

13. november 2019

ANALYSE

# Psykisk arbejdsmiljø 2019



## Analysens hovedpunkter

- Hver fjerde magister har dårligt psykisk arbejdsmiljø og fire ud af ti har følt stresssymptomer som koncentrationsbesvær og hjertebanken den seneste måned. Her er der ikke forskel på det offentlige og private.
- Godt samarbejde med kollegerne og anerkendelser har den største effekt på det psykiske arbejdsmiljø. Desværre oplever hver anden magister, at de ikke anerkendes for et godt stykke arbejde.
- Tidsbegrænsede ansatte har ikke et meget dårligere psykisk arbejdsmiljø end fastansatte, men de halter efter når det kommer til ledelseskvalitet og stress.
- Dårligt psykisk arbejdsmiljø kan få konsekvenser for bundlinjen. Magistre med godt psykisk arbejdsmiljø vurderer selv deres produktivitet 22 procent højere end magistre med dårligt psykisk arbejdsmiljø, og tilbøjeligheden til at have søgt et andet job er fire gange så høj hos dem, der har et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

## Om analysen

Analysen er udarbejdet i november 2019 af Simone Bang fra Dansk Magisterforening. Analysen anvender tal fra DM's arbejdsmiljøundersøgelse 2019.

## Kontakt

Hvis du har spørgsmål til analysen, kan du kontakte DM's analyseafdeling på [analyse@dm.dk](mailto:analyse@dm.dk)

Hvis du har spørgsmål til brug af analysen i pressemøde, kan du kontakte DM's pressevagt på 29 11 60 80.

## 1. Hver fjerde har dårligt psykisk arbejdsmiljø

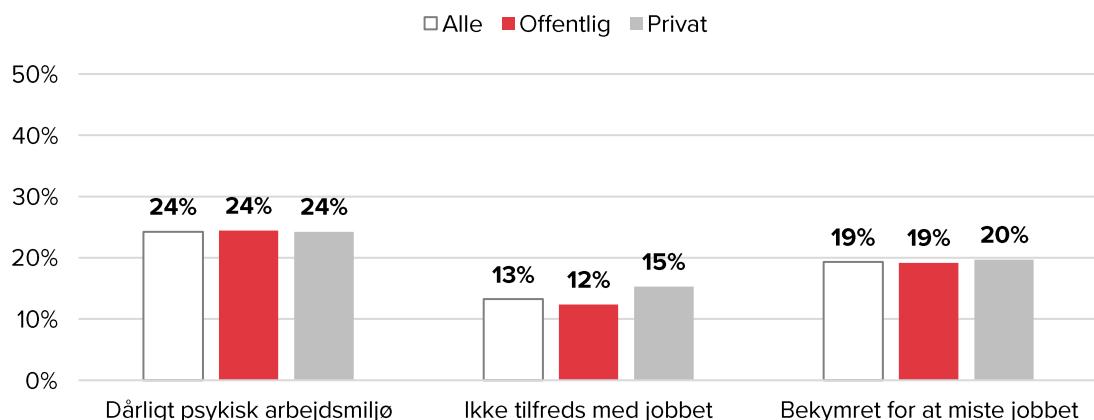
Magistre brænder for deres arbejde og er stolte af deres faglighed. Desværre står for mange op hver morgen og tager på arbejde på en arbejdsplads, hvor det psykiske arbejdsmiljø ikke er i top. Det er skadeligt for både virksomheden og den enkelte medarbejder.

I Dansk Magisterforening ved vi, hvor vigtigt det psykiske arbejdsmiljø er for et godt arbejdsliv. Derfor har vi taget temperaturen på vores beskæftigede medlemmers psykiske arbejdsmiljø. Ved at dokumentere forholdene kan vi sætte ind de steder, hvor der er udfordringer. Med knap 5.000 respondententer i undersøgelsen er der grundlag for en grundig analyse af, hvor udfordringerne er størst.

Undersøgelsen viser, at det psykiske arbejdsmiljø stadig halter mange steder. Knap hver fjerde magister har et dårligt psykisk arbejdsmiljø og fire ud af ti har oplevet stress-symptomer den seneste måned. Det gælder endda både i det offentlige og i det private.

Nedenfor ses tre centrale mål for psykisk arbejdsmiljø på tværs af offentlige og private arbejdspladser. Det gælder det overordnede psykiske arbejdsmiljø, jobtilfredsheden og frygten for at miste jobbet.

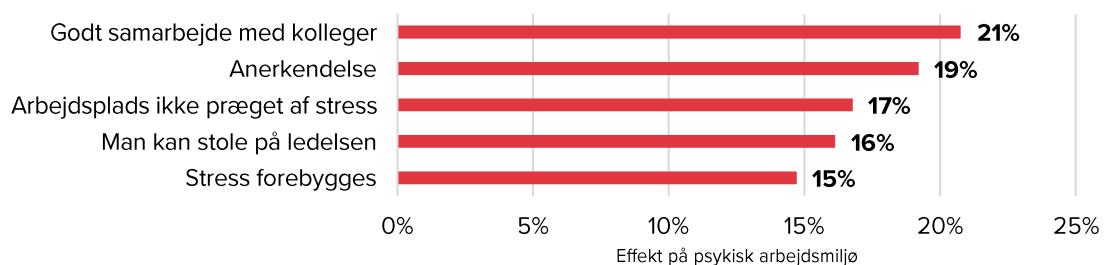
**Figur 1. Psykisk arbejdsmiljø, jobtilfredshed og beskæftigelsestryghed**



### 1.1. Det vigtigste for psykisk arbejdsmiljø er gode kolleger og anerkendelse

Hvis man skal forbedre det psykiske arbejdsmiljø, er det afgørende, at der er et godt samarbejde med kollegerne og at man anerkendes for en god arbejdsindsats. De to har, sammen med en række andre faktorer, en statistisk signifikant effekt på det psykiske arbejdsmiljø. Andre vigtige faktorer er at mindske stress og at medarbejderne føler, at de kan stole på ledelsen.

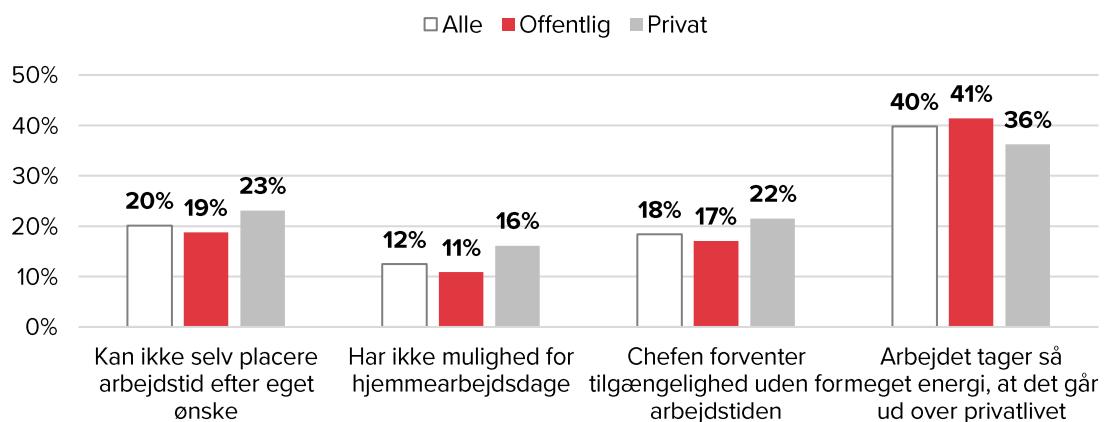
**Figur 2. Hvad har størst effekt på det psykiske arbejdsmiljø?**



## 2. Work/life-balance

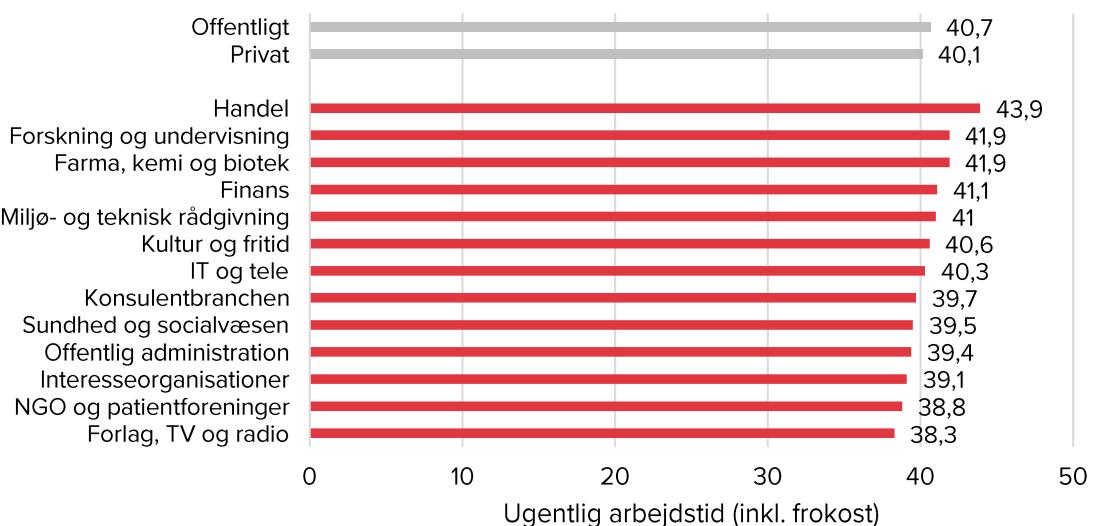
En vigtig faktor for et godt psykisk arbejdsmiljø er, at der er mulighed for også at have et privat- og familieliv ved siden af jobbet. Her viser analysen, at mens færre har udfordringer med den fysiske fleksibilitet (arbejdstid og hjemmearbejdsdage), er det et større problem, at arbejdet tager så meget af medarbejdernes energi, at det går ud over privatlivet. Det oplever 40 procent af magistrene.

**Figur 3. Work/life-balance**



Der er meget stor forskel på den gennemsnitlige arbejdstid i brancherne. Inden for det offentlige arbejder forskere og undervisere eksempelvis næsten 42 timer inklusiv frokost på en gennemsnitlig uge, mens ansatte i den offentlige administration og sundhedsvæsnet arbejder omkring 39,5 timer. På det private arbejdsmarkedet spænder det fra 42-44 timer om ugen i handelsbranchen og i branchen for farma, kemi og biotek. I den anden ende finder man forlag, TV og radio, hvor arbejdsugen ligger lidt over 38 timer.

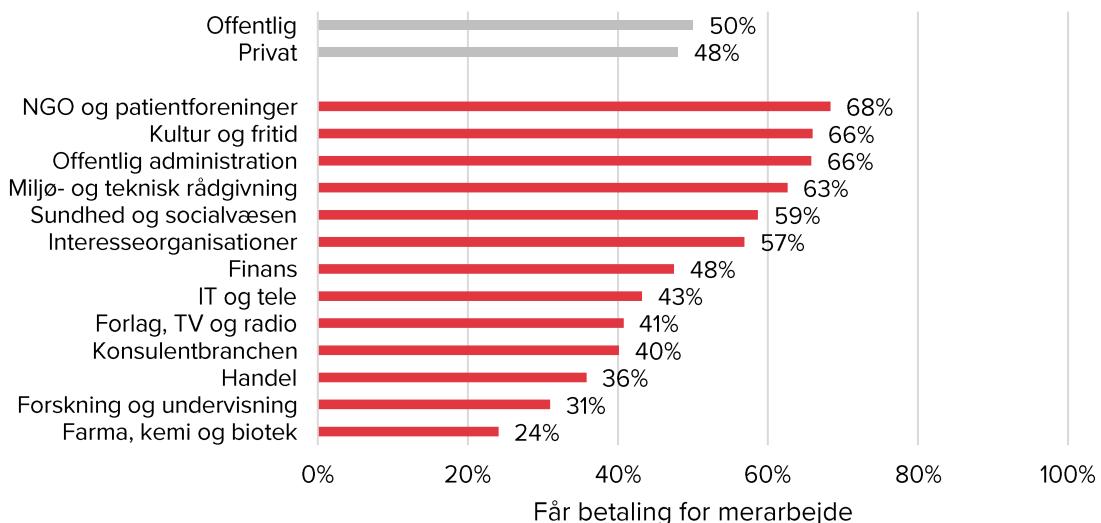
**Figur 4. Ugentlig arbejdstid inklusiv frokost fordelt på branche**



Men selvom mange arbejder mere end den almindelige 37-timers arbejdsuge (om end det er med eller uden frokost), er det ikke alle, der får betaling for deres merarbejde. I branchen for far-

ma, kemi og biotek, hvor den gennemsnitlige arbejdstid er blandt de højeste, får kun hver fjerde betaling for merarbejde, fx i form af mulighed for at afspadsere.

**Figur 5. Andel der får betaling for merarbejde (fx afspadsering) fordelt på branche**

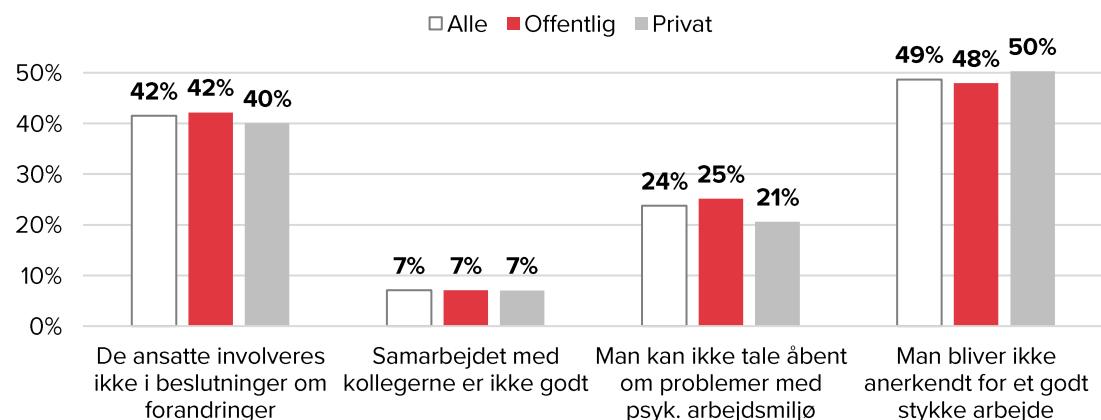


### 3. Arbejdspladsen

Forskellige arbejdspladser har forskellig organisationskultur. Nogle steder er der en flad struktur, hvor man altid kan gå forbi chefens kontor og vende en problemstilling, mens der andre steder er mere hierarki. Det har betydning for det psykiske arbejdsmiljø hvordan både kolleger og ledelse taler sammen.

Analysen viser, at 42 procent ikke oplever, at de ansatte involveres i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen. Samtidig mener hver fjerde ikke, at man kan tale åbent om problemer i det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads. Det er særligt udbredt på offentlige arbejdspladser.

**Figur 6. Arbejdspladsen**



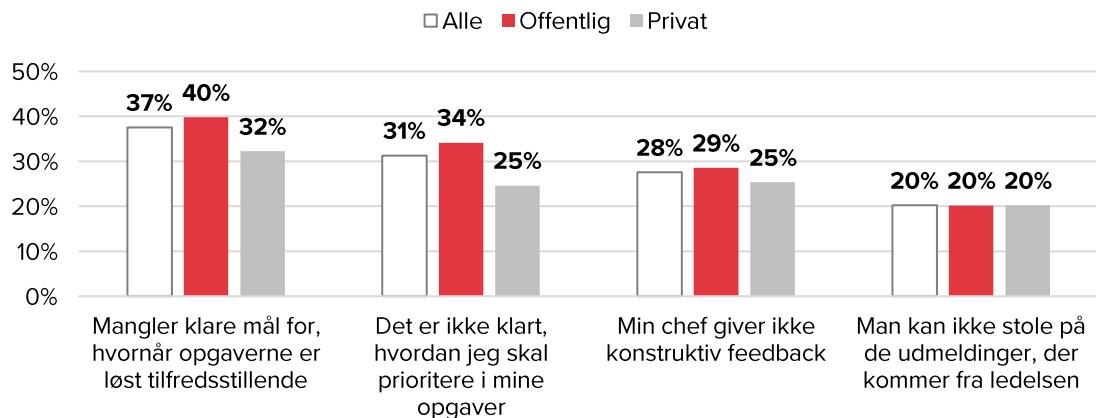
I figuren ovenfor findes også de to faktorer, der har den største indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø: nemlig samarbejdet med kollegerne og anerkendelse. Og det står vidt forskelligt til med de to faktorer. Mens kun syv procent ikke mener, at de har et godt samarbejde med deres kolleger, mener omkring hver anden magister ikke, at man anerkendes for et godt stykke arbejde på deres arbejdsplads.

## 4. Ledelseskvalitet

Et af de steder, hvor der er forskel på det offentlige og private, er med hensyn til ledelseskvaliteten. På de parametre, som denne analyse mäter på, klarer de offentlige ledere sig dårligere end de private.

Analysen viser blandt andet, at flere offentligt ansatte mangler klare mål for, hvornår deres opgaver er løst i en tilfredsstillende kvalitet, samt en prioritering i opgaverne, når der er travlt. Desuden oplever mere end hver fjerde, at deres chef ikke giver dem konstruktiv feedback. Også her er de fleste ansat i det offentlige.

**Figur 7. Ledelseskvalitet**

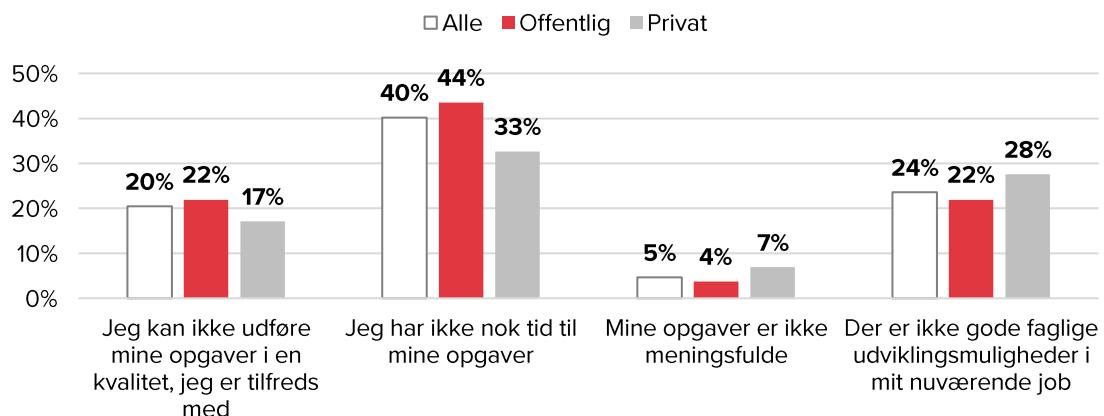


## 5. Faglig kvalitet

Magistre er ofte kendtegnede ved, at de er eksperter inden for et område. Derfor er det afgørende for deres psykiske arbejdsmiljø, at der er mulighed for at levere opgaver i en kvalitet, som man kan stå inde for.

Det positive er, at langt de fleste finder deres arbejdsopgaver meningsfulde. Faktisk er det kun en ud af tyve, der ikke synes, at deres arbejdsopgaver er meningsfulde. Det største problem er, at mange føler, at der ikke er tid nok til opgaverne og at de ikke kan udføre dem i en kvalitet, de er tilfredse med. Selvom det er en udfordring for magistre på hele arbejdsmarkedet, er udfordringen størst i det offentlige. I det private er der til gengæld flere, der ikke ser gode faglige udviklingsmuligheder i deres job. Alt dette fremgår af figuren på næste side.

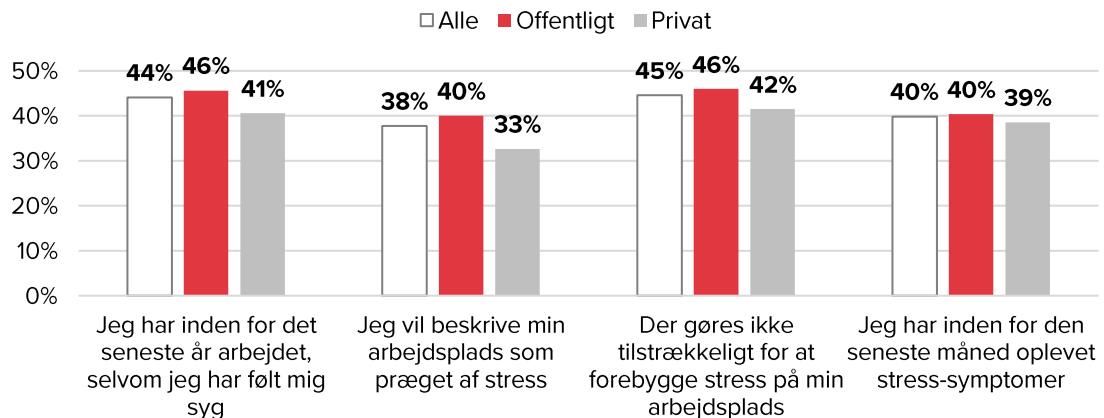
**Figur 8. Faglig kvalitet**



## 6. Stress

I afsnit to så vi, at fire ud af ti føler, at arbejdet tager så meget af energien, at det går ud over privatlivet. Det billede går igen, når man ser på magistrenes stress. 40 procent har inden for den seneste måned oplevet stress-symptomer. Det kan eksempelvis være søvn-, hukommelses- og koncentrationsbesvær, hovedpine og hjertebanken. Stress kan også være årsagen til, at 44 procent inden for det seneste år er taget på arbejde, selvom de har følt sig syge.

**Figur 9. Stress**



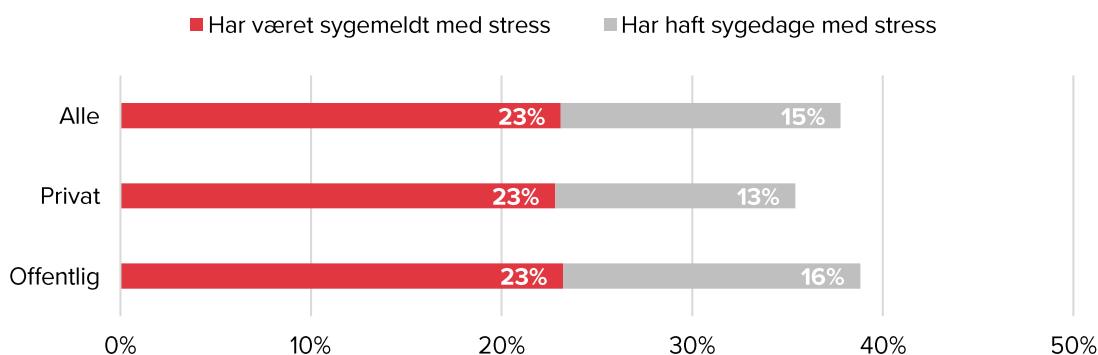
Næsten hver anden magister mener ikke, at der gøres tilstrækkeligt for at forebygge stress på deres arbejdsplads. Det giver god mening, når så mange af deres kolleger er stressede. I alt vil mere end hver tredje beskrive deres arbejde som decideret præget af stress. Her skiller det offentlige sig negativt ud ved at ligge syv procentpoint højere end det private.

### 6.1. Knap hver fjerde har været sygemeldt med stress

De fleste kender en, der engang har været sygemeldt med stress. Det underbygges af analysens resultater, der viser, at knap hver fjerde magister har været sygemeldt med stress i løbet af deres arbejdsliv. Derudover kommer yderligere 15 procentpoint, der har haft sygedage grundet stress i

deres nuværende job, men ikke har været sygemeldt. I alt har 38 procent altså haft sygdom relateret til stress. Det fremgår af figuren på næste side.

**Figur 10. Sygemeldinger og sygedage med stress**

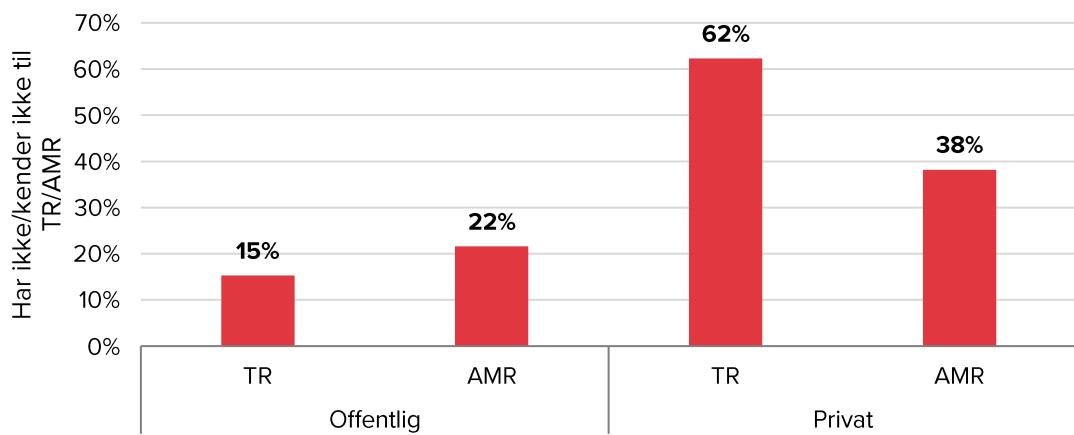


## 7. Tillidsvalgte

De tillidsvalgte spiller en stor rolle i arbejdet med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Desværre er der mange, der ikke har eller ikke har kendskab til deres tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant.

Udfordringen er af gode grunde største i det private. Her kender 62 procent ikke til deres tillidsrepræsentant, mens 38 procent ikke kender til deres arbejdsmiljørepræsentant. Hvis de tillidsvalgte skal kunne hjælpe magistre med dårligt psykisk arbejdsmiljø, er første skridt at de utsatte ved, hvem de skal gå til. Og det halter altså især på det private arbejdsmarked. Men også i det offentlige er der udfordringer – mere end hver femte har ikke eller kender ikke til deres arbejdsmiljørepræsentant.

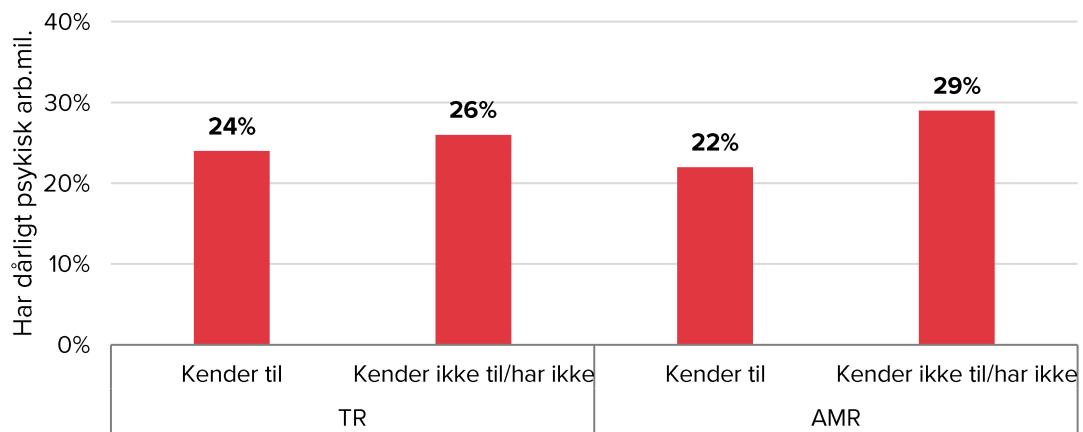
**Figur 11. Mange har ikke kendskab til en tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant**



### 7.1. Mere dårligt arbejdsmiljø på arbejdspladser uden synlige tillidsvalgte

Analysen viser direkte, at der er flere med dårligt psykisk arbejdsmiljø blandt dem, der enten ikke har eller ikke kender til deres tillidsvalgte. Det gælder både tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten. Forskellen er dog størst, når det kommer til arbejdsmiljørepræsentanten.

**Figur 12. Forekomst af dårligt psykisk arbejdsmiljø efter kendskab til tillidshverv**



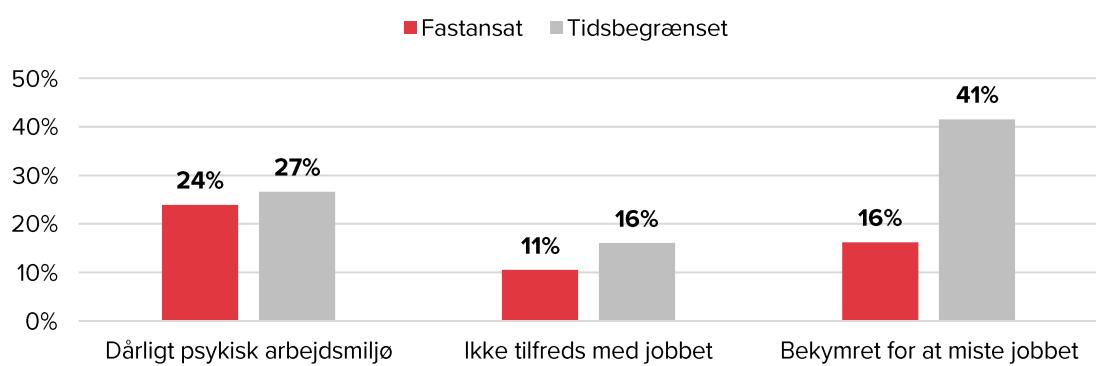
## 8. Tidsbegrænsede ansattes psykiske arbejdsmiljø

Der er mange udfordringer ved at være tidsbegrænset ansat. Analyser fra Dansk Magisterforening har tidligere vist, at de tidsbegrænsede ansatte generelt er meget mere utrygge i deres liv, og ikke blot i deres arbejdsliv. Utrygheden bunder ofte i den økonomiske og faglige uvished om fremtiden, der også betyder, at det er svært at planlægge frem i tiden.

Denne analyse viser dog også, at markant flere af de tidsbegrænsede ansatte er bange for at miste jobbet. Samtidig har dobbelt så stor en andel af tidsbegrænsede ansatte søgt et nyt job i løbet af den seneste uge relativt til fastansatte. Det på trods af, at mange tidsbegrænsede ansatte ikke nærmer sig slutningen af deres kontrakt netop nu.

Alt den utryghed kunne man godt forestille sig, ville påvirke det psykiske arbejdsmiljø. Analysen viser dog, at det kun er i en begrænset grad. Figuren nedenfor viser, at der kun er tre procentpo- int flere tidsbegrænsede ansatte med dårligt psykisk arbejdsmiljø end fastansatte.

**Figur 13. Psykisk arbejdsmiljø, jobtilfredshed og beskæftigelsestryghed**

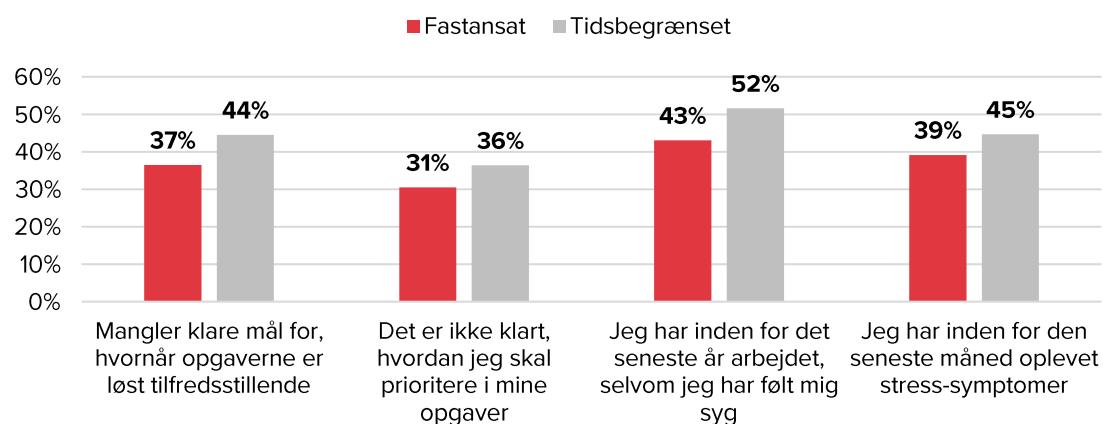


### 8.1. Tidsbegrænsede ansatte døjer med dårligere ledelseskvalitet og stress

Der er dog steder, hvor det psykiske arbejdsmiljø for tidsbegrænsede ansatte er udfordret. Flere har problemer med ledelseskvaliteten i form af klare mål for opgavernes kvalitet og opgaveprioritering. Det kunne tyde på, at nogle tidsbegrænsede ansatte overses af deres leder. Alligevel ar-

bejder mange for, at deres tidsbegrænsede ansættelse skal gøres permanent, og det kan nogle gange føre til stress. De tidsbegrænsede ansatte ligger seks procentpoint over de fastansatte i at opleve stress-symptomer den seneste måned og ni procentpoint over de fastansatte i at tage på arbejde på trods af sygdom i løbet af det seneste år.

**Figur 14. Her skiller de tidsbegrænsede ansatte sig ud**



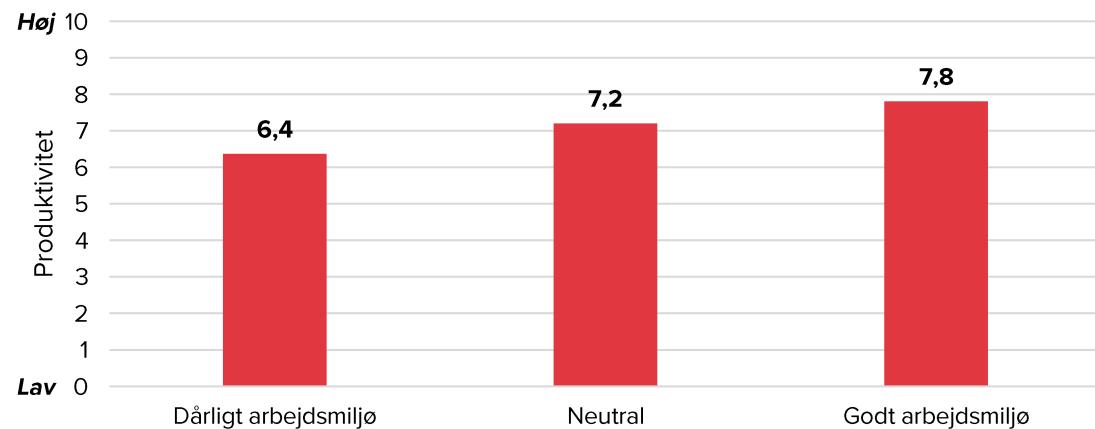
## 9. Dårligt psykisk arbejdsmiljø har konsekvenser

Dårligt psykisk arbejdsmiljø har ikke blot konsekvenser for den enkelte men også for arbejdspladsen. Det kan koste på bundlinjen, hvis det psykiske arbejdsmiljø ikke prioriteres.

### 9.1. Godt psykisk arbejdsmiljø giver høj produktivitet

Analysen en tydeligt positiv sammenhæng mellem høj produktivitet og godt psykisk arbejdsmiljø. Men medarbejdere med dårligt psykisk arbejdsmiljø i gennemsnit vurderer deres produktivitet til 6,4 på en skala 0-10, så vurderer dem med bedst psykisk arbejdsmiljø i gennemsnit deres produktivitet til 7,8. Det er altså en forskel på 22 procent. Der er ikke noget at sige til, at man kan få mere fra hånden, når man ikke skal slås med udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø.

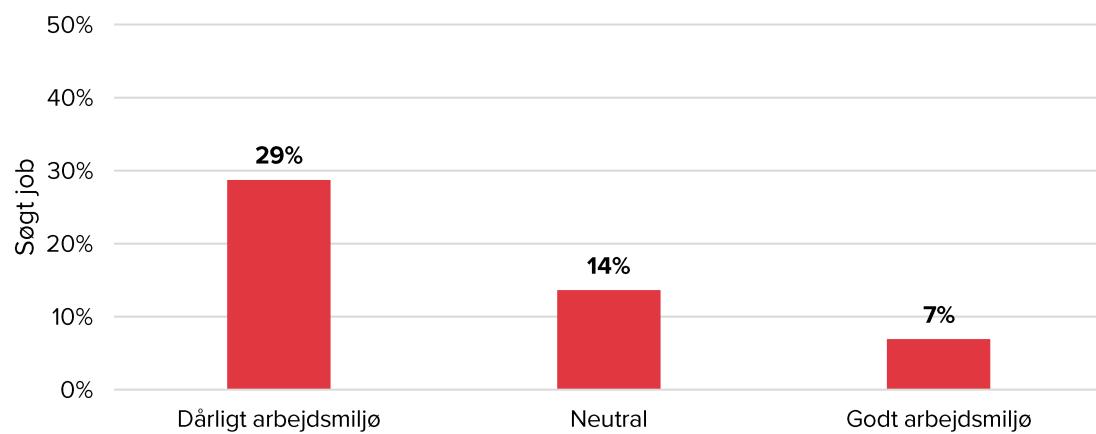
**Figur 15. Sammenhæng mellem produktivitet og dårligt psykisk arbejdsmiljø**



## 9.1. Dårligt psykisk arbejdsmiljø gør, at medarbejderne søger væk

Ikke nok med, at medarbejdere med dårligt psykisk arbejdsmiljø er mindre produktive, så er de også mere tilbøjelige til at søge væk fra deres arbejdsplads. Analysen viser, at 29 procent af dem, der har dårligt arbejdsmiljø, har søgt et nyt job den seneste måned. Der er altså ikke blot tale om overvejelser om at søge væk, men at medarbejderne konkret har rettet CV'et til og formuleret en ansøgning til en anden arbejdsgiver. Til sammenligning gælder det samme kun for syv procent af dem, der har et godt psykisk arbejdsmiljø. Tilbøjeligheden til at søge væk firdobles altså, hvis man har et dårligt psykisk arbejdsmiljø fremfor et godt.

**Figur 16. Sammenhæng mellem jobsøgning seneste måned og dårligt psykisk arbejdsmiljø**



## Sådan har vi gjort

Dansk Magisterforening (DM) har i perioden 30. august til 15. september undersøgt arbejdsmiljøet blandt beskæftigede medlemmer. I alt deltog 4.870 medlemmer, hvilket giver en svarprocent på 18. Heraf er 3.393 offentligt ansatte og 1.477 privatansatte. Stikprøven er ret balanceret på baggrundsvariable.

## Undersøgelsens spørgsmål

Undersøgelsens spørgsmål tager udgangspunkt i AC's arbejdsmiljøundersøgelse fra 2015, men er formuleret som udsagn, der alle måles på den samme skala: helt enig, overvejende enig, hverken/eller, overvejen- de uenig, helt uenig og ved ikke. Herunder fremgår de primære spørgsmål i undersøgelsen.

### Work/life-balance

- Jeg kan selv placere min arbejdstid efter eget ønske
- Jeg har mulighed for hjemmearbejdsdage
- Min chef forventer, at jeg er tilgængelig uden for arbejdstiden
- Jeg oplever, at mit arbejde tager så meget af min energi, at det går ud over mit privatliv

### Arbejdsplassen. På min arbejdsplass...

- Bliver de ansatte ofte involveret i beslutninger om forandringer på arbejdsplassen
- Er der ofte et godt samarbejde blandt kollegerne
- Kan man tale åbent om eventuelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø
- Bliver man ofte anerkendt for et godt stykke arbejde

### Ledelseskvalitet

- Der er klare mål for, hvornår mine arbejdsopgaver er løst i en tilfredsstillende kvalitet
- Det er klar, hvordan jeg skal prioritere mellem mine opgaver, hvis der er nødvendigt
- Min chef giver mig konstruktiv feedback
- Man kan stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen

### Faglig kvalitet

- Jeg kan udføre mine arbejdsopgaver i en kvalitet, som jeg er helt tilfreds med
- Jeg oplever at have nok tid til mine arbejdsopgaver
- Mine arbejdsopgaver er meningsfulde
- Der er gode faglige udviklingsmuligheder i mit nuværende job

### Stress

- Jeg har inden for det seneste år arbejdet, selvom jeg har følt mig syg
- Jeg vil beskrive min arbejdsplass som præget af stress
- Der gøres tilstrækkeligt for at forebygge stress på min arbejdsplass
- Jeg har inden for den seneste måned oplevet symptomer, som ofte forbindes med stress (fx søvn-, hukommelses- og koncentrationsbesvær, hovedpine, hjertebanken)

### Generelle udsagn

- Jeg er alt i alt tilfreds med mit job
- Jeg synes alt i alt, der er et godt psykisk arbejdsmiljø på min nuværende arbejdsplass
- Jeg er bekymret for at miste mit job