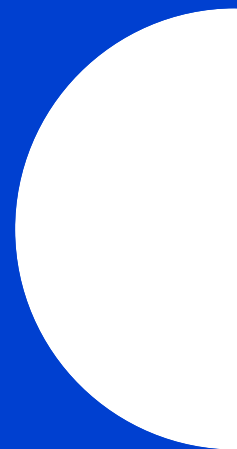




Højt arbejdspress sender stresstallene i vejret

juni 2022



Hovedresultater

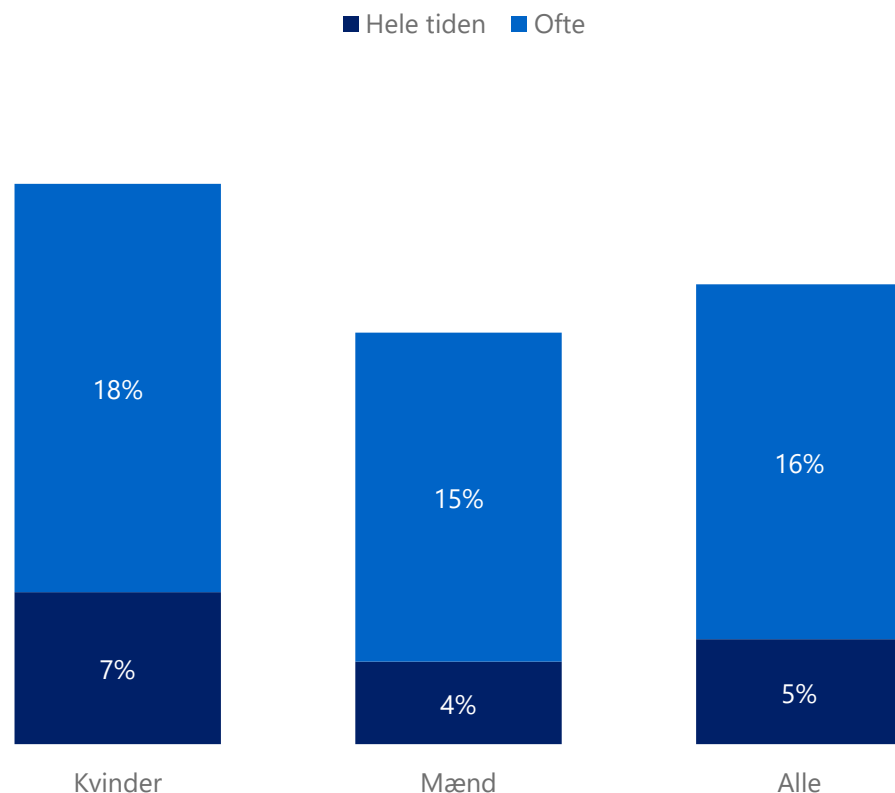
- Godt hver femte (21 pct.) af lønmodtagerne blandt IDAs medlemmer er stressede. Det er markant højere end lønmodtagerne som helhed, hvor knap 14 pct. var stressede i NFAs seneste undersøgelse fra 2018.
- Stress varierer både på tværs af køn og aldersgrupper: hvor det blandt mændene er 19 pct., der har følt sig stressede de seneste 14 dage, er andelen 25 pct. blandt kvinderne. Omkring en fjerdedel er stressede før de runder 50 år, hvorefter andelen begynder at falde markant.
- De stressedes trivsel er halvt så lav som blandt andre, og udover lavere trivsel påvirker stress både lysten til at arbejde, produktiviteten og de sociale relationer: 37 pct. af de stressede har haft sværere ved at koncentrere sig, halvdelen oplever mindre lyst til at arbejde og hver 10. har haft flere konflikter end de plejer.
- Der er en tæt sammenhæng mellem høje arbejdskrav og stort tidspres på den ene side og stress på den anden side: halvdelen af dem, der altid oplever høje arbejdskrav og stort tidspres, er stressede.
- Knap to tredjedele oplever ofte eller altid høje krav i deres arbejde. Især højt arbejdstempo, stor arbejdsmængde uklare og modstridende krav opleves som forhold, der forringer medarbejdernes trivsel.
- 30 pct. af medarbejderne oplever kun i lav grad eller slet ikke, at deres leder sikrer løbende prioritering af deres arbejdsopgaver – og 22 pct. oplever ikke, at lederen sætter klare mål og rammer for arbejdet.
- Løbende prioritering fra lederen har stor betydning for i hvilken grad medarbejderne oplever at være bagud med deres arbejde: Når lederen i meget høj grad sikrer prioritering af arbejdsopgaverne, oplever kun 13 % af medarbejderne ofte eller altid at komme bagud med deres arbejdsopgaver. Når lederen derimod slet ikke sikrer prioritering af arbejdsopgaverne, er det hele 45 % blandt medarbejderne, der oplever at komme bagud med deres arbejdsopgaver.

Undersøgelsens hovedtemaer

- Omfanget af stress og betydningen for trivsel og arbejdsliv
- Oplevelsen af høje krav i arbejdet samt betydningen af høje arbejdskrav for trivsel og stress
- Årsager til høj arbejdsmængde blandt medarbejderne
- Ledernes praksis med at sætte klare mål og rammer for medarbejdernes arbejde samt sikre løbende prioritering af medarbejdernes arbejdsopgaverne
- Om undersøgelsen

En femtedel af lønmodtagerne blandt IDAs medlemmer er stressede

Andel stressede blandt IDAs medlemmer



Kilde: IDAs Stress-undersøgelse (N=1.756). Note: Spørgsmålsformuleringen lød "Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste 2 uger?". Andelen, der har svaret 'Ofte' eller 'Hele tiden', betegnes som stressede.

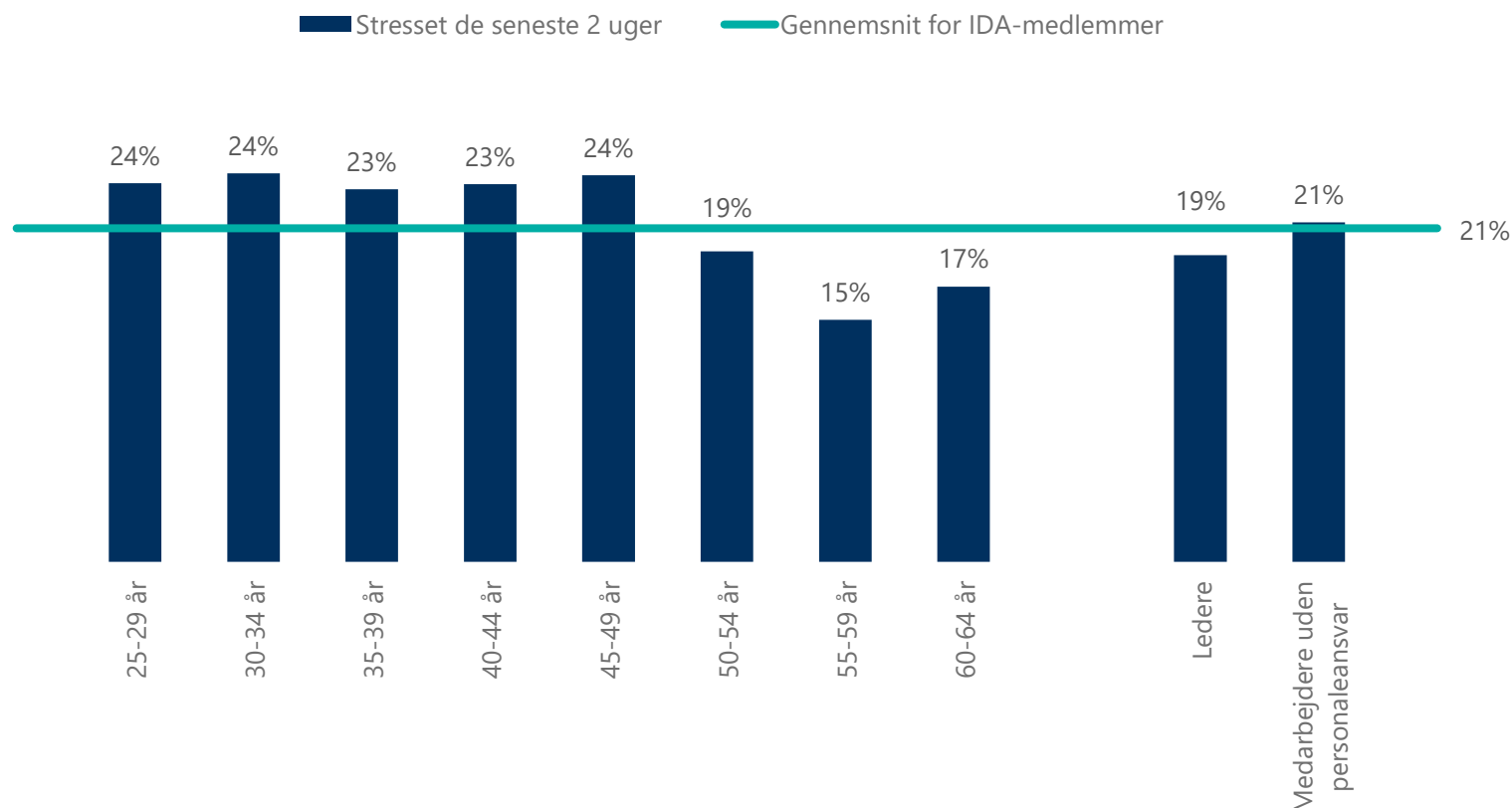
Godt hver femte blandt IDAs medlemmer har følt sig stresset de seneste 14 dage. Det er en overraskende høj andel. Undersøgelserne 'Arbejds miljø og helbred' fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø (NFA) afdækker bl.a. andelen af stressede på danske arbejdspladser. I den [seneste undersøgelse fra 2018](#) angav 13,6 pct., at de følte sig stressede.

Andelen af stressede blandt IDAs medlemmer er markant højere blandt kvinder end blandt mænd: hvor det blandt mændene er 19 pct., der har følt sig stressede de seneste 14 dage, er andelen 25 pct. blandt kvinderne. Det er et billede, som også går igen i andre stressundersøgelser. Det kan enten betyde, at andelen af stressede er markant højere blandt kvinder end mænd, eller skyldes at spørgsmålsformuleringen opfattes forskelligt blandt mænd og kvinder.

Det er kun IDA-medlemmer, som er i beskæftigelse som lønmodtagere, der har deltaget i undersøgelsen. Derfor kan andelen, der føler sig stressede, være anderledes blandt fx studerende, ledige eller selvstændige.

Blandt de 20-, 30- og 40 årige er hver fjerde er stressede

Andel stressede blandt IDAs medlemmer,
fordelt på alder og stillingstype



Stressniveauet er højest i den første halvdel af arbejdslivet: blandt personer under 50 år ligger andelen af stressede mellem 23-24 pct., hvorefter andelen falder markant.

Til gengæld viser resultaterne ikke umiddelbart, at andelen af stressede er højere blandt lønmodtagere med børn i almindelighed eller småbørn i særdeleshed (fremgår ikke af figuren).

Andelen af stressede er en anelse lavere end gennemsnittet blandt personer, der er ansat som ledere, hvad enten det er topledere eller mellemledere.

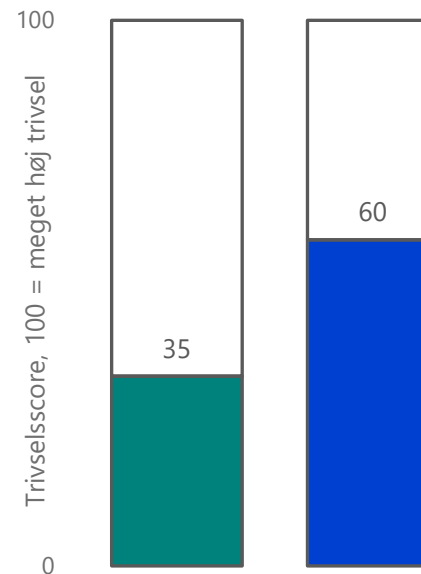
Kilde: IDAs Stress-undersøgelse (N=1.756). Note: Spørgsmålsformuleringen lød "Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste 2 uger?". Andelen, der har svaret 'Ofte' eller 'Hele tiden', betegnes som stressede. Respondenter i aldersgrupperne 20-24 år samt +64 år fremgår ikke af figuren pga. for få besvarelser blandt disse grupper.

Trivslen blandt stressede er markant lavere end blandt ikke-stressede

Hvad kommer tættest på, hvordan du har følt dig de sidste to uger? Andel der har svaret det meste af tiden/hele tiden



Trivselsscore



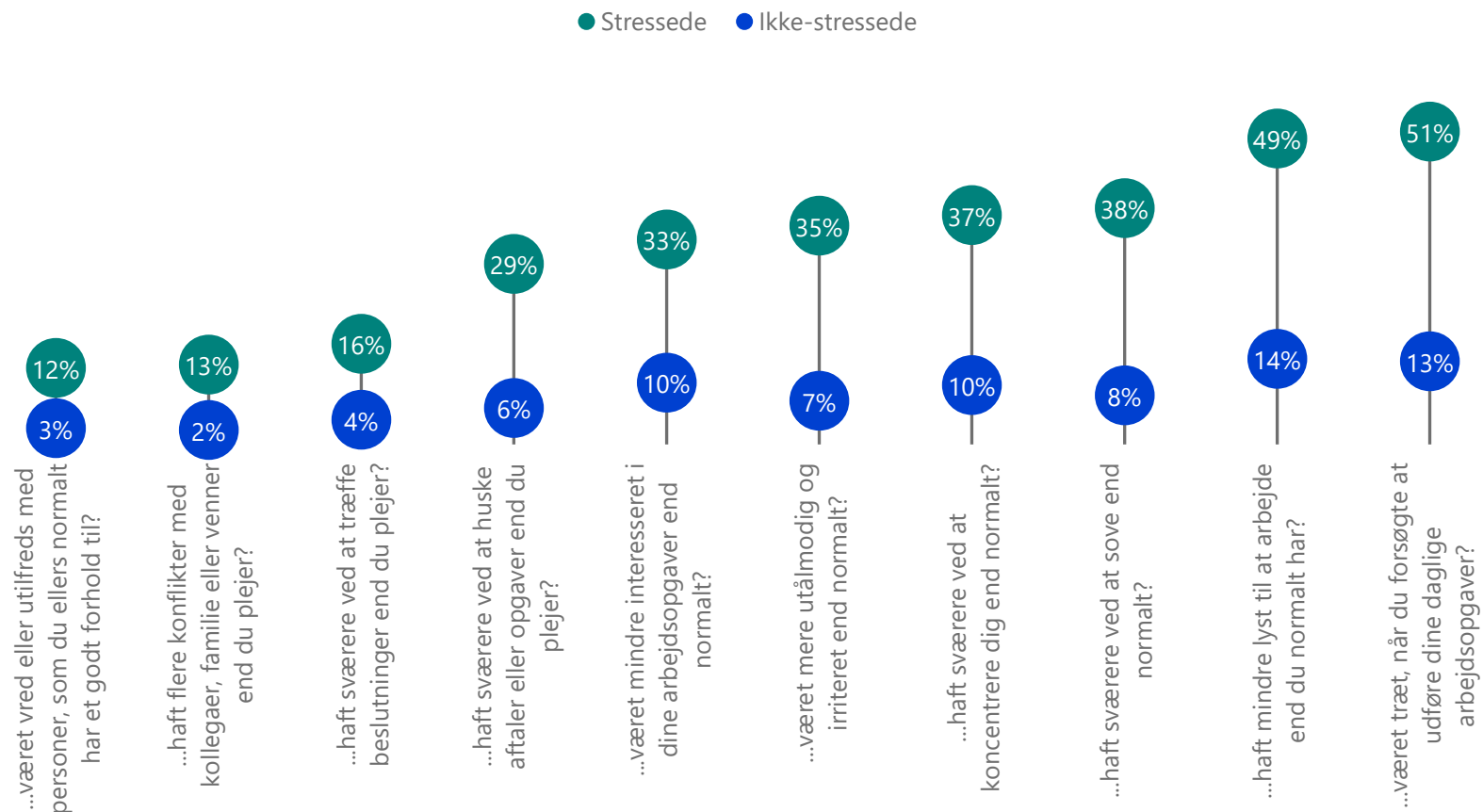
Trivslen blandt stressede er markant lavere end blandt andre. Mens ikke-stressede har en trivselsscore på 60, er den godt halvdelen (35) blandt de stressede. Kun et mindretal blandt de stressede oplever det meste af tiden, at de bl.a. er afslappede, vågner friske og føler sig aktive og glade.

WHO's Trivselsindeks udregner en samlet trivselsscore mellem 0-100 på baggrund af fem spørgsmål. Pointtal mellem 36-50 indikerer, at der kan være risiko for depression eller stressbelastning, mens pointtal mellem 0-35 indikerer stor risiko for depression eller stressbelastning.

Kilde: IDAs Stress-undersøgelse (N=961). Note: Metoden er WHO's Trivselsindeks. Spørgsmålsformuleringen lød "Hvad kommer tættest på, hvordan du har følt dig de sidste to uger? I de sidste to uger..." efterfulgt af de fem underspørgsmål. Svarene omregnes til en score på en skala fra 0-100, hvor 100 regnes som høj trivsel. Figuren til højre viser den samlede trivselsscore, mens figuren til venstre viser andelen, der har svaret 'Det meste af tiden' eller 'Hele tiden'. Kun halvdelen af respondenterne er blevet stillet spørgsmålet.

Blandt de stressede føler halvdelen sig trætte og uoplagte i dagligheden – og hver tredje er mere irritable end normalt

Andelen der i høj grad har oplevet nedenstående forhold

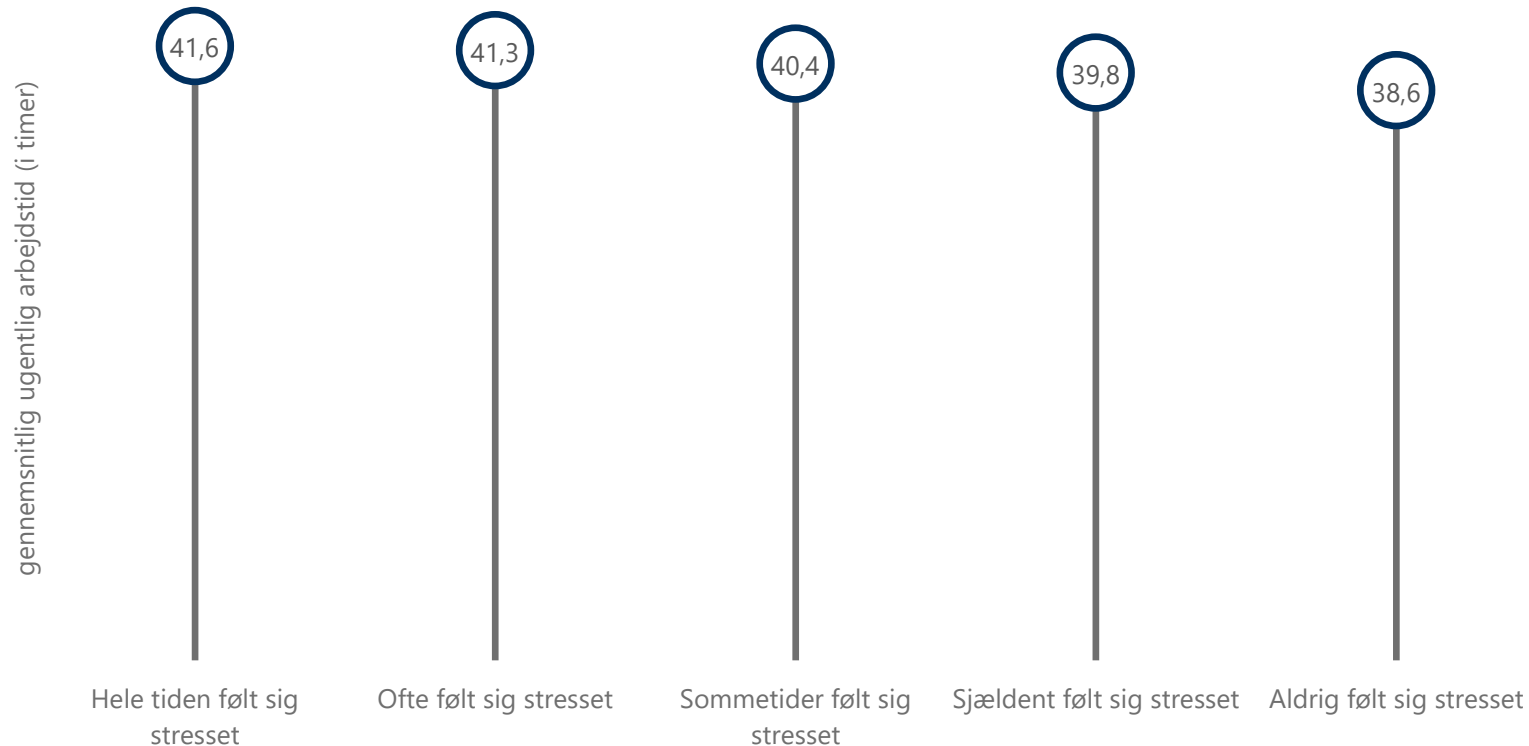


Udover lavere trivsel påvirker stress både lysten til at arbejde, produktiviteten og de sociale relationer. Halvdelen af de stressede angiver, at de har haft mindre lyst til at arbejde end normalt, og ift. produktivitet har 29 pct. haft sværere ved at huske aftaler og opgaver, mens 37 pct. har haft sværere ved at koncentrere sig. De stressede oplever disse forhold cirka fire gange så meget som de ikke-stressede.

Samtidig fører stress tilsyneladende også til flere sociale konflikter: hver 10. angiver, at de har haft flere konflikter med andre eller har været "vred og utilfreds med personer, som de ellers har et godt forhold til".

Der er ikke umiddelbart en sammenhæng mellem stress og lange arbejdsdage

Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid,
fordelt på i hvor ofte man har følt sig stresset de seneste fjorten dage

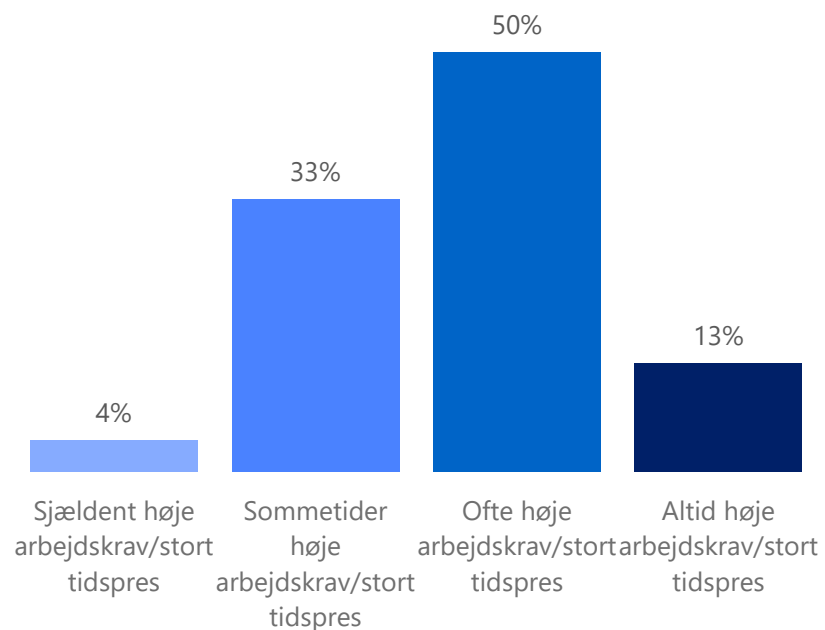


I denne undersøgelse kan vi ikke se en klar sammenhæng mellem lange arbejdsdage og travlhed. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anelse højere blandt respondenter, der er stressede end blandt respondenter, der aldrig, sjældent eller sommetider føler sig stressede. Men forskellen er meget begrænset og er slet ikke tilstrækkelig til at forklare andelen af stressede.

Kilde: IDAs Stress-undersøgelse (N=1.756). Note: Spørgsmålsformuleringen lød "Hvor mange timer om ugen arbejder du typisk i din hovedbeskæftigelse inklusive eventuelle ekstratimer? Skriv antal timer i en typisk uge."

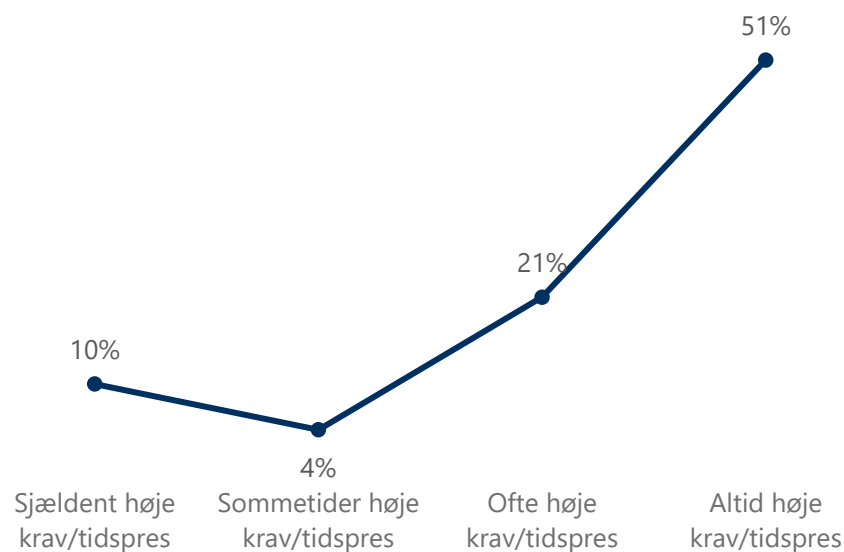
Der er en klar sammenhæng mellem høje krav i arbejdet og stressbelastningen

Oplevelse af høje arbejdskrav og tidspres



Sammenhæng mellem stress og høje arbejdskrav og stort tidspres

—● Andel der ofte/hele tiden har følt sig stresset de sidste to uger



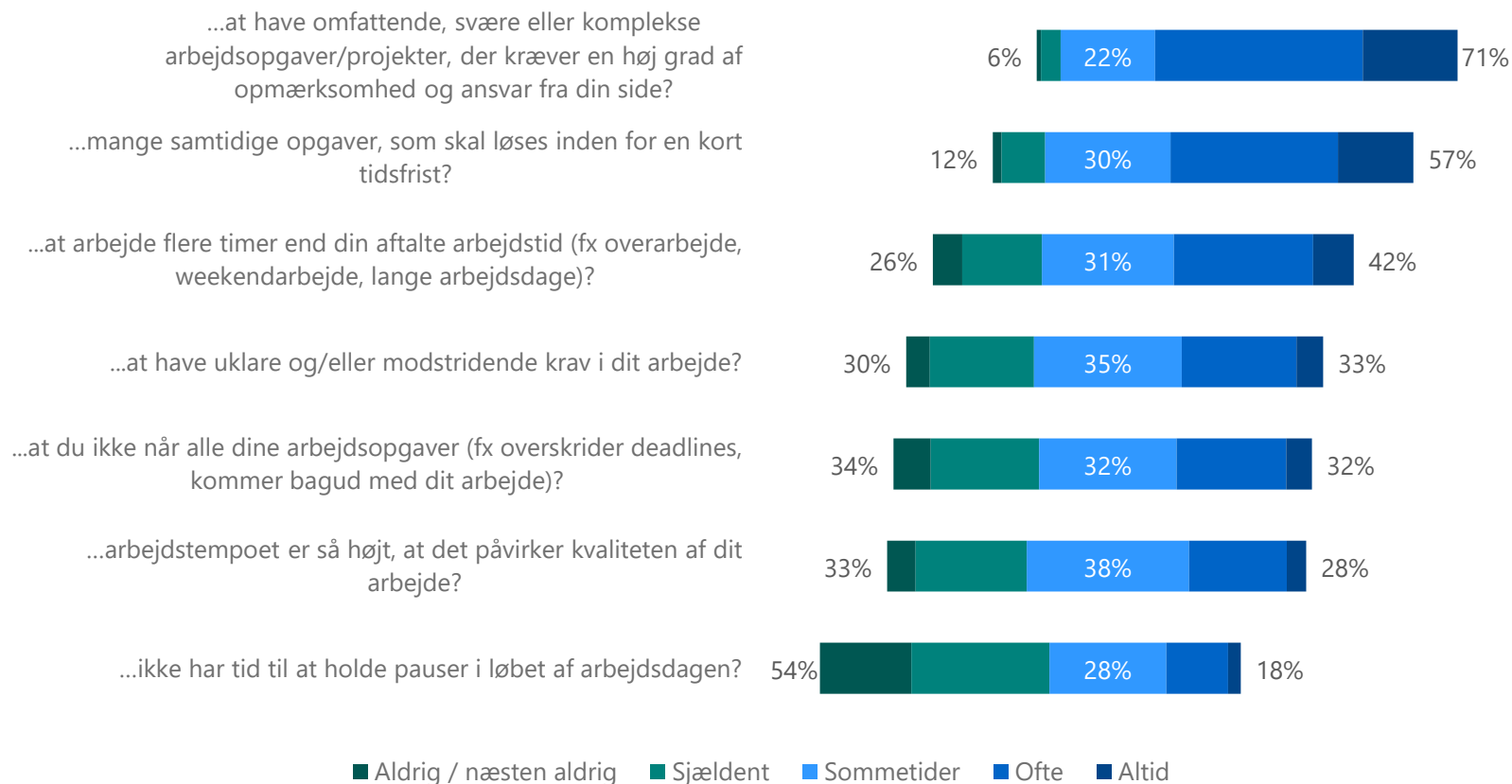
Der er en tæt sammenhæng mellem høje arbejdskrav og stort tidspres på den ene side og stress på den anden side: kun hver tiende føler sig stressede blandt respondenter, der sjældent oplever høje arbejdskrav, mens andelen stiger til 21 pct. og 51 pct. blandt dem, der hhv. ofte og altid oplever højere arbejdskrav.

Høje arbejdskrav er noget, som knap to tredjedele oplever: halvdelen oplever ofte høje arbejdskrav, mens yderligere 13 pct. altid oplever høje arbejdskrav.

Kilde: IDAs Stress-undersøgelse (N=1.827). Note: Indekset for arbejdskrav er et gennemsnit af syv indikatorer vedr. uklare og modstridende krav, højt arbejdstempo, ikke nå sine arbejdsopgaver, manglende tid til at holde pauser, mange samtidige opgaver, højere arbejdstid end planlagt, komplekse og krævende arbejdsopgaver.

En tredjedel oplever ofte et højt arbejdstempo eller at de ikke når alle deres arbejdsopgaver

Hvor ofte oplever du...



Høje krav i arbejdet handler blandt andet om arbejdstid, krævende jobindhold, arbejdstempo, tid til at holde pauser og mængden af samtidige opgaver.

Tre fjerdedele oplever at have et krævende jobindhold i form af svære, komplekse eller omfattende opgaver, mens 57 pct. oplever at have mange opgaver, der skal løses samtidigt.

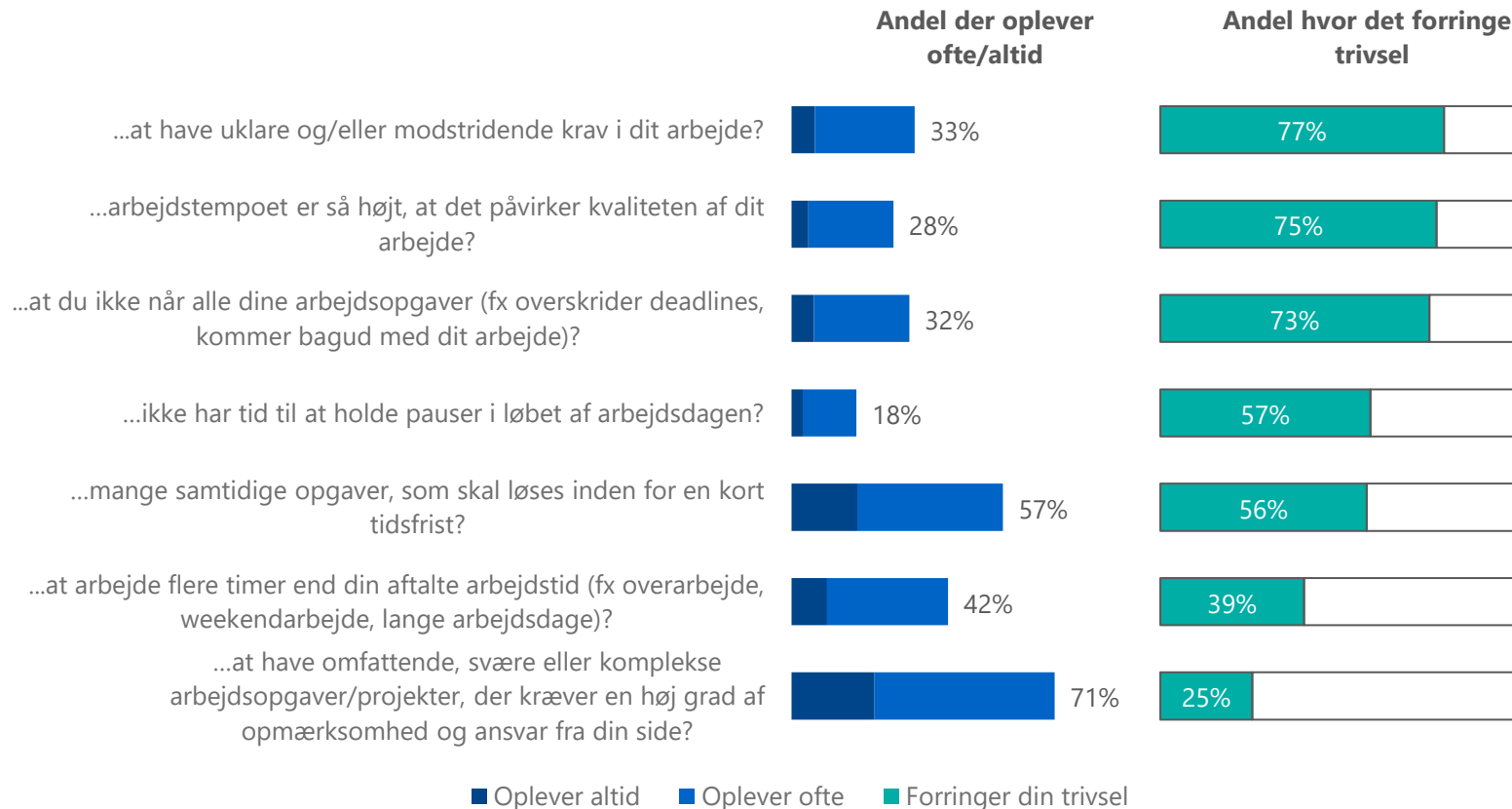
Godt 40 pct. oplever, at de ofte eller altid arbejder flere timer end den aftalte arbejdstid.

En tredjedel oplever ofte eller altid uklare og modstridende krav, at have et højt arbejdstempo eller ikke at nå deres arbejdsopgaver. Og en sjettedel oplever ofte, at de ikke har tid til at holde pauser i løbet af dagen.

Kilde: IDAs Stress-undersøgelse (N=1.849). Note: Spørgsmålsformuleringerne lød hhv. "Hvor ofte oplever du..." og "Forringer det din trivsel i dit arbejdsliv, at du altid, ofte eller sommetider..." efterfulgt af de syv indikatorspørgsmål. Ved ikke-besvarelser fremgår ikke af figuren.

Uklare og modstridende krav, højt arbejdstempo og at komme bagud med arbejdet er med til at forringe medarbejdernes trivsel

Omfang af høje arbejdskrav og indvirkning på trivslen



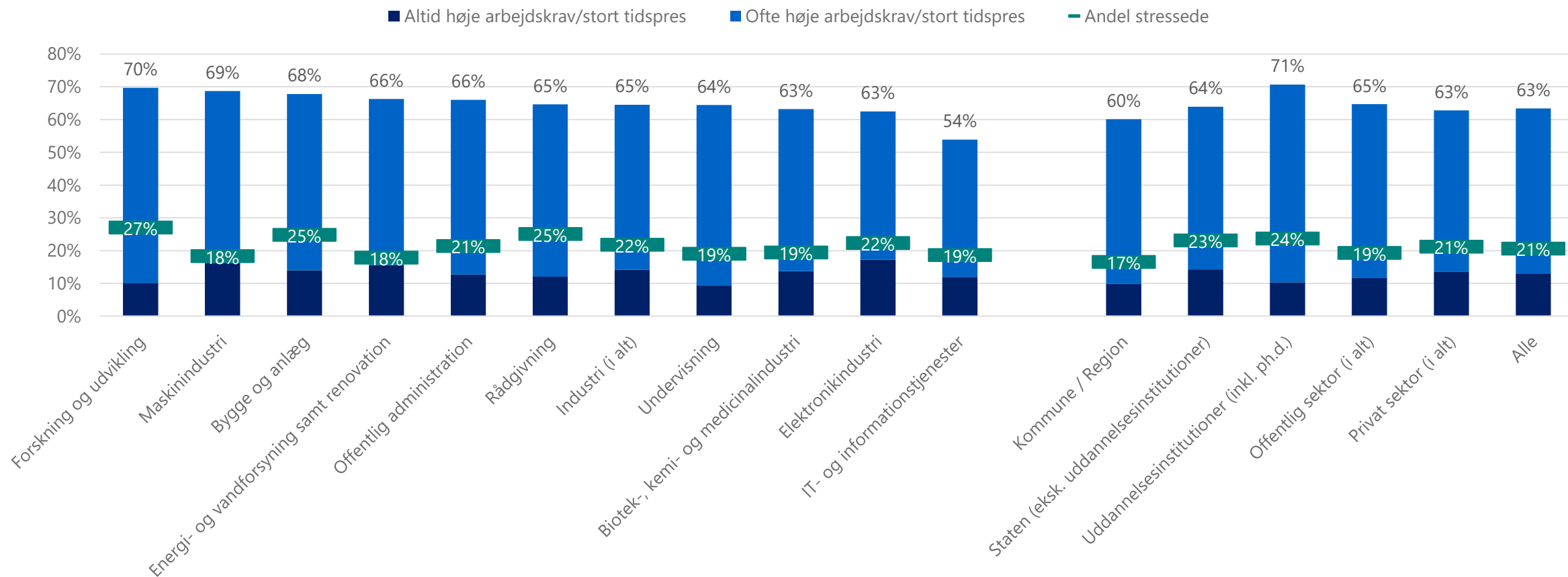
Der er stor forskel på i hvilken grad de forskellige krav i arbejdet opleves som forhold, der forringer medarbejdernes trivsel. Fx har 72 pct. svaret, at de ofte eller altid har omfattende, svære eller komplekse opgaver, men kun 25 pct. oplever, at det forringer deres trivsel. Højere arbejdstid end aftalt er kun noget, som 39 pct. oplever forringer deres trivsel.

De forhold, der i størst grad forringer de ansattes trivsel, er uklare og modstridende krav, højt arbejdstempo og stor arbejdsmængde. Cirka 75 pct. peger på, at disse forhold påvirker deres trivsel negativt. En tredjedel oplever ofte eller altid uklare og modstridende krav, at have et højt arbejdstempo eller ikke at nå deres arbejdsopgaver.

Kilde: IDAs Stress-undersøgelse (N=1.827). Note: Spørgsmålsformuleringerne lød hhv. "Hvor ofte oplever du..." og "Forringer det din trivsel i dit arbejdsliv, at du altid, ofte eller sommetider..." efterfulgt af de syv indikatorspørgsmål. Kun respondenter, der sommetider, ofte eller altid har oplevet de pågældende forhold, har besvaret det efterfølgende spørgsmål om i hvilken grad det forringer deres trivsel.

Højt stress og stort arbejdspress gør sig gældende på tværs af arbejdsmarkedet

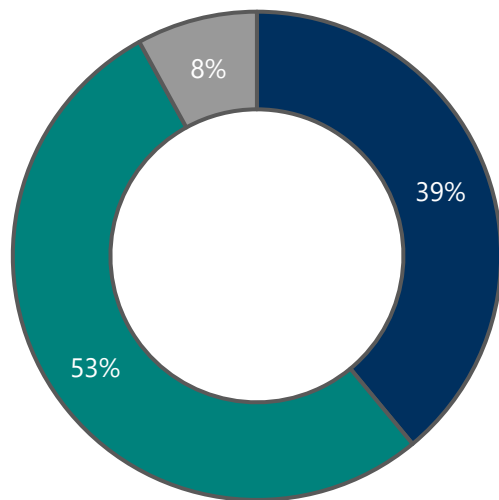
Arbejdskrav og stress opdelt på branche, sektor og virksomhedsstørrelse



Kilde: IDAs Stress-undersøgelse (N=1.756). Note: Diverse brancher fremgår ikke af figuren pga. for få besvarelser i disse grupper.

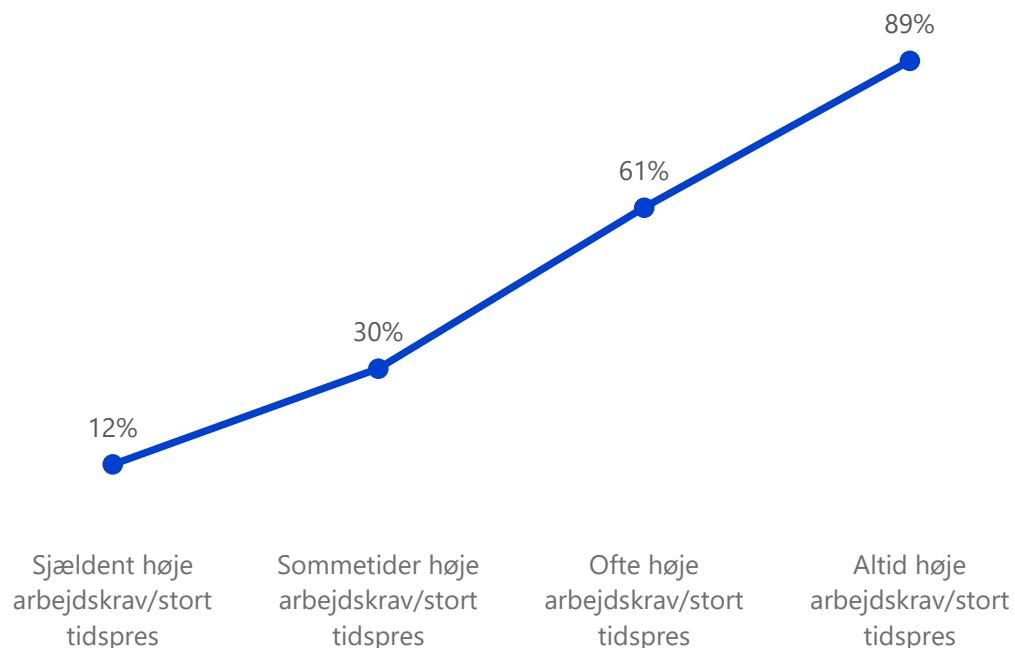
Halvdelen af medarbejderne får sjældent lejlighed til at puste ud mellem de travle perioder

Oplever du at perioder med mange opgaver typisk bliver efterfulgt af perioder med færre opgaver?



■ Ja ■ Nej ■ Ved ikke

Andel, der ikke oplever perioder med færre opgaver/mindre belastning



Kun 40 pct. af medarbejderne får mulighed for at puste ud efter perioder med høj arbejdsbelastning. Godt halvdelen (53 pct.) svarer, at de ikke oplever, at perioder med høj arbejdsbelastning og mange opgaver typisk bliver efterfulgt af perioder med færre opgaver og mindre arbejdsbelastning. Især blandt medarbejdere med høje arbejdskrav og stort tidspres er muligheden for restitution lav: blandt dem, der altid oplever høje arbejdskrav og stort tidspres, svarer hele 89 pct. nej til, at de typisk har mulighed for restitution efter perioder med høj arbejdsmængde.

Kilde: IDAs Stress-undersøgelse (N=1.814). Note: Spørgsmålsformuleringen lød "Oplever du i dit arbejde, at perioder med mange opgaver/høj arbejdsbelastning typisk bliver efterfulgt af perioder med færre opgaver og mindre belastning?". Spørgsmålet er kun stillet til medarbejdere uden ledelsesansvar.

Medarbejdernes ansvarfølelse er den typiske årsag til høj arbejdsmængde

Du får typisk mange opgaver fordi...



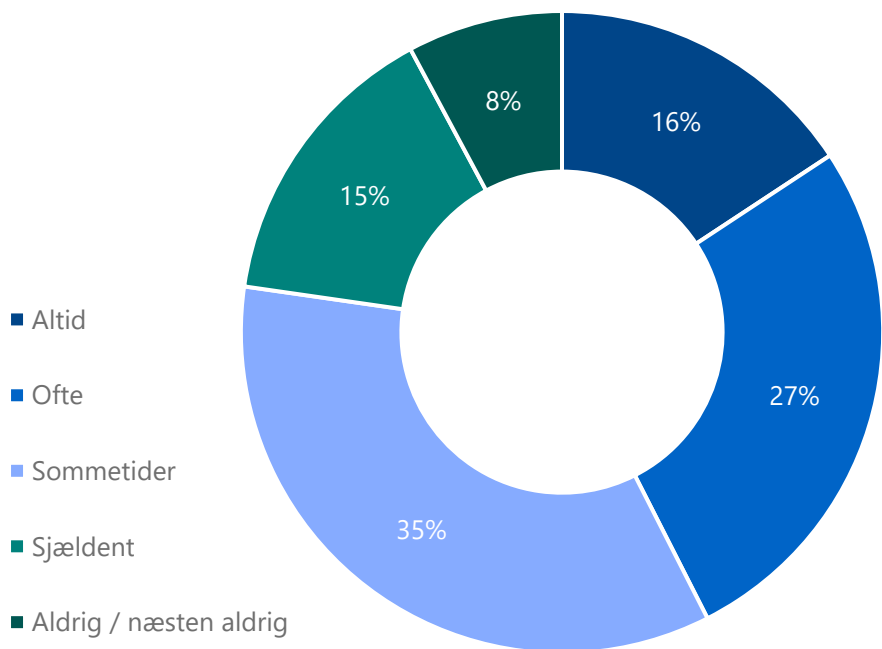
Den typiske årsag til at medarbejderne får eller påtager sig for mange opgaver og for stort et ansvar er medarbejdernes høje ansvarfølelse over for deres arbejdsplads: enten for at mindske arbejdsmængden for kollegaer (33%), varetage deres fagområde (40%) eller sikre at opgaverne bliver løst på en kompetent måde (55%).

Høj arbejdsmængde er med andre ord ikke typisk noget man bliver pålagt via måltal eller direkte af sin leder (4%, 21%), påtager sig selv fordi opgaverne er meningsfulde eller spændende (24%, 29%) eller fordi man gerne vil opnå lønforhøjelse eller forfremmelse (6%, 4%).

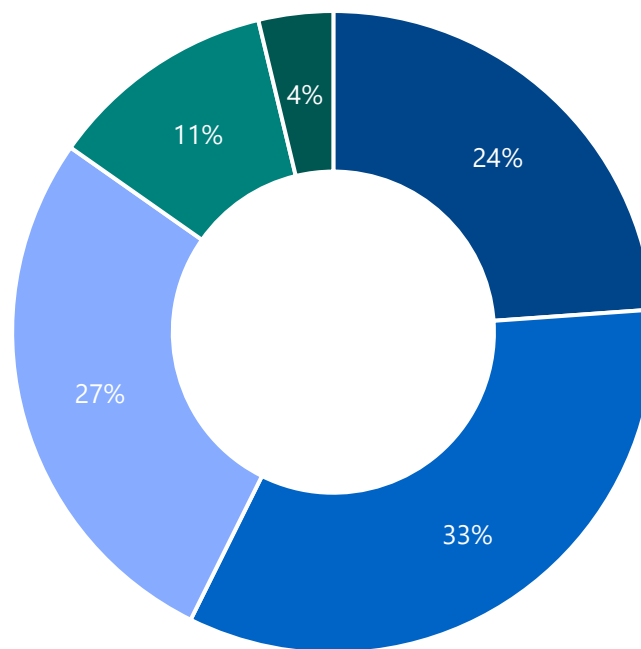
Kilde: IDAs Stress-undersøgelse (N=1.476). Note: Spørgsmålsformuleringen lød "Hvad er årsagen til, at du typisk får og/eller påtager dig flere opgaver og ansvar end du har mulighed for at løfte? Du får typisk mange opgaver og ansvar fordi...". Respondenterne har haft mulighed for at vælge 1-3 svarmuligheder. Svarkategorierne 'Andet', 'Ved ikke', 'Ingen af ovenstående' og 'Jeg har ikke oplevet for store krav/for stor arbejdsmængde, er ikke medtaget i figuren.

De fleste medarbejdere er gode til at gøre deres leder opmærksom på tidspres og uoverkommelig arbejdsmængde

Hvor ofte gør du din nærmeste leder, projektleder el. opmærksom på, at arbejdsmængden er for stor/uoverkommelig?



Meddeler du i god tid, hvis du vurderer, at du ikke kan nå en arbejdsopgave?

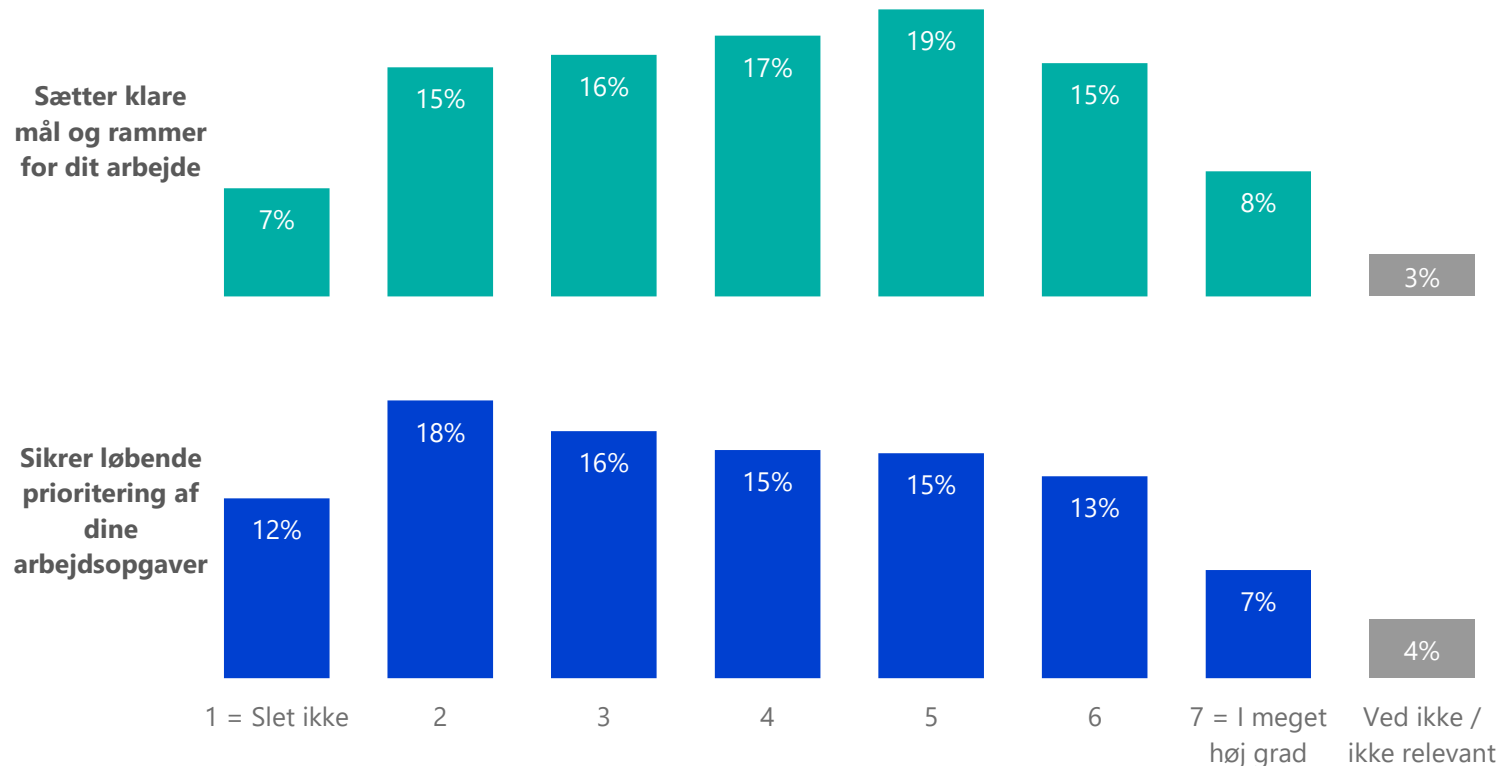


Størstedelen af medarbejderne er gode til at lede opad, når de oplever, at arbejdsmængden eller kravene til deres arbejde bliver for store: kun 23 pct. gør aldrig eller sjældent deres leder opmærksomhed på det, når arbejdsmængden bliver for høj – og kun 15 pct. svarer, at de sjældent eller aldrig meddeler i god tid, hvis de ikke kan nå at udføre en given opgave.

Kilde: IDAs Stress-undersøgelse (N=1.462). Note: Spørgsmålsformuleringen lød "Hvad gør du, hvis du oplever, at arbejdsmængden eller kravene til dit arbejde bliver for store? Hvor ofte..." efterfulgt af de to underspørgsmål. Svarkategorierne 'Ved ikke/ikke relevant' og 'Jeg har ikke oplevet for store krav/for stor arbejdsmængde' er sorteret fra. Spørgsmålene er kun blevet stillet til medarbejdere uden ledelsesansvar.

Cirka hver tredje oplever manglende prioritering fra deres leder

I hvilken grad gør din nærmeste leder eller projektleder følgende?



Medarbejderne har meget forskellige oplevelser af, hvor gode deres leder er til at sikre prioritering samt at sætte klare mål rammer: omkring 20 pct. oplever, at deres ledere i høj grad gør dette, mens omkring halvdelen i nogen grad oplever, at deres leder gør dette.

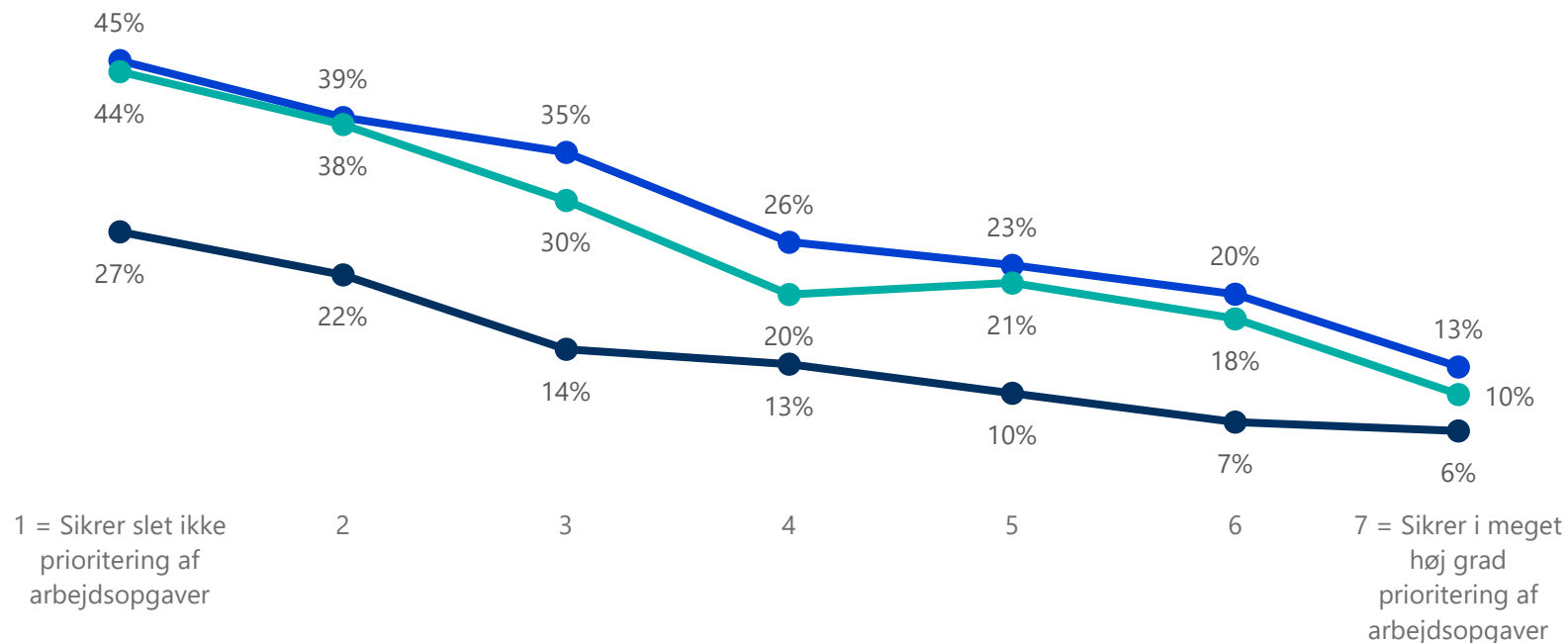
Men 30 pct. oplever i lav grad eller slet ikke, at deres leder sikrer løbende prioritering af deres arbejdsopgaver – og det tilsvarende gør sig gældende for 22 pct. ift. klare mål og rammer. Omkring en sjettedel (17 pct.) oplever hverken, at deres leder sikrer prioritering eller sætter klare mål og rammer for deres arbejde.

Ledernes praksis med at sikre prioritering og klare rammer er særligt vigtig, da størstedelen af medarbejderne primært selv påtager sig opgaver som følge af en høj grad af ansvarsfølelse over for kollegaer og arbejdspladsen. Derfor har lederne en vigtig rolle med at sikre, at medarbejderne ikke påtager sig flere opgaver, ansvar og forventninger end de har ressourcer til at klare.

Der er en tæt sammenhæng mellem stor arbejdsmængde og højt arbejdstempo og manglende prioritering fra lederen

Arbejdsmængde, arbejdstempo og mulighed for pauser, opdelt på graden hvormed lederen sikrer løbende prioritering

● Ikke når alle sine arbejdsopgaver ● Så højt arbejdstempo, at det påvirker kvaliteten af arbejdet
● Ikke har tid til at holde pauser i løbet af arbejdsdagen



Kilde: IDAs Stress-undersøgelse (N=1.452). Note: Spørgsmålstormuleringerne lød hhv. "Hvor ofte oplever du..." efterfulgt af indikatorspørgsmålene. Figuren viser andelen, der har svaret 'Ofte' eller 'Aldid'. Respondenter, der har svaret 'Ved ikke' på spørgsmålet om prioritering fra nærmeste leder, er ikke medtaget i figuren.

Hvorvidt den nærmeste leder sikrer løbende prioritering har stor betydning for medarbejderne: der er en tæt sammenhæng mellem omfanget af prioritering af lederen på den ene side og arbejdstempoet, arbejdsmængden og endda muligheden for at holde pauser hos medarbejderne på den anden side. Når lederne i meget høj grad sikrer løbende prioritering, oplever kun 13 pct. ofte eller altid, at de kommer bagud med arbejdet, mens den tilsvarende andel er 45 pct. blandt medarbejdere, hvor lederen slet ikke sikrer prioritering af arbejdsopgaverne. En fjerdedel af de medarbejdere, hvor lederen ikke sikrer prioritering oplever ofte eller altid ikke at have tid til at holde pauser, hvilket er fem gange så højt som blandt medarbejdere, hvor lederen i meget høj grad sørger for den nødvendige prioritering.

Om undersøgelsen

- Formålet med undersøgelsen er at undersøge stress, trivsel og arbejdsmængde blandt IDAs medlemmer.
- Målgruppen for undersøgelsen er færdiguddannede IDA-medlemmer, der er i beskæftigelse som lønmodtagere. Undersøgelsen omfatter både lønmodtagere i fuldtids- og deltidsbeskæftigelse. Selvstændige, studerende, ledige samt medlemmer uden for arbejdsmarkedet er ikke en del af undersøgelsen.
- Undersøgelsen er foretaget som en online spørgeskemaundersøgelse. Dataindsamlingen er foregået i perioden januar-marts 2022. 2.086 personer har helt eller delvist besvaret undersøgelsen. Det svarer til en svarprocent på 14 pct.
- Spørgsmål, kommentarer eller lignende i forbindelse med analysen kan rettes til analysekonsulent Christian Severin Larsen (csl@ida.dk).