



AC

Akademikerne

INGENIØRERNES
PSYKISKE
ARBEJDSMILJØ

Undersøgelse 2015

Indholdsfortegnelse

Ingeniørforeningens psykiske arbejdsmiljøanalyse.....	4
Psykisk arbejdsmiljø	5
Sektor	5
Køn	6
Alder	6
Stillingsniveau	7
Hvad er med til at skabe og hvad kan forbedre det psykiske arbejdsmiljø?.....	7
Produktivitet og kvalitet i arbejdet.....	9
Psykisk arbejdsmiljø og stress	11
Generende forstyrrelser i arbejdet	11
Mening i arbejdet	12
Arbejdspladskultur	13
Arbejdsomfang	14
Faglighed	15
Faglige kompetencer i arbejdet	15
Tid til faglig sparring med kollegaer	17
Mulighed for efter- og videreuddannelse.....	18
Forsvarlig faglig kvalitet.....	20
Formelt samarbejde om arbejdsmiljø på arbejdspladsen	21
Arbejdspladsvurderingen	21
Arbejds miljøorganisationen	22
Tillidserhverv	23
De ansattes vurdering af tillidsrepræsentantens rolle i forhold til det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.....	24
Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet	24

Stress og tilbagetrækning.....	25
God ledelse og tilbagetrækning	26
Psykisk arbejdsmiljø og tilbagetrækning.....	27
Følelsesmæssige krav	27
Følelsesmæssigt berørt.....	28
Krav om at skjule følelser.....	30
Ledelse og psykisk arbejdsmiljø	32
Nærmeste leder	32
Feedback, forventningsafstemning og ros.....	34
Tabel 36.....	35
Den øverste ledelse	37
Lederne og det psykiske arbejdsmiljø.....	38
Ledernes eget psykiske arbejdsmiljø.....	40
Kvantitative krav.....	42
Over- og merarbejde	42
Tid nok til arbejdsopgaver.....	44
Tidsfrister.....	46
Uventede arbejdsopgaver	48
Social kapital.....	51
Stillingsniveau.....	54
Køn	54
Stress.....	54
Metodiske overvejelser og baggrundsdata om ingeniørerne.....	56

Ingeniørforeningens psykiske arbejdsmiljøanalyse

Et moderne samfund, der ønsker vækst og velstand, kræver kompetente medarbejdere og ledere med overskud, overblik og ordentlighed. Et godt psykisk arbejdsmiljø er en helt afgørende forudsætning for, at arbejdspladserne får det bedste ud af medarbejderne. Arbejdspladser plaget af stress, mobning og dårlig ledelse er ikke innovative og værdiskabende i nær samme grad som dem, hvor medarbejdere og ledere trives. Akademikernes psykiske arbejdsmiljøundersøgelse, som Ingeniørforeningen er en del af, viser, at der er milliardstore gevinster at hente ved at forbedre det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne.

Ingeniørforeningen oplever i stigende grad, at medlemmerne udfordres af konsekvenserne af det moderne arbejdsliv, hvor grænseløshed, selvledelse, konkurrence- og præstationskultur og til tider dårlig ledelse, skaber mange udfordringer for den enkelte ansatte omkring dennes psykiske arbejdsmiljø. Det kan være stress, manglende balance mellem privatliv og arbejdsliv m.m.

For at få klarlagt arbejdsmiljøudfordringerne har vores hovedorganisation Akademikerne - i tæt samarbejde med de 25 medlemsorganisationer - gennemført en omfattende undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i alle hjørner af det akademiske arbejdsmarked. 28.000 akademikere – herunder 1.533 fra Ingeniørforeningen, svarende til en svarprocent på 25,1 pct. - har svaret på et omfattende spørgeskema. Det er således første gang nogensinde, at der er lavet en så detaljeret kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø for alle grupper af beskæftigede akademikere.

Grundet afrunding af decimaler kan der være tilfælde, hvor tabellerne ikke summer til 100.

Det psykiske arbejdsmiljøets dna er, at det er langt mere kompliceret at forholde sig til og ikke mindst at komme med løsningsforslag til, end det fysiske. Men det må ikke afholde os fra at styrke indsatsen på området.

Hvis vi for alvor skal have reduceret omfanget af stresssygemeldinger og andre følgevirkninger af et dårligt psykisk arbejdsmiljø, er det nødvendigt, at problemet tages alvorligt og at alle medvirker til at påpege og forbedre et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Denne undersøgelse påpeger en række aspekter som fx ledelse, kultur, arbejdspress mv, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø. Disse er dermed håndtag, man på den enkelte arbejdsplads kan skruer på for at forbedre arbejdsmiljøet. Brug analysen og de sammenhænge, den påviser, til at starte dialogen på din egen arbejdsplads.

Ingeniørforeningen opfordrer alle vores medlemmer til at tage medejerskab på deres arbejdsplads for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Det er godt for dig, din kollega, din arbejdsplads og hele Danmark.

Psykisk arbejdsmiljø

Samlet set oplever over halvdelen af alle ingeniører (54 pct.), at de i høj eller meget høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø på deres nuværende arbejdsplads, og 34 pct. har i nogen grad et godt psykisk arbejdsmiljø. 12 pct. har ikke et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads.

Tabel 1

Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?		
	IDA	AC
I meget høj grad	11 %	10 %
I høj grad	43 %	38 %
I nogen grad	34 %	38 %
I lav grad	10 %	11 %
I meget lav grad/slet ikke	2 %	3 %

Sektor

Undersøgelsen viser, at de privatansatte har et bedre arbejdsmiljø end de offentligt ansatte.

Tabel 2

Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?				
	IDA		AC	
	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat
I meget høj grad	7 %	12 %	9 %	12 %
I høj grad	36 %	45 %	37 %	43 %
I nogen grad	40 %	33 %	39 %	34 %
I lav grad	15 %	8 %	13 %	9 %
I meget lav grad/slet ikke	2 %	2 %	3 %	3 %

Køn

Undersøgelsen viser endvidere en forskel mellem kønnene. Over halvdelen af mændene giver udtryk for, at de i høj eller meget høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø, mens det kun gælder for under halvdelen af kvinderne.

Tabel 3

	IDA		AC	
	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand
I meget høj grad	9 %	11 %	9 %	11 %
I høj grad	37 %	45 %	35 %	43 %
I nogen grad	39 %	33 %	40 %	34 %
I lav grad	12 %	9 %	13 %	10 %
I meget lav grad/slet ikke	2 %	2 %	3 %	2 %

Alder

Ser man på sammenhængen mellem alder og psykisk arbejdsmiljø, viser undersøgelsen, at yngre ingeniører under 30 år har et bedre arbejdsmiljø end deres ældre kollegaer.

Tabel 4

Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?	Yngre end 30 år	30 - 44 år	45 - 59 år	60 år eller ældre
I meget høj grad	17 %	10 %	9 %	12 %
I høj grad	40 %	44 %	43 %	41 %
I nogen grad	35 %	34 %	34 %	36 %
I lav grad	8 %	9 %	11 %	10 %
I meget lav grad/slet ikke	0 %	2 %	2 %	1 %

Stillingsniveau

Når der ses på forskellen mellem ledere og medarbejdere, fremgår det, at ledere oplever et bedre psykisk arbejdsmiljø end medarbejdere. 63 pct. af lederne vurderer, at der i høj eller meget høj grad er et godt psykisk arbejdsmiljø på deres nuværende arbejdsplads. Derimod oplever 52 pct. af medarbejderne i høj eller meget høj grad et godt psykisk arbejdsmiljø.

Tabel 5

Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?				
	IDA		AC	
	Medarbejder	Leder	Medarbejder	Leder
I meget høj grad	11 %	12 %	9 %	12 %
I høj grad	41 %	51 %	37 %	47 %
I nogen grad	35 %	31 %	39 %	32 %
I lav grad	11 %	4 %	12 %	7 %
I meget lav grad/slet ikke	2 %	1 %	3 %	2 %

Hvad er med til at skabe og hvad kan forbedre det psykiske arbejdsmiljø?

Tabel 6 viser, hvilke faktorer der vil medvirke til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø for dem, der har svaret, at de kun i nogen, lav, meget lav grad eller slet ikke har et godt psykisk arbejdsmiljø.

Tabel 7 viser, hvilke faktorer dem, der i meget høj eller høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø, vurderer som værende afgørende for et godt psykisk arbejdsmiljø.

Tabel 6

I hvilken grad ville følgende faktorer medvirke til at forbedre dit psykiske arbejdsmiljø?				
	I høj grad	I nogen grad	I lav grad/slet ikke	Ved ikke/ikke relevant
Bedre ledelse	49 %	35 %	12 %	4 %
Prioritering af et godt psykisk arbejdsmiljø hos ledelsen	44 %	42 %	8 %	6 %
Mere tid til kerneopgaven	37 %	39 %	19 %	5 %
Få en tilpas/velafgrænset arbejdsmængde	34 %	41 %	20 %	5 %
Mere tid til innovation og vidensdeling	32 %	44 %	20 %	5 %
Mere tillid og anerkendelse fra nærmeste leder	31 %	37 %	27 %	5 %
Bedre stemning på arbejdspladsen	31 %	38 %	25 %	6 %
Flere spændende arbejdsopgaver	25 %	32 %	35 %	8 %
Hjælp til prioritering af opgaver fra nærmeste leder	23 %	41 %	31 %	5 %
Mere viden om psykisk arbejdsmiljø hos min nærmeste leder	22 %	41 %	29 %	9 %
Bedre samarbejde med kollegaer	21 %	43 %	28 %	7 %
At få aftalt sociale spilleregler/leveregler på arbejdspladsen	19 %	36 %	35 %	10 %
Kompetencer inden for konflikthåndtering/mediation på arbejdspladsen	16 %	39 %	34 %	11 %
Større fleksibilitet i forhold til planlægning af arbejdstid/-opgaver	15 %	39 %	39 %	8 %

Tabel 7

I hvilken grad er følgende faktorer afgørende for, at du har et godt psykisk arbejdsmiljø?				
	I høj grad	I nogen grad	I lav grad/slet ikke	Ved ikke/ikke relevant
Godt samarbejde med kolleger	83 %	16 %	1 %	1 %
God stemning på arbejdspladsen	78 %	21 %	1 %	1 %
God ledelse	62 %	35 %	2 %	1 %
Spændende arbejdsopgaver	58 %	37 %	5 %	1 %
Tillid og anerkendelse fra nærmeste leder	55 %	39 %	5 %	1 %
Fleksibilitet i forhold til planlægning af arbejdstid/-opgaver	52 %	43 %	4 %	1 %
Tid til kerneopgaven	51 %	45 %	3 %	1 %
At konflikter håndteres i tide	51 %	42 %	4 %	4 %
Tilpas/velafgrænset arbejdsmængde	40 %	53 %	6 %	1 %
Tid til innovation og vidensdeling	33 %	55 %	11 %	1 %
Prioritering af et godt psykisk arbejdsmiljø hos ledelsen	33 %	54 %	9 %	4 %
Klare sociale spilleregler/leveregler på arbejdspladsen	30 %	53 %	14 %	3 %
Hjælp til prioritering af opgaver fra nærmeste leder	28 %	48 %	22 %	2 %
God viden om psykisk arbejdsmiljø hos nærmeste leder	17 %	55 %	23 %	6 %

Produktivitet og kvalitet i arbejdet

Respondenterne er i undersøgelsen blevet bedt om at vurdere deres produktivitet. Det spørgsmål, som de er blevet stillet, lyder som følger: "Forestil dig, at din produktivitet er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende produktivitet? Sæt kun ét kryds på skalaen fra 0 – 10, hvor 0 er lig med ingen produktivitet og 10 er lig med størst produktivitet." Spørgsmålet er udviklet med inspiration fra et spørgsmål om selv vurderet arbejdsevne fra WAI (The Workability Index) udviklet af Det Finske Arbejdsmiljøinstitut). Resultaterne vises i tabel 8, og ingeniørerne vurderer i gennemsnit deres produktivitet til at være 8,2.

Analysen viser en tydelig sammenhæng mellem psykisk arbejdsmiljø og produktivitet.

Tabel 8

Den gennemsnitlige produktivitet	Har du et godt psykisk arbejdsmiljø				
	I meget lav grad/slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
IDA	6,2	6,8	7,9	8,7	9,2
AC	6,8	7,5	8,4	8,8	9,3

Faglig kvalitet

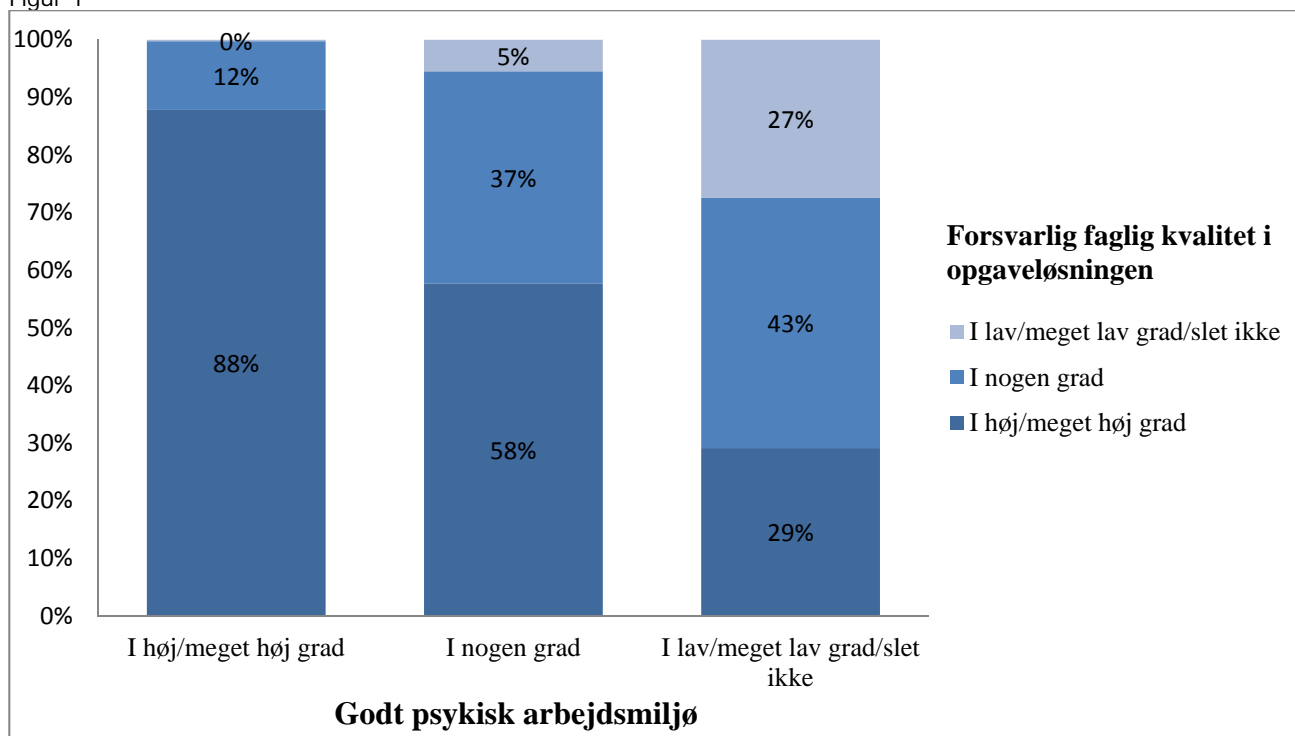
Der spørges i undersøgelsen ind til, i hvilken grad det opleves, at man kan udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet.

Som det fremgår af figur 1, er der en betydelig sammenhæng mellem det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen og muligheden for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet. Des bedre psykisk arbejdsmiljø, des bedre mulighed er der for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet.

Tabel 9

	Har du mulighed for at udføre arbejdsopgaver med en forsvarlig faglig kvalitet?	
	IDA	AC
I meget høj grad	19 %	21 %
I høj grad	51 %	48 %
I nogen grad	24 %	26 %
I lav grad	5 %	4 %
I meget lav grad/slet ikke	1 %	1 %

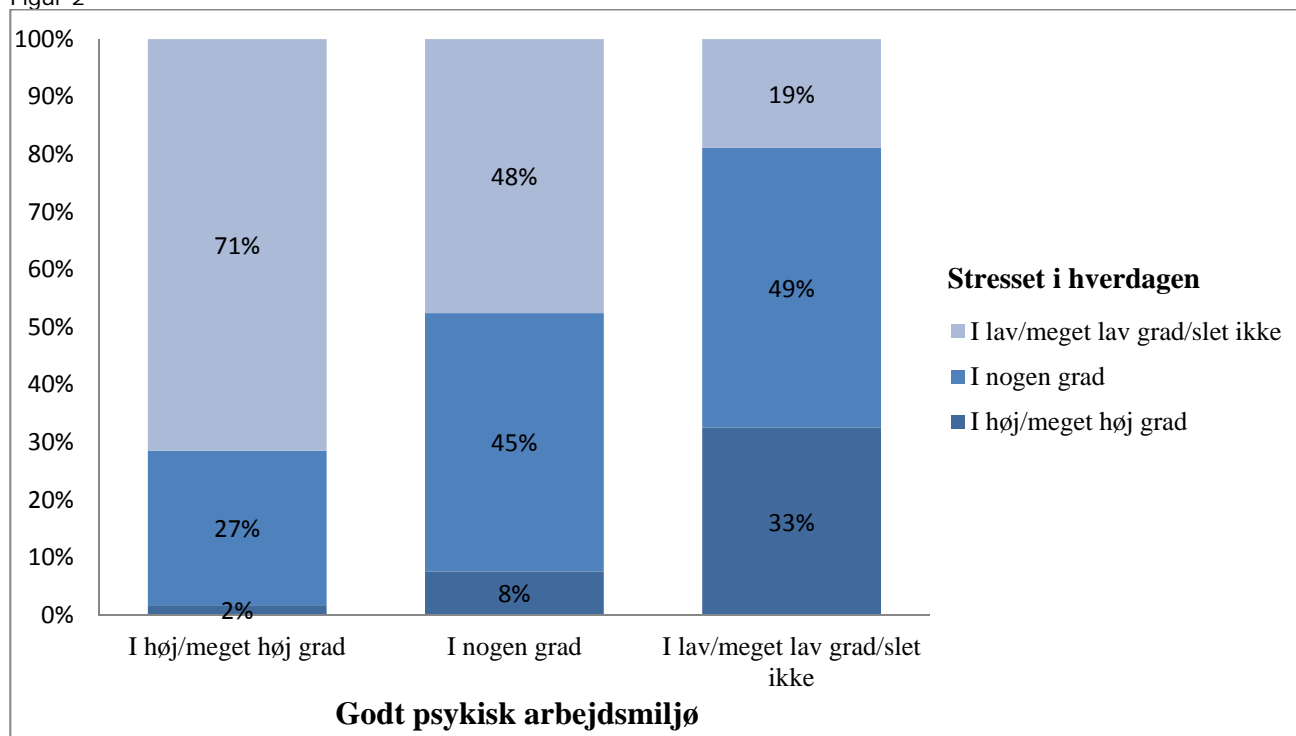
Figur 1



Psykisk arbejdsmiljø og stress

Undersøgelsen viser en klar sammenhæng mellem psykisk arbejdsmiljø og graden af stress.

Figur 2



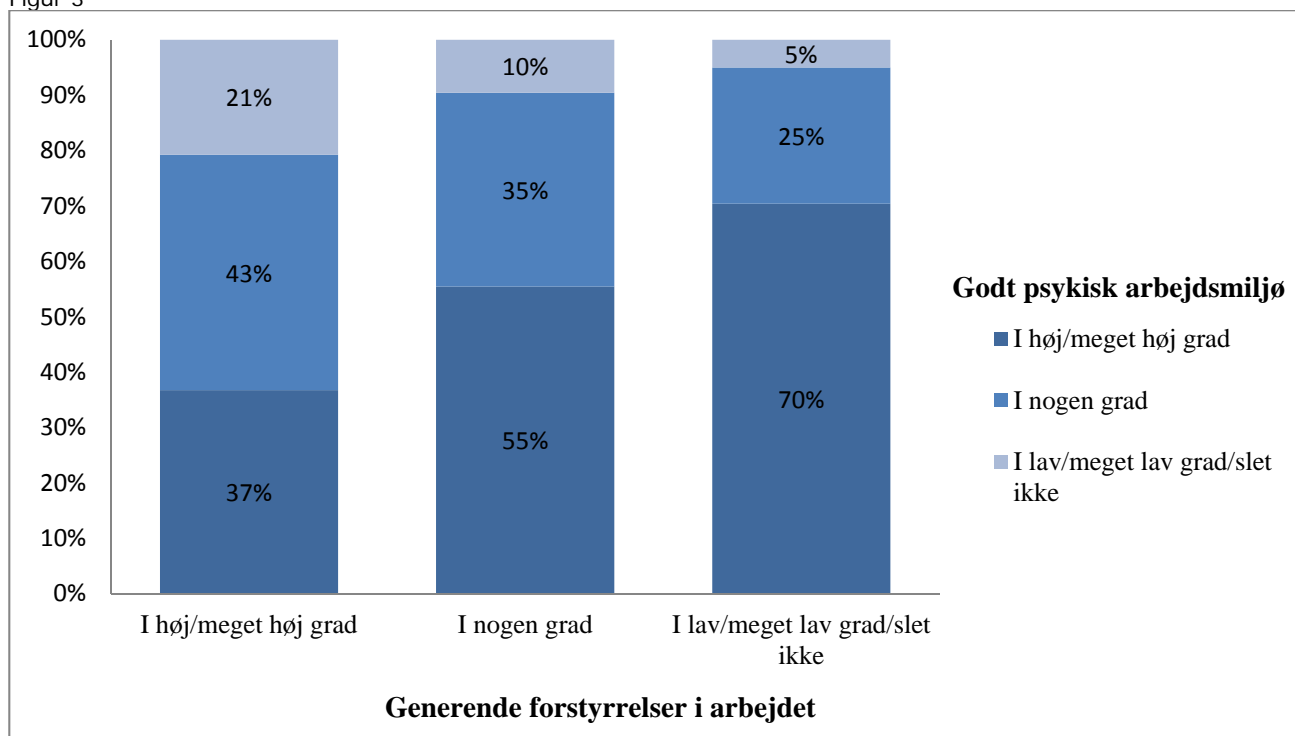
Generende forstyrrelser i arbejdet

Undersøgelsen viser, at 31 pct. af ingeniørerne i meget høj eller høj grad oplever generende forstyrrelser i arbejdet. Undersøgelsen viser endvidere, at der er en markant sammenhæng mellem generende forstyrrelser i arbejdet og psykisk arbejdsmiljø, som det fremgår af figur 3.

Tabel 10

Oplever du generende forstyrrelser i dit arbejde?		
	IDA	AC
I meget høj grad	9 %	11 %
I høj grad	22 %	20 %
I nogen grad	40 %	41 %
I lav grad	25 %	24 %
I meget lav grad/slet ikke	3 %	4 %

Figur 3



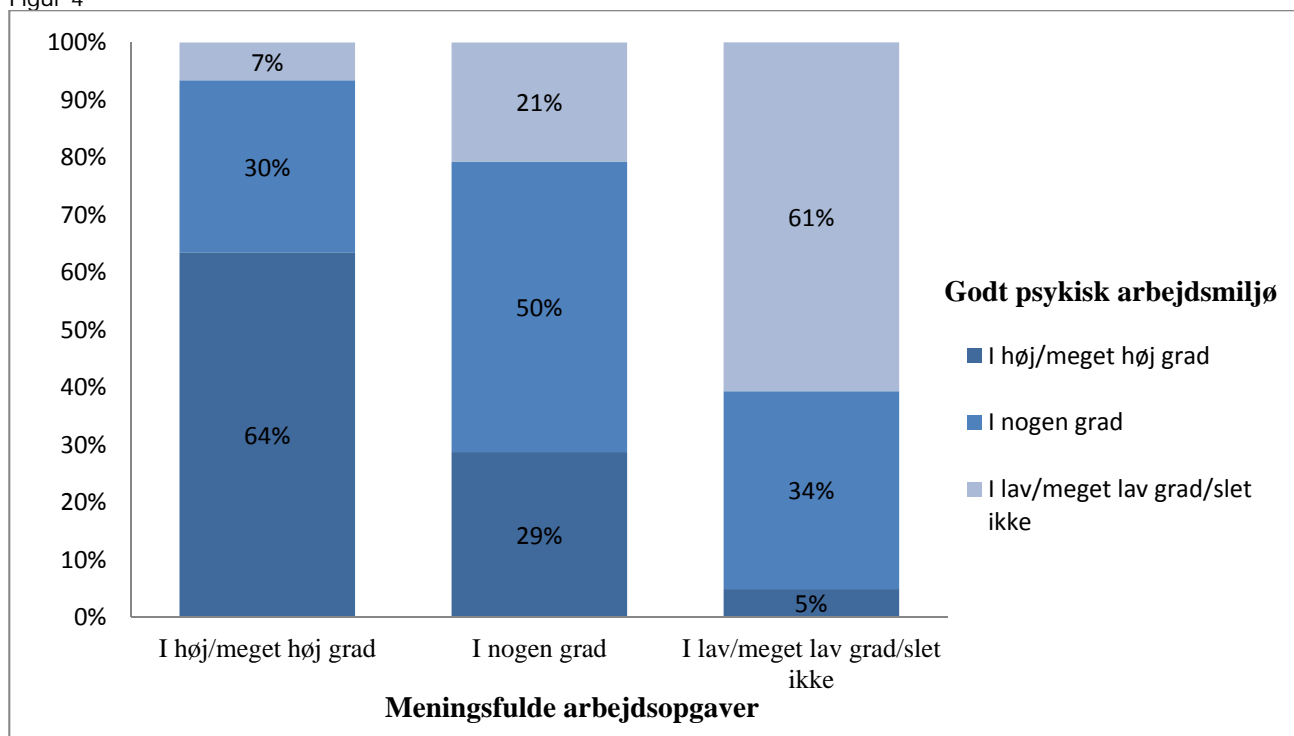
Mening i arbejdet

Ingeniørerne oplever i høj grad mening med arbejdsopgaverne. I figur 4 fremgår det, at der er en klar sammenhæng mellem meningsfulde arbejdsopgaver og psykisk arbejdsmiljø.

Tabel 11

Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	
	IDA	AC
I meget høj grad	25 %	29 %
I høj grad	49 %	48 %
I nogen grad	21 %	20 %
I lav grad	3 %	3 %
I meget lav grad/slet ikke	1 %	1 %

Figur 4



Arbejdspladskultur

Som det fremgår af tabel 12, så er der en del, der oplever, at det psykiske arbejdsmiljø ikke er noget, som man taler åbent om på arbejdspladsen. Det opleves derfor som den enkeltes eget problem, hvis man oplever problemer med det psykiske arbejdsmiljø.

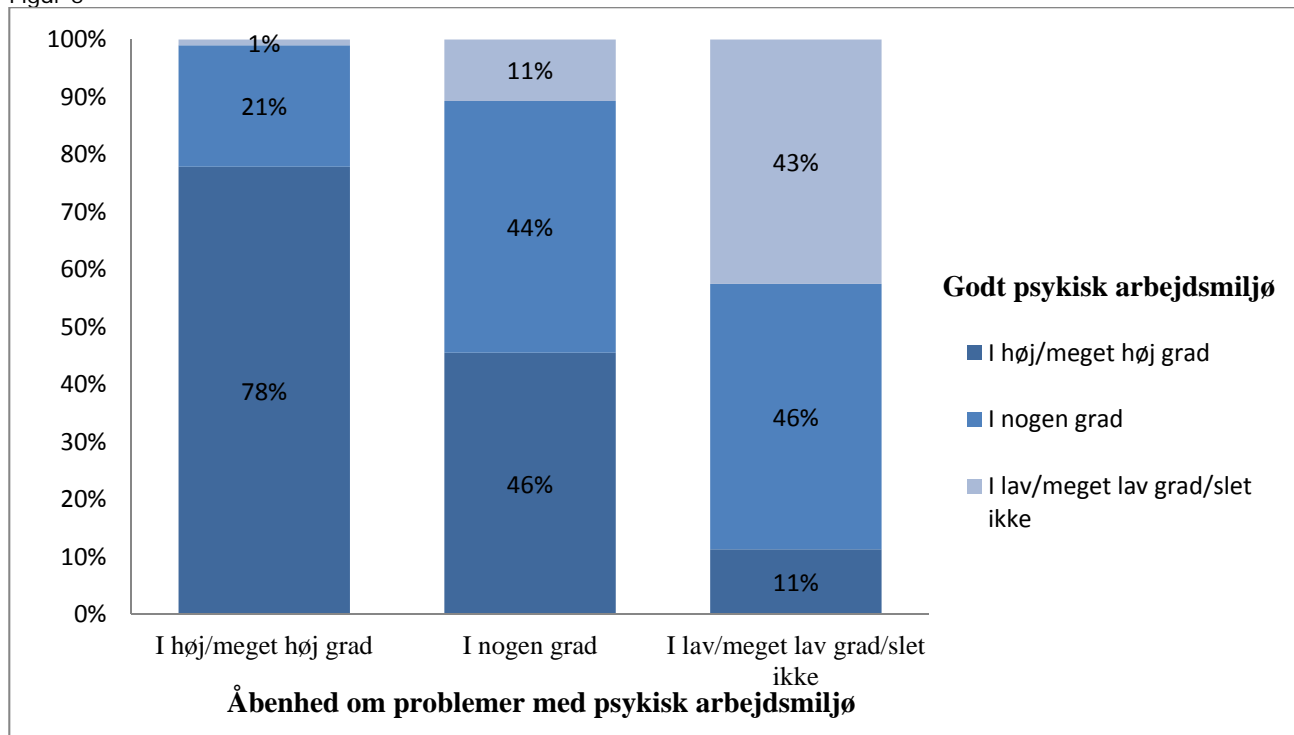
På arbejdspladser med en høj eller meget høj grad af åbenhed i forhold til problemer med det psykiske arbejdsmiljø er det psykiske arbejdsmiljø markant bedre end på arbejdspladser, hvor det ikke er tilfældet. Figur 5 viser denne sammenhæng, der understreger, hvor vigtigt det er, at ingeniørerne sørger for at tale åbent om det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen, så det ikke opfattes som alene et problem, der vedrører den enkelte.

Tabel 12

Kan I tale åbent om eventuelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø?

	IDA	AC
I meget høj grad	7 %	7 %
I høj grad	33 %	29 %
I nogen grad	38 %	40 %
I lav grad	13 %	14 %
I meget lav grad/slet ikke	4 %	6 %
Ved ikke/ikke relevant	5 %	4 %

Figur 5



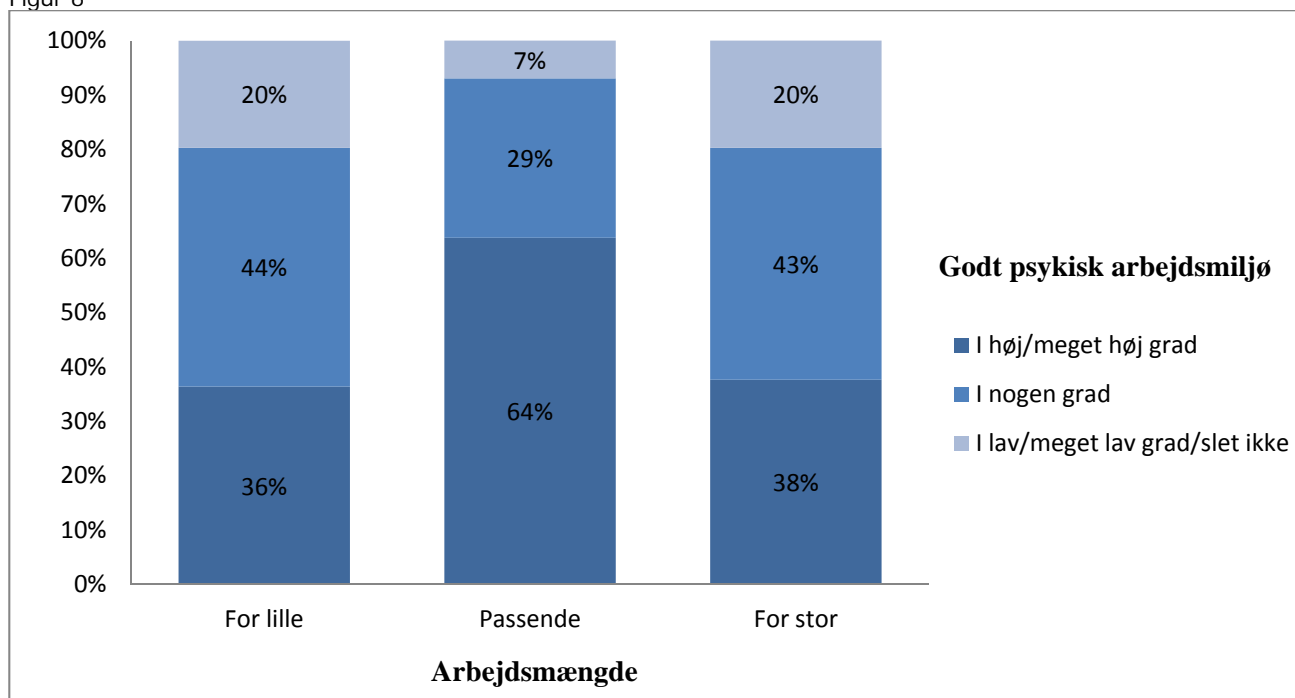
Arbejdsomængde

Tabel 13

Hvordan vurderer du generelt mængden af dine arbejdsopgaver?

	IDA	AC
For lille	4 %	3 %
Passende	62 %	59 %
For stor	33 %	38 %

Figur 6



Faglighed

Faglige kompetencer i arbejdet

Undersøgelsen viser, at ingeniørerne har god mulighed for at bruge deres faglige kompetencer i arbejdet.

Ifølge undersøgelsen har offentligt ansatte og privatansatte næsten lige gode muligheder for at gøre brug af deres faglige kompetencer i arbejdet end privatansatte.

Som det fremgår af figur 7, er der en klar sammenhæng mellem psykisk arbejdsmiljø og muligheden for at anvende faglige kompetencer i arbejdet.

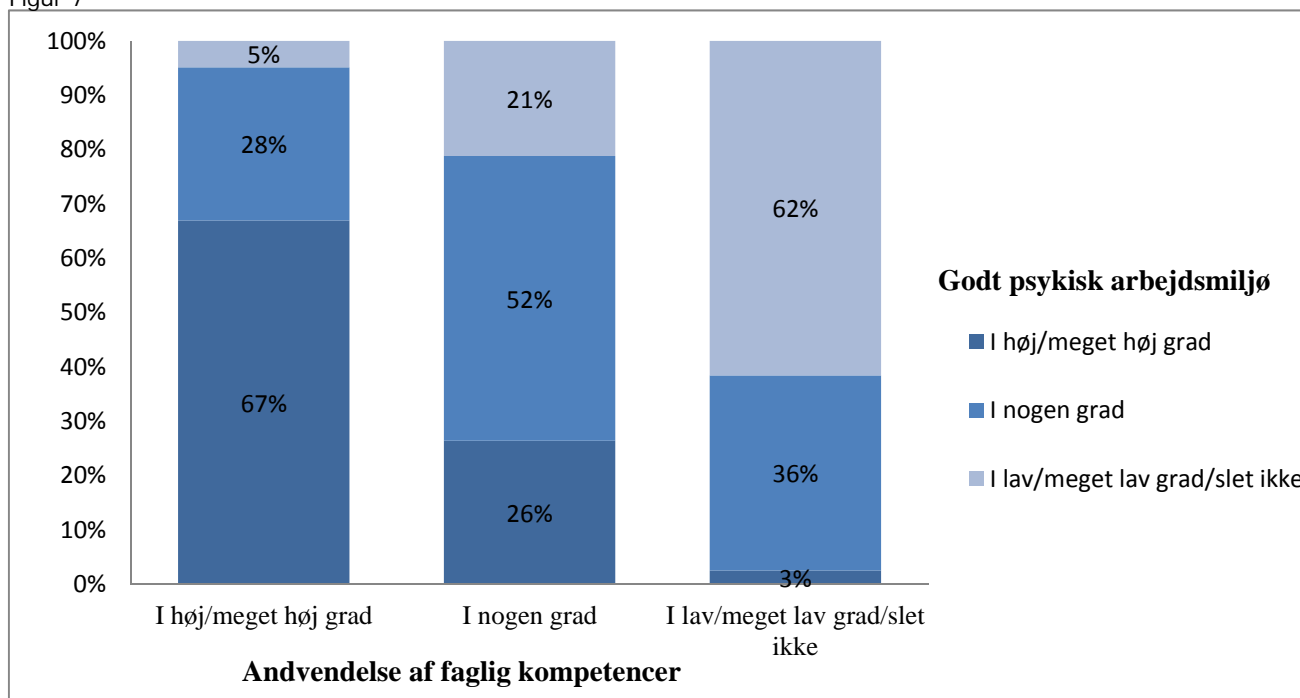
Tabel 14

Har du mulighed for at bruge dine faglige kompetencer i dit arbejde?		
	IDA	AC
I meget høj grad	30 %	34 %
I høj grad	48 %	45 %
I nogen grad	17 %	17 %
I lav grad	4 %	3 %
I meget lav grad/slet ikke	0 %	0 %

Tabel 15

Har du mulighed for at bruge dine faglige kompetencer i dit arbejde?				
	IDA		AC	
	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat
I meget høj grad	30 %	29 %	36 %	31 %
I høj grad	49 %	49 %	44 %	45 %
I nogen grad	18 %	17 %	17 %	19 %
I lav grad	3 %	4 %	3 %	4 %
I meget lav grad/slet ikke	0 %	0 %	0 %	1 %

Figur 7



Tid til faglig sparring med kollegaer

Tabel 16 og 17 viser, hvordan ingeniørerne oplever muligheden for tid til faglig sparring med kollegaerne. Undersøgelsen viser, at privatansatte i højere grad end offentligt ansatte har tid til faglig sparring med kollegaerne. Som det fremgår af figur 8, så er faglig sparring med kolleger også et af de elementer, der er med til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

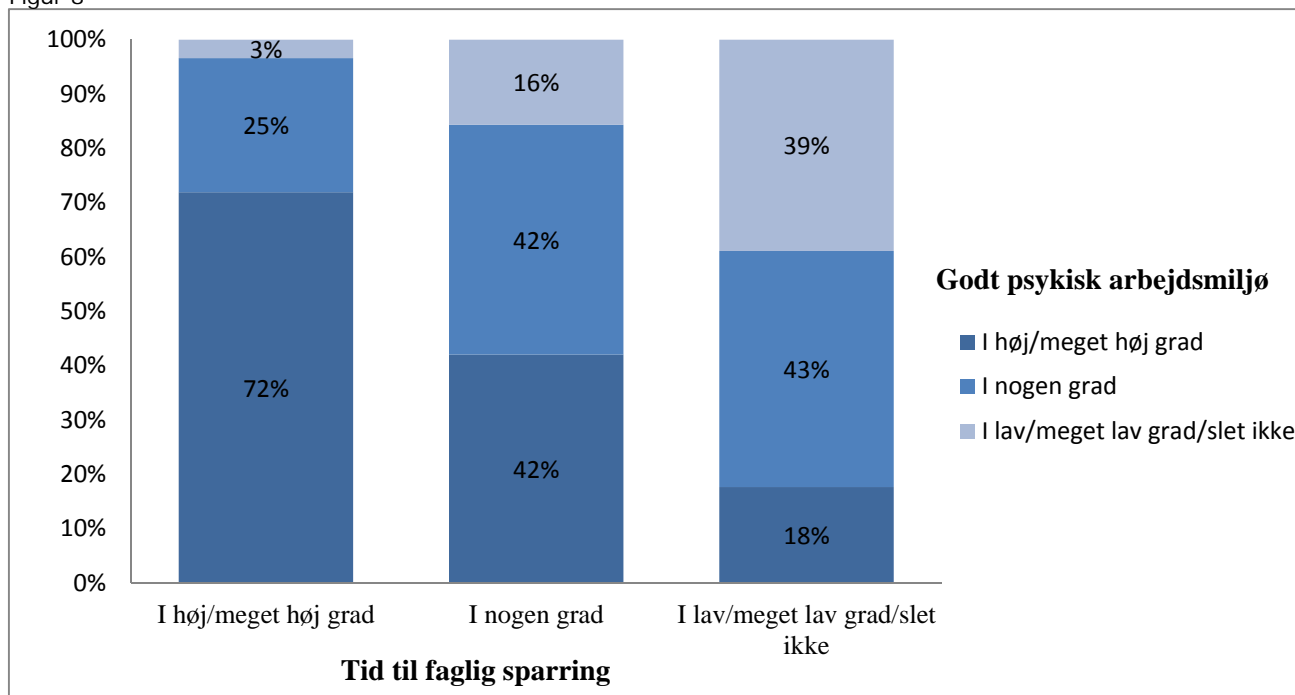
Tabel 16

Er der tid til faglig sparring med kolleger?		
	IDA	AC
I meget høj grad	16 %	14 %
I høj grad	39 %	35 %
I nogen grad	33 %	38 %
I lav grad	11 %	12 %
I meget lav grad/slet ikke	1 %	2 %

Tabel 17

Er der tid til faglig sparring med kolleger?				
	IDA		AC	
	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat
I meget høj grad	14 %	16 %	13 %	15 %
I høj grad	35 %	42 %	34 %	38 %
I nogen grad	39 %	31 %	39 %	34 %
I lav grad	12 %	10 %	12 %	11 %
I meget lav grad/slet ikke	1 %	1 %	2 %	2 %

Figur 8



Mulighed for efter- og videreuddannelse

Efter- og videreuddannelse er en måde, hvorpå ingeniørerne kan bevare og videreudvikle de faglige kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet.

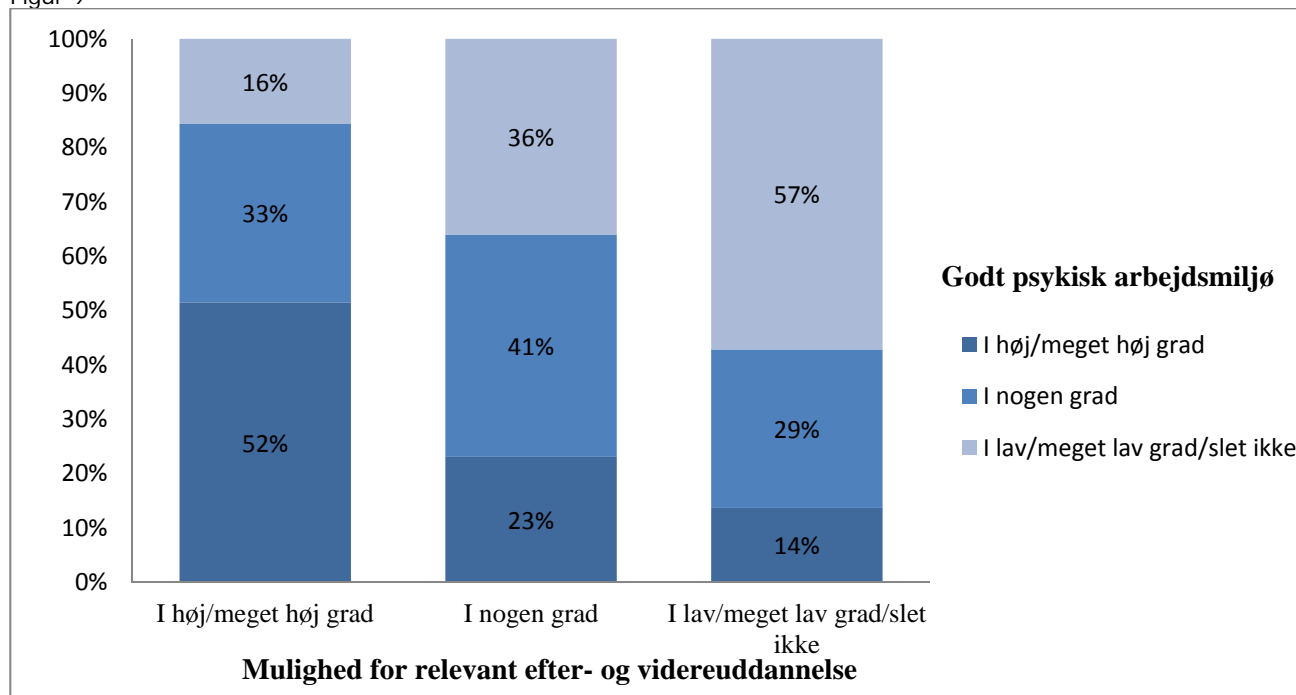
Som det fremgår af tabel 18, så er der en betydelig del af ingeniørerne, der kun i lav, meget lav grad eller slet ikke har mulighed for relevant efter- og videreuddannelse.

Derimod viser undersøgelsen en sammenhæng mellem muligheden for efter- og videreuddannelse og det psykiske arbejdsmiljø. Des bedre mulighed der er for relevante efter- og videreuddannelse, des bedre vurderer de det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads.

Tabel 18

Har du mulighed for relevant efter- og videreuddannelse?		
	IDA	AC
I meget høj grad	9 %	11 %
I høj grad	28 %	27 %
I nogen grad	35 %	37 %
I lav grad	21 %	18 %
I meget lav grad/slet ikke	6 %	7 %

Figur 9



Forsvarlig faglig kvalitet

Der er spurgt ind til ingeniørernes mulighed for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet. Som det fremgår i tabel 19 samt tabel 9 tidligere i denne analyse, har 70 pct. i meget høj eller høj grad mulighed for at levere en forsvarlig faglig kvalitet. Resultatet viser samtidig, at en betydelig gruppe mener, at de er udfordret i forhold til at levere en forsvarlig faglig kvalitet.

Undersøgelsen viser, at privatansatte har bedre mulighed for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet end offentligt ansatte.

Som vist tidligere, er der en markant sammenhæng mellem muligheden for at levere en forsvarlig faglig kvalitet og det psykiske arbejdsmiljø. Des bedre psykisk arbejdsmiljø, des bedre er muligheden for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet jf. figur 1.

Tabel 19

Har du mulighed for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet?		
	IDA	AC
I meget høj grad	19 %	21 %
I høj grad	51 %	48 %
I nogen grad	24 %	26 %
I lav grad	5 %	4 %
I meget lav grad/slet ikke	1 %	1 %

Tabel 20

Har du mulighed for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet?				
	IDA		AC	
	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat
I meget høj grad	17 %	20 %	20 %	21 %
I høj grad	48 %	53 %	46 %	50 %
I nogen grad	30 %	23 %	28 %	24 %
I lav grad	5 %	4 %	4 %	4 %
I meget lav grad/slet ikke	1 %	1 %	1 %	1 %

Formelt samarbejde om arbejdsmiljø på arbejdspladsen

Arbejdspladsvurderingen

Det er lovpligtigt for alle arbejdspladser minimum hvert tredje år at udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV), der skal være med til at sikre både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Derfor har vi spurgt ingeniørerne, hvorvidt der inden for de seneste tre år har været udarbejdet en APV på deres arbejdsplads.

Tabel 21

Har I inden for de sidste tre år udarbejdet en APV (arbejdspladsvurdering) på din arbejdsplads?		
	IDA	AC
Ja	65 %	69 %
Nej	11 %	9 %
Ved ikke	24 %	22 %

Eftersom dette spørgsmål kan være svært at besvare, hvis man har været ansat på sin arbejdsplads i mindre end tre år, har vi set nærmere på, hvilken betydning dette har. Som det fremgår af tabel 22, er der som forventet en langt større andel blandt dem, der har været ansat under tre år, der ikke ved, om der har været foretaget en APV på deres arbejdsplads inden for de seneste tre år.

Tabel 22

Har I inden for de sidste tre år udarbejdet en APV (arbejdspladsvurdering) på din arbejdsplads?	Hvor længe har du været ansat på din nuværende arbejdsplads?			
	IDA		AC	
	Under 3 år	Over 3 år	Under 3 år	Over 3 år
Ja	44 %	76 %	59 %	85 %
Nej	13 %	10 %	7 %	6 %
Ved ikke	44 %	14 %	33 %	9 %

Direkte adspurgt vurderer en begrænset andel af ingeniørerne, at APV er et godt redskab til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Tabel 23

Er en APV (arbejdspladsvurdering) et godt redskab til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø?

	IDA	AC
I meget høj grad	3 %	3 %
I høj grad	13 %	13 %
I nogen grad	35 %	36 %
I lav grad	20 %	19 %
I meget lav grad/slet ikke	10 %	11 %
Ved ikke	19 %	18 %

Arbejds miljøorganisationen

På arbejdspladser med ni eller flere ansatte har arbejdsgiveren pligt til at oprette en arbejdsmiljøorganisation, hvor ansatte og arbejdsgiver skal samarbejde om arbejdsmiljøet. Arbejds miljøorganisationen skal bestå af repræsentanter fra både ledelse og arbejdstagere. Det generelle billede viser, at ingeniørerne kun i begrænset omfang har kendskab til arbejdsmiljøorganisationen (AMO) og dens funktion på deres arbejdsplads.

Tabel 24

Har du kendskab til Arbejds miljøorganisationens (AMO) rolle og funktion på din arbejdsplads?

	IDA	AC
I høj grad	19 %	21 %
I nogen grad	33 %	32 %
I lav grad	22 %	20 %
Slet ikke	23 %	24 %
Ikke relevant - færre end 9 ansatte	4 %	4 %

Samtidig ses det, at størstedelen generelt ikke oplever, at AMO iværksætter konkrete initiativer til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Tabel 25

	Har Arbejdsmiljøorganisationen (AMO) på din arbejdsplads iværksat konkrete initiativer for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø?	
	IDA	AC
I høj grad	7 %	8 %
I nogen grad	31 %	30 %
I lav grad	27 %	25 %
Slet ikke	27 %	28 %
Ikke relevant - færre end 9 ansatte	8 %	8 %

Tillidserhverv

Foruden repræsentanterne i arbejdsmiljøorganisationen har medarbejderne også mulighed for at vælge en tillidsrepræsentant til at repræsentere dem i samarbejdet med ledelsen omkring arbejdsmiljøet og samarbejdet på arbejdspladsen.

Der er ganske stor forskel på, hvorvidt privat- og offentligt ansatte har en tillidsrepræsentant på deres arbejdsplads.

Tabel 26

	Er du ansat i det offentlige eller i det private?			
	IDA		AC	
	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat
Har du en tillidsrepræsentant på din arbejdsplads?				
Ja	79 %	33 %	83 %	34 %
Nej	11 %	37 %	12 %	39 %
Ved ikke	10 %	29 %	5 %	27 %

De ansattes vurdering af tillidsrepræsentantens rolle i forhold til det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen

I undersøgelsen er de, der har en tillidsrepræsentant (TR), men som ikke selv er TR, blevet spurgt til, i hvilken grad de vurderer, at deres TR bidrager til at løse problemer med det psykiske arbejdsmiljø.

Tabel 27

Bidrager din tillidsrepræsentant til at løse eventuelle problemer med psykisk arbejdsmiljø på din arbejdsplads?

	IDA	AC
I meget høj grad	2 %	5 %
I høj grad	18 %	19 %
I nogen grad	25 %	28 %
I lav grad	19 %	18 %
I meget lav grad/slet ikke	11 %	12 %
Ved ikke	25 %	18 %

Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

I det følgende vil vi se nærmere på ingeniørernes planer om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og elementer i det psykiske arbejdsmiljø.

Som det fremgår af tabel 28, så planlægger mange en sen tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Tabel 28

Hvornår planlægger du at trække dig tilbage fra arbejdsmarkedet?

	IDA	AC
61 år eller yngre	3 %	4 %
62 år	4 %	7 %
63 år	5 %	6 %
64 år	5 %	6 %
65 år	30 %	28 %
66 år	3 %	4 %
67 år	24 %	21 %
68 år eller ældre	27 %	24 %

Spørgsmålet er blevet stillet til gruppen, der er 50 år eller ældre. For denne gruppe er folkepensionsalderen ikke den samme som følge af tilbagetrækningsreformen. De fleste har mulighed for at gå på folkepension som 65-67-årige, undtagen dem, der på undersøgelsestidspunktet har været 52 år eller yngre - disse kan først gå på folkepension når de er 68 år.

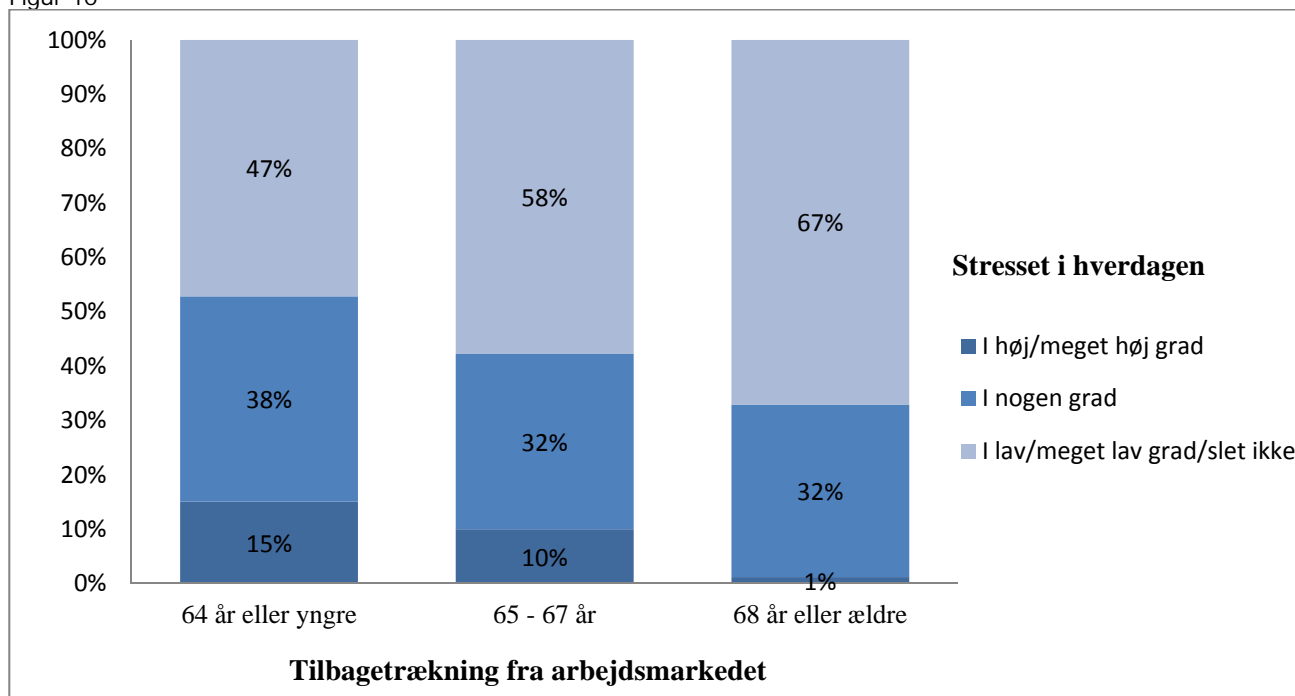
I det følgende sættes der fokus på sammenhængene mellem ingeniørernes planlagte tilbagetrækningsalder, deres stressniveau, psykiske arbejdsmiljø og om hvorvidt de har en god nærmeste leder. Alder ved planlagt tilbagetrækning er opdelt i aldersgrupperne 64 år eller yngre, der afspejler dem, der forlader arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen, 65-67 år, som for de flestes vedkommende er folkepensionsalderen, og 68 år eller ældre, der primært repræsenterer den gruppe, der bliver længere på arbejdsmarkedet.

Stress og tilbagetrækning

53 pct. af de ingeniører, som planlægger en tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, føler sig i meget høj, høj eller nogen grad stressede i hverdagen. Dette er kun tilfældet for de 33 pct., der planlægger en sen tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

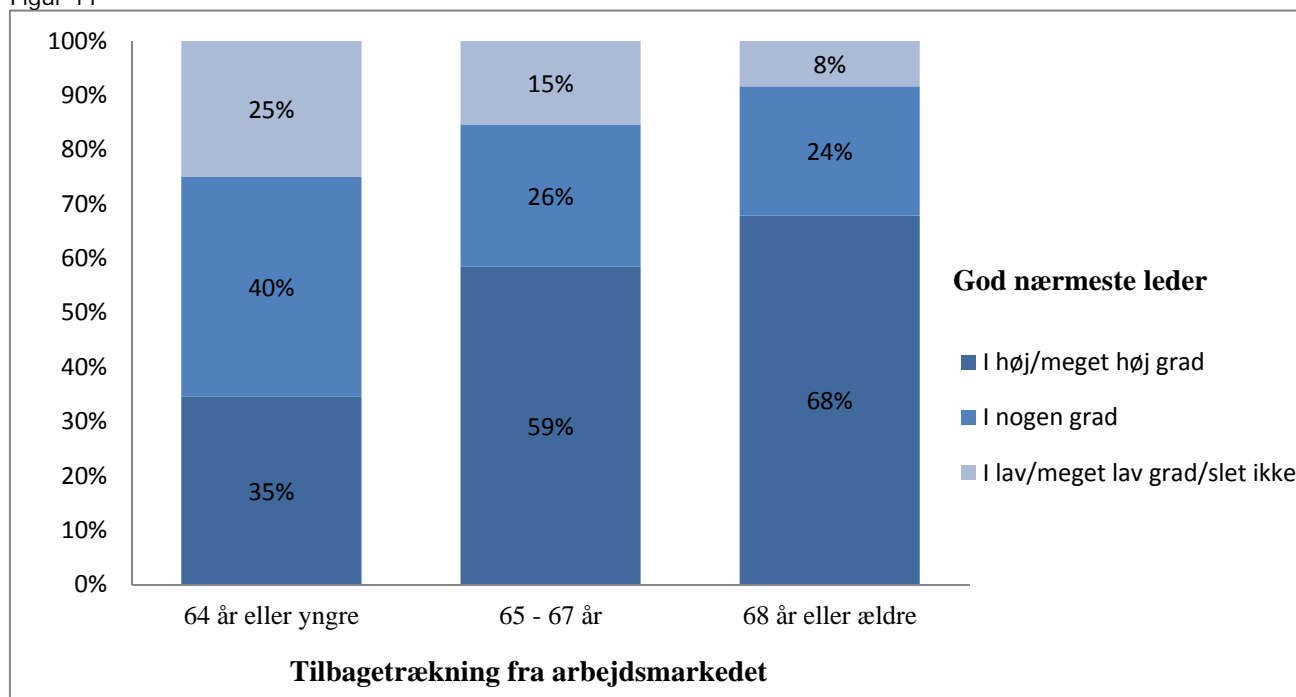
67 pct. af dem, der vil arbejde til de er 68 år gamle eller ældre, er ikke ramt af stress. Der er en tydelig tendens til, at jo mere stresset man er, jo tidligere vil man stoppe på arbejdsmarkedet.

Figur 10



God ledelse og tilbagetrækning

Figur 11

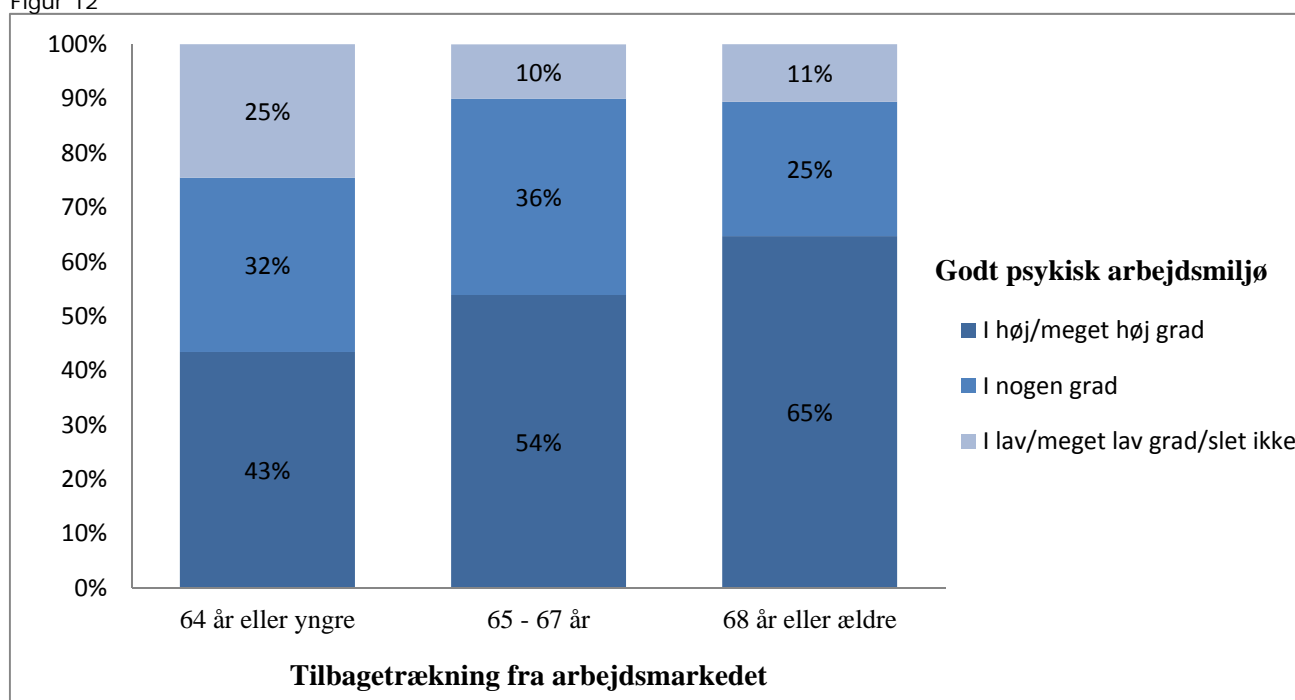


Figur 11 viser, at der er en klar tendens til, at god ledelse har en betydning for, hvornår man ønsker at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Psykisk arbejdsmiljø og tilbagetrækning

Psykisk arbejdsmiljø er endnu en faktor, der har en betydning for, hvor længe man gerne vil være på arbejdsmarkedet.

Figur 12



Følelsesmæssige krav

I det følgende undersøges, i hvilket omfang der opleves følelsesmæssige krav i arbejdet, og hvilken betydning det har for det psykiske arbejdsmiljø og risikoen for stress.

I denne undersøgelse er følelsesmæssige krav målt via følgende to spørgsmål: "Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?" samt "Hvor ofte kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser?".

Følelsesmæssigt berørt

Tabel 29 viser, hvor ofte ingeniørerne bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde.

Når spørgsmålet opdeles på køn, ses det, at kvinder i oftere grad end mænd bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde.

Tabel 29

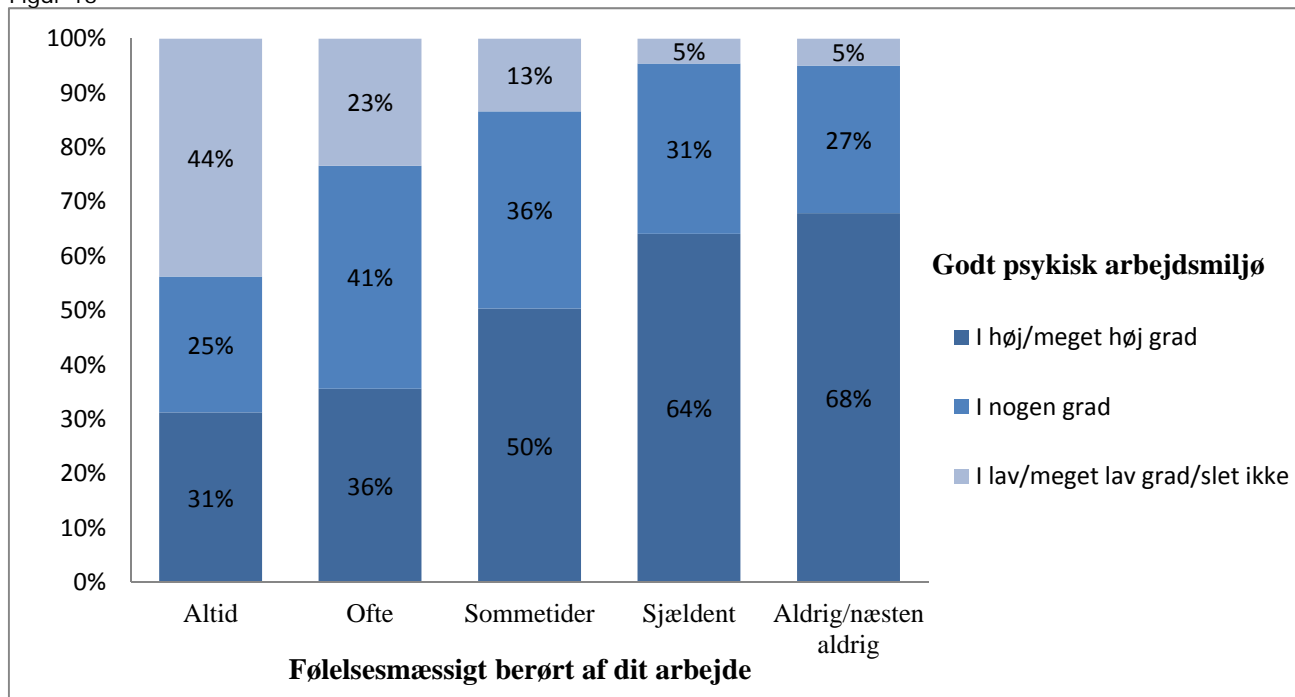
Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?		
	IDA	AC
Altid	1 %	2 %
Ofte	19 %	25 %
Sommetider	37 %	40 %
Sjældent	32 %	26 %
Aldrig/næsten aldrig	11 %	7 %

Tabel 30

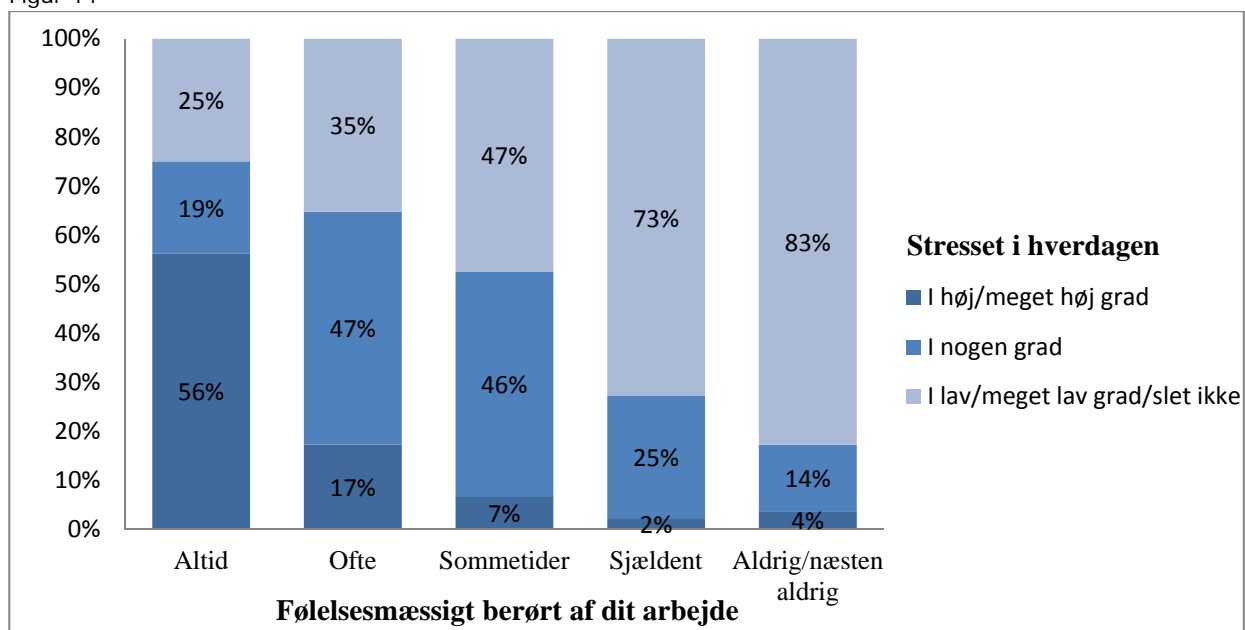
Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?	Køn			
	IDA		AC	
	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand
Altid	2 %	1 %	3 %	2 %
Ofte	24 %	17 %	28 %	20 %
Sommetider	42 %	35 %	43 %	38 %
Sjældent	27 %	34 %	22 %	30 %
Aldrig/næsten aldrig	5 %	13 %	4 %	10 %

Figur 13 viser, at der er en negativ sammenhæng mellem, hvor ofte ingeniørerne følelsesmæssigt bliver berørt af deres arbejde, og hvor godt deres psykiske arbejdsmiljø er. Figuren understreger, at det kan være hårdt at bestride et job, hvor man bliver følelsesmæssigt berørt af arbejdet. Undersøgelsen viser desuden (jf. figur 14), at risikoen for stress er større, des oftere man bliver følelsesmæssigt berørt af arbejdet.

Figur 13



Figur 14



Krav om at skjule følelser

På trods af at mange oplever, at de bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde, vil det i mange situationer være nødvendigt at skjule disse følelser. Tabel 31 viser, hvor ofte dit arbejde kræver du skjuler dine følelser.

Når spørgsmålet opdeles på køn, ses det, at kvinder oftere end mænd oplever, at de har et arbejde, der kræver, at de må skjule deres følelser.

Tabel 31

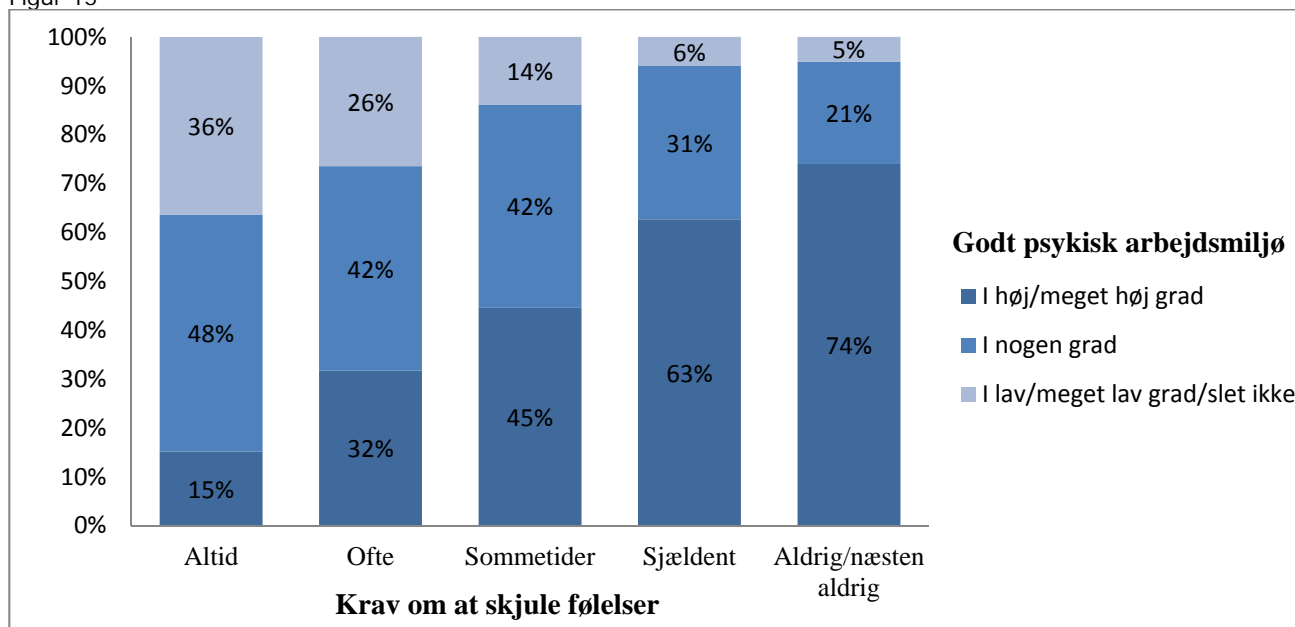
Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser?		
	IDA	AC
Altid	2 %	4 %
Ofte	14 %	21 %
Sommetider	31 %	34 %
Sjældent	34 %	28 %
Aldrig/næsten aldrig	19 %	13 %

Tabel 32

Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser?	Køn			
	IDA		AC	
	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand
Altid	3 %	2 %	5 %	4 %
Ofte	16 %	13 %	23 %	18 %
Sommetider	37 %	29 %	37 %	31 %
Sjældent	31 %	35 %	25 %	31 %
Aldrig/næsten aldrig	12 %	21 %	10 %	16 %

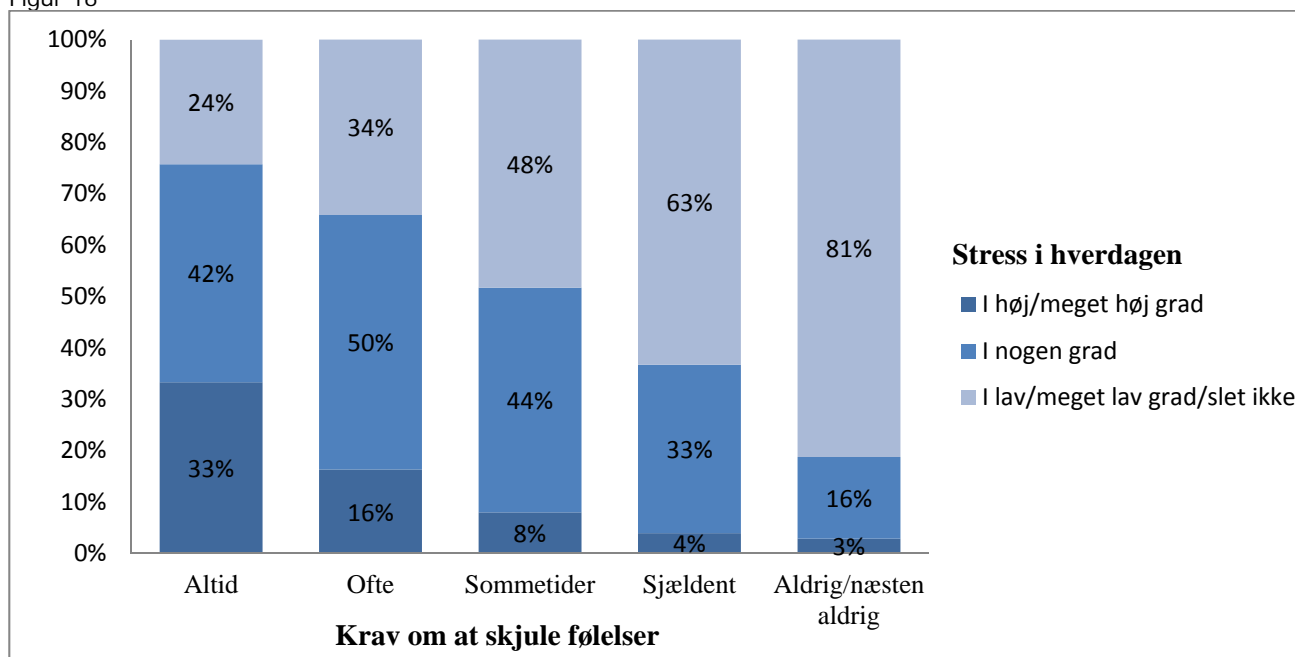
Der er en negativ sammenhæng mellem, hvor ofte arbejdet kræver, at man må skjule følelser, og hvor godt det psykiske arbejdsmiljø er.

Figur 15



Des oftere man må skjule følelserne i arbejdet, des større er risikoen for stress i hverdagen, hvilket fremgår af figur 16.

Figur 16



Ledelse og psykisk arbejdsmiljø

Nærmeste leder

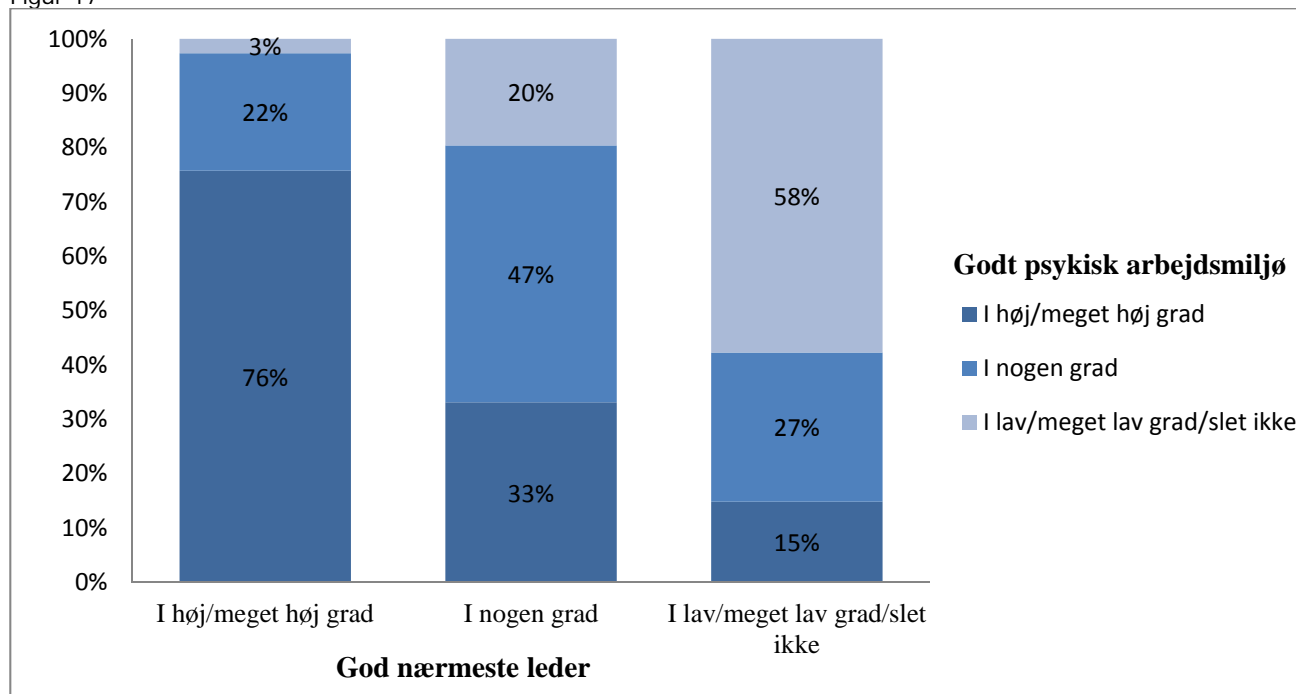
I det følgende vil vi se nærmere på sammenhænge mellem nærmeste leder og psykisk arbejdsmiljø.

Tabel 33

Har du alt i alt en god nærmeste leder?		
	IDA	AC
I meget høj grad	18 %	16 %
I høj grad	35 %	34 %
I nogen grad	31 %	33 %
I lav grad	12 %	13 %
I meget lav grad/slet ikke	3 %	5 %

At have en god nærmeste leder har stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Eksempelvis ses det i figur 17, at 76 pct. af ingeniørerne, der i høj eller meget høj grad har en god nærmeste leder, har et godt psykisk arbejdsmiljø. Mens det kun gælder for 15 pct. af de ingeniører, der i lav, meget lav grad eller slet ikke har en god nærmeste leder.

Figur 17



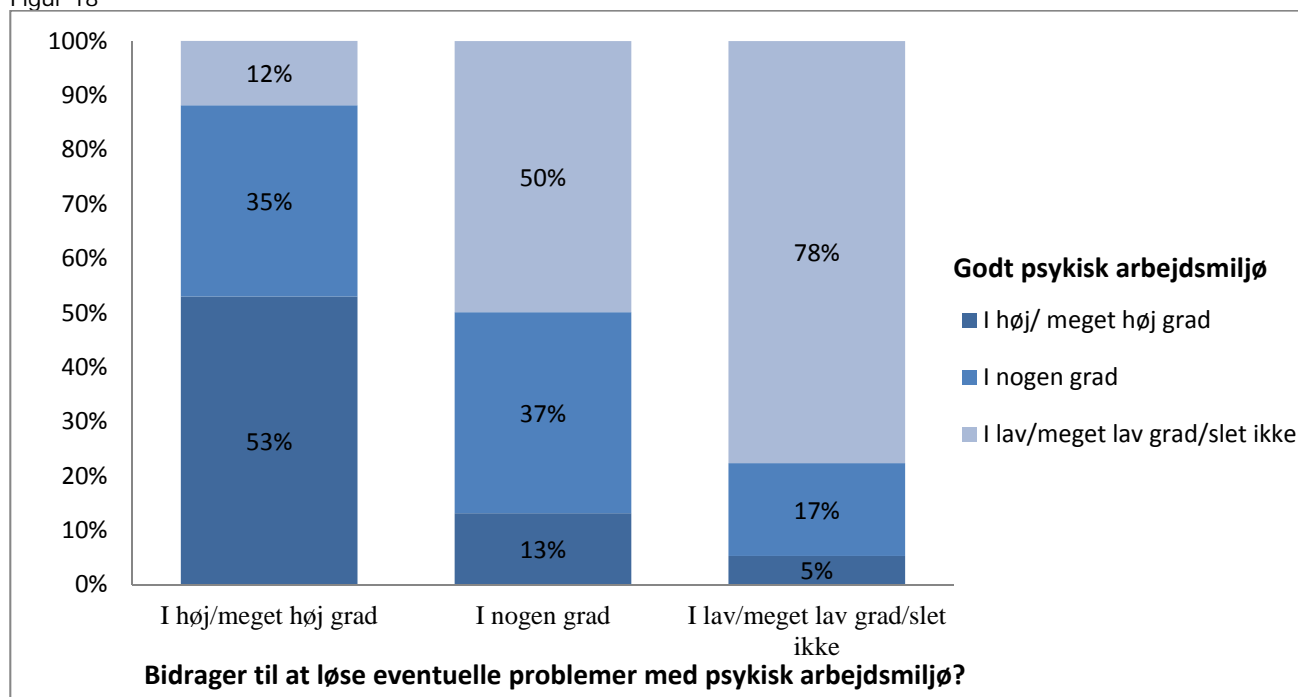
Der ses endvidere en klar sammenhæng mellem psykisk arbejdsmiljø og i hvilken grad lederen bidrager til at løse eventuelle problemer med det psykiske arbejdsmiljø, jf. figur 18.

Tabel 34

Bidrager din nærmeste leder til at løse eventuelle problemer med psykisk arbejdsmiljø?

	IDA	AC
I meget høj grad	5 %	6 %
I høj grad	23 %	23 %
I nogen grad	29 %	34 %
I lav grad	19 %	22 %
I meget lav grad/slet ikke	10 %	14 %

Figur 18



Feedback, forventningsafstemning og ros

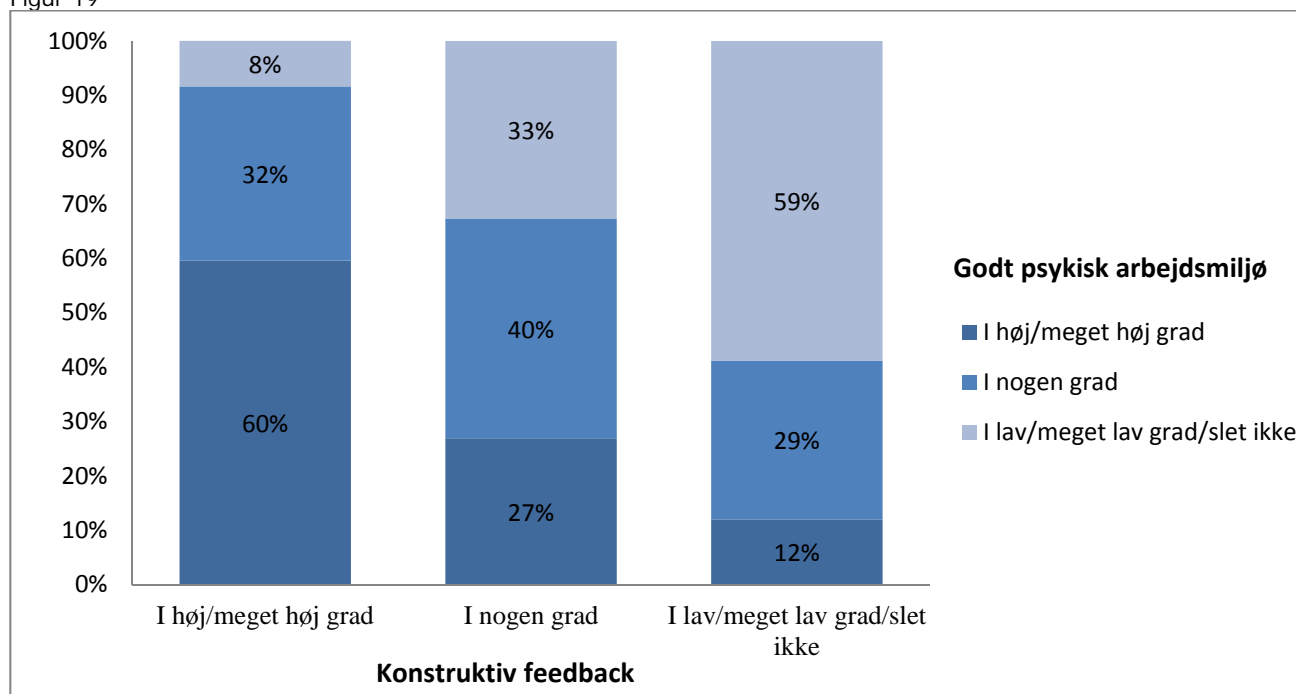
I undersøgelsen har vi spurgt ind til, i hvilken grad deres nærmeste leder giver konstruktiv feedback, ros og sørger for at forventningsafstemme. I det følgende vil vi se nærmere på besvarelserne herpå samt se på hvilke sammenhænge, der er mellem disse faktorer og det psykiske arbejdsmiljø.

Feedback

Tabel 35

Giver din nærmeste leder konstruktiv feedback?		
	IDA	AC
I meget høj grad	10 %	10 %
I høj grad	32 %	29 %
I nogen grad	35 %	35 %
I lav grad	16 %	17 %
I meget lav grad/slet ikke	7 %	9 %

Figur 19



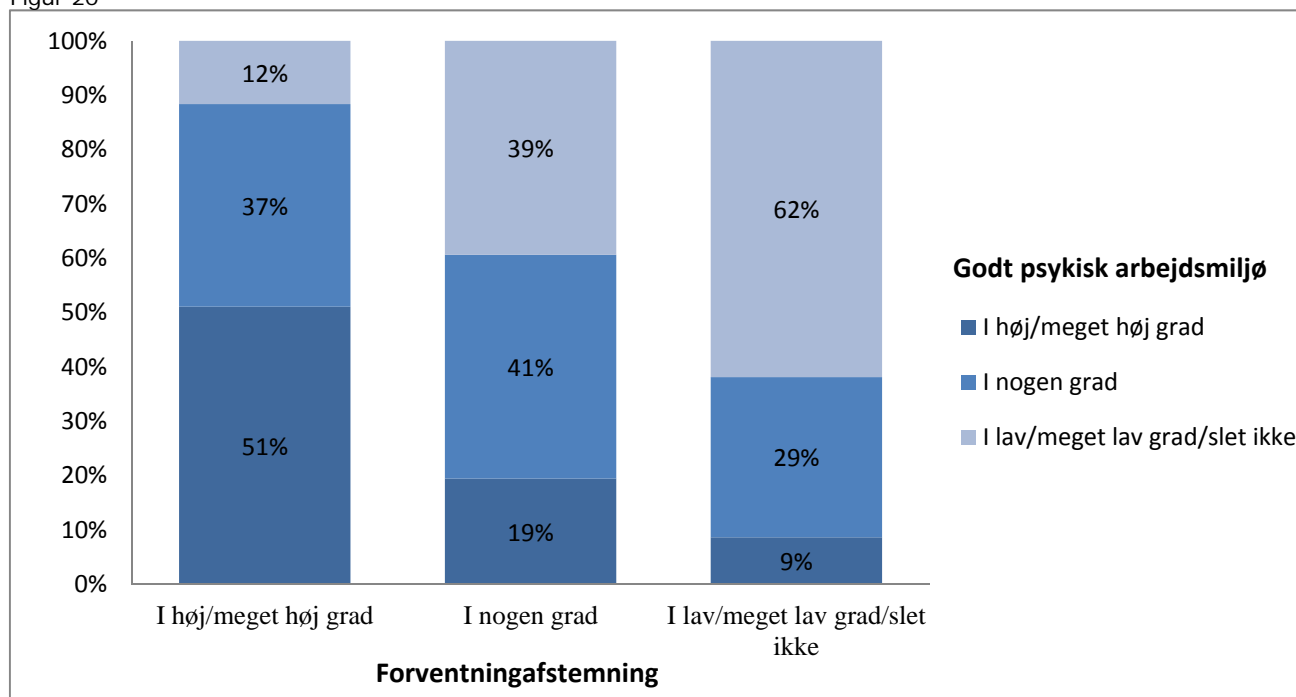
Forventningsafstemning

Tabel 36

Forventningsafstemmer din nærmeste leder, så du ved, hvad der forventes af dig?

	IDA	AC
I meget høj grad	7 %	6 %
I høj grad	28 %	24 %
I nogen grad	38 %	38 %
I lav grad	20 %	21 %
I meget lav grad/slet ikke	7 %	9 %

Figur 20

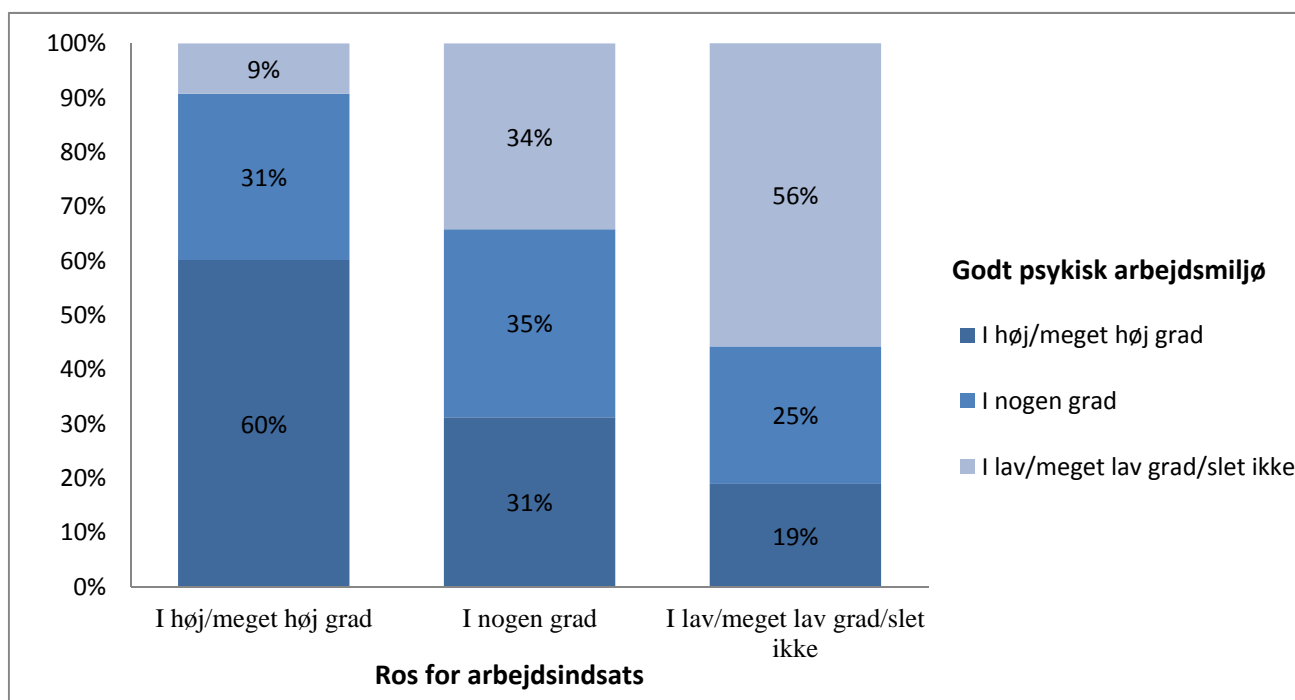


Ros

Tabel 37

Giver din nærmeste leder dig ros for din arbejdsindsats?

	IDA	AC
I meget høj grad	12 %	12 %
I høj grad	33 %	29 %
I nogen grad	31 %	32 %
I lav grad	17 %	18 %
I meget lav grad/slet ikke	7 %	10 %



Figur 21

Den øverste ledelse

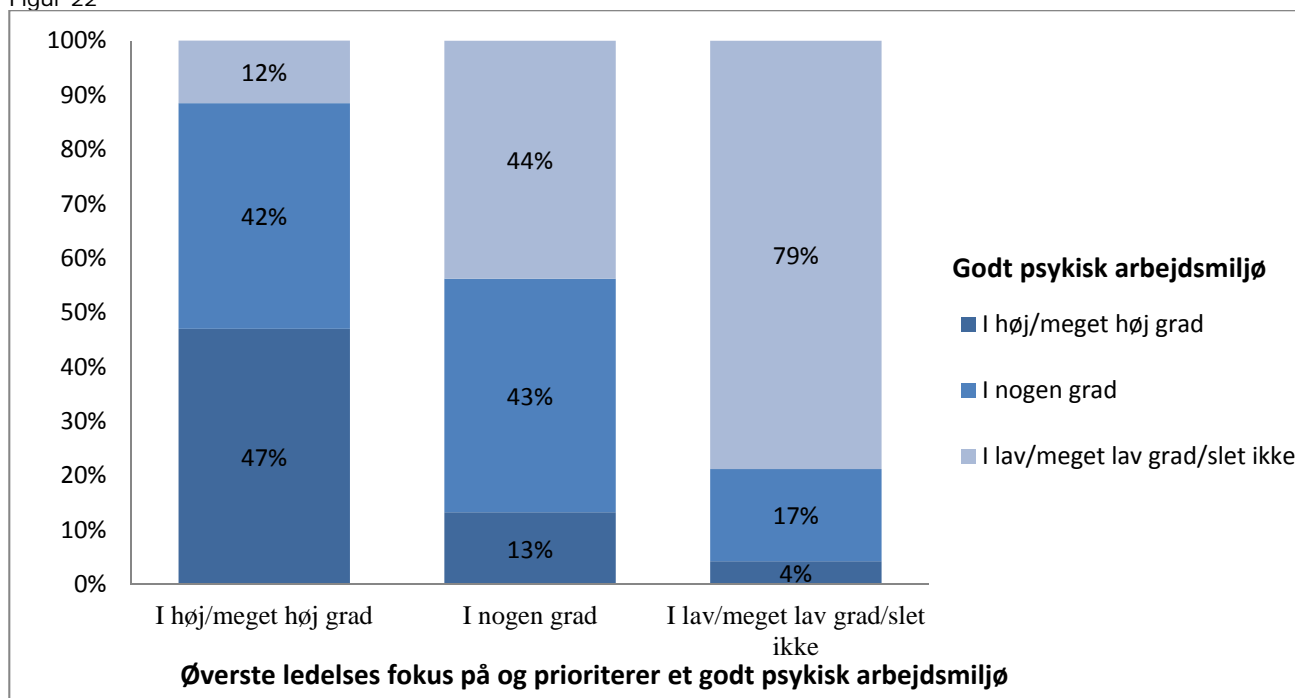
Der er i undersøgelsen herudover blevet spurgt til, i hvilken grad den øverste ledelse har fokus på og prioriterer et godt psykisk arbejdsmiljø. Som det fremgår nedenfor, så opleves et godt psykisk arbejdsmiljø i mange tilfælde ikke som noget, som den øverste ledelse prioriterer højt.

Tabel 38

	IDA	AC
Har den øverste ledelse fokus på og prioriterer et godt psykisk arbejdsmiljø?		
I meget høj grad	5 %	5 %
I høj grad	25 %	23 %
I nogen grad	39 %	39 %
I lav grad	21 %	21 %
I meget lav grad/slet ikke	10 %	12 %

Hvorvidt den øverste ledelse har fokus på og prioriterer det psykiske arbejdsmiljø, er afgørende for hvordan det psykiske arbejdsmiljø er på arbejdspladsen. Figur 22 viser en meget markant sammenhæng og understreger, hvor væsentlig ledelse og topledelsens fokus er for at skabe arbejdspladser med et godt psykisk arbejdsmiljø.

Figur 22



Lederne og det psykiske arbejdsmiljø

Som det fremgår af det ovenstående, er ledelse afgørende for det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne. I dette følgende vil vi se nærmere på lederens eget syn på det psykiske arbejdsmiljø som en del af ledelsesopgaven, hvor godt de er rustet til at varetage opgaven, og hvilke udfordringer de eventuelt står overfor.

Stort set alle ledere i undersøgelsen ser det som en vigtig del af deres ledelsesopgave at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø.

Men undersøgelsen viser også, at lederne ser det som en større udfordring at håndtere problemer med det psykiske arbejdsmiljø end det fysiske arbejdsmiljø og en stor del påpeger, at de ikke er fagligt klædt på til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø.

Undersøgelsen peger således på et stort behov for, at lederne bliver bedre rustet til at varetage opgaven med at håndtere det psykiske arbejdsmiljø, som de selv ser som en væsentlig del af deres ledelsesopgave.

I tabel 39 fremgår svar fra de ingeniører, der sidder i en lederstilling.

Tabel 39

	I hvilken grad mener du, at:				
	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	I meget lav grad/slet ikke
Det er en vigtig del af min ledelsesopgave, at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø	52 %	43 %	3 %	1 %	0 %
Det er en større udfordring, at håndtere problemer med det psykiske arbejdsmiljø fremfor problemer med det fysiske arbejdsmiljø	19 %	37 %	32 %	9 %	3 %
Jeg er fagligt godt klædt på til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø blandt mine medarbejdere	6 %	36 %	46 %	10 %	2 %

Tabel 40 viser den oplevelse af deres nærmeste leder, som de ingeniører, som ikke sidder i lederstillinger, har. Det skal her bemærkes, at denne leder ikke nødvendigvis også er ingeniør, hvorfor svarene i tabel 39 og 40 ikke direkte kan sammenlignes.

Tabel 40

	Er din nærmeste leder fagligt klædt på til at håndtere eventuelle problemer med stress og psykisk arbejdsmiljø?	
	IDA	AC
I meget høj grad	5 %	5 %
I høj grad	18 %	17 %
I nogen grad	32 %	30 %
I lav grad	21 %	21 %
I meget lav grad/slet ikke	11 %	14 %
Ved ikke	13 %	12 %

Ledernes eget psykiske arbejdsmiljø

I dette afsnit vil vi se nærmere på ledernes eget psykiske arbejdsmiljø, samt i hvilken grad de oplever at få den tilstrækkelige støtte og hjælp til deres ledelsesopgaver, og om deres ledelsesrum er klart defineret.

Tabel 41

	I hvilken grad mener du, at:				
	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	I meget lav grad/slet ikke
Jeg får tilstrækkelig støtte og hjælp til mine ledelsesopgaver fra min nærmeste leder	12 %	35 %	31 %	13 %	9 %
Mine handlemuligheder som leder (mit ledelsesrum) er klart defineret	7 %	39 %	32 %	16 %	6 %

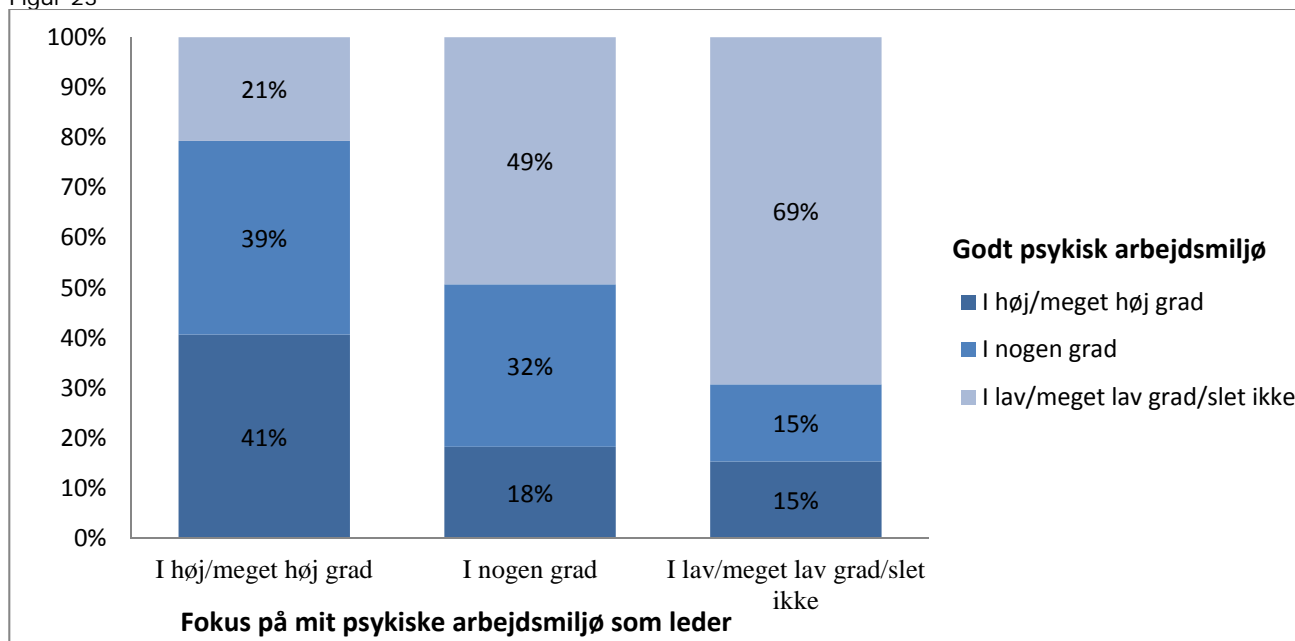
Da et godt psykisk arbejdsmiljø må formodes at være afgørende for, hvilke muligheder lederne har for at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø for deres medarbejdere, er det bekymrende, at der ikke er et større fokus på ledernes psykiske arbejdsmiljø.

Tabel 42

	På min arbejdsplads er der fokus på mit psykiske arbejdsmiljø som leder	
	IDA	AC
I meget høj grad	5 %	6 %
I høj grad	28 %	24 %
I nogen grad	35 %	35 %
I lav grad	21 %	24 %
I meget lav grad/slet ikke	12 %	12 %

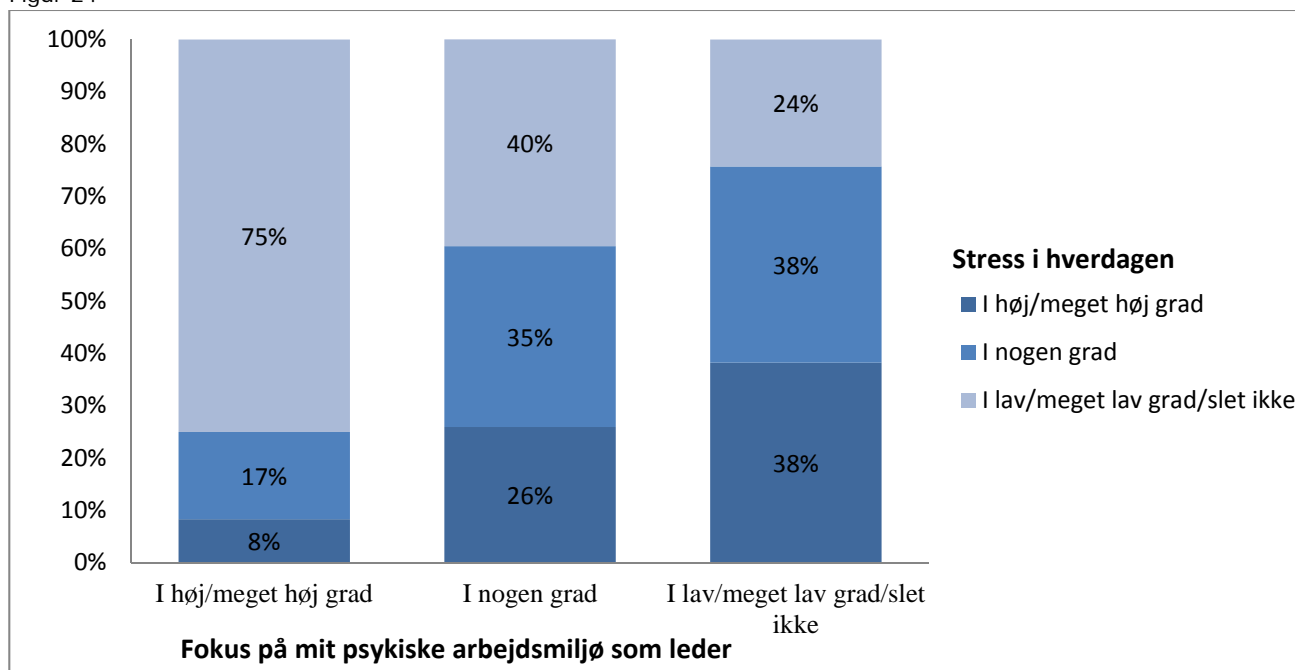
Undersøgelsen viser, at des mere fokus der er på lederens eget psykiske arbejdsmiljø, des bedre psykisk arbejdsmiljø har de.

Figur 23



Undersøgelsen viser desuden, at des mindre fokus på lederens eget psykiske arbejdsmiljø, des større er risikoen for stress.

Figur 24



Kvantitative krav

I det følgende ses der nærmere på, i hvilket omfang ingeniørerne er udsat for kvantitative krav i arbejdet. Ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) viser resultater fra videnskabelige undersøgelser, at kvantitative krav på arbejdspladsen spiller en afgørende rolle for medarbejderes arbejde og trivsel. Høje krav i arbejdet kan være forbundet med risiko for at udvikle problemer med helbredet, hvis medarbejderen ikke har tilstrækkelige ressourcer til rådighed til at leve op til kravene. I denne undersøgelse er kvantitative krav undersøgt ved at spørge ind til, hvor ofte ingeniørerne

- oplever, det er nødvendigt at arbejde over/ lave merarbejde
- oplever, at de har tid nok til arbejdsopgaverne
- har tidsfrister, der er svære at overholde
- får uventede arbejdsopgaver, der sætter dem under tidspres.

I det følgende ser vi på, om der er kønsforskelle, og om det har en betydning, om man er ansat i det private eller det offentlige, og hvilke sammenhænge der er mellem kvantitative krav og det psykiske arbejdsmiljø.

Over- og merarbejde

Tabel 43

Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over/lave merarbejde?		
	IDA	AC
Altid	6 %	8 %
Ofte	30 %	33 %
Sommetider	43 %	41 %
Sjældent	17 %	14 %
Aldrig/næsten aldrig	4 %	3 %

Tabel 44

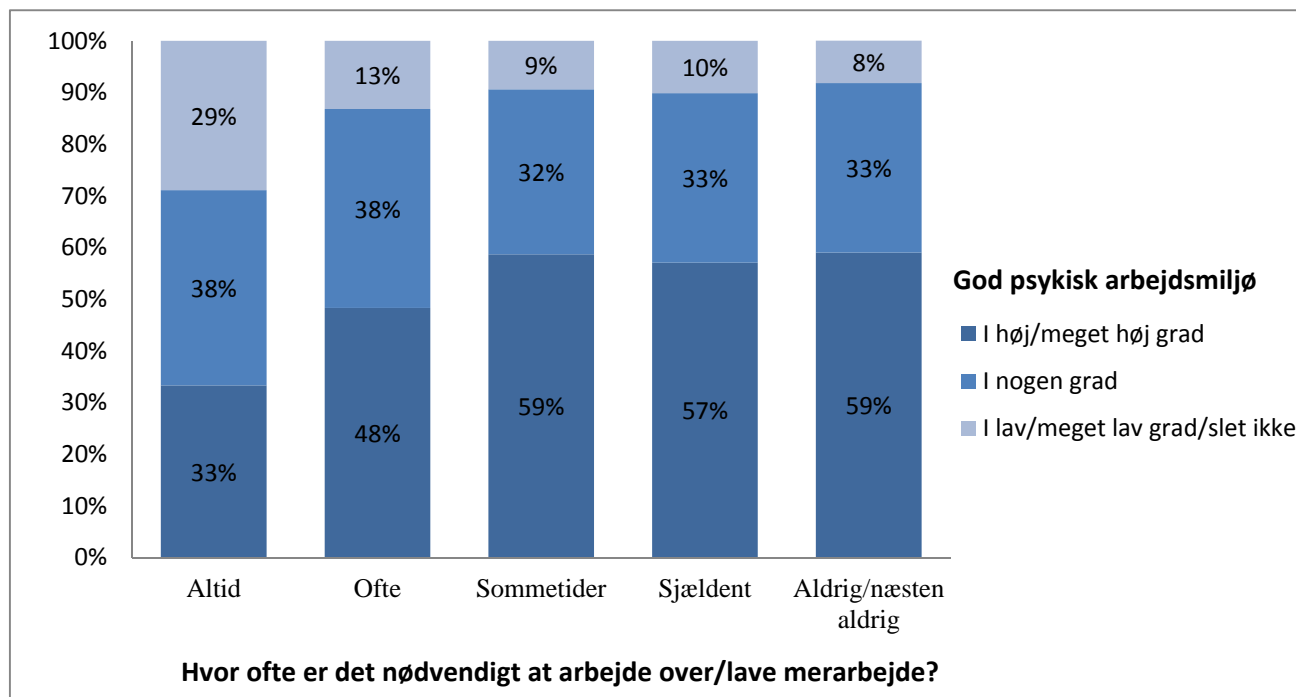
Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over/lave merarbejde?	Køn			
	IDA		AC	
	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand
Altid	5 %	6 %	8 %	9 %
Ofte	34 %	29 %	34 %	32 %
Sommetider	43 %	43 %	42 %	40 %
Sjældent	15 %	17 %	13 %	15 %
Aldrig/næsten aldrig	4 %	4 %	3 %	3 %

Tabel 45

Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over/lave merarbejde?	Køn			
	IDA		AC	
	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig
Altid	6 %	6 %	7 %	9 %
Ofte	30 %	31 %	30 %	35 %
Sommetider	43 %	43 %	43 %	39 %
Sjældent	17 %	16 %	16 %	14 %
Aldrig/næsten aldrig	4 %	4 %	4 %	3 %

Vi ser en negativ sammenhæng mellem det psykiske arbejdsmiljø og over-/merarbejde.

Figur 25



Tid nok til arbejdsopgaver

Tabel 46

Hvor ofte oplever du, at du har tid nok til dine arbejdsopgaver?

	IDA	AC
Aldtid	4 %	4 %
Ofte	41 %	39 %
Sommetider	35 %	35 %
Sjældent	18 %	19 %
Aldrig/næsten aldrig	2 %	3 %

Tabel 47

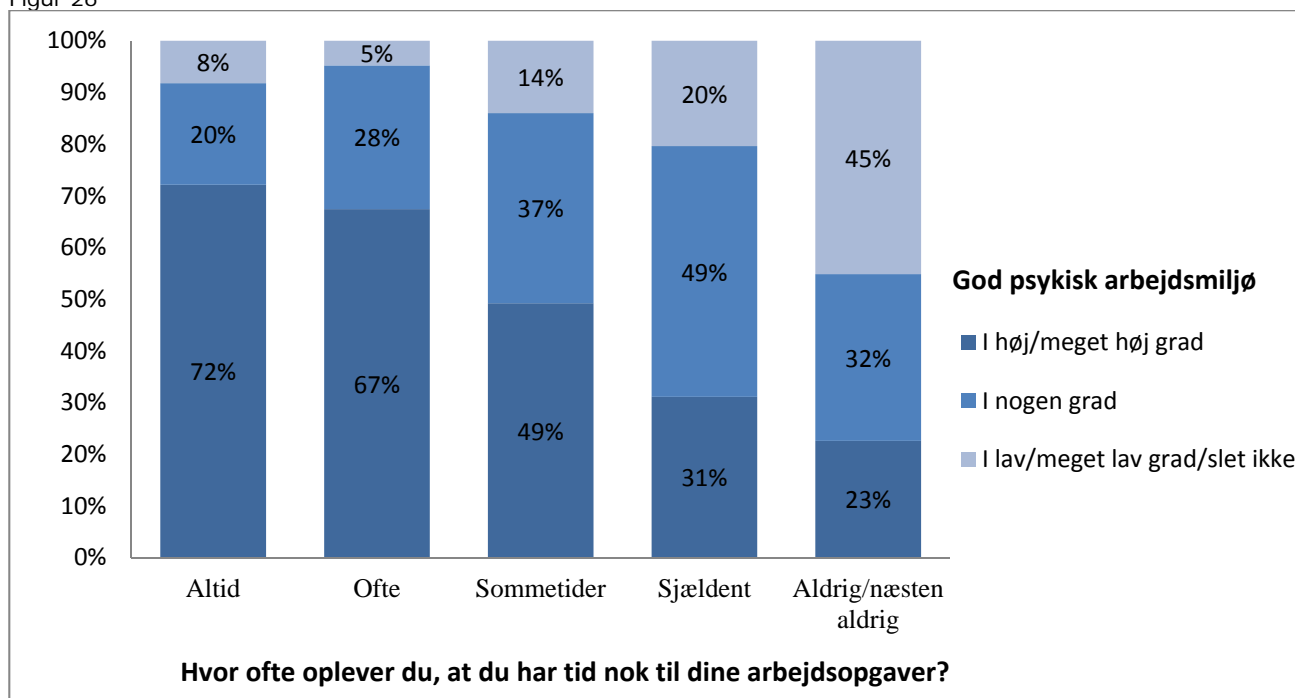
Hvor ofte oplever du, at du har tid nok til dine arbejdsopgaver?	Køn			
	IDA		AC	
	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand
Altid	3 %	4 %	3 %	5 %
Ofte	36 %	43 %	36 %	42 %
Sommetider	38 %	33 %	37 %	33 %
Sjældent	21 %	17 %	21 %	18 %
Aldrig/næsten aldrig	2 %	2 %	3 %	2 %

Tabel 48

Hvor ofte oplever du, at du har tid nok til dine arbejdsopgaver?	Køn			
	IDA		AC	
	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig
Altid	5 %	3 %	5 %	4 %
Ofte	44 %	33 %	42 %	36 %
Sommetider	34 %	37 %	34 %	35 %
Sjældent	16 %	24 %	16 %	21 %
Aldrig/næsten aldrig	2 %	3 %	2 %	4 %

Vi ser en klar negativ sammenhæng mellem det at mangle tid til sine arbejdsopgaver og det psykiske arbejdsmiljø.

Figur 26



Tidsfrister

Tabel 49

Hvor ofte har du tidsfrister, som er svære at holde?

	IDA	AC
Altid	4 %	4 %
Ofte	27 %	25 %
Sommetider	45 %	46 %
Sjældent	21 %	22 %
Aldrig/næsten aldrig	2 %	3 %

Tabel 50

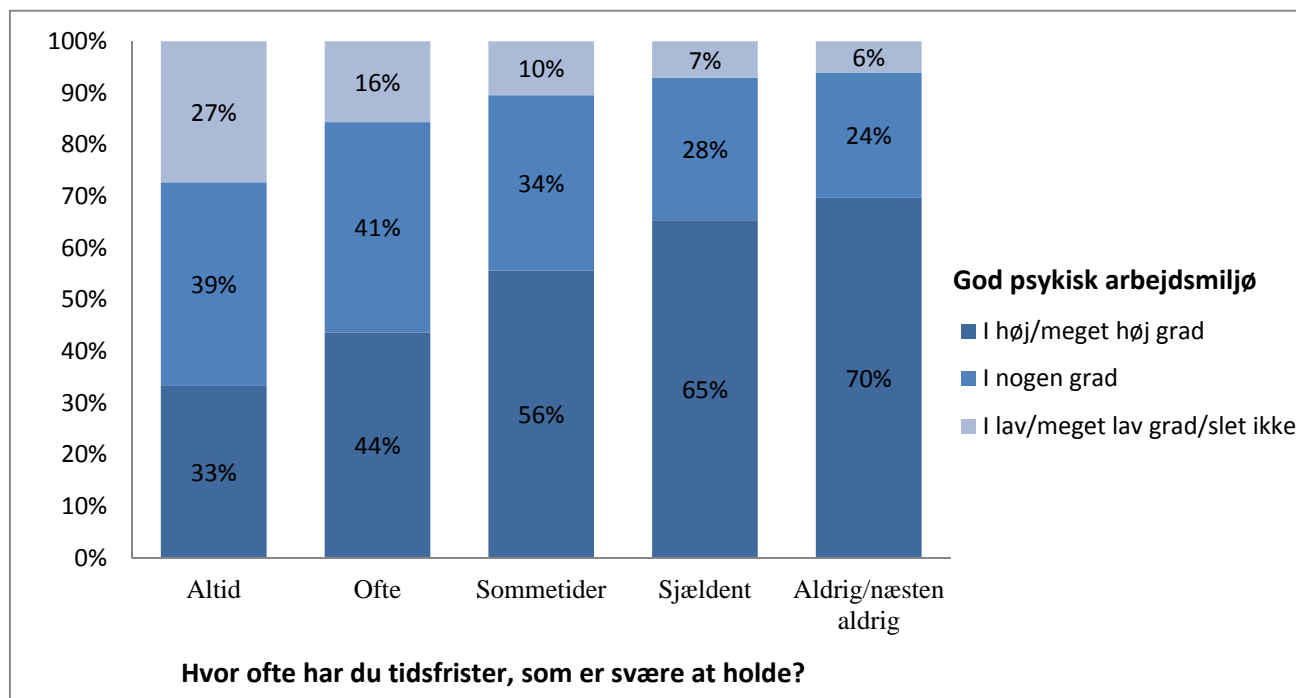
Hvor ofte har du tidsfrister, som er svære at holde?	Køn			
	IDA		AC	
	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand
Altid	3 %	5 %	4 %	4 %
Ofte	27 %	27 %	24 %	25 %
Sommetider	50 %	43 %	48 %	44 %
Sjældent	17 %	22 %	20 %	24 %
Aldrig/næsten aldrig	2 %	2 %	3 %	3 %

Tabel 51

Hvor ofte har du tidsfrister, som er svære at holde?	Køn			
	IDA		AC	
	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig
Altid	4 %	4 %	4 %	5 %
Ofte	27 %	30 %	26 %	25 %
Sommetider	46 %	45 %	46 %	47 %
Sjældent	21 %	20 %	22 %	21 %
Aldrig/næsten aldrig	2 %	2 %	3 %	3 %

Der er en negativ sammenhæng mellem det at have tidsfrister, som er svære at holde, og det psykiske arbejdsmiljø. Det at være hyppigt presset på tidsfrister påvirker altså det psykiske arbejdsmiljø negativt.

Figur 27



Uventede arbejdsopgaver

Generelt tegner der sig et billede af, at en stor andel altid eller ofte oplever at få uventede arbejdsopgaver, som sætter dem under pres.

Derimod ses en kønsforskel, idet lidt flere kvinder end mænd modtager uventede arbejdsopgaver, som sætter dem under tidspres, henholdsvis 42 pct. og 38 pct.

Tabel 52

Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, som sætter dig under tidspres?		
	IDA	AC
Altid	5 %	6 %
Ofte	35 %	33 %
Sommetider	44 %	43 %
Sjældent	16 %	16 %
Aldrig/næsten aldrig	1 %	2 %

Tabel 53

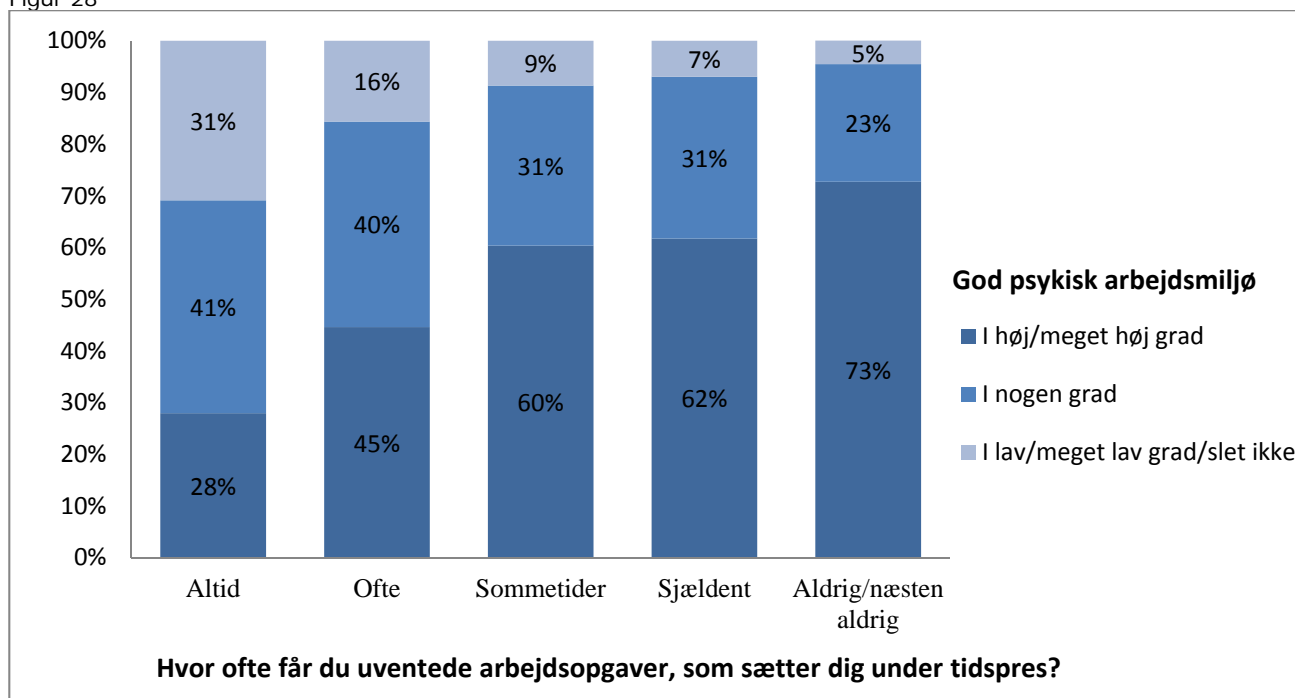
Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, som sætter dig under tidspres?	Køn			
	IDA		AC	
	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand
Altid	5 %	4 %	7 %	5 %
Ofte	37 %	34 %	33 %	33 %
Sommetider	41 %	45 %	43 %	44 %
Sjældent	16 %	15 %	15 %	16 %
Aldrig/næsten aldrig	2 %	1 %	2 %	2 %

Tabel 54

Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, som sætter dig under tidspres?	Køn			
	IDA		AC	
	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig
Altid	5 %	4 %	6 %	6 %
Ofte	36 %	35 %	35 %	34 %
Sommetider	44 %	43 %	43 %	43 %
Sjældent	15 %	16 %	14 %	15 %
Aldrig/næsten aldrig	1 %	2 %	2 %	2 %

Vi ser, at en stigende frekvens uventede arbejdsopgaver, der medfører tidspres, påvirker ingeniørernes psykiske arbejdsmiljø negativt.

Figur 28



Social kapital

I det følgende fokuseres der på den sociale kapital. Social kapital udtrykker sammenhængskraften i en virksomhed, gennem fælles normer, værdier og forståelse, som hjælper samarbejdet i og imellem grupper. Det bruges altså til at beskrive de interne forhold i virksomheden, mellem medarbejdere og ledere. Social kapital måles gennem tre faktorer: tillid, samarbejde og retfærdighed.

- Tillid:
 - Tilliden i en organisation beskrives på to væsentlige måder; mellem medarbejdere, også kaldet *vandret tillid*, og mellem medarbejdere og ledere, også kaldet *lodret tillid*. Tillid omhandler altså, om man stoler og tror på hinanden indbyrdes på arbejdspladsen.
- Samarbejde:
 - Samarbejdet i en organisation udtrykker den måde medarbejdere og ledere arbejder sammen. Dette kan beskrives ved kompetencer indenfor samarbejde samt normer for gensidige forpligtelser. Et godt samarbejde handler altså om de indbyrdes arbejdsprocesser i virksomheden til at nå et fælles mål.
- Retfærdighed:
 - Retfærdighed på en arbejdsplads er vigtig for den enkelte medarbejder, da det medvirker til den enkeltes engagement og vilje til at samarbejde. Dette kan omhandle, hvorvidt en medarbejder får indflydelse på arbejdsprocesserne, planlægning osv.

Den sociale kapital måles i denne undersøgelse gennem en skala med 12 spørgsmål, der er udarbejdet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Ifølge NFA har social kapital en sammenhæng med blandt andet godt selvvurderet helbred, udbrændthed, stress og sygefravær blandt medarbejderne. De 12 spørgsmål og svarfordelingerne herpå fremgår af tabel 55.

Skalaen for social kapital udfærdiges således, at den samlede sociale kapital antager en værdi mellem 0 og 100, som afspejler, hvordan respondenterne har svaret på de 12 spørgsmål. Hvert spørgsmål har følgende svarmuligheder: *Altid*, *Ofte*, *Sommetider*, *Sjældent* og *Aldrig*. Svarmulighederne er sat til at afspejle følgende værdier: *Altid*=4, *Ofte*=3, *Sommetider*=2, *Sjældent*=1 og *Aldrig* = 0. Værdierne for alle 12 spørgsmål summeres således for hver respondent, og gennemsnittet af dette ganges med 25. Den sociale kapital bliver således et udtryk for respondentens gennemsnitlige stillingtagen på de 12 spørgsmål.

I det følgende vil vi se på forskelle på den sociale kapital imellem forskellige sektorer, stillingsniveauer og køn. Dernæst ses på sammenhængen mellem social kapital og psykisk arbejdsmiljø samt graden af stress i hverdagen.

Tabel 55

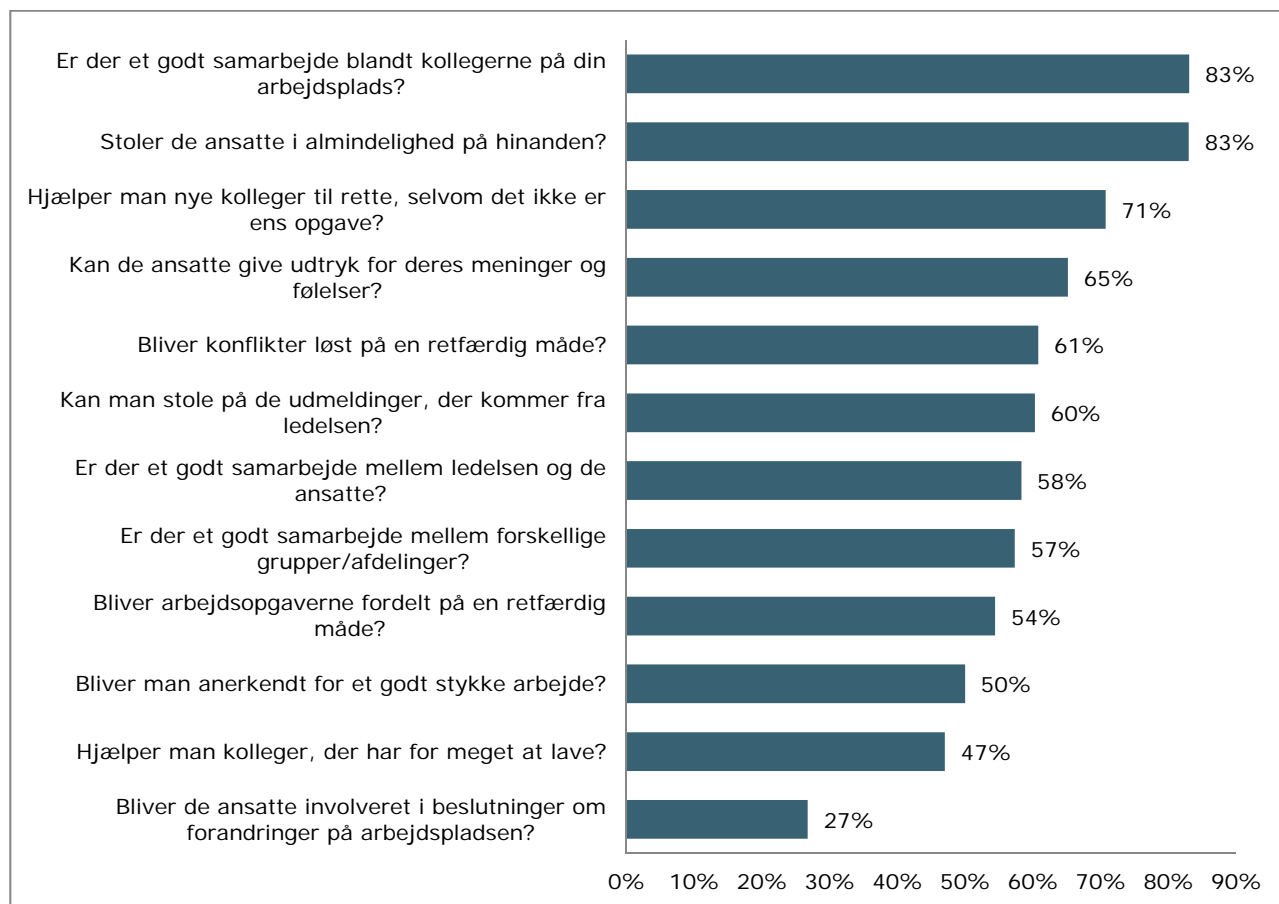
Spørgsmål der danner social kapital					
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / Næsten aldrig
Er der et godt samarbejde mellem ledelsen og de ansatte?	10 %	49 %	30 %	9 %	3 %
Bliver de ansatte involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen?	4 %	23 %	39 %	25 %	9 %
Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads?	24 %	59 %	14 %	3 %	0 %
Er der et godt samarbejde mellem forskellige grupper/afdelinger?	8 %	50 %	32 %	9 %	1 %
Hjælper man kolleger, der har for meget at lave?	9 %	38 %	40 %	11 %	2 %
Hjælper man nye kolleger til rette, selvom det ikke er ens opgave?	19 %	51 %	23 %	5 %	1 %
Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?	16 %	44 %	30 %	8 %	2 %
Kan de ansatte give udtryk for deres meninger og følelser?	21 %	44 %	24 %	8 %	3 %
Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden?	22 %	61 %	14 %	2 %	0 %
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	9 %	51 %	31 %	7 %	1 %
Bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde?	10 %	40 %	34 %	12 %	4 %
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	6 %	48 %	33 %	10 %	2 %

I figur 29 er spørgsmålene rangeret efter den største grad af enighed, dvs. at procenterne er udtryk for, hvor stor en andel, der har svaret altid eller ofte.

Vi ser, at tillid og samarbejde mellem kollegaer samt det at hjælpe nytilkomne generelt er de sammenhængskræfter, der oftest findes på arbejdspladsen.

I bunden finder vi samarbejde mellem forskellige afdelinger samt anerkendelse for sit arbejde og endeligt involvering i beslutninger om forandringer.

Figur 29



Stillingsniveau

Som det fremgår af tabel 56, ser vi, at der er en forskel på den sociale kapital, alt efter om man er medarbejder eller leder. Medarbejderne har et markant lavere niveau af social kapital.

Tabel 56

Social kapital	
Medarbejder	Leder
64	69

Køn

Tabel 57 viser, hvordan den sociale kapital er fordelt på kønnene. Vi ser, at kvinderne har et lavere niveau af social kapital.

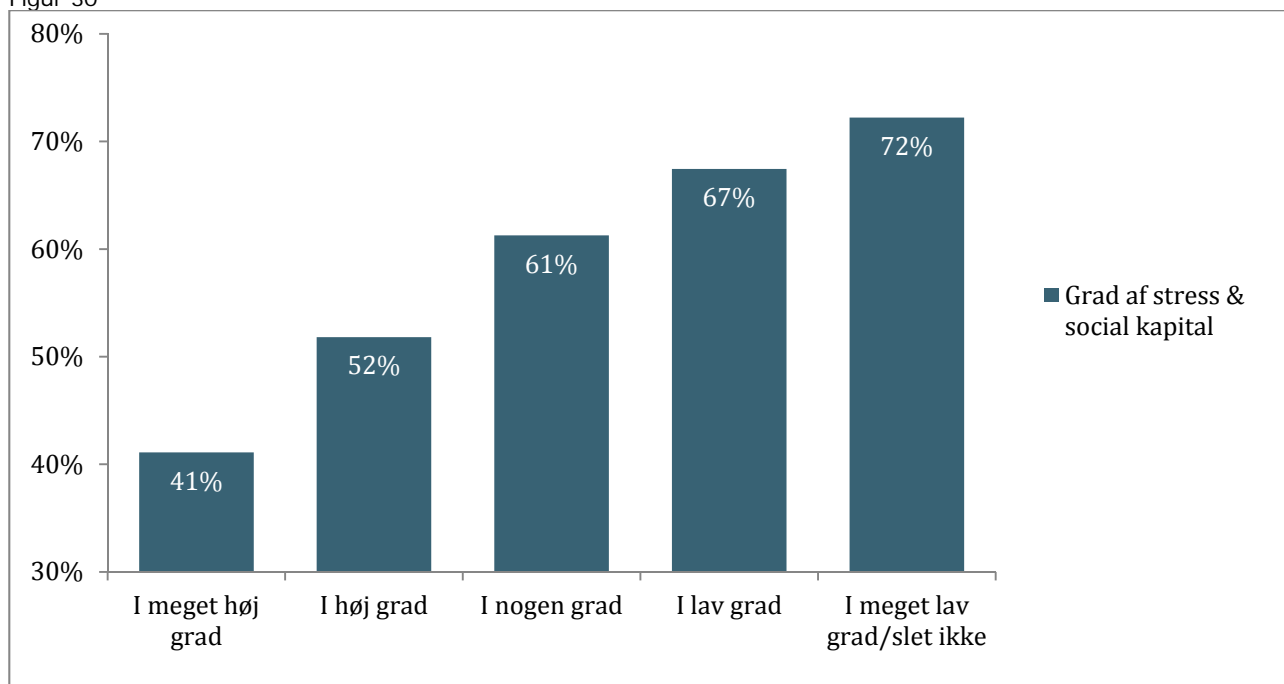
Tabel 57

Social kapital	
Kvinde	Mand
63	65

Stress

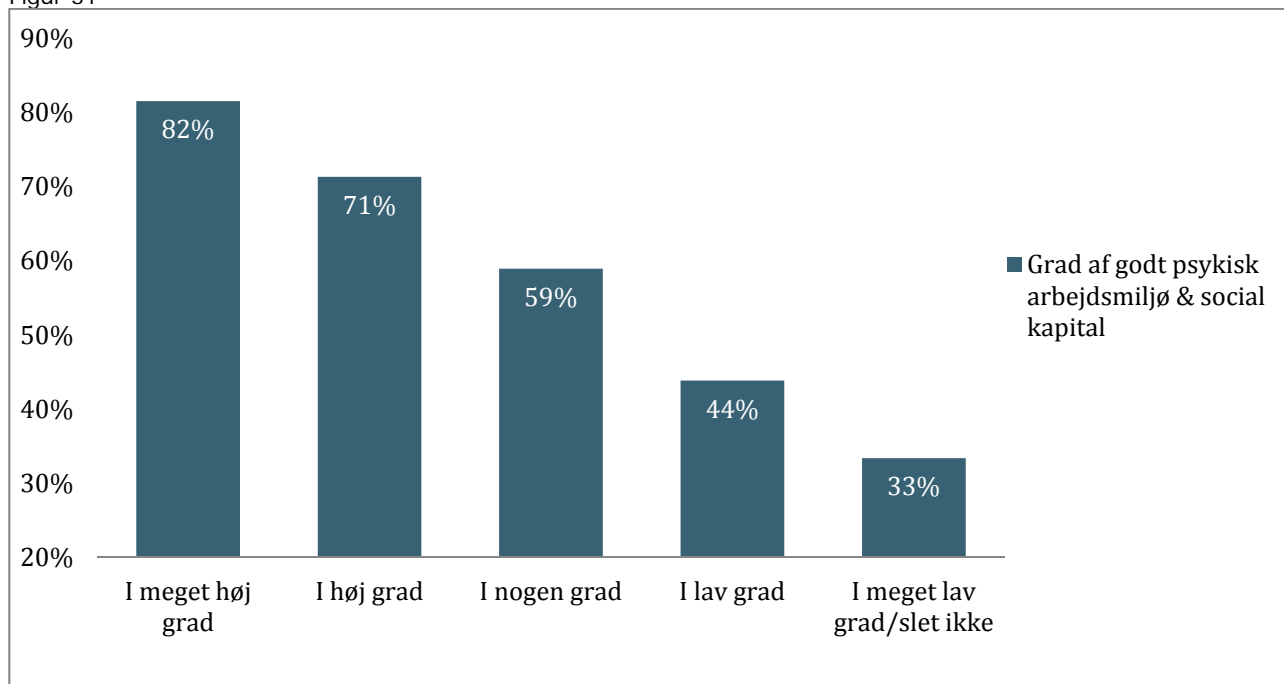
Figur 30 viser sammenhængen mellem social kapital og stress. Det ses, at stress har en meget stor negativ effekt på, hvordan man anskuer den generelle sammenhængskraft på arbejdspladsen, dvs. den sociale kapital. I takt med et øget stressniveau bliver deres sociale kapital markant dårligere.

Figur 30



Figur 31 viser, hvordan den sociale kapital varierer med forskellige grader af et godt psykisk arbejdsmiljø. Vi ser, at der er en tydelig positiv sammenhæng mellem et godt psykisk arbejdsmiljø og god social kapital.

Figur 31



Metodiske overvejelser og baggrundsdata om ingeniørerne

I denne rapport indgår besvarelser fra i alt 1.484 medlemmer af IDA, da kun besvarelser fra lønmodtagere anvendes.

Dataindsamlingen er foregået via et elektronisk spørgeskema på internettet. Undervejs i dataindsamlingsprocessen har respondenterne modtaget 2 rykkermails. Dataindsamlingen blev indledt medio august 2014 og blev afsluttet medio september 2014.

Undersøgelsen blev sendt til 6.499 tilfældigt udvalgte, erhvervsaktive medlemmer af IDA. Heraf blev 382 medlemmer frasorteret grundet ugyldige mailadresser eller at de var uden for arbejdsmarkedet. Det betyder, at den endelige stikprøve var på 6.117 medlemmer, heraf besvarede 1.533 medlemmer spørgeskemaet, hvilket svarer til en svarprocent på 25,1. Ud af de 1.533 medlemmer, der har besvaret spørgeskemaet er i alt 1.484 lønmodtagere (medarbejdere og ledere) og resten selvstændige.

Tabel 58

Beskrivelse af Ingeniørforeningens medlemmer

	Procent	N
Køn		
Kvinde	26 %	385
Mand	74 %	1099
Alder		
Yngre end 30 år	11 %	167
30 - 44 år	42 %	621
45 - 59 år	38 %	557
60 år eller ældre	9 %	139
Er du ansat i det offentlige eller i det private?		
Private	75 %	1068
Offentlige	25 %	348
Hvad er dit stillingsniveau?		
Medarbejder	84 %	1250
Mellemlider	14 %	214
Øverste ledelse	1 %	20
Hvor mange har du i alt ledelsesansvar for?		
1 til 2	8 %	19
3 til 5	19 %	44
6 til 10	29 %	68
11 til 25	23 %	53
26 til 50	9 %	22
51 eller derover	11 %	26
Hvor lang tid bruger du i gennemsnit pr. dag på transport til og fra arbejde?		
Under 30 minutter	15 %	225
30-59 minutter	32 %	467

60-89 minutter	27 %	397
90 minutter eller derover	26 %	380

Hvor længe har du været ansat på din nuværende arbejdsplads?

Under 1 år	14 %	203
1-2 år	20 %	299
3-4 år	14 %	206
5 år derover	52 %	773

Bor du med ægtefælle/partner/kæreste

Ja	81 %	1187
Nej	19 %	287

Har du hjemmeboende børn? (Inkl. Samlevers hjemmeboende børn)

Ja, 1 barn	19 %	281
Ja, 2 børn	28 %	421
Ja, 3 børn eller flere	9 %	130
Nej	44 %	652

Hvor gammelt er det yngste hjemmeboende barn?

0 - 6 år	46 %	380
7 år eller ældre	54 %	452

Tabel 59

Hvilken form for løn får du?

	Procent	<i>N</i>
Fast løn uanset arbejdstimer	53 %	779
Fast løn plus kompensation for overarbejde/merarbejde (betaling eller afspadsring)	30 %	443
Fast løn uanset arbejdstimer plus bonusordning/provision el. lign.	16 %	241
Andet	1 %	19

Tabel 60

Får du kompensation for at stå til rådighed?

	Procent	<i>N</i>
Ja, rådighedstillæg for fuldmægtige	4 %	16
Ja, anden rådighedsordning	7 %	28
Nej	89 %	365

Tabel 61

Arbejder du efter et vagtskema?		
	Procent	<i>N</i>
Ja, udelukkende	1 %	9
Ja, noget af tiden	3 %	48
Nej	95 %	1417
Ved ikke	1 %	10

Tabel 62

Hvad er din formelt aftalte arbejdstid pr. uge inkl. frokost?	
Gennemsnitligt antal timer	<i>N</i>
38	1325

Tabel 63

Hvor mange timer arbejder du i på en uge i din hovedbeskæftigelse?	
Gennemsnitligt antal timer	<i>N</i>
41	1483

Tabel 64

Har du en bibeskæftigelse?	
Ja	Nej
8 %	92 %

Tabel 65

Hvor mange timer arbejder du i på en uge i din bibeskæftigelse?	
Gennemsnitligt antal timer	<i>N</i>
8	114



Nørre Voldgade 29
DK-1358 København K
Tlf: 33 69 40 40
E-mail: ac@ac.dk