

IDA-medlemmernes arbejdsmiljø er godt, men høje jobkrav og stress trækker ned

Arbejdsmiljøet er godt på de arbejdspladser, hvor IDAs medlemmer arbejder: de faglige udfordringer er i top, der er høj grad af fleksibilitet og de sociale rammer er gode. Det viser en undersøgelse foretaget blandt IDAs arbejdsmiljørepræsentanter. Men arbejdet er også præget af stor arbejdsmængde og højt arbejdstempo, hvilket fører til stress og sygemeldinger.

Analysen viser:

- To tredjedele af IDAs arbejdsmiljørepræsentanter mener, at det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdspladser er enten godt eller meget godt. Kun 10 pct. af arbejdsmiljørepræsentanterne mener, at det psykiske arbejdsmiljø er dårligt på deres arbejdsplads.
- Det er især det sociale klima samt arbejdets indhold, der trækker arbejdsmiljøet op. 74 pct. vurderer, at arbejdsopgaver i høj eller meget høj grad er spændende, mens 82 pct. beskriver, at der i høj grad er et godt samarbejde mellem kollegerne på arbejdspladsen.
- Mens arbejdsmiljøet generelt er godt, er der til gengæld en række forhold vedrørende de kvantitative krav i arbejdet, der ligger i den relativt lave ende. Omkring en fjerdedel af arbejdsmiljørepræsentanterne oplever, at forhold som tilpas arbejdstempo, velafgrænset arbejdsmængde og tid til innovation kun i lav grad eller slet ikke gør sig gældende på deres arbejdsplads.
- 30 pct. af arbejdsmiljørepræsentanterne angiver, at stress i høj eller meget høj grad gør sig gældende på deres arbejdsplads, mens 26 pct. angiver at det slet ikke eller i lav grad gør sig gældende.
- En mulig konsekvens af stressomfanget og de høje kvantitative krav kan muligvis ses ved, at 43 pct. af arbejdsmiljørepræsentanterne har oplevet ansatte, der er blevet langtidssygemeldt mere end fire uger – og 57 pct. har oplevet, at ansatte er blevet sygemeldt på grund af stress eller psykisk overbelastning. Disse tal står i kontrast til, at kun 7 pct. angiver, at højt sygefravær i høj eller meget høj grad gør sig gældende.
- Kun 10 pct. af arbejdsmiljørepræsentanterne har ikke oplevet større forandringer på deres arbejdsplads de seneste 12 måneder. Det er primært interne organisatoriske forandringer som eksempelvis omorganiseringer og ændringer i ledelsen, som præger arbejdspladserne.
- Arbejdsmiljørepræsentanterne er delt i tre næsten lige store grupper på spørgsmålet om, i hvilken grad ledelsen har de faglige kompetencer og redskaber til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø: 28 pct. mener, at det i lav grad eller slet ikke er tilfældet, mens 33 pct. mener, at det i høj grad gør sig gældende.

Kun hver tiende har et dårligt psykisk arbejdsmiljø

Næsten to tredjedele af de adspurgte arbejdsmiljørepræsentanter (64 pct.) mener, at det psykiske arbejdsmiljø er godt eller meget godt på deres arbejdsplads (Tabel 1). Kun hver tiende beskriver det psykiske arbejdsmiljø som dårligt.

Tabel 1. Hvordan vil du beskrive det psykiske arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads? (opdelt på sektor)

	Dårligt / Meget dårligt	Hverken godt eller dårligt	Godt / Meget godt	I alt
		Procent		
Privat	7	26	68	101
Offentlig	13	29	58	100
Alle	10	26	64	100

Kilde: IDAs AMR-undersøgelse 2019 (N=63). Anm.: Ved ikke-besvarelser er sorteret fra.

Der er forskel i arbejdsmiljøet i den offentlige og den private sektor: cirka dobbelt så mange arbejdsmiljørepræsentanter i den offentlige sektor synes, at det psykiske arbejdsmiljø er dårligt som i den private sektor. I den modsatte ende er der 10 procentpoint flere i den private sektor, der finder, at arbejdsmiljøet er godt.

Selvom arbejdsmiljørepræsentanterne under ét peger på, at arbejdsmiljøet er godt, er de mere delte på spørgsmålet om, hvordan arbejdsmiljøet har udviklet sig de seneste 12 måneder (Tabel 2). 29 pct. synes, at arbejdsmiljøet har udviklet sig dårligt, mens 34 pct. mener, at det har udviklet sig godt eller meget godt. Der er på dette spørgsmål ikke nogen væsentlige forskelle mellem arbejdsmiljørepræsentanter i den offentlige og private sektor (ikke medtaget i tabel).

Tabel 2. Hvordan har det psykiske arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads udviklet sig de seneste 12 måneder?

	Dårligt / Meget dårligt	Hverken godt eller dårligt	Godt / Meget godt	I alt
		Procent		
Alle	29	37	34	100

Kilde: IDAs AMR-undersøgelse 2019 (N=63). Anm.: Ved ikke-besvarelser er sorteret fra.

Jobkvaliteten er i top, men arbejdsmængden er for høj

Undersøgelsen har afdækket, hvordan det psykiske arbejdsmiljø er på en række specifikke faktorer. Tabel 3 viser gennemsnitsscoren på de psykiske arbejdsmiljøfaktorer. Skalaen strækker sig fra -2 til +2, hvor -2 betyder, at forholdet slet ikke gør sig gældende på arbejdspladsen, mens +2 betyder, at det i 'meget høj grad' gør sig gældende.

Som tabellen viser, har arbejdsmiljørepræsentanterne en positiv oplevelse af forholdene på deres arbejdsplads på stort set alle parametre, og ingen af arbejdsmiljøfaktorerne har en negativ gennemsnitsscore. Generelt tegner sig et mønster, hvor arbejdsmiljørepræsentanterne giver den mest positive vurdering af det sociale arbejdsmiljø ('Godt samarbejde med kolleger', 'God tone/stemning på arbejdspladsen') samt faglighed og fleksibilitet i arbejdsopgaverne ('Spændende arbejdsopgaver', 'Fleksibilitet i forhold til planlægning af arbejdstid/-

opgaver'). På disse parametre ligger gennemsnitsscoren omkring +1 svarende til, at de i høj grad gør sig gældende. Det er med andre ord de forhold, der vedrører arbejdets *kvalitative* egenskaber, der trækker arbejdsmiljøet op.

Tabel 3. Omfang af arbejdsmiljøfaktorer

I hvilken grad gør følgende forhold sig gældende på din arbejdsplads?	Slet ikke / I lav grad	I nogen grad		I høj / meget høj grad	Gennemsnitsscore
		Procent			
Godt samarbejde med kolleger	2	16	82	1,2	
Spændende arbejdsopgaver	3	23	74	1,0	
Fleksibilitet i forhold til planlægning af arbejdstid/-opgaver	5	30	66	0,9	
God tone/stemning på arbejdspladsen	5	33	62	0,8	
Tillid og anerkendelse fra nærmeste leder	8	33	59	0,7	
Balance mellem arbejde og fritid/familie	12	39	49	0,5	
Tid til kerneopgaven	15	38	48	0,4	
God ledelse	18	47	35	0,2	
Tid til innovation og vidensdeling	23	49	28	0,2	
Konflikter håndteres i tide	18	48	33	0,2	
Tilpas arbejdstempo	22	48	30	0,1	
Tilpas/velafgrænset arbejdsomfang	32	42	27	0,0	

Kilde: IDAs AMR-undersøgelse 2019 (N=61). Anm.: Ved ikke-besvarelser er sorteret fra.

I den relativt lavere ende er parametre, der vedrører de *kvantitative* krav i arbejdet, fx arbejdstempo, arbejdsomfang og tid til innovation. På disse parametre ligger gennemsnitsscoren tæt på 0, svarende til at forholdet kun i nogen grad gør sig gældende på arbejdspladsen. Den relativt lave gennemsnitsscore er delvist forårsaget af, at omkring en fjerdedel af arbejdsmiljørepræsentanterne oplever, at disse forhold kun i lav grad eller slet ikke gør sig gældende på deres arbejdsplads.

De høje kvantitative krav i arbejdet går dog tilsyneladende ikke ud over familielivet, hvor gennemsnitsscoren ligger i et lunt midterfelt og 49 pct. af respondenterne angiver, at balance mellem arbejde og fritid/familie i høj grad gør sig gældende på deres arbejdsplads.

57 pct. har oplevet stressfremkaldte sygdomsmeldinger

Når man spørger arbejdsmiljørepræsentanterne ind til af sygefravær, er omfanget begrænset. Det viser Tabel 4. 62 pct. af arbejdsmiljørepræsentanterne angiver, at højt sygefravær slet ikke eller kun i lav grad gør sig gældende på deres arbejdsplads – mens kun 7 pct. angiver, at det i høj eller meget høj grad gør sig gældende.

Anderledes står det til med stress, hvor gennemsnitsscoren på 0,05 viser, at stress – ifølge arbejdsmiljørepræsentanterne – i nogen grad gør sig gældende på arbejdspladserne. Den neutrale gennemsnitsscore dækker over en vis spredning i besvarelserne, hvor 30 pct. af arbejdsmiljørepræsentanterne angiver, at stress i høj eller meget høj grad gør sig gældende på deres arbejdsplads, mens 26 pct. angiver at det slet ikke eller i lav grad gør sig gældende.

Tabel 4. Omfang af stress og højt sygefravær

I hvilken grad gør følgende forhold sig gældende på din arbejdsplads?	Slet ikke / I lav grad	I nogen grad Procent	I høj / meget høj grad	Gennemsnits-score
Højt sygefravær	64	29	7	-0,7
Stress	21	49	30	0,1

Kilde: IDAs AMR-undersøgelse 2019 (N=61). Anm.: Ved ikke-besvarelser er sorteret fra.

Tabel 5 viser, hvor ofte arbejdsmiljørepræsentanterne oplever, at ansatte er langtidssygemeldt, sygemeldt grundet stress eller har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet før pensionsalderen. 43 pct. af arbejdsmiljørepræsentanterne de seneste 12 måneder har oplevet ansatte, der er blevet langtidssygemeldt mere end fire uger – og 57 pct. har oplevet, at ansatte er blevet sygemeldt på grund af stress eller psykisk overbelastning. Til gengæld har 'kun' 12 pct. af respondenterne, der har oplevet ansatte, der decideret har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet før pensionsalderen.

Tabel 5. Har du blandt de ansatte, som du repræsenterer som arbejdsmiljørepræsentant, oplevet følgende situationer de seneste 12 måneder:

	Ja, 1 gang	Ja, 1-5 gange Procent	Ja, i alt
Ansatte, der er blevet sygemeldt pga. stress / psykisk overbelastning	21	36	57
Ansatte, der er blevet langtidssygemeldt (mere end 4 uger)	15	28	43
Ansatte, der har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet før pensionsalderen	7	5	12

Kilde: IDAs AMR-undersøgelse 2019 (N=59). Anm.: Ved ikke-besvarelser er sorteret fra.

Begge tal er overraskende høje, når man tager den generelt positive oplevelse af arbejdsmiljøet i betragtning. Til gengæld stemmer det godt overens med det billede, der tidligere blev tegnet, af et arbejdsmiljø med spændende opgaver og gode kolleger, men hvor arbejdsmængden og -tempoet er for højt. Mens der ifølge arbejdsmiljørepræsentanterne ikke er et højt sygefravær på arbejdspladserne, så tyder tallene på, at de sygemeldinger, der er, både er af langvarig og psykisk karakter.

90 pct. har oplevet organisationsforandringer

Det kan have store konsekvenser for en arbejdsplads, når der foregår større forandringer i organisationen. IDAs arbejdsmiljørepræsentanterne oplever i høj grad, at deres arbejdspladser præges af forandringer: kun 10 pct. af arbejdsmiljørepræsentanterne har ikke oplevet én af de oplyste forandringer på deres arbejdsplads de seneste 12 måneder (Tabel 6).

Det er primært interne organisatoriske forandringer som eksempelvis omorganiseringer og ændringer i ledelsen, som præger arbejdspladserne. I bunden ligger derimod forandringer, der har karakter af abrupte brud, for eksempel masseafskedigelses og outsourcing. Kun omkring hver sjette af arbejdsmiljørepræsentanterne har oplevet disse.

Tabel 6. Forandringer på arbejdspladsen

Har du blandt de ansatte, som du repræsenterer som arbejdsmiljørepræsentant, oplevet følgende situationer de seneste 12 måneder:	Ja (pct.)
Omorganiseringer (uden nedlæggelse af stillinger eller fyringer)	65
Ændringer i den øverste ledelse af virksomheden/organisationen	52
Ændringer i ledelsen af din afdeling, enhed el.	46
Ansættelsesstop eller nedlæggelse af stillinger	39
Automatisering/digitalisering	30
Masseafskedigelse	17
Outsourcing og/eller offshoring	13
Ikke oplevet nogen af ovenstående forandringer	10

Kilde: IDAs AMR-undersøgelse 2019 (N=53-61). Anm.: Ved ikke-besvarelser er sorteret fra.

Blandt de arbejdsmiljørepræsentanter, der har oplevet én eller flere af de ovenstående forandringer på deres arbejdsplads, er der delte holdninger til, hvordan ledelsen har håndteret forandringerne: 20 pct. er i lav grad eller slet ikke tilfredse med den måde, som ledelsen har håndteret forandringerne på, mens 43 pct. i nogen grad er tilfredse og 37 pct. i høj eller meget høj grad er tilfredse. Det viser Tabel 7.

Tabel 7. Ledelsens håndtering af forandringerne

	Slet ikke / i lav grad	I nogen grad	I høj / meget høj grad	I alt
	Procent			
Er du generelt tilfreds med den måde, ledelsen har håndteret forandringerne på?	20	43	37	100
Har ledelsen haft fokus på at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med forandringerne?	28	43	30	101

Kilde: IDAs AMR-undersøgelse 2019 (N=54). Anm.: Ved ikke-besvarelser er sorteret fra.

Et lignende billede tegner sig i forhold til spørgsmålet om, hvorvidt ledelsen har haft fokus på at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med forandringerne: 28 pct. mener, at det slet ikke eller i lav grad gør sig gældende, mens 30 pct. omvendt mener, at det i høj eller meget høj grad gør sig gældende.

Arbejdsmiljørepræsentanterne savner initiativ og kompetencer hos ledelsen

Undersøgelsen har spurgt ind til, hvordan arbejdsmiljørepræsentanterne oplever, at ledelsen arbejder med arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Specifikt er de blevet spurgt om, hvorvidt ledelsen har opmærksomhed på arbejdsmiljø, har kompetencer/redskaber til at sikre et godt arbejdsmiljø samt iværksætter initiativer til at forbedre arbejdsmiljøet.

På alle tre parametre ligger gennemsnitsscoren omkring 0, svarende til at de i nogen grad gør sig gældende (Tabel 8). Bedst forholder det sig med hvorvidt ledelsen har opmærksomhed/fokus på arbejdsmiljøet, hvor gennemsnitsscoren er 0,38 og næsten halvdelen (45 pct.) mener, at ledelsen i høj grad har opmærksomhed på arbejdsmiljøet. Lidt lavere ligger vurderingen af i hvilken grad ledelsen har de faglige kompetencer og redskaber til at sikre et godt psykisk

arbejds miljø, hvor gennemsnitsscoren er på 0,11 og arbejds miljørepræsentanterne er delt i tre næsten lige store grupper.

Kun oplevelsen af i hvilken grad ledelsen iværksætter selvstændige initiativer til at forbedre arbejds miljøet har en negativ gennemsnitsscore (-0,21). 22 pct. vurderer, at ledelsen i høj grad iværksætter selvstændige initiativer, mens knap dobbelt så mange i lav grad eller slet ikke synes, at det er tilfældet.

Tabel 8. Ledelsens indsats i forhold til arbejds miljø

Hvordan vil du beskrive, at ledelsen arbejder med arbejds miljøet på din arbejdsplads?	Slet ikke / I lav grad	I nogen grad		I høj / meget høj grad	Gennemsnitsscore
		Procent			
Har opmærksomhed/fokus på arbejds miljøet	17	38	45	0,4	
Har de faglige kompetencer/redskaber til at sikre et godt psykisk arbejds miljø	28	39	33	0,1	
Iværksætter selvstændige initiativer til at forbedre arbejds miljøet	40	38	22	-0,2	

Kilde: IDAs AMR-undersøgelse 2019 (N=57-60). Anm.: Ved ikke-besvarelser er sorteret fra.

Vurderingen af, hvordan ledelsen arbejder med arbejds miljøet, er ikke farvet af en generel negativ indstilling til ledelsen, da arbejds miljørepræsentanterne har et bemærkelsesværdigt godt forhold til ledelsen på deres arbejdsplads. Tabel 9 viser, at knap 80 pct. af arbejds miljørepræsentanterne i høj eller meget høj grad har et godt forhold til ledelsen på deres arbejdsplads. Kun 3 pct. har i lav grad eller slet ikke et godt forhold til ledelsen.

Tabel 9. Har du som arbejds miljørepræsentant et godt forhold til ledelsen på din nuværende arbejdsplads?

Slet ikke / I lav grad	I nogen grad	I høj / meget høj grad	I alt
Procent			
3	18	78	99

Kilde: XXX (N=54). Anm.: Ved ikke-besvarelser er sorteret fra.

Om undersøgelsen

Denne undersøgelse er gennemført blandt IDA-medlemmer, der er registreret som arbejdsmiljørepræsentanter.

I alt har 80 deltaget i undersøgelsen, hvoraf 63 svarede, at de var arbejdsmiljørepræsentanter. Det svarer til en svarprocent på 23 pct.

Undersøgelsen er gennemført i maj-juni 2019.