

STEM-medarbejdere har svært ved at slippe arbejdet, når de har fri

September 2022



Undersøgelsens hovedresultater

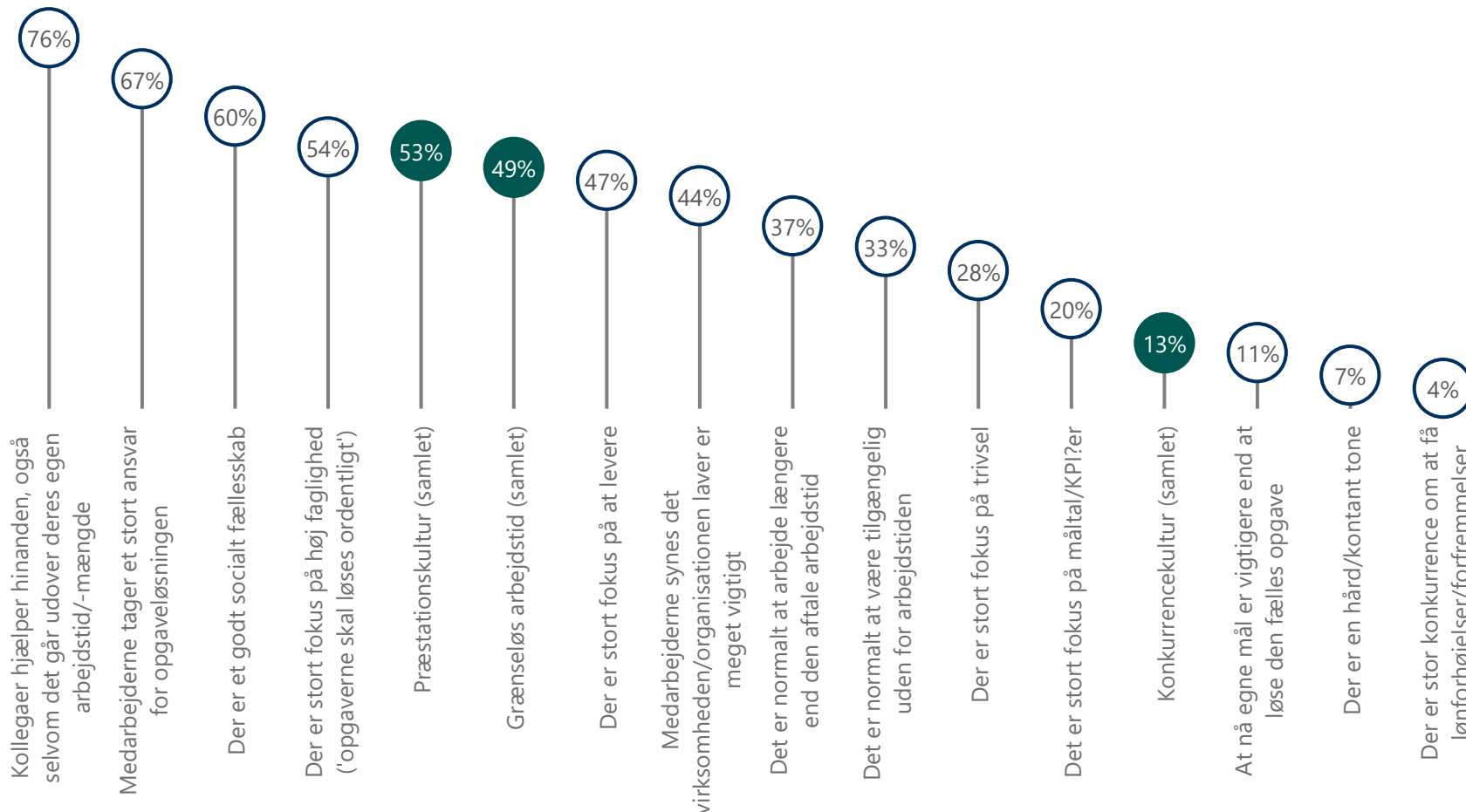
- Arbejdskulturen på STEM-arbejdspladser er overvejende præget af høj faglighed, godt kollegaskab og at medarbejderne tager et stort ansvar for opgaveløsningen. Men 50 pct. af lønmodtagerne oplever også, at der eksisterer en præstationskultur på deres arbejdsplads med enten stort fokus på måltal eller på at levere – og omkring en tredjedel svarer, at det er normalt at arbejde længere end den aftalte arbejdstid eller at det er normalt at være tilgængelig uden for arbejdstiden.
- 80 pct. har svært ved at slippe arbejdet, når de har fri, og halvdelen oplever også at arbejdet smitter negativt af på fritidslivet. Godt 60 pct. har inden for en fjorten dages periode oplevet enten at være i dårligt humør på grund af arbejdet eller manglet energi til fritids- eller familieaktiviteter efter arbejdet. Og knap fire ud af ti har været nødsaget til at ændre på fritids- eller familieplaner som følge af deres arbejde. Selv blandt småbørnsfamilier med børn i alderen 0-5 år har en tredjedel mindst én gang måtte ændre fritids- eller familieplaner på grund af arbejdet inden for en fjorten dages periode – og to tredjedele har oplevet at mangle energi til aktiviteter, som de ellers havde set frem til.
- Højt arbejdspress smitter af på livet uden for arbejdstiden og skaber et stort pres i familie- og fritidslivet: Andelen, der oplever at arbejdet påvirker fritiden, er markant højere blandt lønmodtagere, der ofte eller altid oplever høje arbejdskrav og stort tidspres i deres arbejde. Andelen, der har svært ved at slippe arbejdet og tænker på det uden for arbejdstiden selvom de aktivt prøver det modsatte, er hhv. 87 pct. og 65 pct. blandt personer, der ofte oplever høje arbejdskrav og som ikke gør.
- Medarbejdernes fritids- og familieliv bliver især påvirket negativt af arbejdet på arbejdspladser, hvor det er normalt at forlænge arbejdsdage og være tilgængelig udenfor arbejdstiden. På arbejdspladser med mere grænseløs arbejdstid ligger andelen, der oplever, at deres privatliv påvirkes af arbejdet, cirka 10 procentpoint højere end gennemsnittet.
- Hjemmearbejde har muliggjort en usund arbejdskultur, hvor man arbejder hjemmefra i stedet for at sygemelde sig, når man er syg. 35 pct. har de seneste tre måneder én eller flere gange arbejdet hjemmefra i stedet for at sygemelde sig, når de var syge.

Undersøgelsens hovedtemaer

- [Kulturen på STEM-arbejdspladser](#)
- [Omfanget af grænseløst arbejde for IDAs medlemmer](#)
- [Sammenhæng mellem høje arbejdskrav og balancen mellem arbejde og fritid](#)
- [Arbejdskulturens betydning for det grænseløse arbejde](#)
- [Hjemmearbejde og sygefravær](#)
- [Om undersøgelsen](#)

Kun en tredjedel oplever, at deres arbejdsplads har stort fokus på trivsel

Kulturen på arbejdspladsen



Arbejdskulturen på STEM-arbejdspladser er overvejende præget af høj faglighed, godt kollegaskab og at medarbejderne tager et stort ansvar for opgaveløsningen. Men kun en tredjedel (28 pct.) oplever, at arbejdspladsen har stort fokus på trivsel. Omvendt er det også kun et mindretal, der svarer, at der eksisterer en egentlig konkurrencekultur på arbejdspladsen. Fx svarer kun 4 pct., at der er stor konkurrence blandt medarbejderne og 11 pct. at egne mål er vigtigere end de fælles opgaver.

Til gengæld svarer mere end halvdelen, at der eksisterer en præstationskultur: en femtedel svarer, at der er stort fokus på måltal og KPI'er og 47 pct., at der er stort fokus på at levere. I alt har 53 pct. svaret én eller begge dele. Omkring en tredjedel svarer, at det er normalt at arbejde længere end den aftalte arbejdstid eller at det er normalt at være tilgængelig uden for arbejdstiden. 49 pct. af respondenterne har svaret mindst én af tingene.

Kilde: IDAs arbejdslivsundersøgelse (N=1.865). Spørgsmålsformuleringen lød "Hvordan er kulturen blandt kollegaerne i din afdeling, enhed, team eller nærmeste arbejdsfællesskab?". Respondenterne har haft mulighed for at vælge flere svarkategorier, hvorfor svarene ikke summerer til 100 pct. Svarkategorierne 'Ved ikke' og 'Ingen af ovenstående' fremgår ikke af figuren.

Arbejdstiden er knap 3 timer højere på arbejdspladser, hvor der er en kultur med grænseløs arbejdstid

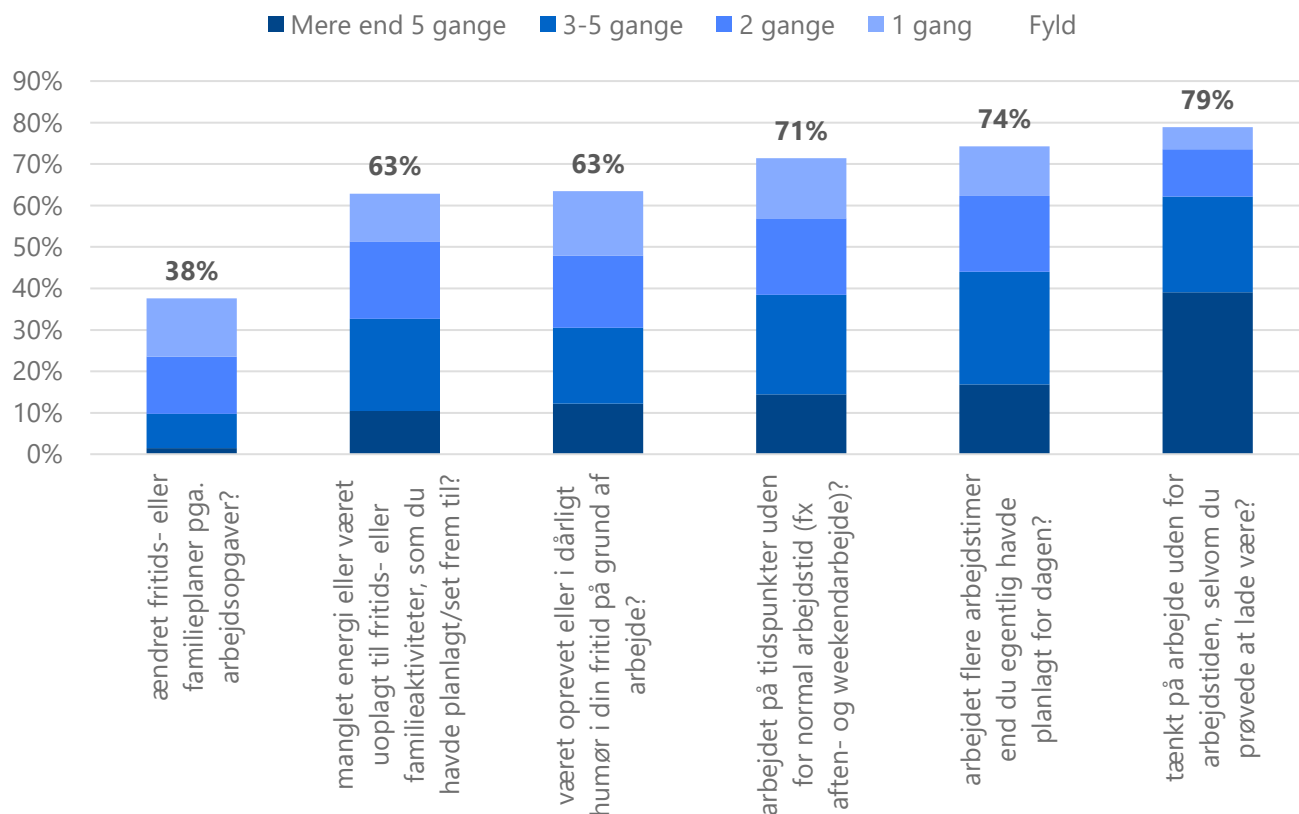
	Arbejdspladskultur uden grænseløs arbejdstidskultur	Arbejdspladser med grænseløs arbejdstidskultur	Alle
Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid i timer	38,8	41,5	40,1
Andel der arbejder 40-44 timer i en typisk arbejdsuge	32%	39%	36%
Andel der arbejder 45 eller flere timer i en typisk arbejdsuge	11%	31%	21%
Andel i alt der arbejder 40 eller flere timer i en typisk arbejdsuge	44%	70%	56%
Andel der gerne vil arbejde færre timer	34%	57%	45%

Arbejdstiden er næsten tre timer højere i gennemsnit på arbejdspladser, hvor der er en kultur med grænseløs arbejdstid, hvis man sammenligner med arbejdspladser, hvor det hverken er normalt at arbejde længere end den aftalte arbejdstid eller at være tilgængelig uden for arbejdstiden. På arbejdspladser, hvor der er en kultur med grænseløs arbejdstid, arbejder en tredjedel

Det er også denne type arbejdspladser, hvor der i særlig grad er et ønske om at arbejde færre timer: 57 pct. på arbejdspladser med grænseløs arbejdstid ønsker at arbejde færre timer mod en tilsvarende lønnedgang, mens andelen kun er 34 pct. på arbejdspladser hvor der ikke er en kultur med grænseløs arbejdstid.

80 pct. har svært ved at slippe arbejdet, når de har fri – og over halvdelen oplever også at arbejdet smitter negativt af på fritidslivet

Antal gange STEM-arbejdskraft har oplevet følgende forhold inden for de seneste 14 dage



Lønmodtagere med en ingeniør-, naturvidenskabelig- eller it-faglig baggrund har et arbejdsliv, hvor arbejde og fritid flyder mere og mere sammen.

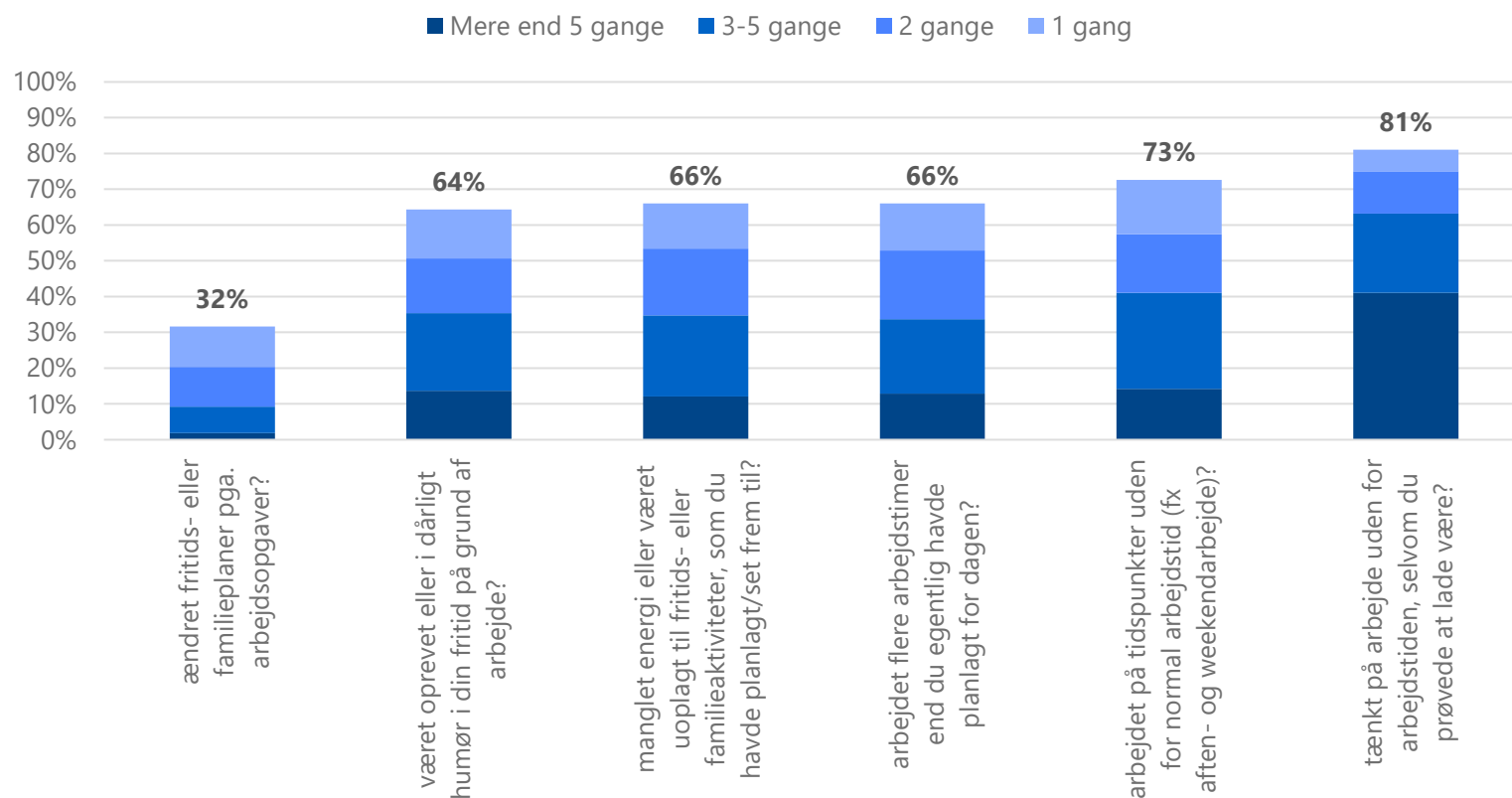
Det kommer blandt andet til udtryk i, at arbejdet fylder meget, også uden for normal arbejdstid: inden for en fjorten dages periode har 71 pct. arbejdet uden for almindelig arbejdstid, mens 74 pct. har arbejdet længere end de egentlig havde planlagt. Og knap 80 pct. har svært ved at slippe arbejdet, når de har fri og oplever, at de tænker på arbejdet i deres fritid, selvom de prøver at lade være.

Men arbejdet er ikke blot noget, der optager tid og tanker hos medarbejderne uden for normal arbejdstid. Det er også noget, der ændrer - og i nogle tilfælde forringer - fritids- og familielivet. Godt 60 pct. har inden for en fjorten dages periode oplevet enten at være i dårligt humør på grund af arbejdet eller manglet energi til fritids- eller familieaktiviteter efter arbejdet. Og knap fire ud af ti har været nødsaget til at ændre på fritids- eller familieplaner som følge af deres arbejde.

Kilde: IDAs arbejdslivsundersøgelse (N=1.757). Spørgsmålsformuleringen lød "Hvor mange gange inden for de seneste 14 dage har du cirka..." efterfulgt af de seks underspørgsmål. Figuren viser andelen, der har oplevet de pågældende forhold en eller flere gange inden for en fjorten dages periode.

Småbørnsfamiliernes fritids- og familieliv er ikke mindre udsat end andres

Antal gange småbørnsfamilierne har oplevet følgende forhold inden for de seneste 14 dage

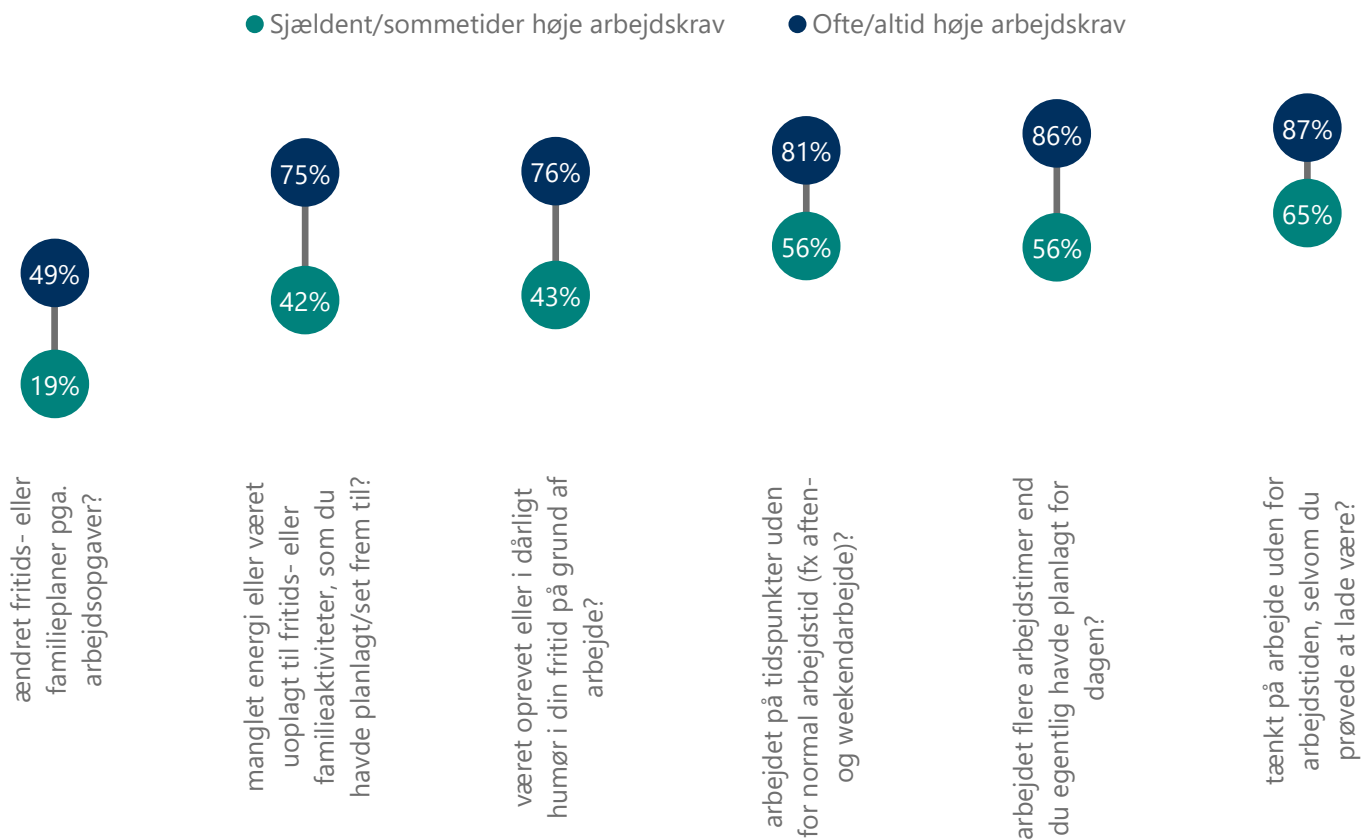


Småbørnsfamiliernes arbejdsliv er ligeså hektisk som andres. Man kunne umiddelbart antage, at småbørnsfamiliernes familie- og fritidsliv i mindre grad vil flyde sammen med arbejdet, da familielivet alt andet lige fylder relativt mere end hos personer, der ikke har mindre børn. Men undersøgelsen viser, at det ikke er tilfældet: selv blandt lønmodtagere med 0-5-årige børn, har en tredjedel inden for en fjorten dages periode måtte ændre fritids- eller familieplaner på grund af arbejdet mindst én gang – og dobbelt så mange har inden for samme tidsrum oplevet at mangle energi til aktiviteter, som de ellers havde set frem til. Over halvdelen har også mindst én gang om ugen arbejdsdage, der er længere end de egentlig havde planlagt.

Kilde: IDAs arbejdslivsundersøgelse (N=379). Spørgsmålsformuleringen lød "Hvor mange gange inden for de seneste 14 dage har du cirka..." efterfulgt af de seks underspørgsmål. Figuren viser kun besvarelser for personer, der har et eller flere små børn, dvs. børn i førskolealderen (0-5 år).

Høj arbejdsmængde skubber tilsyneladende til balancen mellem arbejdsliv og fritid

Sammenhæng mellem arbejdsmængde og det grænseløse arbejde



Højt arbejds- og tidspres i arbejdet skaber også et stort pres på familie- og fritidslivet. Andelen, der oplever at arbejdet påvirker fritiden, er markant højere blandt lønmodtagere, der ofte eller altid oplever høje arbejdskrav og stort tidspres i deres arbejde. Andelen, der har svært ved at slippe arbejdet og tænker på det uden for arbejdstiden selvom de aktivt prøver det modsatte, er hhv. 87 pct. og 65 pct. blandt personer, der ofte oplever høje arbejdskrav og som ikke oplever høje arbejdskrav.

Høj arbejdsmængde påvirker ikke kun arbejdstiden i form af lange arbejdsdage eller arbejde uden for normal arbejdstid, men har også en tendens til direkte at ændre eller forringe fritids- og familielivet. Det viser sig især ved, at hele 49 pct. blandt dem, der ofte eller altid oplever højt arbejds- og tidspres, har måtte ændre fritids- eller familieplaner grundet arbejde – hvilket er mere end dobbelt så højt sammenlignet med dem, der ikke oplever højt arbejds- og tidspres.

Kilde: IDAs arbejdslivsundersøgelse (N=1.736). Figuren viser andelen, der har oplevet de pågældende forhold en eller flere gange inden for en 14-dages periode. Omfanget af høje arbejdskrav er et gennemsnit af syv indikatorer vedr. arbejdsmængde, arbejdstid og krav i arbejdet.

Omfanget af grænseløst arbejde er især højt på arbejdspladser, hvor arbejdstiden er flydende og man er tilgængelig i fritiden

Arbejdspladskultur

Andel der inden for en 14 dages periode har...

	været oprevet eller i dårligt humør i sin fritid på grund af arbejde	ændret fritids- eller familieplaner pga. arbejdsopgaver	manglet energi/været uoplagt til fritids- eller familieaktiviteter	Andel hvor den pågældende kultur er på arbejdspladsen
Det er normalt at arbejde længere end den aftale arbejdstid	73%	53%	74%	37%
Det er normalt at være tilgængelig uden for arbejdstiden	70%	51%	71%	33%
Det er stort fokus på måltal/KPI'er	69%	46%	70%	20%
Der er stort fokus på at levere	67%	43%	66%	47%
Der er stort fokus på høj faglighed	60%	38%	60%	54%
Medarbejderne synes det virksomheden/organisationen laver er meget vigtigt	57%	38%	58%	44%
Gennemsnit	63%	38%	63%	100%
Medarbejderne tager et stort ansvar for opgaveløsningen	59%	36%	61%	67%
Kolleger hjælper hinanden, også selvom det går udover deres egen arbejdstid/-mængde	58%	34%	59%	76%
Der er et godt socialt fællesskab	56%	32%	59%	60%
Der er stort fokus på trivsel	45%	26%	49%	28%

Medarbejdernes fritids- og familieliv bliver især påvirket negativt af arbejdet på arbejdspladser, hvor det er normalt at forlænge arbejdsdage og være tilgængelig udenfor arbejdstiden. På arbejdspladser med mere grænseløs arbejdstid ligger andelen, der oplever at deres privatliv påvirkes af arbejdet cirka 10 procentpoint højere end gennemsnittet.

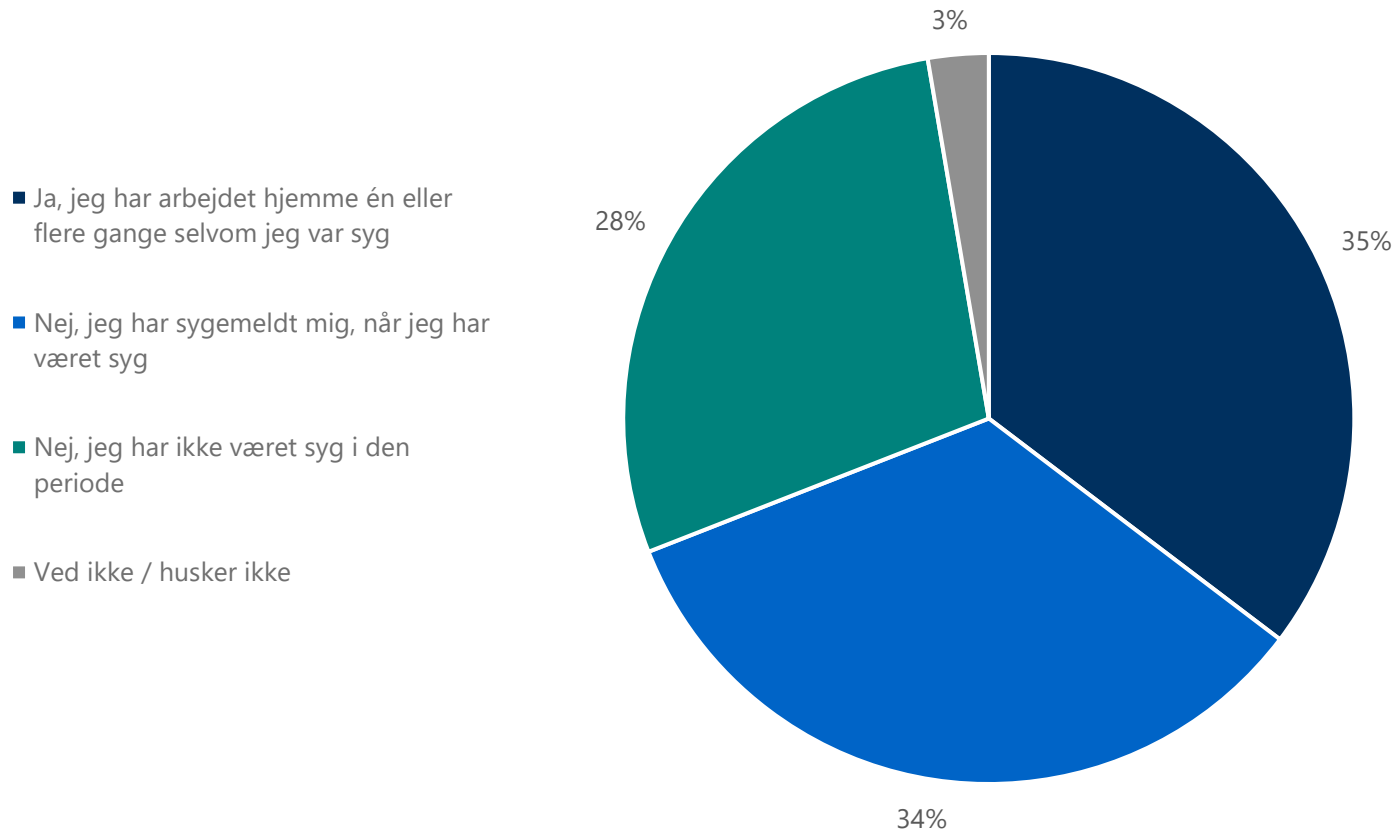
Arbejdspladser, hvor der eksisterer en præstationskultur og er stort fokus på måltal, KPI'er eller at levere, ligger ligeledes over gennemsnittet.

På arbejdspladser, hvor der er stort fokus på trivsel, ligger andelen, der oplever, at deres privatliv påvirkes af arbejdet, til gengæld kun på 15 procentpoint.

Kilde: IDAs arbejdslivsundersøgelse (N=1.756). Figuren viser andelen, der har oplevet de pågældende forhold en eller flere gange inden for en 14-dages periode. Kun faktorer for arbejdskultur, som mindst 20 pct. har svaret gør sig gældende, er medtaget.

Hver tredje har arbejdet hjemme i stedet for at sygemelde sig

Andel der har arbejdet hjemme selvom de var syge



Hjemmearbejde har muliggjort en usund arbejdskultur, hvor man arbejder hjemmefra i stedet for at sygemelde sig, når man er syg. Godt en tredjedel (35 pct.) af de adspurgte i undersøgelsen har én eller flere gange arbejdet hjemmefra i stedet for at sygemelde sig, når de var syge.

Når man kun ser på den gruppe, der har været syge i den tre måneders periode, som der bliver spurgt ind til, er det over halvdelen, som mindst én gang har arbejdet hjemmefra i stedet for at sygemelde sig – typisk 2,6 gange i gennemsnit (fremgår ikke af figuren).

Samlet set betyder det, at der blandt IDAs lønmodtagermedlemmer som helhed i gennemsnit er cirka 3,7 'skjulte' sygefraværsdage ekstra om året ud over det rapporterede sygefravær.

Om undersøgelsen

- Formålet med undersøgelsen var at undersøge trivsel, arbejdsomængde og arbejdskulturen 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).