

Privatansatte magistres psykiske arbejds miljø

- en spørgeskemaundersøgelse

Artikler og arbejdspapirer

August 2010

Jørgen Møller Christiansen og Henning Hansen



Privatansatte magistres psykiske arbejds miljø

- en spørgeskemaundersøgelse

Artikler og arbejds papirer

August 2010

Jørgen Møller Christiansen og Henning Hansen

**Privatansatte magistres psykiske arbejdsmiljø
- en spørgeskemaundersøgelse**

Artikler og arbejdsrapporter

© CASA, August 2010

Indholdsfortegnelse

| | | |
|----------|---|------------|
| 1 | Introduktion om undersøgelsens metode, datamateriale og rapportens indhold | 3 |
| 1.1 | Bilag A | 9 |
| 2 | Privatansatte magistres psykiske arbejdsmiljø – aktuelle temaer i fokus..... | 11 |
| 2.1 | Det gode arbejde | 11 |
| 2.2 | Arbejde og privatliv | 13 |
| 2.3 | Frihed, selvstændighed og indflydelse i eget arbejde | 16 |
| 2.3.1 | Privatansatte magistres indflydelse i arbejdet..... | 18 |
| 2.3.2 | Selvledelse og stress | 20 |
| 2.3.3 | Faglig fleksibilitet og stress | 20 |
| 2.4 | Selvledelse og belastninger i det psykiske arbejdsmiljø | 23 |
| 2.4.1 | Arbejdets betydning i ens liv | 26 |
| 3 | Virksomhedens sociale kapital – stress og trivsel | 31 |
| 3.1.1 | Elementerne i virksomhedernes sociale kapital | 31 |
| 3.1.2 | Social kapital i de privatansatte magistres virksomheder | 32 |
| 3.1.3 | Forandringer og virksomhedens sociale kapital | 36 |
| 3.1.4 | Engagement og social kapital | 38 |
| 3.1.5 | Opsamling | 40 |
| 3.2 | Virksomhedernes sociale kapital og medarbejdernes helbred | 41 |
| 3.3 | Sammenfatning og konklusion..... | 42 |
| 3.4 | Bilag B | 45 |
| 3.4.1 | Virksomhedens sociale kapital/Skalaer og skalakonstruktion | 45 |
| 4 | Stress | 51 |
| 4.1 | Om stress..... | 51 |
| 4.2 | Stress blandt privatansatte magistre..... | 53 |
| 4.3 | Stress-symptomer..... | 54 |
| 4.4 | Stress på arbejdspladsen | 57 |
| 4.5 | Brancher og stress | 58 |
| 4.6 | Arbejdsfunktion og stress | 59 |
| 4.7 | Beskæftigelsessituation og stress | 60 |
| 4.8 | Arbejdstid og stress..... | 61 |
| 4.9 | Alder og stress | 62 |
| 4.10 | Familiesituation og stress..... | 63 |
| 4.11 | Helbredssituation og stress | 64 |
| 4.12 | Sammenfatning | 64 |
| 5 | Svaroversigt - privatansatte magistres psykiske arbejdsmiljø 2009 | 69 |
| 6 | De privatansatte magistres egne bemærkninger til det psykiske arbejdsmiljø | 111 |
| 7 | Spørgsmål og svar..... | 121 |

1 Introduktion om undersøgelsens metode, datamateriale og rapportens indhold

Dansk Magisterforenings sektion for privatansatte har i november/december 2009 gennemført en elektronisk spørgeskemaundersøgelse blandt sine medlemmer. Emnet for spørgsmålene var arbejdsmiljø og trivsel. Populationen blev afgrænset til alle DM-medlemmer af sektion 36 og 37, som foreningen havde e-mail adresser på.

Spørgeskemaet var på forhånd udarbejdet i et samarbejde mellem DM og CASA og var i vidt omfang sammenligneligt med et tilsvarende spørgeskema, som blev benyttet i 1999¹. 1999-undersøgelsen var imidlertid en postal spørgeskemaundersøgelse, mens 2009-undersøgelsen er elektronisk, dvs. respondenterne udfylder spørgeskemaet via edb.

Deltagelse og bortfald

Den elektroniske spørgeskemaundersøgelse i 2009 blev, som nævnt, gennemført blandt DM-medlemmer af sektion 36 og 37. DM stod for udsendelse og administration af spørgeskemaet.

Deltagelse i elektronisk spørgeskemaundersøgelse i DM 2009

| | | |
|--|-------|-------|
| Antal medlemmer af sektion 36 og 37..... | 6.374 | 100 % |
| Heraf med e-mail-adresser..... | 4.541 | 71 % |
| Skemaer der ikke nåede frem | 487 | 8 % |
| Startet, men ikke færdiggjorte skemaer | 350 | 5 % |
| Færdiggjorte skemaer | 990 | 15 % |

Tabellen viser, at selv om der var 6.364 medlemmer, havde DM kun e-mail-adresser på 4.541 medlemmer, svarende til 71 % af medlemmerne. Desuden viste det sig, at 487 (8 %) af skemaerne ikke nåede frem til e-mail-adresserne. Det betyder, at bruttobestanden for undersøgelsen var 4.054 medlemmer.

Det kunne desuden konstateres, at 350 respondenter havde åbnet spørgeskemaet, men det var ikke udfyldt og returneret i fuld stand. Der var 990 respondenter, der havde udfyldt og returneret det elektroniske spørgeskema.

Hvis man skal vurdere datamaterialet, kan vi beregnet en besvarelsesprocent på 24 % (990 ud af 4.054 mulige). Det er en meget lav besvarelsespro-

¹ Jørgen Møller Christiansen og Peter Wissing: For meget af det gode – om privatansatte magistres psykiske arbejdsmiljø. CASA. Marts 2000.

cent, som normalt vil give anledning til bekymring. CASA tilstræber sædvanligvis en svarprocent på minimum 60 % i surveyundersøgelser.

I visse tilfælde kan en svarprocent på 24 % accepteres, hvis det samtidig kan sandsynliggøres, at der er tale om en tilfældig stikprøve, som udgør et "spejlbillede" af hele populationen. Svarprocenten i 1999-undersøgelsen var 64 %. Det var en tilfredsstillende svarprocent og et datamateriale, der kunne benyttes til at generalisere resultaterne.

Repræsentativitet

I denne undersøgelse er der desværre tale om en række problemer, der stiller spørgsmålstegn ved datamaterialets repræsentativitet, og i hvilken udstrækning det kan bruges til at generalisere resultaterne til den samlede gruppe af privatansatte DM-medlemmer.

For det første kan det være et problem, at der kun er e-mail-adresser på 71 % af medlemmerne. Hvis der er stor forskel på de to grupper, så bliver resultaterne "skæve". En anden mulighed for "skævhed" i undersøgelsen forekommer, hvis der er forskel på dem, der har besvaret spørgeskemaet, og dem der ikke har besvaret det.

Der er desværre en stor risiko for, at der er "skævheder" i datamaterialet, som betyder, at datamaterialet ikke kan bruges til at generalisere undersøgelsens resultater. Det er muligt at lave visse kontroller af "skævhederne", hvis man har mulighed for at sammenligne datamaterialet med medlemmerne som helhed, fx med hensyn til køn og alder.

Fordeling på køn og alder. DM-medlemsregister og 2009-undersøgelsen. I procent

| | DM-medlemsregister | 2009-undersøgelse |
|-----------------|--------------------|-------------------|
| Kvinder: | | |
| 20-29 år | 2,9 | 3,2 |
| 30-39 år | 32,6 | 34,9 |
| 40-49 år | 14,6 | 15,9 |
| 50-59 år | 6,7 | 9,2 |
| 60 år+ | 1,3 | 1,6 |
| I alt | 58,0 | 64,8 |
| Mænd: | | |
| 20-29 år | 1,3 | 1,1 |
| 30-39 år | 15,7 | 10,5 |
| 40-49 år | 11,0 | 11,3 |
| 50-59 år | 11,5 | 10,4 |
| 60 år+ | 2,5 | 1,8 |
| I alt | 42,0 | 35,2 |
| Antal (N) | 6.374 | 893* |

* Ekskl. uoplyste

Tabellen viser, at der er tale om en vis skævhed i undersøgelsespopulationen i forhold til medlemsregistret. Kvinderne er overrepræsenterede, og mændene er underrepræsenterede. Der er også en mindre overrepræsentation af enkelte aldersgrupper. Men selvom undersøgelsespopulationen til en vis grad ligner medlemsregistret med hensyn til køn og alder, så er der alligevel grund til at være meget forsigtig med resultater og generaliseringer, fordi der kan være "skævheder" på andre forhold, som er vigtige for resultaterne. Vi har foretaget en sammenligning på et spørgsmål om selvvurderet helbred, som også er stillet i SUSY-undersøgelserne², der omfatter hele befolkningen. Desværre er svarkategorierne ikke identiske i de to undersøgelser.

I de følgende tabeller er vist resultaterne af spørgsmålene om selvvurderet helbred i de to undersøgelser på to forskellige tidspunkter.

Selvvurderet helbred. 2000 og 2005. Sundheds- og sygelighedsundersøgelsen. 2000. Statens Institut for Folkesundhed. 25-66 årige. I procent

| | Mænd | | Kvinder | |
|--------------------|-------|-------|---------|-------|
| | 2000 | 2005 | 2000 | 2005 |
| Virkelig god | 37 | 36 | 36 | 35 |
| God | 43 | 47 | 43 | 44 |
| Nogenlunde | 15 | 13 | 15 | 15 |
| Dårlig..... | 3 | 3 | 5 | 5 |
| Meget dårlig | 1 | 1 | 1 | 1 |
| I alt | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Antal (N)..... | 5.900 | 4.971 | 5.965 | 5.149 |

Medlemsundersøgelser af privatansatte magistre. CASA. 1999 og 2009. I procent

| | Mænd | | Kvinder | |
|------------------|-------|------|---------|------|
| | 1999 | 2009 | 1999 | 2009 |
| Meget godt | 54 | 41 | 61 | 47 |
| Godt | 42 | 53 | 35 | 46 |
| Mindre godt..... | 4 | 6 | 5 | 7 |
| Dårligt..... | 0 | 0 | 0 | 0 |
| I alt | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Antal (N)..... | 1.058 | 315 | 915 | 580 |

Desværre kan vi ikke sammenligne resultaterne af de to undersøgelser direkte, fordi, der, som nævnt, er anvendt forskellige svarkategorier. 'Virkelig godt' svarer eksempelvis ikke helt til 'meget godt', desuden er der fem kategorier i SUSY-undersøgelserne, men kun fire kategorier i medlemsundersøgelserne.

² Sundheds- og sygelighedsundersøgelsen. 2000 og 2005. Statens Institut for Folkesundhed.

Det er derimod mere relevant at følge udviklingen i de to undersøgelser. SUSY-undersøgelserne viser således meget stabile resultater for perioden 2000-2005. Derimod viser medlemsundersøgelserne markante ændringer i perioden 1999-2009. Der er tilsyneladende tale om en forringelse af de privatansatte magistres selvvurderede helbred. Den største ændring består i, at der er færre, der svarer 'meget godt' – både blandt mænd og kvinder, mens der er flere, der svarer 'godt' og 'mindre godt'.

Spørgsmålet er nu, om der reelt er sket en forringelse af de privatansatte magistres selvvurderede helbred i perioden 1999-2009, eller om det blot skyldes usikkerhed i undersøgelsesmetoderne. 1999-undersøgelsen blev gennemført med postale spørgeskemaer på basis af en tilfældig stikprøve af medlemmerne, hvor alle medlemmer havde samme udtrækssandsynlighed. 2009-undersøgelsen blev gennemført med elektronisk spørgeskema, som blev sendt til alle medlemmer, som DM havde e-mail-adresser på. Desuden var svarprocenten kun 24 % i 2009-undersøgelsen mod 64 % i 1999-undersøgelsen.

CASAs umiddelbare konklusion er, at der næppe er sket markante forskelle i svarmønstret blandt medlemmerne af DM-privat, når det gælder selvvurderet helbred. De relativt store forskelle i resultaterne på 1999- og 2009-undersøgelsen skyldes sandsynligvis forskelle i metode og svarprocent.

Konklusion

På baggrund af CASAs overvejelser og analyser i det foregående, konkluderer CASA, at det ikke er fagligt forsvarligt at gennemføre sammenligningsanalyser af forholdene i 1999 og 2009. Vi kan ikke være sikre på, om evt. ændringer i det psykiske arbejdsmiljø skyldes undersøgelsestekniske usikkerheder eller reelle forhold. I perioden er der sket ændringer, som de mere faktuelle data viser (se bilag A sidst i introduktionen), men risikoen for at drage forkerte konklusioner af medlemmernes vurdering af det psykiske arbejdsmiljø er efter vores mening for store.

Derimod kan der – med forbehold omkring en lav svarprocent – foretages en række tabelkørsler på 2009-undersøgelsens data, som kan sige noget om forskelle mellem forskellige medlemsgrupper samt en række analyser af særlige problemstillinger, som har været drøftet med følgegruppen i DM, sektion for privatansatte. Det har baggrund i, at der konstateres en rimelig overensstemmelse mellem medlemsregistret og undersøgelsen, når det handler om køn- og alderssammensætning. Der foretages desuden en vægtning af datamaterialet, som korrigerer for forskellene i køns- og alderssammensætningen. Dermed gives et mere retvisende billede af de reelle forhold.

Om rapportens indhold

I de følgende præsenteres fire artikler, hvor problemstillinger i tilknytning til:

- Det gode arbejde.
 - Virksomhedens sociale kapital.
 - Det psykiske arbejdsmiljø med særlig vægt på indflydelse og selvledelse
 - Stress
- analyseres og beskrives.

Det suppleres med et afsnit, hvor spørgsmål fra følgegruppen i DM (sektion for privatansatte) til undersøgelsens resultater besvares af CASA ud fra de foreliggende data. De privatansatte magistre kommer desuden selv til orde. Spørgeskemaet afsluttede med et åbent spørgsmål, hvor respondenterne selv kunne skrive deres kommentarer til undersøgelsen. De mange forskelligartede kommentarer levendegør de mange talmæssige opgørelser og illustrerer kompleksiteten i de undersøgte temaer. I kapitel 5 vil læseren her kunne se svarfordelingen ved de stillede spørgsmål.

1.1 Bilag A

Tabeller – sammenligning af svar i 1999- og 2009- undersøgelsen af privatansatte magistres psykiske arbejdsmiljø.

Køn og alder. I procent

| | 1999 | 2009 | Ændring |
|---------------|-------------|---------------|----------------|
| Kvinde | 54 | 65 | +11 |
| Mand | 47 | 35 | -12 |
| Alder: | 1999 | 2009*) | Ændring |
| 20-29 | 10 | 4 | -6 |
| 30-39 | 42 | 45 | +3 |
| 40-49 | 37 | 27 | -10 |
| 50-59 | 10 | 19 | +9 |
| 60 + | 0,5 | 3 | +2,5 |

Hvilken uddannelse har du? I procent

| | 1999 | 2009 | Ændring |
|-------------------|------|------|---------|
| Humanistisk | 41 | 50 | + 9 |
| Naturvid. | 54 | 39 | -15 |
| Pædagogisk..... | 0,4 | 1,3 | + 0,9 |
| Samfundsvid. | - | 5 | |
| Andet | 5 | 4 | -1 |

Inden for hvilket arbejdsområde er din hovedbeskæftigelse? I procent

| | 1999 | 2009 | Ændring |
|---|------|------|---------|
| It-arbejde | 9 | 20 | +11 |
| Naturvid. arbejde | 19 | 13 | -6 |
| Kommunikation, forlag, information, journalistisk arbejde | 11 | 20 | +9 |
| Sagsbehandling, administration | 11 | 12 | +1 |
| Personale, uddannelsesfunktioner | 6 | 5 | -1 |
| Salg, marketing, reklamer | 6 | 6 | 0 |
| Rådgivning | 10 | 8 | -2 |
| Andet | 10 | 14 | +4 |

Inden for hvilken branche er du beskæftiget? I procent

| | 1999 | 2009 | Ændring |
|--|------|------|---------|
| Forlag, dagblade, film, radio, tv..... | 6 | 9 | +3 |
| Industri..... | 14 | 13 | -1 |
| Telekommunikation*)..... | 5 | 4 | -1 |
| Bank, forsikring..... | 4 | 5 | +1 |
| It, databehandling o.l..... | 22 | 14 | -8 |
| Forening, organisationer..... | 16 | 20 | +4 |
| Vidensudvikling, forskning, o.l.**)... | 13 | 17 | +4 |
| Andet..... | 20 | 18 | -2 |

*) i 1999 lød spørgsmålet: Post, telekommunikation

**) I 2009 lød spørgsmålet: Forskning, rådgivning, vidensarbejde o.l.

Hvor mange ansatte er der på den arbejdsplads, hvor du arbejder? I procent

| | 1999 | 2009 | Ændring |
|---------------|------|------|---------|
| 0-4..... | 6 | 6 | 0 |
| 5-9..... | 8 | 8 | 0 |
| 10-19..... | 11 | 12 | +1 |
| 20-49..... | 15 | 14 | -1 |
| 50-99..... | 11 | 11 | 0 |
| 100-499..... | 29 | 26 | -3 |
| 500 +..... | 21 | 23 | +2 |
| Ved ikke..... | 0,1 | 0,4 | |

Hvilken beskrivelse dækker bedst den organisatoriske opbygning på din arbejdsplads set under et? I procent.

| | 1999 | 2009 |
|--|--------------------|------|
| Overvejende hierarkisk organisatorisk opbygning..... | 51 | 38 |
| Overvejende flad opbygning..... | 41 | 19 |
| Kombination af hierarkisk og flad organisatorisk struktur..... | <i>Indgik ikke</i> | 43 |
| Ingen af delene..... | 7 | 1 |

Er du dækket af en overenskomst? I procent

| | 1999 | 2009 | Ændring |
|---------------|------|------|---------|
| Ja..... | 37 | 42 | +5 |
| Nej..... | 57 | 53 | -4 |
| Ved ikke..... | 7 | 6 | -1 |

Er der ledelse forbundet med dit job? I procent

| | 1999 | 2009 |
|--|--------------------|------|
| Ja, projektledelse..... | 59 | 46 |
| Ja, personaleledelse..... | 22 | 14 |
| Ja, administrativ ledelse..... | <i>Indgik ikke</i> | 14 |
| Ja, andre ledelsesmæssige funktioner..... | 23 | 12 |
| Nej, ingen ledelsesmæssige funktioner..... | 29 | 39 |

2 Privatansatte magistres psykiske arbejdsmiljø – aktuelle temaer i fokus

I denne artikel sættes der fokus på en række temaer i det moderne arbejdsliv, og som i stigende grad vies opmærksomhed. Kapitlet indledes med en analyse af magistrernes opfattelse af det gode arbejde. Et aspekt, som magistrerne vægter højt er, at arbejde og fritid/familie skal være foreneligt. Det belyses efterfølgende. Et andet tema, som får større aktualitet, er selvledelse i arbejdet. Hvordan står det til blandt magistrerne, og hvad vejer på plus- og minussiden? Spørgsmålene belyses, og det leder frem til det fleksible arbejde, hvor fleksible arbejdsformers eksistens og betydning for de privatansatte magistre gennemgås. I gennemgangen er stressproblematikken et af aspekterne – selve temaet stress i arbejdslivet behandles mere indgående i artikel 4, hvor definitioner anvendt i artiklen her beskrives nærmere. I kapitlets sidste tema ses der på magistrernes prioritering af arbejdet. Der gøres status over, hvor stor betydning arbejdet tillægges af magistrerne i deres liv, og hvad konsekvenserne heraf kan være.

2.1 Det gode arbejde

I 2000 blev de privatansatte magistre bedt om at tage stilling til, hvad der kendetegner et godt arbejde for dem³. Helt tilsvarende spørgsmål fik magistrerne stillet på ny i 2010. Af tabel 2.1 fremgår det, at der i 10-året kun er sket mindre forskydninger i opfattelsen af det gode arbejde. I tabellen er de undersøgte arbejdskvaliteter rangordnet ud fra det gennemsnitlige svar på, om man finder aspektet ”meget vigtig” (1), ”vigtig” (2) eller ”mindre vigtig” (3). Gennemsnitsværdien ved de 19 faktorer varierer fra 1.34 til 2.38. De seks arbejdskvaliteter med højeste prioritet optræder såvel i 2010 som i 2000 øverst på listen (se tabel 2.1). Internt mellem disse seks aspekter er der sket en vis omplacering. ”Arbejde og fritid/familie skal være foreneligt” er således rykket fra en 5. plads til en 1. plads, og fx ”Frihed og selvstændighed” i arbejdet er faldet fra andenpladsen til fjerdepladsen.

³ Christiansen J.M. & Wissing P.: ”For meget af det gode” – om privatansatte magistrers psykiske arbejdsmiljø”. CASA, marts 2000.

Tabel 2.1

| <i>Det synes jeg kendetegner et godt arbejde for mig"</i> | Prioriteret rækkefølge | |
|---|------------------------|------|
| | 2010 | 2000 |
| Arbejde og fritid/familie skal være foreneligt..... | 1 | 5 |
| Et godt samarbejde med kollegerne | 2 | 6 |
| Have spændende og udfordrende opgaver..... | 3 | 1 |
| Frihed og selvstændighed i arbejdet..... | 4 | 2 |
| At have indflydelse på og kunne påvirke vigtige beslutninger vedrørende mit arbejde | 5 | 4 |
| Muligheder for at udvikle mig og lære nyt i arbejdet..... | 6 | 3 |
| Kunne lave faglig kvalitet i arbejde og produkt..... | 7 | 7 |
| At arbejdspladsen er præget af fællesskabsfølelse og åbenhed | 8 | 9 |
| At ansvar og kompetence er afpasset de opgaver, jeg skal løse | 9 | 8 |
| At kunne møde anerkendelse efter veludført arbejde (fra leder(e), kolleger eller brugere) | 10 | 14 |
| At kunne få kvalificeret faglig sparring (medspil/modspil) fra nærmeste leder..... | 11 | 12 |
| Tryghed i ansættelsen..... | 12 | 15 |
| Nytænkning og initiativ vurderes højt på arbejdspladsen | 13 | 10 |
| At få information om arbejdspladsens udviklingsmål og -strategier..... | 14 | 11 |
| At have et godt fagligt netværk | 15 | 13 |
| Arbejdet tilfører andre/samfundet noget positivt..... | 16 | 17 |
| Velaflønnede arbejde | 17 | 16 |
| At kunne følge produktet fra start til slut | 18 | 18 |
| Mulighed for karriere | 19 | 19 |

I 2000-undersøgelsen angav 66 % af de privatansatte magistre, at i deres ideal af det gode arbejde er aspektet *"Arbejde og fritid/familie skal være foreneligt"* meget vigtigt. I 2010 steg tilsvarende andel til 73 %. Et andet højt prioriteret aspekt *"Frihed og selvstændighed"* blev i 2000 prioriteret af 68 % som meget vigtigt; i 2010 'faldt' det til 62 %. I 2000 prioriterede flest (80 %) at have spændende og udfordrende opgaver som meget vigtigt. I dag 10 år senere er andelen dalet til 68 %.

De aspekter, som de privatansatte synes er meget vigtige, er i dag som for 10 år siden knyttet til professionens kerne, fx at arbejdet skal være udfordrende og udviklende, at de kan anvende deres intellekt, at arbejdet indebærer selvstændighed, og at der er muligheder for et inspirerende og konstruktivt samarbejde med kolleger. Og så skal det ikke mindst give mulighed for et helt liv – arbejde og fritid skal være foreneligt.

I bunden af prioriterede arbejdskvaliteter er der kun beskedne omplaceringer i opfattelsen af idealet på det gode arbejde. Såvel i 2010 som i 2000 er de lavest placerede arbejdskvaliteter: (Andel der finder aspektet *meget vigtigt* er angivet i parentes):

- Arbejdet tilfører andre/samfundet noget positivt (34 %).
- Velaflønnede arbejde (22 %).

- At kunne følge produktet fra start til slut (20 %).
- Mulighed for karriere (14 %).

Sammenfattende tyder resultaterne på, at det, som forener de privatansatte magistre i deres syn på det gode arbejde, er vigtigheden af et intellektuelt stimulerende, frit og selvstændigt arbejde. Fordoms-mæssigt kunne det tænkes, at løn og karriere også var meget vigtigt for privatansatte, men resultaterne viser, at det, som færrest af deltagerne har bedømt som meget vigtigt, er karriere og velaflynet arbejde.

Resultaterne indeholder også træk, der antyder, at de individuelle værdier vægtes over de kollektive. Der synes enighed om fx, at *Frihed og selvstændighed i arbejdet* er vigtigt, men at *Arbejdet tilfører andre/samfundet noget positivt* 'kun' vægtes af hver tredje som meget vigtigt.

2.2 Arbejde og privatliv

I idealet på det gode arbejde fik – som beskrevet ovenfor – *god balance mellem arbejdsliv og privatliv* højeste prioritet. Undersøgelsen giver også et svar på, om idealet opleves opfyldt i virkeligheden. Blandt de privatansatte magistre, der fandt, at aspektet er *meget vigtigt* i deres opfattelse af det gode arbejde, synes lidt over hver anden (52 %), at det også i høj grad er opfyldt i deres arbejde (se tabel 2.2). 12 % synes kun, at det er tilfældet i mindre grad.

Tabel 2.2: Arbejde og fritid/familieliv skal være foreneligt – ideal og virkelighed

| Virkelighed | Ideal |
|--------------------------------|---|
| Opfyldes i mit arbejde: | Prioriteret som "meget vigtigt" i hvad der kendetegner et godt arbejde for mig |
| I høj grad | 52 % |
| Til en vis grad | 37 % |
| Kun i mindre grad | 12 % |
| Total | 73 % (n=640) |

Undersøgelsen i 2010 indeholdte også andre spørgsmål til supplerende og uddybende belysning af balancen mellem arbejde og privatliv. De fire nedenstående spørgsmål (nr. 178-181) er samlet i skalaen "balance mellem arbejde og privatliv", hvor arbejdets betydning, relationen mellem arbejde og privatliv belyses.

178. Jeg føler, at der er en konflikt mellem mit arbejde og mit privatliv, sådan at jeg helst ville være begge steder på én gang

| | | Frequency | Valid Percent |
|--------------|-----------------------|-----------|---------------|
| Valid | Meget ofte/altid | 35 | 3,9 |
| | Ofte | 119 | 13,3 |
| | Nogle gange | 286 | 31,7 |
| | Sjældent | 299 | 33,2 |
| | Meget sjældent/aldrig | 161 | 17,9 |
| | Total | 899 | 100,0 |
| Missing | System | 92 | |
| Total | | 991 | |

179. Når jeg kommer hjem efter arbejde, er jeg for træt til at lave nogle af de ting, jeg gerne vil

| | | Frequency | Valid Percent |
|--------------|-----------------------|-----------|---------------|
| Valid | Meget ofte/altid | 79 | 8,8 |
| | Ofte | 230 | 25,6 |
| | Nogle gange | 396 | 44,0 |
| | Sjældent | 156 | 17,3 |
| | Meget sjældent/aldrig | 39 | 4,3 |
| | Total | 899 | 100,0 |
| Missing | System | 92 | |
| Total | | 991 | |

180. Min familie/venner er misfornøjede med, at jeg virker fraværende og har ringe energi, når jeg er hjemme

| | | Frequency | Valid Percent |
|--------------|-----------------------|-----------|---------------|
| Valid | Meget ofte/altid | 40 | 4,4 |
| | Ofte | 90 | 10,0 |
| | Nogle gange | 241 | 26,8 |
| | Sjældent | 348 | 38,7 |
| | Meget sjældent/aldrig | 180 | 20,0 |
| | Total | 899 | 100,0 |
| Missing | System | 92 | |
| Total | | 991 | |

181. Når jeg har fri, fylder mit arbejde for meget i mine tanker

| | | Frequency | Valid Percent |
|--------------|-----------------------|-----------|---------------|
| Valid | Meget ofte/altid | 76 | 8,4 |
| | Ofte | 137 | 15,2 |
| | Nogle gange | 317 | 35,3 |
| | Sjældent | 267 | 29,7 |
| | Meget sjældent/aldrig | 102 | 11,4 |
| | Total | 900 | 100,0 |
| Missing | System | 92 | |
| Total | | 991 | |

Som det fremgår af tabel 2.3 viser skalaen over balancen mellem arbejde og privatliv, at for knap hver anden findes balancen at være god, modsat dårlig for hver femte, dvs. at den privatansatte magister oplever en konflikt mellem arbejdet og fritidslivet, at arbejdet fylder meget i deres tanker når de har fri, at deres fritidsaktiviteter indskrænkes fordi de er for trætte efter arbejdet og at deres pårørende er misfornøjede med vedkommende.

Tabel 2.3: Skalaen: Balance mellem arbejde og fritid

| | | Frequency | Valid Percent |
|--------------|-------------------------------------|-----------|---------------|
| Valid | Meget dårlig balance arbejde-fritid | 49 | 5,5 |
| | Dårlig balance arbejde-fritid | 126 | 14,1 |
| | Middel balance arbejde-fritid | 278 | 31,2 |
| | God balance arbejde-fritid | 318 | 35,7 |
| | Meget god balance arbejde-fritid | 120 | 13,5 |
| | Total | 892 | 100,0 |
| Missing | System | 99 | |
| Total | | 991 | |

Resultaterne viser, at dårlig balance arbejde-fritid optræder lidt hyppigere blandt kvinder end blandt mænd (henholdsvis 22 % og 16 %), men samlet set er der ikke statistisk sikker kønsmæssig forskel. Aldersmæssigt skiller de privatansatte magistre i alderen 40-49 år sig ud fra de yngre og ældre, hvor der blandt de 40-49 årige findes 26 % med dårlig balance og blandt de øvrige aldersgrupper 'kun' 16-19 %. Og, måske overraskende, findes ikke markante forskelle i balancen mellem arbejde-fritid set i relation til, om man har hjemmeboende børn eller ej.

Som forventet, som det fremgår af tabel 2.4, findes en klar sammenhæng mellem graden af balance arbejde-fritid og forekomst af stress. Det er især bemærkelsesværdigt, at der blandt de privatansatte magistre, hvor balancen mellem arbejde og fritid er *meget god*, stort set findes ingen med stress.

Tabel 2.4: Forekomst af stress sammenholdt med grad af balance mellem arbejde og fritid. I procent

| | Balance mellem arbejde og fritid | | | | |
|--------------------|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Meget dårlig | Dårlig | Middel | God | Meget god |
| Ikke-stress | 12 | 29 | 65 | 84 | 96 |
| Noget stress | 25 | 37 | 25 | 13 | 2 |
| Meget stress..... | 63 | 34 | 11 | 4 | 1 |
| | 100 n=49 | 100 n=126 | 100 n=277 | 100 n=316 | 100 n=120 |

2.3 Frihed, selvstændighed og indflydelse i eget arbejde

Frihed og selvstændighed blev som omtalt ovenfor prioriteret som et meget vigtigt element i det gode arbejde af et klart flertal af de privatansatte magistre. Betydningen af at have indflydelse i eget arbejde, eller at have magt over egen situation, er forhold, som har været studeret intenst i den arbejdspsykologiske og sociologiske forskning.

Ud fra review af 88 forskningsrapporter konkluderende PE Spector i 1986⁴, at god egenkontrol og indflydelse i arbejdet har videnskabelig sikker sammenhæng med:

- Færre fysiske helbredsproblemer.
- Psykisk velbefindende.
- Trivsel i arbejdet.
- Færre der overvejer at skifte job.
- Mindre personalegennemtræk.
- Motivation.
- Engagement.
- Højere arbejdspræstation.

Nyere omfattende international forskning er kommet til tilsvarende konklusion og har vist, at medarbejderens indflydelse på eget arbejde er afgørende for, hvor sundhedsskadeligt eller sundhedsfremmende arbejdet er. Det anerkendte og omfattende studie af statstjenestemænd i England viste en næsten fordobling af risiko for hjerte-kar-sygdomme og hjerteinfarkt for kvinder og mænd, som har lav indflydelse i jobbet⁵. Undersøgelsen var prospektiv, sådan at indflydelse i arbejdet målt fem og tre år inden, tjenestemændene blev klinisk undersøgt for hjerte-kar-sygdomme. Analyserne viste, at

⁴ Spector P.E. (1986): *Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work*. Human Relations, 39 (11), 1005-1016.

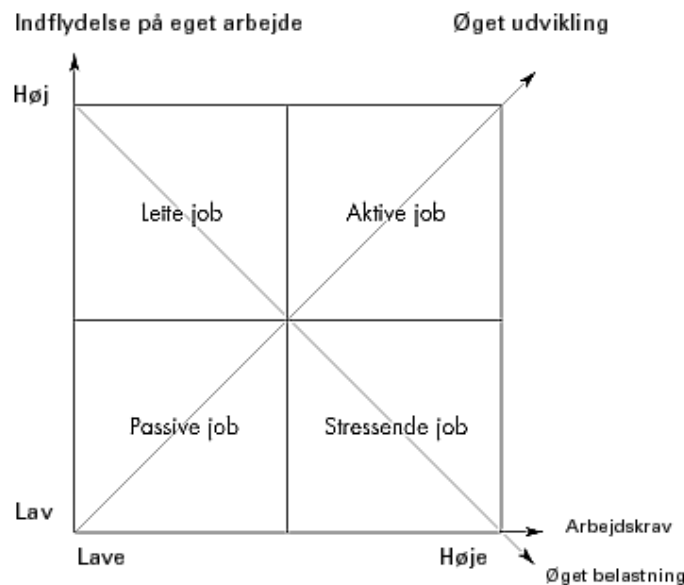
⁵ Bosna, H. et al. (1997): *Low job control and risk of coronary heart disease in Whitehall II. Prospective cohort studie*. British Medical Journal 314, 558-565.

lav indflydelse i arbejdet både tre og fem år tidligere førte til relativt høj risiko for hjerte-kar-sygdomme. Havde indflydelsen været højere ved mindst et af måletidspunkterne, var risikoen noget mindre. Mindst var risiko, hvor tjenestemændene havde høj indflydelse i arbejdet ved begge målinger. Et sådant resultat kan tolkes som en forbedring af 'indflydelsesniveauet' allerede på kort sigt og giver en vis beskyttelse mod negative helbredseffekter.

Andre studier har vist, at stærkt bundne og ensidige arbejdsopgaver med stort arbejdspress kombineret med få eller ingen muligheder for at regulere arbejdspresset øger risikoen for psykiske og psykosomatiske helbredsskader.

Inspirationskilde til denne forskning har i stor udstrækning været den af Robert Karasek udarbejdede krav-kontrol-model (*The demand control model*)⁶, der blev introduceret i slutningen af 1970'erne. Modellen bygger på og integrerer to traditioner i arbejdslivsforskningen, som dels handler om kvalifikation og egenkontrol, dels forskning om påvirkninger og belastninger (stressorer) i arbejdet. Belastende arbejdsvilkår og helbredsproblemer antages i modellen at opstå gennem en ubalance mellem arbejdets krav og personens handlemuligheder, hvor høje krav og lav indflydelse/kontrol genererer stress, mens høje krav og høj egenkontrol anses at reducere stress.

Figur 2.1: Krav-kontrol-modellen



Modellens "Passive job" indebærer meget lidt indflydelse på eget arbejde og meget lave psykologiske og fysiske krav til medarbejderen. "Lette job" indebærer en høj grad af indflydelse på eget arbejde. De psykologiske og fysiske krav til medarbejderen er dog så få, at han ikke gennemgår en per-

⁶ Karasek R. and Theorell T.: *Healthy Work – stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic books, Inc. Publishers 1990.

sonlig og faglig udvikling i jobbet. “*Aktive job*” indebærer høje krav til medarbejderen og ringe risiko for at være sundhedsskadeligt. Det begrundes i modellen med, at medarbejderen i “*Aktive job*” har en god indflydelse på eget arbejde og derfor kan regulere belastningerne. “*Stressende job*” indebærer, at kravene til medarbejderen er meget høje, mens indflydelsen på eget arbejde er lav. Derimod kan et stort arbejdspress være udviklende – frem for nedbrydende – hvis medarbejderen fx selv kan regulere sit arbejds-tempo, sin arbejds mængde, eller hvis han kan holde pauser, når trætheden melder sig (jf. modellens udviklingsdiagonal). Modellens optimale arbejds-situation med høje krav og god indflydelse antages endvidere at indeholde potentiale for læring (= det udviklende arbejde), som på sin side antages at have positiv effekt på personens formåen til at håndtere fremtidens belastninger på.

Talrige studier har efterprøvet modellen og påvist klar sammenhæng mellem modellen og forskellige typer helbredssvigt, fx hjertesygdom og stress. Generelt findes, at vores muligheder for at mestre stress bliver bedre jo større indflydelse og magt, vi har over vores eget arbejde og liv i det hele taget. Forskningen viser desuden, at gode muligheder for hjælp, støtte og gode kontrol- og indflydelsesmuligheder kan være en stødpude, der beskytter mod arbejdsrelateret stress⁷.

Karasek’s oprindelige idé med modellen var, at den skulle kunne forudsige spændende og udviklende job og ikke sygdom, som den i høj grad er kommet til inden for arbejdsmiljøforskningen. Krav-kontrol-modellen har dog også været et fundament i udviklingen af teorierne om Det Udviklende Arbejde (DUA), som bl.a. de faglige landsorganisationer, LO i de skandinaviske lande har haft som et centralt programområde.

2.3.1 Privatansatte magistres indflydelse i arbejdet

Undersøgelsens resultater viser, som det fremgår af tabel 2.5, at selvledelse er det absolut dominerende blandt de privatansatte magistre. Næsten ni ud af ti angiver, at det har de i meget høj grad eller i høj grad.

⁷ Johnson J.V., Hall E.M.: *Job strain, work place social support and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish population*. Am J Public Health 1988; 78: 1336-42.

Tabel 2.5: (sp. 41) I hvor høj grad har du selvledelse i dit arbejde?

| | | Frequency | Valid Percent |
|--------------|--------------------|-----------|---------------|
| Valid | I meget høj grad | 488 | 50,2 |
| | I høj grad | 332 | 34,2 |
| | Delvist | 116 | 11,9 |
| | I ringe grad | 26 | 2,7 |
| | I meget ringe grad | 9 | ,9 |
| | Total | 972 | 100,0 |
| Missing | System | 19 | |
| Total | | 991 | |

Forskningen har som tidligere beskrevet vist, at god indflydelse kan være en moderator mellem krav i arbejdet og oplevet belastning i form af stress. I hvilken udstrækning det også er gældende for privatansatte magistre, vender vi tilbage. Inden da vil vi inddrage andre aspekter i relation til 'indflydelse'.

En review, udgivet i 2010, der omfatter ti forskellige anerkendte forskningsprojekter, viser samstemmende, at fleksibilitet i arbejdstidstilrettelæggelse (dvs. at man selv har indflydelse på, hvornår og hvor meget man arbejder) har positiv effekt på helbred og velvære⁸.

Resultaterne viser, at fleksibilitet i forhold til arbejdstiden er yderst udbredt. 96 % af de privatansatte magistre kan flekse med arbejdstiden (fx møde senere eller gå tidligere), og 94 % har mulighed for at forlade arbejdspladsen uden at få tilladelse, hvis de har brug for at gå et privat ærinde. Så det er ikke kun indflydelse i arbejdet/selvledelse, der er udbredt, men også fleksibilitet ift. arbejdstid.

Fleksibilitet i forhold til arbejdssted er endvidere et kendetegn for de privatansatte magistre. Aftale om hjemmearbejdsplads er således meget udbredt. Det gælder for 82 %. Blandt de, der har en aftale om at kunne arbejde hjemme, bruger ca. hver femte det ofte; lidt over halvdelen (53 %) bruger det af og til, og den sidste ca. fjerdedel bruger det stort set aldrig.

Blandt privatansatte magistre, der af og til eller ofte arbejder hjemme, synes langt hovedparten, at det i høj grad til i nogen grad:

- giver bedre mulighed for at arbejde effektivt og få noget fra hånden,
- at det giver dem ro til at arbejde koncentreret uden afbrydelse, og
- at det giver bedre mulighed for at kombinere arbejde og andre aktiviteter i dagligdagen.

⁸ Joyce K. et al.: *Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing*. Cochrane Database of Systematic Reviews. 2010, Issue 2.

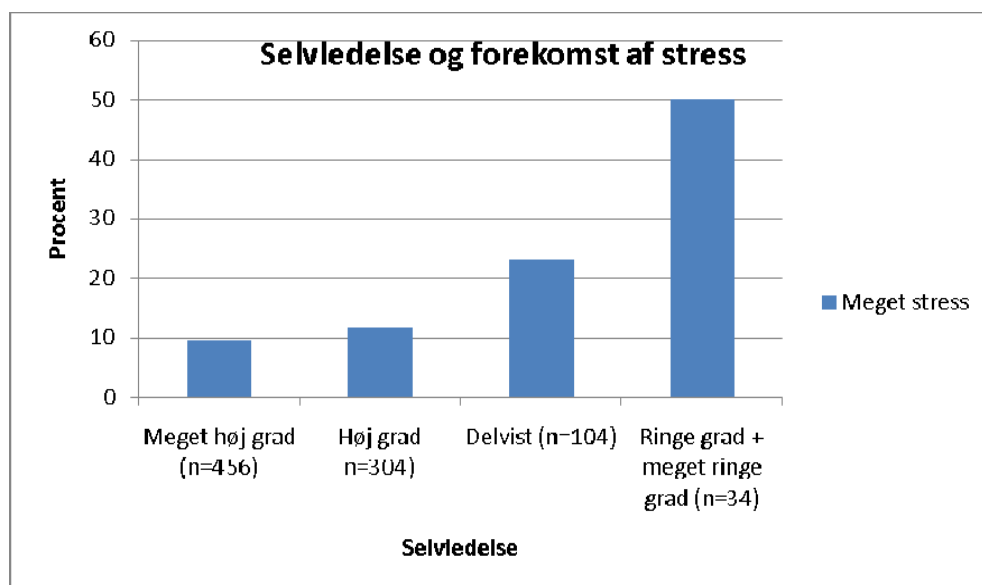
Meningerne er delte ved spørgsmålene, om de arbejder mere, end de ville have gjort, hvis de ikke arbejdede hjemme, og om hjemmearbejdet medfører, at arbejdet og fritid flyder sammen. 51 % synes i høj grad til i nogen grad, at arbejde-fritid flyder sammen; 49 % synes, at det kun i ringe grad eller slet ikke er tilfældet.

2.3.2 Selvledelse og stress

I den teoretiske debat om det nye arbejdsliv debatteres, at selvledelse kan blive for meget af det gode – at selvledelse potentielt kan være skadeligt for helbredet og med egne høje krav til præstation og overforpligtelse kan tage overhånd.

Når vi tester antagelsen ud fra de privatansatte magistre, så viser resultaterne, at mangel på indflydelse især synes at være problemet. Forekomst af stress findes således at være klart stigende i jo mindre grad man oplever at have selvledelse i arbejdet (se tabel 2.6).

Tabel 2.6



I den mindre gruppe, der kun i ringe grad oplever at have selvledelse, findes halvdelen med stress i 'rød zone'. Modsat de, der angiver, at de i meget høj grad har selvledelse, her forekommer stress blandt mindre end hver tiende. Resultatet kan tolkes som, at selvledelse/god indflydelse kan være en moderator mellem krav i arbejdet og oplevet belastning i form af stress – et resultat der dermed er på linje med krav-kontrol-modellens antagelse.

2.3.3 Faglig fleksibilitet og stress

Et træk i det moderne arbejdsliv er fleksible arbejdsformer. Vi var tidligere inde på fleksibilitet i forhold til arbejdstid og fleksibilitet i relation til arbejdssted (arbejdsplads versus hjemmearbejdsplads). Flexibilitet i forhold til arbejdets udførelse synes også et vinde større og større udbredelse. Det

kommer til udtryk i krav om faglig bredde/fleksibilitet fx arbejdsformer i form af team og projektorganisering, krav om kreativitet og tværfaglighed, eller opgaver der rækker ud over ens kernekompetence og løsning af forskellige typer arbejdsopgaver. Disse aspekter er kortlagt i undersøgelsen, og resultaterne fremgår af nedenstående tabeller (spørgsmål 112-116). Langt hovedparten af magistrene angiver således:

- At de ofte indgår i team/projektorganisering.
- At de ofte skal arbejde tværfagligt.
- At deres arbejdsopgaver ofte kræver faglige kompetencer, der omfatter mere end deres kernekompetencer.
- At de ofte veksler mellem forskellige typer arbejdsopgaver.
- At de i deres arbejde ofte skal være kreativ og skabe nye ideer.

112. Indgår du i dit arbejde i et team/projekt- eller arbejdsgruppe?

| | | Frequency | Valid Percent |
|-------|-----------------------------|-----------|---------------|
| Valid | Meget ofte eller altid | 270 | 29,3 |
| | Ofte | 305 | 33,0 |
| | Nogle gange | 236 | 25,6 |
| | Sjældent | 71 | 7,6 |
| | Meget sjældent eller aldrig | 41 | 4,5 |
| | Total | 923 | 100,0 |

113. Kræver dit arbejde, at du skal arbejde tværfagligt?

| | | Frequency | Valid Percent |
|-------|-----------------------------|-----------|---------------|
| Valid | Meget ofte eller altid | 247 | 26,7 |
| | Ofte | 363 | 39,3 |
| | Nogle gange | 207 | 22,4 |
| | Sjældent | 78 | 8,5 |
| | Meget sjældent eller aldrig | 28 | 3,0 |
| | Total | 923 | 100,0 |

114. Kræver dine arbejdsopgaver faglige kompetencer, der omfatter mere end dine kernekompetencer?

| | | Frequency | Valid Percent |
|-------|-----------------------------|-----------|---------------|
| Valid | Meget ofte eller altid | 220 | 23,8 |
| | Ofte | 366 | 39,7 |
| | Nogle gange | 240 | 26,1 |
| | Sjældent | 73 | 7,9 |
| | Meget sjældent eller aldrig | 23 | 2,5 |
| | Total | 922 | 100,0 |

115. Kræver dit arbejde, at du skal veksle mellem væsentligt forskellige typer arbejdsopgaver?

| | | Frequency | Valid Percent |
|-------|-----------------------------|-----------|---------------|
| Valid | Meget ofte eller altid | 236 | 25,6 |
| | Ofte | 371 | 40,2 |
| | Nogle gange | 203 | 22,0 |
| | Sjældent | 91 | 9,8 |
| | Meget sjældent eller aldrig | 21 | 2,3 |
| | Total | 922 | 100,0 |

116. Kræver dit arbejde at du skal være kreativ og skabe nye ideer/forslag?

| | | Frequency | Valid Percent |
|-------|-----------------------------|-----------|---------------|
| Valid | Meget ofte eller altid | 241 | 26,1 |
| | Ofte | 340 | 36,8 |
| | Nogle gange | 249 | 27,0 |
| | Sjældent | 78 | 8,5 |
| | Meget sjældent eller aldrig | 15 | 1,6 |
| | Total | 923 | 100,0 |

Disse fem spørgsmål er samlet i en skala ”Faglig bredde/fleksibilitet”, og samlet set findes, at der i omkring 2/3 af de privatansatte magistres job er et stort eller meget stort krav om faglig bredde/fleksibilitet (se tabel 2.7).

Tabel 2.7: Skala: Faglig bredde/fleksibilitet

| | | Frequency | Valid Percent |
|---------|---------------------------|-----------|---------------|
| Valid | Meget stor faglig bredde | 204 | 22,2 |
| | Stor faglig bredde | 421 | 45,9 |
| | Middel faglig bredde | 249 | 27,1 |
| | Lille faglig bredde | 39 | 4,3 |
| | Meget lille faglig bredde | 5 | ,6 |
| | Total | 918 | 100,0 |
| Missing | System | 73 | |
| | Total | 991 | |

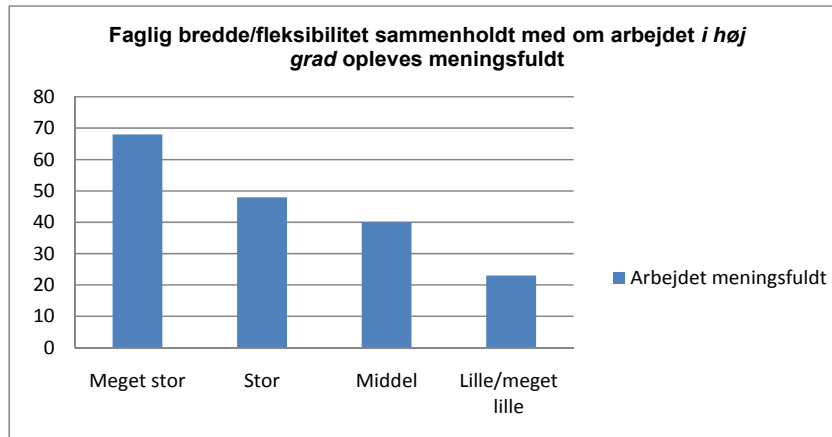
Test af skalaen: Cronbachs alpha er = 0,719

Medfører kravet om faglig bredde/fleksibilitet øget belastning, eller fremmer det spændende og udfordrende opgaver?

Resultaterne markerer ikke en sikker sammenhæng mellem faglig bredde/fleksibilitet og stressbelastning. Der ses en vis, men statistisk set ikke sikker variation i forekomst af stress. Derimod findes en klar sammenhæng mellem faglig bredde og oplevelsen af, at arbejdet er meningsfuldt (se figur 2.2). I gruppen, hvor krav til faglig bredde er *meget stor*, findes 68 %, som

oplever arbejdet som meget meningsfuldt; modsat er tilsvarende andel kun 23 % i (den mindre) gruppe, hvor faglig bredde er lille eller meget lille.

Figur 2.2



2.4 Selvledelse og belastninger i det psykiske arbejdsmiljø

I undersøgelsen fik respondenterne stillet spørgsmålet, om de oplever, at nogle af de centrale faktorer i det psykiske arbejdsmiljø bidrager til, at de kan opleve arbejdet psykisk belastende i en eller anden grad.

Ved de 26 forskellige undersøgte faktorer var svarmulighederne: Eksempelvis: ”Egne høje krav til præstation”: *I høj grad* (18 %), *I nogen grad* (41 %), *I mindre grad* (30 %), *Er ikke aktuelt* (11 %).

I den følgende analyse todeles selvledelse for at få et mere robust persongrundlag for analyserne. Personer, der *i meget høj grad* eller *i høj grad* har selvledelse, sammenholdes med de personer, der har svaret, at de *delvist*, *i ringe grad* eller *i meget ringe grad* har selvledelse. De to gruppers svar på, om de oplever de respektive faktorer som i høj grad belastende, sammenlignes, se tabel 2.8.

Tabel 2.8: Oplevelse af faktorer i det psykiske arbejde som belastende, fordelt på privatansatte magistre med og uden/ringe grad af selvledelse. I procent

| | Selvledelse | | Total |
|--|---|---|-------|
| | <i>I meget høj grad eller i høj grad</i> | <i>Delvist, i ringe grad eller i meget ringe grad</i> | |
| | Oplever i høj grad faktoren som belastende | | |
| Manglende muligheder for at lave ordentlig kvalitet i arbejdet..... | 8 | 21 | 10 |
| Egne høje krav til arbejdspræstation | 19 | 14 | 18 |
| Uoverensstemmelse mellem mine mål med arbejdet og arbejdspladsens overordnede mål .. | 6 | 7 | 6 |
| Jeg oplever arbejdet mindre og mindre meningsfuldt | 9 | 26 | 12 |
| Uforudsigelighed i tilgangen af opgaver, ordrer, etc..... | 9 | 21 | 11 |
| Modstridende krav i arbejdet | 8 | 18 | 10 |
| Usikker på, hvad der forventes af mig | 7 | 12 | 8 |
| Manglende indflydelse på vigtige beslutninger, som berører mit arbejde | 10 | 26 | 12 |
| Måden arbejdet/projekterne organiseres på | 13 | 31 | 15 |
| Tidspres i arbejdet | 19 | 40 | 22 |
| Manglende anerkendelse/værdsættelse af mit arbejde | 11 | 23 | 13 |
| Ledelsesforhold | 20 | 41 | 24 |
| Dårligt kollegialt samarbejde..... | 5 | 7 | 5 |
| For mange kedelige og/eller trivielle opgaver | 7 | 26 | 10 |
| For stort eller diffust ansvar | 7 | 6 | 7 |
| Uklare/svagt definerede arbejdsopgaver | 6 | 14 | 7 |
| For mange opgaver på samme tid..... | 20 | 23 | 20 |
| Ensomhedsfølelse i arbejdet | 10 | 14 | 11 |
| Manglende ytringsfrihed udadtil ift. det jeg arbejder med..... | 3 | 9 | 4 |
| Utryghed i ansættelsen..... | 9 | 17 | 10 |
| Besværlige samarbejdspartnere/ kunde-kontakter | 5 | 5 | 5 |
| Lange arbejdsuger..... | 7 | 15 | 8 |
| Arbejde i storrum | 14 | 23 | 16 |
| Støj på arbejdspladsen | 11 | 19 | 12 |
| Utidssvarende teknologi | 5 | 9 | 5 |
| Driftsproblemer ifm. teknologien, edb o.l. | 7 | 12 | 8 |

Angivelser med fed skrift markerer statistisk sikker forskel

Som det fremgår af tabel 2.8, angiver de privatansatte magistre, som kun i ringe grad har selvledelse, langt hyppigere faktorerne som belastende sammenlignet med magistrene, der har selvledelse i arbejdet. Kun ved et forhold ”egne høje krav til præstation” er billedet modsat. Og ved nogle faktorer findes ikke væsentlige forskelle de to grupper imellem fx ”for stort eller diffust ansvar”.

Respondenterne blev desuden bedt om ud fra en samlet vurdering at angive, hvilke af ovenstående forhold (beskrevet i tabel 2.8) de oplever som aller-mest psykisk belastende. Følgende fire faktorer blev af samtlige angivet hyppigst:

1. Ledelsesforhold (15 %).
2. Tidspres i arbejdet (11 %).
3. Egne høje krav til præstation (8 %).
4. Arbejde i storrum (6 %).

Når selvledelse på ny todeles (med og uden/ringe selvledelse), fremkommer der visse markante forskelle i den samlede vurdering af mest belastende forhold. I skemaet nedenfor er kun medtaget de faktorer, hvor forskellen er mere markant:

| | Vurderet samlet set som mest belastende | |
|---|---|------------------------|
| | Selvledelse | Uden/ringe selvledelse |
| Egne høje krav til arbejdspræstation..... | 8 % | 4 % |
| Tidspres i arbejdet | 12 % | 7 % |
| Ledelsesforhold | 13 % | 25 % |
| For mange kedelige og/eller trivielle opgaver | 3 % | 13 % |
| For mange opgaver på samme tid | 8 % | 4 % |

Sammenligningen tegner to forskellige typer belastningsprofiler for de selvledende og ikke/lidt selvledende, hvor de selvledende oplevede belastninger, der i højere grad er karakteriseret ved:

- tidspres i arbejdet, for mange opgaver på samme tid og egne høje krav til præstation,
- og de ikke/lidt selvledende:
- for mange kedelige og/eller trivielle opgaver samt ledelsesforhold.

I tidligere afsnit ”selvledelse og stress” konstateredes, at de selvledende ikke var i stressfri zone – knap 10 % oplevede sig virkelige meget eller meget stressede. De ovennævnte tre karakteristika synes at være bidragende faktorer til den oplevede stress blandt de selvledende. Når de selvledende og ikke-selvledende sammenlignes (se skemaet nedenfor) viser resultaterne, at ved de tre faktorer, der især karakteriserede de selvledende, forekommer stress ved alle tre faktorer hyppigst blandt de selvledende, eksempelvis ”egne høje krav til præstation”. Blandt de, der *i høj grad* oplever det som belastende i deres arbejde, findes der blandt de høj-stressede 42 % blandt de selvledende med stress i rød zone versus 20 % blandt de ikke-selvledende. For begge grupper er andel med stress i rød zone ved denne faktor over det samlede gennemsnit (13 %), men altså mest udbredt blandt de privatansatte magistre, som er selvledende i deres arbejde. Procentgrundlaget for analysen i skemaet er delvis beskedent (og dermed forbundet med usikkerhed), men tendensen er rimelig klar.

| Belastningsfaktorer | Oplevelse | Selvledelse todelt | Andel med stress *) | | |
|---------------------------------------|------------|-----------------------|---------------------|-----------------|-----------------|
| | | | Ikke- stress | Noget stress | Meget stress |
| <i>Egne høje krav til præstation</i> | I høj grad | Selvledelse | 12 % (n=65) | 30 % (n=43) | 42 % (n=33) |
| | | Ikke-selvledelse | 7 % (n=5) | 23 % (n=6) | 20 % (n=19) |
| <i>Tidspres i arbejdet</i> | I høj grad | Selvledelse | 11 % (n=57) | 30 % (n=43) | 55 % (n=42) |
| | | Ikke-selvledelse | 33 % (n=19) | 17 % (n=5) | 50 % (n=31) |
| <i>For mange opgaver på samme tid</i> | I høj grad | Selvledelse | 11 % (n=59) | 34 % (n=48) | 55 % (n=43) |
| | | Ikke-selvledelse | 15 % (n=11) | 20 % (n=5) | 39 % (n=16) |

*) Procentgrundlag "n" er anført i parentes

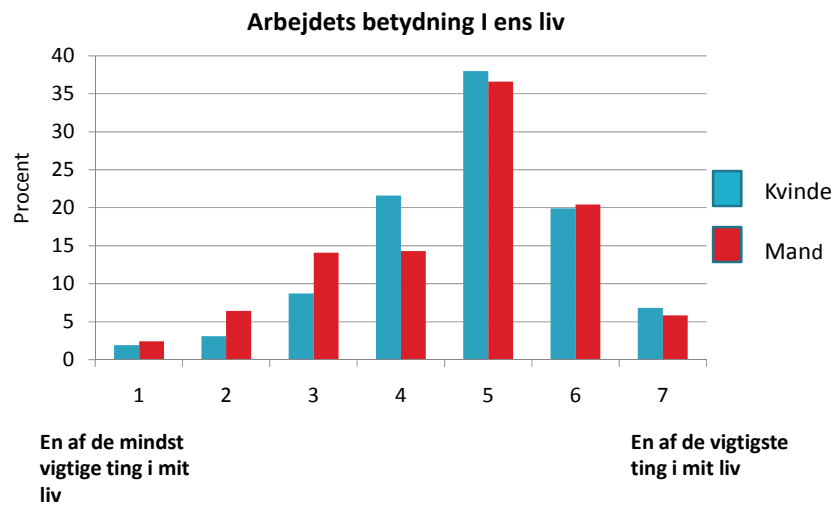
Resultaterne viser en korrespondance mellem oplevelsen af *belastning* og forekomst af *stress*. Ud fra resultaterne kan der dog ikke konkluderes om årsags-/virkningsforholdet. Det er således uvist om variationen i stressforekomst ved graden af selvledelse skyldes forskelle ift. selve arbejdet – at personerne med selvledelse fx har andre typer opgaver (art og indhold) og dermed er i større risiko for stress. Eller der udspringer af selve indflydelsen i arbejdet/selvledelsen fx tendens til overforpligtelse og besvær med at styre de individuelle ambitioner og høje præstationsmål.

Resultaterne indkredser nogle risikofaktorer, der i et forebyggelsesperspektiv kan tages op på arbejdspladserne til nærmere eftersyn og afklaring. Blikket kan rettes mod såvel de ikke-selvledende, hvor der synes at være et potentiale i forhold til jobudvikling med mindre trivielle og kedelige opgaver, som mod de selvledende i forhold til intensiteten i arbejdet.

2.4.1 Arbejdets betydning i ens liv

Ved spørgsmålet: ”Hvor vigtigt er arbejdet alt i alt i dit liv”, hvor der kunne svares på en skala fra 1 (en af de mindst vigtige ting i mit liv) til 7 (en af de vigtigste ting i mit liv), hælder svarene klart i retning af, at arbejdet har stor betydning (se figur 2.3). Over halvdelen (53 %) angiver deres svar ved 5-7; 26 % ved 1-3. Som det fremgår af figur 2.3, er der visse kønsforskelle. Flere mænd end kvinder vægter arbejdet lavere, hvorimod flere kvinder end mænd vægter det både/og (”4”).

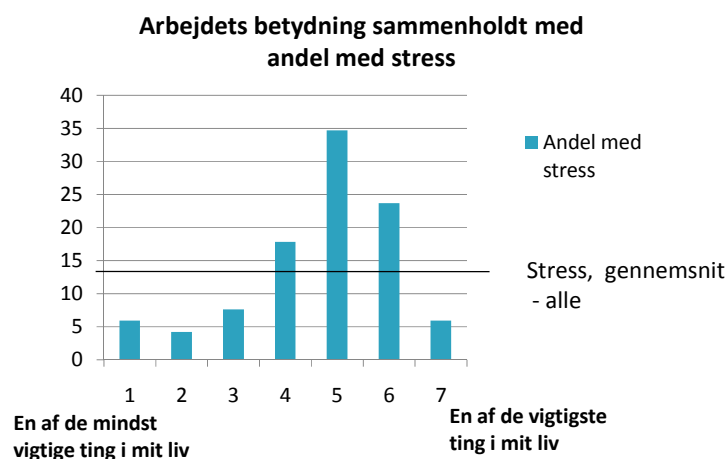
Figur 2.3



Gruppen af privatansatte magistre i alderen 40-49 år vægter arbejdet af større vigtighed i deres liv højere end øvrige aldersgrupper (henholdsvis 71 % (5-7), øvrige aldersgrupper 61-63 %). Samlet set er der dog ikke sikker statistisk forskel aldersgrupperne imellem. Det kan nævnes, at der i aldersgruppen 40-49 år er flere kvinder end mænd, som synes, at arbejdet har stor betydning i deres liv (henholdsvis 74 % kvinder og 67 % mænd svarer 5-7).

Af figur 2.4 fremgår det, at stress i rød zone er betragtelig mere udbredt blandt de, der vægter arbejdet fra 4-6 på skalaen. Her er forekomst af stress over totalgennemsnittet; især blandt de, der angiver ”5” til, hvor vigtigt arbejdet er i deres liv.

Figur 2.4



Det kunne formodes, at der er forskelle i vægtningen af arbejdets betydning i ens liv afhængigt af, om man er deltids- eller heltidsansat. Men det underbygger resultaterne på ingen måde. Billedet er stort set ens for de to grupper.

Derimod findes en klar sammenhæng mellem grad af selvledelse og vægtningen af arbejdets betydning i ens liv. I tidligere afsnit konstateredes, at for privatansatte magistre, der har selvledelse i deres job, var oplevelsen af meningsfuldt arbejde meget udbredt. Af tabel 2.9 ses desuden, at i gruppen af selvledende vægtes arbejdets betydning signifikant højere sammenlignet med gruppen, der i mindre grad eller i ringe grad har selvledelse i deres job.

Tabel 2.9: Arbejdets betydning i ens liv fordelt på grad af selvledelse. I procent

| Arbejdets betydning i ens liv | Selvledelse todelt | | Total |
|-------------------------------|--------------------|--------------------|-------|
| | I høj grad | I nogen/ringe grad | |
| Mindre betydning (1-3) | 16 | 26 | 18 |
| Middel betydning (4) | 18 | 21 | 19 |
| Stor betydning (5-7) | 66 | 53 | 64 |
| | 84 | 16 | 100 |
| | n=762 | n=141 | N=903 |

Chi2=0.008

Arbejdets betydning i ens liv sammenholdt med om arbejdet opleves meningsfuldt. I procent

| Arbejdets betydning i ens liv | Arbejdet opleves meningsfuldt |
|-------------------------------|-------------------------------|
| | I høj grad |
| Mindre betydning (1-3) | 35 |
| Middel betydning (4) | 46 |
| Stor betydning (5-7) | 55 |
| Total | 49 (n=439) |

Chi-2 < 0.000

Samlet set kan således konstateres, at for hovedparten af de privatansatte er arbejdet af stor betydning i deres liv. Det gælder for alle aldersgrupper, men som tendens lidt mere udbredt blandt de 40-49 årige. Kønsmæssigt er der lidt flere mænd end kvinder, der angiver arbejdet under middel betydningsfuldt, men samlet set er der ikke markante forskelle.

Arbejdets store betydning synes at være et tveægget sværd. På den ene side findes, at meningsfuldt arbejde er mere udbredt – på den anden side synes omkostningen for mange at være mere stress. Det moderne arbejdsliv har mange paradokser!

3 Virksomhedens sociale kapital – stress og trivsel

Virksomhedens sociale kapital

Samarbejde, inddragelse, delegering og medindflydelse er begreber, som har fået stigende betydning i det moderne arbejdsliv og internt i virksomhederne. Det kommer bl.a. til udtryk i den stigende interesse for værdibaseret ledelse. Interessen for, hvordan man kan opbygge gensidigt forpligtende relationer ikke kun i gruppen, men også mellem grupper og i virksomheden som helhed, så samarbejdsvanskeligheder og konflikter undgås og engagement og produktivitet i stedet er på virksomhedens dagsorden, ses nu ikke længere kun i et organisatorisk og teknologisk perspektiv, men også i relation til de sociale relationer og udvikling af arbejdspladskulturen. ”Magt” var tidligere en typisk konflikt- og reguleringsmekanisme i virksomhederne, men i takt med globaliseringen af arbejdsmarkedet og de nye ledelsesformer og medbestemmelsessystemer i virksomhederne har begreber – der er centrale i definitionen af social kapital – såsom fælles interesser, dialog, tillid, netværk og normer – vundet indpas i virksomhedernes nyudvikling.

Begrebet social kapital (fx hos Bourdieu, Coleman, Putnam) er blevet brugt i forskellige sammenhænge fx økonomiske til at forklare, hvorfor nogle lande klarer sig bedre end andre, eller hvorfor der er forskelle i sundhedstilstanden regionalt. Først inden for de senere år er begrebet også dukket op i virksomheds- og arbejdsmiljø sammenhæng. Social kapital beskriver en egenskab ved virksomheden – en kollektiv ressource, som virksomheden kan drage nytte af, og et gode, som gør den i stand til at løse dens kerneopgave. Undersøgelser på virksomhedsniveau har vist, at begrebet virksomhedens sociale kapital giver os en supplerende forståelsesramme for, hvad der skaber et godt psykisk arbejdsmiljø. Og den endnu sparsomme forskning på området peger på, at god social kapital har positiv betydning for virksomhedens arbejdsmiljø, produktivitet og medarbejdernes helbred⁹.

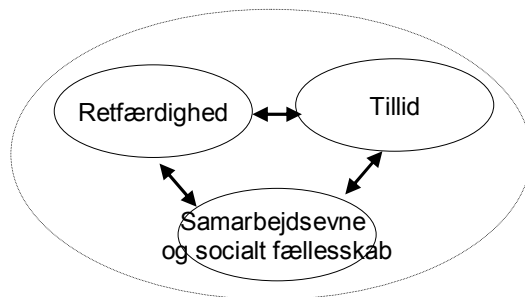
3.1.1 Elementerne i virksomhedernes sociale kapital

Elementerne i virksomhedernes sociale kapital kan beskrives ud fra tre komponenter¹⁰, illustreret i figuren nedenfor.

⁹ Gylling K.O. et al.: Hvidbog. Virksomhedens sociale kapital. Arbejdsmiljørådet og NAF. 2008.

¹⁰ Se note 1.

Virksomhedens sociale kapital



Udbygget ud fra "Hvidbog. Virksomhedens sociale kapital", 2008

I hvert af de tre elementer indgår forskellige aspekter som angivet i nedenstående skematiske oversigt, og i bilag B er de konkrete spørgsmål, der indgår i hvert element/skala, angivet. I bilaget beskrives desuden test af skalaernes pålidelighed og skalakonstruktion.

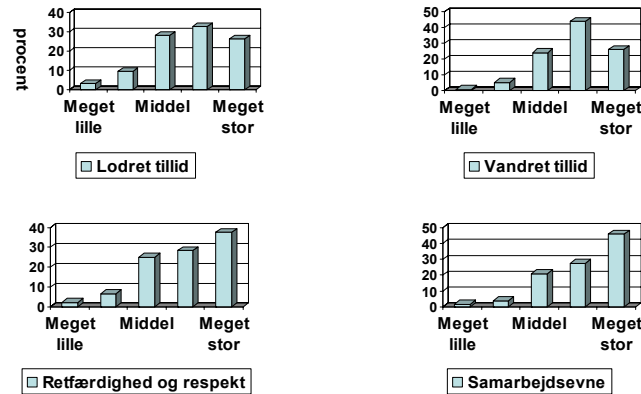
| | |
|--------------------------------|--|
| Samarbejdsevne | Omfatter normer for gensidige forpligtelser samt muligheder og rammer for samarbejdets og fællesskabets udfoldelse. |
| Tillid og troværdighed | Omfatter både tilliden mellem medarbejderne indbyrdes og mellem ledelse og medarbejdere samt i ledelsen indbyrdes. I analysen ses der både på vandret og lodret tillid. Lodret er tilliden mellem ledelse og medarbejdere, vandret tillid er tilliden indbyrdes mellem medarbejderne imellem og ledere indbyrdes. Tillid fordrer, at begge parter – medarbejdere som ledere – opfører sig troværdigt og tillidsskabende. |
| Retfærdighed og respekt | Omfatter oplevelsen af at blive behandlet retfærdigt dvs. såvel fordeling af belønninger (fx løn og ros), værdsættelse, retfærdig fordeling af goder og opgaver som den personlige behandling, som man udsættes for. |
| Social kapital | Indholdet i og dynamikken mellem de tre dimensioner ovenfor sammenfattes i udtrykket 'virksomhedens sociale kapital', som illustreret i modellen. |

3.1.2 Social kapital i de privatansatte magistres virksomheder

Forekomsten af de tre elementer – samarbejdsevne og fællesskab, tillid (lodret og vandret) samt retfærdighed og respekt – i magistrenes virksomheders sociale kapital findes generelt at 'hælde' i positiv retning, som det fremgår af fig. 3.1.

Figur 3.1

Elementer i privatansatte magistres virksomheds sociale kapital

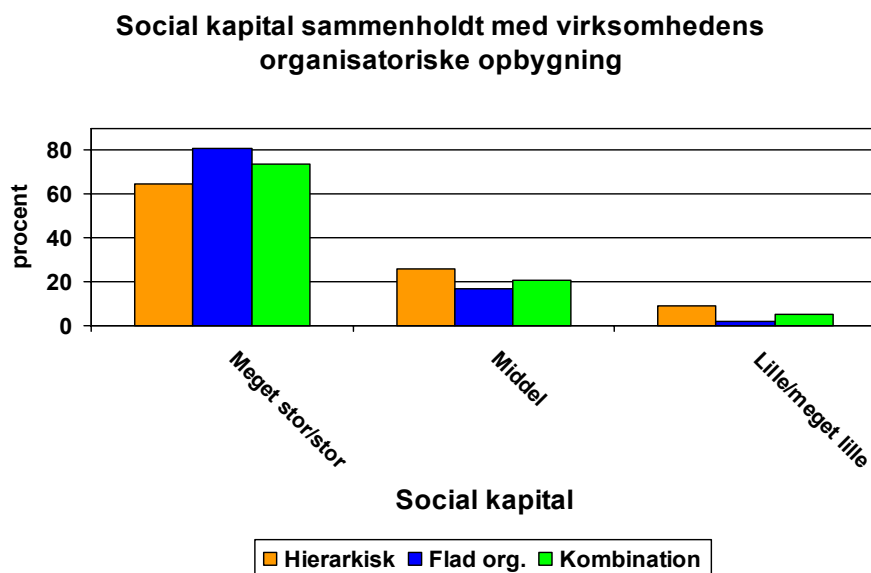


Når ovenstående elementer ses samlet, tegner sig følgende billede af den *social kapital* i de privatansattes virksomheder:

- 6 % findes med lille/meget lille social kapital.
- 22 % med middel social kapital.
- 72 % med stor/meget stor social kapital.

Resultaterne viser, at forekomst af stor social kapital optræder mest i de større virksomheder (> 100 ansatte), men fundet afviger ikke signifikant fra de mindre virksomheder. Derimod findes betydelig variation i relation til virksomhedens organisatoriske struktur. Stor social kapital findes således (se fig. 10.2) langt mest udbredt i virksomheder med en overvejende flad organisatorisk struktur (81 %) sammenlignet med virksomhederne med hierarkisk opbygning (65 %). Midt mellem disse to er virksomheder med en kombination af hierarkisk og flad organisatorisk struktur (74 %).

Figur 3.2



Der findes endvidere en variation i social kapital set i relation til virksomhedens selskabsform, hvor aktieselskab 'topper', efterfølgende anpartsselskab og nederst findes ejerdrevet firma: henholdsvis 74 %, 67 % og 56 % med stor/meget stor social kapital. I sidstnævnte (ejerdrevet firma) arbejder 'kun' 7 % af de privatansatte magistre, og resultatet kan dermed være behæftet med usikkerhed grundet den relative beskedne population. Det kan nævnes, at i "anden selskabsform" (fondsejet, forening, selvejende inst. o.l.), hvor vi finder 34 % af privatansatte magistre, findes den sociale kapital ligeledes at være stor (73 %).

Den sociale kapital varierer desuden afhængigt af, hvorfra virksomheden styres fra. I virksomheder, der styres fra Danmark eller øvrige nordiske lande, optræder 73 % med stor social kapital, hvorimod tilsvarende andel er 68 % i virksomheder, der styres fra øvrige lande uden for Norden. Forskellen er statistisk signifikant.

Privatansatte magistre er beskæftiget inden for mange forskellige brancher, hvor flest arbejder i foreninger, organisationer o.l. (20 %). Herefter følger forskning, rådgivning, vidensarbejde (16 %), it, databehandling (15 %), industri (14 %). På øvrige områder er andelen mere beskedne. På de fire største beskæftigelsesområder varierer stor social kapital fra 76 % (foreninger, organisationer) til 71 % inden for industri. Samlet set er variationen dog ikke statistisk signifikant.

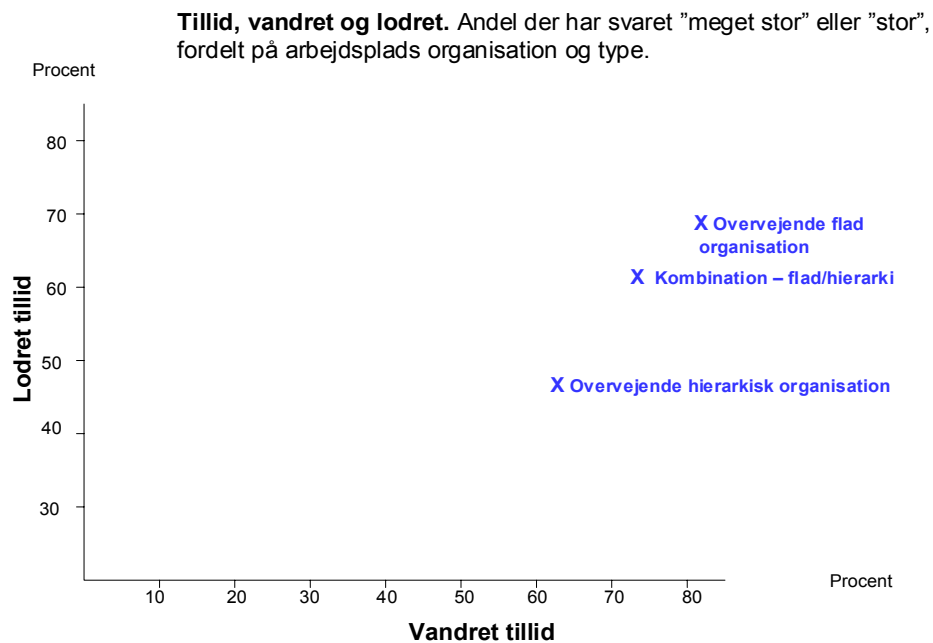
I litteraturen om social kapital findes >tillid< at være et særligt centralt element. Nærværende undersøgelse viser betydelig variation i 'tillid' – især lodret tillid varierer de forskellige typer virksomheder imellem. I nedenstå-

ende er de brancheområder, hvor flest privatansatte magistre er ansat, medtages. Forekomst af vandret og lodret tillid indenfor områderne er angivet. *Vandret tillid* findes mest udbredt inden for it modsat lodret tillid, som er lavest her. Laveste forekomst af *vandret tillid* ses i industrien, og forskning/rådgivning/vidensarbejde o.l. topper ved lodret tillid.

| | Vandret tillid | Lodret tillid |
|--------------------|----------------|---------------|
| Industri | 64 | 59 |
| It | 79 | 52 |
| Forening..... | 71 | 66 |
| Vidensarbejde..... | 74 | 67 |

Af figur 3.3 fremgår det ligeledes, hvordan vandret og lodret tillid fordeler sig afhængigt af arbejdspladsens organisatoriske opbygning og struktur. Forskellen i tillid er markant forskellig i virksomheder med overvejende flad struktur sammenlignet med virksomheder med overvejende hierarkisk struktur. I virksomheder med overvejende flad struktur findes såvel vandret som lodret tillid at være størst. Midt imellem disse to typer virksomheder finder vi virksomheder med en kombination af flad og hierarkisk struktur.

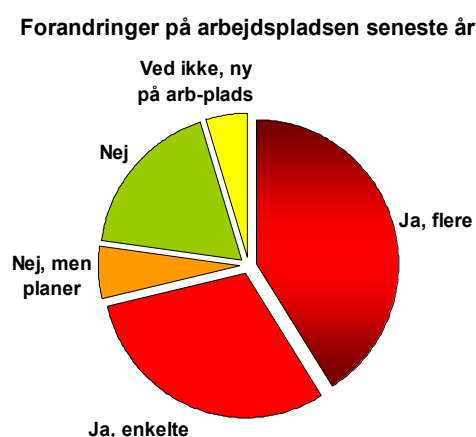
Figur 3.3: Tillid, fordelt på branche og virksomhedens organisatoriske struktur



3.1.3 Forandringer og virksomhedens sociale kapital

Forandringer på arbejdspladsen er meget udbredte på de privatansatte magistrers arbejdspladser. Der blev i spørgeskemaet spurgt, om vedkommendes arbejdssituation inden for det seneste år havde forandret sig væsentligt som følge af omorganiseringer, nye arbejdsgange, fysiske ændringer, fusion, teknologiske eller administrative ændringer eller lignende. Som det fremgår af figur 3.4 havde 71 % af magistrerne været udsat for én eller flere forandringer. 6 % havde ikke været udsat for forandringer, men der havde været planer, diskussioner herom. ”Kun” 18 % havde ikke været udsat for forandringer det seneste år.

Figur 3.4



Analyserne viser en klar sammenhæng mellem forandringer på arbejdspladsen og forekomst af stor social kapital (se tabel 3.1.1 og figur 3.5). Højeste forekomst af stor social kapital findes i virksomheder, hvor de privatansatte magistre ikke har oplevet væsentlige forandringer i deres arbejdssituation inden for det sidste år. Niveaueet for meget stor social kapital er aftagende og lavest blandt dem, der har været udsat for flere forandringer. Her er niveauet for meget stor social kapital 2½ gange lavere end i ikke forandringsramte virksomheder.

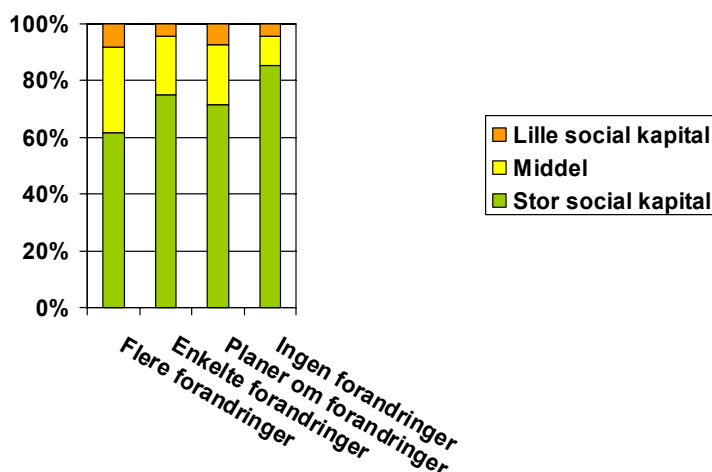
Tabel 3.1.1: Forandringer i arbejdet og forekomst af meget stor social kapital i virksomheden

| | Meget stor social kapital | N |
|-------------------------------------|---------------------------|-----|
| Flere forandringer..... | 19 % | 357 |
| Enkelte forandringer..... | 32 % | 268 |
| Planer om forandringer | 36 % | 53 |
| Nej, ingen forandringer..... | 47 % | 159 |
| Ved ikke, ny på arbejdspladsen..... | 45 % | 42 |

Chi-2, p-værdi < .000

Figur 3.5

Forandringer på arbejdspladsen det sidste år og forekomst af social kapital



Resultaterne viser, at forringelsen i social kapital i de forandringsramte virksomheder er tættest knyttet til den lodrette tillid samt til oplevelsen af (forringet) retfærdighed og respekt. Bidragende hertil kan være, i hvor høj grad medarbejderne oplever at have haft indflydelse på den forandring, der har haft størst betydning for vedkommendes arbejdssituation.

Totalt set synes hovedparten (64 %), at de har haft ringe eller slet ingen indflydelse på de gennemførte forandringer, og det er næppe overraskende, at langt flere respondenter på arbejdssteder med lille social kapital end på steder med god social kapital oplevede at have ringe indflydelse på de gennemførte forandringer (henholdsvis 85 % og 57 %). At være vel informeret findes desuden stærkt associeret til social kapital. I virksomheder, hvor de privatansatte magistre oplever at være ringe informeret om vigtige beslutninger, ændringer og planer i god tid, er forekomst af meget stor social kapital yderst beskedent (se tabel 3.1.2).

Tabel 3.1.2: "Får du på din arbejdsplads information om vigtige beslutninger, ændringer og planer i god tid" sammenholdt med social kapital. Andele i procent

| Informeret: | Meget stor social kapital | N |
|-------------------------|---------------------------|-------------|
| I meget høj grad..... | 71 | 48 (6 %) |
| I høj grad..... | 51 | 233 (27 %) |
| Delvist..... | 26 | 407 (46 %) |
| I ringe grad..... | 4 | 142 (16 %) |
| I meget ringe grad..... | 2 | 49 (6 %) |
| Total..... | 30 | 879 (100 %) |

Chi-2 p-værdi < .000

Samlet set tyder resultaterne på, at gennemførte forandringer for flertallet har været på 'tabskontoen' i virksomhedernes sociale kapital – og især i virksomheder, hvor de privatansatte magistre oplever at være ringe informeret og/eller at have ringe eller ingen indflydelse på, hvad der skete.

Respondenterne blev også bedt om at komme med deres vurdering af – på en skala fra plus fem (positivt) til minus 5 (negativt) – hvilken betydning de synes, at forandringen havde haft for deres arbejdssituation. Meningerne er delte. Blandt alle forandringsramte syntes 44 %, at forandringerne har haft positiv betydning; 16 % syntes hverken/eller, og 40 %, at forandringerne havde haft negativ betydning for deres arbejdssituation. Her adskiller virksomhederne med hierarkisk versus flad organisation sig på ny. I den hierarkiske organisation er den negative vurdering i overtal (47 % negativ og 36 % positiv), hvor billedet er modsat i den overvejende flade organisation (40 % negativ og 46 % positiv).

3.1.4 Engagement og social kapital

Flere undersøgelser¹¹ har vist en sammenhæng mellem engagement i arbejdspladsen og virksomhedens sociale kapital. Nærværende undersøgelse er ingen undtagelse herfra.

Resultaterne viser en markant stærk sammenhæng mellem engagement og virksomhedens sociale kapital. Engagement henfører til spørgeskemaets spørgsmål: *"Denne virksomhed inspirerer mig virkelig til at yde mit bedste"* og til *"Jeg fortæller mine venner, at denne virksomhed er et godt sted at arbejde"*. Engagement svarer her til managementlitteraturens begreb commitment.

Undersøgelsens resultater afdækker (se nedenfor), at i virksomheder med stor eller meget stor social kapital findes knap 9 ud af 10 med meget stort eller stort engagement. Modsat i virksomhederne med lille eller meget lille social kapital. Her dominerer middel til lavt engagement i virksomheden.

Ved udsagnet *"Jeg fortæller mine venner, at denne virksomhed er et godt sted at arbejde"* udtrykker 63 % af de privatansatte magistre, at de er helt eller delvist enige i påstanden, 21 % udtrykker uenighed og de resterende 16 % hverken enig eller uenig.

I tabel 3.1.3 er ovennævnte spørgsmål sammenholdt med skalaen vedrørende social kapital. Ikke overraskende findes en klar sammenhæng. Stort set alle, der er enige i udsagnet, findes i virksomheder med stor eller meget stor social kapital, og andelen falder markant desto mindre enig, man er i udsagnet.

¹¹ Se hvidbog om social kapital.

Tabel 3.1.3: "Jeg fortæller mine venner, at denne virksomhed er et godt sted at arbejde" sammenholdt med virksomhedens sociale kapital. I procent

| | Virksomhedens sociale kapital | | | | |
|--------------------------|-------------------------------|------|--------|-------------------|-------------|
| | Meget stor | Stor | Middel | Lille/meget lille | |
| Helt enig | 65 | 31 | 4 | 0 | 100 (n=269) |
| Delvis enig | 23 | 56 | 19 | 1 | 100 (n=284) |
| Hverken/eller | 14 | 50 | 31 | 5 | 100 (n=138) |
| Delvis eller helt uenig. | 4 | 33 | 44 | 20 | 100 (n=185) |

Svarene på udsagnet "Denne virksomhed inspirerer mig virkelig til at yde mit bedste" er stort set identisk med tallene i tabel 3.1.3.. Blandt de magistre, der udtrykker, at de er helt enige i udsagnet, findes 70 % i virksomheder med meget stor social kapital og ingen i virksomheder med lille eller meget lille social kapital. Blandt dem, der er uenige i udsagnet, findes 4 % under virksomheder med meget stor social kapital, og 20 % med lille/meget lille social kapital.

Tilsvarende markant sammenhæng findes mellem *rolleklarhed* og virksomhedens sociale kapital. Rolleklarhed er meget udbredt, hvor den sociale kapital er stor; modsat lav, hvor den sociale kapital er ringe, og i forlængelse heraf optræder rollekonflikter næsten ikke ved god social kapital, hvorimod det er udbredt, hvor den sociale kapital er lav. Andelen, der oplever deres arbejde *meningsfuldt*, er ligeledes markant større, hvor social kapital er høj, end steder, hvor den er lav (se tabel 3.1.4).

Tabel 3.1.4: Arbejdet opleves meningsfuldt sammenholdt med social kapital

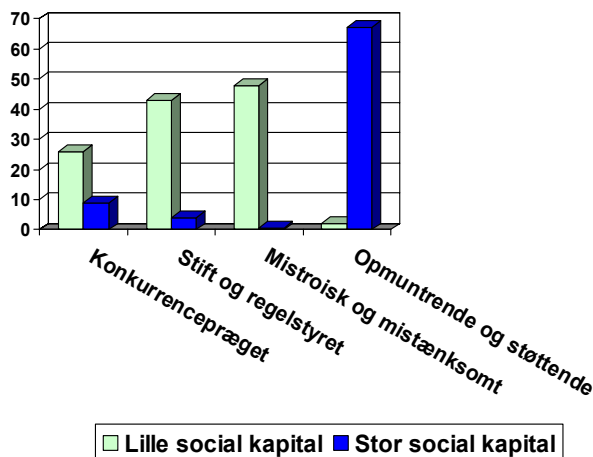
| Arbejdet meningsfuldt | Social kapital | | | | |
|-----------------------|----------------|------|--------|---------------------|----------------|
| | Meget stor | Stor | Middel | Lille + meget lille | |
| I høj grad | 45 % | 42 % | 11 % | 2 % | 100 % n=482 |

Klimaet på arbejdspladsen opleves også betragteligt forskelligt på arbejdspladser med henholdsvis lille og stor social kapital. Virksomheder med stor social kapital findes især karakteriseret ved, at klimaet opleves som opmuntrende og støttende (se figur 3.6). Denne karakteristik er nærmest fraværende ved lille social kapital, hvorimod klimaet her mere karakteriseres ved at være stift og regelstyret, mistroisk og mistænksomt. Og konkurrencepræget optræder delvist mere end ved god social kapital.

Figur 3.6

Social kapital sammenholdt med oplevelsen af klimaet på arbejdspladsen.

"Hvordan er klimaet på din arbejdsplads?"
Andel der svarer "meget" eller "virkelig meget"



3.1.5 Opsamling

I virksomheder, hvor privatansatte magistre er beskæftigede, findes den sociale kapital samlet set at hælde klart i positiv retning.

Den gode sociale kapital optræder hyppigst i virksomheden med overvejende 'flad organisation', og signifikant mindre i virksomheder, der overvejende har en hierarkisk organisation. Variation i virksomhedens sociale kapital findes endvidere associeret til virksomhedens selskabsform, og hvorfra virksomheden styres fra (Danmark, Norden eller øvrige udland).

Forandringer på arbejdspladsen er udbredt på de privatansatte magistres virksomheder. Selve forandringen og måden, forandringer implementeres på, findes at have klar sammenhæng med graden af social kapital. Forandringsramte virksomheder findes således generelt med laveste social kapital, og er det medarbejdernes oplevelse, at de kun i ringe grad er blevet informeret og/eller har været inddraget i forandringen, stiger 'tabskontoen' på den sociale kapital.

Virksomheden med stor social kapital sammenlignet med virksomheden med lav social kapital er desuden langt hyppigere karakteriseret ved: commitment og høj medarbejderengagement i virksomheden, et opmuntrende og støttende arbejdsklima, rolleklarhed, og at arbejdet opleves som meningsfyldt.

Stor social kapital er således associeret til positive faktorer i det psykiske arbejdsmiljø. I næste afsnit rettes blikket mod, i hvor høj grad virksom-

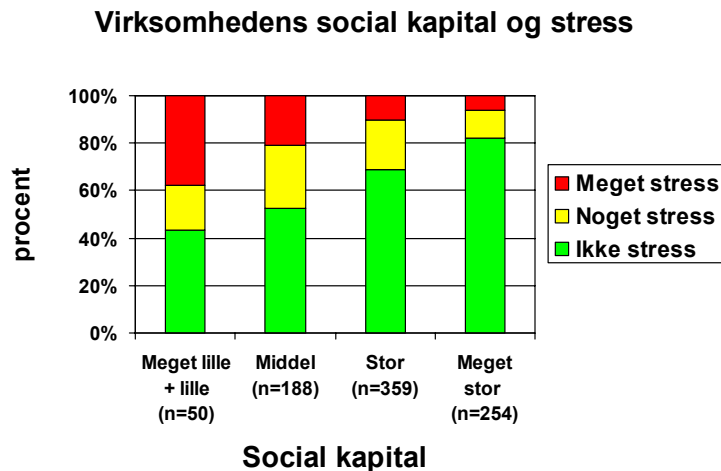
hedens sociale kapital har betydning for medarbejdernes trivsel og velbefindende.

3.2 Virksomhedernes sociale kapital og medarbejdernes helbred

Resultaterne viser samstemmende med andre undersøgelser, at der er en klar sammenhæng mellem virksomhedens sociale kapital og personalets helbredstilstand.

Det viser sig i forhold til stress (se figur 3.7), hvor resultaterne viser, at oplevelsen af stress er klart aftagende i jo højere grad den sociale kapital er god, og ved *meget god* social kapital konstateres kun beskedent andel med stress i den 'røde zone'.

Figur 3.7



Det viser sig også i relation til selv vurderet helbred (se tabel 3.4), hvor der findes en markant, stærk sammenhæng mellem oplevelsen af ens helbred og grad af social kapital: Jo større social kapital, desto flere oplever at have et meget godt helbred.

Tabel 3.4: Oplevelse af helbredstilstanden sammenholdt med virksomhedens sociale kapital. I procent

| <i>Hvordan vil du alt i alt vurdere dit helbred?</i> | Social kapital | | | |
|--|----------------------|--------------|--------------|--------------|
| | Meget lille og lille | Middel | Stor | Meget stor |
| Meget godt..... | 25 | 37 | 47 | 52 |
| Godt..... | 60 | 53 | 50 | 40 |
| Mindre godt..... | 15 | 10 | 3 | 8 |
| Dårligt | 0 | 0 | 0.3 | 0.4 |
| Total | 100 N=50 | 100 N=190 | 100 N=359 | 100 N=256 |

Chi-2 p = .000

Et tredje eksempel er sygefravær fra arbejdet, hvor selvrapporeret sygefravær findes at være klart stigende i takt med lavere social kapital (se tabel 3.5).

Tabel 3.5: "Hvor mange arbejdsdage har du været sygemeldt inden for de sidste 12 måneder?"

| Social kapital | Gennemsnit | N |
|--|------------|-----|
| Meget lille + lille social kapital | 18.9 | 50 |
| Middel social kapital | 8.1 | 190 |
| Stor social kapital | 6.4 | 359 |
| Meget stor social kapital..... | 5.9 | 256 |
| Total | 7,3 | 855 |

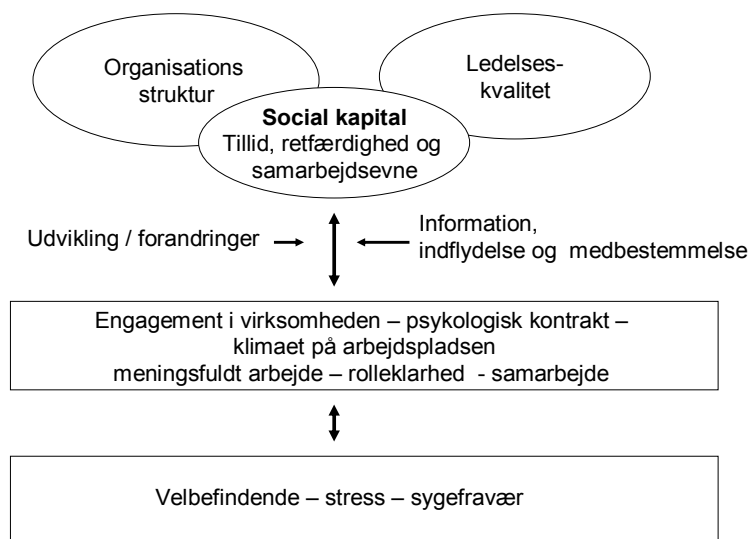
Sygefraværet findes således at være mere en tre gange højere i virksomheder med lav/lille social kapital sammenlignet med virksomheder med meget stor social kapital.

3.3 Sammenfatning og konklusion

Teoriene om social kapital kan ses som en udvidelse af Karaseks krav-kontrol-model (se artikel 2). Krav-kontrol-modellen opererer primært på individniveauet, hvorimod social kapital er mere på organisations- og relationsniveauet og udsiger noget vigtigt om dynamikken i organisationen og om organisationsstrukturens og ledelseskvalitetens betydning for bl.a. motivation, engagement og arbejdsmiljø i virksomheden.

I gennemgangen af undersøgelsens resultater om virksomhedens sociale kapital genfindes forhold, som også andre undersøgelser har påvist, og nye aspekter kommer til. Resultaterne er sammenfattet og indarbejdet i nedenstående skitse (figur 3.8). Modellen er baseret på ovenstående resultater og illustrerer sammenhæng og dynamik af udvikling i social kapital og dets betydning for arbejdslivs faktorer og medarbejdernes trivsel og helbred.

Figur 3.8



Resultaterne viser, at god social kapital har sammenhæng med: arbejdspladsens organisatoriske struktur, ejerform, og hvorfra i verden virksomheden styres fra, hvor god social kapital knytter sig stærkest til arbejdspladsen med flad organisation, til aktieselskab snarere en ejerdrevet firma og til styret fra Danmark/Norden snarere end fra øvrige del af verden. Social kapital indeholder endvidere elementer relateret til ledelseskvalitet – delegering, inddragelse og medbestemmelse, hensyn og støtte.

Forandringer på arbejdspladsen findes at øve indflydelse på og have betydning for den sociale kapitalens kvalitet – virksomhedens samarbejdsevne og fællesskab, den gensidige tillid (især lodret tillid, ledere og medarbejdere imellem) og oplevelse af respekt, værdsættelse og retfærdighed.

Forandringer på de privatansattes arbejdspladser findes generelt at være omfattende. Det har utvivlsomt betydning for den sociale kapitalens konstruktion, og forandringernes art og omfang bidrager sandsynligvis til, om virksomheden kategoriseres som havende lille eller stor social kapital. Implementering, information og medbestemmelse, findes – ligesom i andre undersøgelser – at være en modererende faktor, hvor rettidig information og medbestemmelse har positiv betydning for de berørtes oplevelse af forandringens resultat. Analyserne understøtter dette, hvor resultaterne i nærværende undersøgelse viser, at information og oplevelse af indflydelse er langt mere udbredt i virksomheder med god social kapital.

Andre undersøgelser¹² har vist, at der kan være en sammenhæng mellem social kapital og virksomhedens produktivitet, effektivitet og kvalitet. Resultaterne viser, at der kan være en sammenhæng mellem social kapital og virksomhedens produktivitet, effektivitet og kvalitet.

¹² Jf. oversigt i kapitel 4.2 i hvidbog. Virksomhedens sociale kapital.

taterne i nærværende undersøgelse viser, at i virksomheder med god social kapital er den mest udbredte opfattelse, at forandringerne har haft positiv betydning. Ud fra de foreliggende data er det dog vanskeligt at afgøre, om det er virksomhedens sociale kapital eller omfanget af forandringer og implementering heraf, der har betydning for de fundne forskelle i de privatansatte magistres vurdering af forandringernes betydning for egen arbejds-situation i virksomheder med henholdsvis stor og lille social kapital.

Undersøgelsens resultater om den sociale kapitalers betydning for arbejdsliv, arbejdsmiljø og helbred viser interessante fund. Der findes markant stærk sammenhæng mellem følgende forhold, hvor virksomheder med god social kapital træder langt mest positivt frem ved:

- Engagement, commitment med arbejdspladsen fremmes. Og undersøgelsen tyder på, at god social kapital fremmer magistrenes lyst til at yde ekstra. Dermed kan det formodes, at virksomhedens omdømme og attraktion i omverdenen højnes.
- Tiltro og tilknytning til arbejdspladsen fremmes, og andre undersøgelser viser, at den såkaldte psykologiske kontrakt hermed opleves i højere grad opfyldt og efterlevet.
- Klimaet på arbejdspladsen er i langt højere grad karakteriseret ved at være opmuntrende og støttende og langt mindre ved en atmosfære præget af mistroiskhed og mistænksomt. Forhold, der er veldokumenterede som trivselsfremmende.
- Arbejdet opleves i højere grad som meningsfuldt. Rolleklarhed er langt mere udbredt, og samarbejdet kollegerne imellem og især op og ned i organisationen er betydeligt mere udbredt sammenlignet med virksomheder med lille social kapital.

Alle aspekterne er centrale elementer i det gode psykiske arbejdsmiljø.

Betydningen af god social kapital viser sig ikke mindst på helbredssiden. Der findes således en signifikant stærk sammenhæng mellem social kapital og medarbejdernes velbefindende, stress og sygefravær. I virksomheden med god social kapital konstateres lav forekomst af stress og sygefravær samt høj forekomst af velbefindende, og helbredet vurderes af flertallet af medarbejderne som vældigt godt.

En helhedsorienteret indsats for højnelse af den sociale kapital synes således at kunne indebære gevinst i forhold til virksomhedens ydelse, arbejdsmiljøet samt personalets engagement og velbefindende.

3.4 Bilag B

3.4.1 Virksomhedens sociale kapital/Skalaer og skalakonstruktion

Virksomhedens sociale kapital består af fire elementer sammenfattet i følgende skalaer:

- Retfærdighed og respekt.
- Tillid – lodret og vandret.
- Samarbejdsevne.
- Socialt fællesskab.

Skalakonstruktion

Underlaget for skalaerne er – som det fremgår af nedenstående – fra 3 til 4 spørgsmål, hver med firdelte svarmuligheder fx (1) i høj grad (2) i nogen grad (3) i ringe grad og (4) slet ikke.

Skalaerne er konstrueret således, at det antal af spørgsmål, der indgår i hver skala, er blevet summeret.

Skala byggende på fx 4 spørgsmål har et udfaldsrum fra 4 til 16. Hvis der svares ”1” (i høj grad) ved alle spørgsmål, er summen 4, og modsat, hvis der svares ”4” (slet ikke), er summen 16. Svarene (sumscoren) kan altså variere fra 4 til og med 16.

Ved analyserne er hver skala blevet inddelt i 5 scoregrupper omkring skalaens midtpunkt. Der er tilstræbt simple lineære intervaller ud fra de givne muligheder (udfaldsrum), og skalaerne er opbygget symmetrisk omkring skalaens midtpunkt:

Ved 3 spørgsmålsskalaer er intervallerne: 3-4, 5-6, 7-8, 9-10, 11-12.

Ved 4 spørgsmålsskalaer er intervallerne: 4-6, 7-8, 9-11, 12-14, 15-16.

Skalaen social kapital indeholder alle ovenstående fire delskalaer, og intervallerne er: 18-28, 29-39, 40-50, 51-61, 62-72.

Skalaen: Retfærdighed og respekt

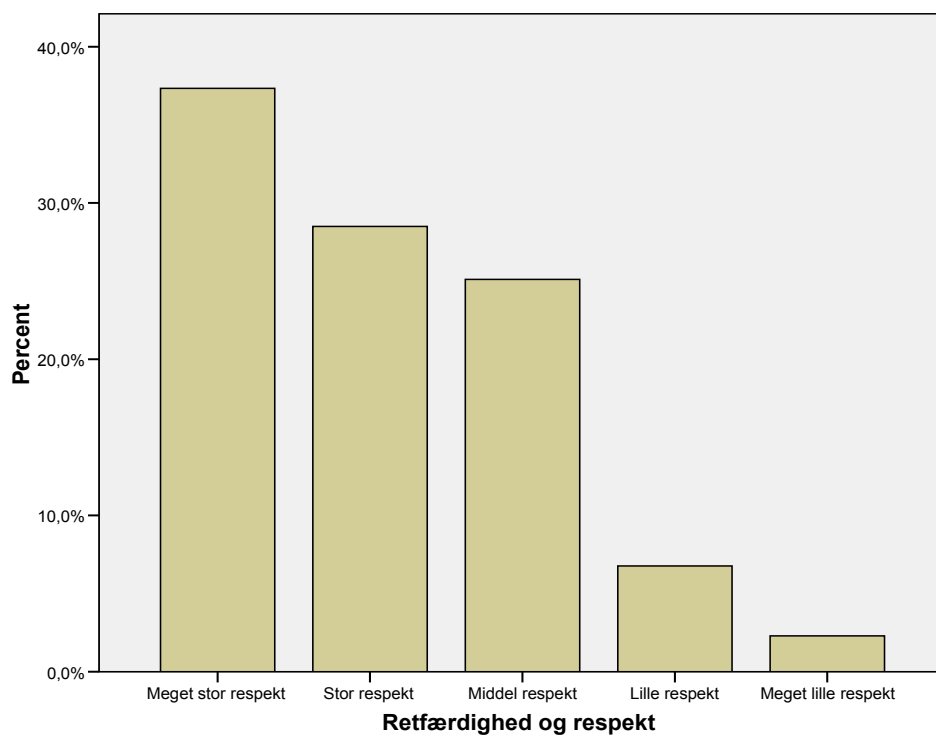
Din nærmeste leder:

Q 91 fordeler arbejdet retfærdigt og upartisk?

Q 92 behandler de ansatte retfærdigt og lige?

Q 82 sørger for, at den enkelte medarbejder kan udvikle sine færdigheder og talenter

Q 94 Bliver dit arbejde værdsat af din nærmeste leder?



Cronbachs alpha er = 0.790

Skalaen: Lodret tillid

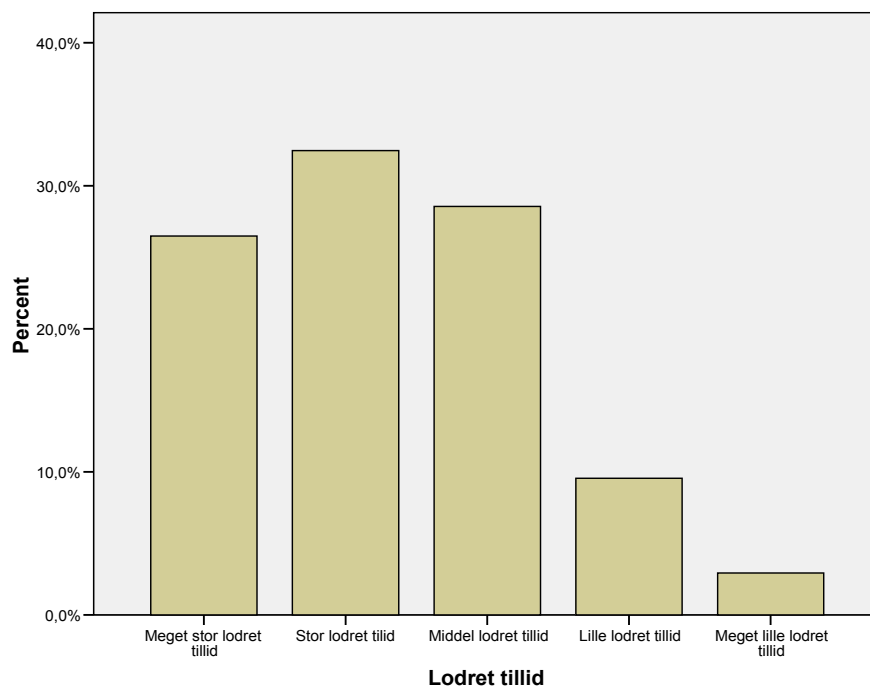
Omfatter følgende spørgsmål:

Q 96 at man kan stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?

V 97 at ledelsen holder vigtige informationer skjult for medarbejderne?

Q 98 at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?

Q 87 din nærmeste leder: skaber en atmosfære præget af åbenhed og tillid, så alle tør sige deres mening?



Cronbachs alpha er = 0.730

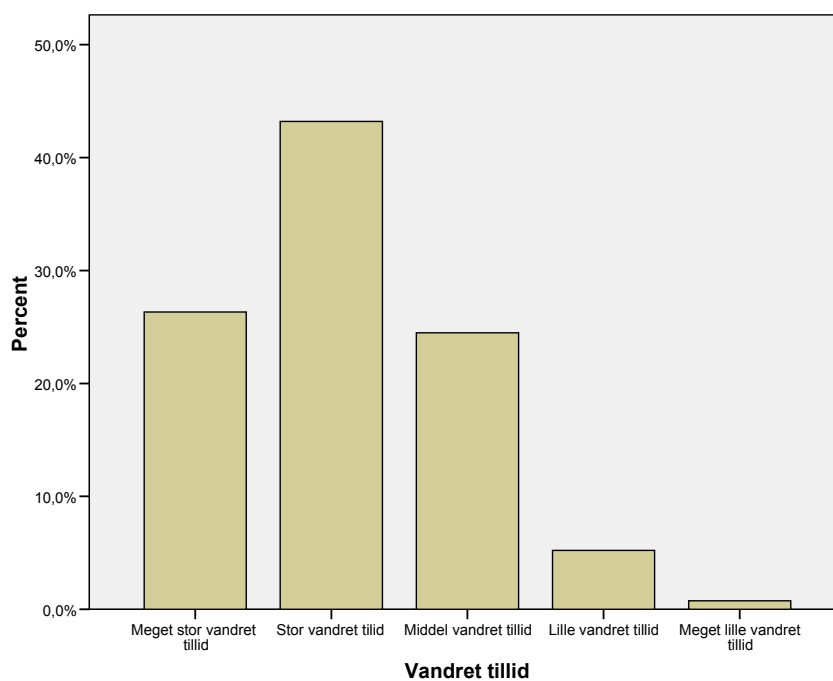
Skalaen vandret tillid:

V 77 at de ansatte holder informationer skjult for hinanden?

V 78 at de ansatte holder informationer skjult for ledelsen?

Q 79 at de ansatte i almindelighed stoler på hinanden?

Vandret tillid



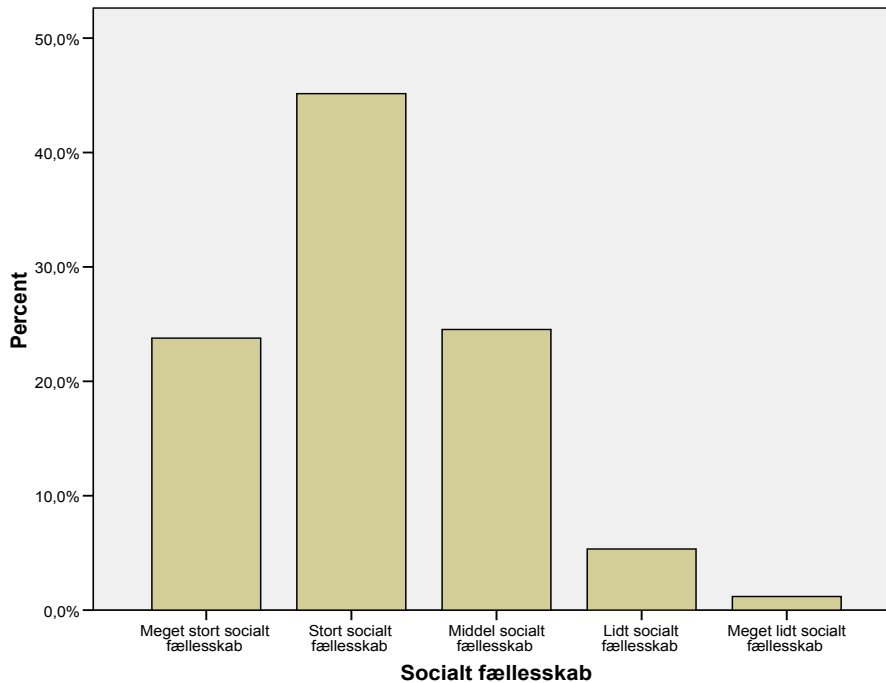
Cronbachs alpha er = 0.752

Skalaen socialt fællesskab

Q 72 Vi bakker hinanden op og tager hensyn til hinanden.

Q 73 Vi taler åbent om eventuelle problemer på arbejdspladsen.

Q 100 Om ledelsen: synes du, at man tager sig godt af de ansatte på din arbejdsplads?



Cronbachs alpha er = 0.639

Skalaen samarbejdsevne omfatter:

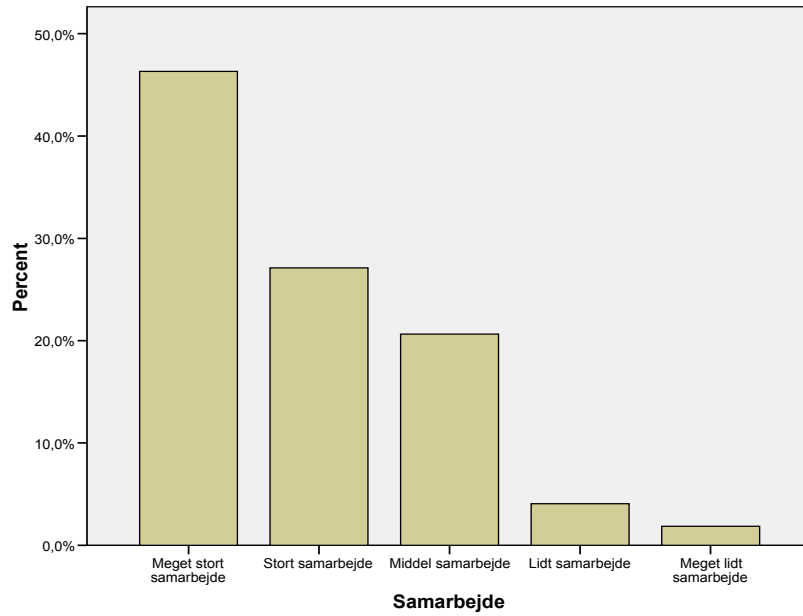
Q 80 at du kan få hjælp og støtte til dit arbejde fra dine kolleger, når du har brug for det?

Q 93 Hvis du har brug for det, kan du så få hjælp og støtte fra din nærmeste leder?

Nærmeste leder:

Q 85 bakker medarbejderne op i konfliktsituationer (fx med kunder)?

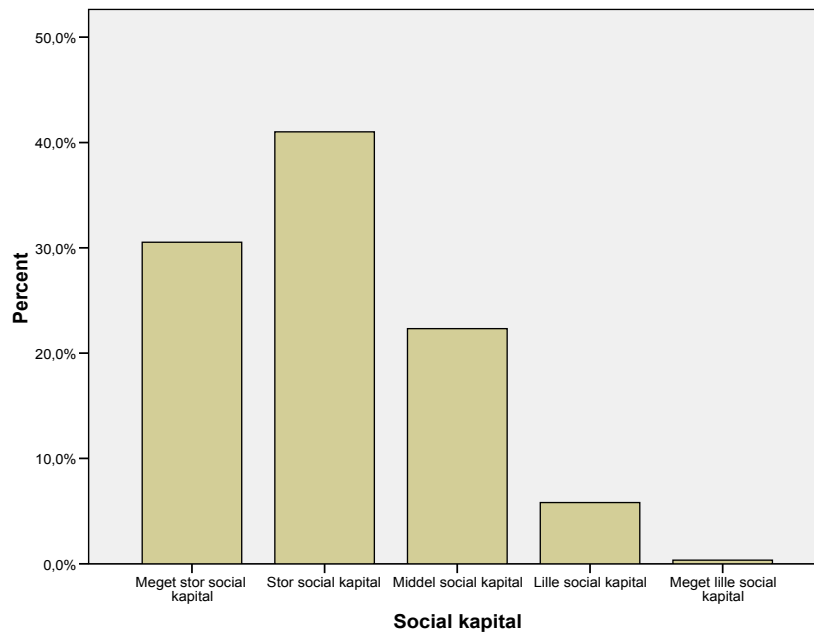
Q 88 prioriterer trivsel på arbejdspladsen højt?



Cronbachs alpha er = 0.780

Virksomhedens sociale kapital

Ovenfor angivne skalaer danner tilsammen skalaen virksomhedens sociale kapital.



Cronbachs alpha er = 0.916.

4 Stress

I dette kapitel vil vi beskæftige os med spørgsmålet om stress. Vi vil for det første foretage nogle generelle betragtninger om stress og arbejdslivet, og for det andet vil vi vise resultater fra spørgeskemaundersøgelsen af privatansatte medlemmer af Dansk Magisterforening.

4.1 Om stress

I den internationale stresslitteratur er der ikke enighed om definition af stress. Tre hovedtyper af stressdefinitioner optræder: 1) Stress defineres som en tilstand i individet, 2) som forhold i omgivelserne og 3) som relationen mellem forhold i omgivelserne og individet.

I denne sammenhæng anvendes stress i den første betydning, altså som indvidtilstand (herom nedenfor). Stress er en naturlig reaktion på oplevede påvirkninger (stressorer) i omgivelserne, fx hvis man er bagud med opgaven og har svært ved at færdiggøre til deadline. I en sådan situation vil akut stress være forventelig. Akut stress kan opleves belastende, men er sjældent direkte skadelig. Stress er derimod usundt, hvis man i en længere periode vedvarende er udsat for påvirkninger, som man ikke føler, at man har ressourcer til at kunne klare. Risikoen for kronisk stress hænger i høj grad sammen med oplevelsen af ikke at kunne handle.

Stress er ikke en sygdom i sig selv, men kronisk stress øger risikoen for en række psykiske og fysiske sygdomme. Stress har en negativ indvirkning på livskvalitet og velbefindende, og en lang række internationale studier har vist, at stress påvirker risikoen for store folkesygdomme som hjerte-kar-sygdomme og depression. Det er estimeret¹³, at psykisk arbejdsbelastning er årsag til tab i danskernes middellevetid på 6-7 måneder, en million sygefraværsdage årligt og økonomisk et meget stort merforbrug i social- og sundhedsvæsnen.

Medierne er fulde af historier om stress. Det kan indimellem lyde som om, at stress er voldsomt stigende, og at den samlede danske befolkning er ved at gå ned med stress. Stress er udbredt. Det var den allerede for 30-40 år siden, men der er ikke forskningsmæssigt belæg for mediernes alarmerende udmeldinger. I den første nationale arbejdsmiljøundersøgelse i Danmark (1974) viste kortlægningen af helbredssymptomer, at forekomst af stress blandt lønmodtagerne kun blev overgået af øvre rygmuskelsmerter. Under-

¹³ Juel K., Sørensen og Brønnum-Hansen, H.: *Risikofaktorer og folkesundhed i Danmark*. Statens Institut for Folkesundhed, København, 2006. Nielsen, N. R. og Kristensen, T.S.: *Stress i Danmark – Hvad ved vi?* Rapport udarbejdet for Sundhedsstyrelsen af SIF og NFA.

søgelsen viste desuden, at 9 % af lønmodtagerne fandtes placeret i øverste halvdel af det i undersøgelsen opstillede stressindex¹⁴.

Stress kan både udløses af forhold i privatlivet og i arbejdslivet. Nyere undersøgelser¹⁵ viser, at generelt oplever omkring hver tiende erhvervsaktiv dansker sig stresset i en sådan grad, at ”der bør gøres noget”. Forekomsten af stress synes endvidere at være svagt stigende. Det konstateres ud fra surveyundersøgelser¹⁶ og andre indikatorer, som peger i samme retning, en stigning i andel af førtidspensionister pga. psykiske lidelser, psykisk betinget sygefravær fra arbejdet og stigende hyppighed af depression i befolkningen¹⁷.

For virksomheden kan stress medføre store omkostninger. Det kan være i form af øget sygefravær, lavere produktivitet, svækket kvalitet, flere fejl i arbejdet, nedsat kreativitet samt øgede udgifter i forbindelse med større personaleomsætning. Stress på arbejdspladsen kan også føre til samarbejdsproblemer og konflikter på arbejdspladsen. Og da stressede personer ofte håndterer konflikter uhensigtsmæssigt, kan resultatet blive, at konflikterne bliver optrappet og udvidet til fx at omfatte hele faggrupper eller afdelinger.

Der kan derfor være gode grunde til, at arbejdspladsen sætter stressbekæmpelse på dagsordenen. Gevinster kan være bedre økonomi, bedre service, medarbejdertrivsel og en mere attraktiv arbejdsplads.

¹⁴ Arbejdsmiljøgruppen af 1972: *Arbejdsmiljøundersøgelsen*. København 1974.

¹⁵ Statens Institut for Folkesundhed, SIF's undersøgelse af danskernes sundhed og sygelighed 2000 og 2005. Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA's undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø fra 2005. Undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt medlemmer af FTF, CASA, 2002 og CASA, 2006.

¹⁶ Se fx SIF's undersøgelse af danskernes sundhed og sygelighed, der er gennemført i 1987, 1994, 2000 og 2005.

¹⁷ Christiansen J.M. og H. Hansen: *Job og branchemæssige stressfaktorer. Dokumentation*. CASA 2008 (rapporten kan hentes på www.personaleweb.dk/stress).

4.2 Stress blandt privatansatte magistre

I spørgeskemaet blev stress defineret¹⁸ således:

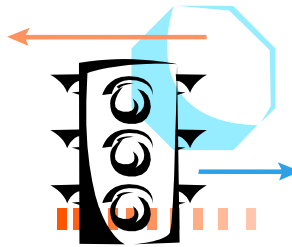
”Med stress menes en situation, hvor man føler sig anspændt, rastløs, nervøs eller urolig eller ikke kan sove om natten, fordi man tænker på problemer hele tiden.”

Og respondenterne fik stillet spørgsmålet:

”Føler du denne form for stress for tiden?”

Svaret på spørgsmålet om stress giver en pejling af stressniveauet blandt privatansatte magistre. Spørgsmålet kan også anvendes til at få et første overblik over, hvem der bør kigges nærmere på og gøres noget for.

Det er ligesom et trafiklys:



Rød: Stop op.

Gul: Fortsæt eventuelt, men overvej lige situationen.

Grøn: Fortsæt bare.

¹⁸ Stress-spørgsmålet har tidligere været anvendt i en række danske studier, bl.a. FTF-undersøgelsen, CASA 2001 og 2006. Spørgsmålet er oprindeligt udviklet i Finland og afprøvet i flere finske studier. Elo, A.-L. et al. (2003) *) demonstrerer, at spørgsmålet er et validt måleredskab til at kunne drage konklusioner på gruppeniveau om mentalt velbefindende. I spørgeskemaundersøgelsen af FTFs medlemmers psykiske arbejdsmiljø (2002) **) blev stress-spørgsmålet ligeledes valideret, og der fandtes her en markant og klar sammenhæng mellem stress-spørgsmålet og somatiske, emotionelle og kognitive symptomer, der er typiske i forbindelse med stress¹⁸. Analysen i FTF-undersøgelsen viste, at der opnås stort set samme viden på det generelle plan ved at spørge direkte, om personen føler sig stresset, som ved at udlede det indirekte gennem 17 typiske symptomspørgsmål om stress.

*) se: Elo, A.-L., Leppänen, A. & Jahkola, A. (2003): Validity of a single-item measure of stress symptoms. *Scand J Work Environ Health*. 2003, vol. 29, no. 6: 444-451.

**) Christiansen J.M.: *FTFernes arbejde er udfordrende – men det slider på sjælen*. CASA og AMI. 2. udgave, okt. 2002. Se kapitel 10.2.

Når vi bruger trafiklyset på privatansatte magistre og sammenligner med en tværnsnitsundersøgelse af de ca. 300.000 medlemmer i FTF, hvor samme spørgsmål blev anvendt, viser det følgende:

Tabel 4.1: Forekomst af stress blandt privatansatte magistre i sammenligning med FTF

| | Andel med stress. DM privatansatte | Andel med stress. FTF, 2006* | "Trafiklys" | Indsats |
|--|------------------------------------|------------------------------|-------------|-----------------------------|
| Virkelig meget stresset.... | 3,2 % | 2,7 % | Rødt felt | Behov for indsats her-og-nu |
| Ret meget stresset | 10,0 % | 8,8 % | Gult felt | Stop op |
| Noget stresset | 19,2 % | 19,9 % | Grønt felt | Overvej lige situationen |
| Kun lidt eller slet ikke stresset..... | 67,6 % | 68,6 % | | Fortsæt bare |
| | 100 N=899 | 100 N=1.528 | | |

* Spørgeskemaundersøgelse, omfattende en tilfældig stikprøve på 2.425 personer (svarprocent 68) tilfældigt udtrukket fra cirka 300.000 medlemmer fordelt på 28 faglige organisationer under FTF, hvoraf Dansk Sygeplejeråd, Danmarks Lærerforening, BUPL og Finansforbundet er langt de største. Blandt FTFs medlemmer er arbejde med mennesker den typiske beskæftigelse.

Kilde: Christiansen, J.M..og El-Salanti, N.: *Midt i en omstillingstid. FTFernes psykiske arbejdsmiljø.* CASA, nov. 2006

Stress i den 'røde zone' blandt privatansatte magistre er placeret lidt over gennemsnittet for medlemmer af FTF, der er beskæftiget på et arbejdsområde (arbejde med mennesker), hvor stress typisk er overrepræsenteret. Blandt privatansatte magistre findes omkring 13 % med stress; tilsvarende andel var i 2006 11-12 % i FTF-grupperne. Stress-spørgsmålet er anvendt i andre undersøgelser bl.a. blandt journalister (nyhedsarbejdere) i Dansk Journalistforbund (Christiansen, J.M. & Hansen, A.R., CASA, 2008). Forekomst af stress var her 14,3 % i "rød zone", 11,1 % i "gul zone" og 66,6 % i "grøn zone", dvs. næsten tilsvarende fordeling som blandt privatansatte magistre.

I SIF's tidligere omtalte undersøgelser var det stillede spørgsmål om stress ikke identisk med det her anvendte. Der blev spurgt, om man oplevede sig stresset i dagligdagen, hvortil der kunne svares "ofte", "af og til" eller "nej, næsten aldrig". Undersøgelsen fra 2005 viste, at ca. 9 % af den voksne befolkning oplevede sig *ofte* stressede i dagligdagen.

4.3 Stress-symptomer

I dagligdagssproget er 'stress' blevet et hyppigt anvendt begreb, og det anvendes i forskellige sammenhænge – varierende fra kortvarigt at have små-travlt til stor og længerevarende overbelastning.

I spørgeskemaundersøgelsen blev deltagerne spurgt, om de inden for de sidste 4 uger havde oplevet nedenstående symptomer – symptomer, der i kombination kan være udtryk for en stresstilstand:

Somatiske symptomer: ondt i/problemer med maven, trykken for brystet, hjertebanken, kortåndethed, svimmelhed.

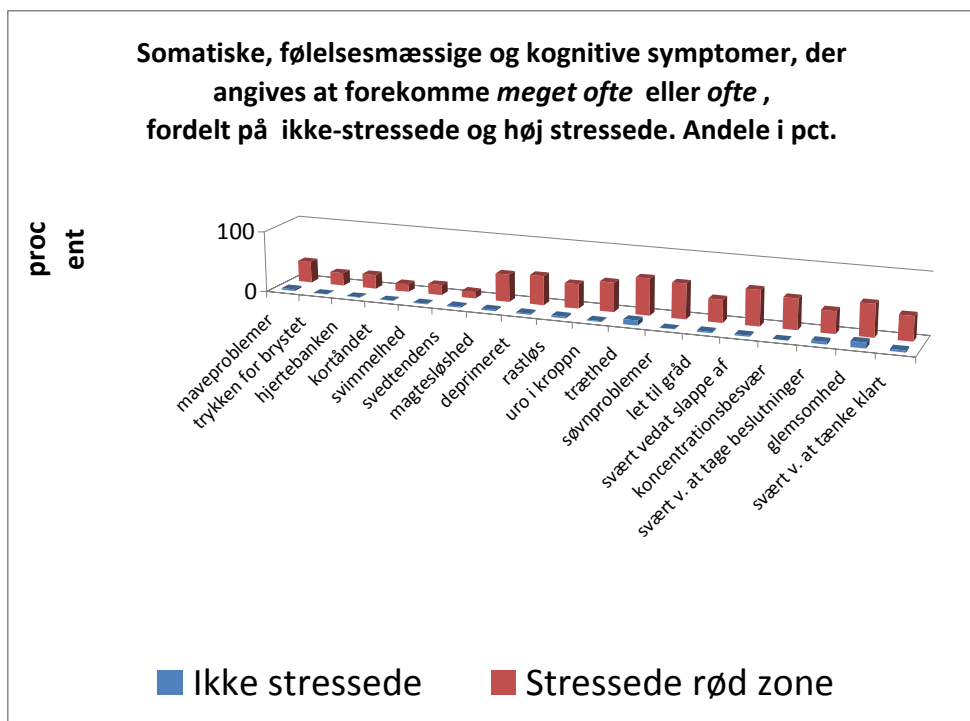
Emotionelle symptomer: magtesløshed/hjælpeløshed, nedstemthed/deprimeret, rastløshed, nervøsitet/uro i kroppen, træthed/kraftesløshed, søvnproblemer, let til gråd, svært ved at slappe af.

Kognitive symptomer: koncentrationsbesvær, svært ved at tage beslutninger, let ved at glemme, svært ved at tænke klart.

Ved hvert symptom kunne der svares, at man havde oplevet det ”meget ofte”, ”ofte”, ”indimellem”, ”sjældent” eller ”aldrig”.

I den følgende figur sammenholdes symptomangivelsen blandt de stressede i rød zone med de ikke-stressede (grøn zone). I figuren er kun medtaget de personer, der *meget ofte* eller *ofte* inden for de sidste 4 uger har oplevet pågældende symptom. Der findes som forventet en meget klar sammenhæng mellem oplevelsen af stress og angivelsen af henholdsvis somatiske, emotionelle og kognitive symptomer. Som det ses af figur 4.1 er der blandt de ikke-stressede kun en meget beskedent andel eller tæt på ingen, der *meget ofte* eller *ofte* har oplevet symptomet. Derimod er der ved alle symptomer en klar overvægt i symptomforekomst, når vi ser på de stressedes svar. Det gælder især ved de emotionelle og kognitive symptomer.

Figur 4.1



I figuren er af overskuelighedsgrund udeladt de noget-stressede (gul zone). Analyserne viser, at de 'noget-stressedes' svar er placeret imellem 'de ikke-stressede' og 'de høj-stressede'. I tabel 4.2 er symptomerne i hver kategori – somatiske, emotionelle og kognitive symptomer – samlet, og ud fra tabellen kan aflæses, hvor hyppigt symptomerne i hver gruppe forekommer blandt de ikke-stressede, noget-stressede og høj-stressede.

Tabel 4.2: Forekomst af somatiske symptomer. I procent

| | Ikke-stress | Noget stress | Høj-stress |
|-------------------------------|-------------|--------------|------------|
| Somatiske symptomer: | | | |
| Meget ofte eller ofte | 0 | 0 | 11 |
| Indimellem | 3 | 13 | 30 |
| Sjældent eller aldrig | 97 | 87 | 59 |
| Total | 100 | 100 | 100 |
| Emotionelle symptomer: | | | |
| Meget ofte eller ofte | 1 | 4 | 50 |
| Indimellem | 6 | 34 | 39 |
| Sjældent eller aldrig | 93 | 62 | 11 |
| Total | 100 | 100 | 100 |
| Kognitive symptomer: | | | |
| Meget ofte eller ofte | 3 | 16 | 48 |
| Indimellem | 13 | 30 | 35 |
| Sjældent eller aldrig | 84 | 54 | 18 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Signifikant statistisk sammenhæng. Såvel Pearson chi-2, Spearman korrelation og Gamma med $p < .000$

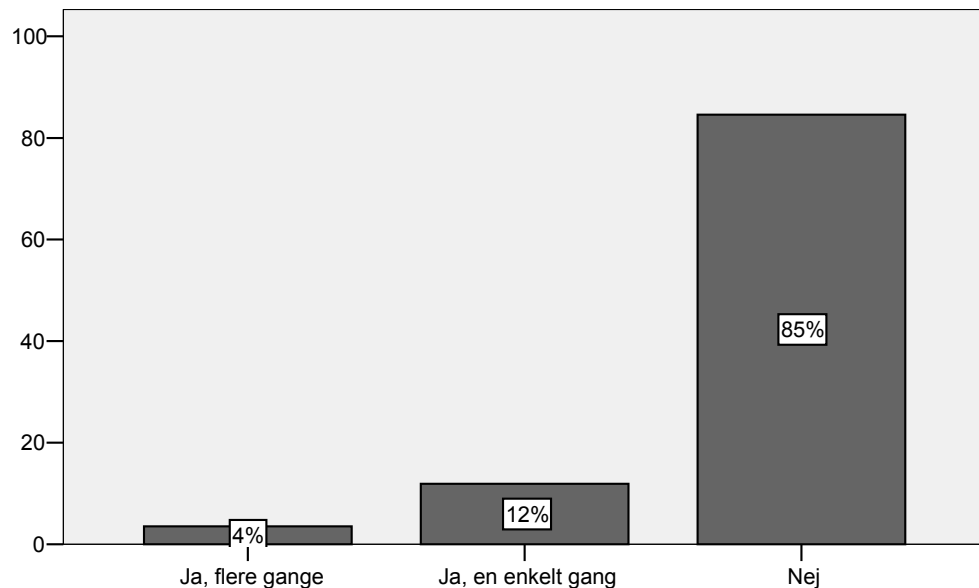
4.4 Stress på arbejdspladsen

I spørgeskemaundersøgelsen indgår to yderligere spørgsmål om stress. Det ene handler om sygefravær på grund af stress og det andet om medlemmernes vurdering af, om arbejdspladsen tager sig af medarbejdere med stress:

Har du inden for de sidste 12 måneder haft sygefravær pga. arbejdsbetinget stress?

Synes du, at din arbejdsplads er god til at tage hånd om medarbejdere, der er ramt af stress?

Har du inden for de sidste 12 måneder haft sygefravær pga. arbejdsbetinget stress?



Figuren viser, at 15 % af de privatansatte magistre har haft sygefravær på grund af stress inden for det sidste år. Den viser også, at 4 % har været sygemeldt flere gange.

Tabel 4.3: Sammenhæng mellem stressniveau og sygefravær. Procent

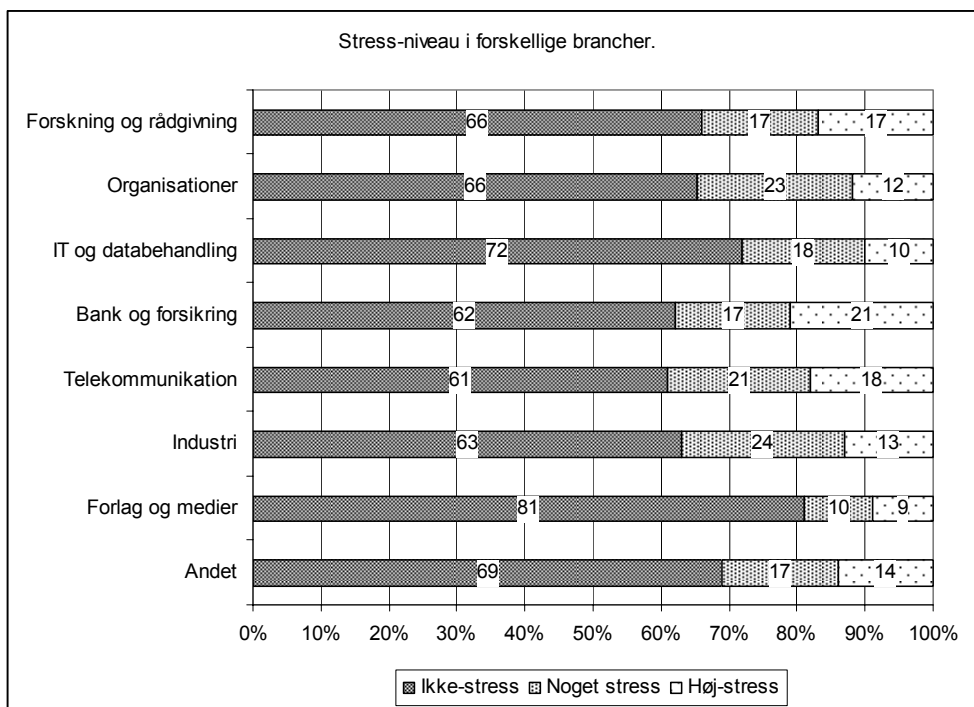
| Sygefravær inden for sidste år: | Stressniveau: | | | Alle |
|---------------------------------|---------------|--------------|------------|------|
| | Ikke-stress | Noget stress | Høj-stress | |
| Flere gange..... | 2 | 6 | 10 | 4 |
| En enkelt gang..... | 7 | 13 | 32 | 12 |
| Nej..... | 91 | 80 | 58 | 84 |
| I alt..... | 100 | 99 | 100 | 100 |
| N..... | 608 | 172 | 119 | 899 |

Ifølge tabel 4.3 er der en klar og signifikant sammenhæng mellem stressniveauet og sygefraværet, således som man skulle forvente.

Når det handler om det andet spørgsmål, så viser spørgeskemaundersøgelsen, at halvdelen (51 %) har svaret, at de synes, arbejdspladsen er god til at tage sig af medarbejdere, der er ramt af stress, mens den anden halvdel ikke mener, arbejdspladsen er god til at tage hånd om de stressramte.

I det følgende gennemgås stressniveauet for medlemmer i forskellige brancher, arbejdsfunktioner, arbejdstider, familiesituationer og selv vurderet helbred.

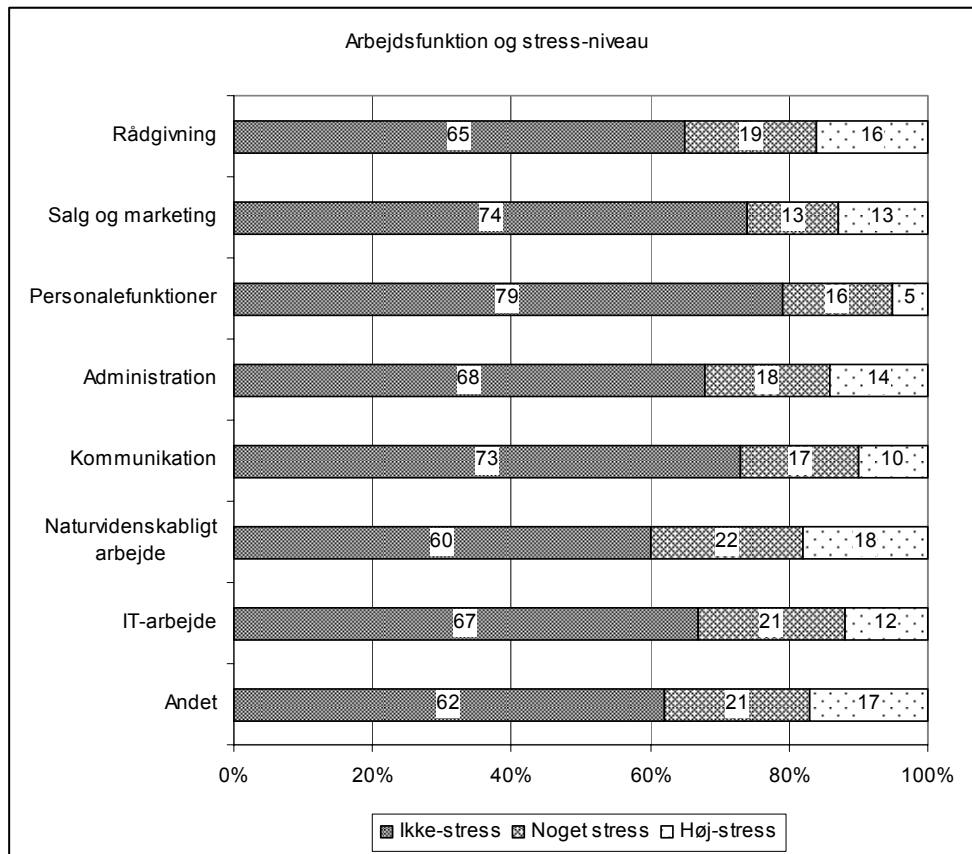
4.5 Brancher og stress



Stressniveauet er højest i 'bank og forsikring' efterfulgt af 'telekommunikation' og 'forskning og rådgivning', hvor næsten 20 % af medlemmerne angiver et høj-stress niveau. Det skal dog nævnes, at der er ret få medlemmer i 'bank og forsikring' og i 'telekommunikation'.

I den lave ende med stress ligger 'forlag og medier' og 'it og databehandling'.

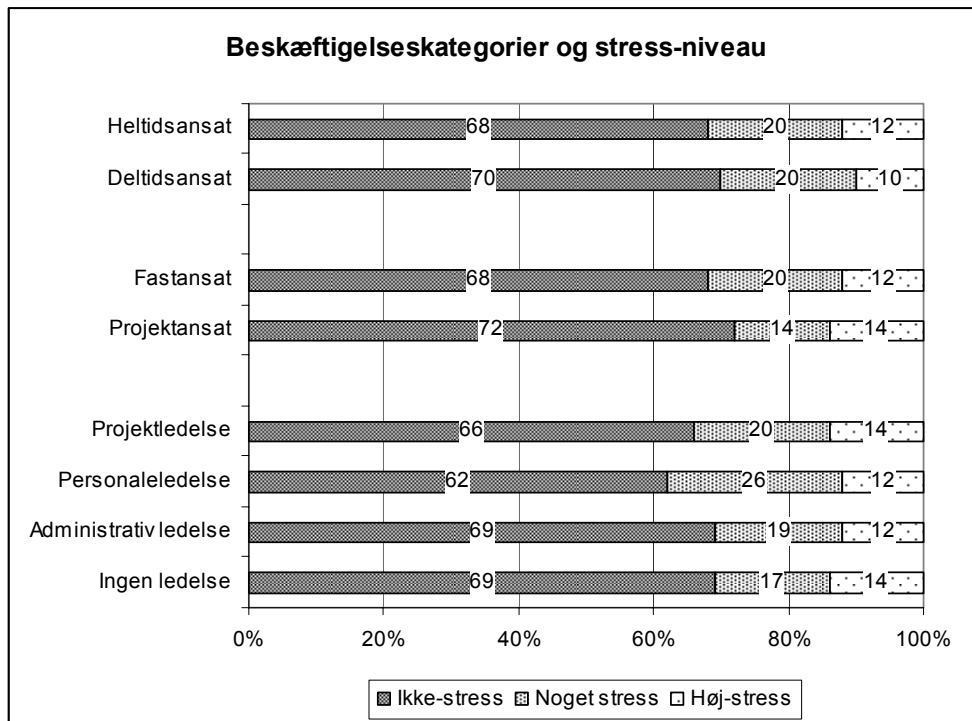
4.6 Arbejdsfunktion og stress



Figuren viser, at det er medlemmer med 'naturvidenskabeligt arbejde', der føler sig mest stressede, efterfulgt af medlemmer med 'rådgivning'.

I den lave ende findes medlemmer med 'personalefunktioner' og 'salg og marketing', men der er kun ret få medlemmer i disse arbejdsfunktioner.

4.7 Beskæftigelsessituation og stress



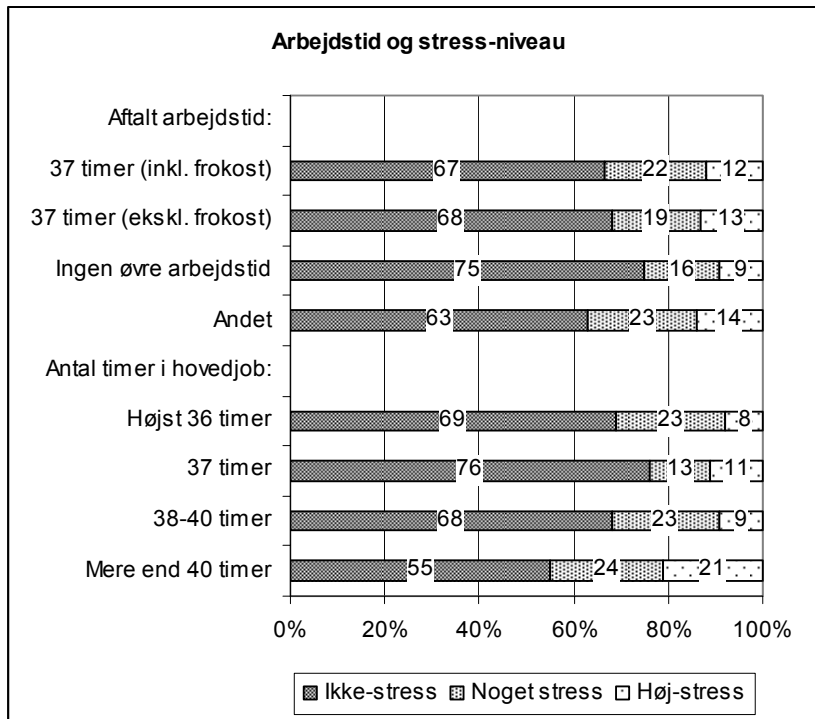
Figuren viser, at der ikke er nævneværdige og signifikante forskelle på forskellige beskæftigelseskategorier og deres stressniveau.

Der er ikke signifikant forskel på heltidsansatte og deltidsansatte.

Der er forskel på fastansatte og projektansatte, men forskellen er for lille til at være statistisk signifikant.

Der er heller ikke signifikante forskelle på at have ledelsesfunktioner og ikke have ledelse.

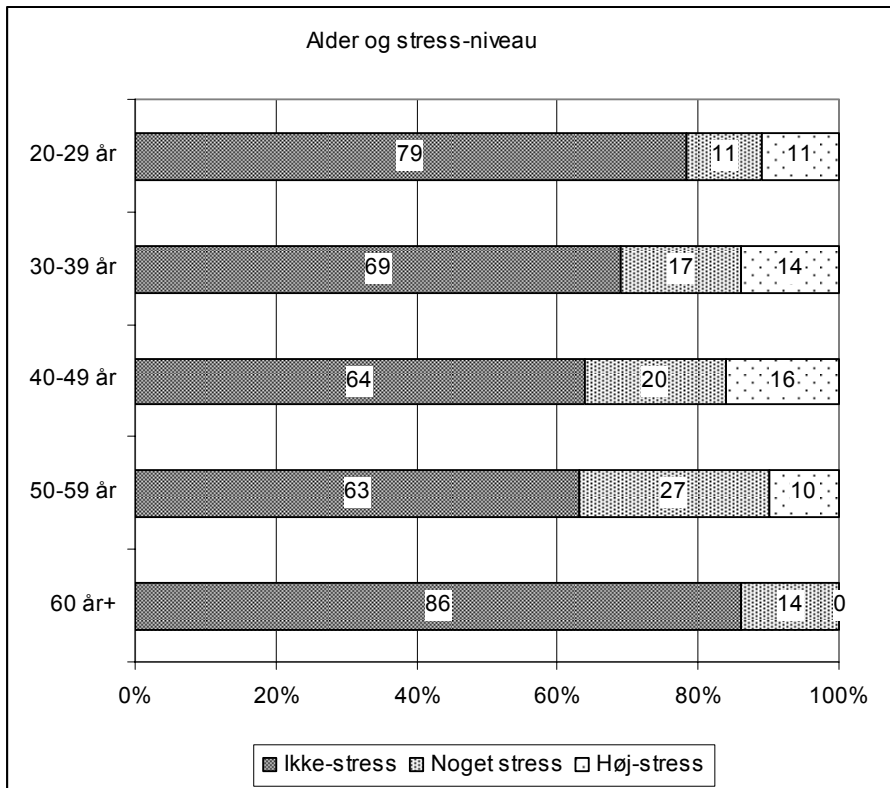
4.8 Arbejdstid og stress



Figuren viser for det første, at medlemmer 'uden øvre arbejdstid' ikke er så stressede, som dem, der har aftalt en arbejdstid på 37 timer. Forskellene er imidlertid ikke store nok til at være statistisk signifikante.

Figuren viser også, at antallet af timer i hovedjobbet spiller en vis rolle for stressniveauet, idet medlemmer, som arbejder mere end 40 timer om ugen i hovedjobbet, oftere er stresset end medlemmer, der har færre timer.

4.9 Alder og stress

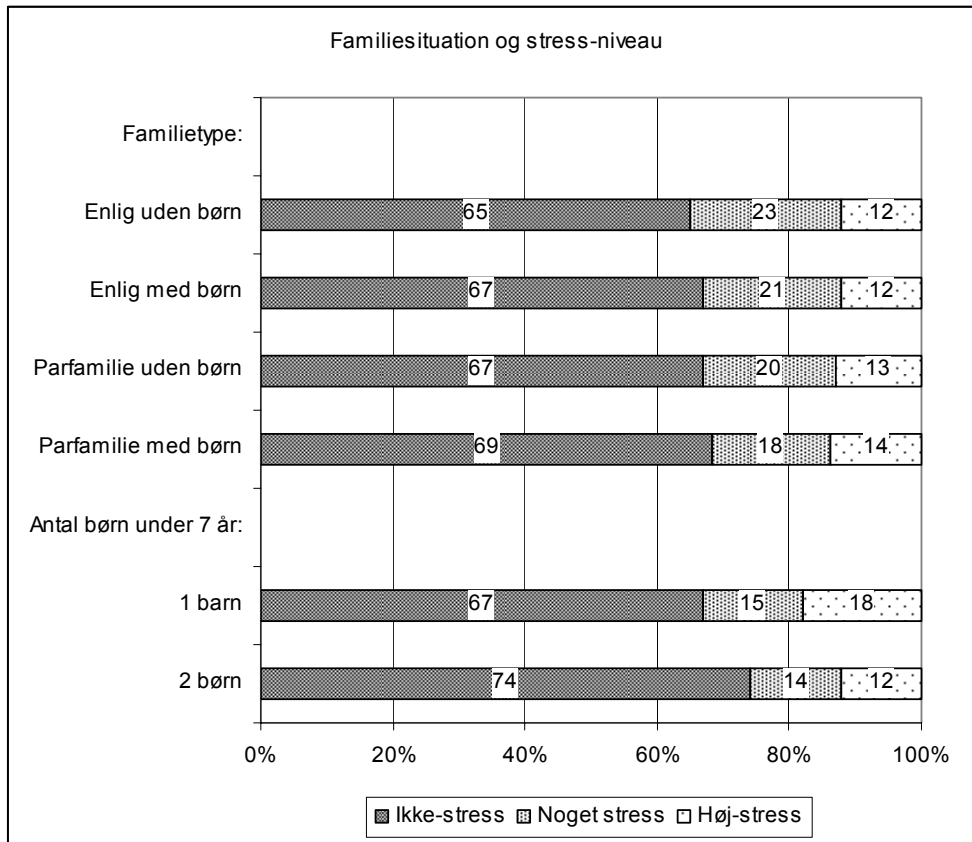


Figuren viser at der er nogle aldersforskelle i stressniveauet, men det følger ikke et klart mønster.

Stressniveauet er højest blandt de 40-49 årige, efterfulgt af de 30-39 årige.

Derimod er stressniveauet lavest blandt de helt unge og de ældste. Det skal dog nævnes, at der er tale om nogle meget små medlemsgrupper.

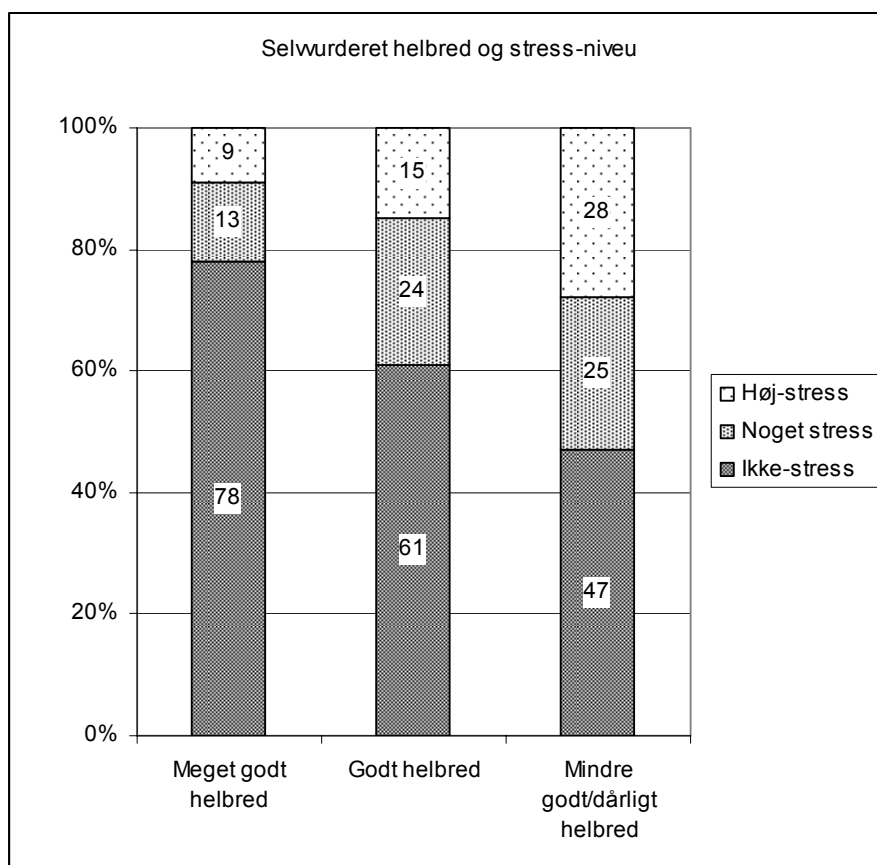
4.10 Familiesituation og stress



Figuren viser, at der ikke er nogen nævneværdige og signifikante forskelle i stressniveau mellem medlemmer i forskellige familietyper.

Der er heller ikke mere stress blandt personer med småbørn (0-7 år). Tværtimod er stressniveauet lavere, når der er 2 små børn, end når der er 1, men forskellene er ikke store nok til at være statistisk signifikante.

4.11 Helbredssituation og stress



Figuren viser, at der er en klar og signifikant sammenhæng mellem stressniveau og selvurderet helbred. Jo dårligere helbred, des højere stressniveau.

4.12 Sammenfatning

I dette kapitel har vi sat fokus på stress og stresspåvirkning blandt privatsatte medlemmer af DM.

I den internationale stresslitteratur er der ikke enighed om definition af stress. I denne sammenhæng anvendes stress som individtilstand, der er en naturlig reaktion på oplevede påvirkninger (stressorer) i omgivelserne. Akut stress kan opleves belastende, men er sjældent direkte skadelig. Stress er derimod usundt, hvis man i en længere periode vedvarende er udsat for påvirkninger, som man ikke føler, at man har ressourcer til at kunne klare. Risikoen for kronisk stress hænger i høj grad sammen med oplevelsen af ikke at kunne handle.

Stress er ikke en sygdom i sig selv, men kronisk stress øger risikoen for en række psykiske og fysiske sygdomme. Stress har en negativ indvirkning på

livskvalitet og velbefindende, og en lang række internationale studier har vist, at stress påvirker risikoen for store folkesygdomme som hjerte-kar-sygdomme og depression.

I spørgeskemaet blev stress defineret således:

”Med stress menes en situation, hvor man føler sig anspændt, rastløs, nervøs eller urolig eller ikke kan sove om natten, fordi man tænker på problemer hele tiden.”

Og respondenterne fik stillet spørgsmålet: *”Føler du denne form for stress for tiden?”*. Svaret på spørgsmålet om stress giver en pejling af stressniveauet blandt privatansatte magistre. Det er ligesom et trafiklys:

Rød: Stop op.

Gul: Fortsæt eventuelt, men overvej lige situationen.

Grøn: Fortsæt bare.

I en sammenligning med en tværsnitsundersøgelse af de ca. 300.000 medlemmer i FTF, hvor samme spørgsmål blev anvendt, er konklusionen, at stress i den ’røde zone’ blandt privatansatte magistre er placeret lidt over gennemsnittet for medlemmer af FTF. Blandt privatansatte magistre findes omkring 13 % med stress; tilsvarende andel var i 2006 11-12 % i FTF-grupperne.

I spørgeskemaundersøgelsen blev deltagerne spurgt, om de inden for de sidste 4 uger havde oplevet symptomer, der i kombination kan være udtryk for en stresstilstand:

- *Somatiske symptomer*: ondt i/problemer med maven, trykken for brystet, hjertebanken, kortåndethed, svimmelhed.
- *Emotionelle symptomer*: magtesløshed/hjælpeløshed, nedstemthed/deprimeret, rastløshed, nervøsitet/uro i kroppen, træthed/kraftesløshed, søvnproblemer, let til gråd, svært ved at slappe af.
- *Kognitive symptomer*: koncentrationsbesvær, svært ved at tage beslutninger, let ved at glemme, svært ved at tænke klart.

Analyser på datamaterialet viser, at der er en klar og signifikant sammenhæng mellem stress-spørgsmålet og de forskellige typer af symptomer. Det tolker vi som, at spørgsmålet om stress er et validt stressmål.

I spørgeskemaundersøgelsen indgår to yderligere spørgsmål om stress. Det ene handler om sygefravær på grund af stress og det andet om medlemmernes vurdering af, om arbejdspladsen tager sig af medarbejdere med stress:

Har du inden for de sidste 12 måneder haft sygefravær pga. arbejdsbetings stress?

Synes du, at din arbejdsplads er god til at tage hånd om medarbejdere, der er ramt af stress?

Det viser sig, at 15 % af de privatansatte magistre har haft sygefravær på grund af stress inden for det sidste år. Det viser sig også, at 4 % har været sygemeldt flere gange.

Når det handler om det andet spørgsmål, så viser spørgeskemaundersøgelsen, at halvdelen (51 %) har svaret, at de synes, arbejdspladsen er god til at tage sig af medarbejdere, der er ramt af stress, mens den anden halvdel ikke mener, at arbejdspladsen er god til at tage hånd om de stressramte.

En stor del af kapitlet består i at undersøge stressniveau for medlemmer i forskellige brancher, arbejdsfunktioner, arbejdstider, familiesituationer og selvvurderet helbred.

Den overordnede konklusion er, at der kun er mindre forskelle i stressniveauet i de enkelte parametre, og ofte er forskellene for små til at være statistisk signifikante, fordi datamaterialet er for lille. Der er dog enkelte sammenhænge, som det er værd at nævne.

Brancheforskellene viser, at stressniveauet er højest i 'bank og forsikring', efterfulgt af 'telekommunikation' og 'forskning og rådgivning'. I den lave ende med stress ligger 'forlag og medier' og 'it og databehandling'.

Forskellene mellem arbejdsfunktioner viser, at det er medlemmer med 'naturvidenskabeligt arbejde', der føler sig mest stressede, efterfulgt af medlemmer med 'rådgivning'. I den lave ende findes medlemmer med 'personalefunktioner' og 'salg og marketing', men der er kun ret få medlemmer i disse arbejdsfunktioner.

Analyserne viser, at der ikke er nævneværdige og signifikante forskelle på forskellige beskæftigelses kategorier og deres stressniveau.

Derimod viser det sig, at medlemmer 'uden øvre arbejdstid' ikke er så stressede, som dem, der har aftalt en arbejdstid på 37 timer.

Medlemmer, som arbejder mere end 40 timer om ugen i hovedjobbet, er oftere stressede end medlemmer, der har færre timer.

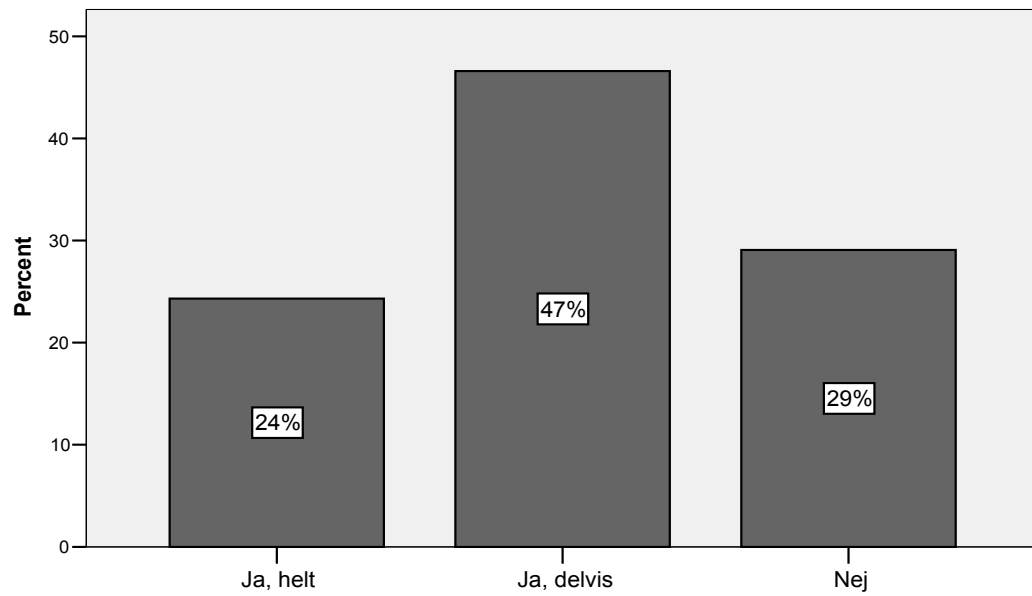
Der er nogle aldersforskelle i stressniveau, men det følger ikke et klart mønster. Stressniveauet er højest blandt de 40-49 årige efterfulgt af de 30-39 årige. Derimod er stressniveauet lavest blandt de helt unge og de ældste.

Der er ingen nævneværdige og signifikante forskelle i stressniveauet mellem medlemmer i forskellige familietyper. Der er heller ikke mere stress blandt personer med småbørn (0-7 år).

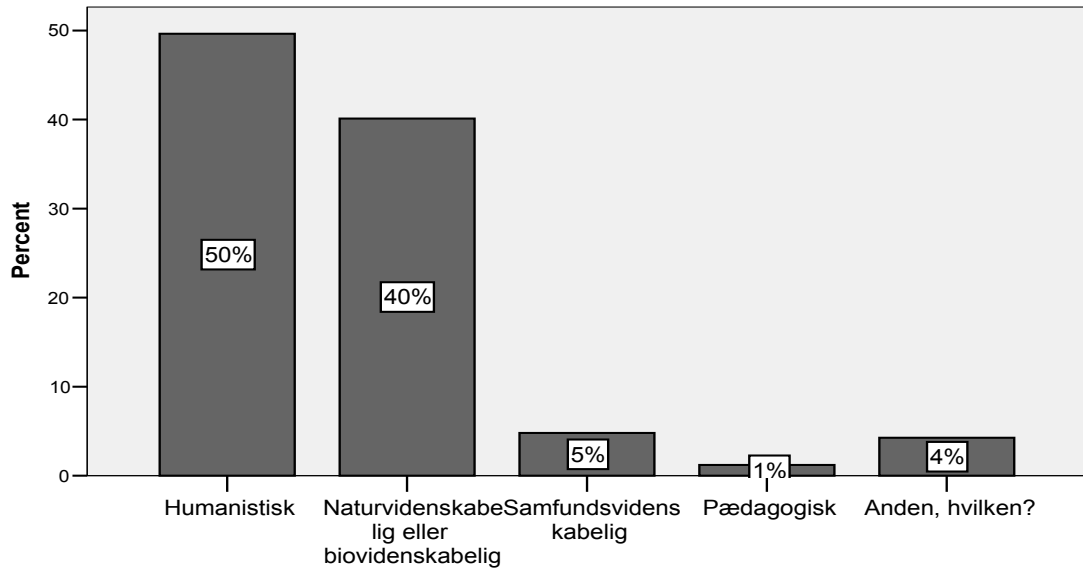
Endelig viser det sig, at der er en klar og signifikant sammenhæng mellem stressniveau og selv vurderet helbred. Jo dårligere helbred, des højere stressniveau.

5 Svaroversigt - privatansatte magistres psykiske arbejdsmiljø 2009

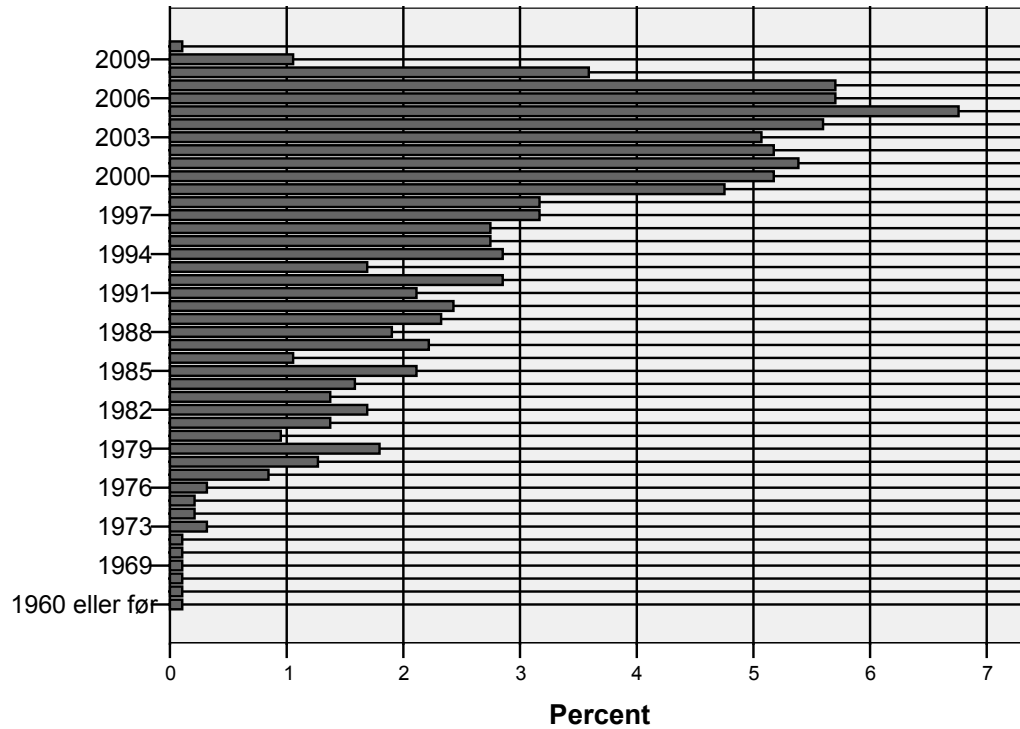
2. Svarer dit nuværende arbejdsområde til det fag, som du er uddannet inden for?



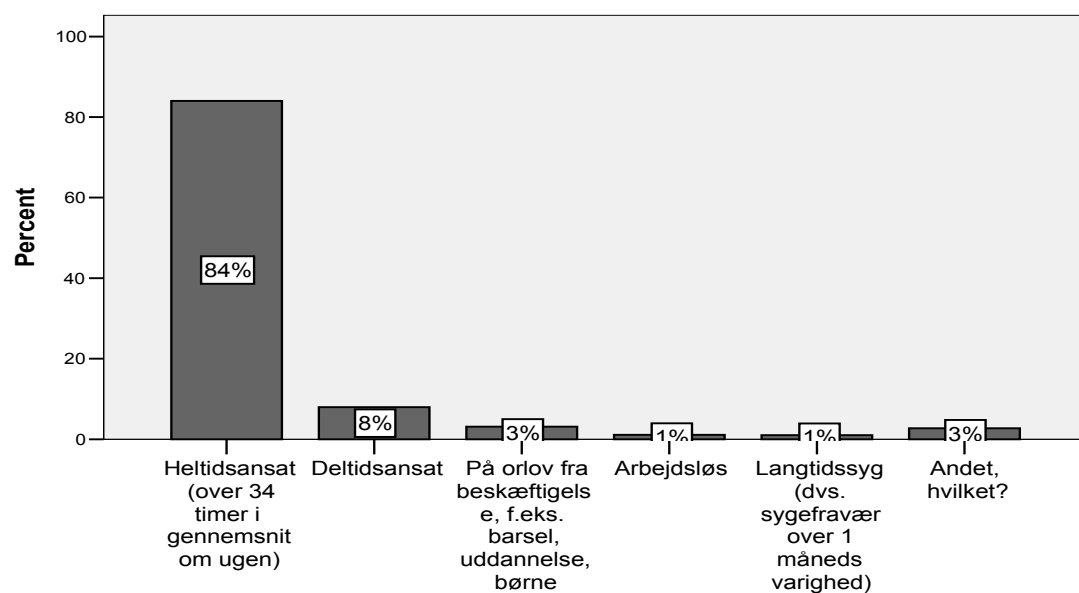
3. Inden for hvilket område er din akademiske uddannelse?



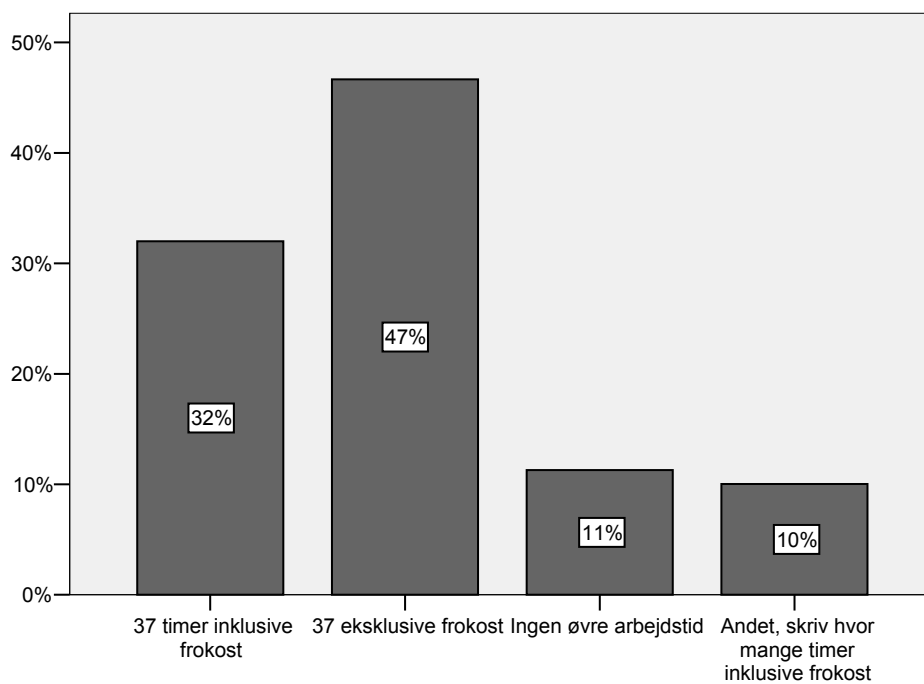
4. Hvornår afsluttede du din kandidat- eller bacheloruddannelse?



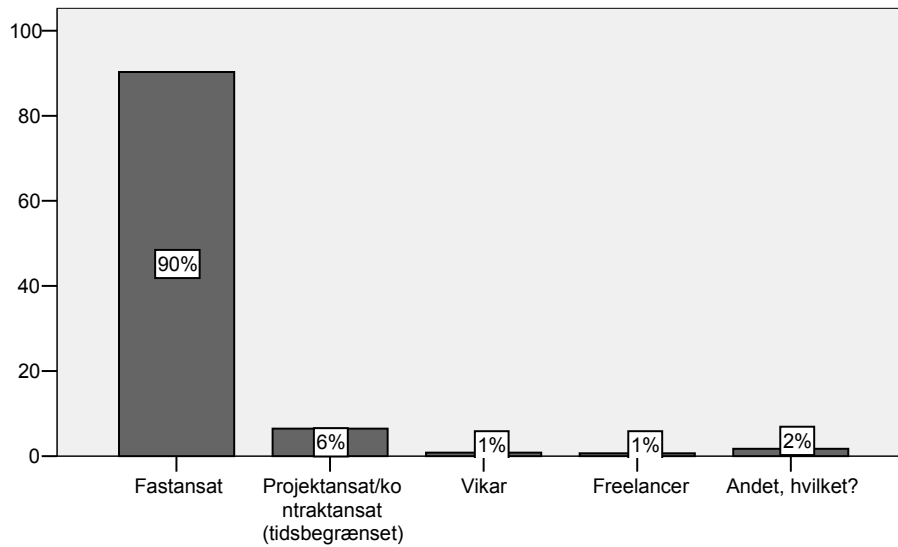
5. Beskæftigelse: Er du i øjeblikket...



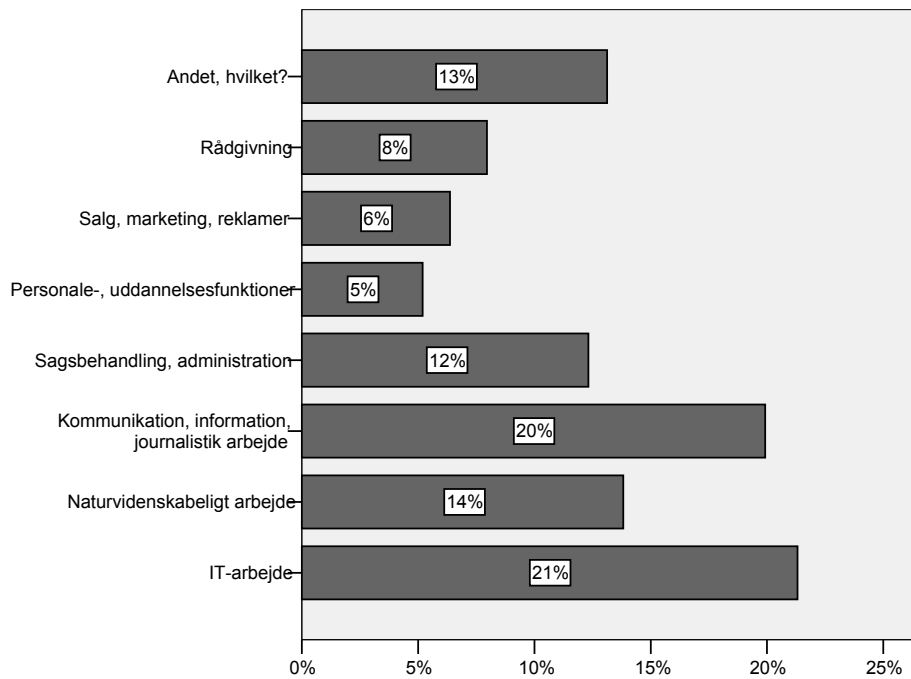
6. Hvor mange timer er du ansat til at arbejde om ugen? hvis du har mere end et job, bedes du svare ud fra din hovedbeskæftigelse



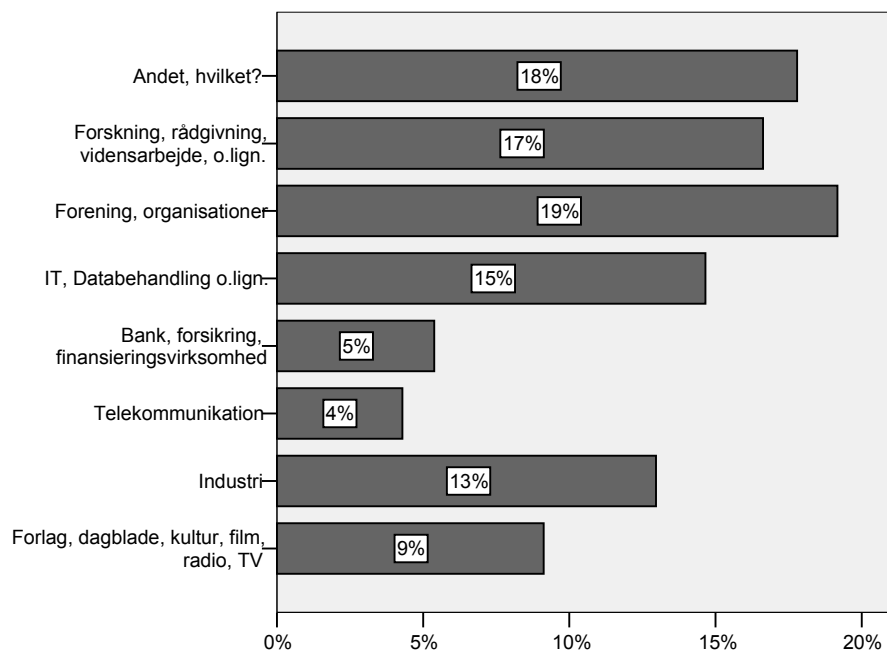
9. Din beskæftigelsessituation. Er du ...



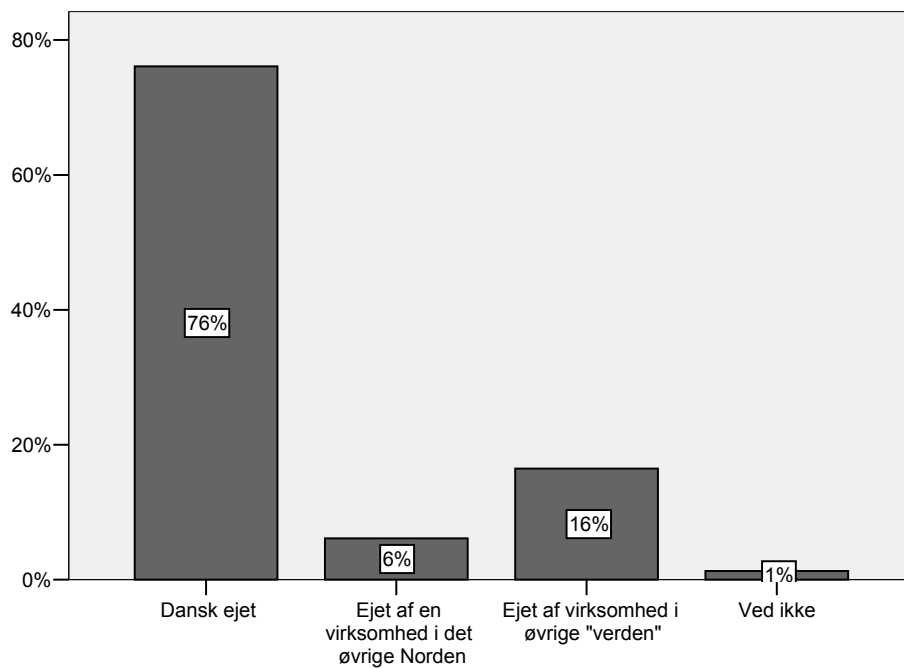
11. Inden for hvilken arbejdsfunktion er din hovedbeskæftigelse overvejende?



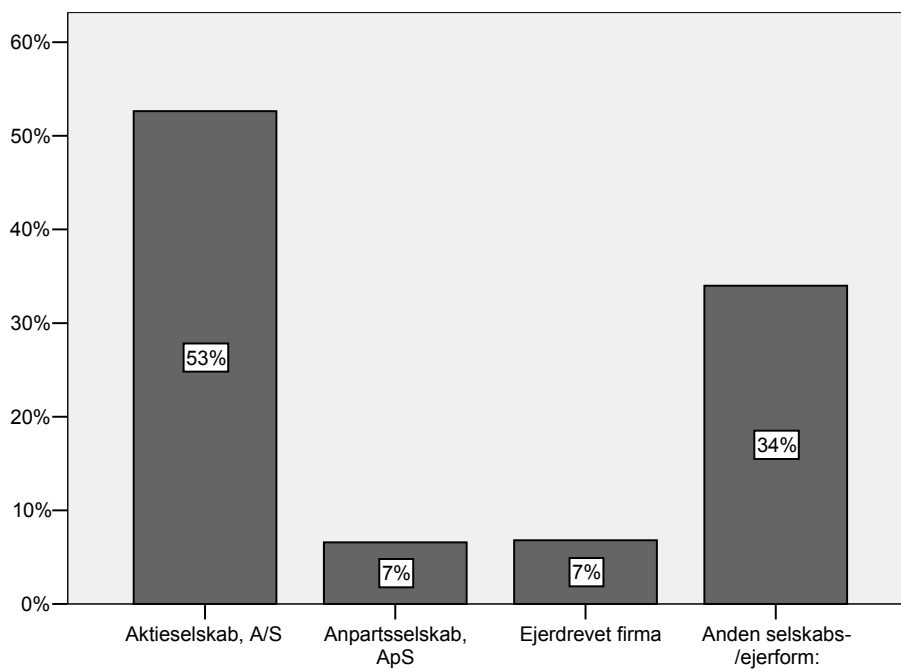
12. Inden for hvilken branche er du beskæftiget?



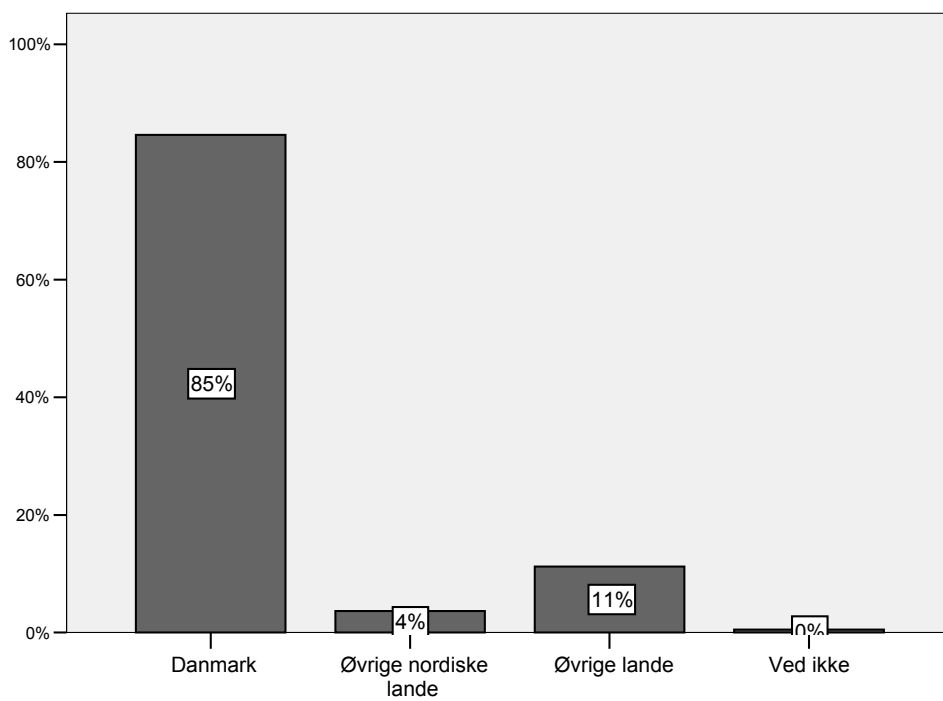
14. Virksomhedens ejerform.



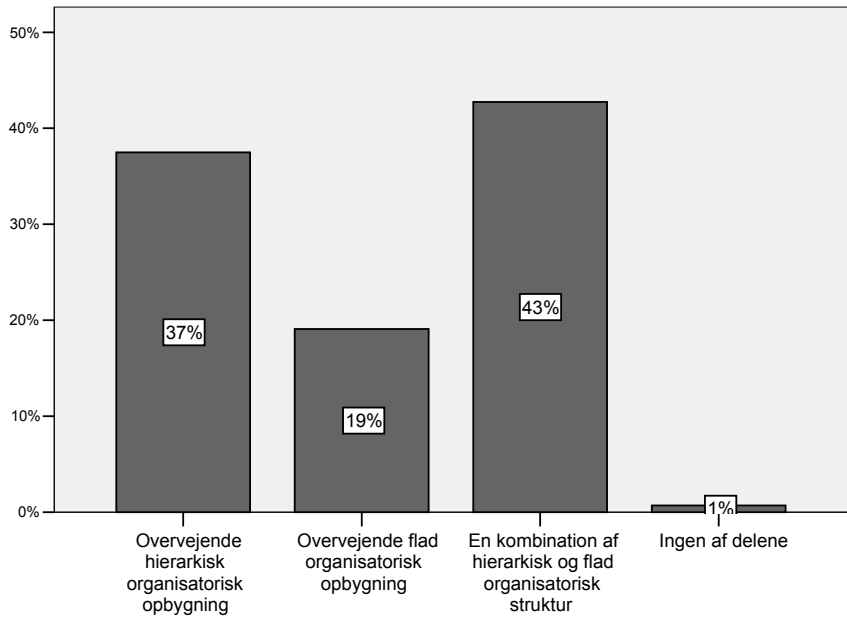
15. Ejerskabsform



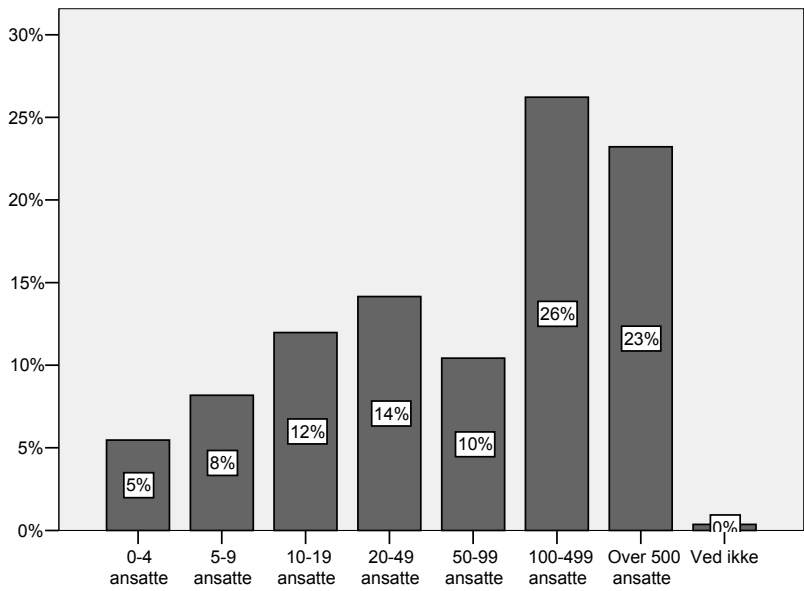
16. Styres den virksomhed/firma, hvor du arbejder, fra ...



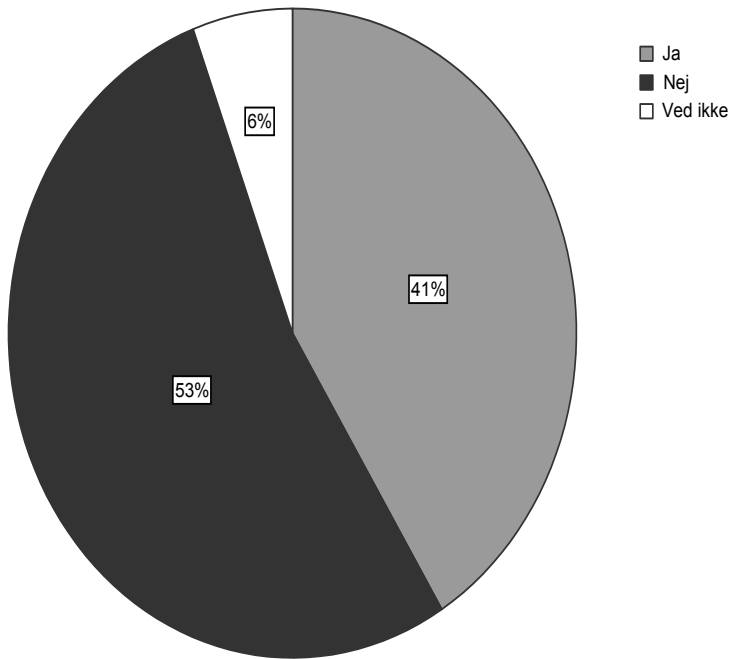
17. Hvilken beskrivelse dækker bedst den organisatoriske opbygning på din arbejdsplads set under ét?



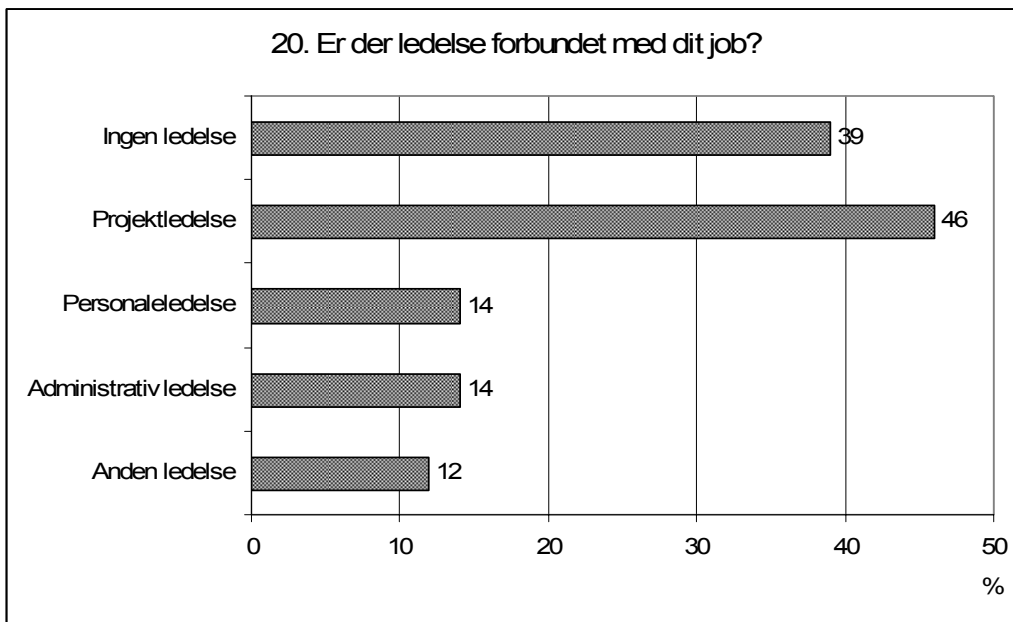
18. Hvor mange ansatte er der på den arbejdsplads, hvor du arbejder?



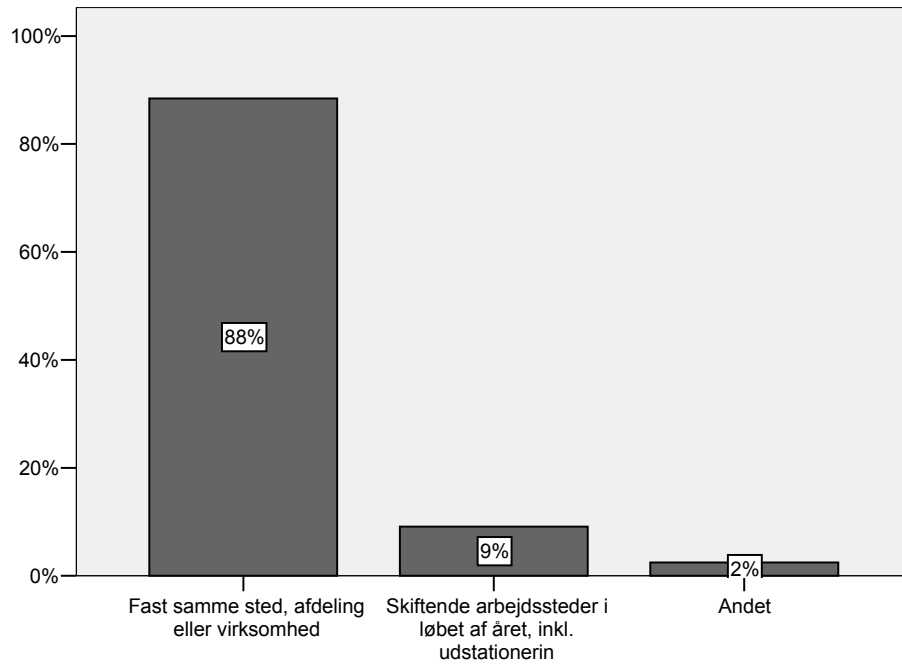
19. Er du dækket af en overenskomst?



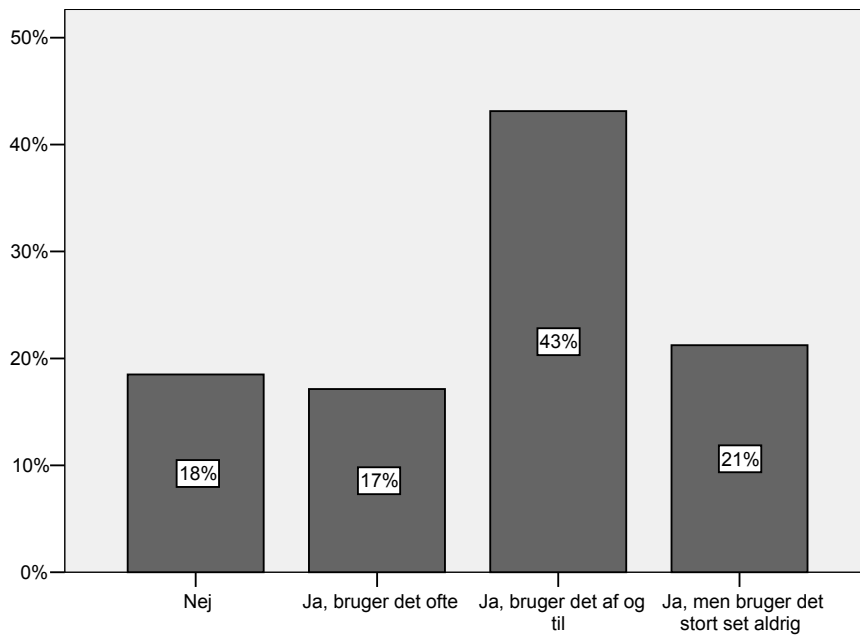
20. Er der ledelse forbundet med dit job?

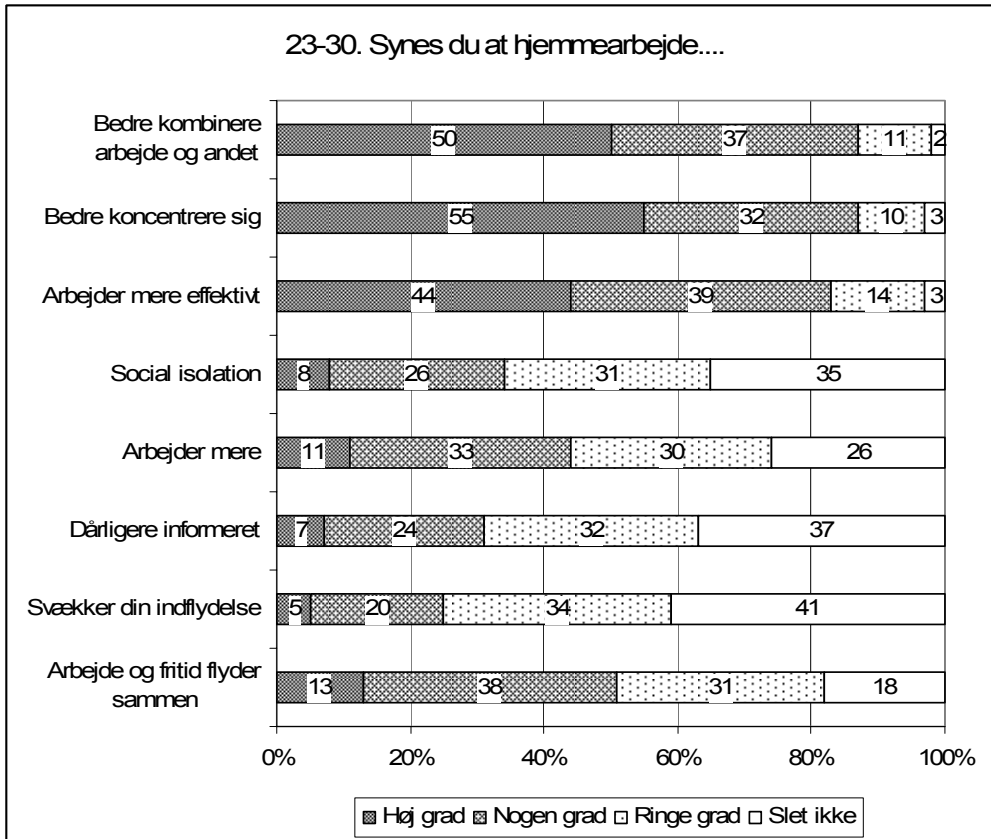


21. Arbejdssted. Arbejder du normalt ...

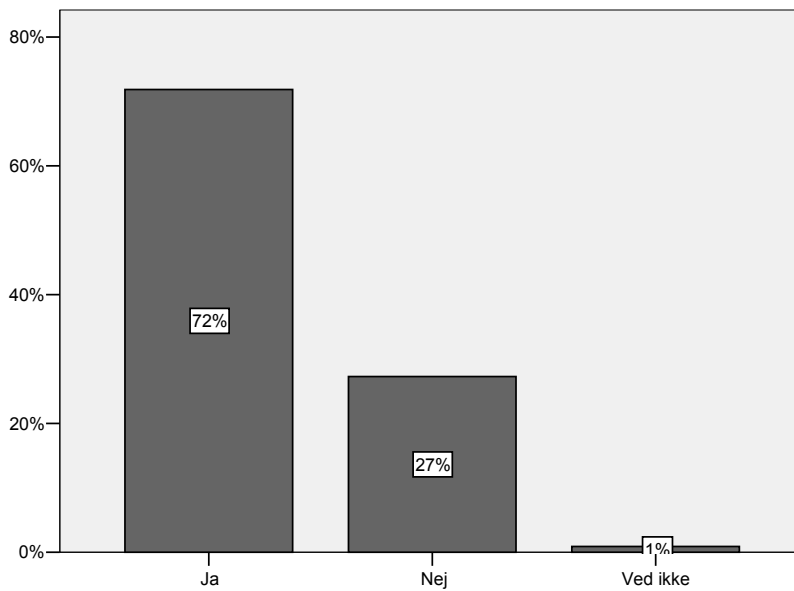


22. Har du en aftale - formel eller uformel - med din arbejdsplads om at kunne 'arbejde hjemme'?

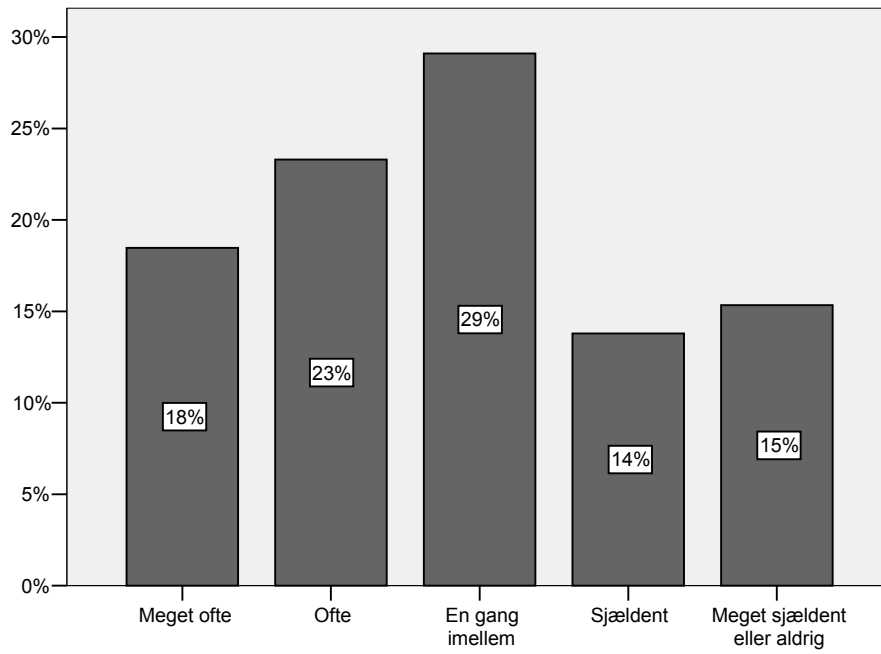




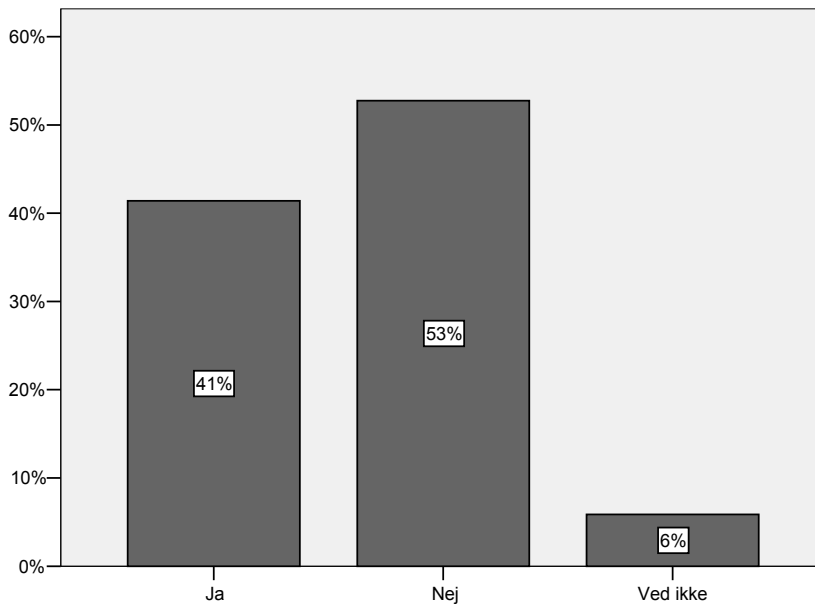
31. Stiller din arbejdsplads faciliteter til hjemmearbejde til din rådighed, f.eks. pc, internet, telefon



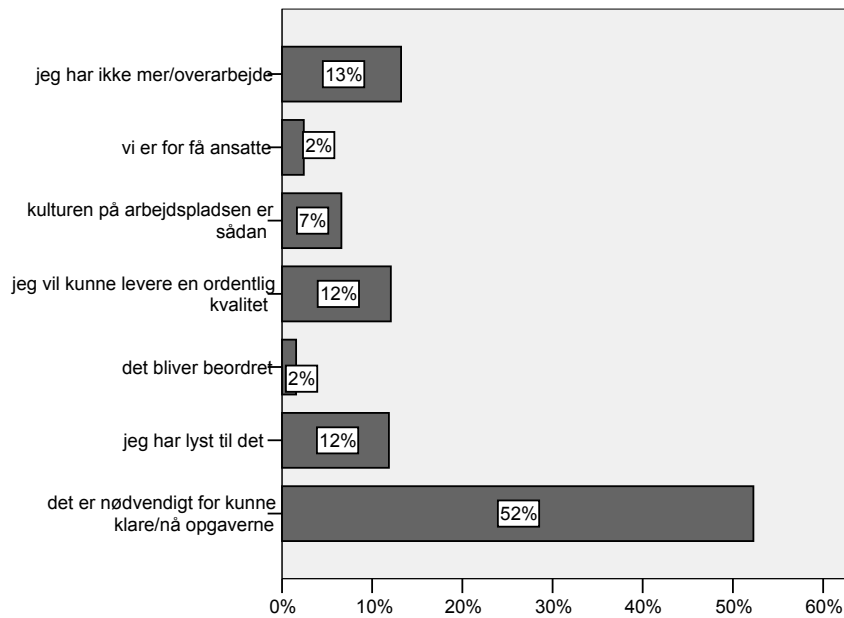
32. Løser du arbejdsopgaver, tjekker mail eller lignende uden for den aftalte arbejdstid?



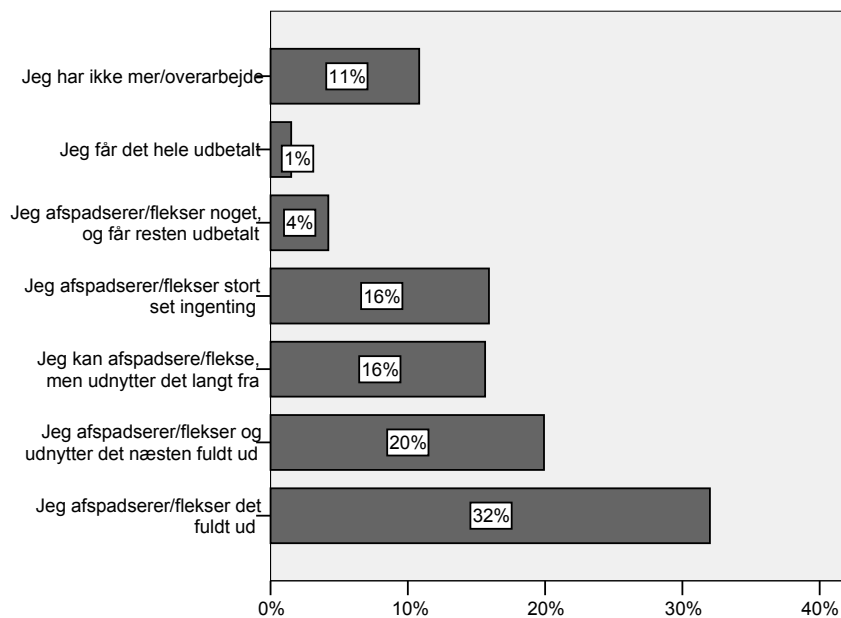
33. Har du overenskomstsmæssig eller kontraktlig ret til kompensation for mer-/overarbejde?



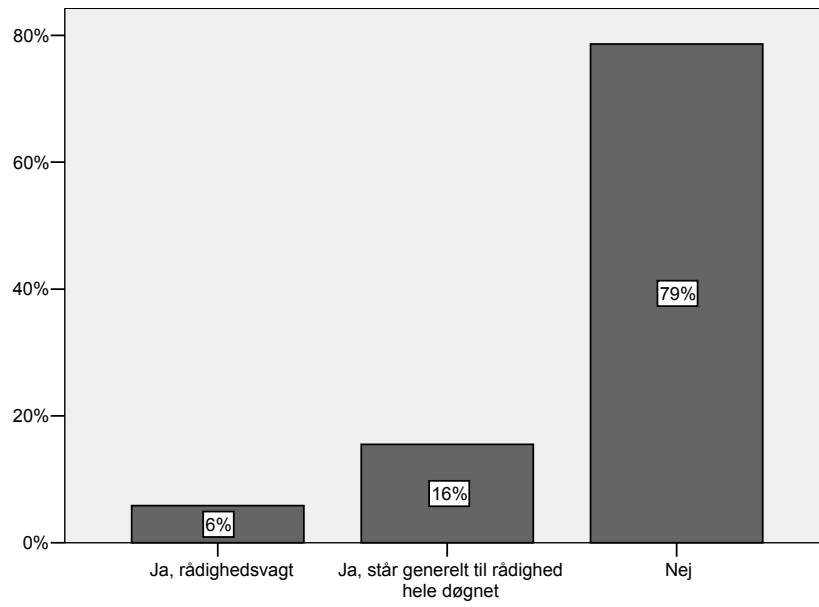
34. Finder dit mer-/overarbejde primært sted, fordi ...



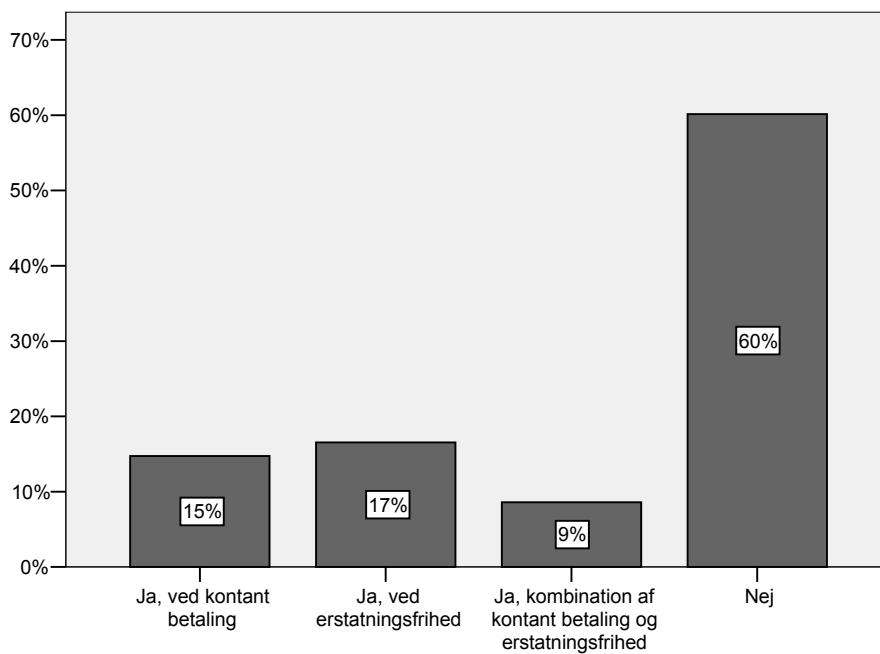
35. Hvordan afvikler du dit mer-/overarbejde?



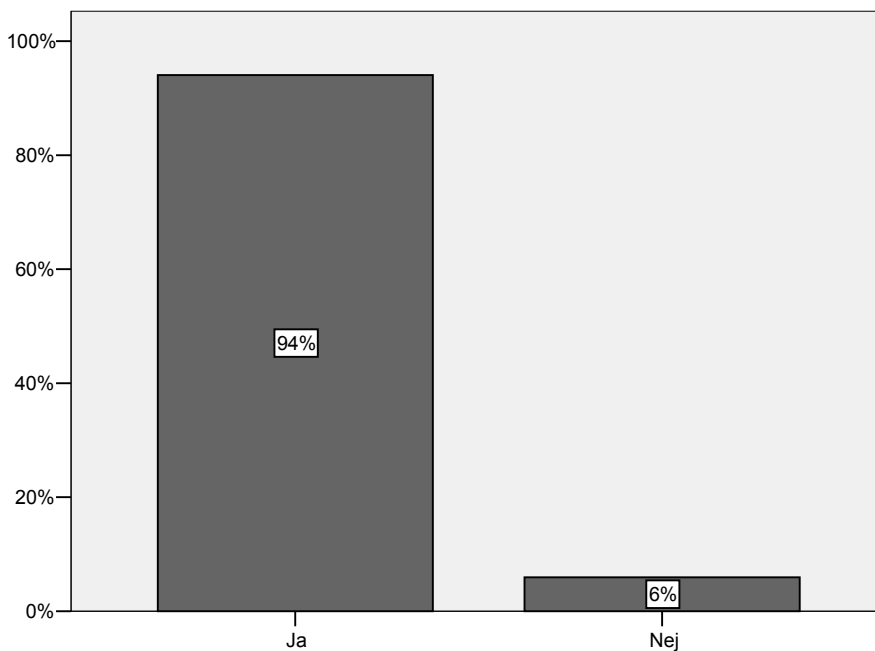
36. Står du til rådighed i dit firma? (arbejde ud over din normale arbejdstid)



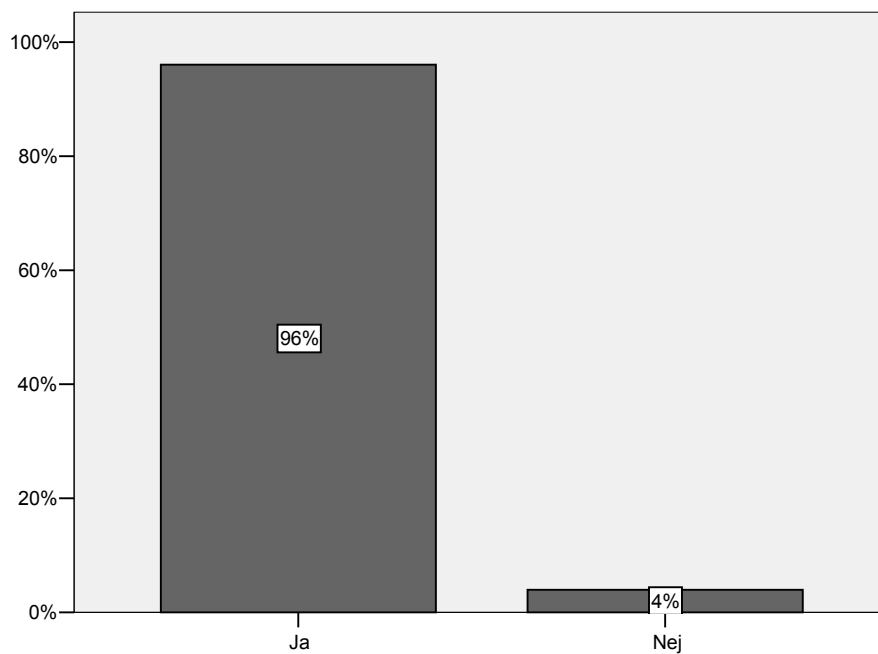
37. Honoreres rådighedsvagt?



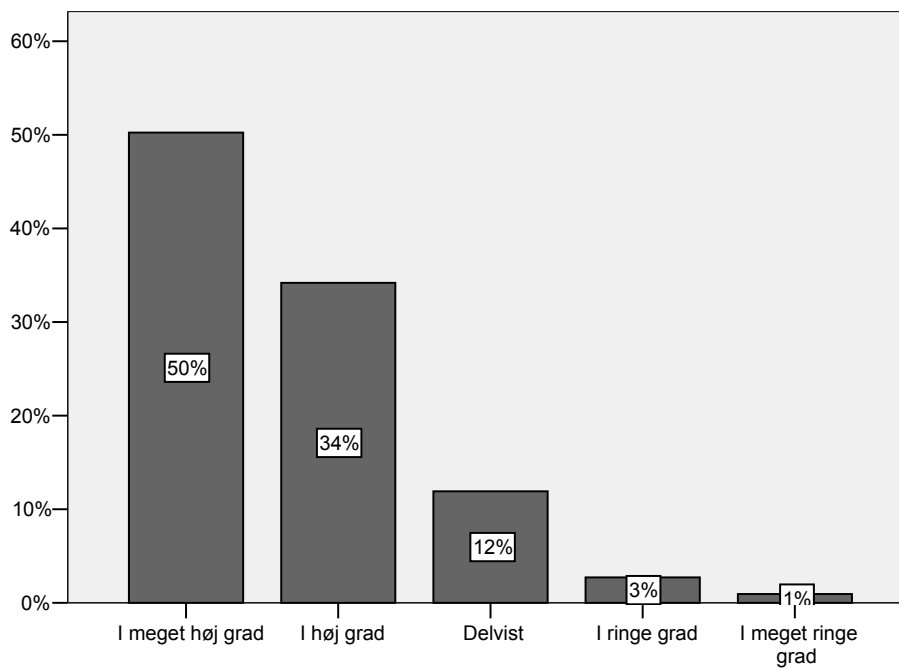
39. Kan du forlade arbejdspladsen kortvarigt uden at få særlig tilladelse, hvis du har brug for et privat ærinde?



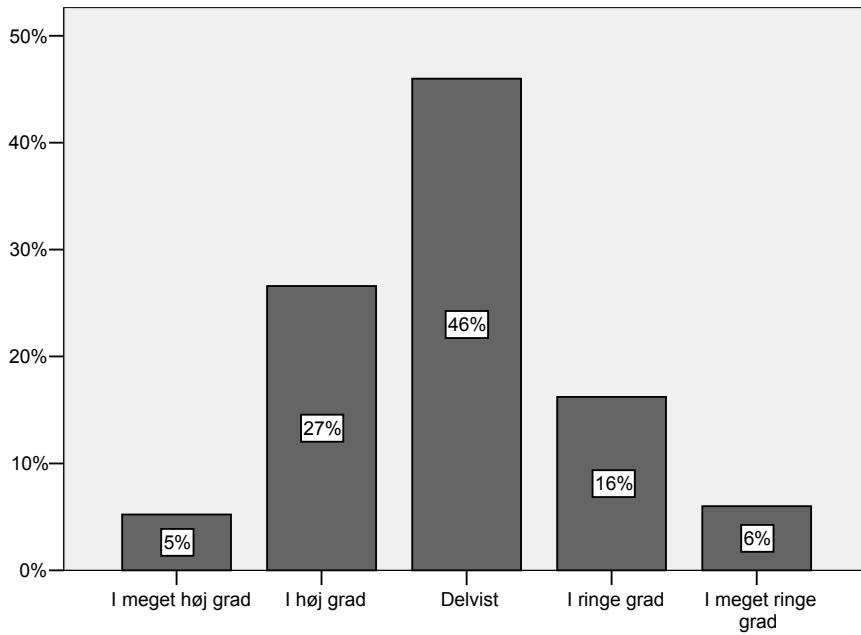
40. Kan du flekse med arbejdstiden, hvis du fx har brug for at møde senere eller gå tidligere?



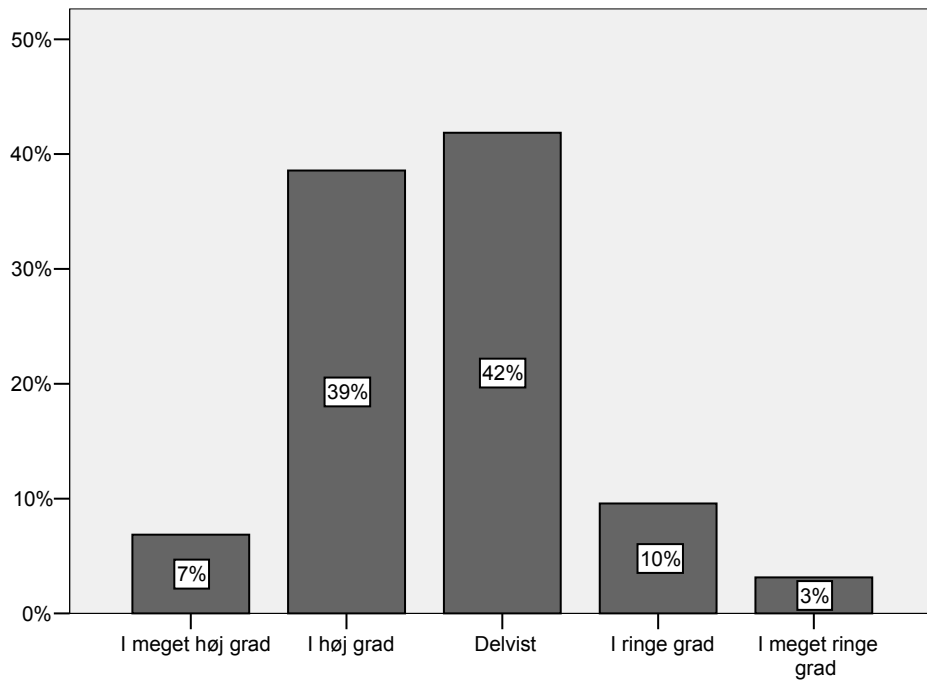
41. I hvor høj grad har du selvledelse i dit arbejde?



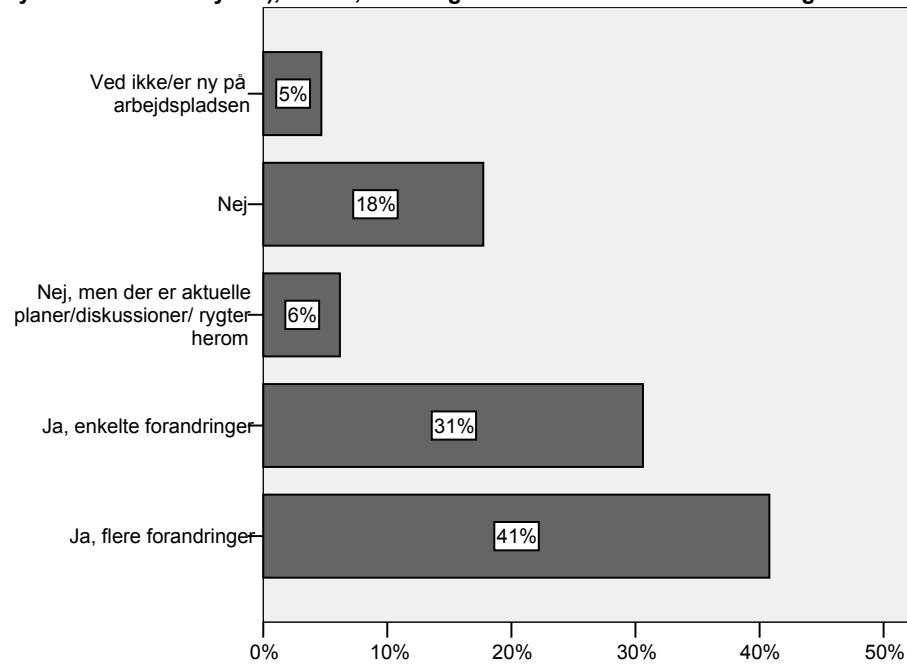
42. Får du på din arbejdsplads informationer om vigtige beslutninger, ændringer og planer i god tid.



43. Får du al den information, du behøver for at kunne gøre dit arbejde godt?

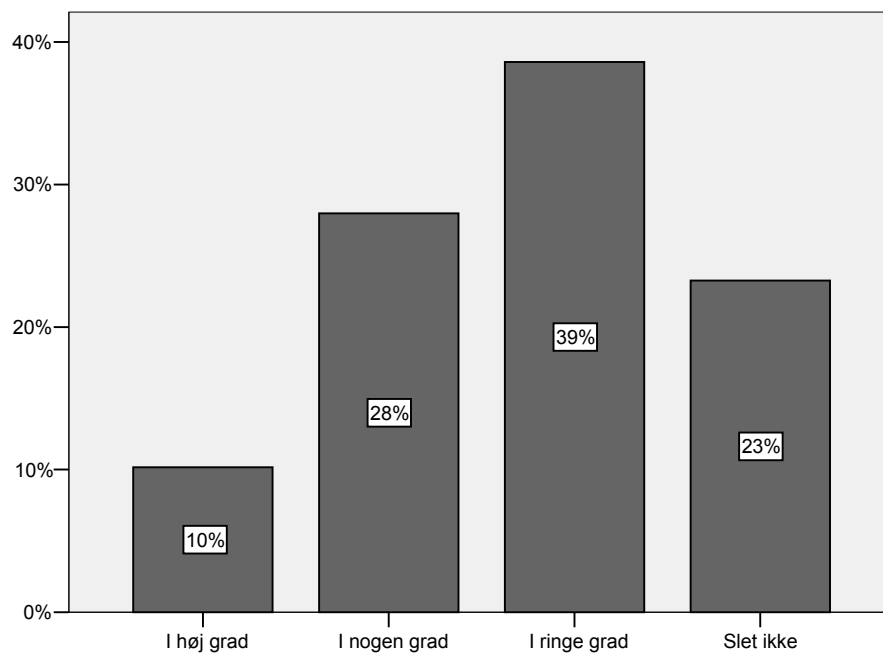


44. Har din arbejdssituation inden for det seneste år forandret sig væsentligt, som følge af helt nye arbejdsgange, omorganiseringer, fysiske ændringer (fx personale rykkes rundt/overflyttes), fusion, teknologiske eller administrative ændringer eller...

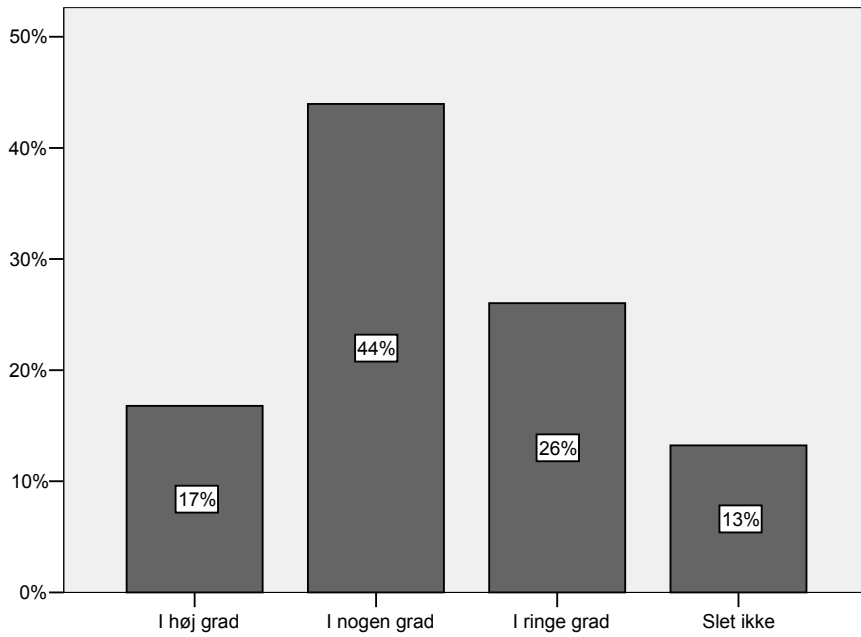


I

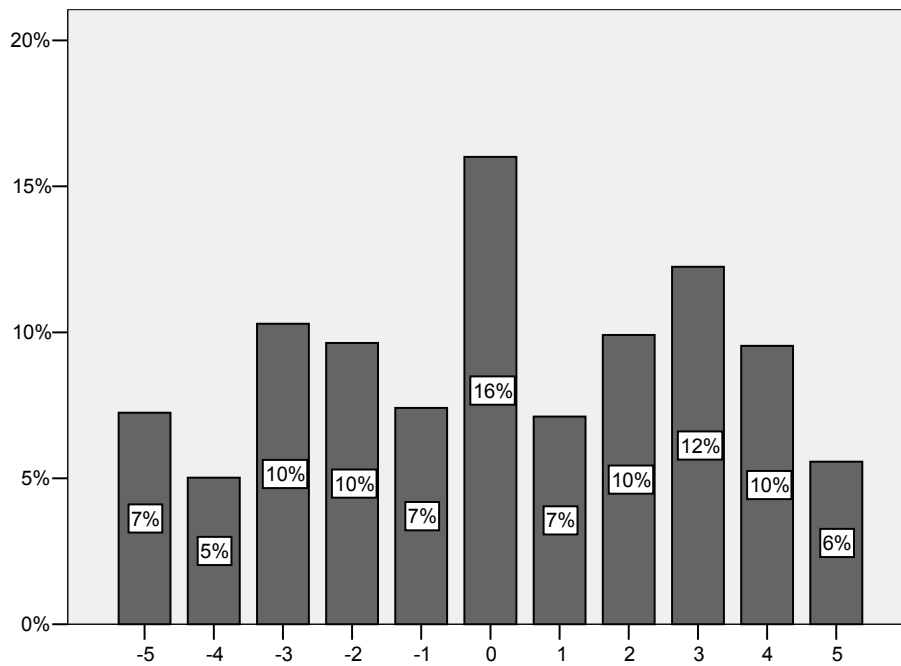
45. haft tilstrækkelig indflydelse på den gennemførte forandring?



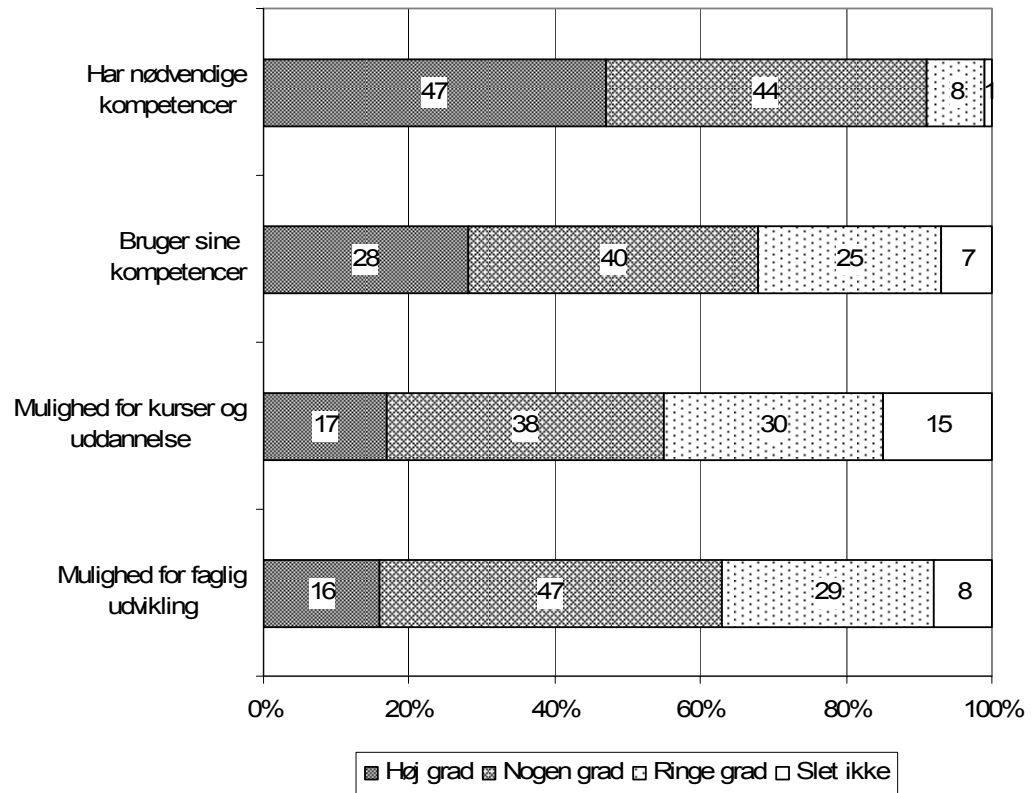
46. haft et godt samarbejde med din leder/ledelsen i forbindelse med forandringsprocessen?



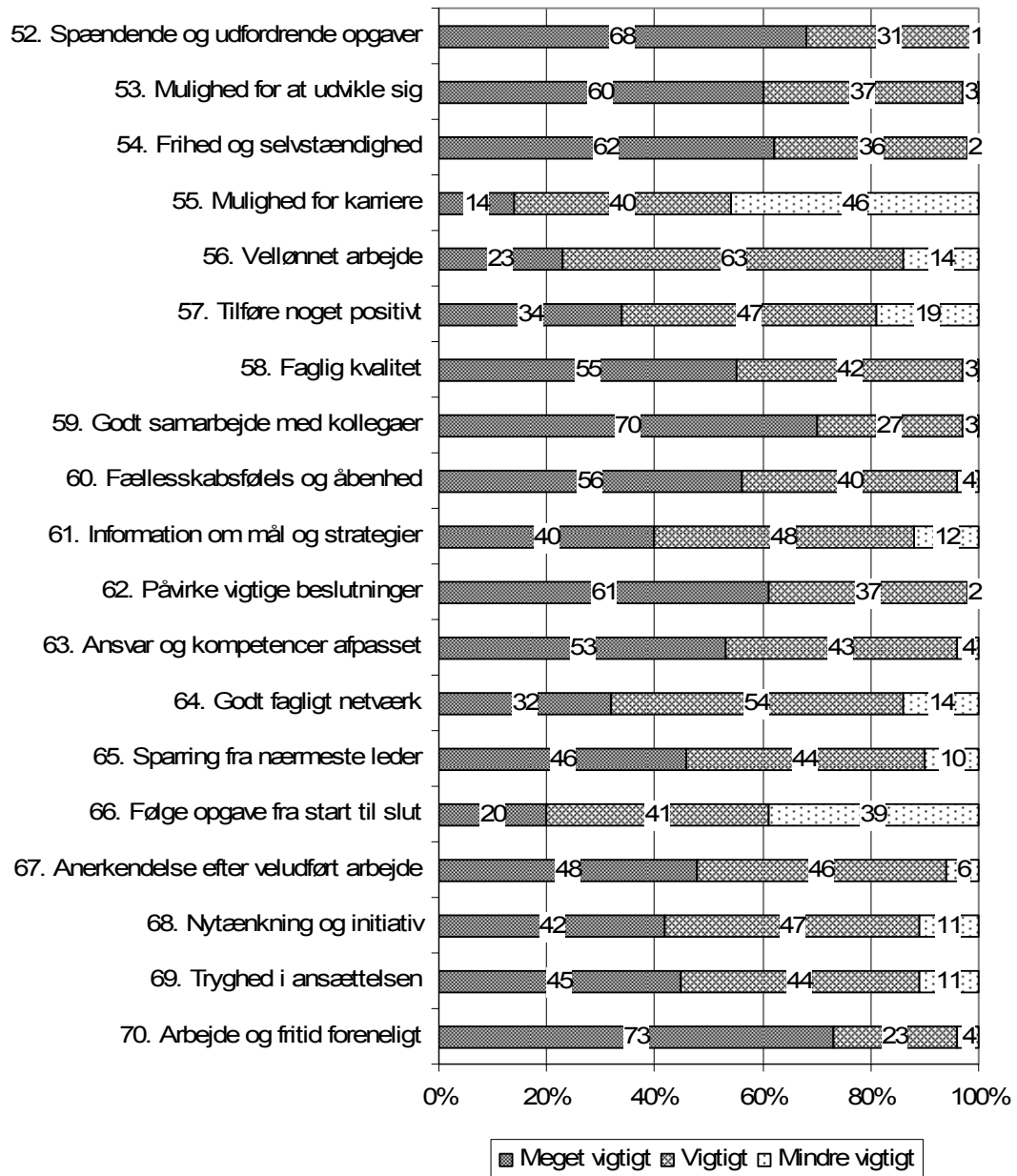
47. Synes du alt i alt, at de(n) gennemførte forandringer har haft betydning - positivt eller negativt - på din arbejdssituation?



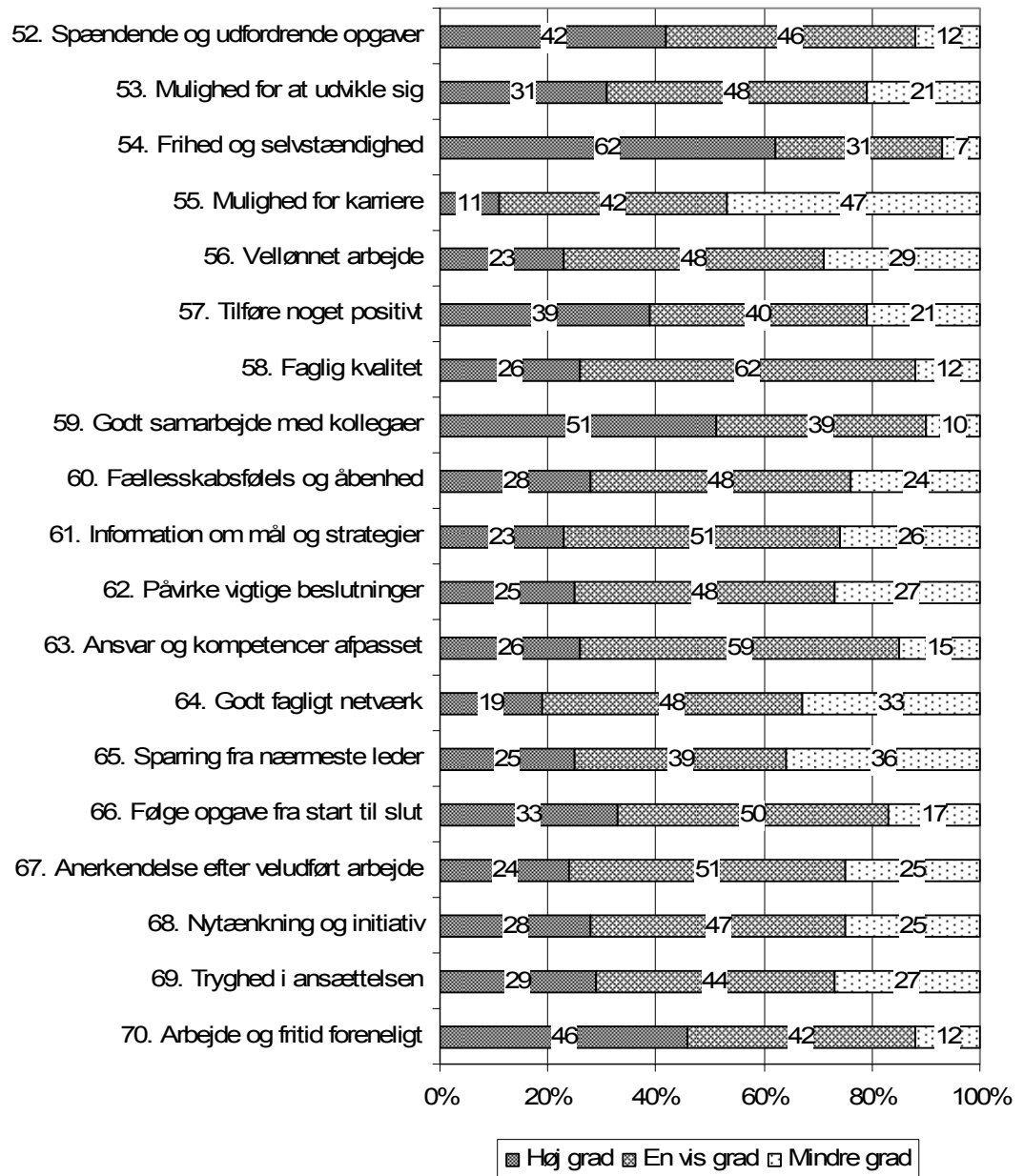
48-51. Kompetencer og faglig udvikling



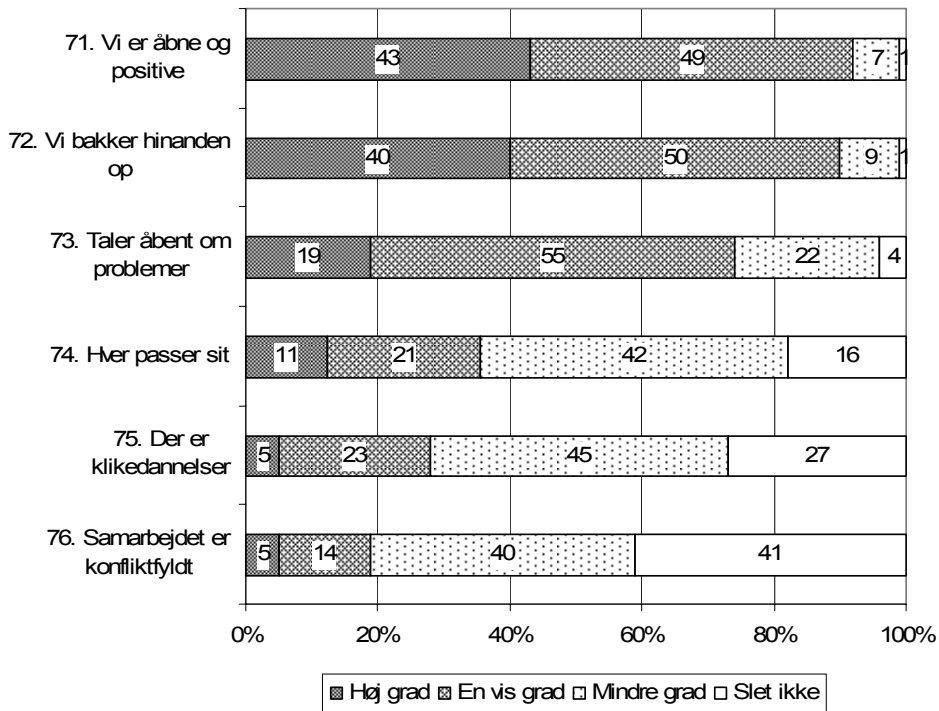
52-70. Hvad kendetegner et godt arbejde for dig?



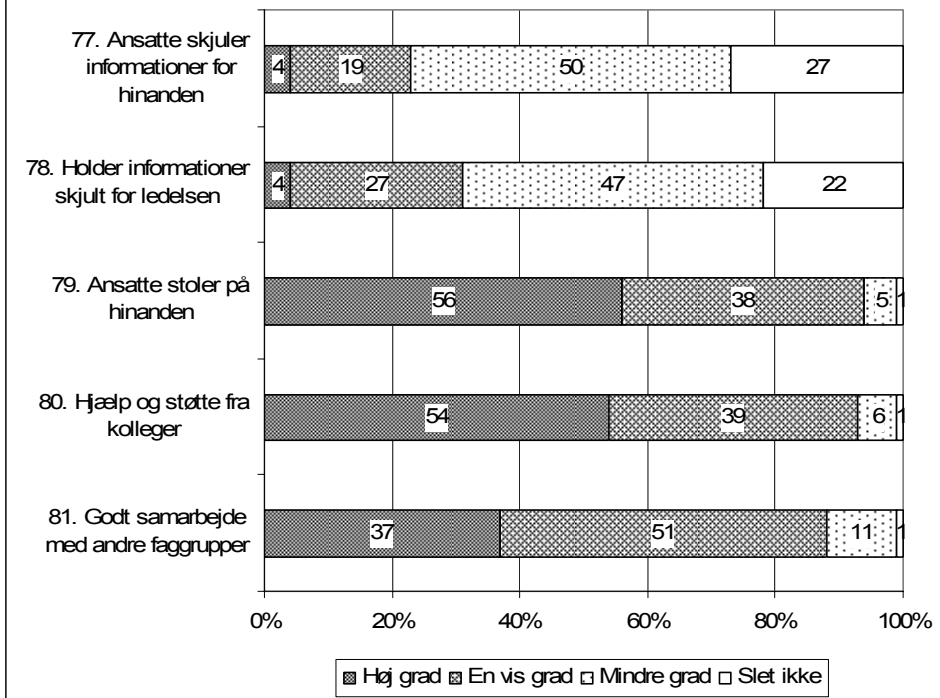
52-70. I hvilken grad er følgende opfyldt i dit nuværende arbejde?



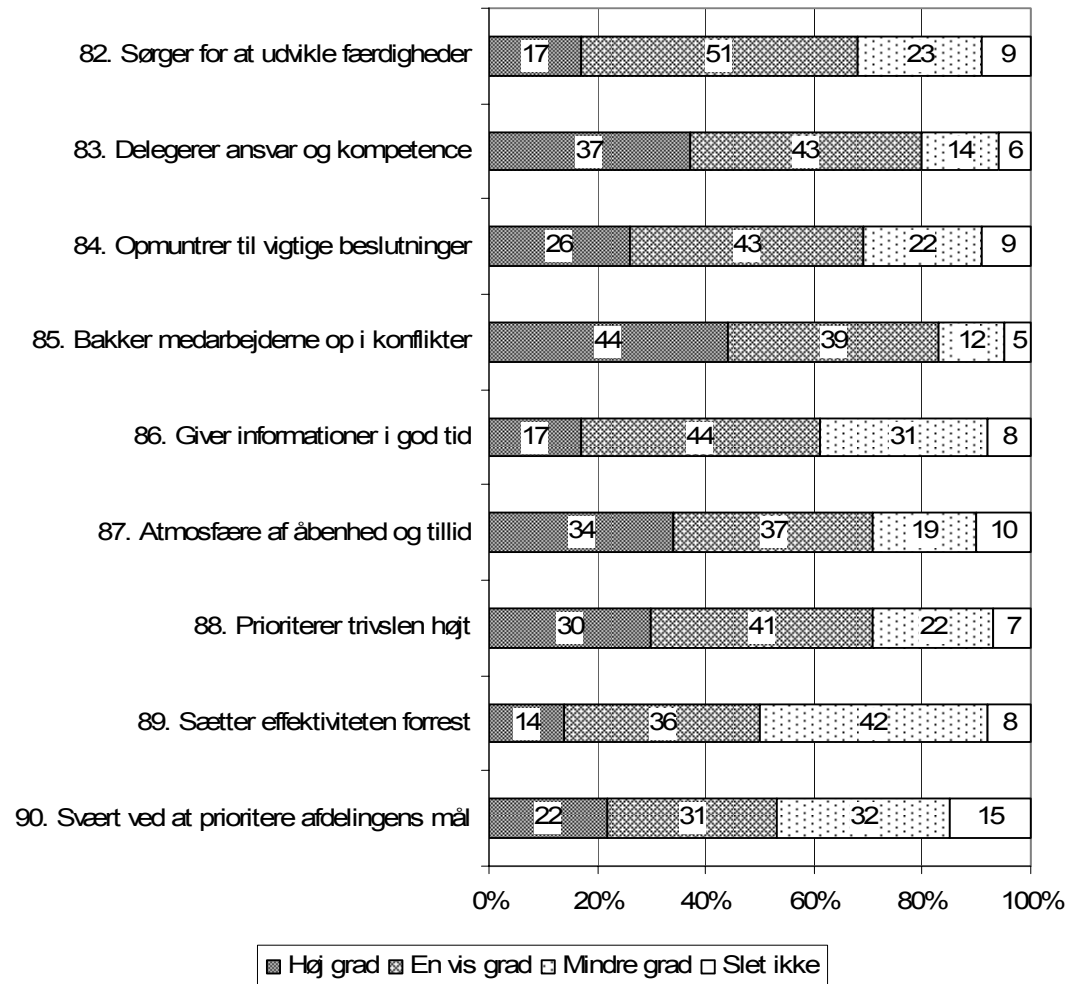
71-76. Hvordan er forholdet mellem de ansatte?



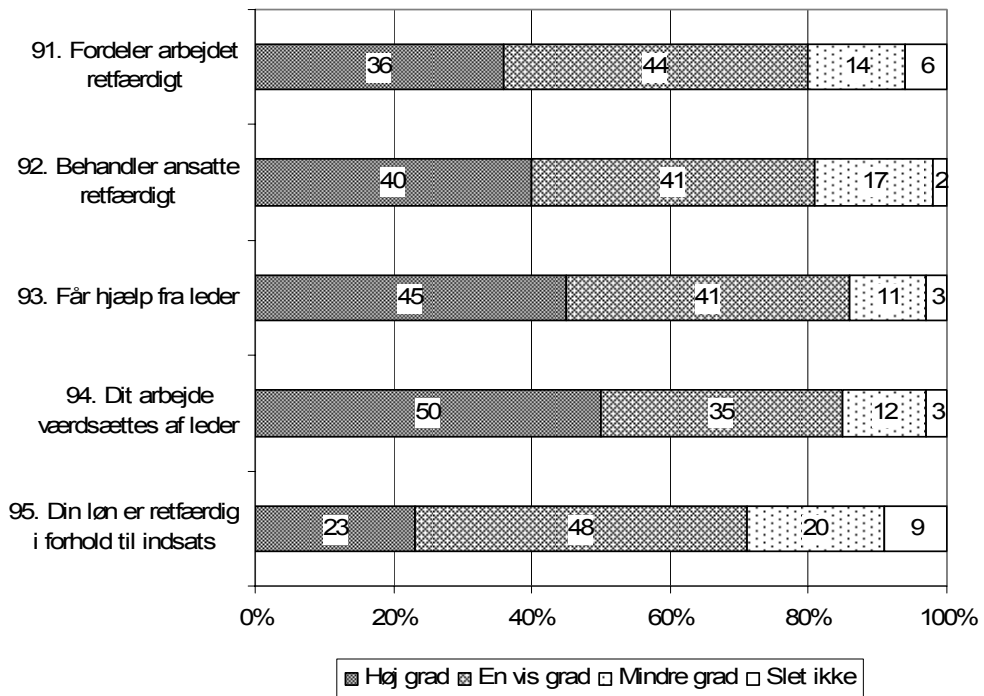
77-81. Hvordan er forholdet mellem de ansatte? - II



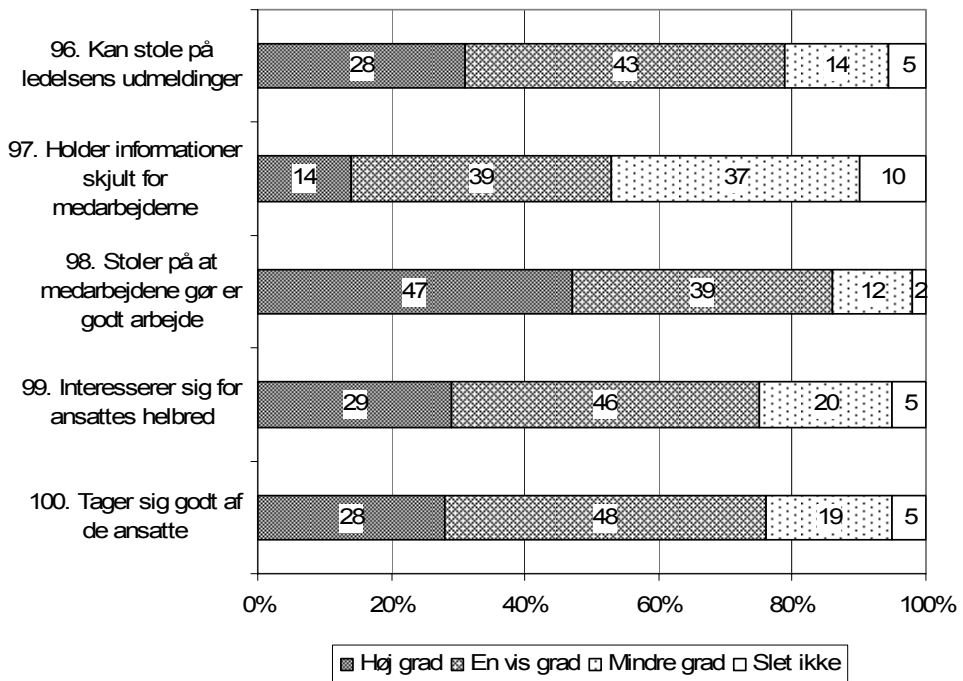
82-90. Holdninger til nærmeste leder/ledelse - I



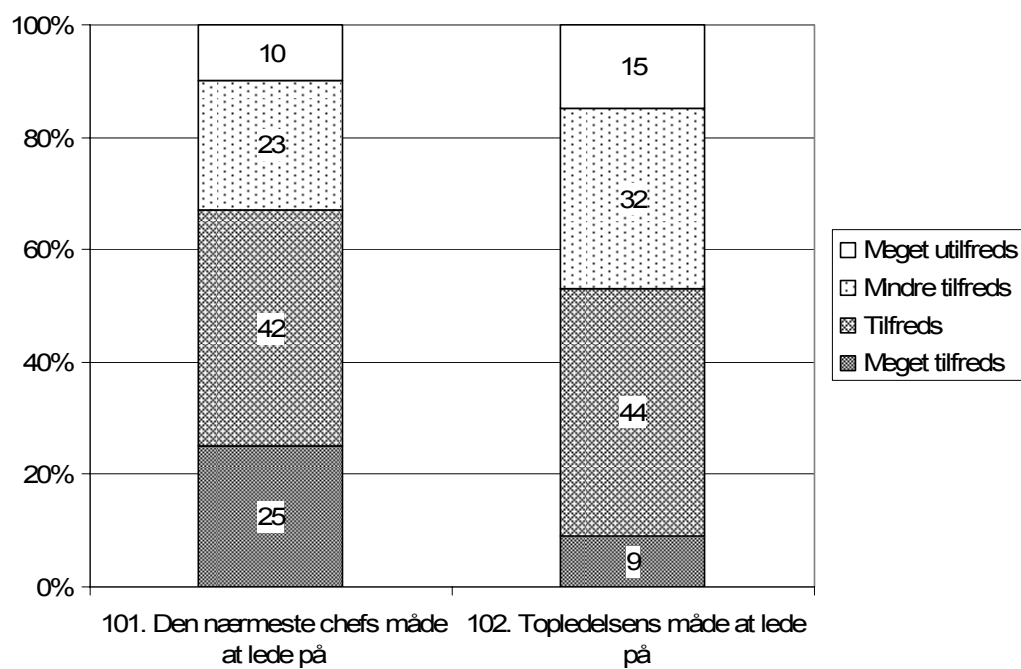
91-95. Hldninger til nærmeste leder/ledelse - II



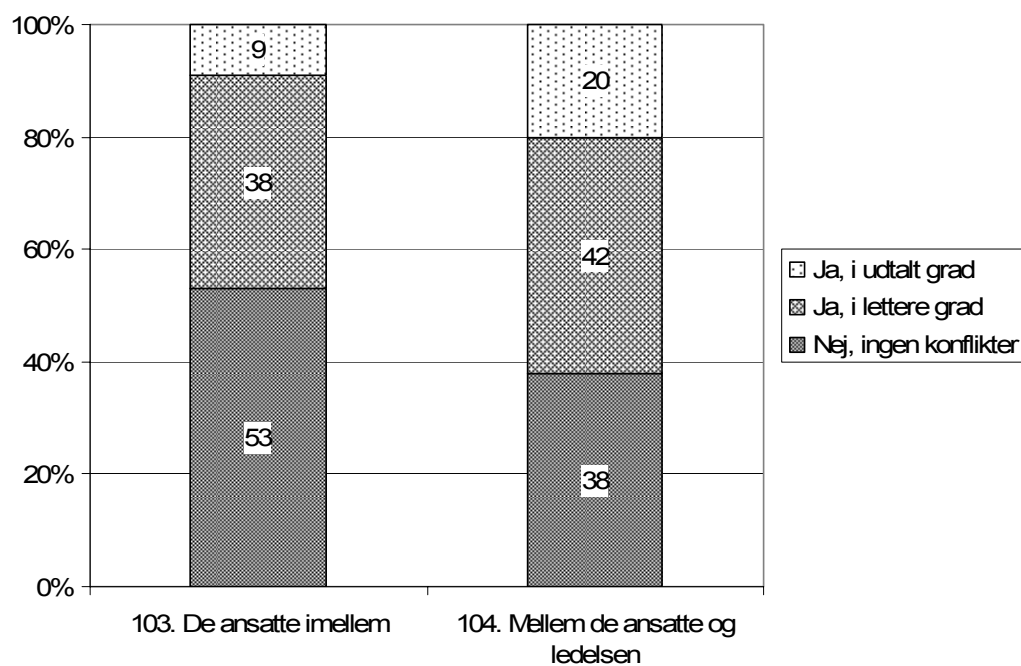
96-100. Hldninger til ledelsen - III



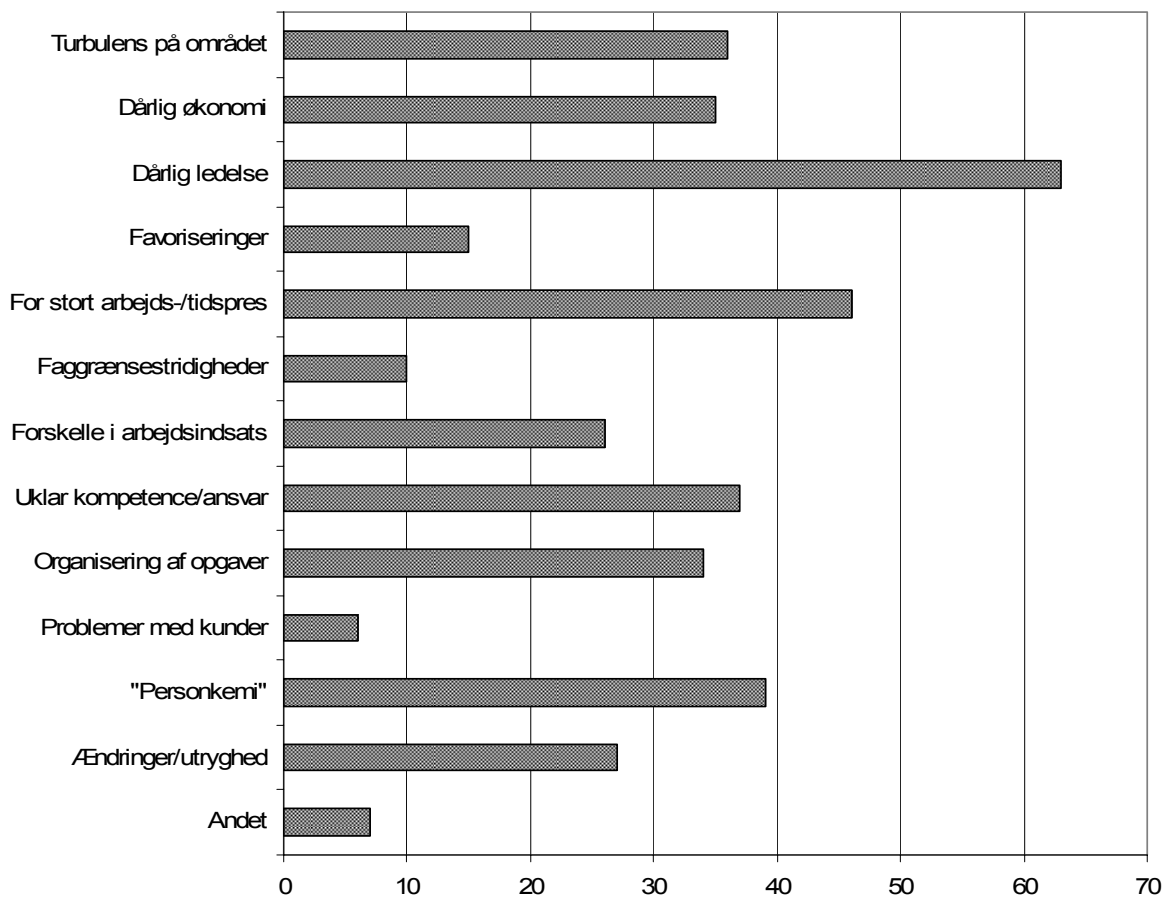
101-102. Tilfredshed med ledelse.

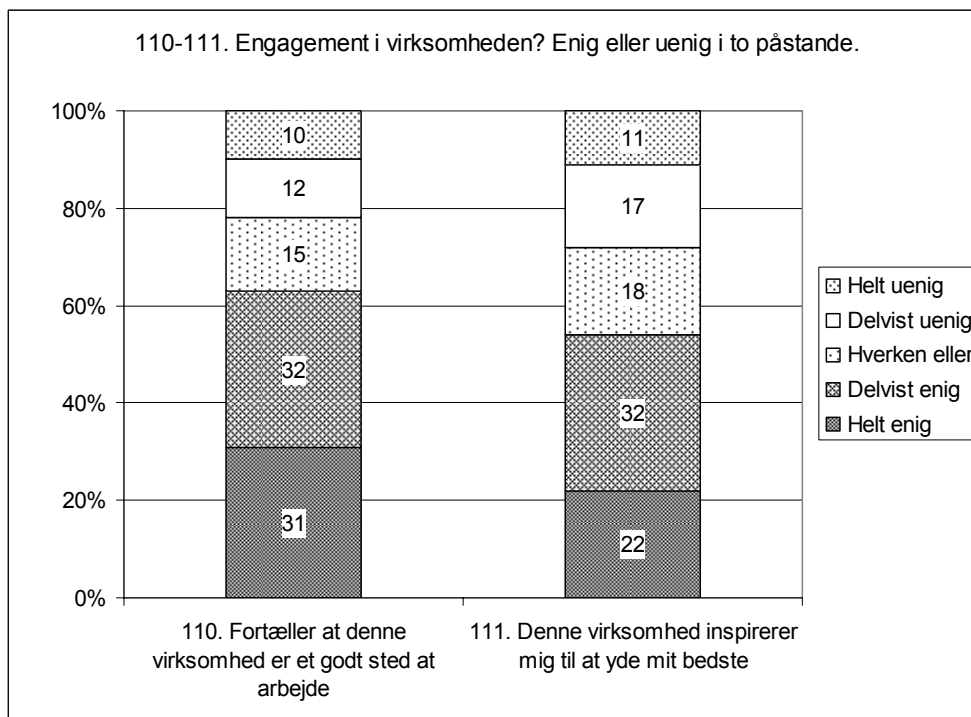
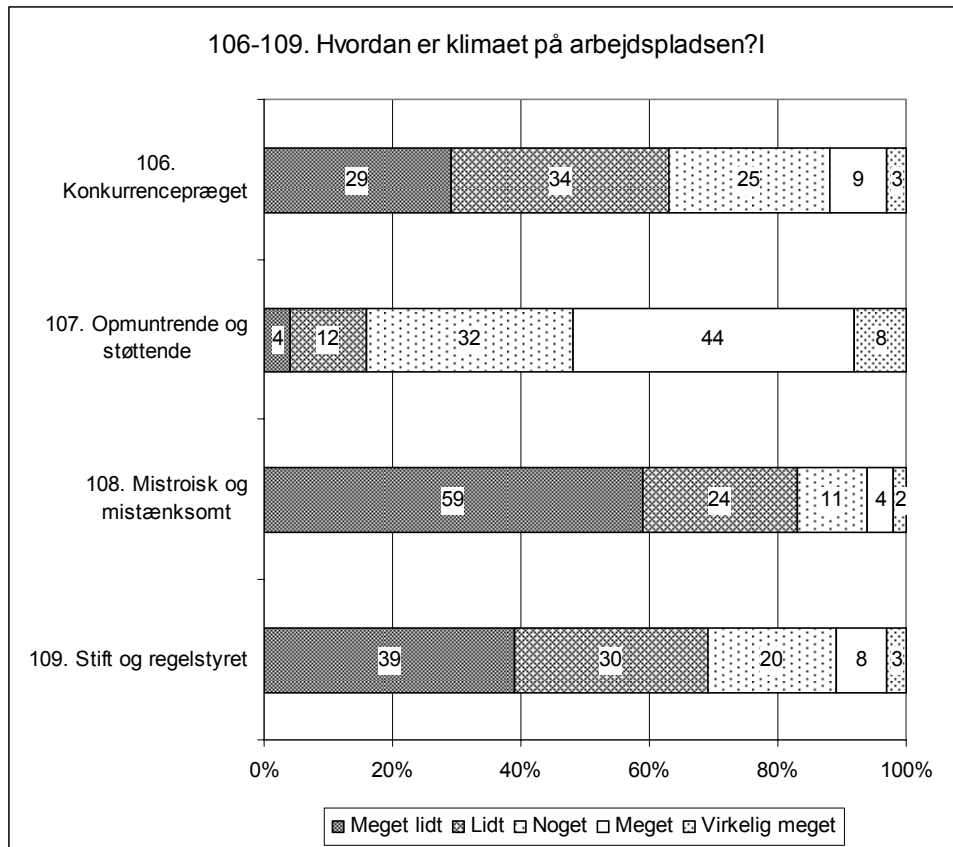


103-104. Har der været konflikter på arbejdspladsen det seneste år?

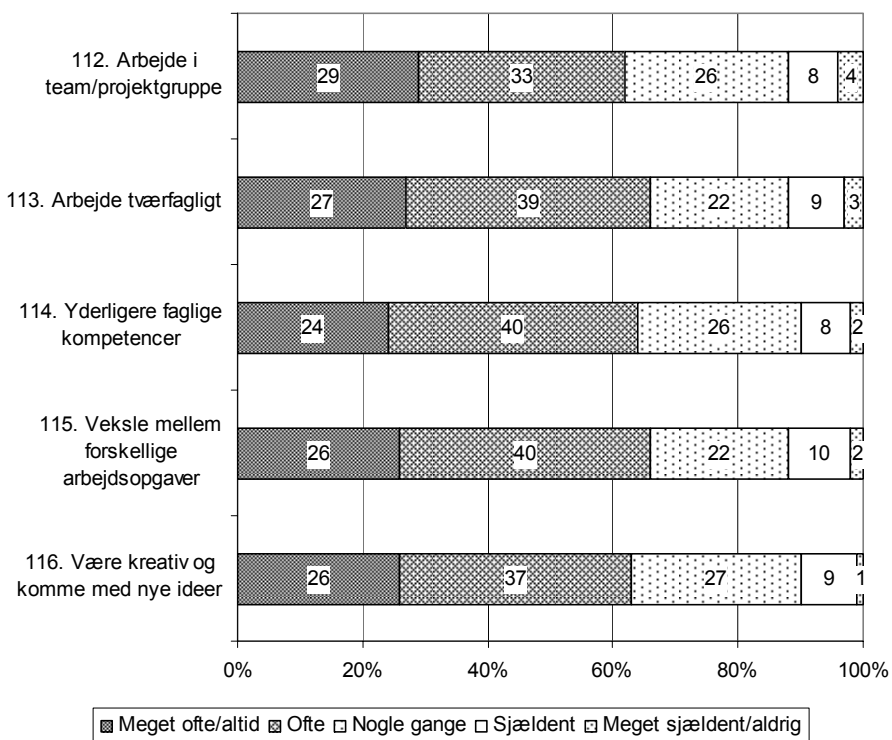


105. Hvad har været årsagerne til konflikter.

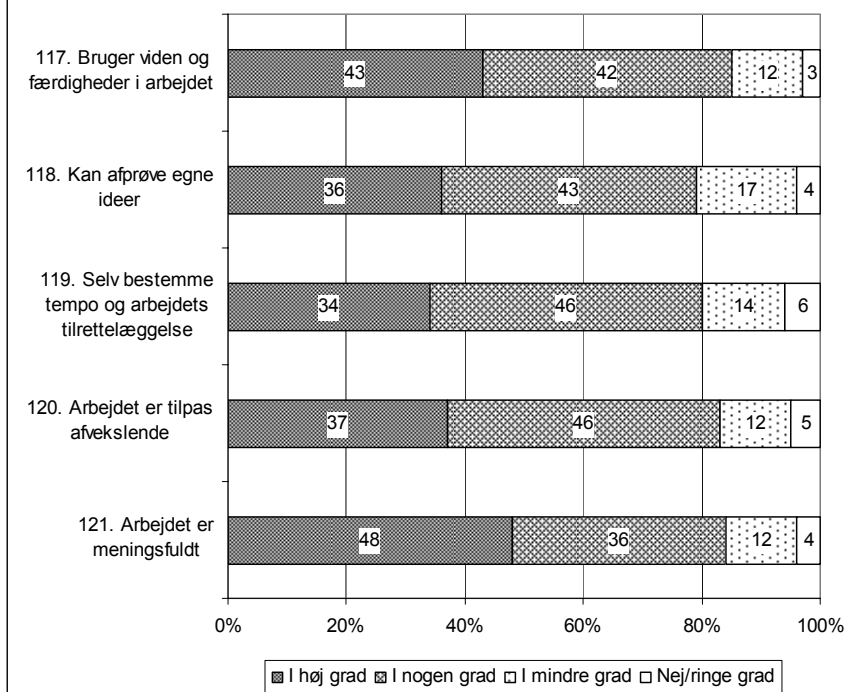


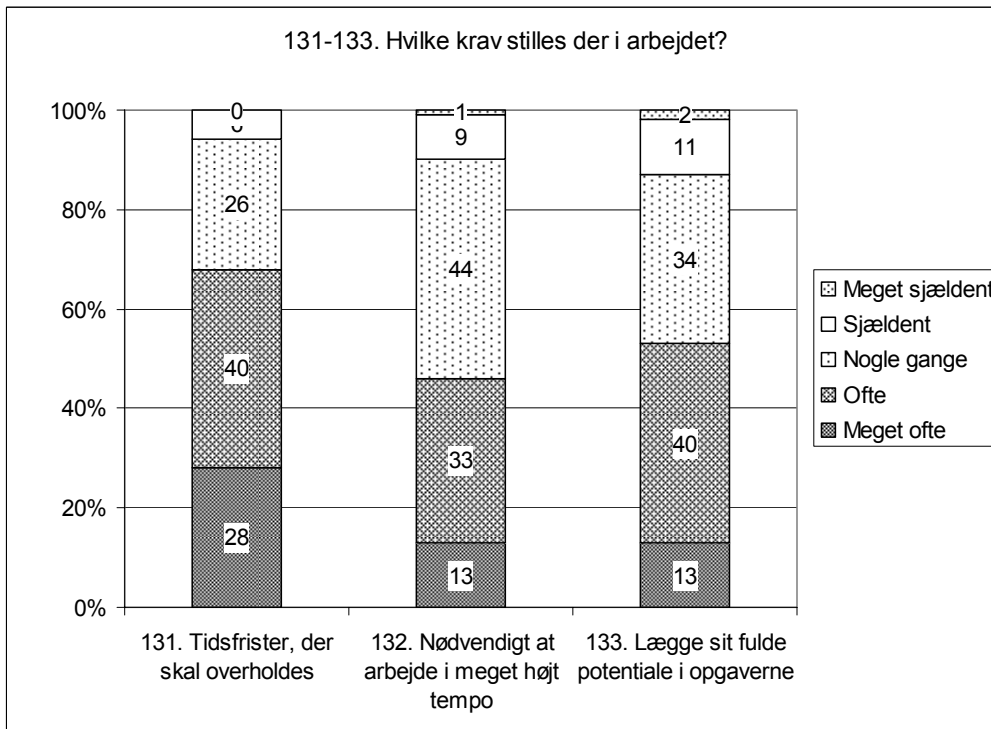
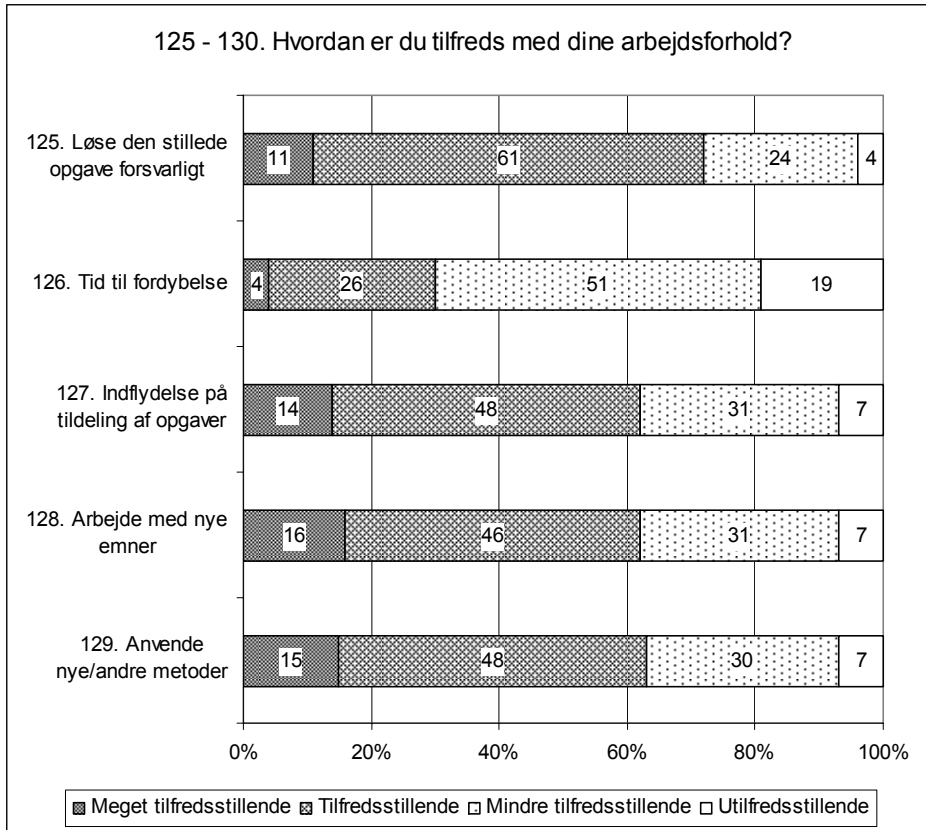


112-116. Hvad kræves der af dig på arbejdspladsen - I?

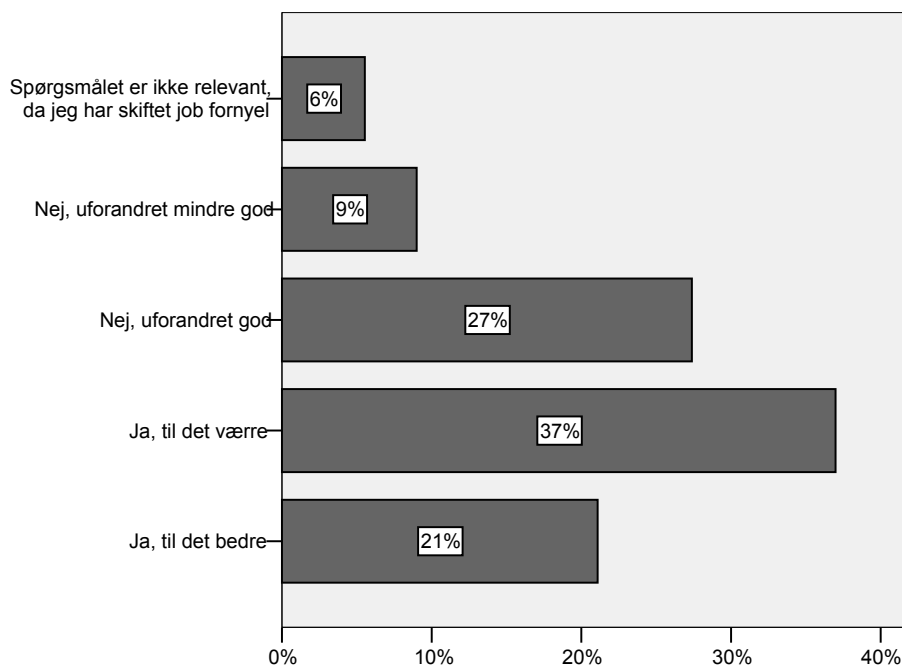


117-124. Hvordan er dit arbejde?

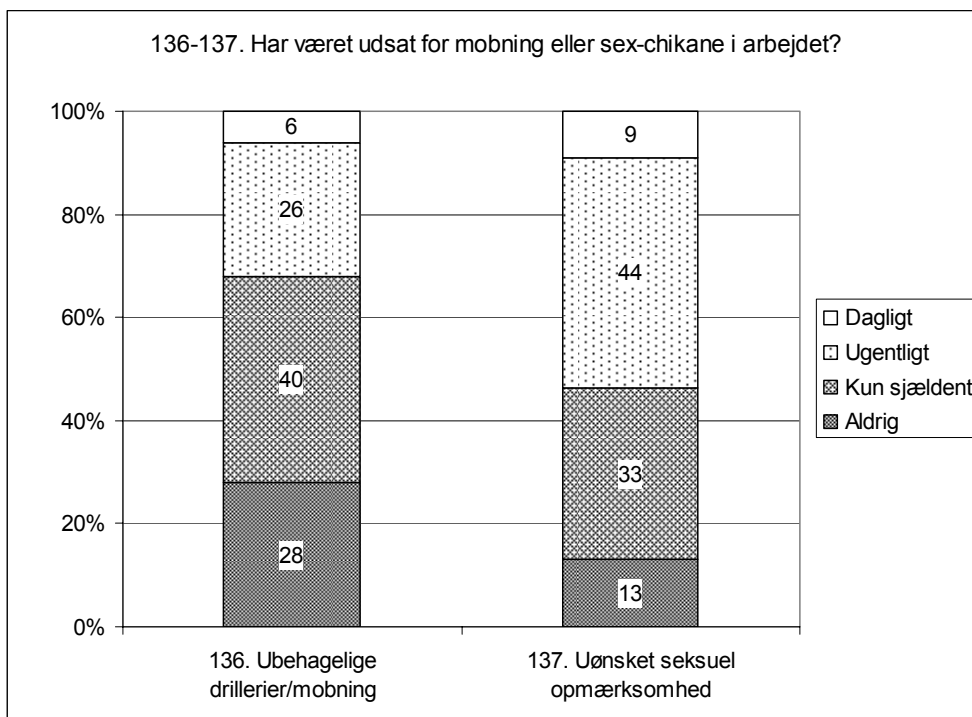




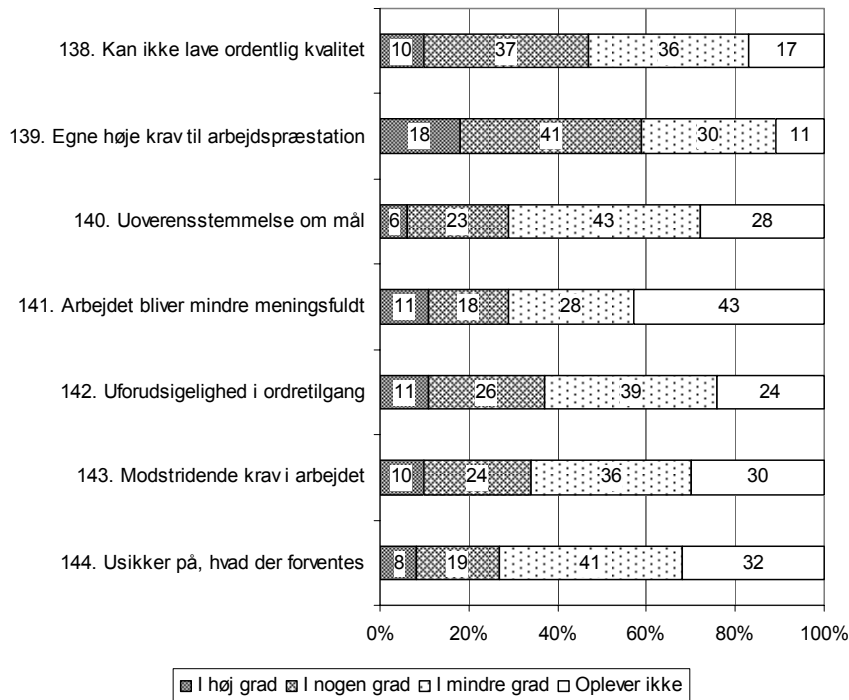
134. Har din tilfredshed med jobbet ændret sig inden for det seneste år?



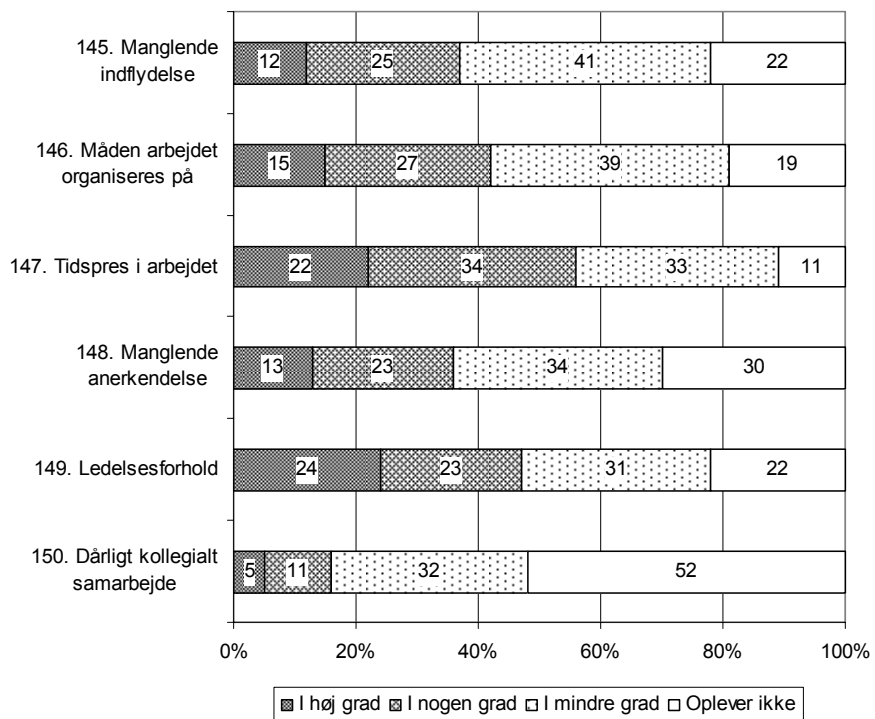
136-137. Har været udsat for mobning eller sex-chikane i arbejdet?



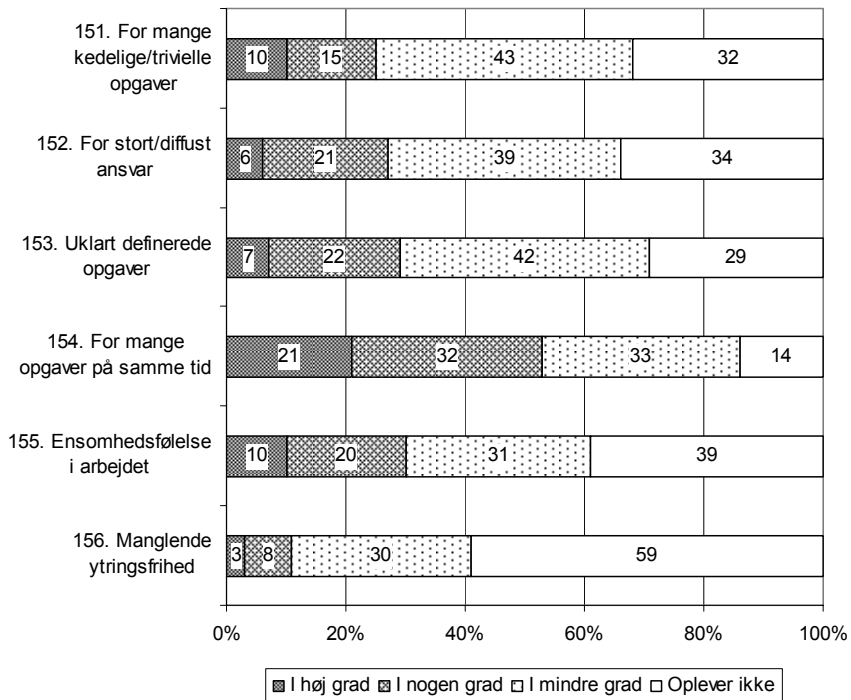
138-144. Hvad bidrager til at gøre arbejdet psykisk belastende - I?



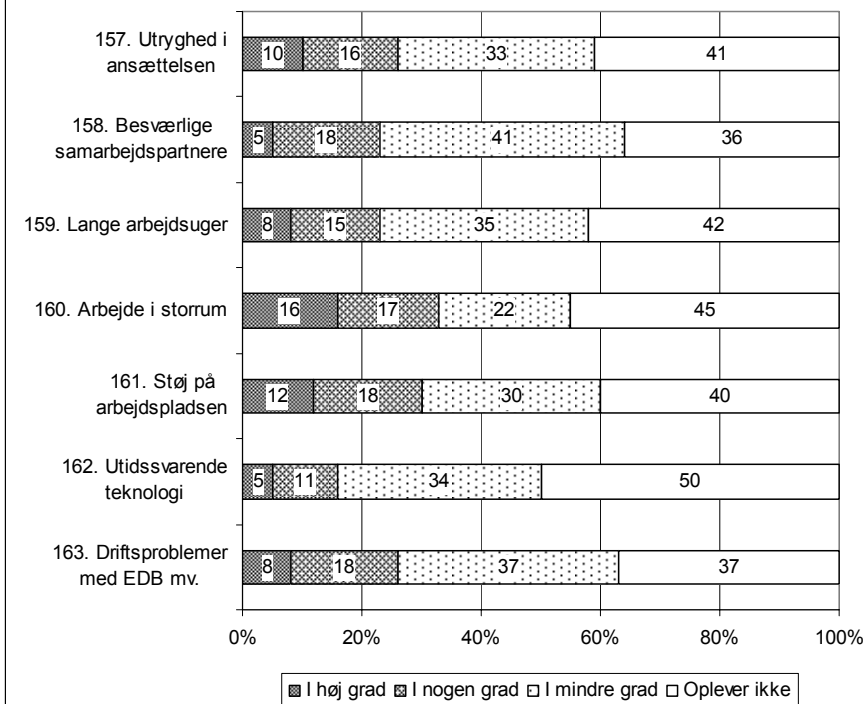
145-150. Hvad bidrager til at gøre arbejdet psykisk belastende - II?

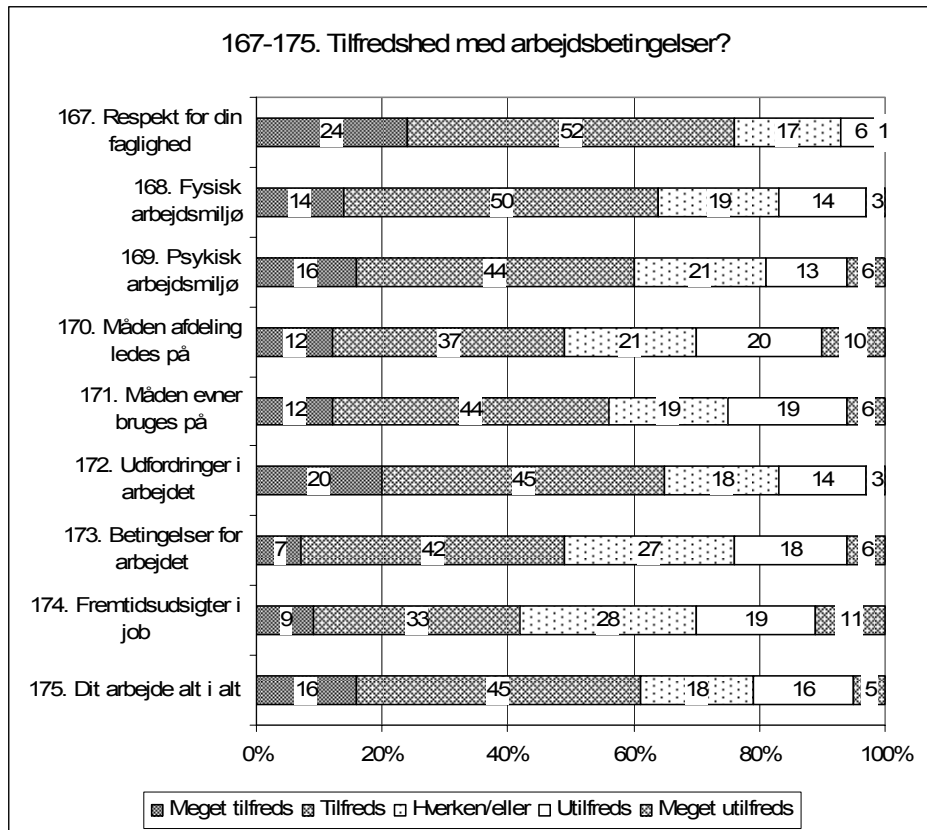


151-156. Hvad bidrager til at gøre arbejdet psykisk belastende - III?

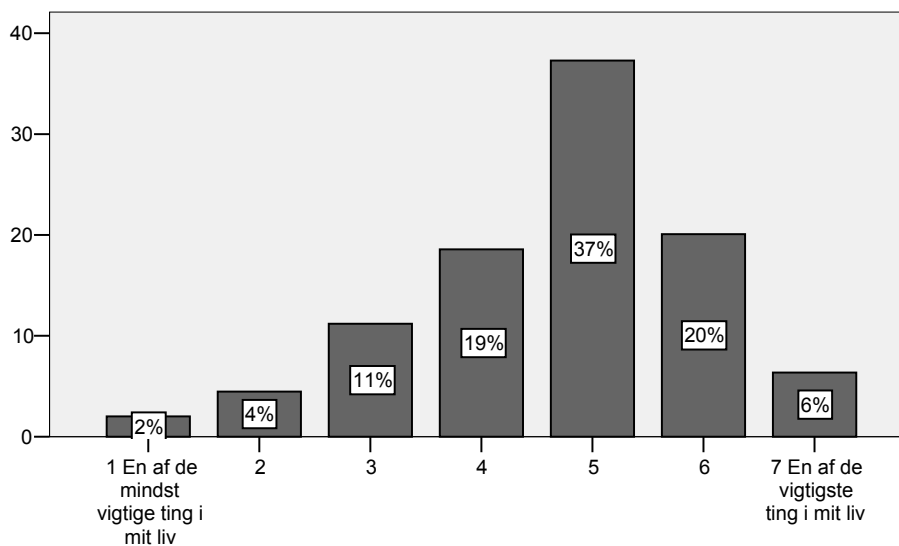


157-163. Hvad bidrager til at gøre arbejdet psykisk belastende- IIII?

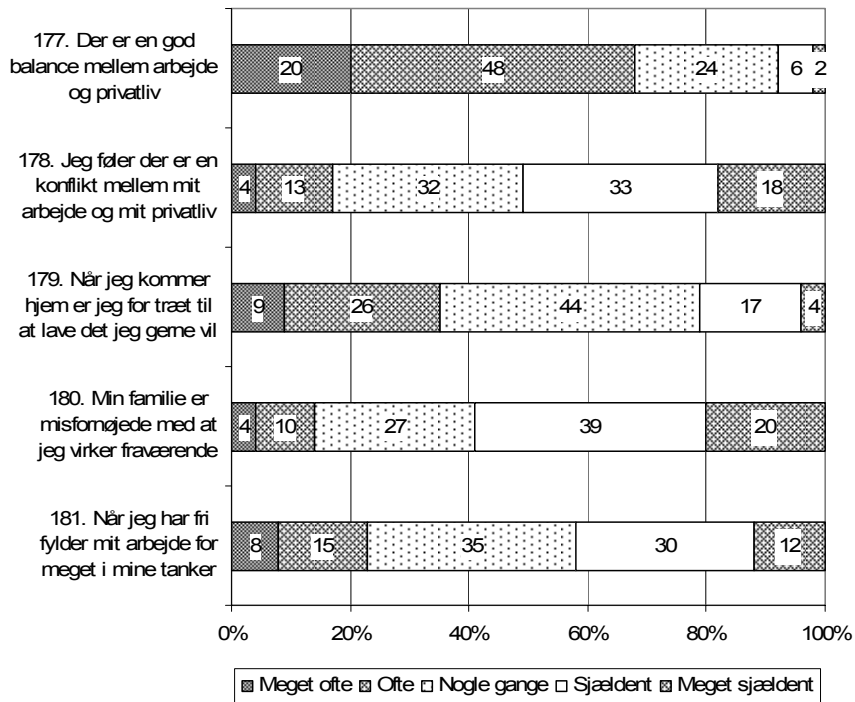




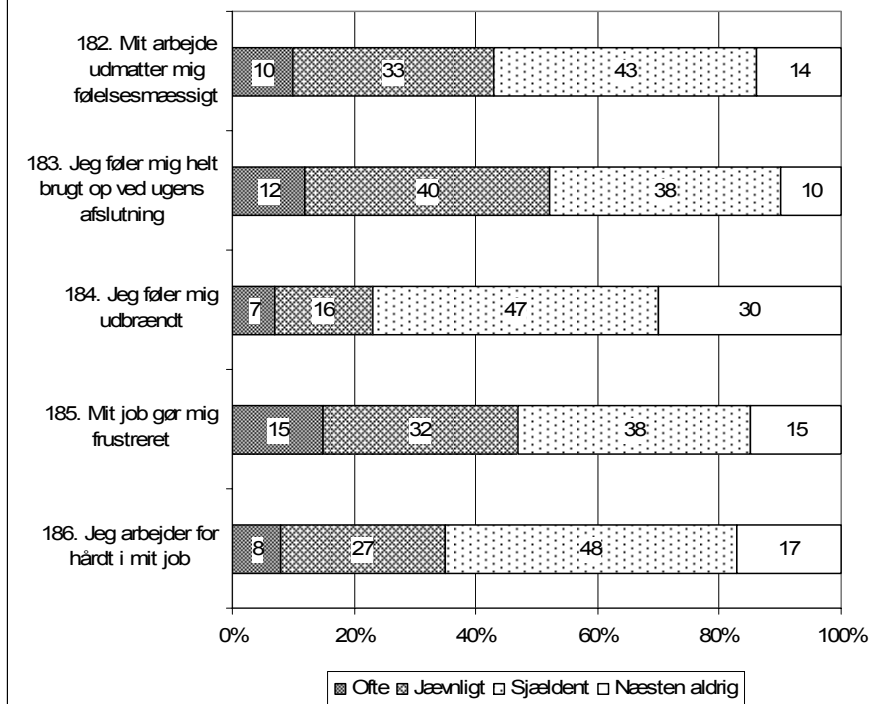
176. Hvor vigtigt er arbejdet alt i alt i dit liv?



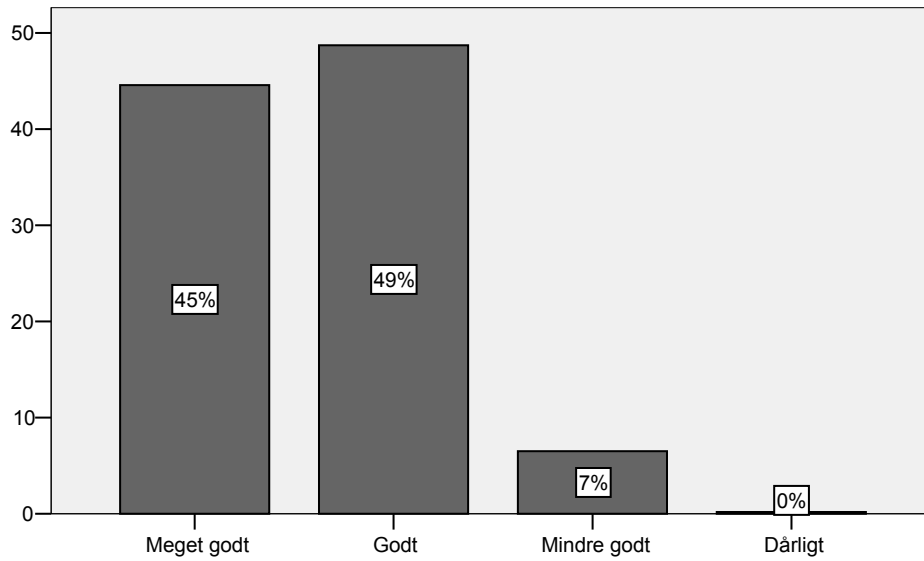
177-181. Arbejde og privatliv?



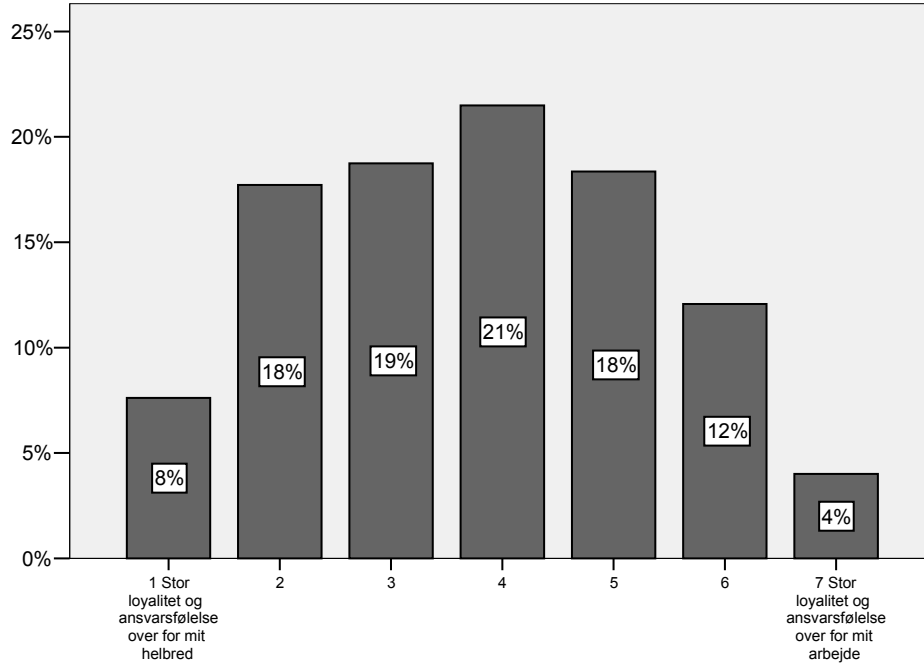
182-186. Følelser og reaktioner på grund af arbejdet?



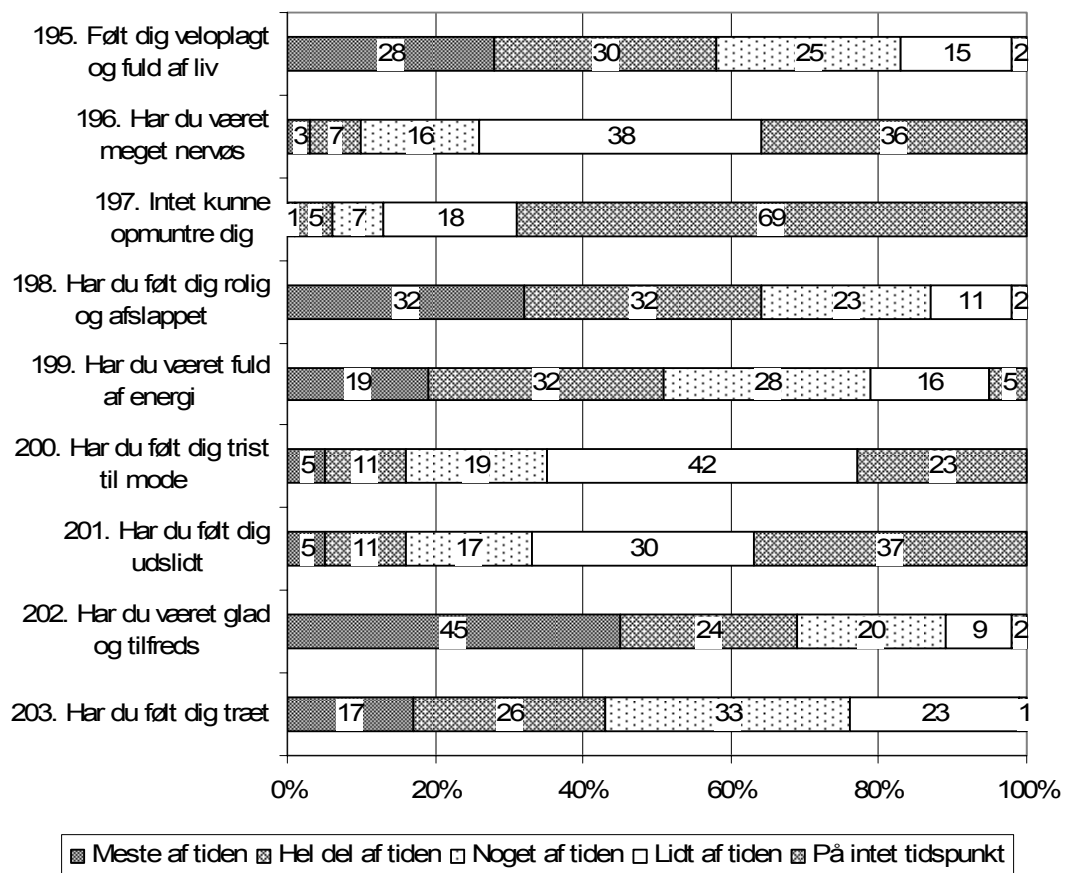
193. Hvordan vil du alt i alt vurdere dit helbred?



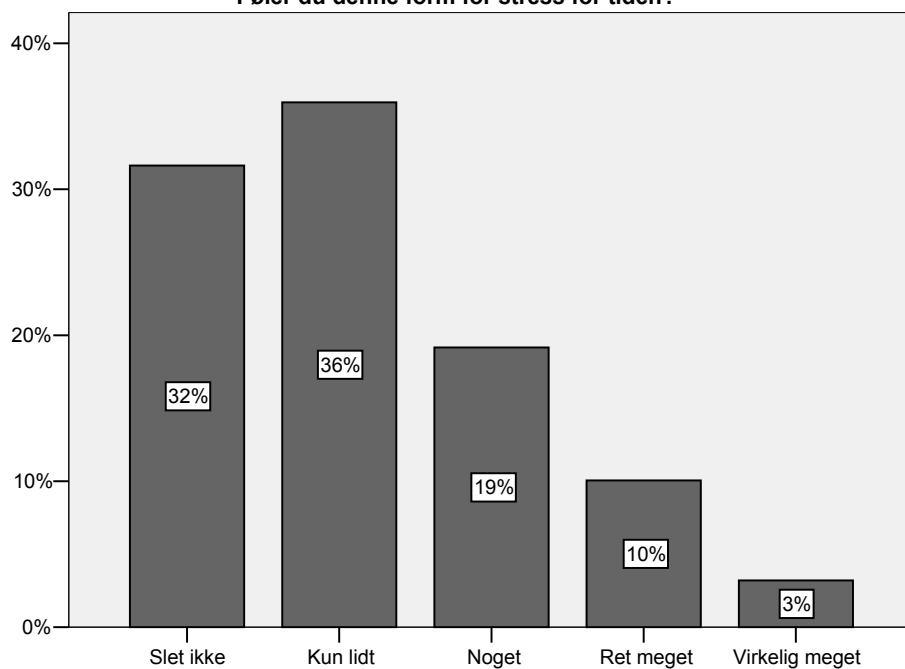
194. Er du i dit daglige arbejde reelt mest ansvarlig over for dit arbejde, og dit helbred kommer typisk mere i anden række, eller er det snarere omvendt? I forhold til hvad...



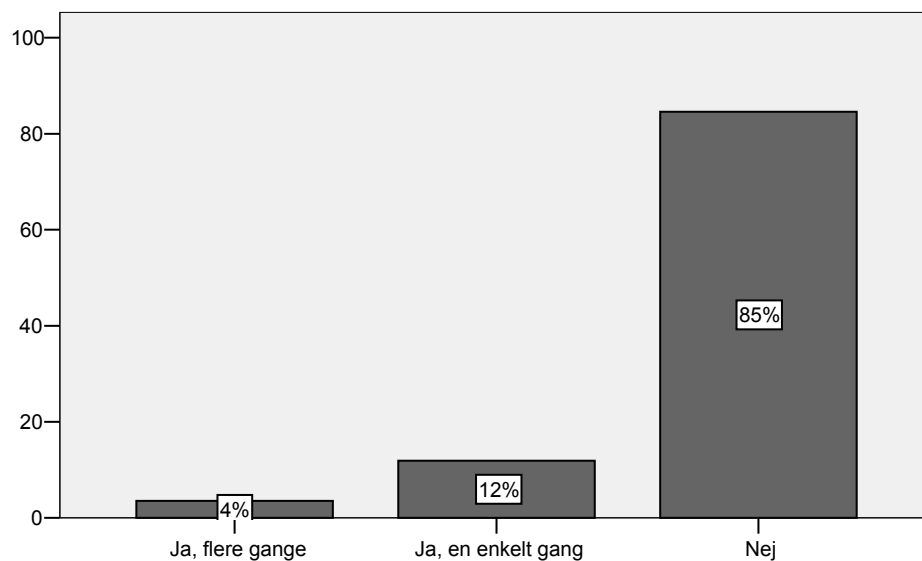
195-203. Spørgsmål om trivsel og helbred?



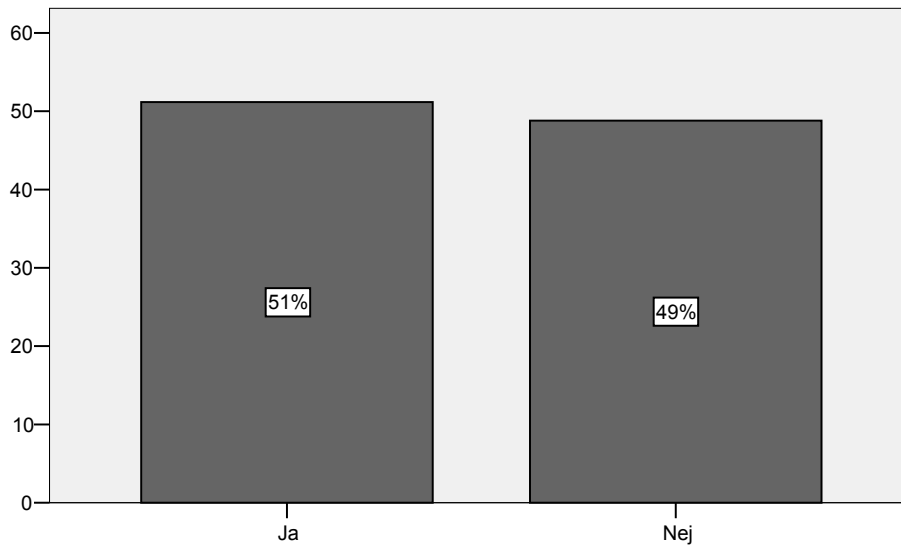
204. Med stress menes en situation, hvor man kan føle sig anspændt, rastløs, nervøs eller urolig eller ikke kan sove om natten, fordi man tænker på problemer hele tiden. Føler du denne form for stress for tiden?



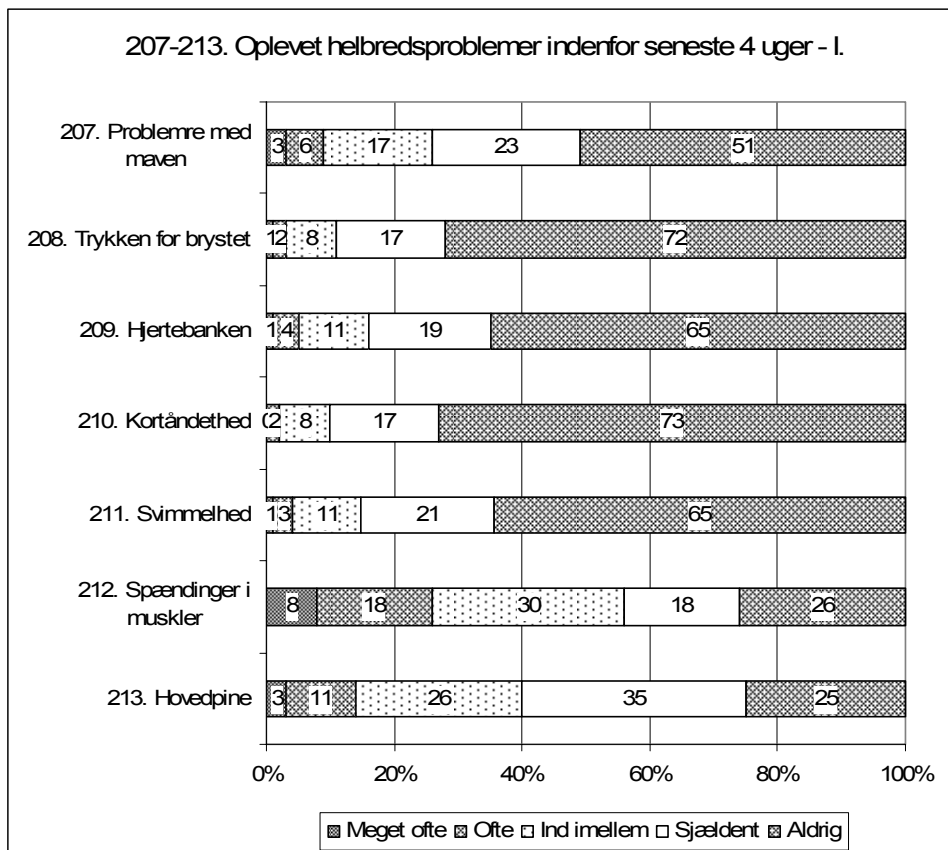
205. Har du inden for de sidste 12 måneder haft sygefravær pga. arbejdsbetinget stress?



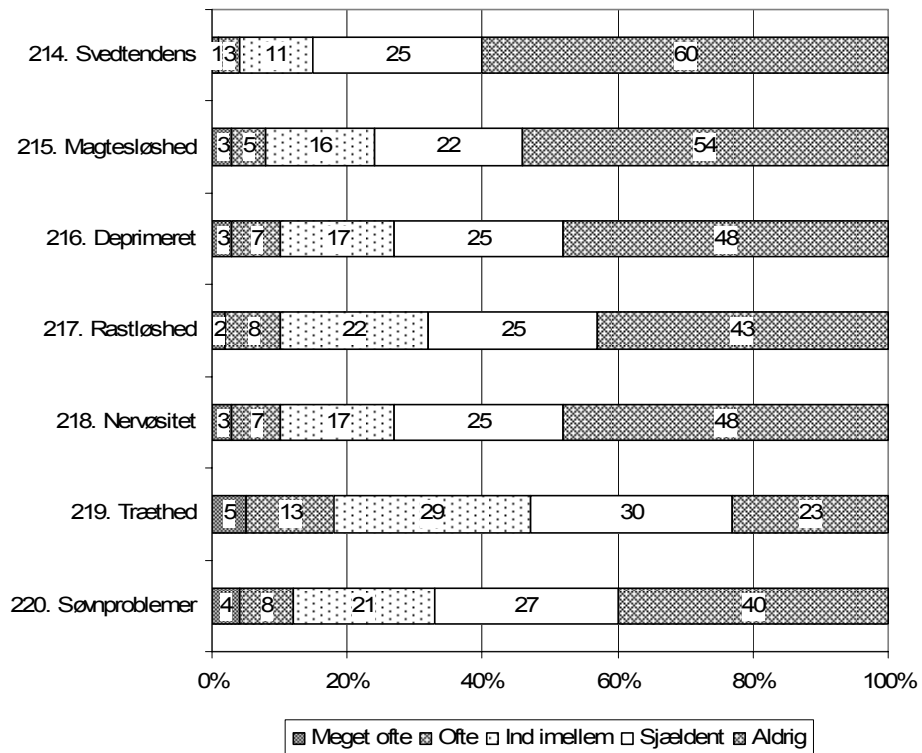
206. Synes du, at din arbejdsplads er god til at tage hånd om medarbejdere, der er ramt af stress?



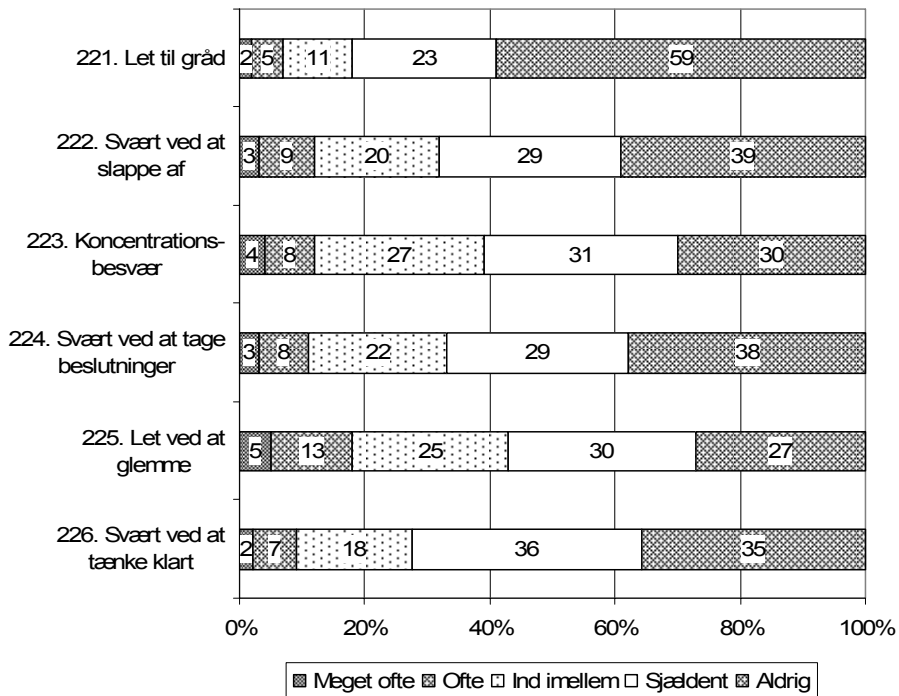
207-213. Oplevet helbredsproblemer indenfor seneste 4 uger - I.



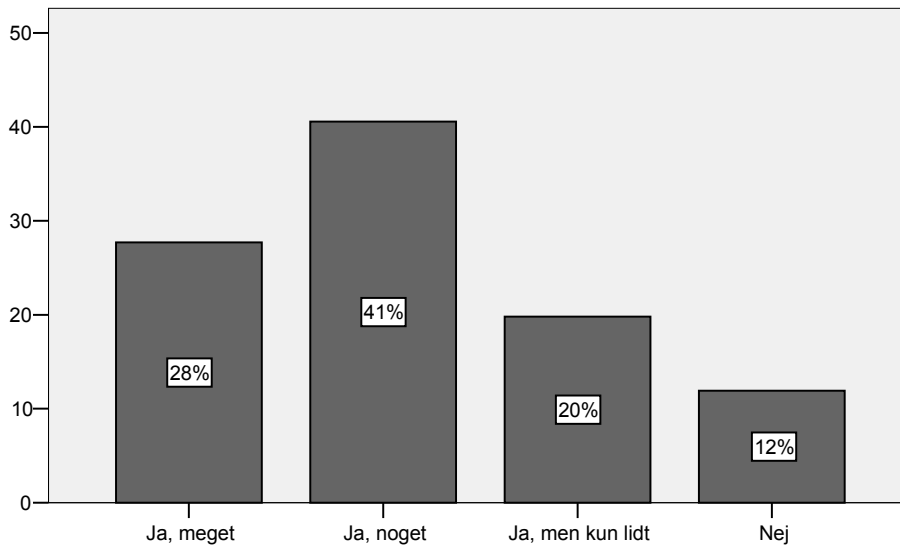
214-220. Oplevet helbredsproblemer indenfor seneste 4 uger - II.



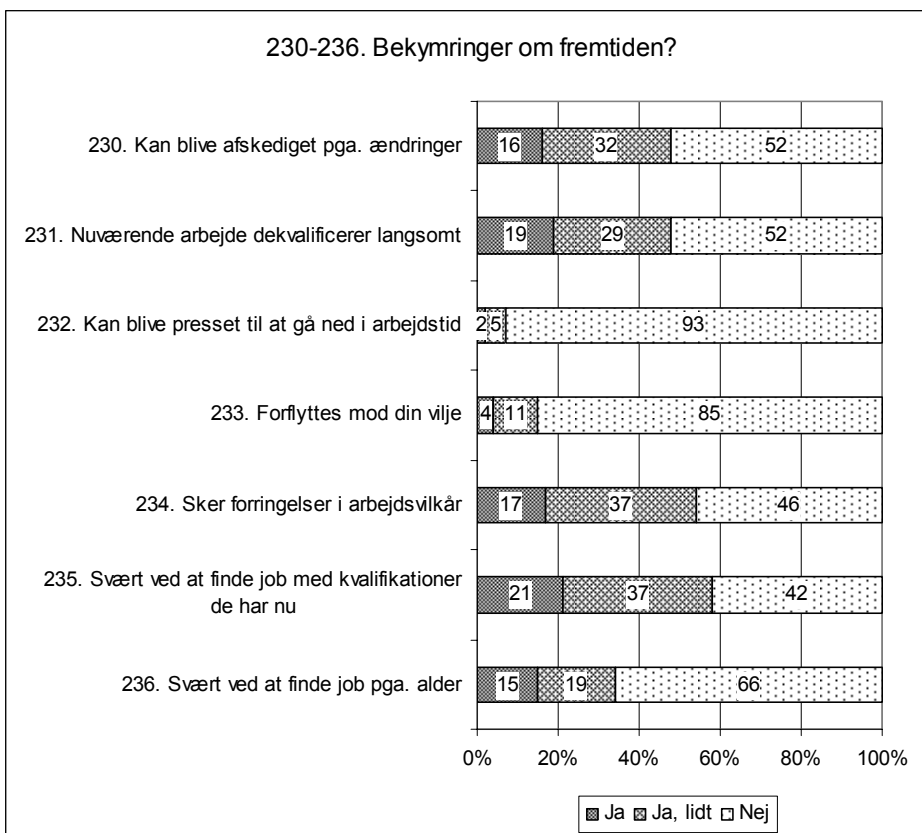
221-226. Oplevet helbredsproblemer indenfor seneste 4 uger - III.



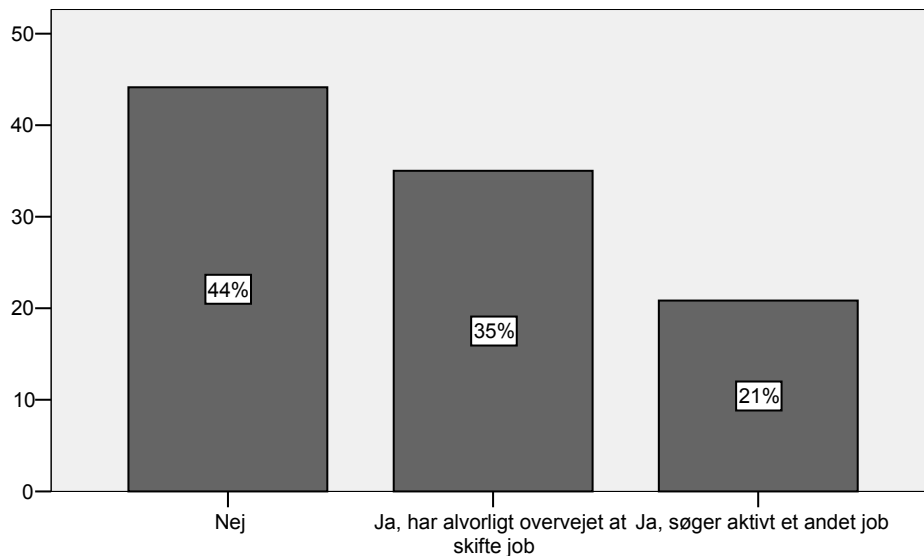
229. Ser du lyst og optimistisk på din egen arbejdssituation i den nærmeste fremtid?



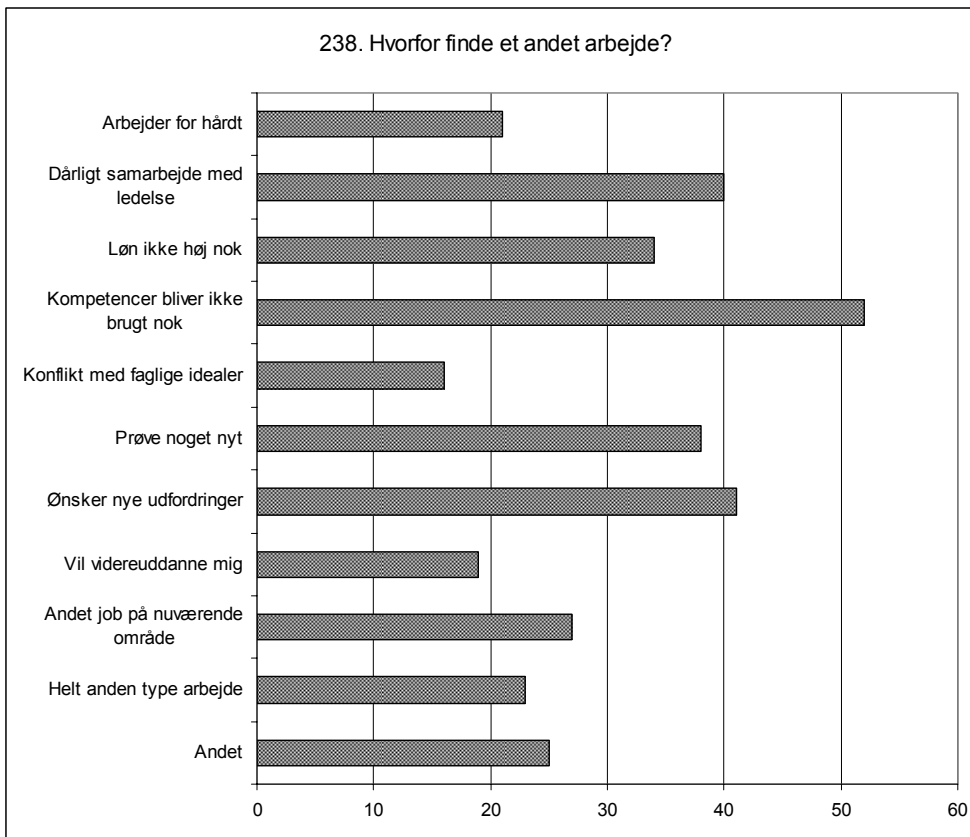
230-236. Bekymringer om fremtiden?



237. Har du inden for det sidste halve år alvorligt overvejet at finde et andet arbejde?



238. Hvorfor finde et andet arbejde?



6 De privatansatte magistres egne bemærkninger til det psykiske arbejdsmiljø

Som afslutning på spørgeskemaet var der et åbent felt, hvor magistrene blev indbudt til at komme med kommentarer vedrørende deres arbejdsmiljø. Mange har fulgt indbydelsen, og nedenfor bringes de forskellige typer bemærkninger i deres oprindelige form, hvor vi har forsøgt en kategorisering ud fra det skrevne. De mange kommentarer giver et indblik i, hvad der kan gemme sig bag undersøgelsens mange talmæssige opgørelser, og de illustrerer samtidigt kompleksiteten i det psykiske arbejdsmiljø og dets sammenhæng med helbredet.

Om undersøgelsen og spørgeskemaet

Dette er nok den bedste survey, jeg nogen sinde er stødt på. Meget grundig og fyldestgørende. Tak for det. Synes dog, at I skal rette det forventede tidsforbrug. I skriver 15 minutter. Jeg er ikke specielt langsom, men brugte 45 minutter på sagen. Det var irriterende, da jeg havde en anden forventning.

Den her undersøgelse tog meget længere tid end de 15 min., der stod i mailen. Vær venligst mere realistiske med tidsforbruget, hvis I vil undgå at stresser dem, der undersøges, og hvis I gerne vil have, at vi skal svare igen i fremtidige undersøgelser!

Det kan være svært i en undersøgelse som denne at skelne mellem at være super tilfreds med jobbet og de opgaver, der ligger deri - og at være meget utilfreds med ledelsen. Det får jo indflydelse på svarene. God fornøjelse med undersøgelsen!

Jeg har forsøgt at besvare de stillede spørgsmål, men en hel del af dem holder slet ikke i forhold til min situation som freelancer.

I og med at jeg er nyansat, har min usikkerhed pga. nye arbejdsforhold gjort mine svar i denne undersøgelse mere negative, end de vil være efter længere tid i jobbet. Det var til tider svært at svare på spørgsmålene. Men godt initiativ!

Til spørgsmålet: "Hvordan afvikler du dit mer-/overarbejde?" var den for mig relevante svarmulighed ikke til stede. Jeg havde ikke mulighed for at afvikle mer-/overarbejde.

Mine svar på spørgeskemaet om fysiske og psykiske symptomer er lidt præget af, at jeg pt. er ved at komme mig over en depression (delvis i arbejde nu med 6 timer om dagen).

Hvor er det godt, I laver sådan en undersøgelse! Glæder mig til at læse resultaterne.

Møgskema! Alt for langt – kun udfyldt, fordi der ikke var tvang på. Når det er 10 år siden, der sidst er blevet lavet sådan en undersøgelse, er tiden måske ikke så velvalgt pga. finansiel krise og sikkert megen usikkerhed rundt omkring. For bare to år siden ville mine svar have været en hel del mere positive.

Spørgeskemaet er for langt! Jeg tror en del må falde fra undervejs, for det kræver udholdenhed.

Et relevant spørgsmål i spørgeskemaet kunne også være antallet af opsigelser/fyringer ud af samlede antal ansatte i en afdeling. I min virksomhed, hvor jeg netop har sagt op (XXXX), har vi ud af 8 fuld-tidsansatte haft 8 opsigelser og 2 fyringer på 3,5 år.

Tak, undersøgelsen har virkelig været en øjenåbner!

Forandringer på arbejdspladsen og i arbejdssituationen

Arbejdspladsens krak har haft en stor betydning, men alle har støttet hinanden, og det har virket godt. Nu er det igen en god arbejdsplads på trods af, at den skal lukke om 2 år.

Da min arbejdsplads det seneste år op til flere gange har været på randen til konkurs, har dette naturligvis indflydelse på min besvarelse.

Pludselige forandringer i opgaver med krav om høj faglighed uden tid til ordentlig forberedelse er et grundlæggende vilkår.

Da virksomheden desværre kom mig i forkøbet, sidder jeg pt. i opsagt stilling og har været under hårdt pres de seneste 2 måneder for at finde et andet arbejde, da min økonomiske situation ikke giver plads til at gå på dagpenge. Jeg har nu fundet andet arbejde (ikke startet endnu), som giver væsentligt bedre muligheder for brug af mine kvalifikationer, et job som jeg vil kunne udvikles og trives i. Den beskrevne stress i min besvarelse stammer fra denne nylige jobsøgningsperiode.

Jeg blev fyret fra mit tidligere arbejde i september 2008. Blev ikke fritstillet, men skulle møde meget demotiveret/følsmæssigt stresset på arbejde i hele min fire måneders opsigelsesperiode.

Jeg er netop blevet afskediget pga. af omstrukturering, men den egentlige grund er samarbejdsvanskeligheder.

Jeg har været vant til at arbejde i XXX (et meget akademisk miljø) og er nu i produktionen. Det er en stor omvæltning for mig. Især ledelsen og kommunikationsformen fra/med team- og afdelingsleder, hvilket jeg ikke oplever med operatørerne/teknikerne.

Jeg står overfor at skulle på barsel og er samtidig i en situation, hvor min virksomhed skal gennemføre massive spareplaner. Mit arbejdsområde er kraftigt udsat for at blive nedprioriteret i de kommende år, det giver usikkerhed.

Jeg synes, det er blevet værre med tiden, der snakkes meget om arbejdsmiljø, men det er svært at se resultaterne. Stemningen er bare blevet dårligere med tiden direkte med, at tidspreset er steget, og det forventes, at vi når det samme, selvom der er skåret i antal hænder –

det er demotiverende at vide, at ligegyldigt hvor meget man knokler på, så er det ikke godt nok.

Min virksomheds eksistens hænger i en tynd tråd. Jeg har ikke tillid til ledelsen og dens evne til at redde os ud af den krise, virksomheden står i. Det er frustrerende hver måned ikke at vide, om man får løn eller ej. Derudover er jeg ved at være træt af den type arbejdsopgaver, jeg har. Det var ikke det, min ansættelse i firmaet startede med, men det er det, det er endt med. Generelt kan man dog positivt sige om forholdene i virksomheden, at der er stor frihed og ansvar, et godt arbejdsklima blandt kollegerne og gode forhold generelt. Det, tror jeg, er grunden til, at der, trods store økonomiske problemer, ikke er ret mange, der har sagt op. Det er faktisk imponerende få. Det må tyde på, at vi trods alt har det godt! Dog har de personer, der har et økonomisk indblik, haft det rigtigt svært i nu snart to år. Det begynder at tære på os!

Der er pt. en kraftig ændring undervejs, som jeg håber, kommer til at få indflydelse både på egen og medarbejdernes trivsel på sigt.

Ydre omstændigheder i samfund (finanskrise) har bevirket fuldt stop for efteruddannelse på min arbejdsplads. Samtidigt erfarer jeg, at topledelsen uden problemer får bevilget luksusophold i udlandet. Det gør mig rasende og frustreret! Endvidere synes jeg, ledelsen er hyklerisk: fyrer personale samtidigt med, at de smider mange millioner i projekter dømt til at mislykkes og outsourcer danske arbejdspladser til Indien. Min humanistiske baggrund pines under arrogancen og grådigheden.

Jeg har været sygemeldt med stress og depression siden midten af juni. Nu er jeg overgået til barsel og skal ikke på arbejde før tidligst omkring maj 2010. Derfor har nogle spørgsmål været svære at svare på. Et andet aspekt er, at jeg skiftede afdeling 1. februar 2009 pga. nedlukning af min gamle afdeling, og ledelsesstilen og arbejdsgangen i de to afdelinger har været meget forskellig. Det har haft indflydelse på min udvikling/mit syn på mit arbejde på både godt og ondt, og har også haft stor indflydelse på den situation, jeg havnede i henover sommeren.

Ledelse og ledelsesforhold

Chefen forpester dagligdagen ved at sprede frygt og usikkerhed, fordele information efter eget forgodtbefindende, misbillige kollegial kommunikation, kort sagt del og hersk.

Den nuværende situation har stået på i over to år. Øverste ledelse griber ikke ind, men lukker øjnene for mellemlederens utilstrækkelighed, fordi hun har været ansat i mange år og er gode venner med øverste ledelse. Imens bliver vi i afdelingen kaldt ind til møder under falske forudsætninger, hvor vi bliver bedt om at bagtale vores kolleger. Vi får dagligt halve og hele løgne serveret om kommende tiltag, ofte af den negative slags, som så efterfølgende viser sig at være luftkasteller. Den negative stemning har nu bredt sig til os ansatte imel-

lem, og vi stoler ikke på hinanden. Der er intet socialt eller fagligt sammenhold. Synd, for arbejdet er virkeligt interessant!

Det er vanskeligt at arbejde for en uprofessionel politisk ledelse.

Det her ville have set helt anderledes ud for et år siden. Meget er på grund af en for dårligt uddannet leder, der har fået opgaven trukket ned over hovedet.

En af de ansatte er gift med chefen, så nogle er mere lige end andre, men det bliver der ikke talt om.

Er placeret decentralt og har indtil for ganske nylig haft en centralt placeret leder. Det fungerede ikke. Ny decentralt placeret leder har så mange opgaver i sin portefølje, at der formentlig ikke bliver tid til meget personaleledelse foreløbig.

Det psykiske arbejdsmiljø bliver der ikke taget hånd om overhovedet, selvom der blev gjort opmærksom på det det sidste år både fra medarbejdernes, mellemlidernes og fagforenings side. Ledelsen gemmer sig altid bag, at der ikke er tid eller penge.

Jeg er på en lille arbejdsplads med 4 ansatte, hvoraf den ene er min leder. Jeg har fået 2 mundtlige advarsler for at sige min mening om samarbejdet og føler nu, at jeg har fået mundkurv på.

Jeg har slet ingen tillid til topledelsen i virksomheden. Dette betyder, at jeg ikke for alvor kan tro på virksomheden eller på, at jeg kan lave grundlæggende om på tingenes tilstand. (Men jeg har et fint forhold til min nærmeste leder.)

Jeg starter nyt job 1. december. Jeg har primært søgt væk fra mit nuværende job pga. dårlig ledelse.

Min besvarelse skal ses på baggrund af, at jeg forlader min stilling ved XXXX med effekt fra den 30. november. Jeg har fået et nyt job, og føler mig meget positivt stemt over for den nye udfordring. Set i bakspejlet skulle jeg ikke være blevet i min nuværende stilling, da problemerne i forhold til ledelsen begyndte for 1½ år siden. Til trods for krise og situationen på arbejdsmarkedet skulle jeg bare have sagt op og rykket videre.

Min leder – råber ad sine medarbejdere – græder tit – har alliance med en enkelt medarbejder. Mine kolleger - den ene, tror jeg, er alt for betydningsfuld og klog i forhold resten af teamet – en tør ikke tage ansvar, så bliver jeg utålmodig. Manglende gensidig opgaveforståelse. Jeg trænger til noget nyt og gerne noget helt andet, men det er svært at komme ud over kanten til noget nyt, fordi det altid kræver, at man har mange års erfaring eller er helt ung og under uddannelse/karriereudvikling.

Mine problemer er kun et resultat af dårlig ledelse fra den øverste leder og manglende opbakning fra den resterende ledelse i konflikterne. Min chef skaber et arbejdsmiljø, hvor jeg bliver mistænkeliggjort, hvis jeg melder mig syg eller går tidligt, hvor mine faglige kompetencer ikke bliver værdsat, og hvor jeg ikke kan søge støtte, fordi jeg risikerer

at blive beskyldt for at være uintelligent. Jeg er heldigvis ikke i denne jobsituation mere.

Meget ikke-ledelse og mange fantasifostre fra ledelsen om, hvordan virkeligheden egentlig ser ud. Det giver mig den udfordring at påtage mig selvledelse, hvilket har betydet, at jeg har vendt et potentielt/konventionelt forstået problem til en udviklende mulighed. Når jeg ser forholdsvis positivt på mit nuværende arbejde, er det fordi, jeg er i stand til at kompensere for de ikke helt få eller for den sags skyld små mangler, jeg dagligt oplever, samtidig med at jeg er effektiv, når det gælder om at sige fra over for opgaver. På lang sigt gavner det hverken helbred, familie eller karriere. Ikke-ledelse kan være noget skidt, og jeg ser da også jævnlige folk på mit felt gå ned med flaget med stress og frustrationer. Det har hjulpet mig, at jeg nu ser kollegers dårlige trivsel og behandlingen af den som et problem, der først og sidst er af ledelsesmæssig karakter. Jeg var rent faktisk ved at slå mig selv ihjel, fordi jeg de første måneder af ansættelsen hele tiden skulle tørre kollegiale snotnæser og redde mine kolleger fra en pænt ignorant ledelse. Da jeg er i mit første faste job efter endt uddannelse, har jeg en masse krudt, jeg skal have fyret af. Jeg er derfor indstillet på, i en ofte konsekvensløs kontekst, at kalibrere mig frem til, hvor meget psykisk pres/stress/arbejdsbelastning, jeg egentlig kan tåle. Jeg ser derfor ikke et par søvnløse nætter eller lidt svimmelhed eller trykken for brystet/magtesløshed som andet end en omkostning for min faglige personlige udvikling, der til min meget store tilfredshed har taget turboen siden min ansættelse. Blot disse tilstande er af forbigående karakter. Min noget visne tilbagemelding på dele af besvarelsen skal således ses i det lys, at min nuværende beskæftigelsessituation frembyder langt mere potentiale end problem.

Psykopatisk ledelse.

Spændende arbejde, søde kolleger, men en temmelig speciel holdning hos topledelsen, som påvirker mange ting i hverdagen.

Samarbejdet og arbejdspladskulturen

Arbejdspladsen bruger ikke det med ros og motivation, og det er meget belastende hele tiden at skulle motivere sig selv.

Det psykiske arbejdsmiljø kommer til at betyde meget for en, når man oplever så utroligt dårlige forhold, som jeg ser i min dagligdag. Mistillid og beskyldninger fylder hverdagen, og det er stressende at leve med, når man føler, man gør et stort stykke arbejde for virksomheden.

Der er en utrolig hjælpsomhed og virkelig god kollegial tone i mit funktionsområde. Det er med til at gøre det til et godt sted at arbejde.

De fleste problemer i min nuværende ansættelse skyldes min ene kollega, som jeg tror, er maniodepressiv.

Humor er en vigtig del af omgangstonen på min arbejdsplads.

Ansættelsesforhold

Føler mig dårligt behandlet, fordi almindelige ansættelsesregler (ang. kontrakt, løn, ferie, pension, jobudsigter, m.m.) ikke bliver overholdt, og ingen lader til at kunne forstå den frustration, der følger med: 1) reelt at stå til rådighed fra 9 morgen til 9 aften alle ugens dage 2) at være stærkt underbetalt 3) at skulle varetage opgaver, som jeg er langt overkvalificeret til 4) at blive pålagt opgaver (fordi de ansvarlige undslår sig), som ikke er en del af mit job eller ansvar, og som jeg hverken er kvalificeret til eller har lyst til 5) en ledelse, der undviger sit ansvar 6) forventning om at "arbejde frivilligt" for at nå foreningens mål 7) aldrig turde se venner og familie, fordi arbejdet pludselig kan få brug for en.

Det er en særdeles individualistisk arbejdsplads og dårlige ansættelsesforhold. Fx er der kun barsel i de påkrævede uger, pension er på nogle få procent.

Jeg arbejder freelance, og jeg har været meget utilfreds med, at ledelsen ikke har givet mig nye opgaver, efter de fandt ud af, at jeg var gravid. Nu er jeg på barsel og i tvivl om, hvorvidt ansættelsesforholdet fortsætter, men virksomhedens økonomiske forhold er også ustabile pt.

Jeg er projektansat året ud, men tro, at der kommer til at findes en løsning på det, så jeg kan blive på arbejdspladsen.

Jeg har gennemgående været glad for arbejdspladsen. De negative svar skyldes: 1) At det er belastende at være tidsbegrænset ansat og ikke vide, hvad man skal gøre for at blive forlænget. 2) At der er en flad struktur på arbejdspladsen, mens toplederen alligevel er nærmest enevældig. Det skabte utryghed og frustrationer i krogene. 3) At arbejdet er indadvendt og individuelt, hvilket påvirker stemningen i afdelingen.

Min arbejdsplads bruger i høj grad at ansætte folk som vikarer/i tidsbegrænsede stillinger. Dette er stressende og dårligt for arbejdsmiljøet, fordi man ikke føler, man hører helt til. Det betyder også, at man ikke engagerer sig helt så meget i arbejdspladsen socialt og fagligt, som man ville gøre som fastansat. Det går altså både ud over medarbejderen, holdet og virksomhedens udbytte og er en dårlig ledelsesstrategi efter min mening.

Selve arbejdet

Jeg har en uddannelse på kandidatniveau, men arbejder med administrativt arbejde. Dejlige kolleger og arbejdssted, men arbejdsopgaverne er ikke udfordrende.

Jeg er næsten hver måned væk en hel weekend i træk, og der er også andet weekendarbejde ud over det. To gange om året er jeg på arbejde 24 timer i døgnet, 6-8 dage i træk uden at være hjemme. Det er svært at have god samvittighed over for mine små børn, når jeg er væk så længe.

Jeg er selvstændig. Arbejdet med topbelastninger i nogle uger og andre uger med andre arbejdsopgaver – men en stor del af tiden styrer jeg det hele selv – for jeg kan planlægge, når jeg har tid og lyst, både aften og weekend, hvis jeg ønsker det.

Jeg skal arbejde sammen med frivillige beboere i mit job, hvilket er en stor belastning, fordi de ikke har respekt for min faglighed, og det bliver svært at arbejde meningsfyldt.

Alenearbejde

Jeg arbejder primært på egen hånd uden daglige nære kolleger – ensom.

Jeg arbejder på en arbejdsplads, hvor vi har meget undervisning 'ud ad huset', hvilket godt kan være psykisk hårdt, både fordi man ikke ser sine kolleger så ofte og derfor kan være lidt ensom.

Jeg arbejder som konsulent, og det betyder, at mit psykiske arbejdsmiljø afhænger af kundens arbejdsplads, da jeg sidder ude hos dem.

Andet

Den måde, jeg har besvaret spørgsmål om trivsel, er i høj grad præget af forhold i privatlivet snarere end på arbejdet. Derfor kan mine svar give et mere negativt indtryk af mit arbejdsliv, end det i virkeligheden er. Min situation er præget af, at jeg er lidt træt af mit job, og inden for det næste år sandsynligvis vil ændre min jobsituation. Alt i alt ville jeg passe på med at trække for mange konklusioner ud af spørgeskemaundersøgelsen.

Det er min oplevelse, at det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen kun er en del af det, der har betydning for min trivsel. Generelle samfundstendenser og forandringer og ikke mindst forhold for børnefamilier har meget stor betydning herfor.

Det, som fylder mest, er mangel på strategi og konkret mål, men nok aller mest udfordringer med eksterne samarbejdspartnere, som også er konkurrenter og meget større volume økonomisk og Manpower. Dertil de små økonomiske muligheder og følelsen af at stå med ansvaret alene og ikke kunne udvikle på vigtige områder. Har skullet bruge meget tid på at forlige mig med aldrig at nå alle opgaver og se i øjnene, at en del er drift uden mulighed for udvikling grundet økonomi og manglende politisk interesse samt teknisk udvikling.

Ledelsens manglende åbenhed har gjort, at medarbejderne selv opbygger et informationssystem. Skaber sladder og rygter. At ledelsen behandler medarbejderne tydeligt som produkter på et transportbånd, samt at det er tydeligt at kunderne er et produkt til at tjene penge, og at produktet, vi udgiver, blot er et skalkeskjul – annoncørerne (= pengene) er de vigtige. Ikke rart at lave et magasin, hvor man så tydeligt kan mærke pengemaskinen og ingen glæde over selvet bladet. Al udvikling i bladet går på annoncører. Ingen belønning af medarbejder-

ne, ingen efteruddannelse, ingenting. Alt tages fra, frugtordning, julefrokost m.m.

Jeg pendler, og det er meget opslidende. Jeg har pendlet i 4 år og er pt. meget, meget træt af ikke at kunne køre hjem til familien, når jeg er færdig med mit arbejde.

Jeg søger aktivt nyt job, men det er svært at få inden for mit område.

Mine svar giver samlet set et billede af en frustreret person. Dette skal ses i lyset af, at jeg p.t. er ansat i et job, jeg i høj grad er overkvalificeret til, men var nødt til at takke ja til. Dette skyldes, at jeg har været ledig pga. omstruktureringer tidligere, hvilket resulterede i en fyringsrunde. Min utilfredshed skyldes derfor selve indholdet i jobbet og ikke selve arbejdspladsen. Jeg vil betegne mit job som et "hellere end" job, dvs. hellere end at være på dagpenge, da min økonomi ikke kan hænge sammen ellers. Jeg bestrider et udelukkende administrativt job, som ikke byder på nogle udfordringer, og jeg keder mig således dagligt på arbejde.

Som med resten af samfundet, er der for meget egoцентриering og uærligt strategisk spil for egen vinding – for lidt retfærdighed, åbenhed og respekt for faglighed - og for lidt tillid til medarbejderne, specielt i ledelseslagene.

Storrumskontor og deraf følgende forstyrrelser er stressende. Gentagne fyringsrunder og omstruktureringer stresser. Folk har generelt haft meget lidt indflydelse på deres egen situation. Jeg selv har fundet andet arbejde internt, hvilket har givet mig en "saltvandsinsprøjtning".

Årsagen til, at jeg arbejder så langt fra min bopæl er, at det psykiske arbejdsmiljø her er det bedst tænkelige.

I samarbejde med XXXX er min arbejdsplads gået i gang med at gøre noget for trivslen. Processen er lige begyndt.

Arbejdet og helbredsforhold

Er på vej tilbage på jobbet efter ca. halvanden måneds sygemelding med stress/depression. Min chef og vores HR-afdeling har været omsorgsfulde og iværksat initiativer for at gøre mig rask. Bl.a. arbejdede jeg på stærkt nedsat tid i den sidste periode før sygemeldingen, og nu her kan jeg trappe langsomt op i arbejdstid.

Har fået konstateret en hjertefejl inden for de sidste 12 mdr. Det har medført træthed og svimmelhed og mere kritisk indstilling til, hvad jeg vil være med til på job. Vigtigt at have det godt med familien. Kollega i afd. har været sygemeldt med stress, røg i sidste fyringsrunde

Inden for de sidste 12 måneder har jeg været ramt af to sygdomme. Derfor har jeg haft mange sygedage. Det skyldes ikke arbejdet.

Er netop i dag blevet sygemeldt pga. stress - det har været under optræk 1 år.

Jeg er blevet fritstillet fra mit job og har fået 1 måneds kompensation, da jeg er gået ned med stress pga. chikane og har været syg i 14 dage.

Jeg er pt. fritstillet fra mit arbejde og har det derfor rigtig godt. Mens jeg stadig arbejdede, kunne jeg have vinget stort set alle kendte stress-symptomer af i skemaet.

Jeg er gravid, og nogen af de sundhedsmæssige svar er måske ikke relevante.

Jeg har en ikke-arbejdsrelateret depression, som selvfølgelig ligner arbejdsstress, men ikke er det. Derfor kan mine svar se modsatrettede ud: jeg er glad for mit arbejde, men pga. min depression oplever jeg meget igennem et negativt filter.

Jeg har oplevet stress to gange og arbejdet mig igennem begge gange og lært meget om mig selv. Mit velbefindende er mit eget ansvar, og jeg er langt bedre nu til ikke at blive ramt eller at lade mig presse.

Jeg har været deltidssygemeldt en periode på ca. 5 uger pga. stressudløst depression, hvilket tydeligt afspejles i mine trivsels svar. Min depression har kun delvist noget med min arbejdssituation at gøre.

Jeg har været sygemeldt 3 mdr. i 2008 med det, svenskerne kalder "udmattelsessyndrom" – i DK kalder vi det stress. Jeg var leder for 40+ personer; og grundene til, at jeg blev syg var 1) manglende opbakning fra min egen leder, idet de prioriteringer, jeg foretog den ene dag (med chefens opbakning) blev overtrumpet dagen efter, ca. 25 % underbemanding, og ingen støtte til fx sekretærfunktioner o.l. 2) uklare mål og rammer, og 3) at jeg generelt vidste alt for lidt om de områder, som mine medarbejdere arbejdede indenfor, hvilket gjorde min beslutningstid lidt langsommere end min forgængers. Sygdomsforløbet har svækket mit engagement i min arbejdsplads – et engagement, der tidligere var alt, alt, alt for højt. Jeg arbejder nu i et projekt, hvor ledelsen af projektet er ganske mangelfuld, men jeg har virkelig lært at "lade tingene gå på gulvet" og ikke forsøge at gribe alle de bolde, ingen andre i projektet tager sig af. Jeg er blevet meget skarp på at (forsøge) få en klar beskrivelse af formålet og rammerne for mit arbejde, når jeg får en ny opgave; og når jeg ikke kan få klare svar på mine spørgsmål, har jeg opøvet min evne til at lade evt. efterfølgende kritik glide af og ikke tage det med hjem.

Min ledelse har først taget mine stressproblemer alvorligt, da der var en fuld sygemelding. Jeg havde tidligere søgt hjælp hos ledelsen uden held. Men nu får jeg meget flot hjælp til "genindslusning"! Derfor er besvarelsen modsætningsfyldt.

Jeg har erfaret, at man ikke skal vente for længe med at drage konsekvensen af et dårligt psykisk arbejdsmiljø – det kan være svært at komme ovenpå igen så hurtigt, som man gerne vil.

Spørgsmål vedrørende sygdom og stress var også relateret til en periode med freelancearbejde ved siden af fuldtidsarbejde. Arbejdspladsen har udvist fuld forståelse, og der er ingen stress forbundet med mit job på nuværende tidspunkt.

Jeg mener, at det har haft stor betydning, at der på min arbejdsplads er en sundhedshotline. Har jeg eksempelvis hovedpine, kan jeg komme til fysioterapi i løbet af maks. 48 timer. Det værdsætter jeg meget

Gode råd til DM

DM kunne føre en mere aktiv politik både over for Arbejdsskadestyrelsen og Arbejdstilsynet (der ikke tilser anmeldte virksomheder, som de ellers skal) og over for virksomheder/arbejdspladser, hvor flere medarbejdere er gået ned med stress. Desuden har man som stressramt INGEN rettigheder, hvis ens private arbejdsplads ikke er indstillet på dialog. Dette burde DM gøre noget ved – der er masser af rettigheder på det offentlige område, der kunne tjene som forbillede.

En artikel i Magisterbladet om kodeks for opførsel på storrumskontor vil være kærkomment som oplæg til at drøfte vores problemer på kontoret.

7 Spørgsmål og svar

DM-sektion for privatansatte magistre Undersøgelse af privatansatte magistres psykiske arbejdsmiljø, 2010

Analysen

Opfølgende i relation til mødet med styregruppen den 31. maj 2010

Spørgsmål: Er der kønsforskelle i relation til arbejde/privatliv-balancen?

Svaret er ikke en statistisk sikker forskel, men mænd har som tendens bedre balance – henholdsvis 53 % (mænd) og 47 % (kvinder) med god eller meget god balance arbejde/fritid.

Balance mellem arbejde og fritid * 187. Køn Crosstabulation

| | | | 187. Køn | | Total |
|----------------------------------|-------------------------------------|---|----------|--------|--------|
| | | | Kvinde | Mand | |
| Balance mellem arbejde og fritid | Meget dårlig balance arbejde-fritid | Count | 32 | 15 | 47 |
| | | % within Balance mellem arbejde og fritid | 68.1% | 31.9% | 100.0% |
| | | % within 187. Køn | 6.2% | 4.0% | 5.3% |
| | Dårlig balance arbejde-fritid | Count | 81 | 45 | 126 |
| | | % within Balance mellem arbejde og fritid | 64.3% | 35.7% | 100.0% |
| | | % within 187. Køn | 15.8% | 12.1% | 14.3% |
| | Middel balance arbejde-fritid | Count | 161 | 114 | 275 |
| | | % within Balance mellem arbejde og fritid | 58.5% | 41.5% | 100.0% |
| | | % within 187. Køn | 31.4% | 30.7% | 31.1% |
| | God balance arbejde-fritid | Count | 181 | 136 | 317 |
| | | % within Balance mellem arbejde og fritid | 57.1% | 42.9% | 100.0% |
| | | % within 187. Køn | 35.3% | 36.7% | 35.9% |
| | Meget god balance arbejde-fritid | Count | 58 | 61 | 119 |
| | | % within Balance mellem arbejde og fritid | 48.7% | 51.3% | 100.0% |
| | | % within 187. Køn | 11.3% | 16.4% | 13.5% |
| Total | | Count | 513 | 371 | 884 |
| | | % within Balance mellem arbejde og fritid | 58.0% | 42.0% | 100.0% |
| | | % within 187. Køn | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|--------------------|----|-----------------------|
| Pearson Chi-Square | 8.336 ^a | 4 | .080 |
| Likelihood Ratio | 8.370 | 4 | .079 |
| Linear-by-Linear Association | 7.525 | 1 | .006 |
| N of Valid Cases | 884 | | |

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 19.73.

Spørgsmål: Er der alders- og eller kønsmæssige forskelle i vægtningen af arbejdets betydning i ens liv?

Blandt privatansatte magistre i alderen 40-49 år og de ældste 60+ år (som dog er en beskeden gruppe n=35) er det mere udbredt, at arbejdet vægtes som vigtigt i deres liv sammenlignet med øvrige aldersgrupper. Forskellen er signifikant.

176. Hvor vigtigt er arbejdet alt i alt i dit liv? * 188. Hvor gammel er du?

176. Hvor vigtigt er arbejdet alt i alt i dit liv?

| 188. Hvor gammel er du? | Mean | N | Std. Deviation |
|-------------------------|------|-----|----------------|
| 20-29 | 4.68 | 38 | 1.482 |
| 30-39 | 4.62 | 434 | 1.324 |
| 40-49 | 4.85 | 231 | 1.298 |
| 50-59 | 4.69 | 163 | 1.261 |
| 60 eller ældre | 4.89 | 35 | 1.373 |
| Total | 4.71 | 900 | 1.316 |

Gennemsnit på skalaen fra 1 til 7

Arbejdet som en vigtig ting i ens liv vægtes gennemsnitligt højere af kvinder end af mænd. Forskellen er dog ikke klar signifikant (t-test med p-værdi 0.065).

176. Hvor vigtigt er arbejdet alt i alt i dit liv? * 187. Køn

176. Hvor vigtigt er arbejdet alt i alt i dit liv?

| 187. Køn | Mean | N | Std. Deviation |
|----------|------|-----|----------------|
| Kvinde | 4.78 | 518 | 1.248 |
| Mand | 4.62 | 377 | 1.392 |
| Total | 4.71 | 895 | 1.312 |

Spørgsmål: hvor er lange arbejdsuger mest udbredt:

- A. Blandt privatansatte magistre med hjemmeboende børn eller blandt dem uden hjemmeboende børn?
- B. Kønsmæssig forskel?
- C. Aldersmæssig forskel?

Flere end halvdelen af de privatansatte magistre arbejder faktisk mere end 37 timer om ugen. Lidt over hver femte (21 %) angiver at deres arbejdsuge er på 41 eller flere timer ugentligt.

Faktisk ugentlig arbejdstid

| | | | | | |
|------------|----------|-------------|-------------|------------|-------|
| - 36 timer | 37 timer | 38-40 timer | 41-44 timer | 45 + timer | Total |
| 11 % | 33 % | 35 % | 11 % | 10 % | 100 % |

A) Lange arbejdsuger – hjemmeboende børn versus uden hjemmeboende børn

Blandt privatansatte magistre uden hjemmeboende børn er lange arbejdsuger (41 eller flere timer om ugen) mest udbredt. Deltid og 'normal' arbejdsuge på 37 timer/ugentligt optræder derimod oftest blandt dem med hjemmeboende børn. Forskellen i ugentlig arbejdstid er signifikant.

Crosstab

| | | | 190. Har du hjemmeboende børn? | | Total |
|----------------------|--|--|--------------------------------|--------|--------|
| | | | Nej | Ja | |
| arbejdsuge 5-delt | 1.00 | Count | 29 | 58 | 87 |
| | | % within arbejdsuge 5-delt | 33.3% | 66.7% | 100.0% |
| | | % within 190. Har du hjemmeboende børn? | 8.1% | 12.4% | 10.5% |
| | 2.00 | Count | 105 | 166 | 271 |
| | | % within arbejdsuge 5-delt | 38.7% | 61.3% | 100.0% |
| | % within 190. Har du hjemmeboende børn? | 29.5% | 35.4% | 32.8% | |
| | 3.00 | Count | 131 | 164 | 295 |
| | | % within arbejdsuge 5-delt | 44.4% | 55.6% | 100.0% |
| | | % within 190. Har du hjemmeboende børn? | 36.8% | 35.0% | 35.8% |
| | 4.00 | Count | 44 | 48 | 92 |
| | | % within arbejdsuge 5-delt | 47.8% | 52.2% | 100.0% |
| | | % within 190. Har du hjemmeboende børn? | 12.4% | 10.2% | 11.2% |
| | 5.00 | Count | 47 | 33 | 80 |
| | | % within arbejdsuge 5-delt | 58.8% | 41.3% | 100.0% |
| | | % within 190. Har du hjemmeboende børn? | 13.2% | 7.0% | 9.7% |
| Total | | Count | 356 | 469 | 825 |
| | | % within arbejdsuge 5-delt | 43.2% | 56.8% | 100.0% |
| | | % within 190. Har du hjemmeboende børn? | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Signaturforklaring: Faktisk ugentlig arbejdstid: 1 = op til og med 36 timer om ugen. 2 = 37 timer/ugtl. 3 = 38-40 t/ugtl. 4 = 41-44 t/ugtl. 5 = 45+ timer/ugentligt.

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|---------------------------------|---------------------|----|--------------------------|
| Pearson Chi-Square | 14.507 ^a | 4 | .006 |
| Likelihood Ratio | 14.513 | 4 | .006 |
| Linear-by-Linear Association | 14.029 | 1 | .000 |
| N of Valid Cases | 825 | | |

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 34.52.

B) Lange arbejdsuger og køn

Begge køn har lange arbejdsuger, og der konstateres ingen sikker statistisk forskel de to køn imellem.

Crosstab

| | | | 187. Køn | | Total |
|----------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------|--------|--------|
| | | | Kvinde | Mand | |
| arbejdsuge 5-delt | 1.00 | Count | 58 | 29 | 87 |
| | | % within arbejdsuge 5-delt | 66.7% | 33.3% | 100.0% |
| | | % within 187. Køn | 12.6% | 8.1% | 10.6% |
| | 2.00 | Count | 155 | 115 | 270 |
| | | % within arbejdsuge 5-delt | 57.4% | 42.6% | 100.0% |
| | | % within 187. Køn | 33.8% | 32.0% | 33.0% |
| | 3.00 | Count | 154 | 139 | 293 |
| | | % within arbejdsuge 5-delt | 52.6% | 47.4% | 100.0% |
| | | % within 187. Køn | 33.6% | 38.7% | 35.8% |
| | 4.00 | Count | 44 | 45 | 89 |
| | | % within arbejdsuge 5-delt | 49.4% | 50.6% | 100.0% |
| | | % within 187. Køn | 9.6% | 12.5% | 10.9% |
| | 5.00 | Count | 48 | 31 | 79 |
| | | % within arbejdsuge 5-delt | 60.8% | 39.2% | 100.0% |
| | | % within 187. Køn | 10.5% | 8.6% | 9.7% |
| Total | Count | 459 | 359 | 818 | |
| | % within arbejdsuge 5-delt | 56.1% | 43.9% | 100.0% | |
| | % within 187. Køn | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|---------------------------------|--------------------|----|--------------------------|
| Pearson Chi-Square | 7.923 ^a | 4 | .094 |
| Likelihood Ratio | 8.013 | 4 | .091 |
| Linear-by-Linear Association | 1.740 | 1 | .187 |
| N of Valid Cases | 818 | | |

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 34.67.

C. Lange arbejdsuger og alder

Samlet set findes ingen sikker statistisk forskel i arbejdsugens længde sammenholdt med aldersgrupperne. Som tendens findes, at lange arbejdsuger (41 + timer) er mindst udbredt blandt de ældste (60 + år; beskeden gruppe) og blandt de 30-39 årige privatansatte magistre.

Crosstab

| | | | 188. Hvor gammel er du? | | | | | Total |
|----------------------|------------------------------------|------------------------------------|-------------------------|--------|--------|--------|----------------|--------|
| | | | 20-29 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60 eller ældre | |
| arbejdsuge 5-delt | 1.00 | Count | 4 | 40 | 22 | 15 | 6 | 87 |
| | | % within arbejdsuge 5-delt | 4.6% | 46.0% | 25.3% | 17.2% | 6.9% | 100.0% |
| | | % within 188. Hvd gammel er du? | 11.1% | 10.4% | 10.1% | 9.7% | 20.7% | 10.6% |
| | 2.00 | Count | 11 | 142 | 65 | 45 | 6 | 269 |
| | | % within arbejdsuge 5-delt | 4.1% | 52.8% | 24.2% | 16.7% | 2.2% | 100.0% |
| | | % within 188. Hvd gammel er du? | 30.6% | 37.0% | 30.0% | 29.0% | 20.7% | 32.8% |
| | 3.00 | Count | 14 | 133 | 76 | 58 | 13 | 294 |
| | | % within arbejdsuge 5-delt | 4.8% | 45.2% | 25.9% | 19.7% | 4.4% | 100.0% |
| | | % within 188. Hvd gammel er du? | 38.9% | 34.6% | 35.0% | 37.4% | 44.8% | 35.8% |
| | 4.00 | Count | 3 | 42 | 25 | 18 | 4 | 92 |
| | | % within arbejdsuge 5-delt | 3.3% | 45.7% | 27.2% | 19.6% | 4.3% | 100.0% |
| | | % within 188. Hvd gammel er du? | 8.3% | 10.9% | 11.5% | 11.6% | 13.8% | 11.2% |
| | 5.00 | Count | 4 | 27 | 29 | 19 | 0 | 79 |
| | | % within arbejdsuge 5-delt | 5.1% | 34.2% | 36.7% | 24.1% | .0% | 100.0% |
| | | % within 188. Hvd gammel er du? | 11.1% | 7.0% | 13.4% | 12.3% | .0% | 9.6% |
| Total | Count | 36 | 384 | 217 | 155 | 29 | 821 | |
| | % within arbejdsuge 5-delt | 4.4% | 46.8% | 26.4% | 18.9% | 3.5% | 100.0% | |
| | % within 188. Hvd gammel er du? | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |

Arbejdsuge: 1 = -36 timer. 2 = 37 timer. 3 = 38-40 timer. 4 = 41-44 timer. 5 = 45 + timer.

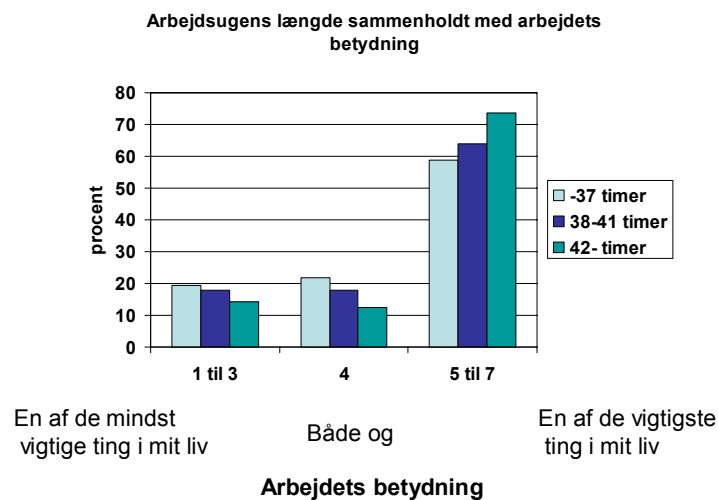
Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|---------------------------------|---------------------|----|--------------------------|
| Pearson Chi-Square | 18.969 ^a | 16 | .270 |
| Likelihood Ratio | 21.110 | 16 | .174 |
| Linear-by-Linear Association | 1.652 | 1 | .199 |
| N of Valid Cases | 821 | | |

a. 6 cells (24.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.79.

Spørgsmål: Er der en sammenhæng mellem lange arbejdsuger, og at man synes, arbejdet er en meget vigtig ting i ens liv?

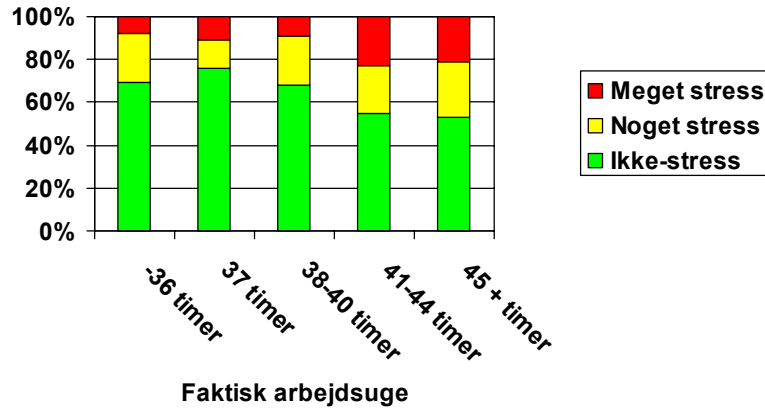
Langt hovedparten af de privatansatte magistre synes, at arbejdet er en vigtig ting i deres liv. På en skala fra 1 (arbejdet, en af de mindst vigtige ting i mit liv) til 7 (arbejdet, en af de vigtigste ting i mit liv) var svaret 5-7 fra 64 % af magistrerne. Som det fremgår af figuren nedenfor, så stiger andelen, der vægter arbejdet højt i takt med, hvor længe de arbejder om ugen. Fra 59 % blandt dem, der arbejder til og med 37 timer ugentligt til 74 % blandt dem med lange arbejdsuger (42 + timer/ugl).



Spørgsmål: Er der en sammenhæng mellem lange arbejdsuger og stress?

Svaret er ja. De privatansatte, der oplever sig noget til ret meget eller virkelig meget stressede, findes især blandt dem med en arbejdsuge på 41 eller flere timer. Laveste forekomst af stress konstateres blandt dem med en 'normal' arbejdsuge (37 t./ugtl.)

Faktisk ugentlig arbejdstid sammenholdt med forekomst af stress



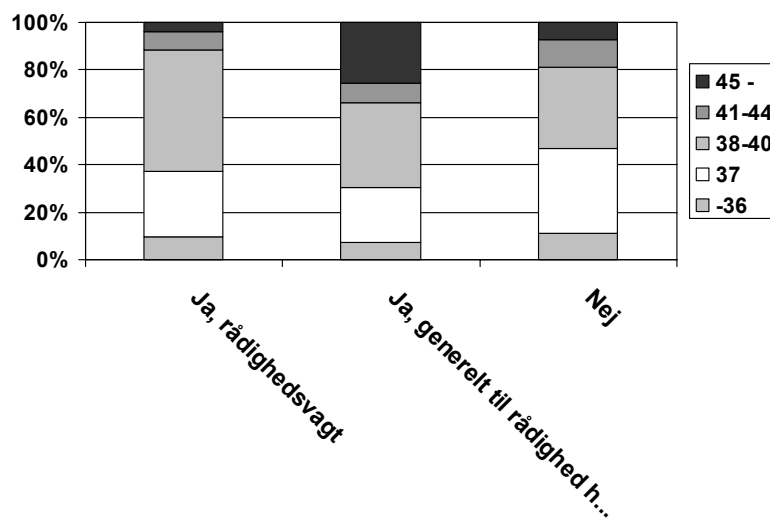
Spørgsmål: En del privatansatte magistre har rådighedsvagt i deres job. Er der sammenhæng mellem rådighedsvagt og stress?

Resultaterne viser, at

- 6 % svarer ja til, at de har rådighedsvagt
- 16 % står generelt til rådighed hele døgnet, og
- 79 % har ikke rådighedsvagt.

Lange arbejdsuger findes især blandt de 16 % af de privatansatte magistre, der generelt står til rådighed hele døgnet. Lidt over hver tredje (34 %) af disse angiver, at de faktisk arbejder mere end 41 timer om ugen, og 26 % arbejder mere end 45 timer ugentligt.

Rådighedsvagt og faktisk ugentlig arbejdstid

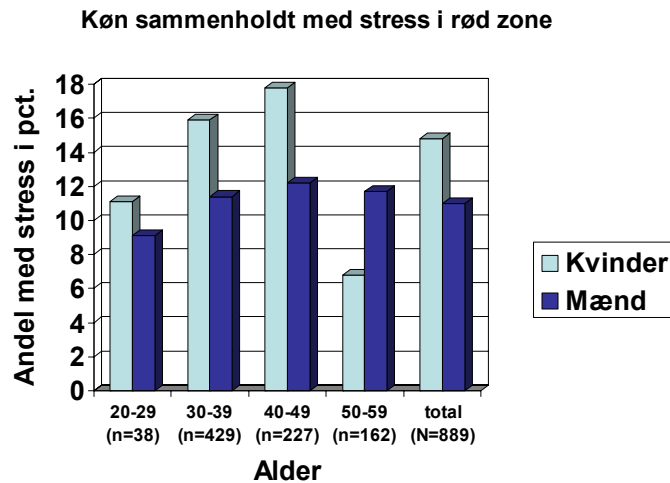


Analyserne viser desuden, at stress optræder betydeligt hyppigere blandt dem, der generelt står til rådighed hele døgnet. I denne gruppe findes hver femte med stress i rød zone (se tabellen nedenfor). I gruppen uden rådighedsvagt er andel med stress betydelig lavere (12 %).

| | Ikke-stress | Noget stress | Ret meget eller virkelig meget stress |
|--|-------------|--------------|---------------------------------------|
| Ja, rådighedsvagt | 64 % | 21 % | 15 % |
| Ja, står generelt til rådighed hele døgnet | 57 % | 23 % | 20 % |
| Nej, ikke rådighedsvagt | 69 % | 18 % | 12 % |

Spørgsmål: Hvor er stress mest udbredt – blandt kvinder eller mænd? Og hvordan er sammenhæng i forhold til alder?

Stress i rød zone (= ret meget eller virkelig meget stress) forekommer hyppigst blandt kvinderne (se figuren nedenfor). Der gælder i alle aldersgrupper, undtagen blandt de ældre, 50-59 år, hvor stress er mest udbredt blandt de mandlige privatansatte magistre.



Spørgsmål: Stress og virksomhedernes indsats. Hvordan er billedet?

Cirka halvdelen af alle privatansatte magistre synes, at deres virksomhed er god til at tage hånd om stressramte medarbejdere. Men synspunktet varierer signifikant, når man spørger de stressramte selv og de ikke-stressede. Blandt de ikke-stressede synes knap 6 ud af 10, at deres virksomhed er god til at tage hånd om medarbejdere ramt af stress, men ser vi på de meget stressedes svar, så synes kun lidt over 2 ud af 10, at det er tilfældet (jf. tabellen nedenfor).

!06. Synes du, at din arbejdsplads er god til at tage hånd om medarbejdere, der er ramt af stress? * stress 3-delt Crosstabulation

| | | | stress 3-delt | | | Total |
|--|---|---|---------------|--------|--------|--------|
| | | | 1.00 | 3.00 | 5.00 | |
| 206. Synes du, at din arbejdsplads er god til at tage hånd om medarbejdere, der er ramt af stress? | Ja | Count | 347 | 75 | 25 | 447 |
| | | % within 206. Synes du, at din arbejdsplads er god til at tage hånd om medarbejdere, der er ramt af stress? | 77.6% | 16.8% | 5.6% | 100.0% |
| | | % within stress 3-delt | 58.9% | 44.9% | 21.9% | 51.4% |
| | Nej | Count | 242 | 92 | 89 | 423 |
| | | % within 206. Synes du, at din arbejdsplads er god til at tage hånd om medarbejdere, der er ramt af stress? | 57.2% | 21.7% | 21.0% | 100.0% |
| | | % within stress 3-delt | 41.1% | 55.1% | 78.1% | 48.6% |
| Total | Count | 589 | 167 | 114 | 870 | |
| | % within 206. Synes du, at din arbejdsplads er god til at tage hånd om medarbejdere, der er ramt af stress? | 67.7% | 19.2% | 13.1% | 100.0% | |
| | % within stress 3-delt | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |

Spørgsmål: Har overenskomstaftale betydning for arbejdsforholdene?

Omkring 4 ud af 10 angiver, at de er dækket af en overenskomst (OK); 53 % svarer nej, og 6 % ved ikke. Svaret varierer en del i relation til branchen, hvor de privatansatte magistre arbejder – se tabel nedenfor. Der findes ikke markante forskelle ved dækket af OK i relation til, om virksomheden er danskejet, eller ejet af et land i øvrige Norden eller øvrige verden. Derimod er der en vis variation til virksomhedens selskabsform (A/S, Aps o.l.) – se tabel nedenfor.

12. Inden for hvilken branche er du beskæftiget? * 19. Er du dækket af en overenskomst? Crosstabulation

| | | | 19. Er du dækket af en overenskomst? | | | Total |
|--|---|---|--------------------------------------|--------|----------|--------|
| | | | Ja | Nej | Ved ikke | |
| 12. Inden for hvilken branche er du beskæftiget? | Forlag, dagblade, kultur, film, radio, TV | Count | 39 | 41 | 5 | 85 |
| | | % within 12. Inden for hvilken branche er du beskæftiget? | 45.9% | 48.2% | 5.9% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 9.9% | 8.1% | 9.3% | 8.9% |
| Industri | | Count | 25 | 86 | 14 | 125 |
| | | % within 12. Inden for hvilken branche er du beskæftiget? | 20.0% | 68.8% | 11.2% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 6.4% | 16.9% | 25.9% | 13.1% |
| Telekommunikation | | Count | 24 | 16 | 1 | 41 |
| | | % within 12. Inden for hvilken branche er du beskæftiget? | 58.5% | 39.0% | 2.4% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 6.1% | 3.1% | 1.9% | 4.3% |
| Bank, forsikring, finansieringsvirksomhed | | Count | 36 | 12 | 1 | 49 |
| | | % within 12. Inden for hvilken branche er du beskæftiget? | 73.5% | 24.5% | 2.0% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 9.2% | 2.4% | 1.9% | 5.1% |
| IT, Databehandling o.lign. | | Count | 48 | 82 | 10 | 140 |
| | | % within 12. Inden for hvilken branche er du beskæftiget? | 34.3% | 58.6% | 7.1% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 12.2% | 16.1% | 18.5% | 14.6% |
| Forening, organisationer | | Count | 102 | 79 | 4 | 185 |
| | | % within 12. Inden for hvilken branche er du beskæftiget? | 55.1% | 42.7% | 2.2% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 26.0% | 15.5% | 7.4% | 19.4% |
| Forskning, rådgivning, vidensarbejde, o.lign. | | Count | 59 | 92 | 10 | 161 |
| | | % within 12. Inden for hvilken branche er du beskæftiget? | 36.6% | 57.1% | 6.2% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 15.0% | 18.1% | 18.5% | 16.8% |
| Andet, hvilket? | | Count | 60 | 101 | 9 | 170 |
| | | % within 12. Inden for hvilken branche er du beskæftiget? | 35.3% | 59.4% | 5.3% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 15.3% | 19.8% | 16.7% | 17.8% |
| Total | | Count | 393 | 509 | 54 | 956 |
| | | % within 12. Inden for hvilken branche er du beskæftiget? | 41.1% | 53.2% | 5.6% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

15. Er virksomheden, hvor du arbejder, et ... * 19. Er du dækket af en overenskomst? Crosstabulation

| | | | 19. Er du dækket af en overenskomst? | | | Total |
|---|--|--|--------------------------------------|--------|----------|--------|
| | | | Ja | Nej | Ved ikke | |
| 15. Er virksomheden, hvor du arbejder, et ... | Aktieselskab, A/S | Count | 160 | 290 | 40 | 490 |
| | | % within 15. Er virksomheden, hvor du arbejder, et ... | 32.7% | 59.2% | 8.2% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 42.9% | 57.5% | 72.7% | 52.6% |
| | Anpartsselskab, ApS | Count | 8 | 51 | 3 | 62 |
| | | % within 15. Er virksomheden, hvor du arbejder, et ... | 12.9% | 82.3% | 4.8% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 2.1% | 10.1% | 5.5% | 6.7% |
| | Ejerdrevet firma | Count | 19 | 40 | 4 | 63 |
| | | % within 15. Er virksomheden, hvor du arbejder, et ... | 30.2% | 63.5% | 6.3% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 5.1% | 7.9% | 7.3% | 6.8% |
| | Anden selskabs-/ejerform: | Count | 186 | 123 | 8 | 317 |
| | | % within 15. Er virksomheden, hvor du arbejder, et ... | 58.7% | 38.8% | 2.5% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 49.9% | 24.4% | 14.5% | 34.0% |
| Total | Count | 373 | 504 | 55 | 932 | |
| | % within 15. Er virksomheden, hvor du arbejder, et ... | 40.0% | 54.1% | 5.9% | 100.0% | |
| | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |

33. Har du overenskomstmæssig eller kontraktlig ret til kompensation for mer-/overarbejde?

(f.eks. afspadsering, betalt overarbejde og lignende.) * 19. Er du dækket af en overenskomst? Crosstabulation

| | | | 19. Er du dækket af en overenskomst? | | | Total |
|--|---|---|--------------------------------------|--------|----------|--------|
| | | | Ja | Nej | Ved ikke | |
| 33. Har du overenskomstmæssig eller kontraktlig ret til kompensation for mer-/overarbejde? (f.eks. afspadsering, betalt overarbejde og lignende.) | Ja | Count | 223 | 161 | 16 | 400 |
| | | % within 33. Har du overenskomstmæssig eller kontraktlig ret til kompensation for mer-/overarbejde? | 55.8% | 40.3% | 4.0% | 100.0% |
| | | (f.eks. afspadsering, betalt overarbejde og lignende.) % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 55.9% | 31.5% | 29.1% | 41.5% |
| | Nej | Count | 146 | 333 | 29 | 508 |
| | | % within 33. Har du overenskomstmæssig eller kontraktlig ret til kompensation for mer-/overarbejde? | 28.7% | 65.6% | 5.7% | 100.0% |
| | | (f.eks. afspadsering, betalt overarbejde og lignende.) % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 36.6% | 65.2% | 52.7% | 52.6% |
| Ved ikke | Count | 30 | 17 | 10 | 57 | |
| | % within 33. Har du overenskomstmæssig eller kontraktlig ret til kompensation for mer-/overarbejde? | 52.6% | 29.8% | 17.5% | 100.0% | |
| | (f.eks. afspadsering, betalt overarbejde og lignende.) % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 7.5% | 3.3% | 18.2% | 5.9% | |
| Total | Count | 399 | 511 | 55 | 965 | |
| | % within 33. Har du overenskomstmæssig eller kontraktlig ret til kompensation for mer-/overarbejde? | 41.3% | 53.0% | 5.7% | 100.0% | |
| | (f.eks. afspadsering, betalt overarbejde og lignende.) % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |

Vi så i tidligere analyse, at stress i høj grad er knyttet til, at man står generelt til rådighed hele døgnet i virksomheden. Nedenstående tabel viser, at de, der generelt står til rådighed, langt hyppigst angiver, at de ikke er dækket af en overenskomst. Efterfølgende tabel viser desuden, at honorering af

rådighedsvagt i form af kontant betaling langt hyppigst angives af magistrere, der er dækket af en OK.

**36. Står du til rådighed i dit firma? (arbejde ud over din normale arbejdstid) * 19. Er du dækket af en overenskomst?
Crosstabulation**

| | | | 19. Er du dækket af en overenskomst? | | | Total |
|--|---|---|--------------------------------------|--------|----------|--------|
| | | | Ja | Nej | Ved ikke | |
| 36. Står du til rådighed i dit firma? (arbejde ud over din normale arbejdstid) | Ja, rådighedsvagt | Count | 30 | 26 | 1 | 57 |
| | | % within 36. Står du til rådighed i dit firma? (arbejde ud over din normale arbejdstid) | 52.6% | 45.6% | 1.8% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 7.5% | 5.1% | 1.8% | 5.9% |
| | Ja, står generelt til rådighed hele døgnet | Count | 55 | 88 | 8 | 151 |
| | | % within 36. Står du til rådighed i dit firma? (arbejde ud over din normale arbejdstid) | 36.4% | 58.3% | 5.3% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 13.8% | 17.1% | 14.5% | 15.6% |
| Nej | Count | 313 | 400 | 46 | 759 | |
| | % within 36. Står du til rådighed i dit firma? (arbejde ud over din normale arbejdstid) | 41.2% | 52.7% | 6.1% | 100.0% | |
| | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 78.6% | 77.8% | 83.6% | 78.5% | |
| Total | Count | 398 | 514 | 55 | 967 | |
| | % within 36. Står du til rådighed i dit firma? (arbejde ud over din normale arbejdstid) | 41.2% | 53.2% | 5.7% | 100.0% | |
| | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |

37. Honoreres rådighedsvagt? * 19. Er du dækket af en overenskomst? Crosstabulation

| | | | 19. Er du dækket af en overenskomst? | | | Total |
|------------------------------|---|---|--------------------------------------|----------------------|-------------------------|------------------------|
| | | | Ja | Nej | Ved ikke | |
| 37. Honoreres rådighedsvagt? | Ja, ved kontant betaling | Count % within 37. Honoreres rådighedsvagt? % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 19 63.3% 23.2% | 11 36.7% 9.6% | 0 .0% .0% | 30 100.0% 14.6% |
| | Ja, ved erstatningsfrihed | Count % within 37. Honoreres rådighedsvagt? % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 14 41.2% 17.1% | 20 58.8% 17.4% | 0 .0% .0% | 34 100.0% 16.5% |
| | Ja, kombination af kontant betaling og erstatningsfrihed | Count % within 37. Honoreres rådighedsvagt? % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 12 66.7% 14.6% | 5 27.8% 4.3% | 1 5.6% 11.1% | 18 100.0% 8.7% |
| | Nej | Count % within 37. Honoreres rådighedsvagt? % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 37 29.8% 45.1% | 79 63.7% 68.7% | 8 6.5% 88.9% | 124 100.0% 60.2% |
| Total | Count % within 37. Honoreres rådighedsvagt? % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 82 39.8% 100.0% | 115 55.8% 100.0% | 9 4.4% 100.0% | 206 100.0% 100.0% | |

Undersøgelsens spørgsmål om tilfredshed alt i alt med forskellige forhold i arbejdet viser ikke markante forskelle mellem dem med og uden OK i relation til tilfredshed med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø samt med måden, afdelingen ledes på. Derimod konstateres forskelle i relation til tilfredshed med de betingelser, som arbejdet foregår under. Her skiller de magistre, der *ikke* er dækket af en overenskomst, sig negativt ud, som det fremgår af tabellen nedenfor. Tilsvarende observeres i relation til magistrernes vurdering af deres tilfredshed med fremtidsudsigterne i deres job (se næste tabel). Og når de privatansatte magistre skal lave en samlet vurdering af deres tilfredshed med arbejdet alt taget i betragtning adskiller de OK-dækkede sig også positivt fra de ikke-OK-dækkede. Endelig kan bemærkes, at der er forskelle i magistrernes oplevelse af udviklingen i deres jobtilfredshed. Betydelig større andel af de ikke-OK-dækkede sammelignet med de OK-dækkede synes, at deres tilfredshed med jobbet har ændret sig til det værre inden for det sidste år (se sidste tabel).

173. De betingelser, dit arbejde foregår under * 19. Er du dækket af en overenskomst? Crosstabulation

| | | | 19. Er du dækket af en overenskomst? | | | Total |
|--|---|---|--------------------------------------|--------|----------|--------|
| | | | Ja | Nej | Ved ikke | |
| 173. De betingelser, dit arbejde foregår under | Meget tilfreds | Count | 32 | 31 | 2 | 65 |
| | | % within 173. De betingelser, dit arbejde foregår under | 49.2% | 47.7% | 3.1% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 8.8% | 6.5% | 4.1% | 7.3% |
| | Tilfreds | Count | 174 | 183 | 21 | 378 |
| | | % within 173. De betingelser, dit arbejde foregår under | 46.0% | 48.4% | 5.6% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 47.7% | 38.5% | 42.9% | 42.5% |
| | Hverken eller | Count | 84 | 142 | 13 | 239 |
| | | % within 173. De betingelser, dit arbejde foregår under | 35.1% | 59.4% | 5.4% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 23.0% | 29.9% | 26.5% | 26.9% |
| | Utilfreds | Count | 60 | 88 | 11 | 159 |
| | | % within 173. De betingelser, dit arbejde foregår under | 37.7% | 55.3% | 6.9% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 16.4% | 18.5% | 22.4% | 17.9% |
| Meget utilfreds | Count | 15 | 31 | 2 | 48 | |
| | % within 173. De betingelser, dit arbejde foregår under | 31.3% | 64.6% | 4.2% | 100.0% | |
| | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 4.1% | 6.5% | 4.1% | 5.4% | |
| Total | | Count | 365 | 475 | 49 | 889 |
| | | % within 173. De betingelser, dit arbejde foregår under | 41.1% | 53.4% | 5.5% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

174. Dine fremtidsudsigter i jobbet * 19. Er du dækket af en overenskomst? Crosstabulation

| | | | 19. Er du dækket af en overenskomst? | | | Total |
|-------------------------------------|---|---|--------------------------------------|--------|----------|--------|
| | | | Ja | Nej | Ved ikke | |
| 174. Dine fremtidsudsigter i jobbet | Meget tilfreds | Count | 42 | 35 | 4 | 81 |
| | | % within 174. Dine fremtidsudsigter i jobbet | 51.9% | 43.2% | 4.9% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 11.4% | 7.3% | 8.7% | 9.1% |
| | Tilfreds | Count | 146 | 141 | 9 | 296 |
| | | % within 174. Dine fremtidsudsigter i jobbet | 49.3% | 47.6% | 3.0% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 39.7% | 29.4% | 19.6% | 33.1% |
| | Hverken eller | Count | 104 | 132 | 14 | 250 |
| | | % within 174. Dine fremtidsudsigter i jobbet | 41.6% | 52.8% | 5.6% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 28.3% | 27.6% | 30.4% | 28.0% |
| | Utilfreds | Count | 54 | 107 | 11 | 172 |
| | | % within 174. Dine fremtidsudsigter i jobbet | 31.4% | 62.2% | 6.4% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 14.7% | 22.3% | 23.9% | 19.3% |
| | Meget utilfreds | Count | 22 | 64 | 8 | 94 |
| | | % within 174. Dine fremtidsudsigter i jobbet | 23.4% | 68.1% | 8.5% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 6.0% | 13.4% | 17.4% | 10.5% |
| Total | Count | 368 | 479 | 46 | 893 | |
| | % within 174. Dine fremtidsudsigter i jobbet | 41.2% | 53.6% | 5.2% | 100.0% | |
| | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |

175. Dit arbejde alt i alt * 19. Er du dækket af en overenskomst? Crosstabulation

| | | | 19. Er du dækket af en overenskomst? | | | Total |
|---|---|---|--------------------------------------|--------|----------|--------|
| | | | Ja | Nej | Ved ikke | |
| 175. Dit arbejde alt i alt | Meget tilfreds | Count | 65 | 70 | 8 | 143 |
| | | % within 175. Dit arbejde alt i alt | 45.5% | 49.0% | 5.6% | 100.0% |
| | | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 17.6% | 14.6% | 17.0% | 16.0% |
| | Tilfreds | Count | 191 | 198 | 16 | 405 |
| | | % within 175. Dit arbejde alt i alt | 47.2% | 48.9% | 4.0% | 100.0% |
| % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | | 51.8% | 41.4% | 34.0% | 45.3% | |
| Hverken eller | Count | 63 | 91 | 13 | 167 | |
| | % within 175. Dit arbejde alt i alt | 37.7% | 54.5% | 7.8% | 100.0% | |
| | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 17.1% | 19.0% | 27.7% | 18.7% | |
| Utilfreds | Count | 39 | 92 | 7 | 138 | |
| | % within 175. Dit arbejde alt i alt | 28.3% | 66.7% | 5.1% | 100.0% | |
| | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 10.6% | 19.2% | 14.9% | 15.4% | |
| Meget utilfreds | Count | 11 | 27 | 3 | 41 | |
| | % within 175. Dit arbejde alt i alt | 26.8% | 65.9% | 7.3% | 100.0% | |
| | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 3.0% | 5.6% | 6.4% | 4.6% | |
| Total | Count | 369 | 478 | 47 | 894 | |
| | % within 175. Dit arbejde alt i alt | 41.3% | 53.5% | 5.3% | 100.0% | |
| | % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|---------------------|----|-----------------------|
| Pearson Chi-Square | 23.804 ^a | 8 | .002 |
| Likelihood Ratio | 24.131 | 8 | .002 |
| Linear-by-Linear Association | 14.701 | 1 | .000 |
| N of Valid Cases | 894 | | |

a. 1 cells (6.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.16.

Crosstab

| | | | 19. Er du dækket af en overenskomst? | | | Total |
|--|--|---|--------------------------------------|------------------------|----------------------|-------------------------|
| | | | Ja | Nej | Ved ikke | |
| 134. Har din tilfredshed med jobbet ændret sig inden for det seneste år? | Ja, til det bedre | Count % within 134. Har din tilfredshed med jobbet ændret sig inden for det seneste år? % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 86 44.3% 22.8% | 93 47.9% 19.2% | 15 7.7% 31.3% | 194 100.0% 21.3% |
| | Ja, til det værre | Count % within 134. Har din tilfredshed med jobbet ændret sig inden for det seneste år? % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 121 36.2% 32.1% | 187 56.0% 38.6% | 26 7.8% 54.2% | 334 100.0% 36.7% |
| | Nej, uforandret god | Count % within 134. Har din tilfredshed med jobbet ændret sig inden for det seneste år? % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 127 50.8% 33.7% | 120 48.0% 24.7% | 3 1.2% 6.3% | 250 100.0% 27.5% |
| | Nej, uforandret mindre god | Count % within 134. Har din tilfredshed med jobbet ændret sig inden for det seneste år? % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 28 34.1% 7.4% | 52 63.4% 10.7% | 2 2.4% 4.2% | 82 100.0% 9.0% |
| | Spørgsmålet er ikke relevant, da jeg har skiftet job fornyel | Count % within 134. Har din tilfredshed med jobbet ændret sig inden for det seneste år? % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 15 30.0% 4.0% | 33 66.0% 6.8% | 2 4.0% 4.2% | 50 100.0% 5.5% |
| | Total | Count % within 134. Har din tilfredshed med jobbet ændret sig inden for det seneste år? % within 19. Er du dækket af en overenskomst? | 377 41.4% 100.0% | 485 53.3% 100.0% | 48 5.3% 100.0% | 910 100.0% 100.0% |

Supplement

På mødet i styregruppen blev det påpeget, at nedenstående skema var vanskeligt at 'læse'. Vi håber, at med nedenstående justering af tekst og forklaring til skema, er det nu er forståeligt.

(Side 16 i afsnit indledende med Det gode arbejde)

I tidligere afsnit "selvledelse og stress" konstateredes, at de selvledende ikke var i stressfri zone, men knap 10 % oplevede sig virkelig meget eller meget stresset. De ovennævnte tre karakteristika synes at være bidragende faktor til den oplevede stress blandt de selvledende. Når de selvledende og ikke-selvledende sammenlignes (se skemaet nedenfor) viser resultaterne, at ved de tre faktorer, der især karakteriserede de selvledende, forekommer stress ved alle tre faktorer hyppigst blandt de selvledende. Eksempelvis "egne høje krav til præstation". Blandt de der *i høj grad* oplever det som belastende i deres arbejde, findes der blandt de høj-stressede 42 % blandt de selvledende med stress i rød zone versus 20 % blandt de ikke selvledende. For begge grupper er andel med stress i rød zone ved denne faktor over det samlede gennemsnit (13 %), men altså mest udbredt blandt de privatansatte magistre, som er selvledende i deres arbejde. Procentgrundlaget for analysen i skemaet er delvis beskedent (og dermed forbundet med usikkerhed), men tendensen er rimelig klar.

| Belastnings-faktorer | Oplevelse | Selvledelse todelt | Andel med stress *) | | |
|--------------------------------|------------|--------------------|---------------------|----------------|----------------|
| | | | Ikke-stress | Noget stress | Meget stress |
| Egne høje krav til præstation | I høj grad | Selvledelse | 12 % (n=65) | 30 % (n=43) | 42 % (n=33) |
| | | Ikke-selvledelse | 7 % (n=5) | 23 % (n=6) | 20 % (n=19) |
| Tidspres i arbejdet | I høj grad | Selvledelse | 11 % (n=57) | 30 % (n=43) | 55 % (n=42) |
| | | Ikke-selvledelse | 33 % (n=19) | 17 % (n=5) | 50 % (n=31) |
| For mange opgaver på samme tid | I høj grad | Selvledelse | 11 % (n=59) | 34 % (n=48) | 55 % (n=43) |
| | | Ikke-selvledelse | 15 % (n=11) | 20 % (n=5) | 39 % (n=16) |

*) Procentgrundlag "n" er anført i parentes

