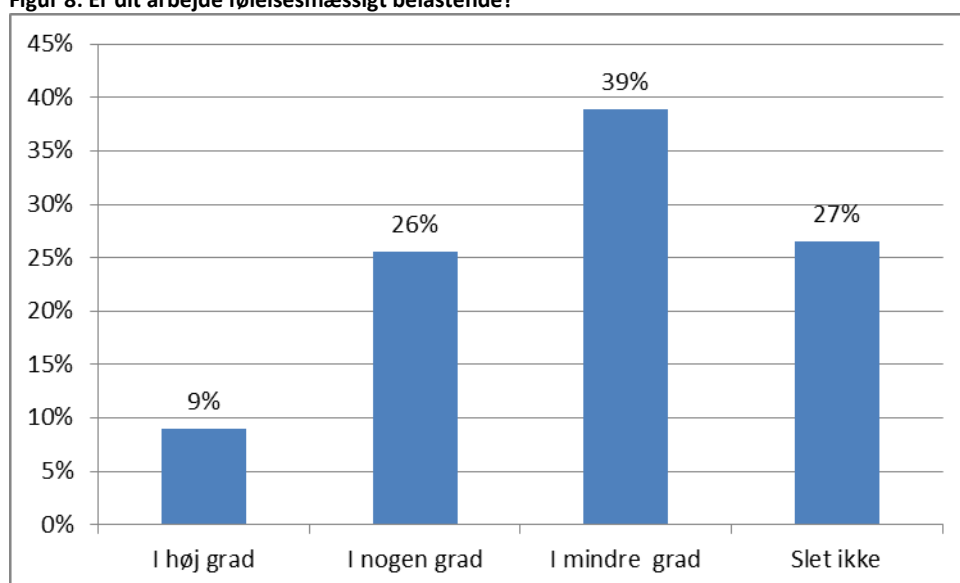
\*Forskellen er signifikant

Når der ses på forskellen i vurderingen mellem den **offentlige og private sektor**, er der tendens til, at det psykiske arbejdsmiljø vurderes bedre i den private sektor. 84 procent i den private sektor mener i nogen

eller høj grad, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads, mens det gælder 78 procent i den offentlige sektor.

Hver tredje djøfer oplever, at deres arbejde i nogen eller høj grad er følelsesmæssigt belastende. Af dem, der oplever, at deres arbejde er følelsesmæssigt belastende, angiver 45 procent, at den primære kilde til følelsesmæssig belastning er interne relationer (kolleger, chef, medarbejdere mv.), mens 17 procent angiver, at det er eksterne relationer (kunder, samarbejdspartnere, borgere, elever, mv.). Endelig svarer 38 procent, at det er arbejdsforhold og indhold (arbejdspres, sagstyper, mv.), der er den primære kilde til følelsesmæssig belastning. Samlet set kan man sige, at blandt de djøfere, der oplever arbejdet som følelsesmæssigt belastende, svarer langt hovedparten (83 procent), at det er interne forhold i jobbet, der belaster – enten i form af relationer eller arbejdspress mv.

**Figur 8: Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?**



Ser vi på djøfernes vurdering af, om de kan fortsætte på arbejdsmarkedet til folkepensionsalderen i deres nuværende arbejdsfunktion, finder vi, at hver sjette djøfer over 50 år ikke forventer at kunne fortsætte til folkepensionsalderen grundet nedslidning.

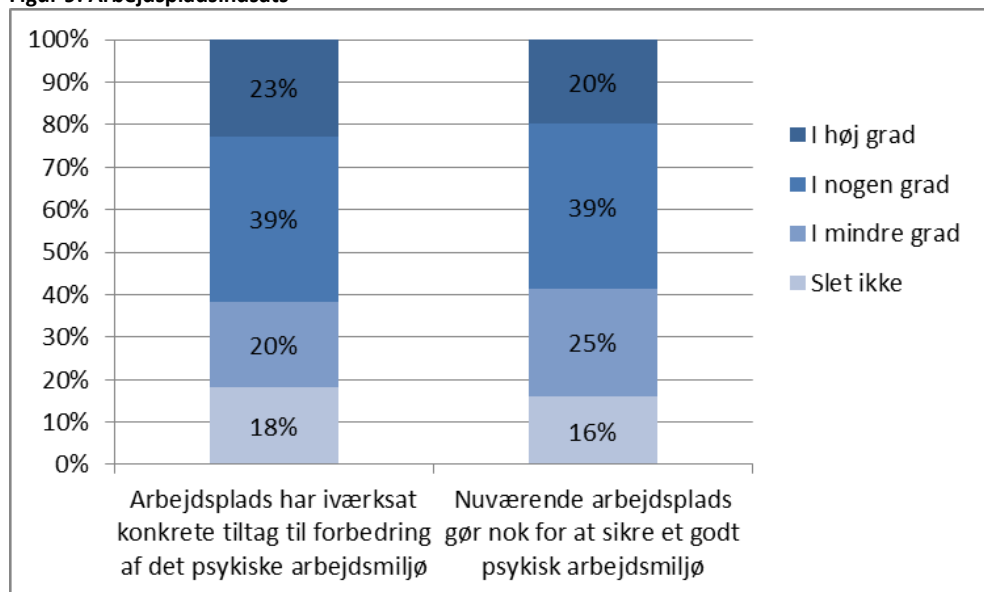
**Tabel 7: Forventer du med din nuværende arbejdsfunktion at ville kunne fortsætte på arbejdsmarkedet til folkepensionsalderen (65-67 år)? (Besvares uafhængigt af din eventuelt planlagte tilbagetrækningsalder)**

	Antal	Procent
Ja	305	82 %
Nej, primært pga. psykisk nedslidning	62	17 %
Nej, primært pga. fysisk nedslidning	5	1 %

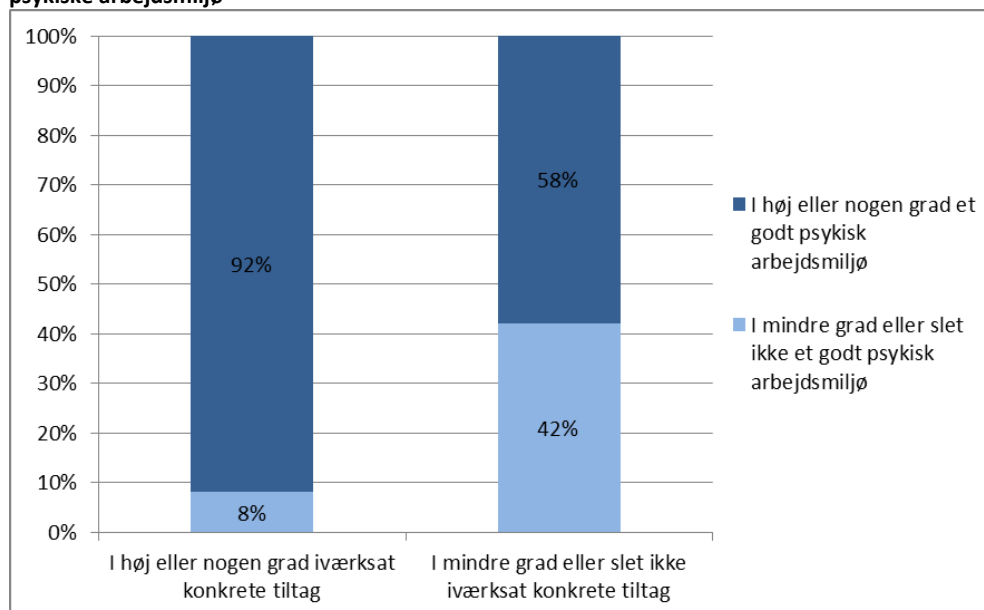
## Håndtering af det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen

38 procent svarer, at der i mindre grad eller slet ikke er iværksat konkrete tiltag til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø (fx i forbindelse med opfølgning på APV el. lign), mens 62 procent svarer i nogen eller høj grad. To tredjedele mener i mindre grad eller slet ikke, at deres nuværende arbejdsplads gør nok for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø. Ligeledes mener to tredjedele, at der i mindre grad eller slet ikke tales åbent om godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads.

Figur 9: Arbejdspladsindsats



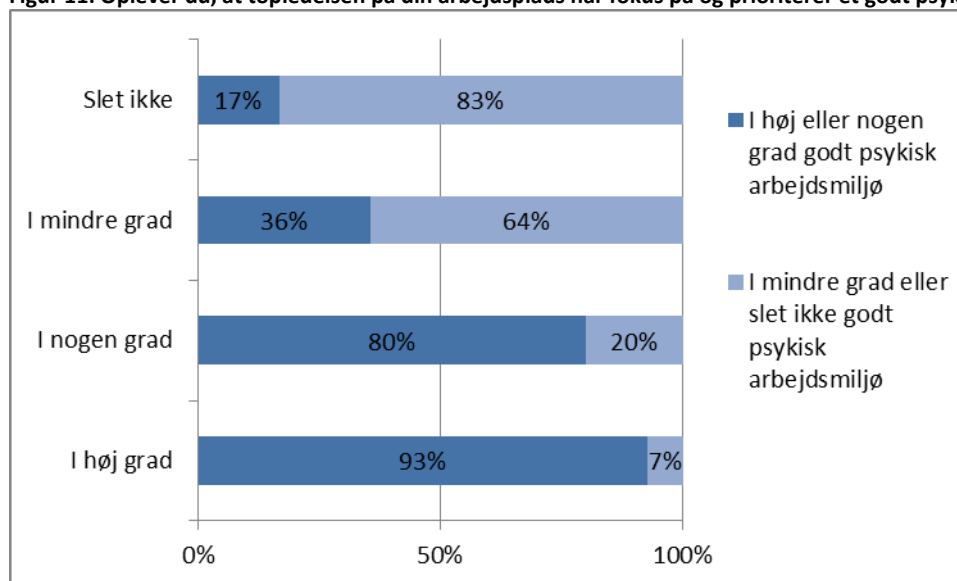
Figur 10: Sammenhæng mellem iværksættelse af konkrete tiltag til forbedring af psykisk arbejdsmiljø og vurdering af det psykiske arbejdsmiljø



Godt en tredjedel (37 procent) oplever i mindre grad eller slet ikke, at topledelsen på deres arbejdsplads har fokus på og prioriterer et godt psykisk arbejdsmiljø. Dem, der i ringe grad mener, at topledelsen har fokus på og prioriterer et godt psykisk arbejdsmiljø, vurderer det psykiske arbejdsmiljø ringere.

Det fremgår af Figur 11, at af dem, der i nogen eller høj grad mener, at topledelsen på deres arbejdsplads har fokus på og prioriterer et godt psykisk arbejdsmiljø, vurderer langt de fleste, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads, mens langt de fleste af dem, der slet ikke mener, at topledelsen på deres arbejdsplads har fokus på og prioriterer et godt psykisk arbejdsmiljø, vurderer, at der er i mindre grad eller slet ikke er et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads.

**Figur 11: Oplever du, at topledelsen på din arbejdsplads har fokus på og prioriterer et godt psykisk arbejdsmiljø?**

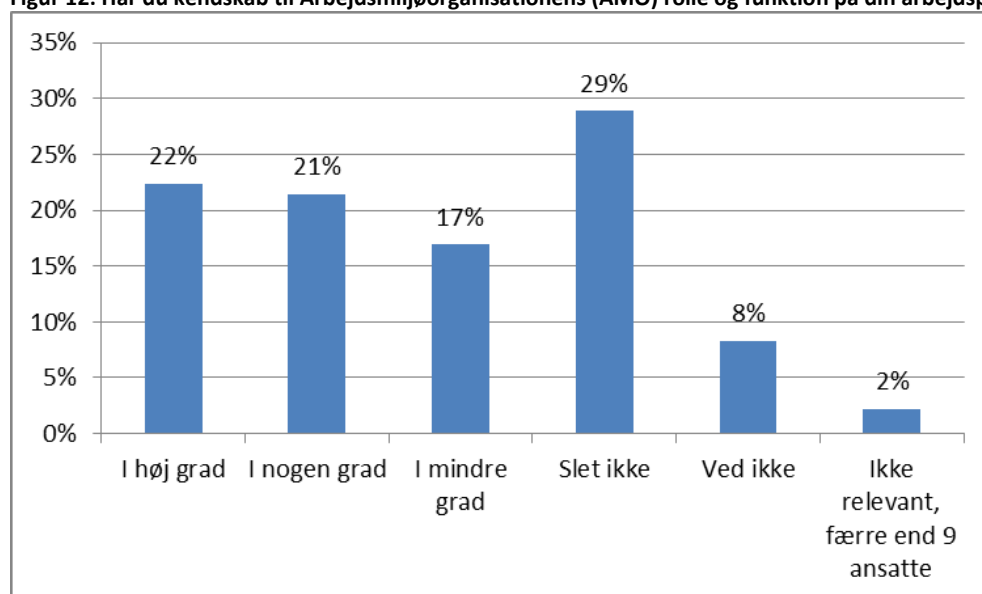


## Kendskab til Arbejdsmiljøorganisationen (AMO)

Alle arbejdspladser med mere end 9 ansatte har siden 1. oktober 2010 skullet have en arbejdsmiljøorganisation (AMO) bestående af repræsentanter fra både ledelse og medarbejder (erstattede den tidligere Sikkerhedsorganisation). I undersøgelsen svarer knap halvdelen af djøferne, at de slet ikke eller kun i mindre grad kender til Arbejdsmiljøorganisationens rolle og funktion på deres arbejdsplads, mens 43 procent i nogen eller høj grad kender hertil.

Halvdelen ved ikke, hvem deres repræsentant i Arbejdsmiljøorganisationen er.

**Figur 12: Har du kendskab til Arbejdsmiljøorganisationens (AMO) rolle og funktion på din arbejdsplads?**



### Djøfernes forslag til tiltag ift. trivsel og psykisk arbejdsmiljø

I undersøgelsen er djøferne blevet bedt om at komme med forslag til hvilke tiltag, der kan skabe øget trivsel og et bedre psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads. På baggrund af en analyse af deres svar, tegner der sig fem gennemgående temaer, der både underbygger og bidrager med nye vinkler i forhold til de hidtil beskrevne kvantitative resultater. Et udvalg af karakteristiske citater er gengivet under hvert tema.

#### Ledelse, prioritering og anerkendelse

Djøferne foreslår bl.a. klare prioriteringer af deres arbejdsopgaver og anerkendelse i arbejdet som tiltag for at opnå øget trivsel og bedre psykisk arbejdsmiljø.

*"Ledelsen skal udvise mere ansvar for den personaleledelse de har og stå ved, også op ad, at de har mandatet til at prioritere arbejdsopgaverne. Ledelsen burde også have formelt fokus på og kompetenceudvikling indenfor anerkendende ledelse."*

*"Klare prioriteringer af arbejdsopgaver, så det er klart og accepteret, at når der ikke er timer nok, er der opgaver, der løses meget sent eller måske slet ikke. Medarbejderne skal ikke selv stå model til klager over, at der er opgaver, der ikke er løst eller, at sagsbehandlingstiden er lang."*

*"Ledelsen skal bevare fokus og anerkende alle medarbejdere og ikke kun de medarbejdere, der har fået tildelt de opgaver, som er "high politics". Ledelsen skal styrke fokus ned i systemet i stedet for hele tiden at orientere sig op ad i systemet."*

*"Når jeg har været vidne til andres stress eller negative belastninger, hænger det ofte sammen med uafklarede situationer, manglende opbakning, eller simpelthen blot mangel på lydhørhed fra en chef over for en medarbejder. Man kan komme meget langt med mere lyttende chefer, som tager deres medarbejdere alvorligt og lytter, og derefter handler."*

#### Ressourcer

At opnå en større sammenhæng mellem opgaver og ressourcer og samtidig flere ressourcer til styrkelse af medarbejderne i deres arbejde er noget af det, Djøferne lægger vægt på som tiltag på deres arbejdsplads.

*"Mange afdelinger er i ressourceunderskud, som lægger kæmpepres på de nuværende medarbejdere og folk, som skal bruge medarbejderne på tværs af divisioner. Det giver mange interne slåskampe."*

*"De store organisatoriske forandringer skal følges op af ansættelse af personale, som kan løfte den "nye" opgave i den nye institution. Kompetenceudvikling er et utilstrækkeligt værktøj, når man gennemfører så store forandringer."*

*"Det ville hjælpe, hvis der var flere ressourcer til at gennemføre personalearrangementer, der kan styrke processen igennem den nye organisering og de psykiske pres i kølvandet på effektiv administration i staten."*



### Organisering, struktur, regler

Arbejdspladsens organisering, struktur, regler og forandringer heraf er, iflg. djøferne, tæt tilknyttet til trivsel og et godt arbejdsmiljø.

*"Hvis de kunne holde inde med alle de konstante organisationsforandringer. De, der tager beslutningerne om at flytte rundt og om og frem og tilbage, bliver ikke berørt af beslutningerne og har ikke fornemmelse for det konkrete arbejde, det forstyrrer. Det sænker effektiviteten og produktionen, og vi får mere og mere at lave oven i de bunker omstruktureringerne skaber."*

*"Det skaber øget trivsel at vide, at flere kan løse samme opgave, så ansvaret ikke alene er én medarbejders – det vil sige, at flere kan det samme og kan supplere hinanden."*

*"Forholdet mellem arbejdsliv og privatliv har stor betydning. Jeg har omkring 160 km til arbejde dvs. omkring 3 timers kørsel hver dag - det er tid, som bliver taget fra privatlivet. Muligheden for hjemmearbejdsdag vil gøre det nemmere, men som relativt nyuddannet og grøn på området, har jeg endnu ikke denne mulighed."*

*"Det ville hjælpe med et stop for almen e-mail efter kl. 18 og før kl. 8. og med stop for almen e-mail i weekenden. E-mail bør opsamles og udsendes kl. 8 eller mandag i stedet for at blive sendt."*

### Stemning, tone, kultur og relationer

Djøferne lægger også vægt på tiltag, der kan være med til at mindske negativ stemning og uhensigtsmæssig kultur på arbejdspladsen. Derudover foreslås tiltag, der styrker fællesskabet på arbejdspladsen.

*"Der brug for en klar ledelsesmæssig udmelding om, at bagtalelse er uacceptabel. Med bagtalelse forstås en negativ omtale af kolleger, der er nedsættende på en sådan måde, at det sagte ikke vil være egnet at sige direkte til personen. "*

*"Der er brug for at ændre kulturen, så der kun er overarbejde i særlige situationer, og så der kommer en accept af tid til koordinering og sociale arrangementer. "*

*"Mere samarbejde mellem kolleger og en kultur, hvor man i højere grad træder til og hjælper hinanden i kortere perioder - også på andre fagområder end ens eget."*

*"Større vægt på, at kontoret er et fællesskab og ikke individer i konkurrence. Åbenhed om hvor vi skal hen og inddragelse af medarbejderne i snakke om dette."*

### Håndtering af psykisk arbejdsmiljø, konflikter, stress og trivselsproblematikker

Djøferne nævner også tryghed på arbejdspladsen, italesættelse af det psykiske arbejdsmiljø og retningslinjer om konflikter og stress som væsentlige tiltag ift. at øge trivslen og forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

*"Højere grad af tryghed i forhold til håndtering af konflikter - vi har ofte oplevet fyringer helt uden grund, blot fordi en leder var blevet sur på en medarbejder. Dette skaber utryghed."*

*"Jeg tror ikke det er alle, der er lige gode til selv at sætte ord på, om de har for travlt, så det er vigtigt, at man har nogle formelle linjer for, hvordan man går videre, hvis man ikke synes man kan sige det direkte til chefen."*

*"Jeg tror det er vigtigt at italesætte mobning på arbejdspladsen med eksempler og generel omtale i pressen og lign. For mange er nok slet ikke klar over, hvad mobning på arbejdspladsen er - de tænker det som noget, der sker i 3. klasse i skolegården..."*