FTF Dokumentation NR. 4 - Maj 2012

Psykisk arbejdsmiljø og helbred

Undersøgelse af FTF'ernes psykiske arbejdsmiljø 2012

Udarbejdet af:
Flemming Pedersen, Karen Albertsen og studentermedhjælp Lisa Kludt,
TeamArbejdsliv

Ansvarshavende redaktør:
Flemming Andersen, kommunikationschef i FTF
Foto: Colourbox
Layout: FTF
Tryk: FTF

Maj 2012
ISBN-nummer: 978-87-7356-143-0

Bestilling:
Telefon: 33 36 88 00 eller ftf@ftf.dk
Pris medlemmer: kr. 20,-
Pris ikke-medlemmer: kr. 50,-

FTF – Hovedorganisation for 450.000 offentligt og privat ansatte
Niels Hemmingsens Gade 12 – Postboks 1169 – 1010 København K
Tlf: 33 36 88 00 – Fax: 33 36 88 80 – E-mail: ftf@ftf.dk – www.ftf.dk

Det psykiske arbejdsmiljø er en af vor tids udfordringer!

Hvert år kan 1.400 dødsfald relateres til psykiske belastninger i arbejdet. Det samme kan en fjerdedel af sygefraværet. De menneskelige omkostninger ved dårligt psykisk arbejdsmiljø er store. Det er de samfundsøkonomiske også – mere end 30 mia. kr. årligt.

For FTF er det en mærkesag at gøre noget ved det psykiske arbejdsmiljø. Derfor har vi bedt TeamArbejdsliv om at gennemføre en stor undersøgelse, der sætter fokus på de særlige udfordringer, der kendetegner FTF-gruppernes psykiske arbejdsmiljø. Undersøgelsen er siden 1995 den fjerde af sin slags.

Undersøgelsen viser blandt andet, at det på trods af de sidste mange års opmærksomhed på det psykiske arbejdsmiljø, stadig går alt for langsomt med at løse problemerne. Der er positive tendenser at spore i FTF'ernes psykiske arbejdsmiljø, men der er langt fra tale om markante forbedringer.

En af grundene til, at udviklingen går for langsomt, er, at den danske arbejdsmiljøindsats ikkevægter det psykiske arbejdsmiljø lige så højt som det fysiske. Arbejdspladsernes egenindsats retter sig i langt højere grad mod at løse problemer i det fysiske arbejdsmiljø end i det psykiske, og Arbejdstilsynet fanger kun i meget begrænset omfang problemer i det psykiske arbejdsmiljø, når det kommer på tilsyn på arbejdspladserne.

Derfor har vi en målsætning om, at skabe ligestilling mellem det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø i arbejdsmiljøindsatsen. Det skal sikres, at indsatsen i forhold til det psykiske arbejdsmiljø står mål med den store samfundsmæssige udfordring, vi står overfor.

Tak til TeamArbejdsliv for en meget vigtig analyse, som jeg håber, vil danne grundlag for gode diskussioner i FTF, der yderligere kan styrke vores stemme i debatten om fremtidens arbejdsmiljøindsats.

Bente Sorgenfrey
Formand

INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord **3**

Indledning **6**

Konklusion **7**
FTF'ernes psykiske arbejdsmiljø i forhold til arbejdsmarkedet som helhed 7
Stabilitet i FTF'ernes psykiske arbejdsmiljø 2006-2011 8
Sammenhæng mellem psykisk arbejdsmiljø og helbred og trivsel 9
Forskelle mellem brancheområder på FTF-området 9

Faktorer i FTF'ernes psykiske arbejdsmiljø **11**
Krav i arbejdet 11
Arbejdets indhold og organisering 14
Samarbejde og ledelse 19
Tilfredshed og utryghed 23
Arbejde-privatliv konflikt 24
Psykiske reaktionr, helbred og trivsel 25
Sygedage og sygenærvær 28

Pyskisk arbejdsmiljø og sammenhæng med sygefravær og trivsel **30**
Arbejdsrelateret udbrændthed 30
Psykisk velbefindende 31
Generelt selvvurderet helbred 32
Stress 32
Arbejdsmiljø og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet 33

Udtræk, dataindsamling, svarprocenter, metode i reggression **34**

Psykisk arbejdsmiljø og helbred

INDLEDNING

Dette er den første af fire temapublikationer, som FTF udgiver om resultaterne fra en omfattende kortlægning af FTF'ernes psykiske arbejdsmiljø i efteråret 2011. Det er fjerde gang, at FTF gennemfører en sådan undersøgelse af FTF'ernes psykiske arbejdsmiljø. Undersøgelserne er gennemført cirka hvert femte år.

Undersøgelsen er udsendt til godt 25.000 respondenter og med over 15.000 besvarelser er svarprocenten på 65,1 efter korrektion for de respondenter, som ikke kunne kontaktes.

Den aktuelle publikation giver en oversigt over FTF'ernes psykiske arbejdsmiljø og sammenligner, hvor det er muligt, med tidligere FTF undersøgelser eller med andre relevante data. Som et gennemgående tema anvendes en opdeling af FTF på fem hovedbrancheområder (se skema neden for).

Publikationen indeholder endvidere en række regressionsanalyser, der belyser hvilke faktorer i det psykosociale arbejdsmiljø, som kan forklare konsekvenser i form af stress og psykisk velbefindende mv.

Brancheopdeling	
Branche	Organisation
Administration, service og tjenesteydelser	Dansk Socialrådgiverforening Konstruktørforeningen Cabin Union Denmark Centralforeningen for Stampersonel Dansk Told- og skatteforbund SAFU
Dag- og døgninstitution	BUPL
Finans og forsikring	Finansforbundet DFL
Sundhedssektoren	Dansk Sygeplejeråd Dansk Tandplejerforening Ergoterapeutforeningen Jordemoderforeningen Radiograf Rådet Danske Fysioterapeuter Kost- og Ernæringsforbundet
Undervisning	Danmarks Lærerforening Frie skolers lærerforening Handelsskolernes lærerforening Dansk Musiker Forbund (ansatte på musikskoler) Uddannelsesforbundet

KONKLUSION

FTF'ernes psykiske arbejdsmiljø i forhold til arbejdsmarkedet som helhed

FTF ansatte oplever i sammenligning med andre på arbejdsmarkedet større belastninger knyttet til indholdet i arbejdet og dets organisering samt til arbejdsopgavernes mængde og karakter. Samtidig oplever de ressourcer i arbejdet, som primært er knyttet til involvering på arbejdspladsen og udviklingsmuligheder. Der er således nogle klare udfordringer, der kendetegner FTF'ernes arbejdsmiljø, men også ressourcer, som kan bidrage til at FTF'erne kan håndtere udfordringerne.

FTF'ernes psykiske arbejdsmiljø set i forhold til alle lønmodtagere					
Skala/spørgsmål	NFA2005[1)]	NAT2008[2)]	NAK2010[3)]	FTF2011	Forskel*
Psykisk arbejdsmiljø (skala 0-100)					
Kvantitative krav – arbejde meget			44	48,8	-4,4
Tempo i arbejdet			54	60,1	-6,1
Følelsesmæssige krav			45	58,3	-13,3
Krav om at skjule følelser	50,6			59,6	-9,0
Udviklingsmuligheder	65,9			73,8	+7,9
Mening i arbejdet			80	81,2	+1,2
Belønning			57	55,6	-1,4
Involvering	60,9			67,2	+6,3
Forstyrrelser i arbejdet		37		47,1	-10,1
Forudsigelighed			60	57,3	-2,7
Rolleklarhed	73,5			77,2	+3,7
Ledelseskvalitet	55,3			56,0	+0,7
Utryghed i arbejdet	23,7			33,4	-9,7
Konflikter mellem arbejde og privatliv			32	35,9	-3,9
Trivsel og velbefindende (skala 0-100)					
Generelt selvvurderet helbred			77	77,0	0
Psykisk velbefindende			74	79,0	+5

*) Forskel er regnet så et plus udtrykker en forbedring og et minus udtrykker en forværring
Grøn farve markerer positive forskelle på mindst 5 point
Rød farve markerer negative forskelle på mindst 5 point

[1)] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø 2005 (Tredækker-undersøgelsen)

[2)] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Den Nationale Tværsnitsundersøgelse 2008

[3)] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Arbejdsmiljø og Helbred 2010 (NAK2010)

FTF'erne adskiller sig fra andre på arbejdsmarkedet ved at opleve et højt tempo i arbejdet, høje følelsesmæssige krav, store krav om at skjule følelser, mange forstyrrelser i arbejdet og krav om at arbejde meget. Især er FTF'erne væsentligt mere udsatte for følelsesmæssige krav, krav om at skjule følelser og forstyrrelser i arbejdet, end gennemsnittet af danske lønmodtagere. Desuden oplever FTF'erne langt højere utryghed i arbejdet, det vil sige usikkerhed omkring ansættelsen, end ansatte på arbejdsmarkedet generelt gjorde i 2005. Det er dog ikke til at sige, hvor stor en del af forskellen, der skyldes forandrede konjunkturer på arbejdsmarkedet som helhed.

Der er også tegn på, at FTF har større udfordringer end gennemsnittet, når det kommer til forudsigelighed i arbejdet og balancen mellem arbejde og privatliv.

FTF'erne har et bedre psykisk arbejdsmiljø end gennemsnitligt blandt danske lønmodtagere, hvad angår involvering i arbejdspladsen og udviklingsmuligheder. Der er desuden en svagt større rolleklarhed for FTF'ere end for arbejdsmarkedet generelt. FTF'ere oplever også et bedre psykisk velbefindende.

Der er ikke betydende forskelle mellem FTF'erne og andre med hensyn til mening i arbejdet, ledelseskvalitet og belønning.

Stabilitet i FTF'ernes psykiske arbejdsmiljø 2006-2011
En del af de skalaer og enkeltspørgsmål, som stilles i 2011 undersøgelsen blev også stillet i 2006. Neden for vises en oversigt over udviklingen fra 2006 til 2011.

Udvikling for FTF 2006 til 2011				
Skala/spørgsmål	FTF2006	FTF2011	Forskel*	Signifikans
Psykisk arbejdsmiljø (skala 0-100)				
Tempo i arbejdet	60,1	60,1	0,0	IS
Beslutningskrav i arbejdet	67,8	68,1	-0,3	IS
Beslutningskontrol	48,1	49,6	+1,5	S
Rolleklarhed	79,5	77,2	-2,3	S
Rollekonflikter	41,8	42,1	-0,3	IS
Social støtte – kolleger	76,8	78,3	+1,5	S
Social støtte – overordnede	69,6	71,6	+2,0	IS
Jobtilfredshed	68,4	70,7	+2,3	S
Trivsel og velbefindende (skala 0-100)				
Udbrændthed	36,9	34,0	+2,9	S
Psykisk velbefindende	76,5	75,7	-0,8	IS
Energi	62,4	61,1	-1,3	S
Stress ('virkelig meget' + 'ret meget')	11,4 %	8,8 %	+2,6 %	S
Sygdom				
Antal sygedage årligt	7,0	7,7	-0,7	S
Antal dage gået syg på arbejde årligt	4,5	4,8	-0,3	IS

*) Forskel er regnet så et plus udtrykker en forbedring og et minus udtrykker en forværring

Forandringer i det psykiske arbejdsmiljø
Der er generelt kun små ændringer i FTF'ernes arbejdsmiljø fra 2006 til 2011 på de områder, hvor det er muligt at sammenligne. I NFA's undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø fra 2005 anvendes den hovedregel, at kun forandringer på plus/minus fem point eller derover anses for at være mærkbare for individerne. I denne rapport anvendes den samme afgrænsning. Forskelle på mindre end 5 point opfattes altså som ikke mærkbare. Ingen forskelle mellem FTF2006 og FTF2011 undersøgelsen er i nærheden af de fem point.

Der er mindre forskelle i form af en svagt positiv øgning af beslutningskontrol, jobtilfredshed og social støtte fra ledere, mens der er en negativ udvikling i dimensionen rolleklarhed.

Forandringer i trivsel og velbefindende
Der er ikke sket meget markante ændringer i trivsel og velbefindende fra 2006 til 2011. Der er en positiv tendens til, at FTF'erne oplever mindre udbrændthed, stress, og en negativ tendens som viser lidt mindre energi.

Sygdom
Antal årlige sygedage er steget med 0,7, og antal dage, hvor man går syg på arbejdet, er steget med 0,3 dag.

Udvikling 2006-2011 samlet set
Samlet set er der mindre udviklinger, der trækker i en positiv retning og andre mindre udviklinger, der trækker i negativ retning.

Sammenhæng mellem psykisk arbejdsmiljø og helbred og trivsel
Et antal regressionsanalyser viser, at 11 faktorer som måler eksponering i det psykiske arbejdsmiljø, hænger sammen med en eller flere af de faktorer, der afspejler trivsel, helbred og tilknytning til arbejdsmarkedet.

Det tyder på, at FTF'ernes psykiske arbejdsmiljø har væsentlig betydning for deres trivsel, helbred og arbejdsmarkedstilknytning. De sammenhænge, der er fundet, kan dog teoretisk skyldes andre faktorer end arbejdsmiljøet, fx at personer, der af anden grund har et dårligt helbred og dårligt psykisk velbefindende etc. er tilbøjelige til også at vurdere deres arbejdsmiljø dårligere end andre.

Faktorerne i det psykiske arbejdsmiljø forklarer mest i forhold til udbrændthed (cirka 1/3 af variationen), psykisk velbefindende (cirka 1/4 af variationen) og stress (cirka 1/5 af variationen) og mindre i forhold til generelt selvvurderet helbred (mindre end 1/10 af variationen). Det er ikke undersøgt i denne sammenhæng, men det er ikke overraskende, at helbred også må forventes at hænge sammen med mange andre ting end det psykiske arbejdsmiljø.

Utryghed i arbejdet målt gennem jobusikkerhed og følelsesmæssige krav er de to enkeltstående faktorer, der spiller den mest negative rolle for trivsel, velbefindende og tilknytning til arbejdsmarkedet. Det er samtidig to områder, hvor FTF'erne er væsentligt mere udsatte end ansatte på arbejdsmarkedet som helhed. Social støtte fra kolleger og fra overordnede spiller en positiv rolle i flere af analyserne. Social støtte fra kolleger og ledere ser derfor ud til at være vigtige ressourcer i arbejdet for FTF'erne.

Krav til at arbejde meget, spiller en negativ rolle for både udbrændthed, psykisk velbefindende, generelt selvvurderet helbred, stress og forventninger om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. FTF'erne oplever lidt højere kvantitative krav end gennemsnitligt for arbejdsmarkedet.

Forskelle mellem brancheområder på FTF-området
Der er en del forskelle mellem de fem brancheområder som de 21 FTF organisationer er samlet i. Forskellene er ikke systematiske, sådan at høje belastninger nødvendigvis hænger sammen med at ligge dårligt på spørgsmålene om helbred – dog er finans og forsikring mindre eksponerede på en del områder og rapporterer samtidig en mindre belastning af helbredet.

Ikke overraskende rapporterer finans og forsikring markant lavere følelsesmæssige krav og krav om at skjule følelser, mens sundhedssektoren og især undervisning er mere belastet end gennemsnittet på de to dimensioner. Finans og forsikring har også færre forstyrrelser i arbejdet og færre rollekonflikter, men har til gengæld mindre social støtte fra kolleger.

Administration, service og tjenesteydelser ligger lavt på social støtte fra kolleger og fra overordnede samt i vurdering af ledelseskvalitet.

Dag- og døgninstitution, sundhedssektoren og undervisning oplever større mening i arbejdet.

Sundhedssektoren oplever mere belønning, finans og forsikring en større balance mellem indsats og belønning, men sammen med administration, service og tjenesteydelser også en større utryghed i arbejdet.

Konflikter mellem arbejde og privatliv er høje hos undervisere og lave hos finans og forsikring.

Sundhedssektoren samt finans og forsikring oplever mindre stress, mindre udbrændthed og det bedste helbred, mens undervisning ligger dårligt på de samme områder.

FAKTORER I FTF'ERNES PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

I dette kapitel beskrives FTF'erne besvarelse af en række standardiserede skalaspørgsmål som måler det psykosociale arbejdsmiljø samt et antal enkeltspørgsmål. Skalaerne er udviklet og afprøvet i en række undersøgelser af psykisk arbejdsmiljø gennemført af de nordiske arbejdsmiljøinstitutter. De er bredt anerkendt og anvendt i arbejdsmiljøforskning og -undersøgelser i en lang række lande.

Spørgsmålene er udvalgt for at kunne give et oversigtsbillede over FTF'ernes arbejdsmiljø på følgende dimensioner:

- Krav i arbejdet
- Arbejdets organisering og indhold
- Samarbejde og ledelse
- Tilfredshed og utryghed
- Familie-arbejde
- Psykiske reaktioner, helbred og trivsel
- Sygedage og andre forhold ved arbejdet.

Det er gennemgående i fremstillingen, at der for den enkelte skala/spørgsmål sammenlignes på tre dimensioner:

- En kategorisering af skalaen, vist med en procentfordeling
- En sammenligning af FTF 2011 gennemsnittet med andre gennemsnit, hvor andre gennemsnit er:
  - FTF2006 undersøgelsen
  - Tredækkerundersøgelsen fra 2005[4]
  - NAK2010 undersøgelsen[5]
  - NAT2008[6]
- En sammenligning mellem fem FTF-hovedbrancheområder.

Sammenligningen mellem FTF2011 og FTF2006 giver mulighed for at følge en udvikling, mens sammenligningen med NAK2010, NAT2008 og 3dækker2005 i højere grad giver mulighed for at analysere om FTF som samlet faggruppe afviger fra landsgennemsnittet.

4 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø: Landsdækkende undersøgelse af danske lønmodtageres psykiske arbejdsmiljø 2005 baseret på "Tredækkerskemaet".
5 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø: Den National Arbejdsmiljøkohorte 2010, "Arbejdsmiljø og Helbred 2010"
6 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø: Den Nationale Tværsnitsundersøgelse 2008

Statistiske tests
Ved sammenligning mellem FTF2006 og FTF2011 er anvendt Two independent samples T-test for at undersøge statistisk signifikans. Ved sammenligning mellem FTF-brancheområder i 2011 er anvendt oneway anova med Sheffe, som viser om der er parvis signifikans. På grund af det meget store antal respondenter bliver mange forskelle mellem brancheområder signifikante, også selvom de ikke nominelt synes at være markant forskellige.

Krav i arbejdet
FTF'ere oplever en større arbejdsmængde og et højere arbejdstempo end generelt på arbejdsmarkedet. Samtidig er især de følelsesmæssige krav men også krav om at skjule følelser i arbejdet væsentligt højere end gennemsnitligt på arbejdsmarkedet. Beslutningskrav ligger ikke mærkbart over niveauet for FTF2006 undersøgelsen.

Brancheområdet undervisning oplever et lavere tempo i arbejdet end de fire andre brancheområder. Krav om at skjule følelser og følelsesmæssige krav er lavest hos finans og forsikring. Især undervisningsområdet ligger højt på følelsesmæssige krav.

Kvantitative krav i arbejdet

Definition: Kvantitative krav handler om, hvor meget, man skal nå på sit arbejde. I skemaet handler de tre spørgsmål om et muligt misforhold mellem arbejdsopgavernes omfang og den tid, der er til rådighed for at udføre dem tilfredsstillende. Hvis der konstant er høje kvantitative krav, kan der opstå stress. Det hjælper, hvis man har indflydelse på sit arbejde og har ressourcer til at imødekomme kravene. Det er også en stor fordel, at kravene er klare og entydige, således at man ved, hvornår man har udført opgaven tilfredsstillende.[7] Det kan ikke alene være et problem, hvis kravene er høje, meget lave krav i arbejdet kan også være belastende.

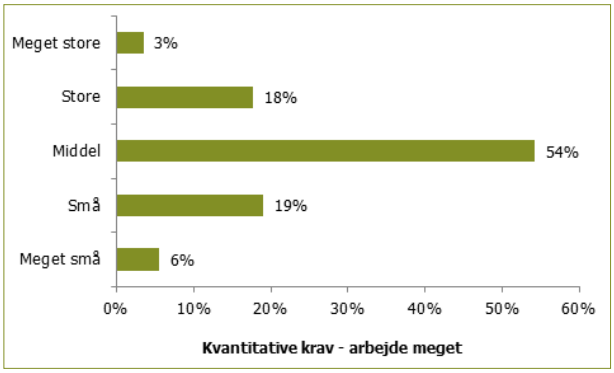
Det er derfor negativt at score meget lavt på skalaen og samtidig negativt at score højt.

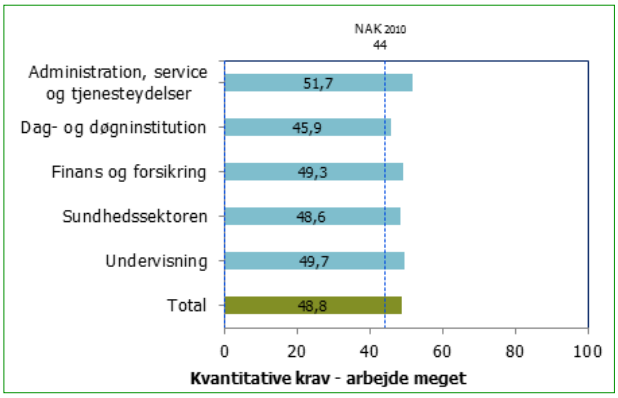
7 Citeret fra www.arbejdsmiljoforskning.dk, Nationale Data, Psykisk arbejdsmiljø

Hver femte FTF'er oplever store eller meget store krav i arbejdet. Godt halvdelen oplever middel krav, mens cirka hver fjerde oplever små eller meget små krav i arbejdet.

Gennemsnittet for FTF 2011 ligger over NAK undersøgelsen fra 2010. Det vil sige, at der ser ud til at være større kvantitative krav i arbejdet for FTF'ere end for arbejdsstyrken i almindelighed. Forskellen er på knap 5 point og anses derfor ikke for at være mærkbar, men er dog tæt på den grænse, der anses for mærkbar.

Der er generelt kun mindre forskelle mellem de fem jobgrupper inden for FTF2011. Den eneste væsentlige forskel er mellem dag- og døgninstitution (45,9) og administration, service og tjenesteydelser (51,7). Forskellene mellem de tre brancheområder som scorer tæt på gennemsnittet er ikke statistisk signifikante, mens de øvrige er.





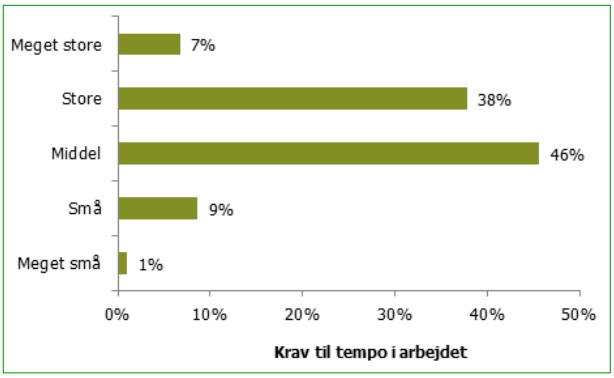
Tempo i arbejdet

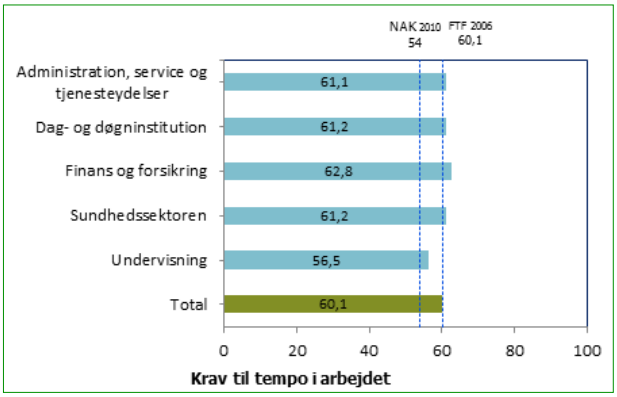
Definition: Arbejdstempo handler om, hvor hurtigt der skal arbejdes – og om der skal arbejdes hurtigt hele tiden. Som med andre slags krav i arbejdet, kan kravene både være for høje og for lave. Man kan ikke automatisk sige, om det er godt eller dårligt at ligge højt på skalaen, men alt for høje tempokrav vil være en belastning.

Knap halvdelen af FTF'ere oplever store eller meget store krav til tempo i arbejdet, og cirka lige så mange oplever middel krav. Der er få, som oplever små og meget små krav.

Gennemsnittet for FTF2011 ligger cirka 6 point over landsgennemsnittet i NAK2010. Det er samtidig helt på niveau med FTF2006. Der er er således ikke sket en udvikling i FTF'ernes vurdering af deres arbejdstempo, men deres arbejdstempo ligger mærkbart over landsgennemsnittet fra 2010.

Der er kun små forskelle mellem fire af FTF jobgrupperne i 2011, mens undervisning afviger ved at have et klart lavere arbejdstempo. Forskellene mellem undervisning og de fire andre brancheområder er statistisk signifikante.





Følelsesmæssige krav

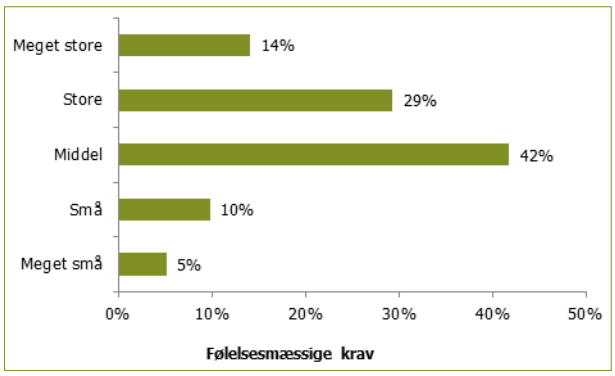
Definition: Følelsesmæssige krav opstår, når man arbejder med mennesker. Især hvis der er tale om mennesker med store problemer, meget voldelige eller vanskelige

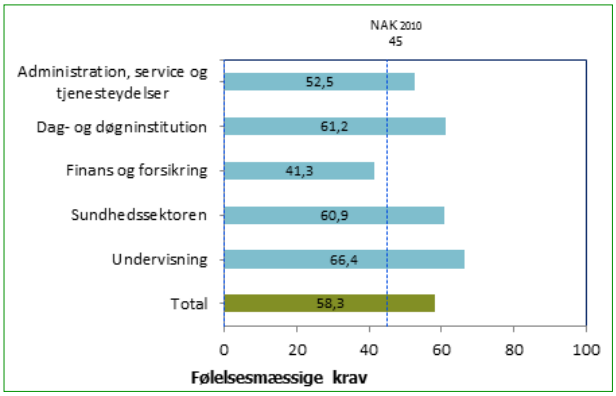
personer eller problemer, som det er vanskeligt at finde en løsning på. Det vil tit være sådan, at høje følelsesmæssige krav er et vilkår, når man arbejder med mennesker. Når det er tilfældet, er det vigtigt, at de ansatte er "klædt på" til at tackle de følelsesmæssige krav.[8] Konsekvensen af høje følelsesmæssige krav kan være stress og dårlig trivsel og på længere sigt et dårligere helbred og øget sygefravær.

Mere end fire ud af ti FTF'ere oplever store eller meget store følelsesmæssige krav i arbejdet. Cirka lige så mange oplever middel følelsesmæssige krav i arbejdet. Der er få, som oplever små eller meget små følelsesmæssige krav.

Gennemsnittet for FTF2011 ligger cirka 13 point over landsgennemsnittet målt ved NAK2010 og må betegnes som markant højere end dette. FTF-området har i mange år været karakteriseret ved høje følelsesmæssige krav, da der er mange, der arbejder med direkte kontakt til elever, klienter, kunder mv., som kan betyde eksponering for store følelsesmæssige krav i arbejdet.

Der er store interne forskelle mellem de fem FTF jobgrupper i 2011. Undervisning, dag- og døgninsitutioner samt sundhedsektoren ligger alle højt på følelsesmæssige krav. Administration, service og tjenesteydelser ligger betydeligt lavere men stadig over landsgennemsnittet. Finans og forsikring ligger på trods af den aktuelle krise i samfundet, som kunne forventes at forårsage et øget antal svære kunderelationer, lavere end de andre branchegrupper og også under landsgennemsnittet. Alle forskelle mellem branchegrupper er statistisk signifikante med undtagelse af forskellen mellem sundhedsektoren og dag- og døgninstitution.





Krav om at skjule følelser

Definition: Kravet om at skjule sine følelser findes især i arbejdet med klienter, patienter, elever og kunder. Ofte er der tale om, at man skal være høflig og venlig, selv om den pågældende kunde/klient ikke selv optræder særlig venligt eller høfligt. Også her gælder det om at være "klædt på" til at tackle kravene. De ansatte kan fx have behov for at vide, hvor grænsen går for det, de skal finde sig i, hvis de bliver truet eller forulempet.[9] Konsekvensen af høje krav om at skjule følelser kan være dårlig trivsel og på længere sigt et dårligere helbred og øget syge fravær.

Det er negativt at score højt på skalaen.

Mere end fire ud af ti FTF'ere oplever høje eller meget høje krav om at skjule følelser. Næsten lige så mange oplever middel krav om at skjule følelser i arbejdet. Der er få, som oplever små og meget små krav om at skjule følelser.

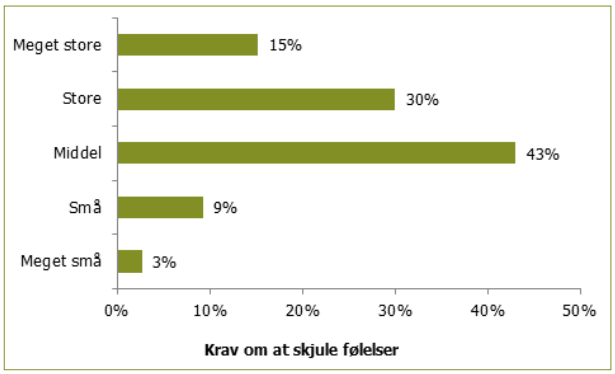
Gennemsnittet for at skjule følelser er i FTF2011 undersøgelsen på 59,6 point. I undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø gennem tredækkerundersøgelsen fra 2005 er landsgennemsnittet på 50,6. Der kan være sket en udvikling i landsgennemsnittet siden 2005 men næppe så stor, at forskellen til FTF-gruppen er forsvundet. Det er derfor nærliggende at konkludere, at FTF'ere har mærkbart flere krav om at skjule følelser end gennemsnitligt på arbejdsmarkedet.

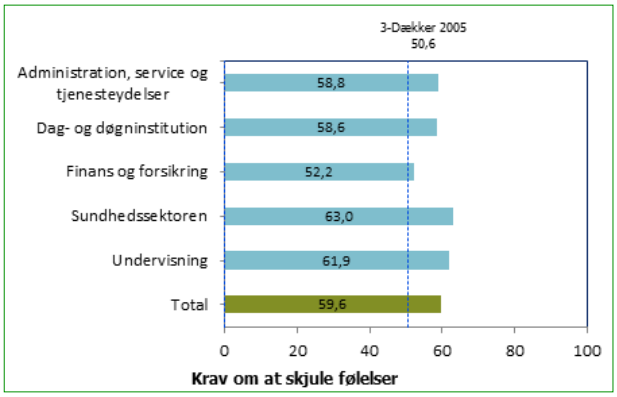
Mellem brancheområder skiller finans og forsikring sig ud ved at ligge markant lavere end de fire andre brancheområder og kun lidt over landsgennemsnittet for 2005. De

8 Citeret fra www.arbejdsmiljoforskning.dk, Nationale Data, Psykisk arbejdsmiljø

9 Citeret fra www.arbejdsmiljoforskning.dk, Nationale Data, Psykisk arbejdsmiljø

fire andre brancheområder varierer forholdsvist beskedent; dog ligger især sundhedssektoren og undervisning lidt højere. Det er kun forskellen mellem administration, service- og tjenesteydelser og dag- og døgninstitution, som ikke er statistisk signifikant.



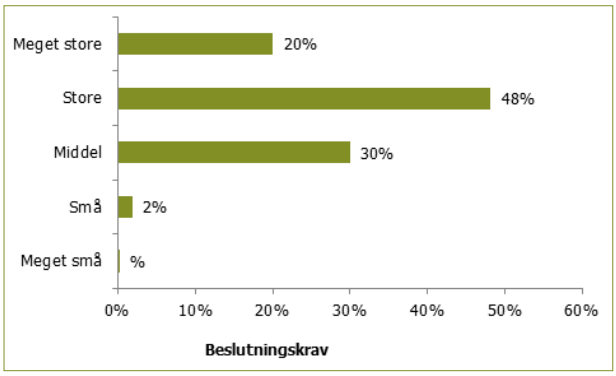


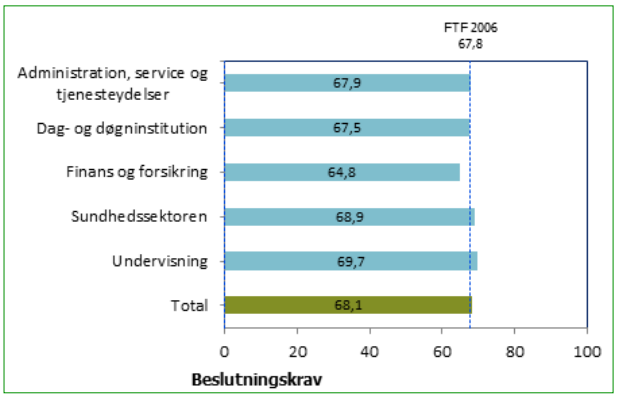
Beslutningskrav

Definition: Beslutningskrav handler om at bruge den indvendige side af hovedet. At skulle overskue mange ting, at skulle træffe svære beslutninger, at skulle huske meget og at skulle få gode idéer. Hovedet har godt af at blive brugt. Derfor er det godt med høje beslutningskrav. Dog skal man jo altid huske, at krav skal svare til den ansattes kompetence og færdigheder.

Det er positivt at score højt på skalaen, men kravene kan også blive for høje.

Næsten halvdelen af FTF'erne oplever store beslutningskrav og en femtedel oplever meget store krav. Der er knap en tredjedel som oplever middel krav og meget få som oplever små og meget små krav. Gennemsnittet for beslutningskrav er 68,1 point i FTF2011. Der er tale om en beskeden og ikke mærkbar stigning på knap to point fra FTF-2006, hvor scoren var 67,8 point. Forskellen er ikke statistisk signifikant. Der er generelt beskedne forskelle mellem de fem branchegrupper.





Arbejdets indhold og organisering

Der er ingen ændring i FTF'ernes score på skalaen for beslutningskontrol fra 2006 til 2011. FTF'erne scorer højt på udviklingsmuligheder og involvering på arbejdspladsen. Det passer godt til, at FTF'er generelt bestrider jobs, hvor der ofte er brug for forandring og med forestillingen om professionerne som fagpersoner, der er involveret i deres arbejde. FTF'ernes indflydelse på planlægning af arbejdstiden er steget markant siden 2006.

Til gengæld må det ses som en belastning, at FTF'ere ligger langt over landsgennemsnittet hvad angår arbejdsopgaver, som kan forstyrre udførelsen af kerneopgaven.

Beslutningskontrol

Definition: Beslutningskontrol er det samme som indflydelse i arbejdet. Det handler om den ansattes egen arbejdssituation. Der spørges om indflydelse på en række forhold af umiddelbar betydning for den enkelte ansattes eget arbejde. Der sigtes ikke mod at måle formel

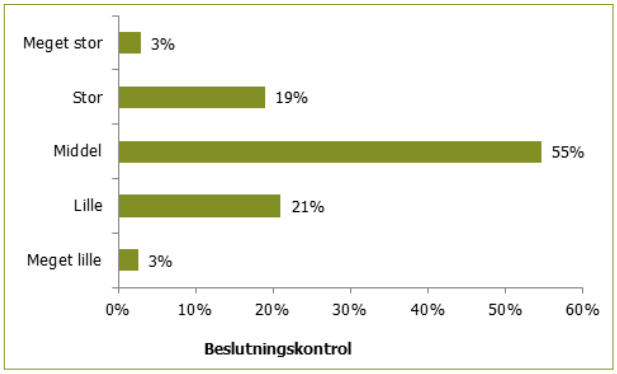
indflydelse gennem fx samarbejdsudvalg eller lignende. Indflydelse er en meget vigtig dimension i det psykiske arbejdsmiljø. Det gælder især, hvis der samtidig er tale om høje krav i arbejdet.

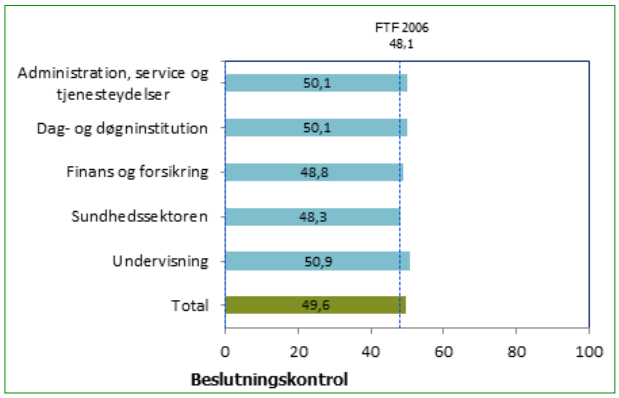
Der er positivt at score højt på skalaen.

Mere end halvdelen af FTF'erne oplever middel beslutningskontrol i arbejdet. Cirka hver femte oplever meget stor/stor beslutningskontrol og cirka lige så mange, oplever lille/meget lille beslutningskontrol.

For FTF2011 er den gennemsnitlige score kun ganske lidt højere end i FTF2006. Forskellen er statistisk signifikant.

Forskellene mellem brancheområder er små og er som sådan næppe mærkbare.



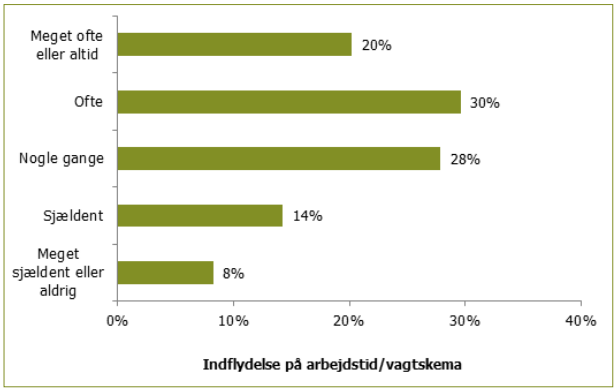


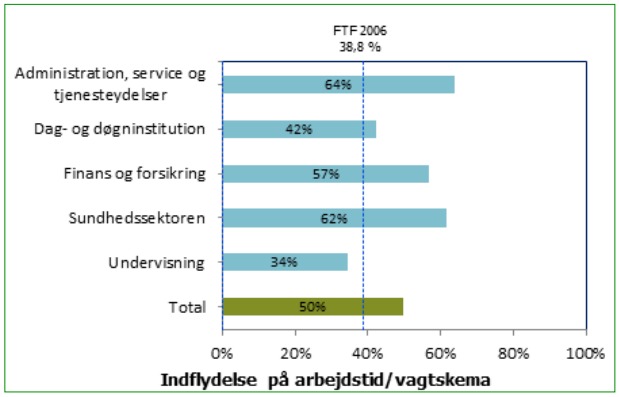
Indflydelse på arbejdstid/vagtskema

Respondenterne er ved et enkelt spørgsmål blevet spurgt, om de har indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejdstid/vagtskema. De liggende søjler angiver, hvor mange procent der til sammen har svaret i en af de to positive svarkategorier ('meget ofte' + 'ofte').

50 procent af FTF'erne oplever 'meget ofte' eller 'ofte' indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejdstid/vagtskema. 28 procent svarer nogle gange og 24 procent sjældent eller meget sjældent. For gruppen af 'meget ofte' eller 'ofte' er der tale om en markant stigning på cirka 11 procent siden 2006 undersøgelsen. Forskellen mellem 2006 og 2011 er statistisk signifikant.

Der er meget store brancheforskelle; der er lav indflydelse blandt undervisere og høj indflydelse i sundhedssektoren, administration, service og tjenesteydelser samt finans og forsikring. Resultatet er især for gruppen af undervisere overraskende, set i lyset af, at der er en generel forestilling om, at fx folkeskolelærere har stor frihed til at placere den ikke skemalagte del af arbejdstiden. Det kan tyde på, at spørgsmålet blandt undervisere forstås snævert i forhold til den skemalagte del af arbejdstiden.





Udviklingsmuligheder

Definition: Spørgsmålene i skalaen om udviklingsmuligheder indfanger den positive side af at blive udfordret. Dvs., at arbejdet indeholder kvalitative krav, der er lidt for store i forhold til det, man er sikker på at kunne. Hvis man hele tiden udfordres over evne, bliver det belastende

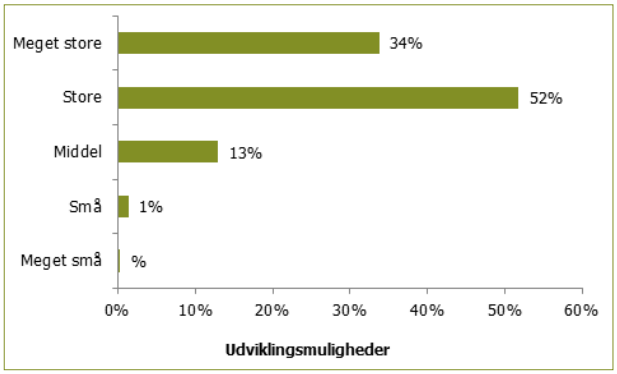
– omvendt kan det skabe passivitet og dræbe engagementet, hvis alt kører på rutinen. Så et arbejde med gode udviklingsmuligheder handler om en passende balance mellem nyt og kendt.

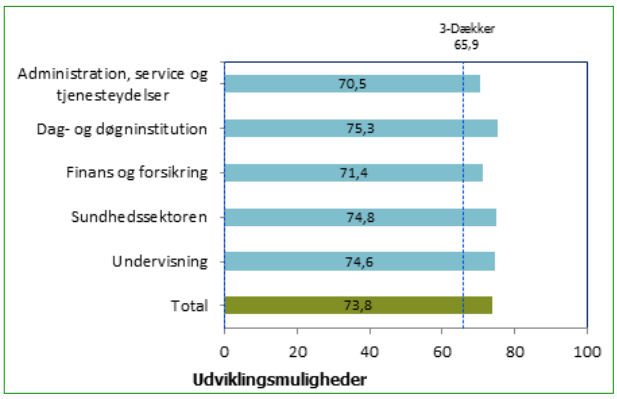
Det er positivt at score højt på skalaen.

Hver tredje FTF'er oplever meget store udviklingsmuligheder og mere end halvdelen oplever store udviklingsmuligheder. Der er få, som svarer middel, små og meget små.

FTF2011 gennemsnittet er på 73,8 point og ligger knap 8 point over landsgennemsnittet fra NFA's undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø fra 2005. Der kan være sket en udvikling i landsgennemsnittet siden 2005, men det forekommer, at FTF2011 ligger så markant over, at der er tale om en mærkbar forskel.

Der er forskelle mellem brancheområderne, men de er ikke meget store. Dag- og døgninstitution, men også sundhedssektoren og undervisning ligger højt, mens finans og forsikring samt administration, service og tjenesteydelser ligger lavere. Forskellene mellem de højest scorende og de lavest scorende er generelt statistisk signifikante.





Mening i arbejdet

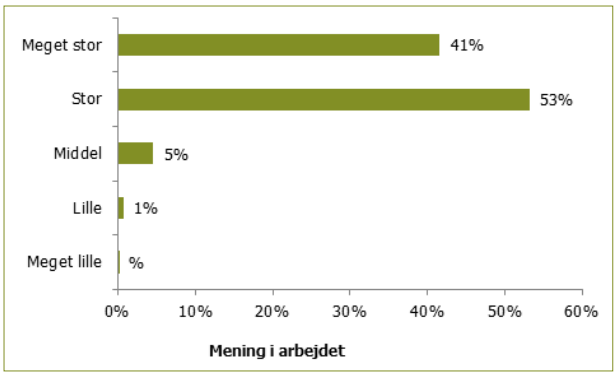
Definition: Det er vigtigt for de fleste mennesker, at arbejdet opleves som meningsfuldt. Det giver mening, når man kan se, at arbejdet bidrager til arbejdspladsens samlede produktion, og/eller, at det er til gavn for andre i samfundet.

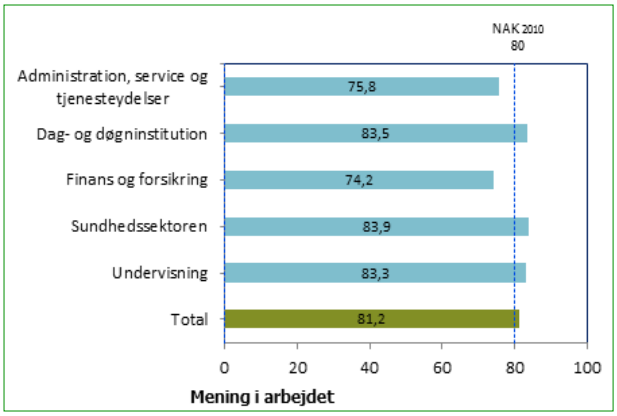
Der er positivt at score højt på skalaen.

Næsten alle svarer, at de oplever stor eller meget stor mening i arbejdet.

Den samlede score for mening i arbejdet er 81,2 for FTF2011. NAK2010 gennemsnittet for alle brancheområder er 79. FTF2011 undersøgelsen viser altså et marginalt højere niveau for mening i arbejdet, som bedst kan bruges til at konkludere, at FTF formentlig ikke ligger under gennemsnittet for alle brancheområder.

Brancheområderne grupperer sig med finans og forsikring samt administration, service og tjenesteydelser, som ligger lavt og undervisning, sundhedssektoren og dag- og døgninstitutioner, der ligger højt. Forskellene er store og markante og mellem de to grupperinger er de statistisk signifikante.





Belønning

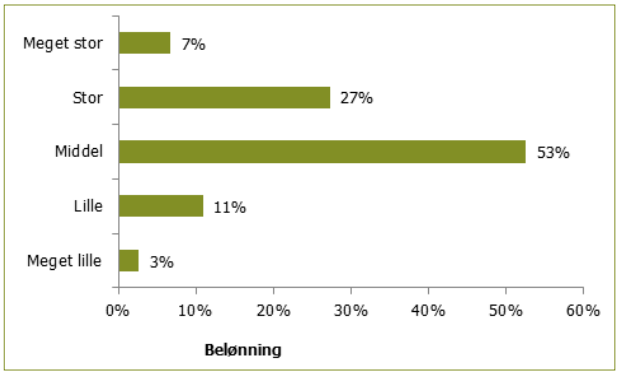
Definition: Skalaen handler om den form for belønning, som ligger i at blive anerkendt og respekteret for sin arbejdsindsats. Andre former for belønning er løn og karrieremuligheder, men de indgår ikke direkte her.

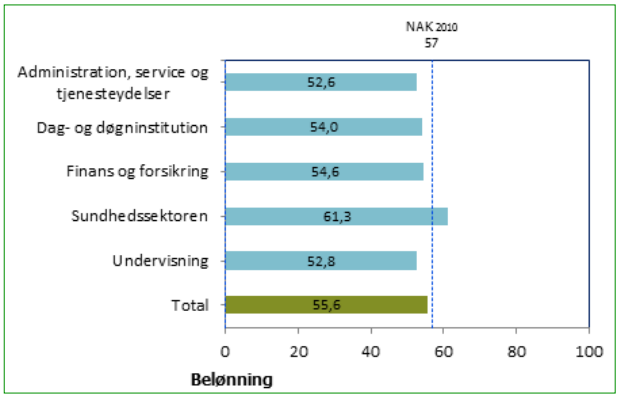
Det er positivt at score højt på skalaen.

Lige over halvdelen oplever en middel belønning for deres arbejdsindsats. Omkring en tredjedel oplever stor eller meget stor belønning. Hver syvende (14 procent) oplever lille eller meget lille belønning for deres arbejdsindsats.

FTF2011 gennemsnittet er 55,6 på belønning. Det er dermed lidt under landsgennemsnittet, der i NAK2010 er 57.

Sundhedssektoren ligger markant højere end de fire andre brancheområder, som stort set ligger på samme niveau. Forskellene mellem sundhedssektoren og de andre områder er samtidig statistisk signifikant, og det gælder også for enkelte af de øvrige indbyrdes forskelle mellem brancheområderne.





Involvering på arbejdspladsen

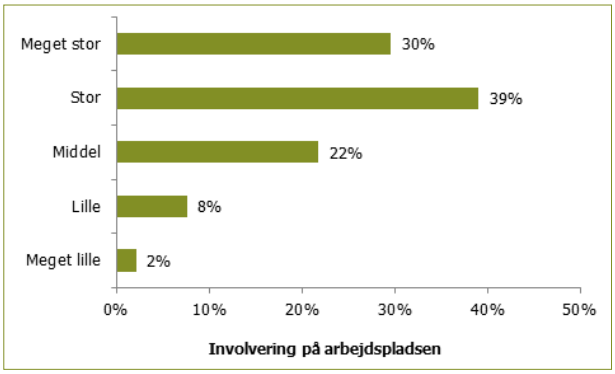
Definition: Denne dimension handler om, hvor involveret man føler sig i sin arbejdsplads. Det er altså ikke faget, jobbet eller gruppen, der er i fokus her, men den samlede virksomhed, man er ansat på.[10] Fx spørges der til, om man kan anbefale en god ven at søge arbejde på sin arbejdsplads og om man nyder at fortælle om sin arbejdsplads til andre mennesker.

En høj score på skalaen er positiv.

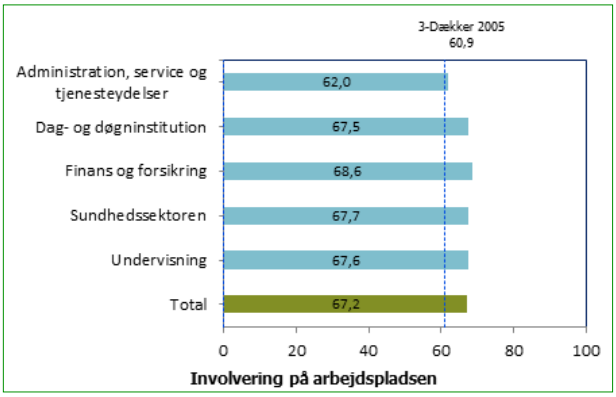
Syv tiendedele af FTF'erne svarer, at deres involvering på arbejdspladsen er stor eller meget stor. En femtedel svarer middel, få svarer lille og endnu færre meget lille. FTF'ernes involvering på arbejdspladsen er, som det fremgår, samlet set også højere end gennemsnittet blandt alle lønmodtagere i Danmark.

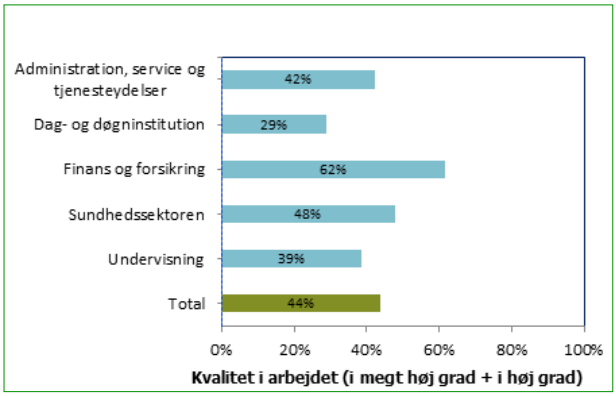
FTF'erne scorer i gennemsnit 67,2 point på skalaen om involvering. I 2005 blev involvering undersøgt blandt et repræsentativt udsnit af jobgrupperne i Danmark og resultatet viste et gennemsnit på 60,9 point. FTF ligger godt 6 point højere. Det kan skyldes en udvikling over tid, men det kan også skyldes, at FTF'erne reelt har en højere grad af involvering. Der eksisterer en generel opfattelse af, at professionerne er stærkt involveret i deres arbejde, af FTF2011 undersøgelsen fremgår det, at det konkret gælder for involvering i deres arbejdsplads.

Der er 6,6 point forskel mellem den branche, der scorer lavest og den der scorer højest, hvilket tyder på en mærkbar forskel i involvering. Administration, service og tjenestydelser oplever lavest involvering, mens de øvrige brancheområder alle ligger højt og tæt på hinanden. Niveauet for administration, service og tjenestydelser er statistisk set signifikant lavere end de andre branchområder.



10 Citeret fra www.arbejdsmiljoforskning.dk, Nationale Data, Psykisk arbejdsmiljø



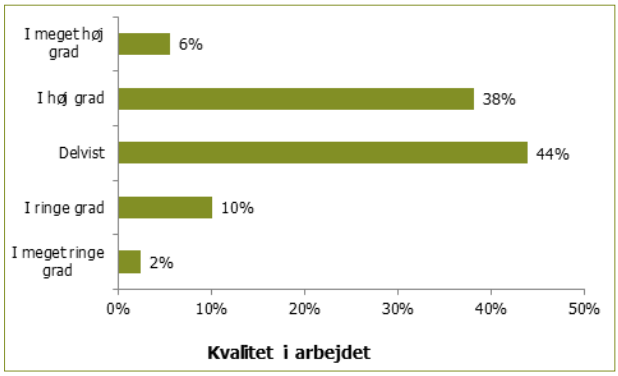


Kvalitet i arbejdet

Respondenterne er i et enkelt spørgsmål blevet spurgt, om de kan udføre arbejdet i en kvalitet som de er tilfreds med. De liggende søjler angiver, hvor mange procent der til sammen har svaret i en af de to positive svarkategorier ('i meget høj grad' + 'i høj grad').

Der er i gennemsnit 44 procent som har svaret 'i meget høj grad' eller 'i høj grad til spørgsmålet om at udføre arbejdet i en kvalitet, som man er tilfreds med. Andre 44 procent svarer delvist og 12 procent 'i ringe grad' og 'i meget ringe grad'.

Der er en stor spredning mellem de fem brancheområder. Finans og forsikring ligger meget markant bedre end alle de andre fire brancheområder, og sundhedssektoren ligger også over gennemsnittet. Især døgn- og daginstitution ligger markant dårligere end de andre brancheområder, men også undervisning ligger dårligere end gennemsnittet for alle brancheområder.



Forstyrrelser i arbejdet

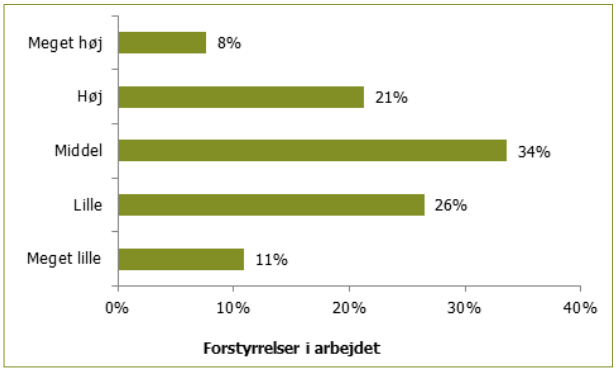
Definition: Forstyrrelser i arbejdet handler om at blive forstyrret eller forhindret i at udføre sine kernearbejdsopgaver. Det kan være uhensigtsmæssigt papirarbejde eller EDB-systemer, afbrydelser eller fx uhensigtsmæssige arbejdsgange.

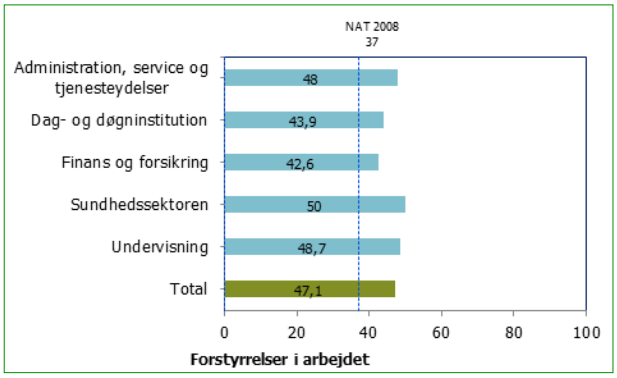
Det er positivt at score lavt på skalaen.

Knap en tredjedel af FTF'erne oplever forstyrrelser i arbejdet i høj eller meget høj grad. En tredjedel svarer middel, og godt hver tredje oplever forstyrrelser i arbejdet i lav eller meget lav grad.

FTF2011 gennemsnittet for forstyrrelser i arbejdet er 47,1, mens NAT 2008 målingen er 37. FTF'ere bliver således mærkbart og markant mere belastet af forstyrrelser i arbejdet end landsgennemsnittet.

Sundhedssektoren, undervisning samt administration, service og tjenesteydelser ligger højt på forstyrrelser i arbejdet, mens finans og forsikring samt dag- og døgninstitution ligger lavt. Alle brancheområder ligger dog klart over landsgennemsnittet fra NAT 2008.





Samarbejde og ledelse

Der er ingen af de indgående spørgsmål om samarbejde om ledelse, hvor forandringen fra 2006 til 2011 er så stor, at den kan beskrives som mærkbar. Hvor det er muligt at sammenligne med landsdækkende undersøgelser er der heller ingen mærkbare forskelle.

I forhold til udviklingen fra 2006 til 2011 er det interessant, at der ikke er sket ændringer på trods af de udfordringer som nedskæringer og modernisering af den offentlige sektor har udsat de ansatte for. Relationen mellem ledelse og medarbejdere ser fx ikke ud til at være blevet påvirket.

Forudsigelighed

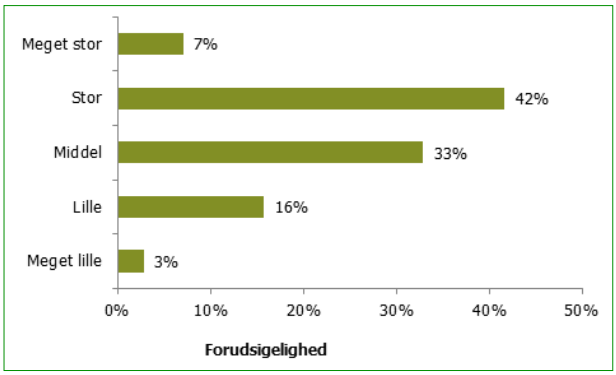
Definition: Forudsigelighed drejer sig om at undgå uvished og usikkerhed. Skalaen måler, om medarbejderne får de rette informationer på det rette tidspunkt. Det handler ikke nødvendigvis om at få mange informationer, men om at have de relevante informationer til at kunne orientere sig efter.

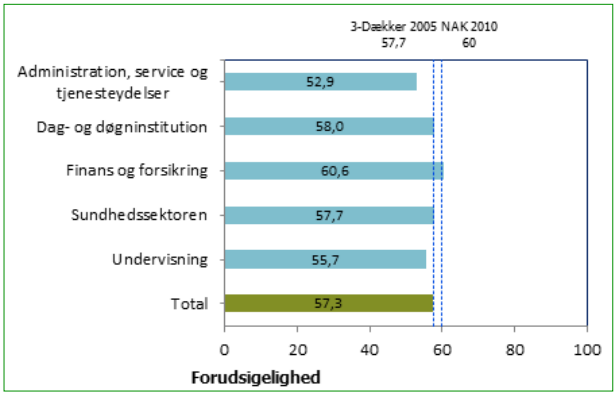
Der er positivt at score højt på skalaen.

Omkring halvdelen af FTF'erne oplever stor eller meget stor forudsigelighed i arbejdet. Omkring hver tredje svarer, at de har middel forudsigelighed i arbejdet.

FTF2011 gennemsnittet for forudsigelighed er 57,3 point. Tredækkeren fra 2005 ligger på samme niveau, mens de nyeste landsdækkende målinger fra NAK 2010 ligger på 60 point. Den aktuelle undersøgelse viser derfor, at FTF erne har en lidt lavere forudsigelighed i arbejdet end gennemsnitligt på arbejdsmarkedet, men forskellen er næppe mærkbar.

Der er knap 8 point mellem den højeste og laveste score blandt de fem brancheområder, og det er en mærkbar forskel. Finans og forsikring har den højeste forudsigelighed, som også er statistisk signikant forskellig fra alle andre fire brancheområder. Det er kun forskellen mellem sundhedssektoren og dag- og døgninstitution, som ikke er statistisk signifikant.





Rolleklarhed

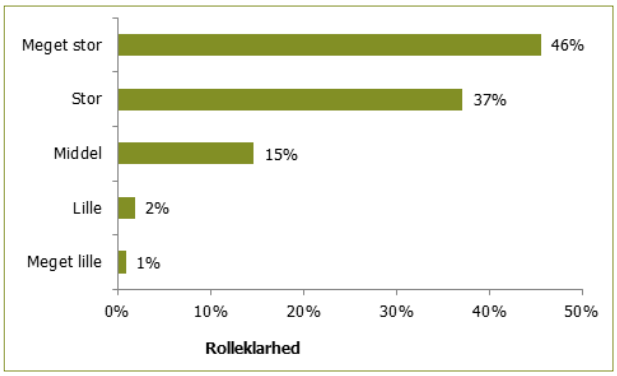
Definition: Rolleklarhed handler om at vide, hvad man skal lave på arbejdet. Det handler om, hvor meget man forventes at yde, og det handler om, hvor grænserne for ens opgaver går i forhold til kollegernes. Endelig handler det om at vide, hvor grænsen for ansvar og kompetence for ens arbejdsområde går. Er der uklarhed om disse ting, kan det medføre frustration og konflikter.

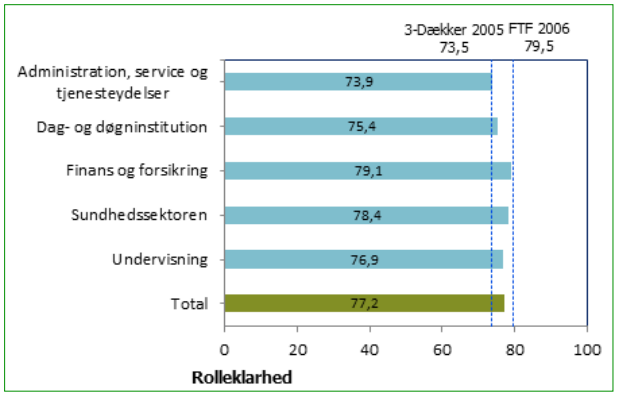
Det er positivt at score højt på skalaen.

Næsten halvdelen af FTF'erne oplever meget stor rolleklarhed og mere end en tredjedel oplever stor rolleklarhed. Lang færre oplever middel og næsten ingen lille eller meget lille rolleklarhed.

Den gennemsnitlige score for rolleklarhed er 77,2 i FTF2011 og 79,5 i FTF2006, mens landsgennemsnittet er 73,5 i 2005. Der er således tale om et fald på godt 2 point fra 2006 til 2011, men FTF ligger stadig over landsgennemsnittet i rolleklarhed, om end forskellen er under 5 point og derfor ikke anses som mærkbar. Forskellen mellem FTF2006 og FTF2011 er statistisk signifikant.

Der er enkelte brancheforskelle fx mellem administration, service og tjenesteydelser og finans og forsikring, som har en størrelse, hvor de må formodes at være mærkbare. De fleste forskelle mellem brancheområderne er statistisk signifikante.





Rollekonflikter

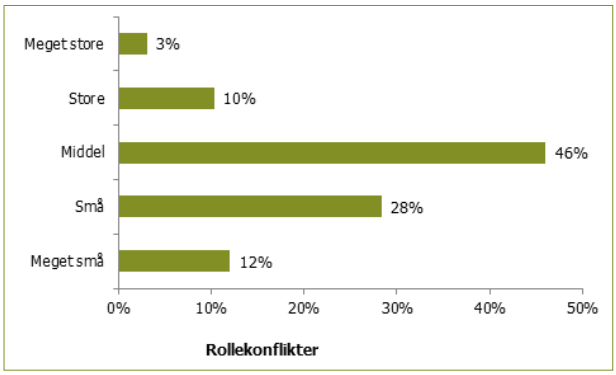
Definition: Rollekonflikter handler om to ting: 1. Forskellige forventninger fra forskellige mennesker. 2. Modstrid mellem den ansattes egne og andres forventninger. Rollekonflikter kan give stress hos den enkelte og konflikter med andre.[11]

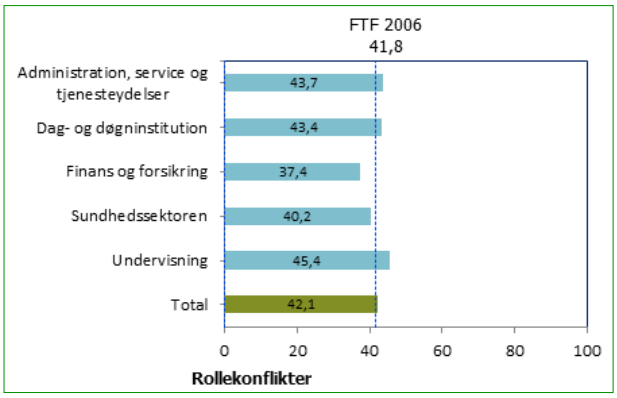
Der er positivt at score lavt på rollekonflikter

Flest svarer middel til spørgsmålet om rollekonflikter. Der er samlet set tre gange så mange, som svarer små/meget små end store/meget store rollekonflikter.

FTF2011 gennemsnittet er 42,1 point, hvilket kun er marginalt højere end FTF2006. Det betyder, at der ikke er sket en udvikling på FTF-området på denne dimension fra 2006-2011.

Finans og forsikring ligger lavest og adskiller sig klart fra tre af de andre brancheområder, den største forskel er 8 point, hvilket er markant. Undervisning ligger højst på rollekonflikter, men administration, service og tjenesteydelser, samt dag- og døgninstitution ligger ikke langt fra. De fleste forskelle er statistisk signifikante dog ikke de indbyrdes forskelle mellem de tre brancheområder, som scorer højest.





11 Citeret fra www.arbejdsmiljoforskning.dk, Nationale Data, Psykisk arbejdsmiljø

Social støtte - kollegaer

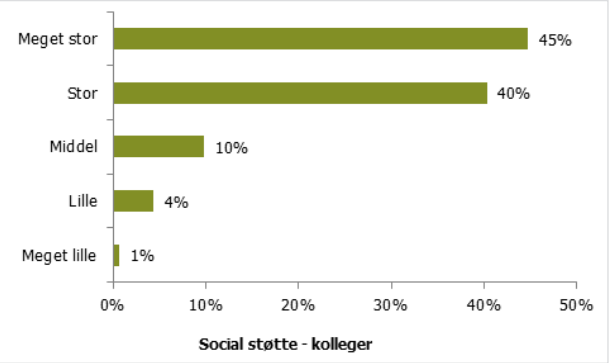
Definition: Den sociale støtte fra kollegerne er en vigtig del af det sociale netværk på arbejdspladsen. Støtten handler om at få den rette hjælp på det rette tidspunkt. Den handler også om at få relevant kritik, men på en måde så man ikke går i forsvar. [12]

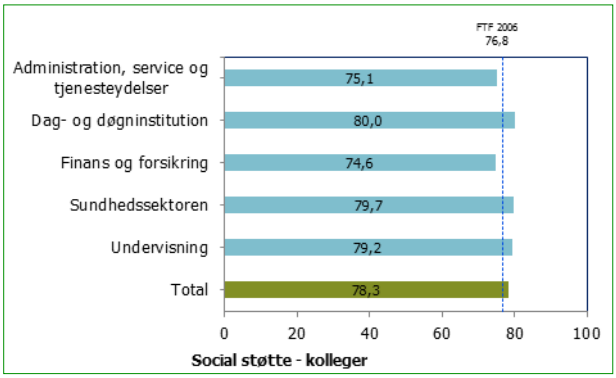
Det er positivt at score højt på skalaen.

85 procent oplever meget stor/stor social støtte fra kolleger, 10 procent svarer middel og 5 procent oplever lille/meget lille social støtte fra kolleger.

FTF2011 gennemsnittet er på 78,3 point, hvilket er en lille stigning på 1,5 point fra FTF2006. Forskellen mellem 2011 og 2006 er statistisk signifikant.

I NAK2010 udregnes et landsgennemsnit som ligger godt fem point under FTF2011, men det er baseret på lidt andre spørgsmålsformuleringer og en anden svarskala og kan derfor kun bruges til at indikere, at FTF'ere ser ud til at kunne være bedre til at yde social støtte mellem kolleger end ansatte på arbejdsmarkedet generelt.
Finans og forsikring samt administration, service og tjenesteydelser ligger lavere på social støtte end de tre øvrige brancheområder, men stadig lidt over landsgennemsnittet. De forskelle, som er statistisk signifikante, er netop forskellene mellem to lavest scorende og de tre højest scorende.





Social støtte - overordnede

Definition: Social støtte og feedback fra den nærmeste leder handler om lederens tilgængelighed og villighed i forhold til støtte i arbejdet, når der er brug for det, og om der gives feedback på udførelsen af arbejdet. De fleste vil nok gerne ind imellem høre, om de udfører deres arbejde tilfredsstillende, men det er meget forskelligt, hvor stort behovet for støtte og feedback er.

Det er positivt at score højt på skalaen.

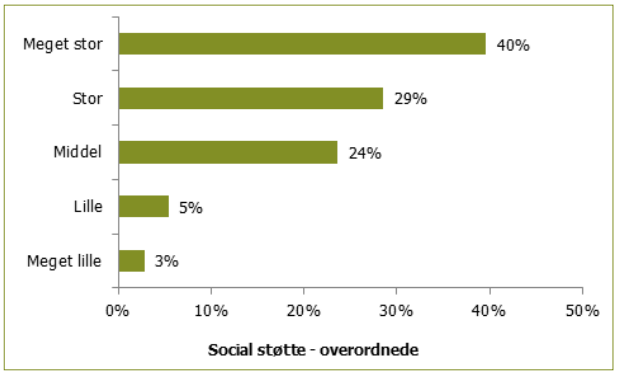
Omkring to tredjedele af FTF'erne oplever stor eller meget stor social støtte fra overordnede. Hver fjerde oplever middel støtte og knap hver tiende lille eller meget lille støtte fra overordnede.

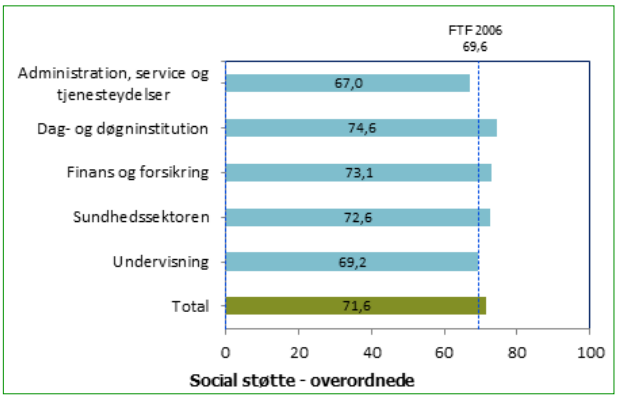
Den sociale støtte fra overordnede er vokset med 2 point fra 2006 til 2011, og dermed ikke i nærheden af den grænse som betegnes som mærkbar. Forskellen er ikke statistisk signifikant.

Det er ikke muligt at sammenligne direkte med et landsgennemsnit. I NAK2010 er der et landsgennemsnit på 70, men der ingår kun to spørgsmål i skalaen, spørgsmålsformuleringen er ikke ens og svarskalaen er ikke den samme. Resultatet giver dog en formodning om, FTF'ere ligger tæt ved landsgennemsnittet på social støtte fra overordnede.

12 Citeret fra www.arbejdsmiljoforskning.dk, Nationale Data, Psykisk arbejdsmiljø

Administration, service og tjenestydelser ligger mærkbart lavere på social støtte fra overordnede end tre af de andre brancheområder. Finans lå lavere end de andre brancheområder på kollegial støtte, men det gælder ikke for social støtte fra overordnede. De fleste forskelle mellem brancheområder er statistisk signifikante, men undtagelse af de, som ligger med en meget ens score.





Ledelseskvalitet

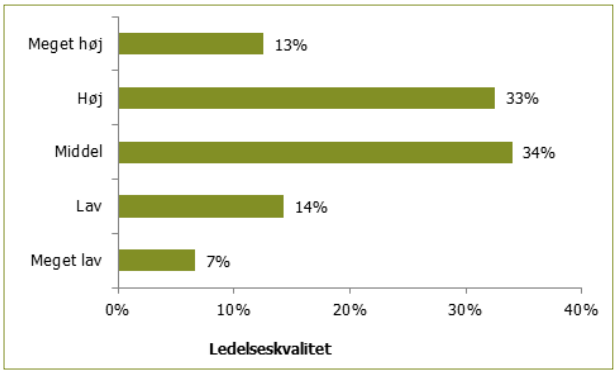
Definition: Skalaen ledelseskvalitet handler om kvaliteten i den ledelse, der udøves i dagligdagen hos den nærmeste leder. Spørgsmålene i skalaen omfatter sider af personaleledelse og ledelse af arbejdet.

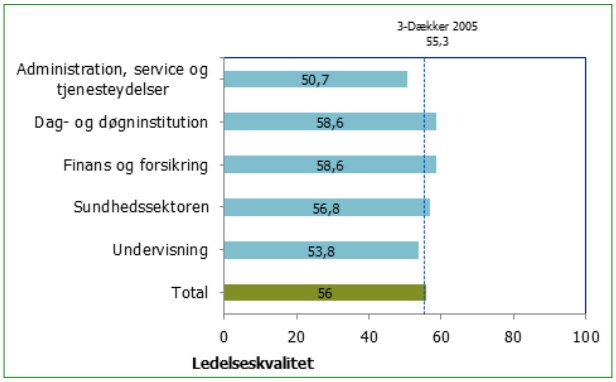
Det er positivt at score højt på skalaen.

Knap halvdelen af FTF'erne oplever høj eller meget høj ledelseskvalitet. Hver tredje oplever middel ledelseskvalitet, mens omkring hver femte oplever lav eller meget lav ledelseskvalitet.

FTF2011 gennemsnittet for ledelseskvalitet er 56,0 point. Sammenligningsgrundlaget er tredækker undersøgelsen fra 2006 og her ligger FTF2011 en anelse højere, men reelt på niveau med landsgennemsnittet. Selvom der kan være sket en ændring af landsgennemsnittet siden 2006, virker det som om FTF-området hverken ligger bedre eller dårligere end landsgennemsnittet.

Forskellene mellem brancheområder følger forskellen i vurdering af social støtte fra overordnede. Administration, service og tjenestydelser ligger lavest af de fem brancheområder, undervisning lidt lavere end gennemsnittet og de tre øvrige brancheområder over gennemsnittet. Især forskellen mellem administration, service og tjenestydelser og de tre brancheområder der scorer højest, er markante. Alle forskelle, med undtagelse af forskellen mellem finans og forsikring og dag- og døgninstitution, er statistisk signifikante.





Balance mellem indsats og belønning

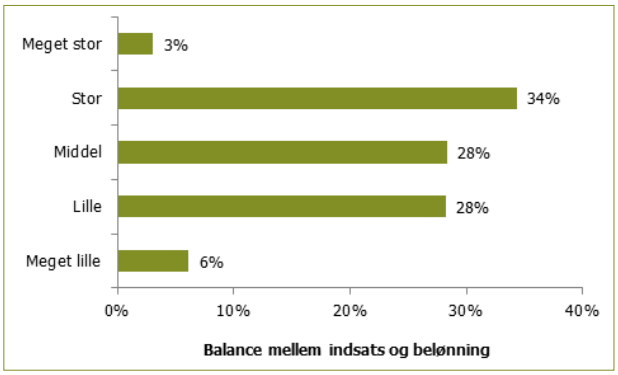
Definition: Indsats-belønning handler om, at der skal være den rette balance mellem indsats og belønning i arbejdet. Hvis man oplever at man anstrenger sig og gør en stor indsat på arbejdet, men at det ikke bliver set, anerkendt og belønnet, kan det give anledning til frustrationer og stress.

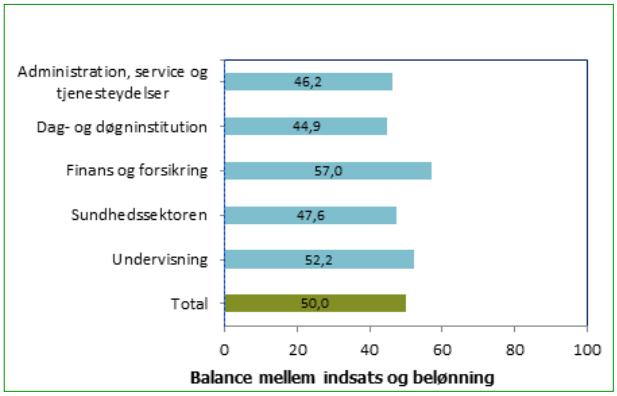
Det er positivt at score højt på skalaen.

Lidt mere end hver tredje FTF'er oplever stor eller meget stor balance mellem indsats og belønning og cirka lige så mange oplever lille eller meget lille balance. Knap hver tredje oplever middel balance.

FTF2011 gennemsnittet for balance mellem indsats og belønning ligger på 50,0 point. Der er ikke undersøgelser, som der kan sammenlignes med.

Der er markante brancheforskelle på op til 12 point. Finans og forsikring ligger med den bedste score mens dag- og døgninstitution, administration, service og tjenesteydelser samt sudhedssektoren ligger lavt. Undervisning ligger lidt over gennemsnittet. For finans og forsikring, undervisning og sundhedssektoren er forskellene statistisk signifikante både internt mellem de tre brancheområder og set i forhold til de to øvrige brancheområder.





Tilfredshed og utryghed

FTF'erne oplever i 2011 langt højere utryghed i arbejdet end ansatte på arbejdsmarkedet generelt gjorde i den senest sammenlignelige undersøgelse fra 2005. Det er dog ikke klart, hvor stor del af forskellen, der skyldes forandrede konjunkturer og den økonomiske krise. Jobtilfredsheden er på samme niveau som i FTF2006 undersøgelsen.

Der er især forskelle mellem brancheområderne på utryghed i arbejdet. Det er interessant at finans og forsikring både oplever høj utryghed i arbejdet og høj jobtilfredshed.

Utryghed i arbejdet

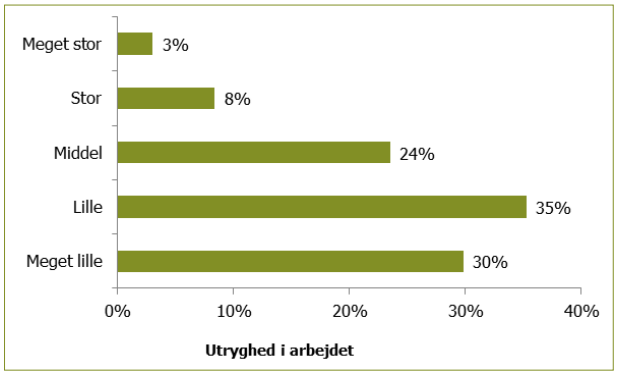
Definition: Utryghed i arbejdet kan også betegnes som jobusikkerhed. Om man føler sig tryg eller utryg i sin ansættelse afhænger både af den enkelte person, af arbejdspladsen og af situationen på arbejdsmarkedet. Konsekvensen af utryghed i arbejdet kan være dårlig trivsel, på længere sigt helbredsproblemer, øget sygefravær eller sygenærvær.

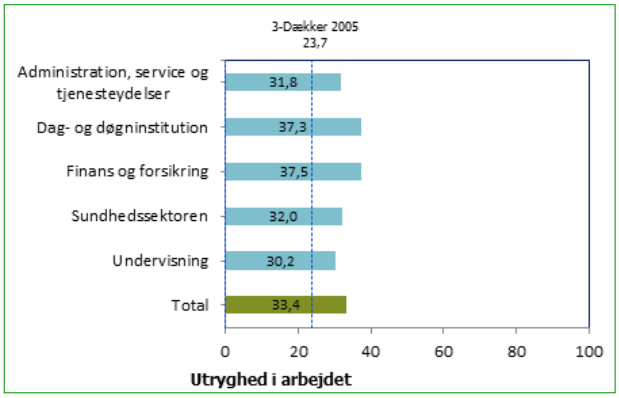
Det er positivt at score lavt på skalaen.

To tredjedele af FTF'erne oplever lille eller meget lille utryghed i arbejdet. En fjerdedel oplever middel utryghed, mens hver tiende oplever stor eller meget stor utryghed i arbejdet.

FTF2011 gennemsnittet er 33,4 og dermed mærkart og markant højere end landsgennemsnittet på 23,7 fra tredækker undersøgelsen i 2005. Umiddelbart ser det ud til, at FTF'ere oplever en større utryghed i ansættelsen end landsgennemsnittet i 2005. Den økonomiske krise fra 2007 og afskedigelser og stigende ledighed i både den offentlige og den private sektor må dog forventes at have betydet større utryghed i ansættelsen for alle grupper på arbejdsmarkedet. Det er derfor uklart om FTF'erne i 2011 oplever større jobusikkerhed end lønmodtagere på arbejdsmarkedet generelt.

Der er markante forskelle mellem brancheområderne, hvor finans og forsikring samt dag- og døgninstitution oplever stor utryghed i ansættelsen, mens undervisning ligger lavest blandt de fem brancheområder. Forskellen mellem finans og forsikring samt dag- og døgninstitution og de øvrige brancheområder er signifikant, men den interne forskel mellem de to brancheområder er ikke. Forskellen mellem undervisning og sundhedssektoren er også statistisk signifikant.





Jobtilfredshed

Definition: Jobtilfredshed belyser graden af overensstemmelse mellem medarbejderens personlige forventninger til jobbet og de forhold, som medarbejderen reelt oplever i sit arbejde. Jobtilfredshed afhænger af interaktionen mellem medarbejdere indbyrdes, mellem medarbejder og leder, samt af hvilke værdier og forventninger den enkelte medarbejder har til sit arbejdsmiljø og virksomheden overordnet set. [13]

En høj score på skalaen er positiv.

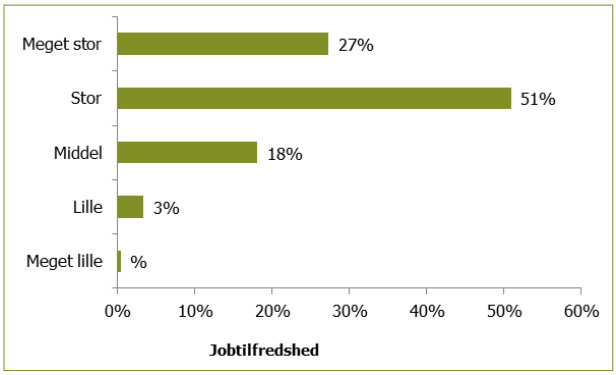
Tre fjerdedele af FTF'erne oplever en stor eller meget stor jobtilfredshed. En femtedel oplever middel jobtilfredshed og kun få oplever lille eller meget lille jobtilfredshed.

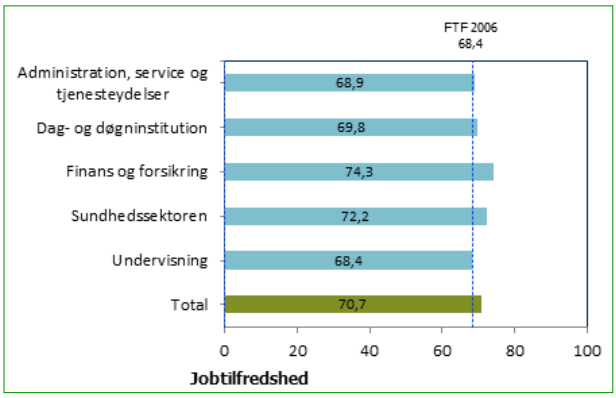
Jobtilfredshed er øget svagt med godt 2 point fra 68,4 point i FTF2006 til 70,7 point i FTF2011.

De største forskelle mellem faggrupperne er på knap 6 point og betyder, at der i forhold til jobtilfredshed bør være mærkbar forskel mellem undervisningsområdet og finans og forsikring.

13 Citeret fra www.arbejdsmiljoforskning.dk, Nationale data, Arbejdsmiljø og helbred i Danmark.

Forskellene mellem sundhedssektoren og finans og forsikring på den ene side og de tre øvrige brancheområder på den anden side er statistisk signifikante.





Arbejde-privatliv konflikt

FTF'erne oplever et lidt højere niveau af konflikt mellem arbejde og privatliv end landsgennemsnittet. Forskellen ligger dog under grænsen for det, der anses for mærkbart.

Arbejde-privatliv konflikt

Definition: Arbejde kan give anledning til konflikter i forhold til privatlivet. Det kan fx være, fordi arbejdet tager så meget af ens energi, at det går ud over privatlivet. Det kan også være, at det er nødvendigt at arbejde, når man gerne vil være sammen med familien. Især lange arbejdsdage og store arbejdsmængder giver en oplevelse af konflikter mellem arbejde og privatliv. [14]

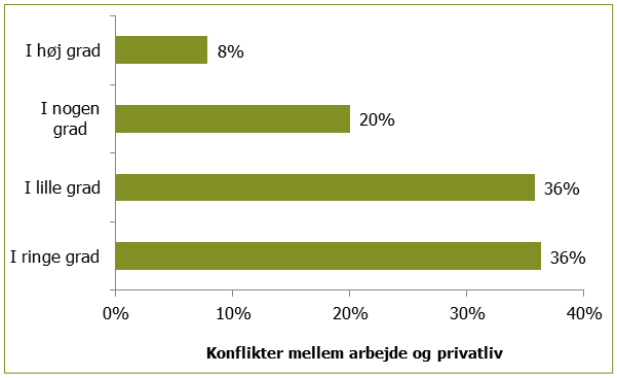
Det er positiv at score lavt på skalaen.

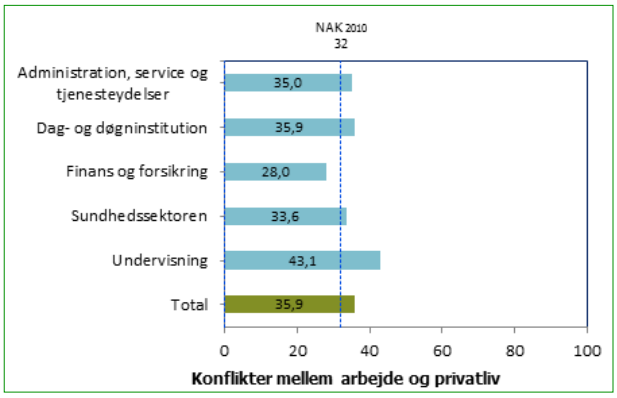
Mere end hver fjerde blandt FTF'erne oplever i høj eller nogen grad konflikter mellem arbejde og privatliv. Knap tre fjerdedele oplever i lille eller i ringe grad arbejde-privatliv konflikter.

14 Citeret fra www.arbejdsmiljoforskning.dk, Nationale data, Arbejdsmiljø og helbred i Danmark.

Gennemsnittet for FTF2011 er 35,9 point. Den samme skala er anvendt i NAK2010, hvor gennemsnittet for alle jobgrubber er 32. FTF2011 viser, at FTF som sådan ligger over landsgennemsnittet (knap 4 point), og at FTF medlemmerne derfor har et højere niveau af konflikter mellem arbejde og privatliv, men forskellen er under de fem point, som anses for at være mærkbar.

Der er meget store forskelle mellem brancheområder. Undervisning oplever markant flest konflikter, finans og forsikring markant færrest, mens de tre sidste brancheområder er tæt på gennemsnittet. Alle forskelle mellem brancheområder er med undtagelse af dem mellem på den ene side adminstation, service og tjenesteydelser og på den anden side sundhedssektoren og dag- og døgninstitution, statistisk signifikante.





Psykiske reaktioner, helbred og trivsel

I dette afsnit beskrives FTF-medlemmernes velbefindende i forhold til helbred, trivsel og psykiske reaktioner. Man taler om mulige konsekvenser af det psykiske arbejdsmiljø.

Stress rapporteres lidt lavere i 2011 ellers er der ikke sket en udvikling fra 2006 til 2009. FTF'ere ligger mærkbart bedre på psykisk velbefindende end landsgennemsnittet. I forhold til brancheområder er der især på sundhedsområdet, men også inden for finans og forsikring lavest udbrændthed, bedst helbred, lavest stress osv. På den anden side er der på undervisningsområdet generelt højest udbrændthed, dårligst helbred, højst stress osv. Det er ikke lige store forskelle mellem brancheområderne inden for alle fem dimensioner, men der tegner sig et klart mønster.

Udbrændthed

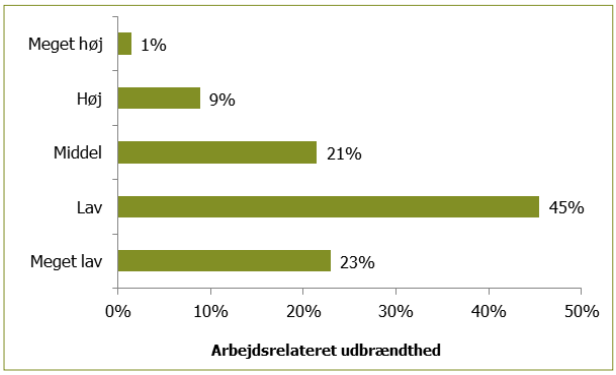
Definition: Ved arbejdsmæssig udbrændthed forstås en tilstand af langvarig psykisk og fysisk udmattelse, der opleves som relateret til det arbejde, den pågældende udfører.

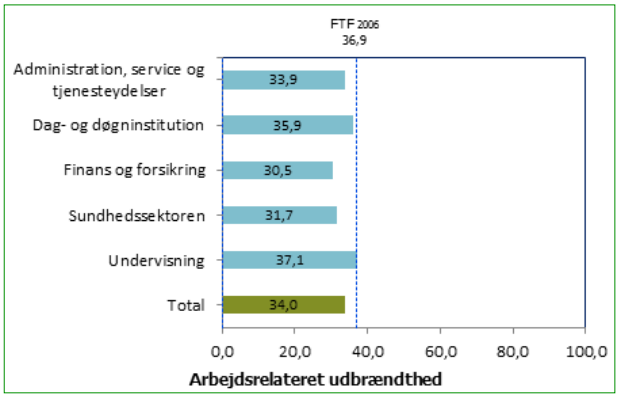
Det er positivt at score lavt på skalaen.

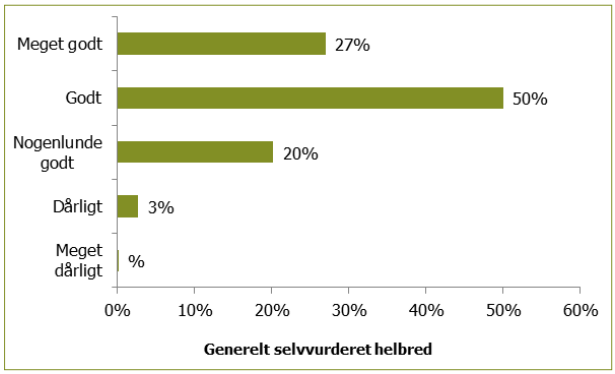
En ud af ti FTF'ere oplever høj eller meget høj udbrændthed. Hver femte oplever middel udbrændthed, mens næsten syv ud af ti FTF'ere oplever lav eller meget lav udbrændthed.

Udviklingen fra FTF2006 og frem til FTF2011 viser en forbedring med knap 3 point på skalaen for arbejdsrelateret udbrændhed (36,9 i 2006 og 34,0 i 2011). Forskellen er statistisk signifikant, men så lille, at den ikke vurderes som mærkbar.

Der er tydelige forskelle mellem brancheområder med lav udbrændhed (finans og forsikring samt sundhedssektoren) og brancheområder med høj udbrændthed (undervisning samt dag- og døgninstitution). De fleste forskelle mellem brancheområder er statistisk signifikante, dog ikke de indbyrdes forskelle mellem de to lavestscorende og mellem de to højest scorende.







Generelt selvvurderet helbred

Definition: Selvvurderet helbred er personens vurdering af sin egen samlede helbredstilstand. Det har vist sig, at personens egen vurdering statistisk viser stærk sammenhæng med fx fravær, tidlig pension, brug af sundhedsvæsenet og samlet dødelighed. Ofte er selvvurderet helbred bedre til at forudsige disse ting end læge-diagnosticeret sygelighed. [15]

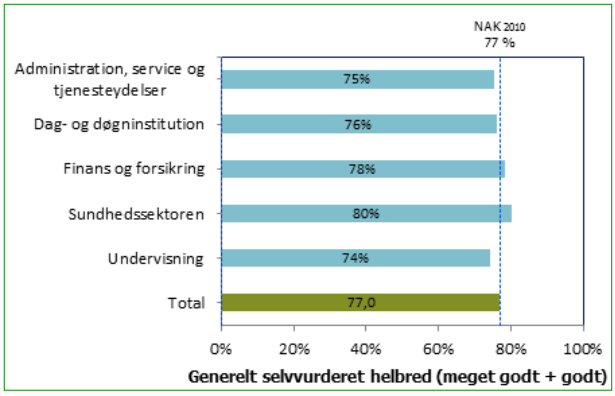
Spørgsmålet er et enkeltspørgsmål og angiver den procentuelle score for besvarelserne 'meget godt' og 'godt'. En høj procent score er positiv.

77 procent af FTF'erne vurderer, at deres helbred er meget godt eller godt. Det er helt på niveau med NAK2010, som dækker alle branchegrupper og ikke kun FTF.

3 procent svarer, at de har et dårligt/meget dårligt helbred, og 20 procent vurderer, at deres helbred er nogenlunde.

Der er 6 procent forskel mellem sundhedsektoren, hvor der ses højest selvvurderet helbred (80 procent), og undervisning, hvor der findes lavest (74 procent). De øvrige forskelle er ikke mærkbare.

15 Citeret fra www.arbejdsmiljoforskning.dk, Nationale Data, Psykisk arbejdsmiljø



Stress

Definition: Stress defineres ofte som kombinationen af anspændthed og ulyst. Korttids stress kan være nyttigt og godt, når man skal præstere lidt mere end normalt. Derimod er et højt stress-niveau over længere tid skadeligt både for livskvaliteten, arbejdsindsatsen og helbredet. [16]

Spørgsmålet er et enkeltspørgsmål. De liggende søjler i figurerne nedenfor angiver andel svar i de forskellige svarkategorier.

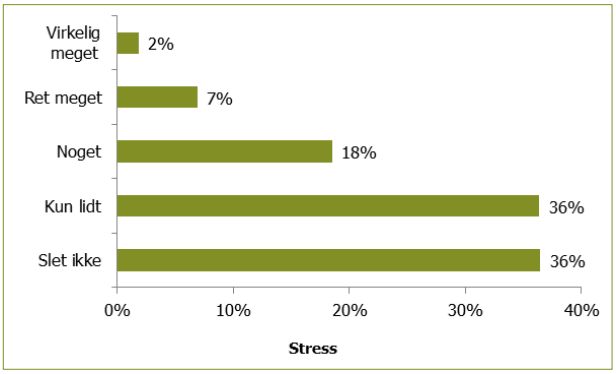
En lav andel for besvarelserne 'virkelig meget' og 'ret meget' er positivt.

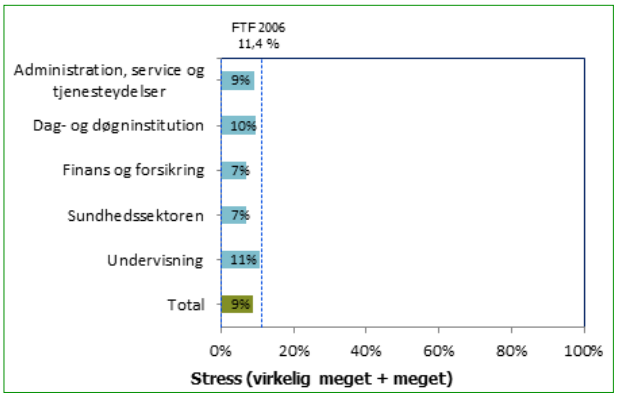
Der er i 2011 undersøgelsen 9 procent, som enten svarer 'virkelig meget' eller 'meget' til spørgsmålet om selvoplevet stress. Dette er nominelt en lille positiv udvikling på plus 2 procent sammenlignet med FTF2006, hvor det tilsvarende tal var 11 procent. Forskellen er statistisk signifikant.

16 Citeret fra www.arbejdsmiljoforskning.dk, Nationale Data, Psykisk arbejdsmiljø

18 procent svarer, at de oplever noget stress, 36 procent kun lidt og andre 36 procent oplever slet ikke stress. Til sammenligning var der i 2006, 20 procent, der oplevede noget stress, 35 procent, der oplevede kun lidt stress og 33 procent oplevede slet ikke stress. Den positive bevægelse mod lidt mindre stress findes således hele vejen gennem resultaterne i 2011.

Der er forskelle mellem brancheområderne, hvor undervisning ligger højest, mens Sundhedssektoren samt finans og forsikring ligger lavest. Mønstret mellem brancheområder ligner det som gælder for selvvurderet helbred.





Psykisk velbefindende

Definition: Psykisk velbefindende har stor betydning for sygefraværet og for muligheden for at fastholde medarbejderne på arbejdspladen. Et dårligt psykisk velbefindende er stærkt forbundet med en forøget risiko for langtidssygefravær, arbejdsophør og førtidspension. Ikke kun mennesker med kliniske psykiske lidelser har en forhøjet risiko for sygefravær og førtidig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Også mennesker som ikke opfylder betingelserne for en have decideret klinisk lidelse, men som har moderat forhøjede symptomer, har en høj risiko for langtidssygefravær. [17]

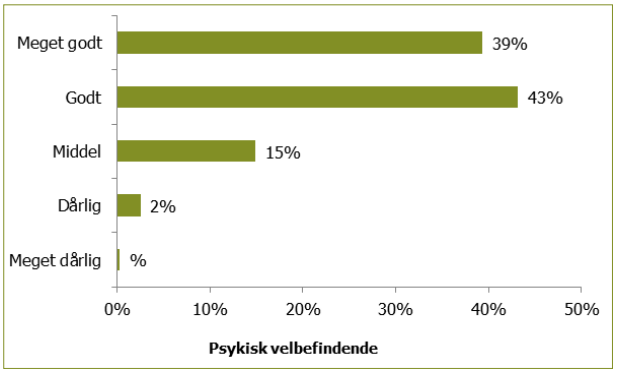
En høj score på skalaen er positiv.

82 procent af FTF'erne i undersøgelsen oplever et godt eller meget godt psykisk velbefindende, 15 procent et middel og kun 2 procent oplever et dårligt eller meget dårligt psykisk velbefindende.

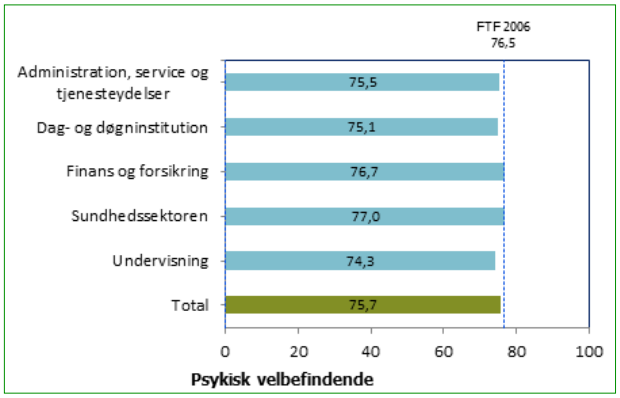
I FTF 2006 var scoren på skalaen for psykisk velbefindende 76,5. Gennemsnittet for 2011 er faldet til 75,7. Det er ikke mærkbart og forskellen er ikke statistisk signifikant.

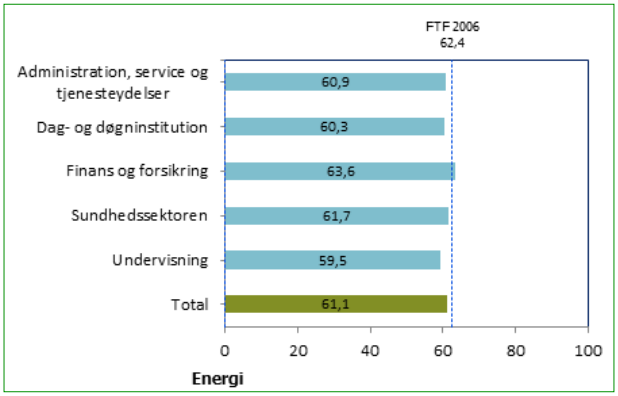
I NAK2010 måles psykisk velbefindende ved en skala baseret på 4 ud af de 5 spørgsmål fra den skala, der er anvendt ovenfor. NAK2010 opgør et landsgennemsnit på 74 baseret på de fire spørgsmål. Opgjort på basis af de samme fire spørgsmål scorer FTF2011 79,0, hvilket er 5 point over landsgennemsnittet. Det indikerer, at FTF'ere har et bedre psykisk velbefindende end generelt på arbejdsmarkedet.

Mellem brancheområder tegnes det samme billede som for skalaerne stress og selvvurderet helbred, hvor det er de samme brancheområder som ligger højt og lavt, men forskellene er i point så små, at de næppe er mærkbare mellem brancheområder.



17 Citeret fra www.arbejdsmiljoforskning.dk, Nationale data, Arbejdsmiljø og helbred i Danmark.





Energi

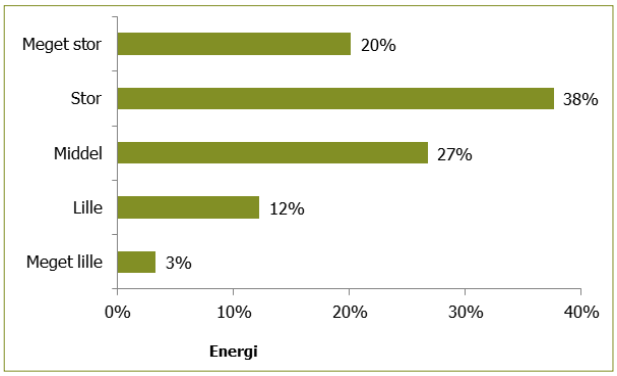
Definition: Energi henviser til, i hvilken grad personen er fuld af liv og energi eller føler sig træt og udslidt. Spørgsmålene der danner skalaen er formuleret generelt og skelner således ikke mellem energi i arbejdet og i fritiden.

Det er positivt at svare højt på skalaen.

Seks ud af ti FTF'ere oplever stor eller meget stor energi. Godt en fjerdedel oplever middel energi og 15 procent lille eller meget lille energi.

Den samlede vurdering af energi er faldet fra 62,4 point i 2006 til 61,1 point i 2011. Faldet er statistisk signifikant, men det er nominelt så lille, at det næppe er mærkbart.

Forskellene mellem brancheområder er små og næppe mærkbare.



Sygedage og sygenærvær

I det følgende præsenteres svarfordeling for FTF på spørgsmål om sygedage og sygenærvær.

Sygedage og antal dage, hvor FTF'erne går syge på arbejdet er steget.

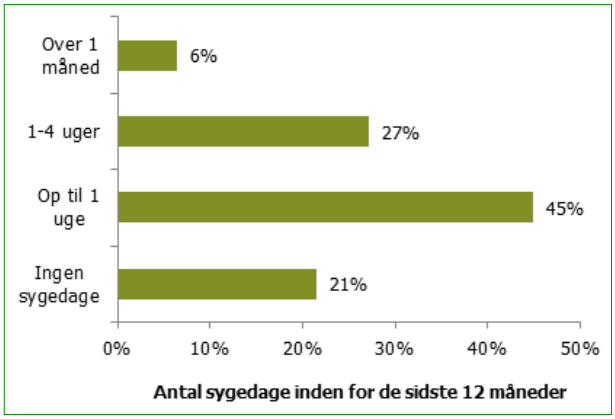
Sygedage det seneste år

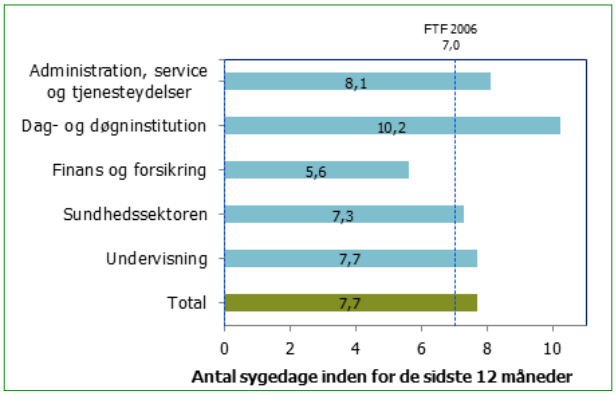
Medlemmerne er spurgt, hvor mange sygedage de har haft inden for de seneste 12 måneder. Medlemmer som var sygemeldte da de udfyldte spørgeskemaet blev bedt om ikke af gå videre i udfyldelsen, derfor vil en del af langtidssygefraværet ikke være registreret og tallet vil ikke umiddelbart kunne sammenlignes med opgørelser i offentlige statistikker.

Det gennemsnitlige sygefravær er 7,7 dage om året i FTF2011, hvor det var 7,0 i FTF2006, hvilket indikerer en svag stigning på trods af, at der samfundsmæssigt har været stort fokus på at mindske sygefraværet i perioden. Forskellen mellem 2006 og 2011 er statistisk signifikant.

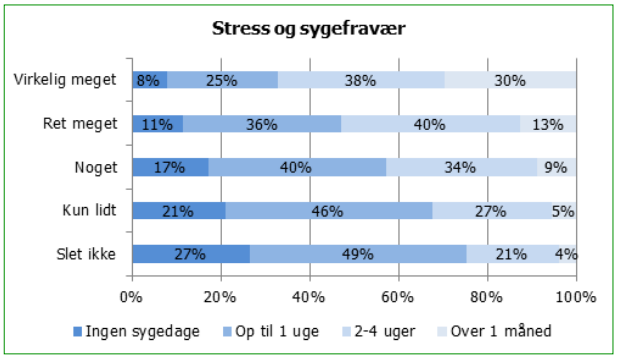
Dag- og døgninstitutioner ligger markant højere end gennemsnittet med 10,2 dage om året. Undersøgelsen kan ikke umiddelbart give svar på, om det er det psykiske arbejdsmiljø, som forårsager flere sygedage i denne branche, eller om der fx kan være tale om større eksponering over for smitte i jobbet. Finans- og forsikring ligger i den anden ende markant lavere med 5,6 sygedage om året. De tre øvrige brancheområder ligger langt tættere på gennemsnittet og varierer inden for en sygedag om året.

21 procent har ikke haft sygedage, 45 procent har haft op til en uge, 27 procent 1-4 uger og 6 procent i over en måned.





Der er en klar sammenhæng mellem oplevet stress og sygefravær. Blandt personer, som oplever virkelig meget stress, har 30 procent haft mere end en måneds sygefravær. Den tilsvarendende andel blandt personer, der ikke oplever stress, er 4 procent. Tilsvarende falder andelen, der ikke har nogen sygedage fra 27 procent blandt personer, der ikke oplever stress til 8 procent blandt personer, der oplever virkelig meget stress.



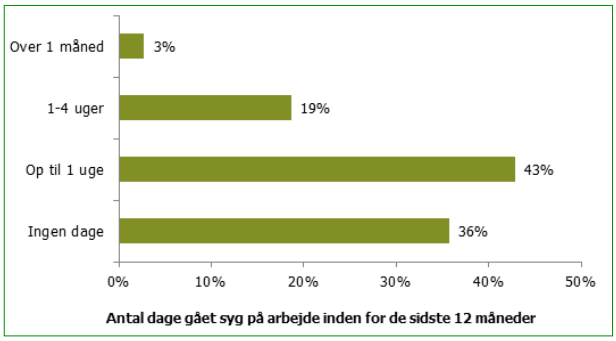
Dage gået syg på arbejde

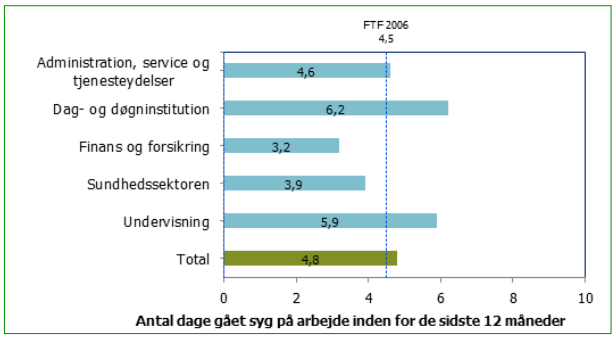
FTFérne er blevet spurgt, hvor mange dage de inden for et år er gået syg på arbejdet. Begrebet betegnes også som sygenærvær, fordi man er til stede på arbejdet selv om man burde/kunne være blevet hjemme.

Gennemsnitligt er FTF'erne gået syge på arbejde i 4,8 dage på et år i 2011 undersøgelsen, mens det tilsvarende var 4,5 dage i 2006. Det svarer til en stigning på 0,3 dage over 5 år. Forskellen mellem 2006 og 2011 er dog ikke statistisk signifikant.

Dag- og døgninstitution ligger noget højere end gennemsnittet med 6,2 dage gået syg på arbejde og finans og forsikring lavest med 3,2 dage. Forskellen mellem de to brancheområder svarer til en fordobling eller halvering alt efter hvor udgangspunktet tages. Administration, service- og tjenesteydelser ligger gennemsnitligt og sundhedssektoren lidt under gennemsnittet. Undervisning ligger over gennemsnittet.

Fire ud af ti FTF'ere er gået syge på arbejde i op til en uge, mens to ud af ti er gået syge på arbejde i 1-4 uger. 3 procent er gået syg på arbejde i mere end en måned i løbet af det seneste år. En tredjedel er ikke gået syg på arbejde i løbet af det seneste år.





PSYKISK ARBEJDSMILJØ OG SAMMENHÆNG MED HELBRED OG ARBEJDSMARKEDSTILKNYTNING

Der er gennemført fem regressionsanalyser (se metodeafsnit), der belyser sammenhængen mellem på den ene side faktorer i det psykiske arbejdsmiljø og på den anden side (1) udbrændthed (2) psykisk velbefindende (3) generelt helbred (4) stress (5) vurdering af om man kan fortsætte på arbejdsmarkedet til man er 65 år.

Generelt viser resultaterne, at alle de 11 faktorer i det psykiske arbejdsmiljø, der indgår i analyserne, hænger sammen med en eller flere af de faktorer, der afspejler trivsel, helbred og tilknytning til arbejdsmarkedet. De bidrager også uafhængigt af hinanden til at forklare variationen i besvarelserne, når der er kontrolleret for de øvrige variable samt en række kontrolvariable. Det tyder på, at FTF'ernes psykiske arbejdsmiljø har væsentlig betydning for deres trivsel, helbred og arbejdsmarkedstilknytning. Da der er tale om en tværsnitsundersøgelse, kan vi dog ikke vide med sikkerhed, om det faktisk er arbejdsmiljøet, der er årsagen til de sammenhænge, vi finder. Sammenhængene kunne teoretisk set også skyldes, at personer, der (af en eller anden grund) har det dårligt (dårligt helbred, dårligt psykisk velbefindende, stress, udbrændthed etc.) er tilbøjelige til også at vurdere deres arbejdsmiljø dårligere end andre.

Faktorerne i det psykiske arbejdsmiljø forklarer mest i forhold til udbrændthed (ca 1/3), psykisk velbefindende (ca 1/4) og stress (ca 1/5) og mindre i forhold til generelt selvvurderet helbred (mindre end 1/10). Det er ikke overraskende, at forklaringsgraden i forhold til selvvurderet helbred ikke er højere, da helbred også må forventes at hænge sammen med mange andre ting end det psykiske arbejdsmiljø.

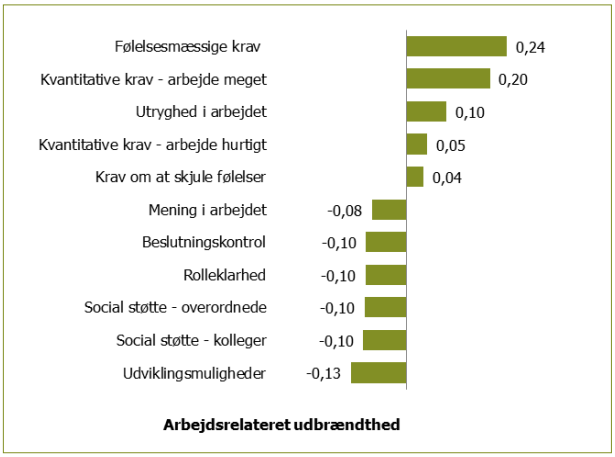
Utryghed i arbejdet, også kaldet jobusikkerhed, og følelsesmæssige krav er de to enkeltstående faktorer, der spiller den mest negative rolle for trivsel, velbefindende og tilknytning til arbejdsmarkedet i denne undersøgelse. Det er samtidig to områder, hvor FTF'erne ser ud til at være væsentligt mere udsatte end arbejdsmarkedet som helhed. Samtidig spiller social støtte fra kolleger og fra overordnede en positiv rolle i mange af analyserne. Social støtte fra kolleger og ledere ser altså ud til at være vigtige ressourcer i arbejdet for FTF'erne.

Høje kvantitative krav, altså krav til at arbejde meget, spiller en negativ rolle for både udbrændthed, psykisk velbefindende, generelt selvvurderet helbred, stress og forventninger om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. FTF'erne oplever lidt højere kvantitative krav end gennemsnitligt for arbejdsmarkedet.

Arbejdsrelateret udbrændthed

Figuren viser resultatet af en regressionsanalyse af sammenhængen mellem faktorer i det psykiske arbejdsmiljø og udbrændthed. Hver søjle viser, hvor meget rapporteringen af udbrændthed øges eller mindskes (Skala fra 0-100), hvis man øger rapporteringen af den pågældende faktor med 1, og forudsætter at alle andre faktorer er uændrede.

Resultatet viser, at 11 ud af 11 faktorer hænger sammen med rapporteringen af udbrændthed. Desto højere følelsesmæssige krav, kvantitative krav, utryghed i arbejdet, krav om at arbejde hurtigt og krav om at skjule følelser, desto mere udbrændthed bliver der rapporteret.



Desto højere udviklingsmuligheder, social støtte fra kolleger og overordnede, rolleklarhed, beslutningskontrol og mening i arbejdet, desto mindre udbrændthed bliver der rapporteret.

Tilsammen forklarer faktorer i det psykiske arbejdsmiljø og kontrolvariable[18] 50 procent af variationen i udbrændthed. Faktorer i det psykiske arbejdsmiljø forklarer alene 37 procent af variationen. Følelsesmæssige krav, kvantitative krav og udviklingsmuligheder er de tre fakto-

18 Alle analyser er kontrolleret for alder, køn, langvarig sygdom, rygning, alkoholforbrug, fysisk aktivitet, kost (i form af indtag af grøntsager) og fysisk arbejdsmiljøbelastning.

rer, som har den stærkeste sammenhæng med rapporteringen af udbrændthed. Tilsammen forklarer disse tre faktorer 25 procent af variationen i udbrændthed.

Et eksempel kan illustrere sammenhængene: En person, der har lave følelsesmæssige og kvantitative krav og høje udviklingsmuligheder[19] og i øvrigt svarer som flertallet af deltagerne i undersøgelsen, vil ligge på en score omkring 13 på skalaen for udbrændthed. En tilsvarende person, der imidlertid har høj belastning på de tre faktorer, vil ligge på en score omkring 51 på skalaen for udbrændthed. Ændringen i de tre arbejdsmiljøvariable betyder således ret stor forskel på scoren for udbrændthed.

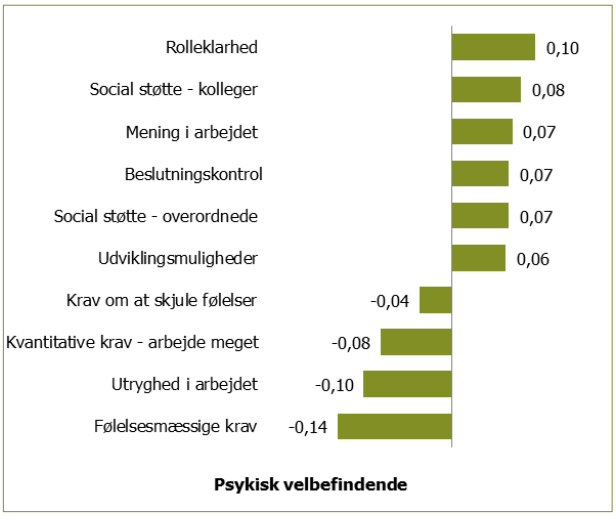
Psykisk velbefindende

Figuren viser resultatet af en regressionsanalyse af sammenhængen mellem faktorer i det psykiske arbejdsmiljø og psykisk velbefindende. Hver søjle viser, hvor meget rapporteringen af psykisk velbefindende øges eller mindskes, hvis man øger rapporteringen af den pågældende faktor med 1, og forudsætter at alle andre faktorer er uændrede.

Resultatet viser, at 10 ud af 11 faktorer hænger sammen med rapporteringen af psykisk velbefindende. Krav til at arbejde hurtigt er som den eneste faktor ikke relateret til psykisk velbefindende.

Desto højere rolleklarhed, social støtte fra kolleger, mening i arbejdet, beslutningskontrol, social støtte fra overordnede og udviklingsmuligheder, desto højere rapporteres psykisk velbefindende.

Desto højere følelsesmæssige krav, utryghed i arbejdet, kvantitative krav og krav om at skjule følelser, desto lavere rapporteres det psykiske velbefindende.

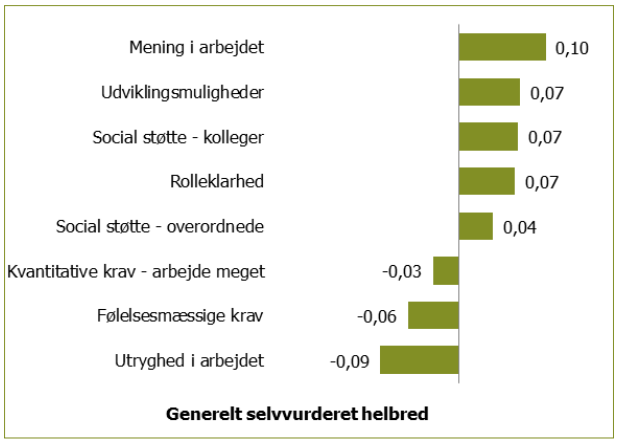


Tilsammen forklarer faktorer i det psykiske arbejdsmiljø og kontrolvariable 30 procent af variationen i psykisk velbefindende. Faktorer i det psykiske arbejdsmiljø forklarer alene 24 procent af variationen. Følelsesmæssige krav, utryghed i arbejdet og rolleklarhed er de tre faktorer, som har den stærkeste sammenhæng med rapporteringen af psykisk velbefindende. Tilsammen forklarer disse faktorer 15 procent af variationen i psykisk velbefindende.

Et eksempel kan illustrere sammenhængene: En person, der har lav belastning på følelsesmæssige krav, lav utryghed i arbejdet og høj rolleklarhed og i øvrigt svarer som flertallet af deltagerne i undersøgelsen, vil ligge på en score omkring 90 på psykisk velbefindende. En tilsvarende person, der imidlertid har høj belastning på de tre faktorer, vil ligge på en score på psykisk velbefindende omkring 67, hvilket er klart lavere.

19 Score på skalaerne svarer til hhv. 20% og 80% percentilerne

Generelt selvvurderet helbred



Figuren viser resultatet af en regressionsanalyse af sammenhængen mellem faktorer i det psykiske arbejdsmiljø og generelt selvvurderet helbred. Som nævnt tidligere har det vist sig, at selvvurderet helbred viser stærk statistisk sammenhæng med fravær, tidlig pension, brug af sundhedsvæsenet og samlet dødelighed mv. Ofte er selvvurderet helbred bedre til at forudsige disse ting end lægediagnosticeret sygelighed. Hver søjle viser, hvor meget vurderingen af generelt selvvurderet helbred øges eller mindskes, hvis man øger rapporteringen af den pågældende faktor med 1, og forudsætter at alle andre faktorer er uændrede.

Resultatet viser, at 8 ud af 11 faktorer hænger sammen med rapporteringen af generelt helbred.

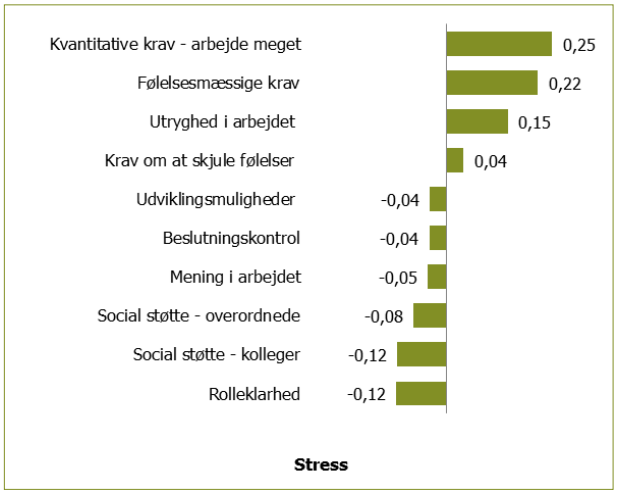
Desto højere mening i arbejdet, udviklingsmuligheder, rolleklarhed og social støtte fra kolleger og overordnede, desto højere rapporteres generelt helbred.

Desto højere utryghed i arbejdet, følelsesmæssige krav og kvantitative krav, desto lavere rapporteres generelt helbred.

Tilsammen forklarer faktorer i det psykiske arbejdsmiljø og kontrolvariable 20 procent af variationen i generelt selvvurderet helbred. Faktorer i det psykiske arbejdsmiljø forklarer alene 7 procent af variationen. Utryghed og mening i arbejdet er de to faktorer, som har den stærkeste sammenhæng med rapporteringen af generelt helbred. Tilsammen forklarer disse to faktorer 3 procent af variationen i generelt selvrapporteret helbred.

Et eksempel kan illustrere sammenhængene: En person, der har lav grad af utryghed i arbejdet og høj grad af mening og udviklingsmuligheder og i øvrigt er som flertallet af deltagerne i undersøgelsen, vil have en score på skalaen for selvvurderet helbred på 89. En tilsvarende person, der imidlertid har høj belastning på de tre faktorer, vil have en score på skalaen for selvvurderet helbred på 76. Denne forskel må forventes at være mærkbar.

Stress



Figuren viser resultatet af en regressionsanalyse af sammenhængen mellem faktorer i det psykiske arbejdsmiljø og stress (skala fra 0-100). Hver søjle viser, hvor meget vurderingen af stress øges eller mindskes, hvis man øger rapporteringen af den pågældende faktor med 1, og forudsætter at alle andre faktorer er uændrede.

Resultatet viser, at 10 ud af 11 faktorer hænger sammen med rapporteringen af stress.

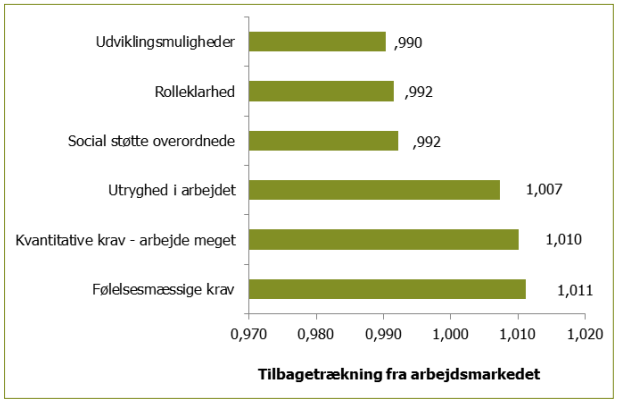
Desto højere rapportering af kvantitative krav, følelsesmæssige krav, utryghed i arbejdet og krav om at skjule følelser desto mere stress.

Desto højere rolleklarhed, social støtte fra kolleger og overordnede, mening i arbejdet og beslutningskontrol desto mindre stress.

Tilsammen forklarer faktorer i det psykiske arbejdsmiljø og kontrolvariable 25 procent af variationen i rapporteringen af stress. Faktorer i det psykiske arbejdsmiljø forklarer alene 18 procent af variationen. Følelsesmæssige og kvantitative krav samt utryghed i arbejdet er de tre faktorer, der har den stærkeste sammenhæng med rapporteringen af stress. Tilsammen forklarer disse tre faktorer 14 procent af variationen i stress.

Et eksempel kan illustrere sammenhængene: En person, der har lave kvantitative og følelsesmæssige krav og lav utryghed i arbejdet, og i øvrigt er som flertallet af deltagerne i undersøgelsen, vil ligge på en score omkring 2 på skalaen for stress. En tilsvarende person, der imidlertid har høj belastning på de tre faktorer, vil ligge på en score omkring 37 på skalaen for stress. Ændringen i de tre arbejdsmiljøvariable betyder således ret stor forskel på scoren for stress.

Arbejdsmiljø og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet
I undersøgelsen er deltagere på 50 år og derover blevet bedt om at angive, hvorvidt de forventer at kunne fortsætte på arbejdsmarkedet til de bliver 65 år med deres nuværende job. Toogtyve procent af respondenterne over 50 har svaret "nej" til spørgsmålet: "Vil du med dit nuværende arbejde kunne fortsætte på arbejdsmarkedet til du bliver 65 år?".



Resultatet af en logistisk regressionsanalyse af deltagernes vurdering af, om de kan arbejde til de bliver 65 år viser, at 6 ud af 11 faktorer i det psykiske arbejdsmiljø hænger sammen med vurderingen af fremtidig arbejdsevne. Hver søjle angiver hvor meget oddsene for at have svaret "nej" forandres (odds ratio) for hvert trin respondenten ændrer svar på den pågældende skala (fra 0-100). Hvis værdien er større end 1, betyder det, at sandsynligheden øges, hvis den er lavere end 1 betyder det, at den mindskes.

Resultatet viser, at sandsynligheden for, at en person har svaret "nej" til at kunne forblive på arbejdsmarkedet er højere for respondenter, der oplever højere følelsesmæssige krav, højere kvantitative krav og større utryghed i arbejdet.

Sandsynligheden er lavere for respondenter, der oplever højere udviklingsmuligheder, rolleklarhed og social støtte fra overordnede.

Det er følelsesmæssige krav, krav om at arbejde hurtigt og udviklingsmuligheder, der hænger tættest sammen med forventninger til tilbagetrækning.

Eksempel: En 56-årig kvinde, som ligger gennemsnitligt på baggrundsvariablene (dvs. at hun er moderat fysisk aktiv, holder sig indenfor de anbefalede genstandsgrænser, ikke lider af nogen kronisk sygdom, ikke ryger, normal kost (spiser frugt eller grønt flere gange dagligt), og har en moderat fysisk belastning på sit arbejde) vil fx have en sandsynlighed på 52 procent for at svare "nej" til at blive på arbejdsmarkedet til hun er over 65, hvis hun samtidig har høje eller meget høje belastningen i arbejdsmiljøet: meget høje følelsesmæssige krav, meget høje eller høje krav til tempo og høj eller meget høj utryghed i arbejdet, små eller meget små udviklingsmuligheder, lille eller meget lille rolleklarhed og social støtte fra overordnede.

En kvinde med tilsvarende score på baggrundsvariable, men med et godt arbejdsmiljø på de betydende variable: lave følelsesmæssige krav i arbejdet, lave krav til tempo og lille utryghed i arbejdet, høje udviklingsmuligheder, høj rolleklarhed og høj social støtte fra overordnede, vil have en sandsynlighed for at forvente at forlade arbejdsmarkedet på 7 procent.

UDTRÆK, DATAINDSAMLING, SVARPROCENTER, METODE I REGGRESSION

Udtræk og vægtning
Grundudtrækket af respondenter er et stratificeret tilfældigt udvalg af medlemmer af de 21 organisationer, der deltager i undersøgelsen. Seks små organisationer er blevet overvægtet med en faktor 3 og syv lidt større organisationer er blevet overvægtet med en faktor 1,2. Resultatet er en mindste udtræksstørrelse på 175 respondenter. Antallet af respondenter med e-mailadresser blev herefter suppleret op med cirka 10 procent i forventning om, at der ville være et bortfald på grund af ugyldige mailadresser. Det realiserede bortfald på grund af ugyldige email-adresser blev 9 procent. Endelig valgte 10 organisationer at tilkøbe et supplerende tilfældigt udtræk af deres medlemmer, i alt 7.456 ekstra respondenter. Den endelige stikprøve fremgår af tabellen neden for.

Vægtning er foretaget ved at tage udgangspunkt i hvor stor en procentdel medlemmerne af den enkelte medlemsorganisation udgør af det samlede medlemstal for de 21 deltagende organisationer. Herefter er den enkelte medlemsorganisations procentuelle andel af besvarelserne udregnet. Ved for hver organisation at dividere procentdelen af det samlede medlemstal med procentdelen af besvarelserne er vægten udregnes. Hvis en organisation fx udgør 12 procent af medlemstallet og 8 procent af besvarelserne vægtes besvarelserne med en faktor 1,5 for at matche medlemsandelen i populationen.

Alle analyser er gennemført på et vægtet datasæt, hvor deltagere fra de enkelte organisationer indgår med en vægt, der svarer til deres andel af populationen.

Dataindsamling
Dataindsamling er foregået via et elektronisk skema på internettet. Respondenter med mailadresse har fået tilsendt en mail og respondenter med postadresse har fået tilsendt et brev med et link til undersøgelsen. Til alle respondenter har der været vedlagt en pjece som introducerer formålet med undersøgelsen.

Der har været anvendt en række forskellige procedurer for at påminde de udtrukne deltagere:

- Respondenter med e-mail har modtaget påmindelser via mail
- Respondenter uden mail har modtaget en skriftlig påmindelse
- Respondenter med kendte mobilnumre har modtaget en eller to opfordringer via sms
- Respondenter med telefon er som en sidste henvendelsesform blevet ringet op og spurgt om de ville deltage i undersøgelsen.

Påmindelser er primært foretaget af TeamArbejdsliv som en del af aftalen med FTF om at gennemføre undersøgelsen. Det skal derfor nævnes, at de deltagende organisationer efter første udsendelse af undersøgelsen og den efterfølgende svarfrist gik ind og opfordrede deres medlemmer til at deltage enten pr. mail eller pr brev. Dette skabte en positiv energi omkring undersøgelse som blev fastholdt efterfølgende.

Dataindsamling blev startet ultimo oktober måned 2011 og afsluttet primo februar måned 2012. I forhold til det planlagte blev dataindsamlingen forlænget i knap to måneder.

Bortfald og svarprocenter
De 25.084 udtrukne fordeler sig på 15.898 som blev inviteret pr mail og 9.186 som blev inviteret pr brev svarende til 63,3 procent pr. mail og 36,7 procent pr brev. 1224 mails og 134 breve kunne ikke leveres. Vi må formode, at de leverede breve som hovedregel er blevet modtaget af respondenten, mens der blandt de leverede mails kan være et antal 'døde' postkasser, som brugeren ikke tømmer regelmæssigt. I forbindelse med telefoniske påmindelser til mail-segmentet blev det registreret, hvis respondenten ikke tidligere mente at have modtaget invitation til at deltage i undersøgelsen. Det fremgår at omkring 5 procent kan være døde mails. De ikke leverede invitationer er sammen med 15 respondenter, der har svaret, at de ikke længere er i en FTF organisation trukket ud af populationen. De resterende 23.711 personer betegnes neden for som Ny stikprøve.

16.528 har været inde og besvare spørgsmål i spørgeskemaet. 1.077 er sorteret fra fordi de har besvaret mindre end to tredjedele af spørgsmålene i skemaet, 14 er sorteret fra fordi de har givet systematiske besvarelser som indikerer, at de blot har ønsket at få besvarelsen afsluttet. Der resterer derefter 15.437 respondenter, hvoraf 1.392 ikke er i arbejde.

Den samlede svarprocent er på 65,1 procent . Svarprocenten kan samlet set beskrives som tilfredsstillende. Det kan i lignende undersøgelser være svært at

komme over en svarprocent på 60 og det er normalt kun i arbejdspladsinterne undersøger, at man i de senere år finder svarprocenter i spændet mellem 70 og 95 procent.

To organisationer ligger med en svarprocent henholdsvis lige under og over 50 procent og svarprocenten må her betegnes som mindre tilfredsstillende. De resterende organisationer ligger mellem knap 60 procent og knap 78 procent, hvor spændet mellem 60-70 procent kan betegnes som tilfredsstillende og de som ligger mellem 70-80 procent som meget tilfredsstillende.

blive på arbejdsmarkedet til de er 65 i en kategori, og de der forventer det sammen med "ved ikke" i en anden kategori). Stress er analyseret både gennem en ordinal logistisk regressionsanalyse og en lineær. Da resultaterne vedrørende stress var meget ensartede, er der her rapporteret resultaterne fra den lineære analyse, som er mere formidlingsvenlig end den ordinale. Alle analyser er kontrolleret for alder, køn, langvarig sygdom, rygning, alkoholforbrug, fysisk aktivitet, indtag af grøntsager og

Bortfald og svarprocenter							
	Stikprøve	Ikke leveret*	Ny stikprøve	Besvaret **	Uden for AM	Totalt besvaret ***	Svarpct.
BUPL	3.453	176	3.277	1.791	294	2.085	63,6%
Danmarks Lærerforening	3.324	120	3.204	2.065	142	2.207	68,9%
Dansk Socialrådgiverforening	1.584	67	1.517	1.030	86	1.116	73,6%
Dansk Sygeplejeråd	2.836	248	2.588	1.346	143	1.489	57,5%
Dansk Tandplejerforening	187	13	174	107	16	123	70,7%
Dansk Told & Skatteforbund	250	1	249	181	3	184	73,9%
Ergoterapeutforeningen	911	30	881	585	93	678	77,0%
Frie Skolers Lærerforening	473	17	456	279	25	304	66,7%
Handelsskolernes Lærerforening	229	11	218	139	9	148	67,9%
Jordemoderforeningen	250	25	225	158	17	175	77,8%
Kost & Ernæringsforbundet	1.447	40	1.407	853	106	959	68,2%
Dansk Musiker Forbund	432	3	429	269	15	284	66,2%
SAFU	183	40	143	62	6	68	47,6%
Finansforbundet	2.889	155	2.734	1.515	107	1.622	59,3%
Konstruktørforeningen	991	87	904	521	69	590	65,3%
Uddannelsesforbundet	508	51	457	299	10	309	67,6%
Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening	1.011	27	984	633	45	678	68,9%
Radiograf Rådet	221	2	219	150	9	159	72,6%
Danske Fysioterapeuter	2.754	168	2.586	1.530	143	1.673	64,7%
CAU	210	1	209	128	14	142	67,9%
Centralforeningen for Stampersonel	941	91	850	404	40	444	52,2%
Total	25.084	1.373	23.711	14.045	1.392	15.437	65,1%

*) 1224 mails og 134 postale breve kunne ikke leveres, 15 har svaret, at de ikke længere er i en FTF organisation
**) Besvaret mindst to tredjedele af spørgsmålene
***) Inkluderer de som har svaret, de er uden for AM – se forklaring i tekst

Metode i regressionsanalyser

Udbrændthed, psykisk velbefindende og generelt helbred er analyseret gennem lineære regressionsanalyser. Forventning om tilbagetrækning er analyseret gennem logistisk regression (med de der ikke forventer at

fysisk arbejdsmiljøbelastning. I alle analyser er gennemført backward elimination af ikke signifikante prædiktorvariable til en endelig model er opnået, hvori der alene indgår prædiktorer med signifikant sammenhæng med den afhængige variabel samt kontrolvariable.

Indledningsvist er gennemført en korrelationsanalyse af følgende psykosociale skalaer: Kvantitative krav, tempo, følelsesmæssige krav, krav om at skjule følelser, beslutningskrav/kognitive krav, beslutningskontrol /indflydelse, udviklingsmuligheder, forudsigelighed, mening i arbejdet, rolleklarhed, rollekonflikter, social støtte kolleger, social støtte overordnede, ledelseskvalitet, jobusikkerhed.

Ud fra resultaterne af denne analyse samt teoretiske overvejelser, er følgende variable taget ud af analyserne på grund af høje inter-korrelationer med de øvrige variable: Beslutningskrav, forudsigelighed, rollekonflikter og ledelseskvalitet. Regressionerne er således foretaget med følgende variable som udgangspunkt: kvantitative krav, tempo, følelsesmæssige krav, krav om at skjule følelser, beslutningskontrol/indflydelse, udviklingsmuligheder, mening i arbejdet, rolleklarhed, social støtte kolleger, social støtte overordnede, jobusikkerhed.

Dannelse og kategorisering af skalaer

De fleste skalaer i undersøgelsen har deres oprindelse i enten QPS-Nordic[20] spørgeskemaet eller i NFA's lange tredækkerspørgeskema til måling af det psykiske arbejdsmiljø (2005)[21] . I FTF's undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø fra 2006 var der en overvægt af QPS-Nordic skalaer. I 2011 undersøgelsen er der på den ene side fastholdt centrale skalaer fra 2006 for at sikre muligheden for at sammenligne bagud og på den anden side er der udskiftet og tilføjet skalaer, som gør det muligt at sammenligne FTF'erne med nationale undersøgelser, som dækker hele arbejdsmarkedet. En række af de skalaer, der har deres oprindelse i tredækkerspørgeskemaet, er anvendt i tilpassede former, der stammer fra NAK 2010-undersøgelsen eller NAT 2008-undersøgelsen. Formålet med dette har været at få adgang til de nyeste sammenligningsdata.

Den tekniske udregning af skalaerne følger retningslinjerne i henholdsvis QPS-Nordic spørgeskemaet og det lange tredækkerskema. Begge typer af skalaer opererer med værdier fra 0-100.

Der er samtidig udført en opdeling i kategorier af samtlige skalaer, som præsenteres i rapporten. Formålet har været at skabe en mulighed for at beskrive, om FTF'erne oplevede en høj eller lav belastning på de enkelte dimensioner. Opdelingen er sket ved at addere de indgående variable og herefter opdele den fremkomne variabel i kategorier. Opdelingen i kategorier er sket i respekt for de oprindelige variable. I de fleste tilfælde er spørgsmålene besvaret på en fem-skala og udfaldsrummet er derfor opdelt i kvintiler. Indgår der fx tre variable som scores fra 1 til 5, vil udfaldsrummet være mellem 3 og 15. Dette opdeles med tilnærmet lige mange udfald i hver kategori, som fx:

- Meget lille = 3,4,5
- Lille = 6,7,
- Middel = 8,9,10
- Stor = 11,12,
- Meget stor = 13,14,15

Tilsvarende for en skala med fire variable, hvor udfaldsrummet er mellem 4 og 20.

- Meget lille = 4,5,6,7
- Lille = 8,9,10
- Middel = 11,12,13
- Stor = 14,15, 16
- Meget stor = 17,18,19, 20

Og for en skala med fem variable, hvor udfaldsrummet er mellem 5 og 25.

- Meget lille = 5,6,7,8
- Lille = 9,10,11,12
- Middel = 13,14,15,16,17
- Stor = 18, 19, 20,21
- Meget stor = 22,23,24,25

20 For en uddybende beskrivelse henvises til Nordisk Råd (2000). User's Guide for the QPSNordic - General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work, TemaNord 2000:603.

21 Om tredækkerspørgeskemaet: http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/arbejdsmiljoedata/3dii

TeamArbejdsliv er et konsulentfirma, som er med i og bidrager til udviklingen af de nyeste strømninger inden for arbejdsmiljøområdet. TeamArbejdsliv arbejder med arbejdsmiljøforskning, evaluering og udredning samt autoriseret arbejdsmiljørådgivning på arbejdspladser.

www.teamarbejdsliv.dk

FTF DOKUMENTATION udgives af FTF. Forfatterne i serien er uafhængige af FTF og deres holdninger afspejler ikke nødvendigvis FTF's politiske holdninger

FTF – Hovedorganisation for 450.000 offentligt og privat ansatte
Niels Hemmingsens Gade 12 - Postboks 1169 - 1010 København K
Tlf: 33 36 88 00 - Fax: 33 36 88 80 - E-mail: ftf@ftf.dk - www.ftf.dk