

Ret til at være offline: Trivsel og arbejdsglæde falder, når vi aldrig kan logge af

Med nye muligheder og goder kommer også nye udfordringer. Og opblomstringen af digital teknologi har gjort det muligt at arbejde langt mere fleksibelt ift. arbejdstid og -sted, end det tidligere var tilfældet. Det er meget positivt.

Men arbejdslivet kan ikke være fuldstændig uden grænser. Det understreges af denne analyse, der grundlæggende viser, at både trivsel og arbejdsglæde falder, når Djøf-medlemmerne står meget til rådighed.

Analysen viser at

Medlemmerne står til rådighed uden for normal arbejdstid, og det sætter sig på trivslen

- Ca. 4 ud af 10 (38 %) af medlemmerne svarer, at der på deres arbejdsplads er en forventning om, at man står til rådighed uden for normal arbejdstid (enten i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad). Og for ca. 2 ud af 3 medlemmer, som står meget til rådighed, har det en negativ indvirkning på deres trivsel.
- Tallet dækker over meget stor spredning mellem ansættelsessteder. En udbredt forventning om at stå til rådighed er mest markant i advokatvirksomheder (80 %) og departementer (74 %).

Grænserne mellem arbejde og privatliv udviskes

- Mere end hver femte (22 %) svarer, at de har svært ved at sætte grænser for, hvornår de er på arbejde, og hvornår de holder fri.
- 3 ud af 4 medlemmer (76 %) svarer, at deres arbejdsplads *ikke* har klare retningslinjer for, hvornår det forventes, at man står til rådighed uden for normal arbejdstid.

Det grænseløse arbejdsliv udfordrer jobglæden

- Medlemmerne har generelt en høj jobtilfreds. 83 % er enten meget tilfredse eller tilfredse med deres arbejde. Men jobtilfredsheden er lavere blandt de medlemmer, der oplever at skulle stå til rådighed uden for normal arbejdstid, end blandt de medlemmer, der ikke skal stå til rådighed uden for normal arbejdstid.
- Jobtilfredsheden er også lavere blandt de medlemmer, der har svært ved at sætte grænser mellem arbejde og fritid.
- Der er markant højere jobtilfredshed på arbejdspladser, hvor man har klare retningslinjer for, hvornår medarbejderne skal stå til rådighed, end på arbejdspladser, hvor man ikke har klare retningslinjer.

Djøf mener

Djøf mener, at muligheden for at sætte og kende grænser for arbejdet er et meget væsentligt element i at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø. Og undersøgelsen viser, at der er behov for handling.

Derfor imødeser Djøf med spænding arbejdet i den europæiske fagbevægelse (Eurocadres/ETUC) og de igangværende forhandlinger med de europæiske arbejdsgivere om en rettighed til at logge af i et europæisk direktiv. Vi ser gerne, at man fra politisk side vælger at implementere en sådan forhåbentlig kommende rettighed i den danske arbejdsmiljølovgivning, f.eks. i bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø.

Det vil betyde, at alle arbejdspladser skal sikre retten til at være offline som en del af et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Der er en stærk sammenhæng mellem arbejde uden for arbejdstiden og arbejde under et stort tidspres og/eller det at have en stor arbejdsmængde. Der er derfor behov for øget fokus på vilkår i form af sundhedsmæssig forsvarlig organisering af arbejdet, som bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø netop handler om.

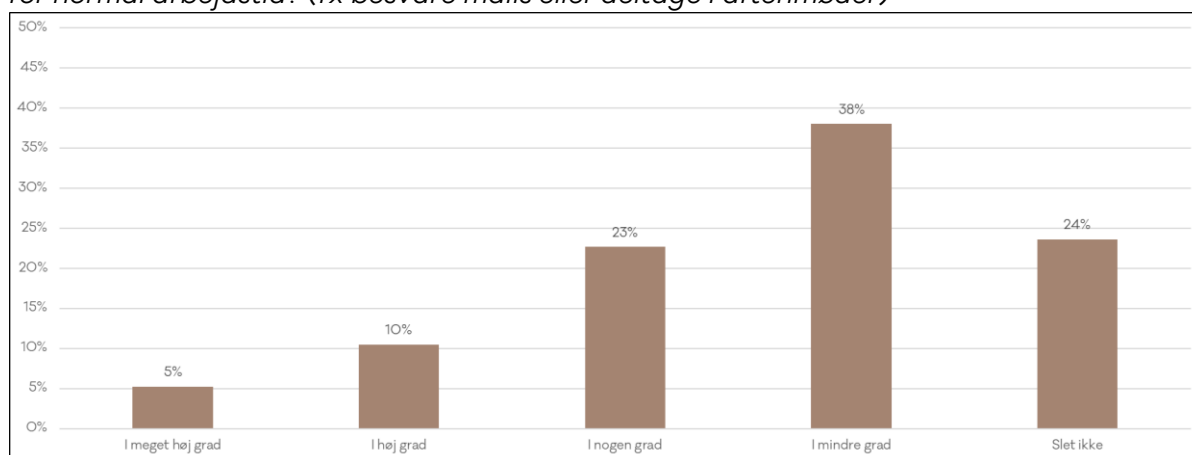
Undersøgelsen her viser netop, at der er brug for et øget fokus på aftaler om tilgængelighed, da Djøf-medlemmer, der på deres arbejdsplads har tydelige aftaler om tilgængelighed, oplever større jobtilfredshed. Omvendt er det overvældende mange af de medlemmer, der står meget til rådighed, der beretter om, at det går ud over trivslen.

Resultater

Mange medlemmer skal stå til rådighed uden for normal arbejdstid – og det sætter sig på trivslen

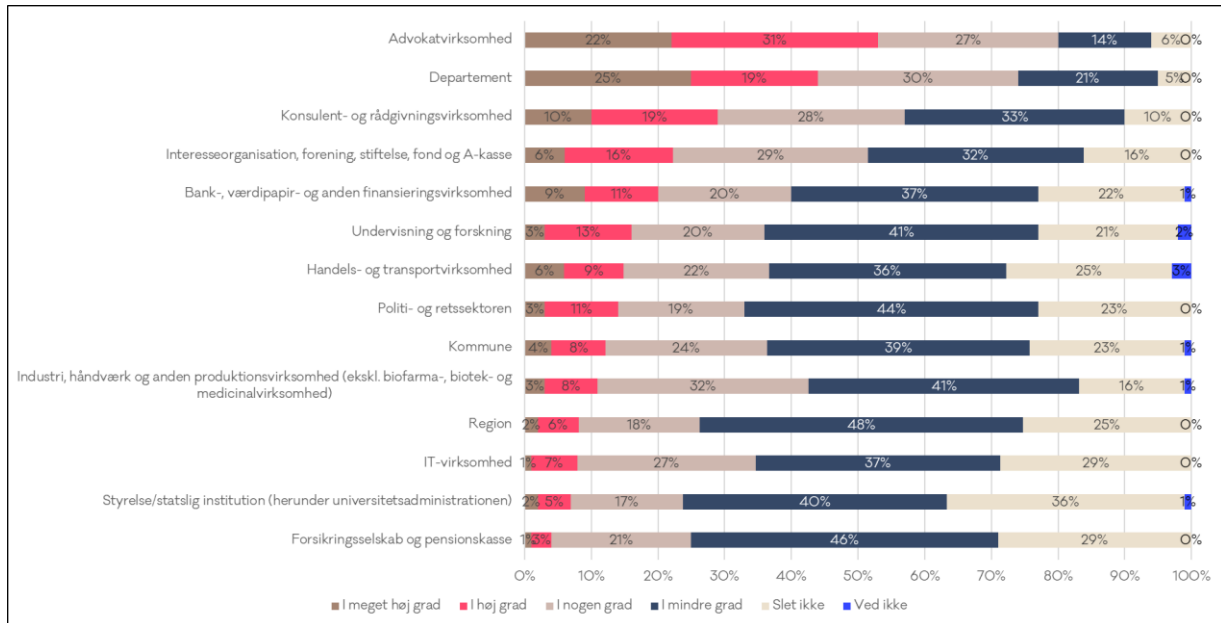
38 % af medlemmerne svarer, at der på deres arbejdsplads er en forventning om, at man står til rådighed uden for normal arbejdstid (enten i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad). For 15 % opleves det i høj grad (10 %) eller i meget høj grad (5 %).

Figur 1: I hvilken grad er der på din arbejdsplads en forventning om, at man står til rådighed uden for normal arbejdstid? (fx besvare mails eller deltage i aftenmøder)



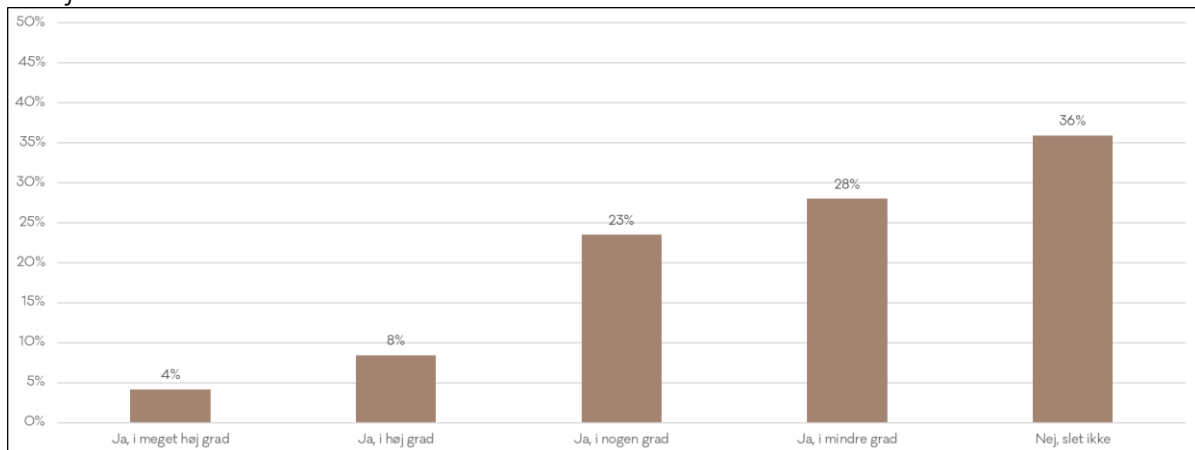
Tallet dækker over meget stor spredning mellem ansættelsessteder. En udbredt forventning om at stå til rådighed er mest markant i advokatvirksomheder (80 %) og departementer (74 %).

Figur 2: I hvilken grad er der på din arbejdsplads en forventning om, at man står til rådighed uden for normal arbejdstid? (fx besvare mails eller deltage i aftenmøder) opdelt på branche/sector



Blandt de medlemmer – på alle typer ansættelsessteder - der oplever en forventning om at stå til rådighed, svarer næsten 2 ud af 3 (66 %), at det i et eller andet omfang har en negativ indvirkning på deres trivsel. For 12 % er det i høj grad eller meget høj grad.

Figur 3: Har det en negativ indvirkning på din trivsel, at du står til rådighed uden for normal arbejdstid?

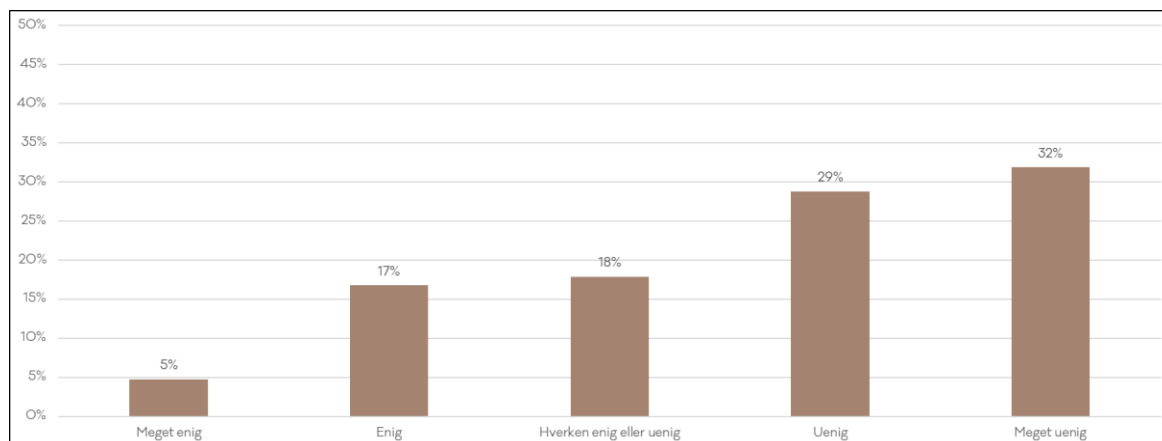


Note: Spørgsmålet er stillet til respondenter, hvor der på arbejdspladsen i meget høj, høj eller i nogen grad er en forventning om, at man står til rådighed uden for normal arbejdstid.

Grænserne mellem arbejde og privatliv udviskes

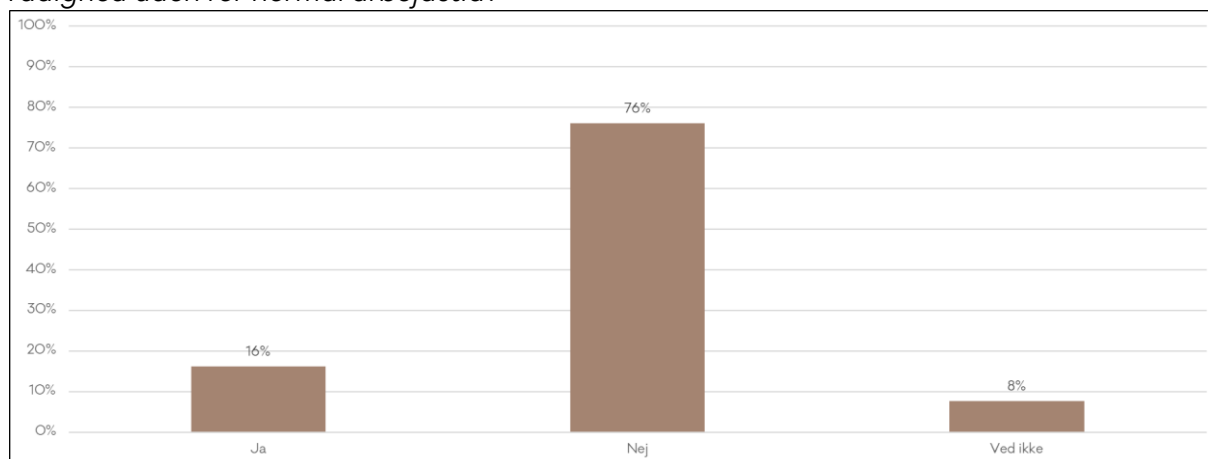
Mere end hver femte er meget enig (5 %) eller enig (17 %) i, at de har svært ved at sætte grænser for, hvornår de er på arbejde, og hvornår de holder fri.

Figur 4: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Jeg har svært ved at sætte grænser for, hvornår jeg er på arbejde, og hvornår jeg holder fri



76 % af medlemmerne svarer, at deres arbejdsplads ikke har klare retningslinjer for, hvornår det forventes, at man står til rådighed uden for normal arbejdstid.

Figur 5: Har din arbejdsplads klare retningslinjer for, hvornår det forventes, at man står til rådighed uden for normal arbejdstid?

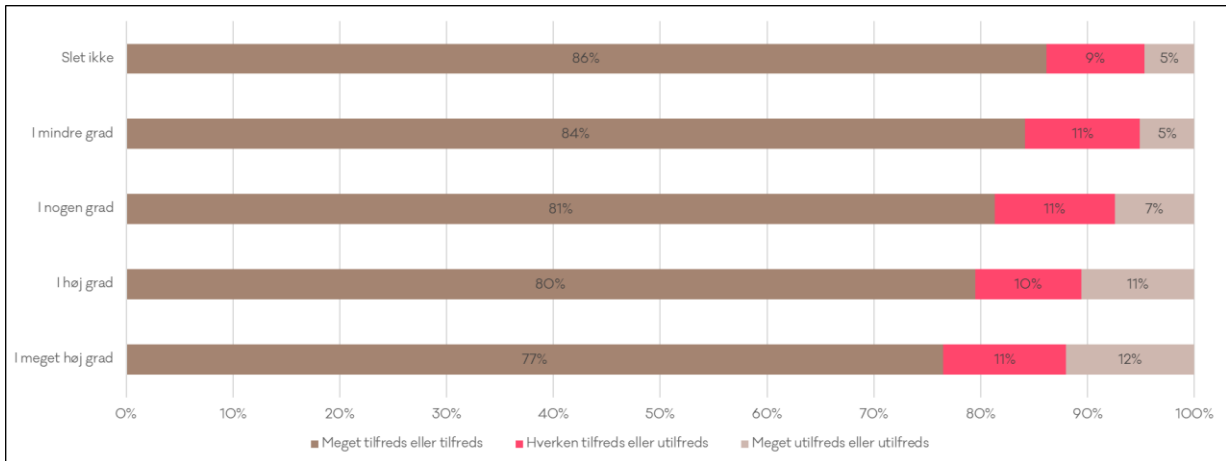


Det grænseløse arbejdsliv udfordrer jobglæden

Generelt er der en høj jobtilfredshed blandt vores medlemmer. 83 % svarer, at de enten er tilfredse (49 %) eller meget tilfredse (34 %) med deres job.

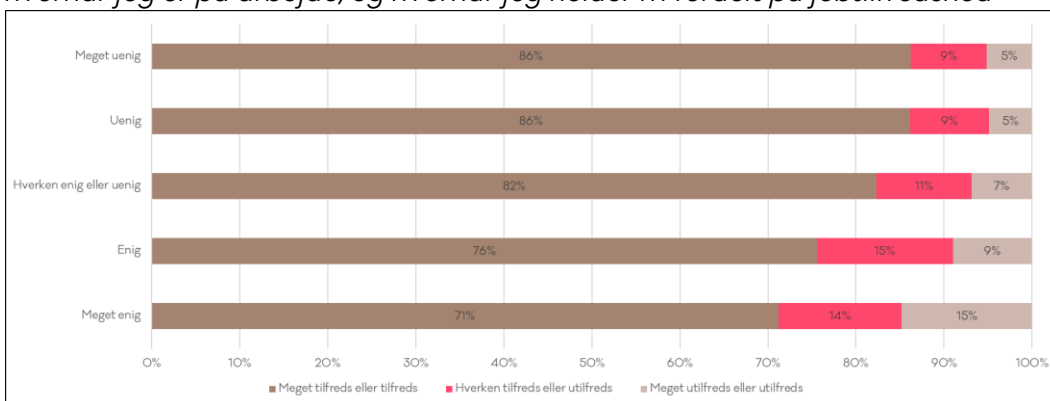
Men vi kan konstatere, at jobtilfredsheden falder, når vi opdeler på, hvor meget den enkelte oplever at skulle stå til rådighed. Andelen, der svarer "tilfreds" eller "meget tilfreds" med jobbet, falder fra 86 % blandt dem, der slet ikke forventes at stå til rådighed uden for normal arbejdstid, til 77 % blandt dem, der i meget høj grad forventes at stå til rådighed.

Figur 6: I hvilken grad er der på din arbejdsplads en forventning om, at man står til rådighed uden for normal arbejdstid? (fx besvare mails eller deltage i aftenmøder) fordelt på jobtilfredshed



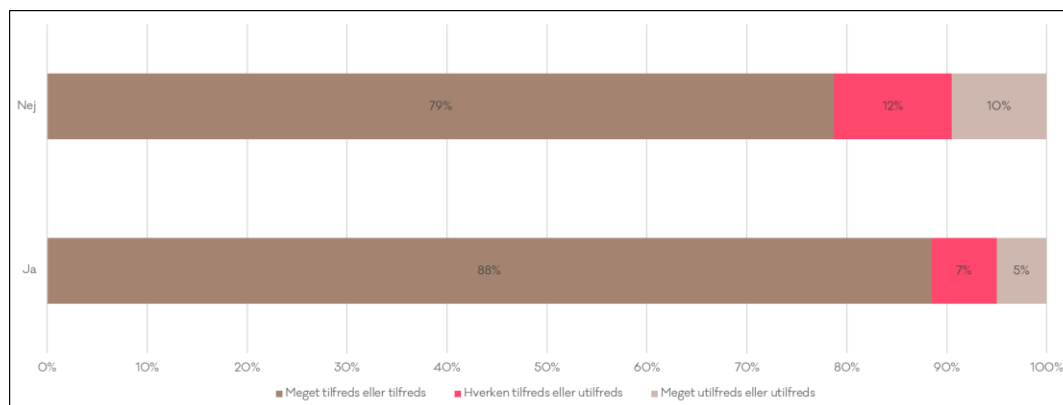
Der er også en lavere jobtilfredshed blandt de medlemmer, der har svært ved at sætte grænser for, hvornår de holder fri. Kun 71 % blandt gruppen, der har sværest ved at sætte grænser (gruppen der svarer meget enig figur 7), er tilfredse eller meget tilfredse med deres job. Blandt dem, der har lettest ved at sætte grænser (gruppen der svarer meget uenig figur 7), er 86 % tilfredse eller meget tilfredse med deres arbejde.

Figur 7: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Jeg har svært ved at sætte grænser for, hvornår jeg er på arbejde, og hvornår jeg holder fri fordelt på jobtilfredshed



Der er markant højere tilfredshed på arbejdspladser, hvor man har klare retningslinjer for, hvornår medarbejderne skal stå til rådighed, end på arbejdspladser, hvor man ikke har klare retningslinjer. 88 % af medlemmerne på arbejdspladser med klare retningslinjer er tilfredse eller meget tilfredse med deres arbejde. På arbejdspladser, der ikke har klare retningslinjer, er det kun 79 % af medlemmerne, der er tilfredse eller meget tilfredse med deres arbejde (se figur 8).

Figur 8: Har din arbejdsplads klare retningslinjer for, hvornår det forventes, at man står til rådighed uden for normal arbejdstid? Fordelt på jobtilfredshed



Metode

Analysen baserer sig på en spørgeskemaundersøgelse blandt Djøfs medlemmer, der er i arbejde. Medlemmerne er blevet spurgt i deres egenskab af at være medarbejdere på en arbejdsplads, hvorfor selvstændige ikke er en del af undersøgelsespopulationen.

Undersøgelsen er sendt til en simpel tilfældig stikprøve på 19.981 medlemmer. I alt 4.829 medlemmer har svaret på undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 24. Der er en lavere svarprocent blandt mænd, privatansatte samt unge. Data er vægtet på alder, køn og sektor for at tage højde for det systematiske skæve bortfald. Data er indsamlet i perioden den 5. til 27. september 2022.