

Arbejds miljøundersøgelse 2006

- en undersøgelse af ingeniørers arbejdsmiljø og psykiske velbefindende

Indhold

Forord	Side 2
Resumé	Side 3
Baggrund og metode	Side 3
Ingeniørers arbejdsmiljø i forhold til danske lønmodtagere	Side 5
Privatansatte ingeniører i SMV og i store virksomheder	Side 6
Privatansatte ingeniører med og uden ledelsesansvar	Side 7
Lederens dilemmaer	Side 9
Ene-ingeniøren har mindre stress	Side 10
Arbejds miljø og familiesituation	Side 11
Er der kønsforskelle?	Side 12
Også ingeniører mobbes	Side 13
Samarbejdsudvalg og sikkerhedsudvalg	Side 14
Virksomhedens indsats er utilstrækkelig	Side 15
Musegener plager mange ingeniører	Side 16
IDAs rådgivning	Side 17

30. november 2006

Forord

Ingeniørarbejde er spændende, udfordrende, selvstændigt og meningsfuldt. Det bekræfter denne undersøgelse af ingeniørers arbejdsmiljø. Men trivsel og et godt arbejdsmiljø ikke er nogen selvfølge. For undersøgelsen viser også, medaljen har en bagside: Mange ingeniører føler sig stressede, og de oplever ofte, at der ikke altid er balance mellem arbejdsliv og familieliv.

Hvad der kan fremme et godt arbejdsmiljø kommer meget klart til udtryk i følgende kommentar fra en af respondenterne:

Det er min vurdering, at de væsentligste årsager til et ikke tilfredsstillende psykisk arbejdsmiljø er manglende ledelse dels for så vidt angår klare roller, ansvar og forventninger, dels i form af manglende planlægning og manglende "rettidig omhu".

Rolleklarhed er et spørgsmål om at vide, hvad arbejdet går ud på, og manglende rolleklarhed er en kilde til stress, forvirring og gnidninger mellem forskellige faggrupper. Rolleklarhed er både "lodret" - hvor meget har jeg at skulle have sagt? - og "vandret" - hvad skal jeg lave, og hvad skal de andre lave?

Man kan selvfølgelig vælge at betragte rolleklarheden som et vilkår for videnarbejdere i en global uforudsigelig verden. Men man kan også gøre noget ved det – sætte ord på. For uklarheden kan tære på de tidsmæssige og de psykiske ressourcer. Det anbefales derfor, at ingeniørerne ude på arbejdspladserne reflekterer over egen rolle og går i dialog med kollegerne og ikke mindst chefen.

Men også lederne kan med fordel tage initiativ til dialogen i egen afdeling og støtte de medarbejdere, der oplever rollekonflikter. Det vil forbedre arbejdsmiljøet og forebygge mere alvorlige problemer som f.eks. stress og mobning.

For en god dialog på arbejdspladsen er en forudsætning for et godt arbejdsmiljø – og til inspiration og støtte i det daglige arbejde har IDA udviklet en lang række værktøjer, som kan bruges individuelt eller kollektivt. Disse finder du på ida.dk.

Arbejdsmiljøundersøgelsen giver gode input til IDAs arbejde. Den viser, at der er behov for en målrettet indsats over for virksomhederne, ligesom den viser, at ingeniører som faggruppe har lidt flere symptomer på stress end andre faggrupper. IDA vil derfor arbejde for, at ingeniører og andre videnarbejders arbejdsmiljø ikke bliver glemt, når regeringens handlingsplan for arbejdsmiljøet indtil 2010 bliver implementeret.

Og så til sidst naturligvis en stor tak til de over 1000 ingeniører, der har taget sig tid til at besvare spørgeskemaet.

Oktober 2006
Søren Skibstrup Eriksen
Formand for Miljø- og arbejdsmiljøudvalget i
Ingeniørforeningen i Danmark

Resumé

Som samlet gruppe har danske ingeniører et arbejdsmiljø, der kun afviger svagt fra arbejdsmiljøet hos en gennemsnitlig dansk lønmodtager. Der er dog to områder, der afviger: Hele ingeniørgruppen er udsat for større kvantitative krav i arbejdet end normaldanskerens, og ganske mange ingeniører oplever rolleklarhed, dvs. manglende klarhed på position i forhold til ledelse og kollegaer på arbejdspladsen.

Inden for ingeniørgruppen er der forskel på, hvordan ledere, ikke ledere og projektledere opfatter deres eget arbejdsmiljø. Ledergruppen har flere udviklingsmuligheder, ser mere mening med arbejdet og har mere tillid til ledelsen end ansatte ingeniører, men de kvantitative krav er også større. De større krav til lederne betyder imidlertid ikke, at de føler sig mere belastede. For det er ingeniører uden ledelsesansvar, der hyppigst oplever symptomer på stress. Projektledere indtager en mellemposition mellem ledere og ansatte.

På det private område vurderer ingeniører ansat på små og mellemstore virksomheder (SMV) og ingeniører ansat i store virksomheder stort set deres arbejdsmiljø på samme måde. Der er dog 2 undtagelser: Ingeniører på de store virksomheder oplever oftere, at de ikke har tid nok til arbejdsopgaverne, og at der er et højt tempo. Det er også ingeniører på de store virksomheder, der hyppigere oplever konflikt mellem arbejde og familie, og som oftere føler sig udkørt og følelsesmæssigt udmattet.

På SMV er der større tillid mellem ledelsen og medarbejderne. For ingeniører ansat på SMV får oftere den nødvendige information, stoler mere på ledelsens udmeldinger, og oplever mere retfærdighed – både hvad angår konflikter og fordeling af arbejdsopgaver.

Ingeniører er lidt mere stressede end gennemsnittet af danske lønmodtagere, og det er specielt ingeniører med mere end 2 børn – eller 10 % af svarerne – der har et noget højere stressniveau.

Det er imidlertid lidt overraskende, at ingeniører oftere end andre lønmodtagere føler sig mobbet. For danskere i almindelighed er tallet 8,3%, mens det blandt ingeniørerne er 11% - og for kvindelige ingeniører 15%.

Halvdelen af ingeniørerne mener, at virksomhedens indsats omkring det psykiske arbejdsmiljø er utilstrækkeligt, og det er ikke uventet, for kun knap halvdelen af ingeniørerne arbejder på virksomheder, hvor det psykiske arbejdsmiljø er i fokus.

Ingeniører, som er ledere, er generelt tilfredse med deres arbejdsmiljø og mener, at der er et godt arbejdsmiljø på deres arbejdsplads. Alligevel vil halvdelen af lederne gerne gøre en ekstra indsats for at forbedre arbejdsmiljøet.

Baggrund og metode

Iflg. Arbejdsmiljørådets handlingsplan skal der indtil 2010 være et særligt fokus på arbejdsulykker, psykisk arbejdsmiljø, støj og muskel-skeletbesvær. Det har derfor været nærliggende at få belyst på hvilken måde, ingeniørerne er ”ramt” af problemerne.

I undersøgelsen er der et specielt fokus på arbejdsmiljøet i små og mellemstore virksomheder (SMV), idet der her gør sig en række særlige forhold gældende:

- At SMV'erne kun i mindre omfang har fokus på akademikers arbejdsmiljø
- At ingeniører ofte arbejder alene i SMV'ere
- At et systematisk arbejdsmiljøarbejde er næsten fraværende i SMV'ere

Med SMV menes der i denne undersøgelse virksomheder med under 151 ansatte.

Ligeledes er der i undersøgelsen et særligt fokus på ingeniører som ledere – både i forhold til deres eget arbejdsmiljø og som ansvarlige for andres arbejdsmiljø.

Spørgsmålene om psykisk arbejdsmiljø er identiske med Arbejdsmiljøinstituttets (AMI) spørgeskema til kortlægning af en virksomheds psykiske arbejdsmiljø. Dette giver mulighed for at sammenligne ingeniørernes arbejdsmiljø med andre lønmodtageres arbejdsmiljø, idet AMI har foretaget undersøgelser blandt et stort udsnit af alle danske lønmodtagere med disse spørgsmål. Gennem en række baggrundsvariable kan der ligeledes ske en sammenligning mellem ingeniørers arbejdsmiljø i forskellige brancher, små og store firmaer m.m.

AMIs spørgeskema afdækker arbejdsmiljøet med spørgsmål om de kvantitative krav, arbejdets organisering og indhold, samarbejde og ledelse, forholdet mellem de ansatte og arbejdspladsen og værdier på arbejdspladsen. Herudover er der spørgsmål vedr. helbred og velbefindende og krænkende adfærd.

Herudover er der bl.a. spurgt ind til det formelle samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, virksomhedens initiativer for at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø, museskader og medlemmernes erfaringer med IDAs rådgivning på området.

Spørgeskemaet er sendt til 2800 offentligt og privatansatte medlemmer i IDA i et forhold svarende til IDAs medlemssammensætning, og svarerne afspejler i vidt omfang IDAs medlemssammensætning i forhold til alder og køn. Der indkom 1035 svar, eller en svarprocent på 39 %. Indhentningen af svar skete over en periode på 15 dage medio juni 2006.

Ved bearbejdningen af tallene viste det sig, at en meget afgørende baggrundsvariabel er leder /ikke leder. Derfor gengives denne fordeling i nedenstående tabel:

Hvad er din stilling?		
	Respondenter	Procent
Leder	205	20%
Ikke leder	512	50%
Projektleder	307	30%
I alt	1.024	100%

I teksten bruges nogle gange ordet ledergruppen eller tilsvarende omskrivninger. Det refererer til de 20%, som har angivet, at de er ledere.

Ingeniørers arbejdsmiljø i forhold til danske lønmodtagere

Ingeniører er en sammensat gruppe med mange forskellige funktioner. Som samlet gruppe har danske ingeniører et arbejdsmiljø, der kun afviger svagt fra arbejdsmiljøet hos en gennemsnitlig dansk lønmodtager, men man kan alligevel godt på baggrund af svarene tegne en profil af ingeniørers arbejdsmiljø.

Profil af ingeniørers arbejdsmiljø

Risikofaktor	
Krav i arbejdet	<ul style="list-style-type: none"> • Store kvantitative krav – arbejdsmængde og arbejdspress • Højt arbejdstempo • Få følelsesmæssige krav
Arbejdes organisering og indhold	<ul style="list-style-type: none"> • Stor indflydelse • Gode udviklingsmuligheder • Meningsfuldt arbejde • Meget involveret i arbejdspladsen
Samarbejde og ledelse	<ul style="list-style-type: none"> • Mindre forudsigelighed • Mindre belønning • Ringe rolleklarhed • Ledelseskvaliteten vurderes lavere • Den sociale støtte fra ledelsen opfattes som dårligere
Forholdet mellem den ansatte og arbejdspladsen	<ul style="list-style-type: none"> • Meget tilfredse med arbejdet • Mere påvirket af arbejde – familiekonflikter
Værdier på arbejdspladsen	<ul style="list-style-type: none"> • Mindre tillid mellem ledelse og medarbejdere • Mindre retfærdighed
Helbred og velbefindende	<ul style="list-style-type: none"> • Helbred OK • Mere udbrændte • Mere stressede
Mobning	<ul style="list-style-type: none"> • Bliver oftere mobbet

Følgende forhold skal fremhæves som særlige, idet de udmærker sig ved, at en eller flere grupper af ingeniører har et væsentligt afvigende arbejdsmiljø i forhold til normaldanskerens:

- Hele ingeniørgruppen er udsat for større kvantitative krav i arbejdet end normaldanskerens. Specielt de offentligt ansatte, ingeniører i it-branchen og ledere er udsat for meget store kvantitative krav i arbejdet.
- Ældre i aldersgruppen 56 – 65 år angiver at være udsat for et højere arbejdstempo end yngre for eksempel aldersgruppen 26 til 35 år.
- Et positivt træk ved ingeniørers arbejdsmiljø er bedre indflydelse og udviklingsmuligheder end den gennemsnitlige lønmodtager. For ledere er der tale om meget større indflydelse og udviklingsmuligheder.
- Rolleklarhed – klarhed på position i forhold til ledelse og kollegaer – er under gennemsnittet. For den halvdel af ingeniørerne, der ikke har noget ledelsesansvar, er denne rolleklarhed meget mindre end for den gennemsnitlige lønmodtager i Danmark, eller sagt på en anden måde, så er ganske mange ingeniører usikre på deres egen rolle på arbejdspladsen.
- Ingeniører er lidt mere stressede end den gennemsnitlige danske lønmodtager. Gruppen af ingeniører med mere end 2 børn – eller 10 % af svarerne – har et stressniveau, der er meget større.
- Ingeniørerne føler sig oftere mobbet på arbejdspladsen end lønmodtagere i almindelighed.

Privatansatte ingeniører i SMV og i store virksomheder

Undersøgelsen er bl.a. blevet iværksat for at afdække, om privatansatte ingeniører i små og mellemstore virksomheder har nogle særlige arbejdsmiljøproblemer, og hvis der er problemer, om disse kan relateres til virksomhedens indsats for det psykiske arbejdsmiljø, herunder det formelle samarbejde i samarbejdsudvalget og sikkerhedsudvalget.

På baggrund af besvarelsenerne kan der imidlertid ikke konstateres særlige arbejdsmiljøproblemer i SMV. Tværtimod ser det ud til, at det er på de store arbejdspladser, at de ansatte oplever manglende balance mellem arbejdsliv og familieliv, og at det kan tilskrives de større kvantitative krav.

Manglen på samarbejdsudvalg (og sikkerhedsudvalg) i SMV ser derfor ikke ud til at have den helt store betydning for det psykiske arbejdsmiljø. På den anden side så viser undersøgelsen, at hvis der er et samarbejdsudvalg og et sikkerhedsudvalg i SMV, så spiller de en aktiv rolle i arbejdet for et godt psykisk arbejdsmiljø på virksomheden.

Ingeniører ansat i SMV og på store virksomheder er lige tilfredse med virksomhedens indsats. Og det på trods af, at der på de store virksomheder er meget mere fokus på psykisk arbejdsmiljø og stress end på SMV.

Nedenstående er en sammenligning mellem ansatte ingeniører i SMV (under 151 ansatte) og i store virksomheder (over 150 ansatte).

Arbejdsmiljø

På de fleste områder kan der ikke konstateres væsentlige forskelle i arbejdsmiljøet i SMV og i store virksomheder. Det gælder f.eks. de kvantitative og følelsesmæssige krav, udviklingsmuligheder og mening i arbejdet, belønning i arbejdet og rolleklarhed, social støtte og tilfredshed med arbejdet.

Ingeniører på de store virksomheder oplever dog oftere, at de ikke har tid nok til arbejdsopgaverne, og at der er et højt tempo. Dette kan være baggrunden for, at ingeniørerne på de store virksomheder hyppigere oplever konflikt mellem arbejde og familie, og at de oftere føler sig udkørt og følelsesmæssigt udmattet.

På SMV er der større tillid mellem ledelsen og medarbejderne. For ingeniører ansat på SMV får oftere den nødvendige information, stoler mere på ledelsens udmeldinger, og oplever mere retfærdighed – både hvad angår konflikter og fordeling af arbejdsopgaver.

Virksomhedens initiativer

Psykisk arbejdsmiljø kan drøftes i samarbejdsudvalget og i sikkerhedsudvalget, og det sker lige hyppigt i SMV og i store virksomheder¹. Ingeniører er dog relativt uvidende om arbejdet i SU og sikkerhedsudvalget – det viser de store ved ikke procenter - og det manglende kendskab er størst i de store virksomheder.

Initiativer til sundhedsfremme og det rummelige arbejdsmarked tages primært i de store virksomheder. Det samme er tilfældet med initiativ til en stresspolitik.²

I SMV er det bemærkelsesværdigt, at 50% svarer nej til at virksomheden har taget initiativer til at fremme det psykiske arbejdsmiljø.

¹ Se side 15

² Se side 15

På spørgsmålet om der har været drøftet psykisk arbejdsmiljø/stress i din afdeling, svarer 30% ja i SMV og 41% svarer ja i de store virksomheder³. I SMV tager medarbejderne oftere initiativet til drøftelsen, mens det i de store virksomheder oftere er chefen, der tager initiativet. Sygefravær p.g.a. stress er mere kendt i de store virksomheder.

Ansatte i SMV og i store virksomheder er lige tilfredse/utilfredse med virksomhedens indsats for et godt arbejdsmiljø. 30% synes indsatsen er tilstrækkelig, og ca. 50 % synes den er utilstrækkelig.

På spørgsmålet om hvem der har det største ansvar for at forebygge stress, er ansatte i SMV mere tilbøjelige til at pege på sig selv (53% mod 44%), mens ansatte i store virksomheder er mere tilbøjelige til at pege på nærmeste chef (19% mod 7%)⁴.

Privatansatte ingeniører med og uden ledelsesansvar

Undersøgelsen er bl.a. blevet iværksat for at afdække arbejdsmiljøet for ledere – både deres eget arbejdsmiljø og deres rolle som ansvarlig for andres arbejdsmiljø.

På baggrund af besvarelserne tegner der sig forskellige arbejdsmiljøprofiler alt efter om ingeniøren er leder, projektleder eller ikke leder. Det generelle mønster er, at lederen oplever flest krav, ikke lederen mindst og projektlederen midt imellem.

De større krav til lederen betyder imidlertid ikke, at de føler sig mere belastede. For det er ingeniører uden ledelsesansvar, der oftere oplever stresssymptomer.

Arbejdsmiljøprofiler:

Ledere:	Projektledere:	Ikke ledere
<ul style="list-style-type: none"> • Nødvendigt at arbejde hurtigt og med et højt arbejdstempo hele dagen • Kommer oftere bagud med arbejdet og har sjældent har tid nok • Skal tage stilling til andre menneskers personlige problemer • Har indflydelse på beslutninger • Føler, at de yder en vigtig indsats • Har større tillid til ledelsen • Vurderer ofte deres helbred som godt 	<ul style="list-style-type: none"> • Nødvendigt at arbejde hurtigt og med et højt arbejdstempo hele dagen • Har indflydelse på beslutninger • Føler ofte, at arbejdet tager så meget af energien eller af tiden, at det går ud over privatlivet • Føler sig ofte stresset og irritable 	<ul style="list-style-type: none"> • Færre kvantitative krav • Færre følelsesmæssige krav • Færre udviklingsmuligheder • Mindre forudsigelighed • Mindre belønning i arbejdet og mindre rolleklarhed • Stoler i mindre grad på ledelsens udmeldinger • Føler sig ofte udkørt og følelsesmæssigt udmattet • Føler sig ofte irritable

³ Se side 15

⁴ Se side 16

Uddybende bemærkninger – procenttallene omfatter privatansatte ingeniører:

Kvantitative krav:

36,8% kommer altid eller ofte bagud med arbejdet – blandt ledere er det 48,5%.

33,1% har sjældent eller aldrig tid nok til arbejdsopgaverne – blandt ledere er tallet 50%.

48,5% angiver, at det er nødvendigt at arbejde meget hurtigt – blandt projektledere er tallet 57,3% og blandt ledere 56,1%.

44,5% angiver, at der er et højt arbejdstempo hele dagen – blandt ledere 59,8% og projektledere 51,1%.

Følelsesmæssige krav

Det generelle mønster i besvarelserne er, at ledere oplever flest følelsesmæssige krav, dernæst projektledere og ikke ledere oplever færrest krav.

Udviklingsmuligheder – mening i arbejdet

Det generelle mønster i besvarelserne er, at ledere oplever flest udviklingsmuligheder, ikke ledere færrest og projektledere midt mellem.

Involvering, forudsigelighed

Det generelle mønster i besvarelserne er, at ledere oplever mest forudsigelighed, ikke ledere mindst og projektledere midt mellem.

Belønning i arbejdet, rolleklarhed

Det generelle mønster i besvarelserne er, at ledere oplever mest rolleklarhed, ikke ledere mindst og projektledere midt mellem.

Social støtte fra overordnede

Der er stort set ikke forskel mellem de 3 grupper vedr. social støtte fra overordnede.

Tilfredshed med jobbet

15,9% er utilfredse med deres job – blandt lederne 7,8% og blandt ikke ledere og projektledere er ca. 16% utilfredse.

Arbejde/familie konflikt

48% mener, at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet - blandt projektledere 52,6%.

42,9% mener, at arbejdet tager så meget tid, at det går ud over privatlivet - blandt projektledere 49,1%.

Tillid mellem ledelse og medarbejdere

57,9% mener, man kan stole på ledelsens udmeldinger – blandt ledere er det 78,1% og blandt ikke ledere 51,8%.

72,6% mener, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde.

47,8% mener, at konflikter bliver løst på en retfærdig måde – blandt projektledere 41,9%

42% mener, at arbejdsopgaver bliver fordelt retfærdigt – blandt projektledere 37,8%.

Selv vurderet helbred

54,7% vurderer deres helbred som godt – blandt ledere 61,4%.

Udbrændthed/stress

15% føler sig hele eller en stor del af tiden udkørt, og lederne føler sig mindst udkørt (10,2%).
13% føler sig hele eller en stor del af tiden følelsesmæssigt udmattet, og lederne føler sig mindst udmattet (9,45).

16,2% føler sig hele tiden eller en stor del af tiden stresset – blandt projektledere 20,6%.

10,8% føler sig hele eller en stor del af tiden irriteret – blandt ledere 7,8%.

Lederens dilemmaer

Ledere har i sagens natur et særligt ansvar og mulighed for at påvirke det psykiske arbejdsmiljø. De vil dog normalt ikke være den øverste leder på virksomheden, ligesom der er andre barrierer, såsom penge og tid i forhold til at prioritere et godt arbejdsmiljø.

20% af ingeniørerne har et ledelsesmæssigt ansvar, og samlet set har de 200 ledere 5.600 medarbejdere. En enkelt har 1.450 underordnede og et par stykker med omkring de 300 medarbejdere trækker dette tal opad. De mest almindelige tal for antal medarbejdere ligger omkring 12 til 14 medarbejdere.

Ledere – både privatansatte og offentligt ansatte - er spurgt om deres holdninger, og pointerne i svarene er følgende:

- 20 % af lederne finder ikke, at ”der er sammenhæng mellem ressourcer og krav, og vi taler åbent om problemerne”.
- 35 % af lederne ser et dilemma mellem hensynet til virksomheden og hensynet til de ansatte.
- Langt de fleste ledere – 80 % - finder, at der er et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Trods at de fleste ledere finder, at miljøet er godt på arbejdspladsen, vil cirka halvdelen af lederne gerne gøre en indsats for et bedre arbejdsmiljø, men ser en eller flere barrierer:

- 30 % mener, at det kan blive bedre men angiver, at personlig viden er en barriere.
- 40 % finder, det kan blive bedre, men at der mangler ressourcer til at gøre noget ved det.
- 14 % mangler opbakning fra en overordnet leder for at kunne forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

I min afdeling/virksomhed er der sammenhæng mellem ressourcer og krav, og vi taler åbent om eventuelle problemer		
	Respondenter	Procent
Helt enig	36	18,70%
Enig	106	54,90%
Ved ikke	11	5,70%
Uenig	40	20,70%
Helt uenig	0	0,00%
I alt	193	100,00%

Jeg oplever ofte et dilemma mellem hensynet til virksomheden og hensynet til de ansatte		
	Respondenter	Procent
Helt enig	4	2,10%
Enig	63	32,50%
Ved ikke	16	8,20%
Uenig	96	49,50%
Helt uenig	15	7,70%
I alt	194	100,00%

Det psykiske arbejdsmiljø er godt her		
	Respondenter	Procent
Helt enig	30	15,50%
Enig	125	64,40%
Ved ikke	20	10,30%
Uenig	18	9,30%
Helt uenig	1	0,50%
I alt	194	100,00%

Det psykiske arbejdsmiljø kan blive bedre, men jeg mangler viden til at gøre noget ved det		
	Respondenter	Procent
Helt enig	5	2,60%
Enig	53	27,30%
Ved ikke	36	18,60%
Uenig	82	42,30%
Helt uenig	18	9,30%
I alt	194	100,00%

Det psykiske arbejdsmiljø kan blive bedre, men jeg mangler ressourcer/tid/penge til at gøre noget ved det		
	Respondenter	Procent
Helt enig	13	6,70%
Enig	71	36,60%
Ved ikke	27	13,90%
Uenig	71	36,60%
Helt uenig	12	6,20%
I alt	194	100,00%

Det psykiske arbejdsmiljø kan blive bedre, men jeg mangler opbakning fra min leder, til at gøre noget ved det		
	Respondenter	Procent
Helt enig	6	3,10%
Enig	22	11,30%
Ved ikke	39	20,10%
Uenig	91	46,90%
Helt uenig	36	18,60%
I alt	194	100,00%

Ene-ingeniøren har mindre stress

I undersøgelsen indgik 37 ingeniører, som ikke havde nogle ingeniørkolleger, og der var 93 ingeniører, som arbejdede i virksomheder med 2-4 ansatte ingeniører.

Måske noget uventet, så ser det ud til at ingeniører, som arbejder som eneste ingeniør på en virksomhed, trives ganske godt. For i forhold til arbejdspladser, hvor der er ansat 2 eller flere ingeniører, så er deres arbejdsmiljø kendetegnet ved, at de har større indflydelse på beslutninger om eget arbejde, og at der er god information mellem ledelse og medarbejdere, både hvad angår arbejdet og vigtige beslutninger i virksomheden. Der er tillid mellem ledelse og medarbejdere, og de mener, at deres nærmeste leder er god til at planlægge, og at trivslen på arbejdspladsen prioriteres højt. På den baggrund er det ikke uventet, at ene-ingeniørerne har færrest stresssymptomer.

På virksomheder (offentlige og private) med 2-4 ingeniører ansat har ingeniørerne et arbejdsmiljø, som er præget af, at de oftere kommer bagud med arbejdet, sjældnere har tid nok og har et højt arbejdstempo. De tager oftere stilling til andre menneskers personlige problemer. Men trods de kvantitative krav vurderer de deres helbred som godt – men kan måske være plaget af at være udkørte.

Arbejds miljø og familiesituation

En af baggrundsvariablene i undersøgelsen er ingeniørens familiesituation, dvs. single, parforhold (gifte/samlevende) og antal børn. Undersøgelsen viser, at uanset om ingeniøren er single eller i parforhold, så vurderer de deres arbejdsmiljø stort set ens, men ingeniører med børn adskiller sig derimod fra andre.

Ingeniører med børn oplever oftere, at den nærmeste ledelse ikke er god til at planlægge arbejdet, og jo flere børn, jo mindre god synes de, ledelsen er til planlægning. De oplever oftere, at de ikke bliver behandlet retfærdigt på arbejdspladsen, og jo flere børn, jo mindre synes de, at den nærmeste overordnede er villig til at lytte til problemer med arbejdet.

Ingeniører med 2 børn eller mere kommer oftere bagud med arbejdet, finder det nødvendigt at arbejde meget hurtigt, og at arbejdstempoet er højt hele dagen. Samtidig oplever de oftere, at arbejdet kræver, at man er initiativrig, og at konflikter ikke løses på en retfærdig måde.

Det er derfor ikke uventet, at ingeniører med børn oftere har stresssymptomer end ingeniører uden børn, og specielt ingeniører med mere end 2 børn føler sig oftere udkørt, følelsesmæssigt udmattet, stresset og irritable.

Besvarelserne omfatter både privatansatte og offentligt ansatte, og der vil primært blive fremhævet de områder, hvor der kan konstateres forskelle.

Baggrundsvariable:

19% af respondenterne er singler. Heraf har 18% børn – og knap 11% mere end 1 barn.

56% af respondenterne har børn. Heraf har 41% mere end 1 barn og 10% har mere end 2 børn

Kvantitative krav:

Her kan der ikke konstateres væsentlige forskelle. Ingeniører med mere end 2 børn kommer dog oftere bagud med arbejdet, finder det nødvendigt at arbejde meget hurtigt, og angiver oftere, at arbejdstempoet er højt gennem hele dagen

Følelsesmæssige krav

Her er der en tendens til, at singler oplever lidt færre følelsesmæssige krav.

Udviklingsmuligheder – mening i arbejdet

Der kan ikke konstateres væsentlige forskelle. Ingeniører med mere end 2 børn mener dog oftere, at arbejdet kræver, at man er initiativrig.

Involvering, forudsigelighed

Der kan ikke konstateres væsentlige forskelle.

Belønning i arbejdet, rolleklarhed

Der kan ikke konstateres væsentlige forskelle. Ingeniører med mere end 2 børn mener dog oftere, at de ikke bliver behandlet retfærdigt på arbejdspladsen.

Jo flere børn, jo mindre synes ingeniøren, at den nærmeste ledelse er god til at planlægge arbejdet

Social støtte fra overordnede

Singler vurderer støtten fra overordnede mere positivt end ingeniører i parforhold.

40% af singlerne svarer, at de altid eller ofte får hjælp og støtte fra nærmeste overordnede – gifte/samlevende 29%.

Jo flere børn, jo mindre synes man, at den nærmeste overordnede er villig til at lytte til problemer med arbejdet.

Tilfredshed med jobbet

Der kan ikke konstateres væsentlige forskelle. Ingeniører med mere end 2 børn er mest utilfredse.

Arbejde/familie konflikt

Der kan ikke konstateres væsentlige forskelle mellem ingeniører, der lever i parforhold, og ingeniører, som er singler.

Ingeniører med børn føler oftere, at arbejdet tager så meget af tiden, at det går ud over privatlivet – og specielt ingeniører med mere end 2 børn.

Tillid mellem ledelse og medarbejdere

Der kan ikke konstateres væsentlige forskelle mellem ingeniører, der lever i parforhold, og ingeniører, som er singler.

Derimod opleves tilliden forskelligt alt efter hvor mange børn man har – for jo flere børn jo mindre tillid. F.eks. mener 79% af ingeniørerne med 1 barn, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde – blandt ingeniører med mere end 2 børn er det kun 59%.

Selvvurderet helbred

Der kan ikke konstateres væsentlige forskelle.

Udbrændthed/stress

Der kan ikke konstateres væsentlige forskelle, men ingeniører i parforhold føler sig oftere stressede eller irritable.

Ingeniører med børn føler sig mere udbrændte/stressede end ingeniører uden børn.

Ingeniører med mere end 2 børn føler sig oftere udkørt, følelsesmæssigt udmattet, stresset og irritable.

17% i parforhold føler sig hele tiden eller en stor del af tiden stresset – blandt singler er det 13%.

12% i parforhold føler sig hele eller en stor del af tiden irriteret – blandt singler er det 6,7%.

Er der kønsforskelle?

Helt generelt er der stort set ikke forskel på, hvorledes de mandlige og de kvindelige ingeniører oplever deres arbejdsmiljø. Der er dog en tendens til, at de oplever de kvantitative krav forskelligt, og at de kvindelige ingeniører vurderer den sociale støtte fra overordnede mere positivt end de mandlige ingeniører. Ligeledes er der også en tendens til, at de kvindelige ingeniører føler sig mere ramt af stress og udbrændthed, mens det er de mandlige ingeniører, som oftere mener, at arbejdet tager så meget tid, at det går ud over privatlivet.

Besvarelserne omfatter både privatansatte og offentligt ansatte, og der vil primært blive fremhævet de områder, hvor der kan konstateres kønsforskelle.

Kvantitative krav:

Kvinder og mænd oplever de kvantitative krav lidt forskelligt.

41% af kvinderne kommer altid eller ofte bagud med arbejdet – for mænd er det 37%.
 45% af kvinderne angiver, at det er nødvendigt at arbejde meget hurtigt – for mænd er det 50%.
 48% af kvinderne angiver at der er et højt arbejdstempo hele dagen – mænd 43,7%

Social støtte fra overordnede

Der er en tendens til, at kvinderne vurderer støtten fra overordnede mere positivt end mænd, men måske er mændene mere tilbageholdende med at søge støtte.

67% af kvinderne oplever, at den nærmeste overordnede er villig til at lytte til problemer med arbejdet – blandt mænd er det 61%.

40% af kvinderne svarer, at de altid eller ofte får hjælp og støtte fra nærmeste overordnede – blandt mænd er det 29%.

Tilfredshed med jobbet

De mandlige ingeniører er mere tilfredse med deres job - 12,5% af kvinderne er utilfredse mod 16% af mændene.

Arbejde/familie konflikt

Arbejdet tager mændenes tid og måske kvindernes energi.

35,8% af kvinderne angiver, at arbejdet tager så meget tid, at det går ud over privatlivet – blandt mænd 44,2%.

49,5% af kvinderne føler, at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet – blandt mænd 47,7%.

Tillid mellem ledelse og medarbejdere

Der er en tendens til, at kvinder har lidt mere tillid til ledelsen

50% af kvinderne mener, at konflikter bliver løst på en retfærdig måde – blandt mænd 46%.

Selvvurderet helbred

Mænd vurderer deres helbred en anelse bedre end kvinder.

52% af kvinderne vurderer deres helbred som godt – blandt mænd 56%.

Udbrændthed/stress

Der er en tendens til, at kvinderne føler sig mere ramt af stress og udbrændthed.

21% af kvinderne føler sig hele tiden eller en stor del af tiden stresset – mænd 15%

17% af kvinderne føler sig hele eller en stor del af tiden følelsesmæssigt udmattet – mænd 12%

15% af kvinderne føler sig hele eller en stor del af tiden irriteret – mænd 10%

16% af kvinderne føler sig hele eller en stor del af tiden udkørt – mænd 15%

Også ingeniører mobbes

Flere ingeniører end gennemsnittet føler sig mobbet. Mobningen kommer oftest fra kollegaer, men cheferne er også ”gode” til at mobbe.

Mobning var i spørgeskemaet forklaret således: Ved mobning forstår man, at man gentagne gange bliver udsat for ubehagelig eller nedværdigende behandling, som man har svært ved at forsvare sig imod.

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?		
	Respondenter	Procent
Ja, dagligt	1	0,10%
Ja, ugentligt	11	1,10%
Ja, månedligt	10	1,00%
Ja, af og til	86	8,80%
Nej	873	89,00%
I alt	981	100,00%

Mobning - Fra hvem?		
	Respondenter	Procent
Kolleger	71	65,10%
En leder	48	44,00%
Underordnede	5	4,60%
Kunder/klienter	10	9,20%
I alt	109	100,00%

11 % svarer, at de har været udsat for mobning, og det tilsvarende tal for danskere i al almindelighed er 8,3 %. Det er et uventet resultat. For dog at få nogen forklaring er følgende to citater fra de skriftlige bemærkninger gengivet i det følgende:

- Den "mobning" der foregår kolleger imellem på vores arb. plads er mere drillerier, der for den udenforstående kan lyde grov
- Min nuværende situation er fin. Det ville have været mere interessant at fortælle om XXX, hvor jeg var ansat til 1/11-2005. Der ville hele kataloget fra Guantanamo være repræsenteret - kosten var dog langt bedre

Men også alle mulige andre danskere er udsat for "drillerier" eller kommer ud for en virksomhed i krise. Tilbage står, at ingeniører oftere end en dansk gennemsnitslønmodtager føler sig mobbet.

Den baggrundsvariabel, der ser ud til at give størst differentiering er køn:

- 15 % af kvinderne angiver at blive mobbet af og til mod 10 % af mændene.
- Offentligt ansatte føler sig med 14 % oftere mobbet end privat ansatte med 10 %.
- Ledergruppen føler sig mindre mobbet med 9 % end projektledergruppen på 12 %.

Samarbejdsudvalg og sikkerhedsudvalg

På stort set samtlige offentlige arbejdspladser er der sikkerhedsudvalg og samarbejdsudvalg, men på det private område – og primært i SMV - er der ret så mange ingeniører, som arbejder på en virksomhed, hvor der ikke er et formaliseret samarbejde mellem ledelse og ansatte i form af et samarbejdsudvalg eller et sikkerhedsudvalg.

Har din virksomhed			
	Offentligt ansatte	Privat: SMV	Privat: Store virksomheder
Samarbejdsudvalg?	94%	37%	73%
Sikkerhedsudvalg?	95%	64%	93%
VG-/AC-gruppe?	55%	11%	53%

Det er også primært på det offentlige område og i de store virksomheder at ingeniørerne – evt. i samarbejde med andre akademikere – har etableret en virksomhedsgruppe.

Ingeniører er mere aktive i SU end i sikkerhedsudvalget, og de repræsenterer oftere A-siden end B-siden. Der er ikke forskel på, om det er på SMV eller i store virksomheder. Der er dog en kønsforskelle, idet de kvindelige ingeniører overvejende deltager i SU på medarbejdersiden.

Ingeniører, som er aktive i enten SU og sikkerhedsudvalget		
Private område	Deltager i samarbejdsudvalg	Deltager i sikkerhedsudvalg
SMV	15%	15%
Store virksomheder	6%	6%

Privatansatte: Deltager du i samarbejdsudvalget?			
	Kvinde	Mand	I alt
Ja, på ledelses siden	7%	9%	8%
Ja, på medarbejder siden	11%	6%	7%
Nej, deltager ikke i samarbejdsudvalget	83%	87%	86%
I alt	160	490	650

Privatansatte: Deltager du i sikkerhedsudvalget?			
	Kvinde	Mand	I alt
Ja, på ledelses siden	8%	7%	7%
Ja, på medarbejder siden	6%	3%	3%
Nej, deltager ikke i sikkerhedsudvalget	86%	90%	89%
I alt	214	724	938

Virksomhedernes indsats er utilstrækkelig

Virksomhedens arbejde for et godt arbejdsmiljø kan ske på mange fronter, og der er derfor spurgt ind til, i hvilke fora, der drøftes psykisk arbejdsmiljø.

Resultatet er, at kun knap halvdelen af ingeniørerne arbejder på virksomheder, hvor der drøftes psykisk arbejdsmiljø. På den baggrund er det ikke underligt, at tæt på 50 % af ingeniørerne finder virksomhedens indsats utilstrækkelig.

Procentdel, som har svaret ja til ,at der har været drøftet psykisk arbejdsmiljø

Private område:	I samarbejdsudvalget	I sikkerhedsudvalget	I virksomheden	I afdelingen
SMV	42%	24%	40%	30%
Store virksomheder	44%	29%	57%	41%

Synes du, at virksomhedens indsats for et godt miljø er tilstrækkelig?				
	Ja	Nej	Ved ikke	i alt
Offentlig ansat	28%	48%	23%	99%
SMV	33%	45%	21%	99%
Store virksomheder	31%	51%	18%	100%

Det er i brancherne Maskin, jern og metalindustri, Rådgivende Ingeniørvirksomhed og IT-virksomhed, at ønsket om en forstærket indsats fra virksomhederne er størst. Det er samtidigt nogle af de brancher, hvor der i mindst omfang har været drøftet psykisk arbejdsmiljø på afdelingsmøder og lignende.

Branchen Kommune eller amt er i øvrigt den branche, hvor flest (60 %) ingeniører har oplevet at drøfte stress og psykisk arbejdsmiljø på et afdelingsmøde, antageligt på grund af forberedelserne til strukturændringerne.

Initiativer til sundhedsfremme og det rummelige arbejdsmarked tages primært i de store virksomheder. Det samme er tilfældet med initiativ til en stresspolitik.

Procentdel, som har svaret ja til ,at virksomheden har taget initiativ vedr.

Private område	Sundhedsfremme på arbejdspladsen	Det rummelige arbejdsmarked	Stresspolitik	Fremme det psykiske arbejdsmiljø
SMV	45%	17%	8%	23%
Store virksomheder	68%	29%	31%	34%

Arbejdspladsvurdering (APV) er en metode til at kortlægge arbejdsmiljøet, både det fysiske og det psykiske, og alle virksomheder med ansatte skal gennemføre en APV. Ingeniørernes kendskab til, om virksomheden har gennemført en APV er størst i de store virksomheder. Men når der spørges ind til, om APV'en indeholder spørgsmål om det psykiske arbejdsmiljø, så svarer 12% nej i de store virksomheder, og 28% svarer nej i SMV. Det tyder på, at det fortsat kniber med at få det psykiske arbejdsmiljø med i den lovpligtige APV og specielt i de små virksomheder.

Har du kendskab til, om der gennemføres arbejdspladsvurdering (APV) i virksomheden?			
	Ja	Nej	Ved ikke
Offentlige område	86%	2%	12%
SMV	56%	23%	21%
Store virksomheder	77%	4%	20%

Omfatter arbejdspladsvurderingen også psykisk arbejdsmiljø?			
	Ja	Nej	Ved ikke
Offentlige område	60%	8%	32%
SMV	35%	28%	36%
Store virksomheder	47%	12%	41%

Medarbejdertilfredsundersøgelser e.l. er mest udbredt i store virksomheder (77%) men er også ret almindeligt i SMV (41%)

Ingeniørerne er delt på spørgsmålet om, hvem der har hovedansvaret for at forebygge stress. Lidt under halvdelen siger, at det er et personligt ansvar, medens lidt over halvdelen tillægger virksomheden eller nærmeste chef det største ansvar. Ansatte i SMV er mere tilbøjelige til at pege på sig selv (53% mod 44%), mens ansatte i store virksomheder er mere tilbøjelige til at pege på nærmeste chef (19% mod 7%).

Hvem synes du har det største ansvar for at forebygge stress?					
	Din nærmeste chef	Virksomheden/ledelsen	Dig selv	Andre	I alt
Offentlige område	19%	41%	40%	1%	100%
SMV	7%	40%	53%	0%	100%
Store virksomheder	19%	37%	44%	1%	100%

Musegener plager mange ingeniører

Musegener har været drøftet i mange år, og det har hidtil ikke været muligt at få generne anerkendt som en arbejdsskade. Nu er der imidlertid åbnet op for, at musegener kan anerkendes som en arbejdsskade, idet Erhvervs sygdomsudvalget har vurderet, at der har været en sammenhæng mellem særligt belastende arbejde med mus og sygdommen tennibalbue.

Spørgsmålet var: *Har du inden for det sidste år oplevet museskader, dvs. gener i fingre, hånd/håndled, albue eller skulder?*

Det glædelige er, at 63% angiver aldrig eller næsten aldrig at have oplevet sådanne gener. Men 5% angiver, at de ofte har sådanne gener. Derimellem ligger der så nogle gradueringer af, hvor ofte musegener optræder hos den enkelte.

De hårdest ramte brancher er IT med 11% og den elektroniske industri med 10%.

IDAs rådgivning

Arbejdsmiljø – og specielt følgevirkningerne af et dårligt arbejdsmiljø - er ikke ukendt blandt ingeniører. Ganske mange ingeniører føler sig arbejdsmæssigt belastet, og 63% har kendskab til kollegers sygefravær pga. stress.

På baggrund af at ingen af medlemmerne tillægger IDA et ansvar for at forebygge stress, er det ikke uventet, at medlemmerne kun i begrænset omfang har kendskab til IDAs ydelser vedr. arbejdsmiljø.

Det er dog glædeligt, at der alligevel er over 10%, som har kendskab til den erhvervspsykologiske rådgivning. Den yder støtte til medlemmerne, når ”skaden” er sket, og den giver gode resultater.