



djøf

## 7: Balance, grænseløst arbejde og fleksibilitet

Oktober 2013

Djøfs undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø,  
stress og balance 2012

## Faktaark nr. 7: Balance, grænseløst arbejde og fleksibilitet

Dette faktaark omhandler djøfernes balance mellem arbejde og privatliv, grænseløst arbejde og fleksibilitet i dagligdagen.

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 Public Affairs (kontaktperson: Arbejdsmiljøpolitisk chef Lisbeth Kjersgård, lik@djoef.dk / tlf.: 33 95 97 13) og Analyse- og strategiafdelingen (kontaktperson: Analysekonulent 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 balance, grænseløst arbejde og fleksibilitet er:

- Djøferne arbejder i gennemsnit 42 timer om ugen. Når den ugentlige arbejdstiden overstiger 42 timer, er under en fjerdedel tilfredse med deres arbejdstid.
- Halvdelen af djøferne arbejder i nogen eller høj grad om aftenen, og flere djøfere end tidligere oplever flydende grænser mellem arbejde og privatliv. Knap halvdelen af djøferne kontaktes af chefen uden for normal arbejdstid og oplever en forventning om at svare med det samme.
- 95 % af alle djøfere har mulighed for at udføre en del af deres arbejde hjemmefra og udnytter i stigende grad muligheden til at arbejde halve og hele dage hjemme.
- Muligheden for at arbejde hjemme får tre ud af fire til at arbejde mere, end de ellers ville gøre.
- Tre ud af fire djøfere arbejder i nogen eller høj grad hjemme under børns sygdom.
- Djøfere, der oplever, at deres arbejdsgiver giver dem tilstrækkelig fleksibilitet til, at de kan få en god balance, er markant mindre stressede.
- Hver 3. djøfer med hjemmeboende børn oplever, at åbningstiderne i daginstitutionerne er en hindring for god balance mellem arbejde og privatliv.
- Djøfere, der oplever, at de har indflydelse på deres arbejdstid, den tidsmæssige planlægning af deres arbejdsopgaver, og mængden af arbejdsopgaver, oplever mindre stress, er mere motiverede og har en højere jobtilfredshed.

Læs mere om undersøgelsen og download faktaark på: [www.djoef.dk/psyk12](http://www.djoef.dk/psyk12)

## Indhold

Arbejdstid – hvor meget arbejder djøferne?.....	3
Tilfredshed med arbejdstiden .....	3
Årsager til overarbejde .....	4
Grænseløst arbejde og arbejde udenfor normal arbejdstid .....	6
Aften-, weekend- og feriarbejde .....	7
At stå til rådighed og blive kontaktet udenfor normal arbejdstid.....	9
Balance og fleksibilitet.....	12
Arbejdsgiverens fleksibilitetsrammer.....	12
Mulighed for hjemmearbejde .....	13
Arbejdstid og fleksibilitet.....	15
Åbningstider i daginstitutioner og balance mellem arbejde og privatliv .....	16
Indflydelse på arbejdstid og arbejdsomfang .....	17
Indflydelse på tidsmæssig planlægning af arbejdsopgaver.....	18
Indflydelse på placering af arbejdstid .....	20
Indflydelse på mængden af arbejdsopgaver .....	22

## Arbejdstid – hvor meget arbejder djøferne?

Djøferne arbejder i gennemsnit 42 timer om ugen, hvilket er samme niveau som ved undersøgelse i 2008 og 2010. De privatansatte arbejder i gennemsnit to timer mere om ugen end de offentligt ansatte - henholdsvis 43 timer og 41 timer. Dog er der betydelige forskelle på den gennemsnitlige arbejdstid indenfor den offentlige sektor. F.eks. arbejder djøfer ansat i departementer 43 timer om ugen, hvilket er signifikant mere end djøferne i kommunerne, der i gennemsnit arbejder 40 timer om ugen. Mændene arbejder i gennemsnit 43 timer om ugen, hvilket er lidt mere end kvinderne, der i gennemsnit arbejder 41 timer om ugen.

Ser man på den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opdelt på stillingsniveau, finder man, at hver stigning i stillingsniveau (fra ikke-leder, til mellemlider til topleder) svarer til ca. fire timers ekstra ugentlig arbejdstid.

**Tabel 1: Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid opdelt på stillingsniveau**

	Topleder	Mellemlider	Ikke-leder
Gennemsnit (timer)	49*^	45^	41

Signifikant forskellig fra mellemlider\*

Signifikant forskellig fra ikke-leder^

## Tilfredshed med arbejdstiden

Selvom hovedparten af djøferne arbejder mere end 37 timer om ugen, er djøferne generelt tilfredse med deres arbejdstid. Der er ingen signifikant forskel på tilfredshed med arbejdstiden i den offentlige og private sektor.

**Tabel 2: Er du generelt tilfreds med din gennemsnitlige arbejdstid?**

	Procent
I høj grad	39 %
I nogen grad	42 %
I mindre grad	15 %
Slet ikke	4 %

Der er dog en tydelig tendens til, at tilfredsheden falder, når arbejdstiden stiger - se Tabel 3 og Figur 1:

**Tabel 3: Er du generelt tilfreds med din gennemsnitlige arbejdstid? Opdelt på ugentlig arbejdstid**

	35 - 39 timer	40-44 timer	45 - 49 timer	50 - 54 timer	Over 55 timer
I høj grad tilfreds	68 % *^~+	34 % ^~+	20 %	14 %	12 %
I nogen grad tilfreds	28 %	52 % ~	46 % ~	38 %	39 %
I mindre grad tilfreds	4 %	12 % ~	25 % ~*	37 % ~*	25 % ~*
Slet ikke tilfreds	0 %	2 %	8 % ~*	10 % ~*	25 % ~*^~

Signifikant forskellig fra 35-39 timer ~

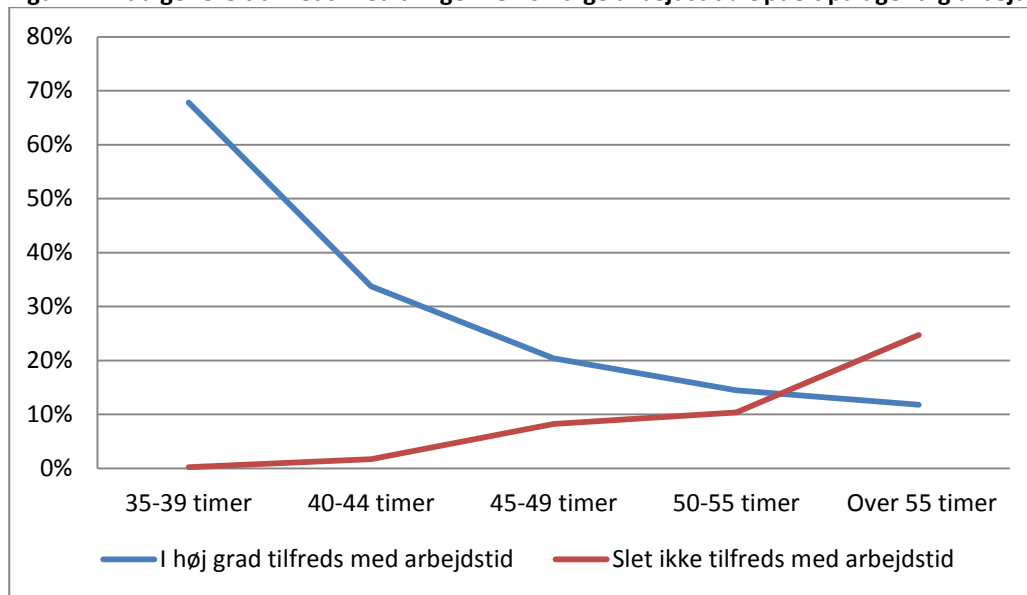
Signifikant forskellig fra 40-44 timer \*

Signifikant forskellig fra 45-49 timer ^

Signifikant forskellig fra 50-54 timer ~

Signifikant forskellig fra over 55 timer +

Figur 1: Er du generelt tilfreds med din gennemsnitlige arbejdstid? Opdelt på ugentlig arbejdstid



## Årsager til overarbejde

71 procent af djøferne oplever, at de generelt arbejder mange timer ud over det formelt aftalte. Den mest udbredte årsag til overarbejde er manglende tid og ressourcer til at nå opgaverne inden for almindelig arbejdstid.

Figur 2: Hvad er hovedårsagen til, at du har meget overarbejde? (prioriter max 3)



Ser man på, om djøferne får overarbejdsbetaling, finder man, at 57 procent får fast løn uanset arbejds-  
mængde, mens 28 procent får fast løn plus overarbejdsbetaling/ afspadsring/engangsvederlag.

Fast løn plus overarbejdsbetaling/afspadsring/engangsvederlag er mest udbredt i den offentlige sektor,  
mens djøferne i den private sektor i højere grad får fast løn uanset arbejds mængde - se Tabel 4.

**Tabel 4: Hvilken form for løn får du?**

	Offentlig	Privat	I alt
Fast løn uanset arbejds mængde	58 %	55 %	57 %
Fast løn plus overarbejdsbeta- ling/afspadsring/engangsvederlag mv.	34 %*	16 %	28 %
Fast løn uanset arbejds mængde plus bonusordning/provision o.lign.	6 %	26 %*	13 %
Andet	2 %	3 %	3 %

Signifikant forskel mellem sektorer \*

38 procent af djøferne svarer, at de i nogen eller i høj grad ville arbejde mere, hvis de fik betaling for at  
arbejde ud over deres aftalte arbejdstid, mens 62 procent svarer i mindre grad eller slet ikke.



## Grænseløst arbejde og arbejde udenfor normal arbejdstid

40 procent af djøferne oplever, at grænserne mellem arbejde og privatliv i nogen eller høj grad flyder sammen, mens 60 procent svarer i mindre grad eller slet ikke. Andelen, der oplever flydende grænser, er steget siden 2008, hvor 33 procent svarede i nogen eller i høj grad.

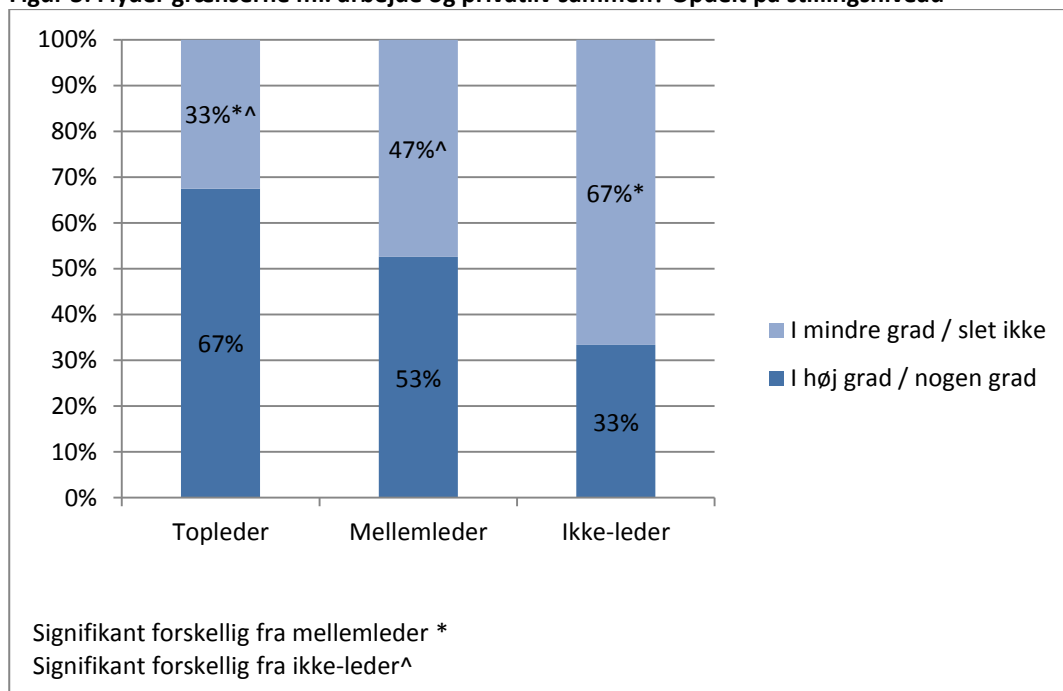
**Tabel 5: Flyder grænserne mellem dit arbejdsliv og privatliv sammen? 2008 – 2012**

	2008	2012
I nogen eller høj grad	33 %	40 %*
I mindre grad eller slet ikke	67 %*	60 %

Signifikant forskel mellem år\*

Opdeler man på stillingsniveau, finder man, at topledere i højere grad end mellemledere og ikke-ledere oplever, at grænserne mellem arbejde og privatliv flyder sammen, jf. Figur 3. Derimod er der ingen signifikante forskelle på mænds og kvinders oplevelse af, om grænserne flyder sammen, eller på djøfere med og uden børn.

**Figur 3: Flyder grænserne ml. arbejde og privatliv sammen? Opdelt på stillingsniveau**



## Aften-, weekend- og feriarbejde

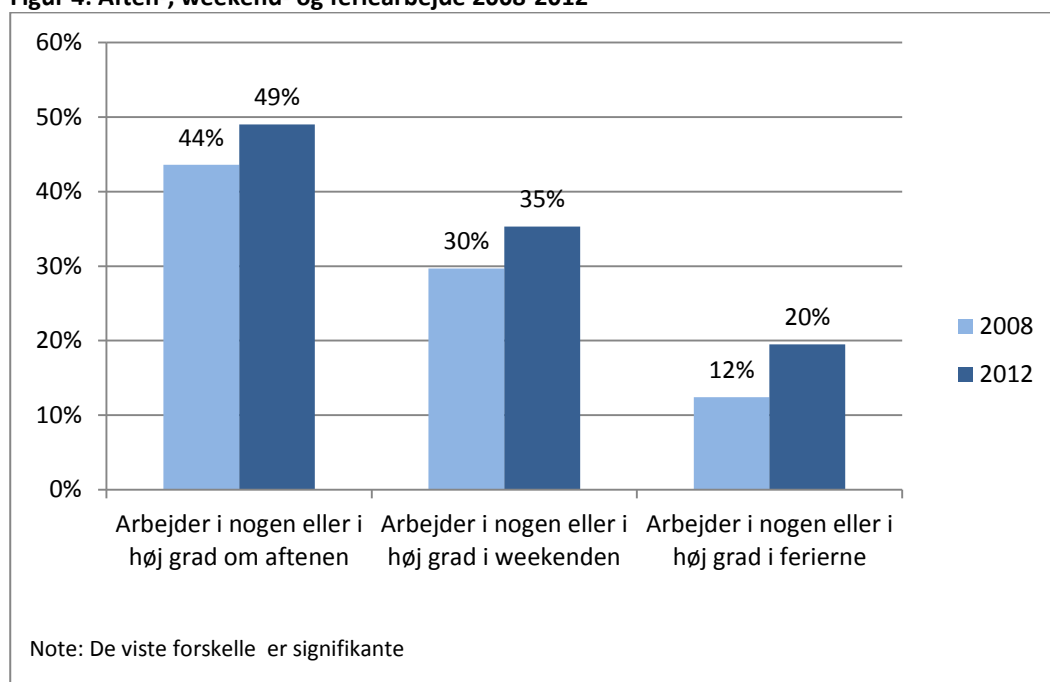
I tråd med den stigende andel, der oplever, at grænserne mellem arbejde og privatliv flyder sammen, arbejder djøfjerne i stigende grad om aftenen, i weekenden og i ferierne. Især aftenarbejde er udbredt blandt djøfjerne, idet halvdelen i nogen eller i høj grad arbejder om aftenen. Som det fremgår af Tabel 6 og

Figur 4 arbejder en ganske betydelig andel også i weekender eller ferier.

**Tabel 6: Aften- weekend- og feriarbejde**

	Aften	Weekend	Ferie
I høj grad	11 %	7 %	4 %
I nogen grad	38 %	29 %	15 %
I mindre grad	40 %	48 %	34 %
Slet ikke	11 %	16 %	46 %

**Figur 4: Aften-, weekend- og feriarbejde 2008-2012**

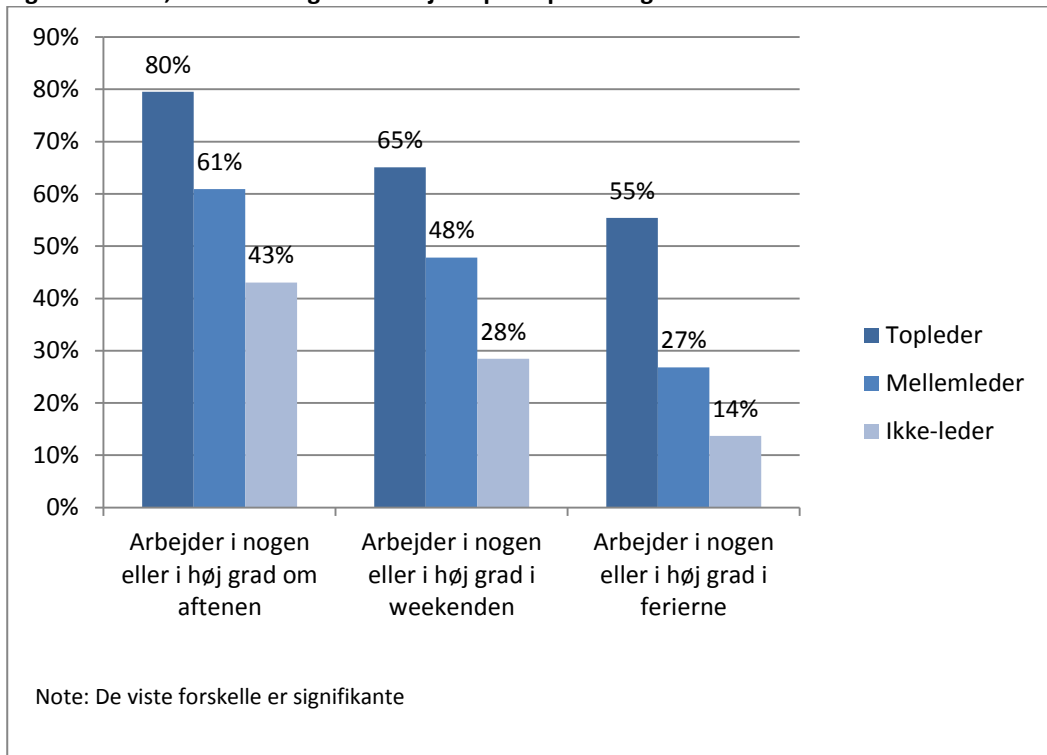


Opdeler man på stillingsniveau, finder man, at aften-, weekend- og feriarbejde er mest udbredt blandt djøfere med ledelsesansvar. 80 procent af topledere arbejder i nogen eller i høj grad om aftenen, mens det er 61 procent af mellemlederne og 43 procent af ikke-lederne.

Tilsvarende arbejder godt halvdelen (55 procent) af topledere i ferierne, mens det samme "kun" gør sig gældende for 14 procent af ikke-lederne og 27 procent af mellemlederne.



**Figur 5: Aften-, weekend- og feriarbejde opdelt på stillingsniveau**



Djøfere med hjemmeboende børn arbejder i højere grad end djøfere uden hjemmeboende børn om aftenen. Derimod er der ikke signifikant forskel på udbredelsen af weekend- og feriarbejde blandt djøfere med og uden børn. Ligeledes er der ingen signifikante forskelle på, hvor meget mænd og kvinder arbejder uden for normal arbejdstid.

**Tabel 7: Aftenarbejde opdelt på hjemmeboende børn**

	Ja	Nej
I høj grad	12 %*	9 %
I nogen grad	41 %*	34 %
I mindre grad	37 %	43 %*
Slet ikke	10 %	14 %*

Signifikant forskel mellem grupper \*

## At stå til rådighed og blive kontaktet udenfor normal arbejdstid

To ud af tre djøfere oplever en direkte eller indirekte forventning om, at de skal stå til rådighed/ holde sig opdateret med deres arbejde udenfor normal arbejdstid. Hver 10. oplever, at der i høj grad er en forventning om, at de står til rådighed, hver fjerde djøfer svarer i nogen grad, mens hver tredje kun oplever det i mindre grad.

**Tabel 8: Oplever du direkte eller indirekte en forventning til, at du skal stå til rådighed/holde dig opdateret med dit arbejde udenfor normal arbejdstid, fx om aftenen eller i weekenden?**

	Procent
I høj grad	10 %
I nogen grad	23 %
I mindre grad	34 %
Slet ikke	34 %

Djøfere, der arbejder i den private sektor, oplever i højere grad end djøfere, der arbejder i den offentlige sektor, en forventning om at stå til rådighed udenfor normal arbejdstid.

**Tabel 9: Oplever du direkte eller indirekte en forventning til, at du skal stå til rådighed/holde dig opdateret med dit arbejde udenfor normal arbejdstid, fx om aftenen eller i weekenden? Opdelt på sektor**

	Offentlig	Privat
I nogen eller høj grad	30 %	38 %*
I mindre grad eller slet ikke	70 %*	62 %

Signifikant forskel mellem sektorer\*

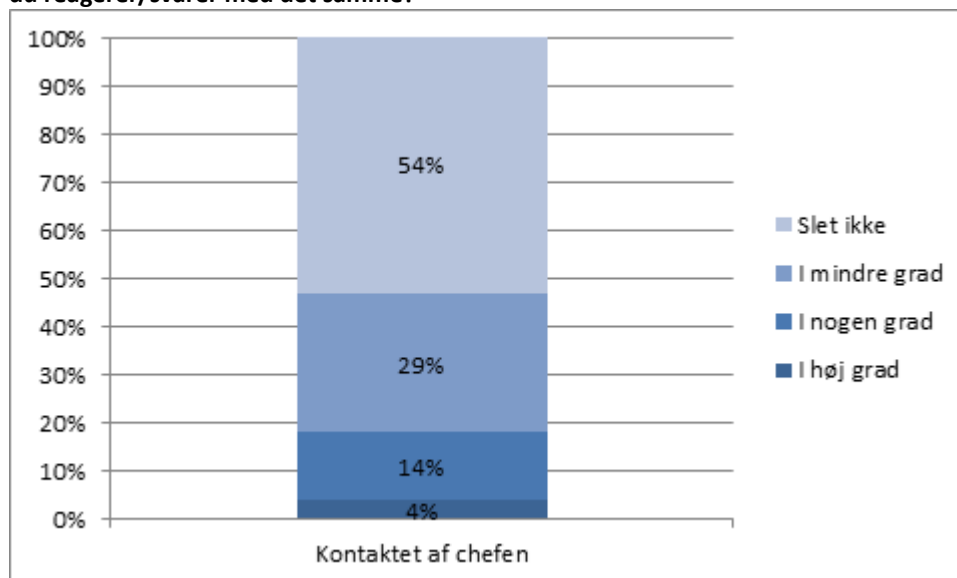
Kolleger og chefer, der ringer eller mailer udenfor arbejdstiden, kan være medvirkende til at skabe en oplevelse af flydende grænser og vanskeliggøre en god balance mellem arbejde og privatliv. To ud af tre djøfere bliver i større eller mindre omfang kontaktet af kolleger, kunder mv. udenfor almindelig arbejdstid. Kun godt hver tredje svarer, at de slet ikke bliver kontaktet af kunder eller kolleger udenfor arbejdstiden.

**Tabel 10: Bliver du kontaktet af kolleger, kunder, studerende o.l. udenfor normal arbejdstid?**

	Procent
I høj grad	5 %
I nogen grad	19 %
I mindre grad	41 %
Slet ikke	35 %

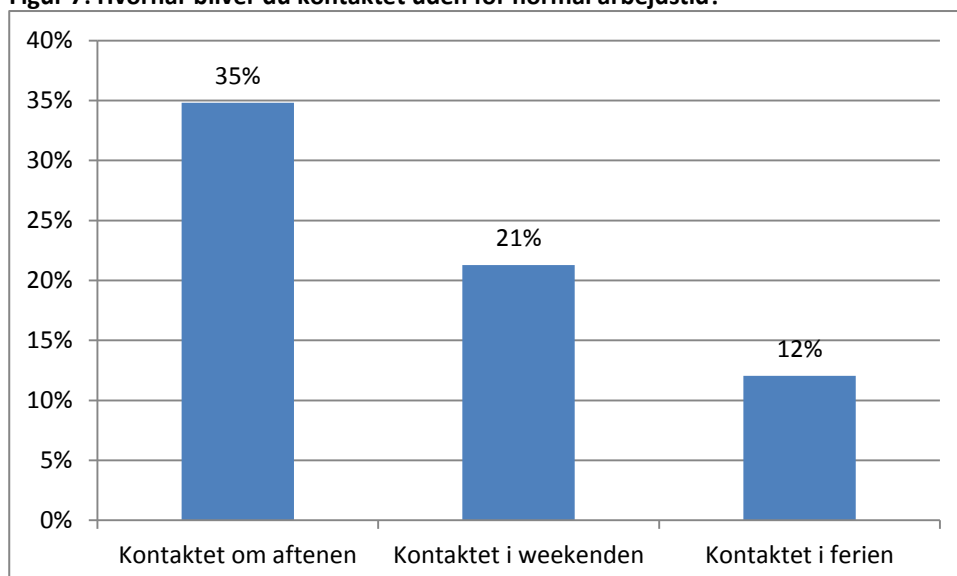
Knap halvdelen (46 procent) af djøferne bliver kontaktet af chefen udenfor normal arbejdstid, hvor de samtidig oplever en forventning om, at de reagerer/svarer med det samme.

**Figur 6: Bliver du kontaktet af chefen uden for normal arbejdstid (inkl. mails), hvor du oplever en forventning om, at du reagerer/svarer med det samme?**



Ser man på, hvornår djøferne bliver kontaktet af chefen, finder man, at langt de fleste af dem, der kontaktes<sup>1</sup>, bliver kontaktet om aftenen. Samlet set bliver godt hver tredje af de djøfere, der kontaktes af chefen udenfor normal arbejdstid, kontaktet om aftenen, mens hver femte kontaktes i weekenden, og omkring hver ottende kontaktes i ferien.

**Figur 7: Hvornår bliver du kontaktet uden for normal arbejdstid?**



<sup>1</sup> Udgangspunktet er de djøfere, som i større eller mindre omfang er blevet kontaktet af chefen udenfor normal arbejdstid.

Kun hver fjerde djøfer svarer, at de og deres chef har afstemt, i hvilket omfang de forventes at være til rådighed udenfor normal arbejdstid. Halvdelen svarer, at de ikke har afstemt forventningerne med deres chef, mens hver fjerde svarer, at de ikke forventes at stå til rådighed udenfor normal arbejdstid.

**Tabel 11: Har du og din chef afstemt, i hvilket omfang du forventes at stå til rådighed udenfor normal arbejdstid?**

	Procent
Ja	24 %
Nej	51 %
Ikke relevant/jeg forventes ikke at stå til rådighed udenfor normal arbejdstid	25 %

Samtidig svarer et overvejende flertal af djøferne, at der på deres arbejdsplads ikke findes en politik, der tydeliggør, hvornår medarbejderne forventes at være til rådighed udenfor normal arbejdstid.

**Tabel 12: Er der en politik på din arbejdsplads, der tydeliggør og evt. sætter grænser for, hvornår medarbejdere forventes at være til rådighed udenfor normal arbejdstid?**

	Procent
Ja, der findes en skriftlig politik	17 %
Ja, der er en mundtligt formuleret politik	8 %
Nej	76 %

Blandt den fjerdedel af djøferne, der har en politik til rådighed på deres arbejdsplads, oplever langt de fleste (86 procent), at politikken i nogen eller høj grad overholdes i praksis. Kun 14 procent svarer, at politikken slet ikke eller i mindre grad overholdes.

**Tabel 13: Bliver politikken overholdt i praksis?**

	Procent
I høj grad	38 %
I nogen grad	48 %
I mindre grad	9 %
Slet ikke	5 %

## Balance og fleksibilitet

På trods af lange arbejdsuger og flydende grænser oplever langt de fleste djøfere (78 procent), at de i nogen eller høj grad har en god balance mellem arbejde og privatliv, mens hver femte oplever, at de i mindre grad eller slet ikke har en god balance.

**Tabel 14: Har du generelt en god balance mellem arbejde og privatliv?**

	Procent
I høj grad	33 %
I nogen grad	45 %
I mindre grad	16 %
Slet ikke	5 %

Der er ingen signifikante forskelle på djøfere med og uden børns oplevelse af, om de har en god balance, og kun ganske små forskelle på de to køn og på djøfere på forskellige stillingsniveauer.<sup>2</sup>

## Arbejdsgiverens fleksibilitetsrammer

I tråd med de mange djøfere, der oplever, at de generelt har en god balance, mener et stort flertal (86 procent), at deres arbejdsgiver i nogen eller høj grad giver dem tilstrækkelig fleksibilitet til, at de kan få en god balance mellem arbejde og privatliv.

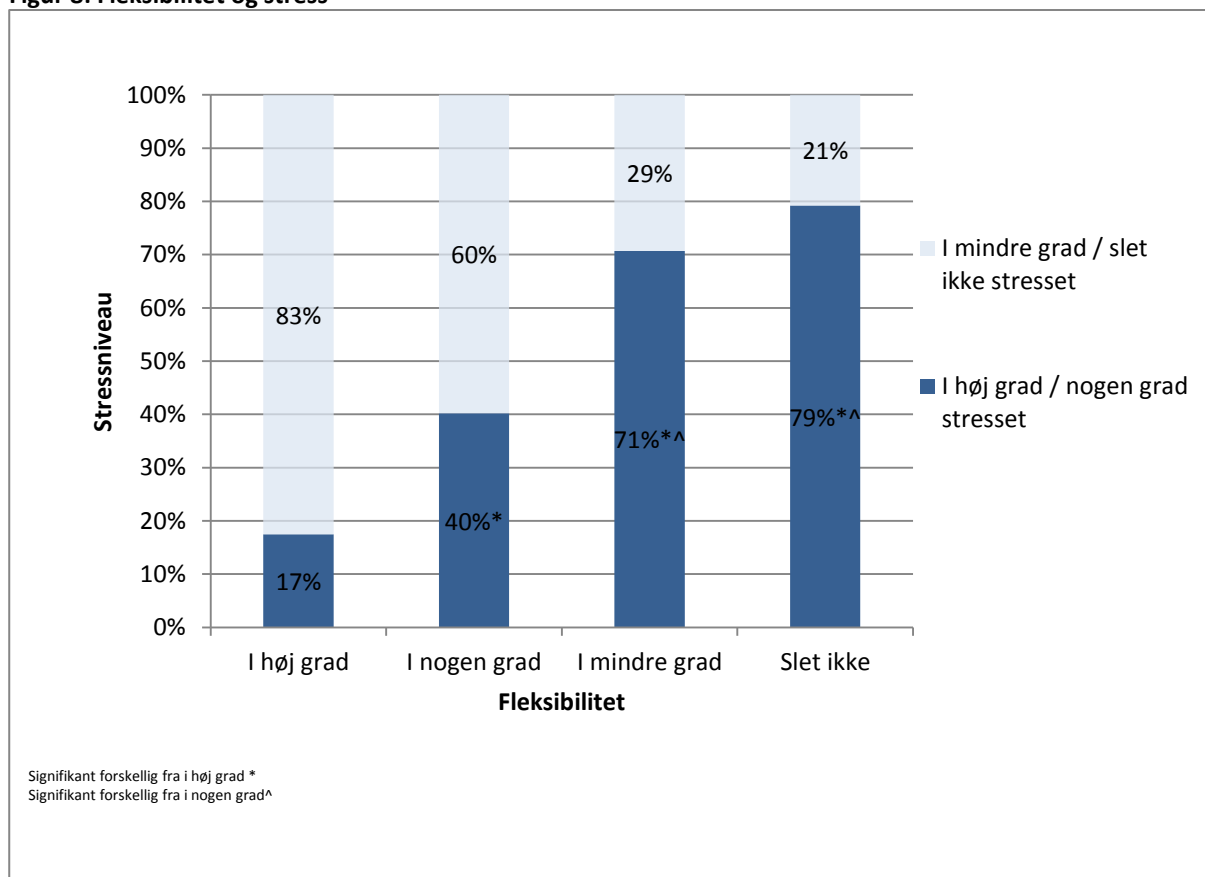
**Tabel 15: Oplever du, at din arbejdsgiver giver dig mulighed for tilstrækkelig fleksibilitet til, at du kan få en god balance mellem arbejde og privatliv?**

	Procent
I høj grad	45 %
I nogen grad	41 %
I mindre grad	11 %
Slet ikke	4 %

Der er samtidig en klar sammenhæng mellem arbejdsgiverens fleksibilitetsrammer og den enkelte djøfers stressniveau. 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 dem, der ikke oplever tilsvarende fleksibilitet - se Figur 8:

<sup>2</sup> Eneste signifikante forskel på mænd og kvinder er, at 6 procent af kvinderne svarer, at de slet ikke har en god balance mod 4 procent af mændene. I forhold til stillingsniveau er der to signifikante forskelle. 22 procent af mellemlederne svarer, at de i mindre grad har en god balance, mens det er 10 procent af topledere og 15 procent af ikke-ledere. I tråd hermed svarer signifikant flere ikke-ledere (36 procent) end mellemledere (26 procent), at de i høj grad har en god balance.

**Figur 8: Fleksibilitet og stress**



## Mulighed for hjemmearbejde

En vigtig faktor i forhold til at skabe fleksibilitet i dagligdagen er medarbejdernes mulighed for at udføre en del af arbejdet udenfor arbejdspladsen. I takt med den teknologiske udvikling har flere og flere djøfere fået denne mulighed. Således har 95 procent af djøferne i dag mulighed for at udføre en del af deres arbejde udenfor arbejdspladsen ved hjælp af f.eks. trådløs eller fastnet internetopkobling, smartphones og hjemmearbejdsplads. Der er ingen signifikante forskelle på udbredelsen af muligheden for hjemmearbejde i den offentlige og private sektor.

Ser man på, i hvilket omfang djøferne udnytter muligheden for hjemmearbejde til at arbejde halve eller hele dage hjemme, finder man, at knap halvdelen af djøferne i nogen eller i høj grad arbejder halve eller hele dage hjemme. Dette er en signifikant stigning i forhold til 2008, hvor det var 39 procent. Kvinder udnytter i højere grad muligheden for at arbejde halve eller hele dage hjemme end mændene (50 procent af kvinderne mod 45 procent af mændene). Ligeledes benytter djøfere med børn sig oftere af muligheden (53 procent) end djøfere uden børn (42 procent).

**Tabel 16: Benytter du dig af en eventuel mulighed for at arbejde halve eller hele dage hjemme? 2008 - 2012**

	2008	2012
I nogen eller i høj grad	39 %	48 %*
I mindre grad eller slet ikke	61 %	52 %*

Signifikant forskel mellem år \*

Muligheden for at arbejde hjemme får tre ud af fire djøfere at arbejde flere timer, end de ellers ville gøre, mens hver fjerde slet ikke arbejder mere, end de ellers ville gøre.

**Tabel 17: Betyder din mulighed for at arbejde fleksibelt/hjemme, at du arbejder flere timer, end du ellers ville gøre?**

	Procent
I høj grad	15 %
I nogen grad	30 %
I mindre grad	29 %
Slet ikke	26 %

72 procent arbejder i nogen eller høj grad hjemme i forbindelse med børns sygdom, og halvdelen af djøferne (51 procent) har inden for det seneste år arbejdet hjemme, selvom de selv var syge.

**Tabel 18: Arbejder du, selvom du er hjemme i forbindelse med eventuelle børns sygdom?**

	Procent
I høj grad	34 %
I nogen grad	38 %
I mindre grad	20 %
Slet ikke	8 %

På trods af, at muligheden for hjemmearbejde får djøferne til at arbejde mere, vurderer et klart flertal (71 procent), at de i nogen eller i høj grad kan skabe en bedre balance mellem arbejde og privatliv ved at arbejde hjemme, jf. Tabel 19. Andelen er en anelse højere blandt dem med hjemmeboende børn (77 procent), mens den er en anelse lavere (60 procent) blandt dem uden hjemmeboende børn. Herudover oplever kvinderne (74 procent) i højere grad end mændene (66 procent), at muligheden for at arbejde hjemme giver dem en bedre balance.

**Tabel 19: Kan du ved at arbejde hjemme skabe bedre sammenhæng mellem arbejde og privatliv?**

	Procent
I høj grad	38 %
I nogen grad	33 %
I mindre grad	23 %
Slet ikke	6 %

Selvom der ikke er en signifikant forskel på udbredelsen af muligheden for hjemmearbejde i den offentlige sektor og private sektor, får privatansatte djøfere i højere grad end de offentlige ansatte arbejdsgiverbetalte multimedier stillet til rådighed. 70 procent af djøferne i den private sektor har arbejdsgiverbetalt internetopkobling. Dette gør sig gældende for 39 procent af djøferne i den offentlige sektor.

**Tabel 20: Arbejdsgiverbetalte multimedier - Opdelt på sektor**

	Offentlig	Privat
Bærbar PC/Mac eller tablet	63 %	84 %*
Smartphone	63 %	80 %*
Alm. Telefon	43 %	67 %*
Internetopkobling	39 %	70 %*



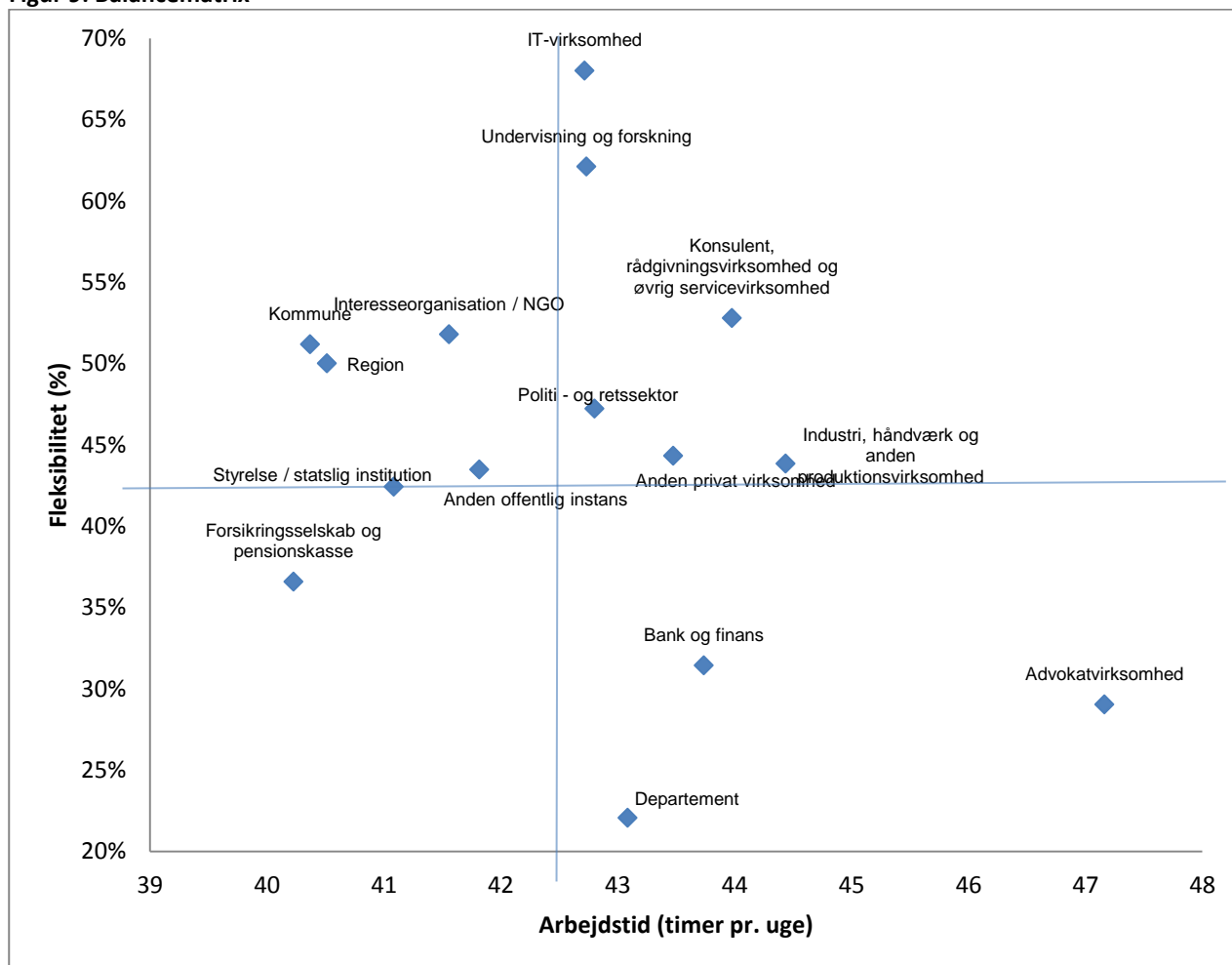
## Arbejdstid og fleksibilitet

En høj gennemsnitlig ugentlig arbejdstid kombineret med begrænset fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet vil alt andet lige give større udfordringer for balancen mellem arbejde og privatliv end lavere arbejdstid.

I nedenstående balancematrix (Figur 9) er fleksibilitet opgjort som andelen, der i nogen eller høj grad benytter sig af muligheden for at arbejde hele eller halve dage hjemme. Når det sammenholdes med den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for forskellige sektorer og brancher, fremgår det, at man i nogle brancher og sektorer – fx advokatbranchen, bank- og finanssektoren og i departementerne har en kombination af høj arbejdstid og begrænset fleksibilitet.

Omvendt har man i øverste venstre kvadrant en mere balancevenlig kombination af lavere gennemsnitlig arbejdstid og relativt høj fleksibilitet.

Figur 9: Balancematrix



## Åbningstider i daginstitutioner og balance mellem arbejde og privatliv

En tredjedel af de djøfere, der har hjemmeboende børn, oplever i nogen eller høj grad, at åbningstiderne (inkl. lukkedage) i deres børns daginstitutioner er en barriere for, at de kan få en god balance mellem arbejde og privatliv. Kun godt hver tredje med hjemmeboende børn oplever slet ikke, at åbningstiderne er en hindring

Opdeler man på gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, finder man, at dem, der arbejder over 45 timer i højere grad end dem, der arbejder under 45 timer, oplever, at åbningstiderne er en hindring for god balance.

**Tabel 21: Oplever du, at åbningstiderne (inkl. lukkedage) i dine børns daginstitution(er/SFO) er en hindring for, at du kan få en god balance mellem arbejde og privatliv?**

	Under 45 timer	Over 45 timer	I alt
I høj grad	10 %	18 % <sup>^</sup>	11 %
I nogen grad	21 %	22 %	21 %
I mindre grad	29 %	36 %	31 %
Slet ikke	40 % <sup>*</sup>	24 %	36 %

Signifikant forskellig fra over 45 timer \*

Signifikant forskellig fra under 45 timer<sup>^</sup>

## Indflydelse på arbejdstid og arbejdsomængde

Indflydelse handler i arbejdsmiljøsammenhæng traditionelt om den enkelte medarbejders mulighed for at bestemme over tilrettelæggelsen af sit eget arbejde. Indflydelse er interessant i relation til psykisk arbejdsmiljø, stress og balance blandt djøfere, fordi en høj grad af indflydelse i stresslitteraturen ofte forbindes med et lavere stressniveau og en bedre balance mellem arbejde og privatliv.

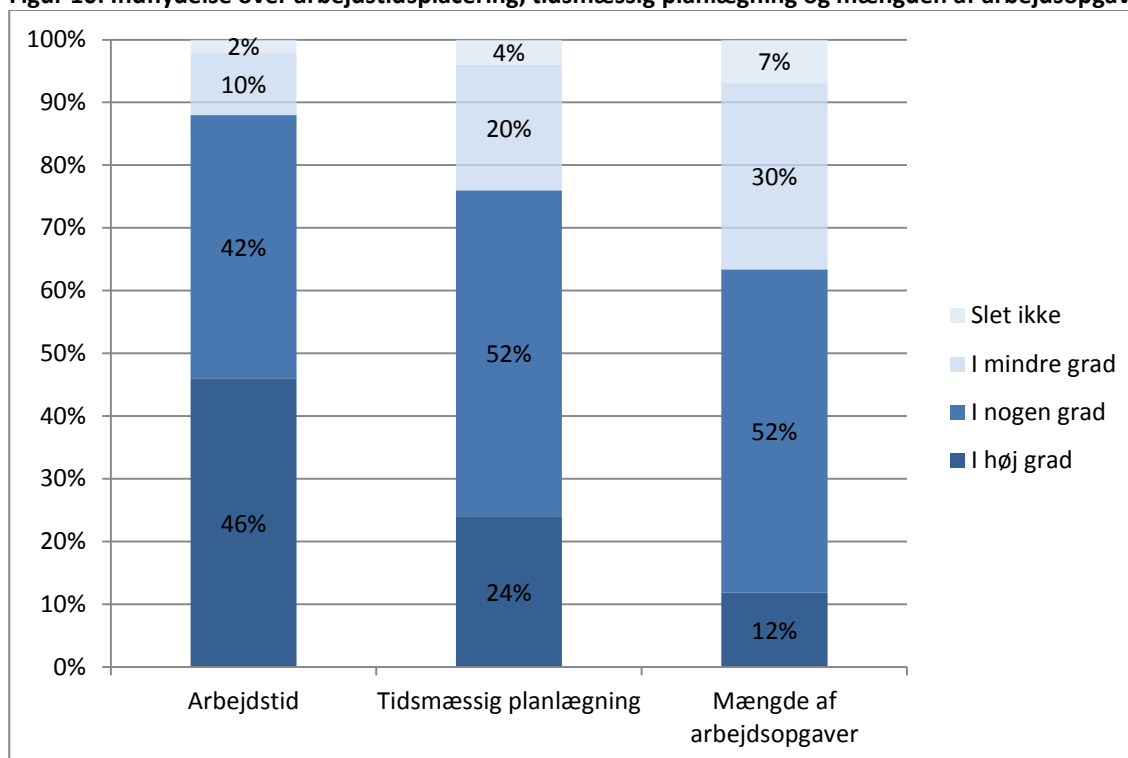
Indflydelse er dog langt fra en entydig størrelse i det grænseløse videnarbejde, som ofte er præget af en stor grad af selvledelse. Derfor er djøferne i undersøgelsen blevet bedt om at tage stilling til, hvor meget indflydelse de har over tre parametre:

- Tidsmæssig planlægning af arbejdsopgaver (tidsfrister mv.)
- Placering af arbejdstid (f.eks. møde sent/gå sent)
- Indflydelse på mængden af arbejdsopgaver

Som det fremgår af Figur 10, har djøferne i højere grad indflydelse på deres arbejdstid og den tidsmæssige planlægning af deres arbejdsopgaver end på selve arbejdsomængden. 88 procent af djøferne oplever, at de i nogen eller høj grad selv kan placere deres arbejdstid efter eget ønske. 76 procent oplever, at de i nogen eller høj grad har indflydelse på den tidsmæssige planlægning af deres arbejdsopgaver.

En noget mindre andel – 64 procent – af djøferne mener, at de i nogen eller høj grad selv kan styre mængden af arbejdsopgaver, og kun 12 procent oplever, at de i høj grad har indflydelse på opgavemængden.

**Figur 10: Indflydelse over arbejdstidsplacering, tidsmæssig planlægning og mængden af arbejdsopgaver?**

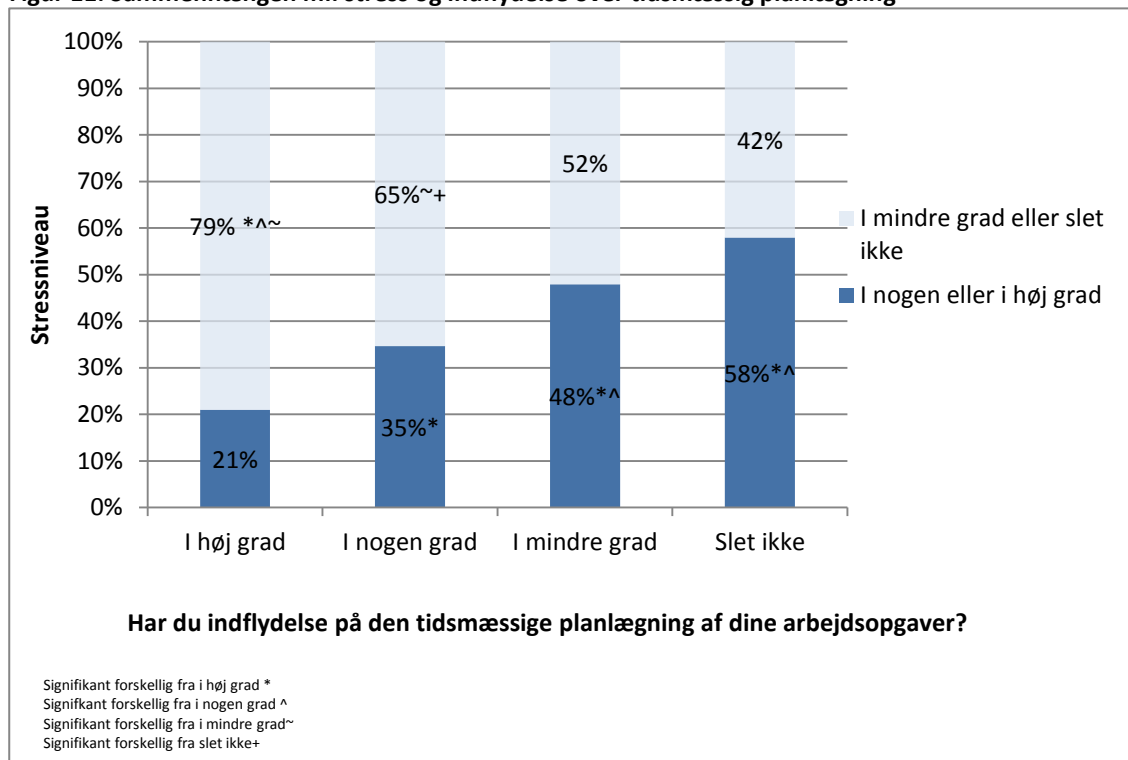


Undersøgelsen viser, at der er tydelige sammenhænge mellem alle tre indflydelsesparametre og stressniveau, oplevelsen af balance og jobtilfredshed.

## Indflydelse på tidsmæssig planlægning af arbejdsopgaver

Dem, der oplever, at de har indflydelse på den tidsmæssige planlægning af deres arbejdsopgaver, oplever mindre stress, har en bedre balance og en højere jobtilfredshed jf. Figur 11, Figur 12 og Figur 13.

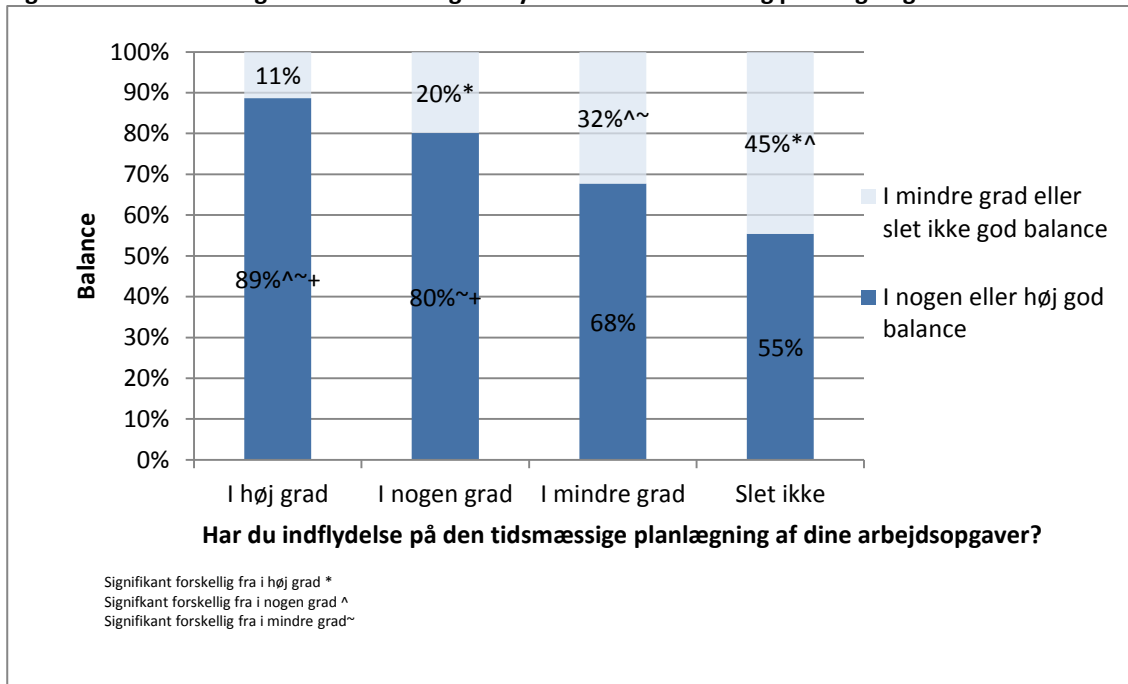
**Figur 11: Sammenhængen ml. stress og indflydelse over tidsmæssig planlægning**



Som det fremgår af Figur 11 er andelen af djøfere, der er stressede, næsten tre gange så høj blandt dem, der slet ikke har indflydelse på den tidsmæssige planlægning af deres arbejdsopgaver, som blandt dem, der i høj grad har indflydelse.

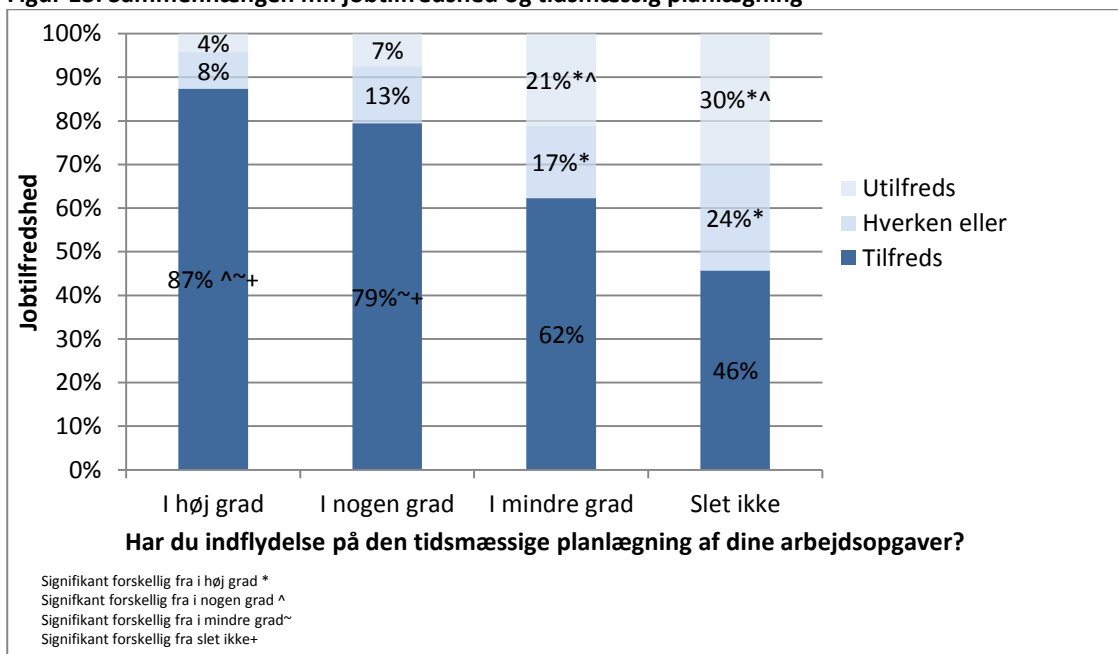
Samtidig fremgår det af Figur 12, at 89 procent af dem, der i høj grad har indflydelse på den tidsmæssige planlægning af deres arbejdsopgaver, oplever, at de i nogen eller i høj grad har en god balance mellem arbejde og privatliv. Det samme gør sig kun gældende for 55 procent af dem, der slet ikke har indflydelse på den tidsmæssige planlægning af deres arbejdsopgaver.

Figur 12: Sammenhængen ml. balance og indflydelse over tidsmæssig planlægning



Knap hver tredje (30 procent) af de djøfere, der slet ikke har indflydelse over den tidsmæssige planlægning af deres arbejdsopgaver, er utilfredse med deres job. Omvendt er det kun 4 procent af dem, der i høj grad har indflydelse over den tidsmæssige planlægning, der er utilfredse med deres job.

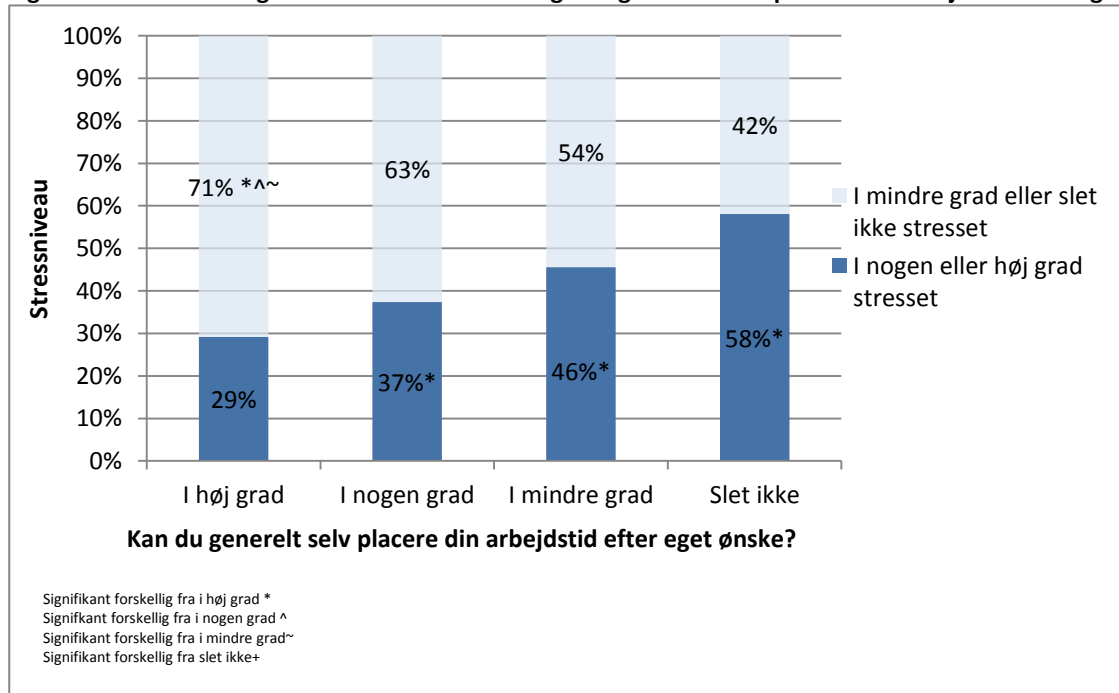
Figur 13: Sammenhængen ml. jobtilfredshed og tidsmæssig planlægning



## Indflydelse på placering af arbejdstid

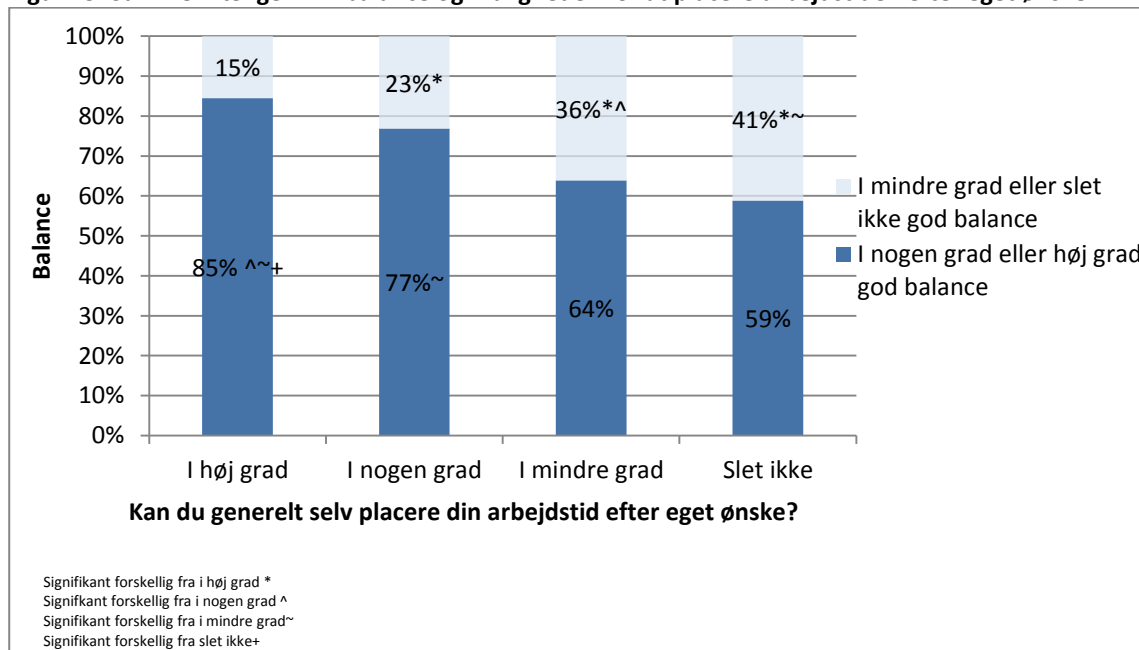
De djøfere, der oplever, at de generelt kan placere deres arbejdstid efter eget ønske, et lavere stressniveau, en bedre balance og en højere jobtilfredshed jf. Figur 14, Figur 15 og Figur 16. Høj fleksibilitet halverer oplevelsen af stress i forhold til dem, der slet ikke har indflydelse på arbejdstidens placering.

**Figur 14: Sammenhængen mellem stressniveau og muligheden for at placere sin arbejdstid efter eget ønske**



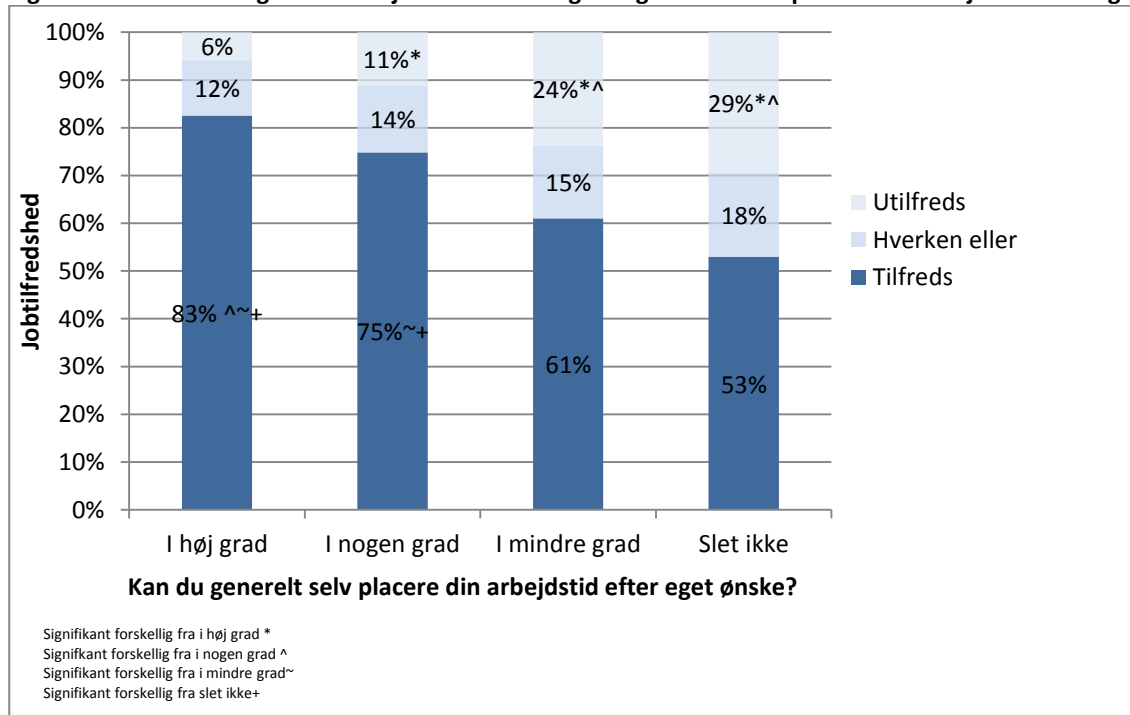
Blandt dem, der slet ikke oplever, at de kan placere deres arbejdstid efter eget ønske, oplever 41 procent, at de i mindre grad eller slet ikke har en god balance. Til gengæld har kun 15 procent af dem, der i høj grad oplever, at de kan placere deres arbejdstid efter eget ønske, udfordringer med balancen.

**Figur 15: Sammenhængen ml. balance og muligheden for at placere arbejdstiden efter eget ønske**



Knap hver tredje (30 procent) af de djøfere, der slet ikke har indflydelse over den tidsmæssige planlægning af deres arbejdsopgaver, er utilfredse med deres job. Omvendt er det kun 6 procent af dem, der i høj grad har indflydelse over den tidsmæssige planlægning, der er utilfredse med deres job.

**Figur 16: Sammenhængen mellem jobtilfredshed og muligheden for at placere sin arbejdstid efter eget ønske**





## Indflydelse på mængden af arbejdsopgaver

Mønsteret går igen, når man ser på sammenhængen mellem indflydelse over mængden af arbejdsopgaver og balance, stressniveau og jobtilfredshed. De djøfere, der oplever, at de selv kan styre mængden af arbejdsopgaver, oplever et markant lavere stressniveau, en langt bedre balance og en betydeligt højere jobtilfredshed (se

Figur 17, Figur 18 og Figur 19).

Djøfere uden ledelsesansvar oplever i signifikant mindre grad end ledere, at de selv kan styre opgavemængden. Som det fremgår af Tabel 22, oplever 87 procent af toplederne og 70 procent af mellemliderne oplever, at de i nogen eller høj grad kan styre mængden af arbejdsopgaver. Det samme gør sig kun gældende for 59 procent af dem uden ledelsesansvar. Fire ud af ti "menige" djøfere oplever således kun i mindre grad eller slet ikke, at de kan styre mængden af opgaver.

**Tabel 22: Kan du selv styre mængden af dine arbejdsopgaver? Opdelt på stillingsniveau**

	Topleder	Mellemlider	Ikke-leder
I nogen eller i høj grad	87 % <sup>^~</sup>	70 % <sup>~</sup>	59 %
I mindre grad eller slet ikke	13 %	30 % <sup>*</sup>	41 % <sup>*^</sup>

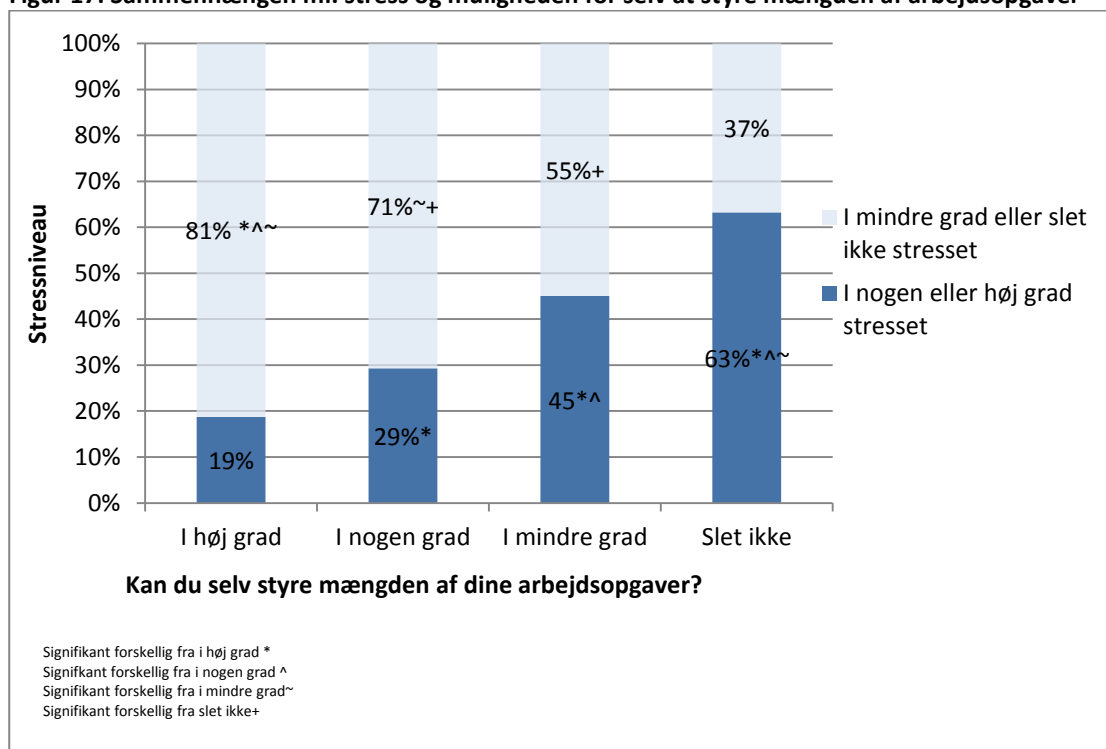
Signifikant forskellig fra topleder \*

Signifikant forskellig fra mellemlider ^

Signifikant forskellig fra ikke-leder<sup>~</sup>

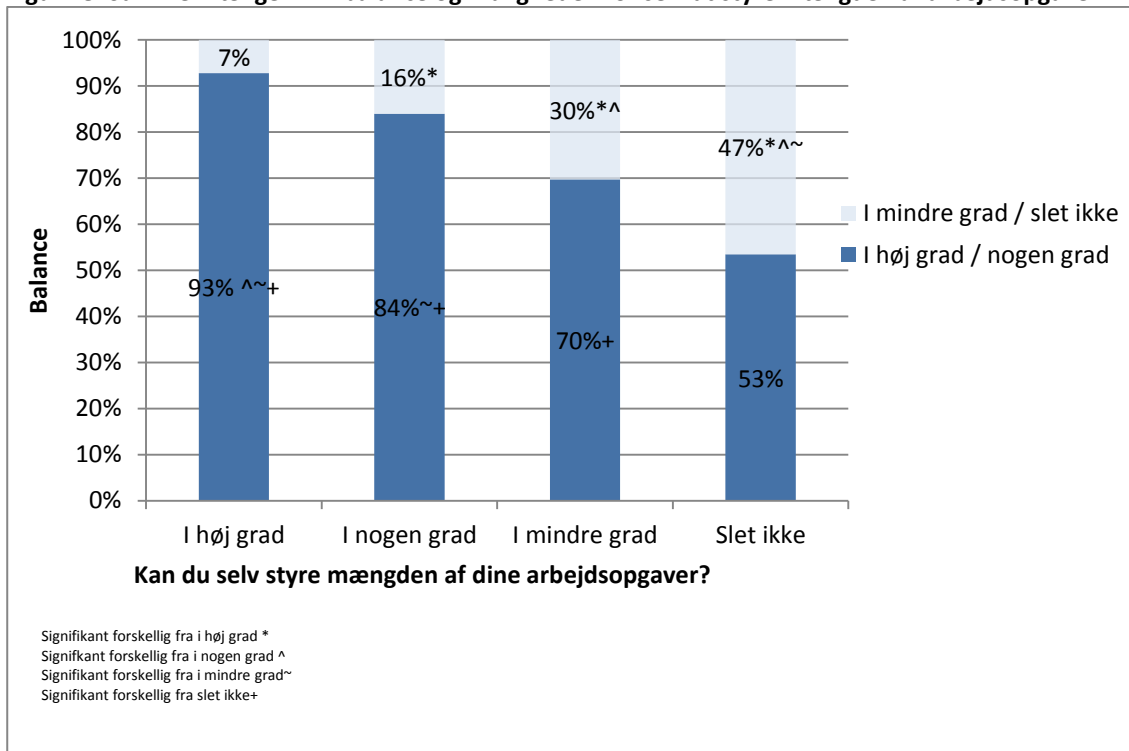
Andelen, der er stressede, er mere end tre gange så stor, blandt de djøfere, der slet ikke har mulighed for at styre mængden af arbejdsopgaver, som blandt de djøfere, der i høj grad kan styre opgavemængden.

**Figur 17: Sammenhængen ml. stress og muligheden for selv at styre mængden af arbejdsopgaver**



Tilsvarende ser man i Figur 18 en tydelig sammenhæng mellem indflydelse på opgavemængden og oplevelsen af balance mellem arbejde og privatliv.

**Figur 18: Sammenhængen ml. balance og muligheden for selv at styre mængden af arbejdsopgaver**



Også jobtilfredsheden stiger med stigende grad af indflydelse på mængden af arbejdsopgaver.

**Figur 19: Sammenhængen ml. jobtilfredshed og muligheden for selv at styre mængden af arbejdsopgaver**

