



Faktaark om psykisk arbejdsmiljø og jobtilfredshed 2014

Ref. KAB/-

12.06.2015

Indhold

Hovedresultater	2
Jobtilfredshed	3
Trivsel	5
Psykisk arbejdsmiljø	5
Tale åbnet om psykisk arbejdsmiljø	7
Forbedring af det psykiske arbejdsmiljø	8

Dette faktaark omhandler djøfernes vurdering af det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads samt djøfernes jobtilfredshed.

Resultaterne stammer fra AC's arbejdsmiljøundersøgelse 2014.

Undersøgelsen er foretaget som en spørgeskemaundersøgelse sendt ud til et tilfældigt udtræk af beskæftigede djøfere.

Der er 1.454, der har besvaret spørgeskemaet. Dette svarer til en svarprocent for Djøfs del af AC's arbejdsmiljøundersøgelse på 17,8 procent.

Hovedresultater

- Tre ud af fire er meget tilfreds eller tilfreds med deres job. Der er en klar sammenhæng mellem jobtilfredshed og stressniveau, hvor dem, der har et høj stressniveau er mindre tilfredse med deres job sammenlignet med dem, der har et lavt stressniveau.
- Dem, der mener, at deres arbejdsopgaver er meningsfulde, er mere tilfredse med deres job sammenlignet med dem, der ikke mener, at deres arbejdsopgaver er meningsfulde.
- Der er en klar sammenhæng mellem stressniveau og vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Dem, der i lav grad føler sig stressede, vurderer i højere grad, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads sammenlignet med dem, der i høj eller meget høj grad er stressede.
- Der er desuden en sammenhæng mellem vurderingen af nærmeste leder og vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø.
- 37 procent vurderer, at der kan tales åbent om problemer med det psykiske arbejdsmiljø, mens 40 procent svarer i nogen grad og 22 procent svarer i meget lav eller lav grad.
- Der er en klar sammenhæng mellem vurderingen af nærmeste leder og hvorvidt man mener, at der kan tales åbent om problemer med det psykiske arbejdsmiljø.
- Blandt dem, der i nogen, lav eller meget lav grad mener, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads, mener 9 ud af 10, at det psykiske arbejdsmiljø kunne forbedres, hvis ledelsen prioriterer psykisk arbejdsmiljø højere. Derudover peges der på bedre ledelse som en faktor, der kunne forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

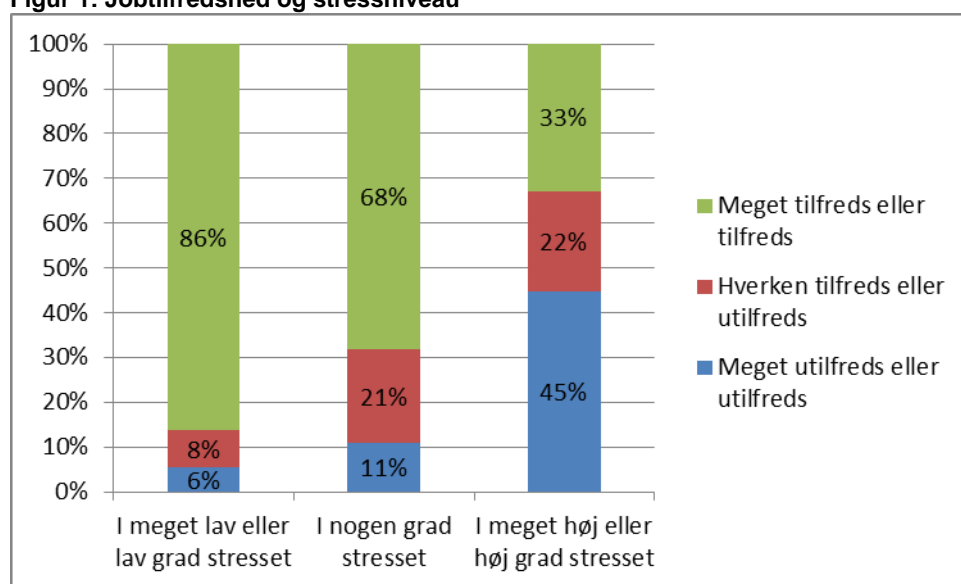
Jobtilfredshed

Tre ud af fire (74 procent) er i nogen eller høj grad tilfredse med deres arbejde, mens 12 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 i meget lav eller lav grad føler sig stressede i hverdagen.

Tabel 1: Hvor tilfreds er du med dit job alt i alt?

Meget utilfreds eller utilfreds	12%
Hverken tilfreds eller utilfreds	14%
Meget tilfreds eller tilfreds	74%

Figur 1: Jobtilfredshed og stressniveau



Langt de fleste oplever, at deres arbejdsopgaver er meningsfulde. 74 procent svarer i høj eller meget høj grad, mens 21 procent svarer i nogen grad og kun 5 procent svarer i meget lav eller lav grad.

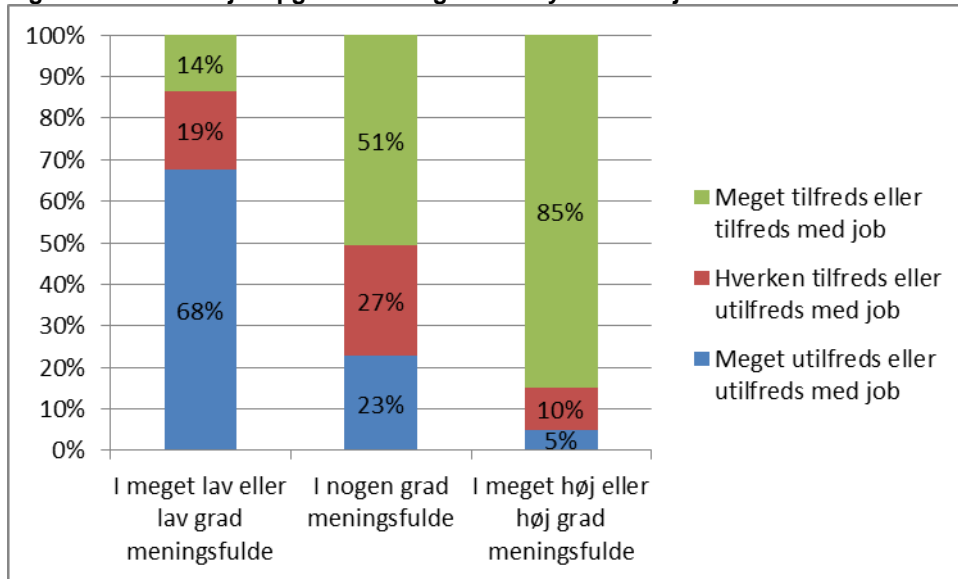
Tabel 2: Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?

I meget høj eller høj grad	74%
I nogen grad	21%
I meget lav eller lav grad	5%

Når der krydses med jobtilfredshed viser det sig, at blandt dem, der i meget lav eller lav grad oplever, at deres arbejdsopgaver er meningsfyldte, er knap to ud af tre utilfredse eller meget utilfreds med deres job¹.

¹ Her skal det bemærkes, at de fleste er tilfreds med deres job og de fleste oplever, at deres opgaver er meningsfyldte. Derfor skal man være varsom med fortolkningen af resultaterne i Figur 2)

Figur 2: Er din arbejdsopgaver meningsfulde krydset med jobtilfredshed.



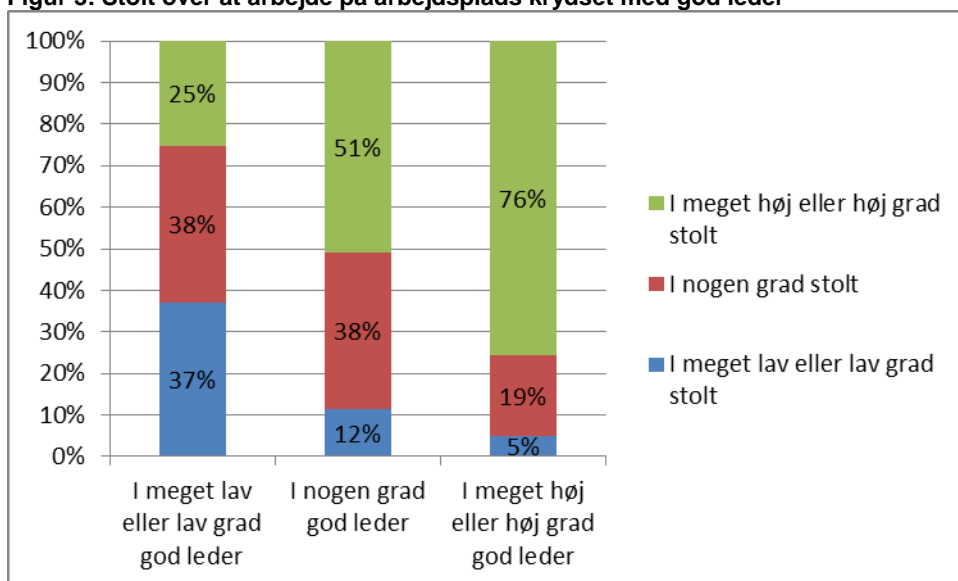
59 procent angiver, at de i meget høj eller høj grad er stolte over at arbejde på deres arbejdsplads, mens 28 procent svarer i nogen grad. 13 procent er i meget lav eller lav grad stolte over at arbejde på deres arbejdsplads.

Tabel 3: Er du stolt over at arbejde på din arbejdsplads?

I meget høj eller høj grad	59%
I nogen grad	28%
I meget lav eller lav grad	13%

Figur 3 viser sammenhængen mellem at være stolt over at arbejde på ens arbejdsplads og vurderingen af nærmeste leder. Blandt dem, der i meget høj eller høj grad vurderer, at de har en god leder, er 76 procent i meget høj eller høj grad stolte over at arbejde på deres arbejdsplads, mens det kun gælder 25 procent blandt dem, der i meget lav eller lav grad synes, at de har en god leder.

Figur 3: Stolt over at arbejde på arbejdsplads krydset med god leder



Trivsel

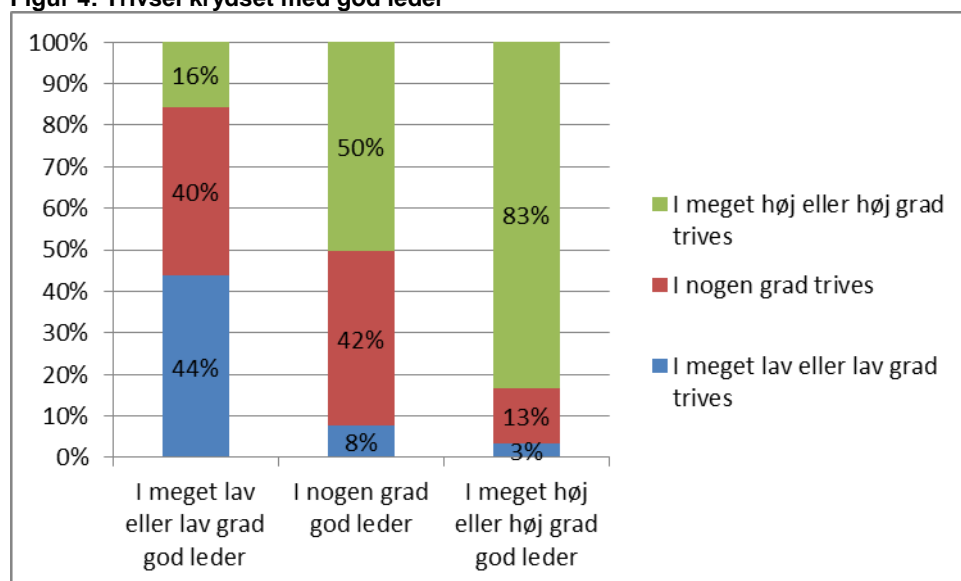
61 procent trives i meget høj eller høj grad i deres nuværende job, mens 27 procent i nogen grad trives og 12 procent i meget lav eller lav grad trives i deres nuværende job.

Tabel 4: Trives du i dit nuværende job?

I meget høj eller høj grad	61%
I nogen grad	27%
I meget lav eller lav grad	12%

Når trivsel krydses med vurderingen af nærmeste leder viser det sig, at dem, der i høj eller meget høj grad synes, at de har en god leder, i højere grad trives i deres nuværende job sammenlignet med dem, der i lav eller meget lav grad synes, at de har en god leder.

Figur 4: Trivsel krydset med god leder



Psykisk arbejdsmiljø

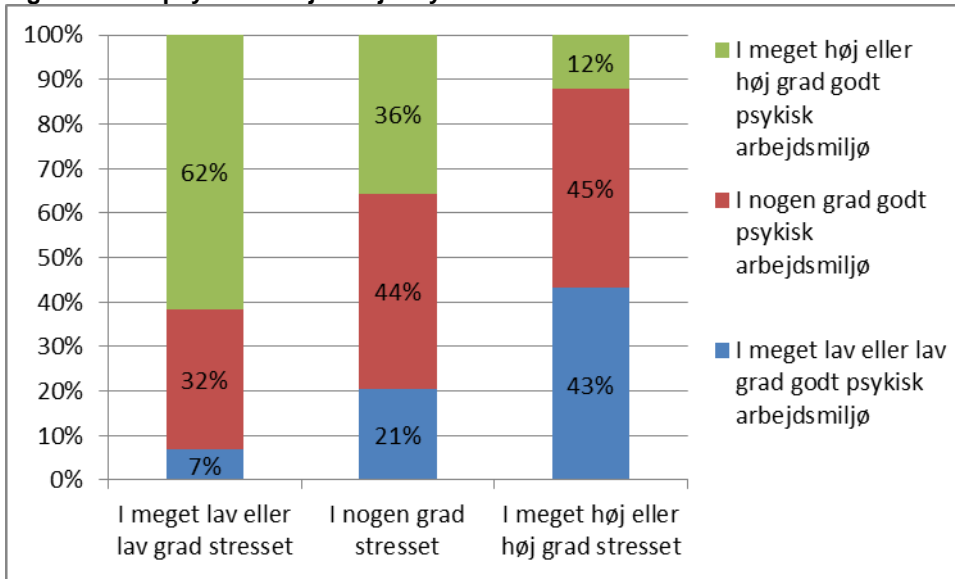
Knap halvdelen (48 procent) vurderer, at de i meget høj eller høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø på deres nuværende arbejdsplads, mens 37 procent i nogen grad vurderer, at de har et godt psykisk arbejdsmiljø. De resterende 16 procent vurderer i meget lav eller lav grad, at de har et godt psykisk arbejdsmiljø.

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

I meget høj eller høj grad	48%
I nogen grad	37%
I meget lav eller lav grad	16%

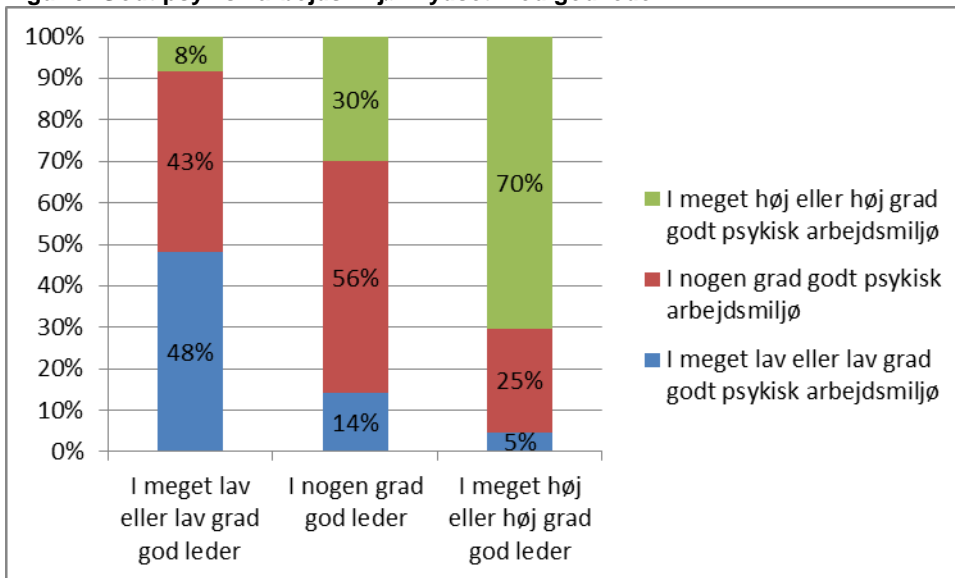
Undersøgelsen viser en ret klar sammenhæng mellem individuelt stressniveau og vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø. Blandt dem, som i meget lav eller lav grad føler sig stresset i hverdagen, vurderer 62 procent, at de i meget høj eller høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø, mens det kun gælder 12 procent af dem, der i meget høj eller høj grad føler sig stresset i hverdagen. Omvendt angiver 43 procent blandt dem der i meget høj eller høj grad er stressede vurderer, at der er et dårligt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads.

Figur 5: Godt psykisk arbejdsmiljø krydset med individuelt stressniveau.



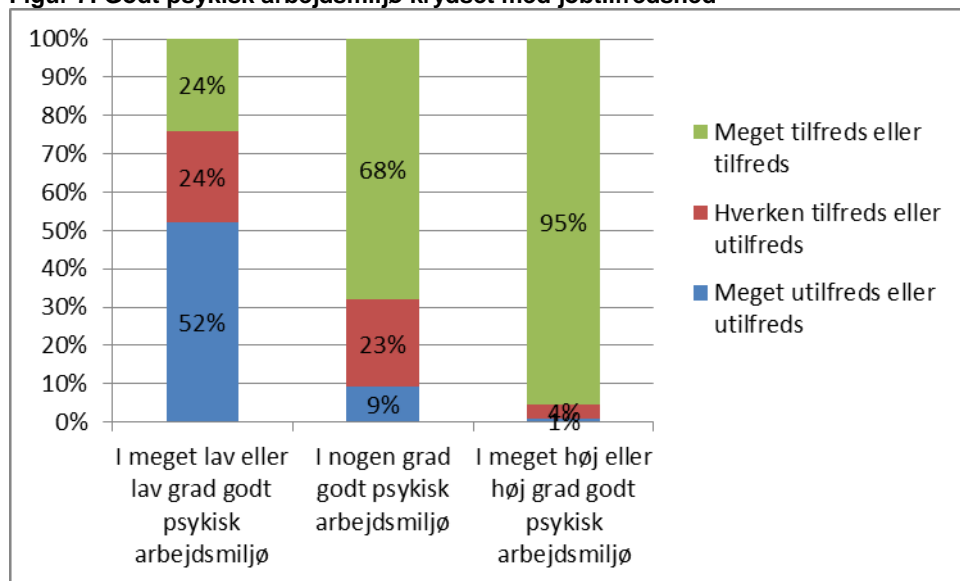
Af Figur 6 fremgår det, at der er en klar sammenhæng mellem vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø og vurderingen af den nærmeste leder. Af de djøfere, der i meget lav eller lav grad mener, at de har en god leder, mener knap halvdelen, at de i meget lav eller lav grad har et godt psykisk arbejdsmiljø på deres nuværende arbejdsplads. Det gælder kun 5 procent blandt dem, der vurderer, at de i meget høj eller høj grad har en god leder. Her vurderer 70 procent til gengæld, at de i meget høj eller høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø.

Figur 6: Godt psykisk arbejdsmiljø krydset med god leder



Figur 7 viser sammenhængen mellem et godt psykisk arbejdsmiljø og jobtilfredshed. Blandt dem, der i meget høj eller høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø, er 95 procent meget tilfreds eller tilfreds med deres job, mens det kun gælder 24 procent blandt dem, der i meget lav eller lav grad vurderer, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø på deres nuværende arbejdsplads. I denne gruppe er 52 procent til gengæld utilfredse eller meget utilfredse med deres job.

Figur 7: Godt psykisk arbejdsmiljø krydset med jobtilfredshed



Tale åbnet om psykisk arbejdsmiljø

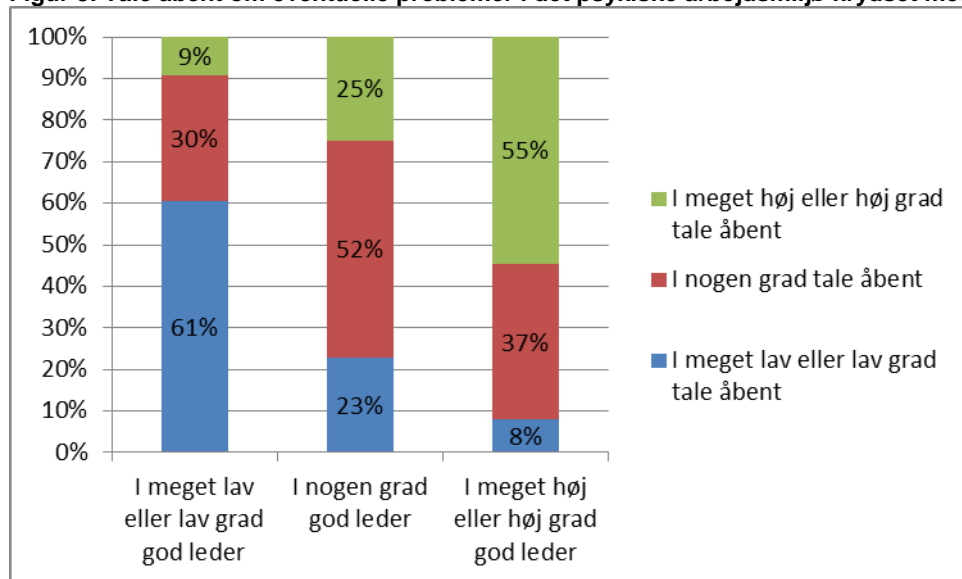
37 procent vurderer i meget høj eller høj grad, at der kan tales åbent om problemer i det psykiske arbejdsmiljø, mens 40 procent svarer i nogen grad. Godt hver femte mener i meget lav eller lav grad, at der kan tales åbent om problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Tabel 6: Kan I tale åbent om eventuelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø?

I meget høj eller høj grad	37%
I nogen grad	40%
I meget lav eller lav grad	22%

Når der krydses med, om man synes, at man har en god leder, viser det sig, at blandt dem, der i meget høj eller høj grad mener, at de har en god leder, svarer 55 procent, at der i meget høj eller høj grad kan tales åbent om det psykiske arbejdsmiljø, mens det forhold sig omvendt blandt dem, der i meget lav eller lav grad mener, at de har en god leder, idet 61 procent i denne gruppe, svarer, at man i meget lav eller lav grad kan tale åbent om problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Figur 8: Tale åbent om eventuelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø krydset med god leder



29 procent mener i høj eller meget høj grad, at den øverste ledelse har fokus på og prioriterer et godt psykisk arbejdsmiljø, mens 38 procent svarer i nogen grad og 34 procent svarer, at den øverste ledelse i meget lav eller lav grad har fokus på et godt psykisk arbejdsmiljø.

Tabel 7: Har den øverste ledelse fokus på og prioriterer et godt psykisk arbejdsmiljø?

I meget høj eller høj grad	29%
I nogen grad	38%
I meget lav eller lav grad	34%

Forbedring af det psykiske arbejdsmiljø

Figur 9 viser hvilke faktorer, der vurderes at kunne forbedre det psykiske arbejdsmiljø for dem, der i nogen, lav eller meget lav grad mener, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads. Som tidligere beskrevet, vurderer 16 procent i meget lav eller lav grad, at de har et godt psykisk arbejdsmiljø, mens 37 procent har svaret i nogen grad, dvs. samlet set 53 procent af respondenterne er blevet bedt om at vurdere, hvilke faktorer, der kunne forbedre det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads.

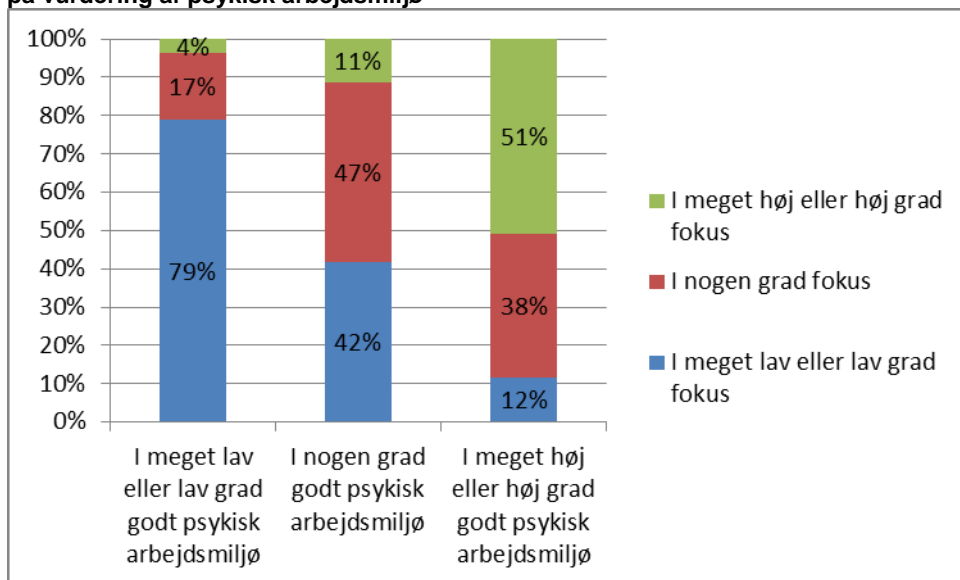
Figur 9: Hvis i nogen, lav eller meget lav grad godt psykisk arbejdsmiljø: I hvilken grad ville følgende faktorer medvirke til at forbedre dit psykiske arbejdsmiljø? Andel der har svaret i høj eller nogen grad.



De to faktorer, som flest har valgt er, prioritering af psykisk arbejdsmiljø hos ledelsen og bedre ledelse. Godt 9 ud af 10 blandt dem, der i nogen, lav eller meget lav grad svarer, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads, vurderer, at disse to faktorer kunne forbedre deres psykiske arbejdsmiljø. Nedenfor ses der på vurderingen af niveauet for nogle af de faktorer, der vurderes at kunne forbedre det psykiske arbejdsmiljø. De er udvalgt af efter, om der er spurgt ind til dem i undersøgelsen, således at det bliver sammenligneligt med faktorerne i Figur 9.

Det fremgår af Figur 10, at blandt dem, der i meget lav, lav eller nogen grad mener, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads, er der flere, der mener, at den øverste ledelse i meget lav eller lav grad har fokus på og prioriterer et godt psykisk arbejdsmiljø.

Figur 10: Har den øverste ledelse fokus på og prioriterer et godt psykisk arbejdsmiljø? Opdelt på vurdering af psykisk arbejdsmiljø



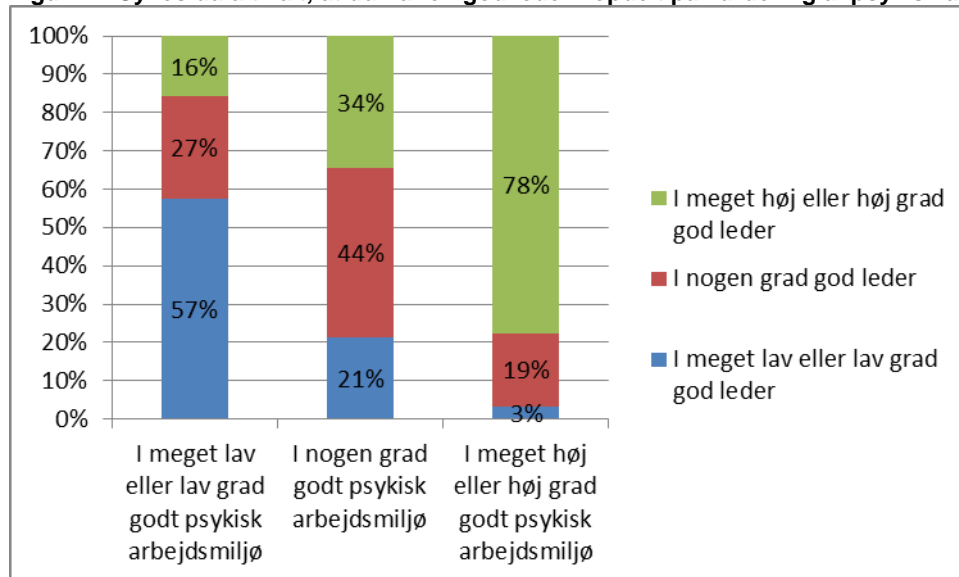
Det samme billede gør sig gældende, når det kommer til, om der kan tales åbent om problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Her er der en klar sammenhæng mellem vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø og vurdering af, hvorvidt, der kan tales åbent om problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Flere blandt dem, der i meget lav eller lav grad mener, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads, svarer, at der i lav eller meget lav grad kan tales åbent om problemer med det psykiske arbejdsmiljø end der er blandt dem, der i høj eller meget høj grad er et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads.

Tabel 8: På din arbejdsplads, i hvilken grad... - Kan I tale åbent om eventuelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø? Krydset med vurdering af psykisk arbejdsmiljø

	I meget lav eller lav grad godt psykisk arbejdsmiljø	I nogen grad godt psykisk arbejdsmiljø	I meget høj eller høj grad godt psykisk arbejdsmiljø
I meget lav eller lav grad tale åbent	67%	26%	3%
I nogen grad tale åbent	27%	53%	35%
I meget høj eller høj grad tale åbent	6%	21%	62%

Det samme gælder vurderingen af nærmeste leder. Som det fremgår af Figur 11 er der flere blandt dem, der i meget lav, lav eller nogen grad mener, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads, der i meget lav, lav eller nogen grad synes, at de har en god leder. Omvendt er der, som det også er beskrevet tidligere, en klar sammengæng mellem en god vurdering af det psykiske arbejdsmiljø og en god vurdering af nærmeste leder.

Figur 11: Synes du alt i alt, at du har en god leder? opdelt på vurdering af psykisk arbejdsmiljø



Nogle af de faktorer, der også i høj grad vurderes at kunne forbedre det psykiske arbejdsmiljø, er mere tid til kerneopgaven (78 procent) og arbejdsmængde (75 procent). Tabel 9 og Tabel 10 viser sammenhængen mellem vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø og dels oplevelsen af at have tid nok til arbejdsopgaverne og dels vurderingen af, hvor ofte man har tidsfrister, der er svære at holde. Af tabellerne fremgår det, at flere blandt dem, der i lav eller meget lav grad vurderer, at de har et godt psykisk arbejdsmiljø, aldrig eller sjældent

oplever at have tid nok til arbejdsopgaverne og ofte eller altid har tidsfrister, der er svære at holde end der er blandt dem, der i meget høj eller høj grad mener, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads.

Tabel 9: Hvor ofte... - Oplever du, at du har tid nok til dine arbejdsopgaver? Krydset med vurdering af psykisk arbejdsmiljø.

	I meget lav eller lav grad godt psykisk arbejdsmiljø	I nogen grad godt psykisk arbejdsmiljø	I meget høj eller høj grad godt psykisk arbejdsmiljø
Aldrig eller sjældent	40%	27%	11%
Sommetider	34%	37%	33%
Ofte eller altid	27%	36%	57%

Tabel 10: Hvor ofte... - Har du tidsfrister, som er svære at holde? Krydset med vurdering af psykisk arbejdsmiljø.

	I meget lav eller lav grad godt psykisk arbejdsmiljø	I nogen grad godt psykisk arbejdsmiljø	I meget høj eller høj grad godt psykisk arbejdsmiljø
Aldrig eller sjældent	16%	20%	28%
Sommetider	38%	45%	52%
Ofte eller altid	45%	36%	21%