



STATUS OVER DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

UNDERSØGELSE AF FTF'ERNES PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

DELRAPPORT 2 / NOVEMBER 2006

Psykosociale faktorer i FTFernes arbejde nu og tidligere

NADIA EL-SALANTI OG JØRGEN MØLLER CHRISTIANSEN, CASA



Psykosociale faktorer i FT Fernes arbejde nu og tidligere

Denne delrapport er baseret på undersøgelsen "Midt i en omstillingstid – FT Fernes psykiske arbejdsmiljø". Undersøgelsen er iværksat af FTF og udført af Center for Alternativ Samfundsanalyse (CASA).

Spørgeskemaundersøgelsen er en 5 års opfølgning på en lignende undersøgelse om det psykiske arbejdsmiljø blandt FT Fernes medlemmer i 2001¹. Undersøgelsen er bl.a. baseret på en række standardiserede skalaspørgsmål fra spørgeskemaet – Nordisk spørgeskema (QPS-Nordic) om psykiske og sociale forhold i arbejdet. Mange af spørgsmålene går igen i 2006-undersøgelsen, hvilket muliggør sammenligninger over tid.

Nærværende undersøgelse er gennemført i september-oktober 2006. Medlemsorganisationer under FTF med mere end 1.000 medlemmer indgår i undersøgelsen², hvoraf Dansk Sygeplejeråd, Danmarks Lærerforening, BUPL og Finansforbundet er langt de største. Alle, der er i beskæftigelse på undersøgelsestidspunktet, og som er op til 67 år, indgår undersøgelsespopulationen. Det omfatter i alt cirka 300.000 medlemmer fordelt på 28 faglige organisationer under FTF. Herudaf er der udvalgt en tilfældig stikprøve på 2.425 personer, hvoraf 68 % har svaret på det postomdelte spørgeskema.

Ud fra sammenligninger findes deltagerne i undersøgelsen at afspejle den oprindelige population på tilfredsstillende vis, og stikprøven vurderes at være repræsentativ.

Det anvendte fællesnordiske spørgeskema om psykiske, sociale og organisatoriske faktorer i arbejdet (QPS-Nordic) er udviklet og afprøvet af forskningsinstitutioner i Skandinavien inden for de seneste år. De psykosociale faktorer i arbejdet fremstilles i en række forskellige skalaer.

I denne delrapport præsenteres skalaresultaterne. Materialet er analyseret ud fra følgende variable: Branche-gruppe, køn, alder og funktion. Se tabel 1 for yderligere oplysninger om de anvendte variable.

¹ Christiansen, Jørgen Møller: FT Fernes arbejde er udfordrende – men det slider på sjælen. CASA & AMI. Udgivet af FTF (1. og 2. udgave) 2002.

² Enkelte medlemsorganisationer har valgt ikke at indgå i undersøgelsen, da de på undersøgelsestidspunktet var travlt optaget af andre ting, havde andre aktiviteter kørende eller ikke ønskede at "belaste" deres medlemmer unødigt med yderligere undersøgelser. Det gælder bl.a. Dansk Politiforbund og Jordemoderforeningen.

TABEL 1.1		
De anvendte variable		
	Procent	
	N	
Branchegruppe a)		
Undervisning	30	463
Sundhedsvæsen	29	446
Service- og tjenesteydelser	10	154
Dag- og døgninstitutioner	18	274
Bank og forsikring	14	224
Køn		
Kvinde	78	1.210
Mand	22	337
Alder		
- 29 år	7	102
30 - 39 år	23	358
40 - 49 år	29	443
50 - 59 år	36	553
60 +	6	94
Funktion b)		
Leder med personaleansvar	11	160
Leder uden personaleansvar	6	85
Medarbejder	83	1.231
<p>a) Med undtagelse af branchegruppen for service- og tjenesteydelser er grupperne sammenlignelige med branchegrupperne fra 2001-undersøgelsen. I 2001-undersøgelsen var branchegruppen for service- og tjenesteydelser opdelt i to: Service og tjenesteydelser og andet administrativt arbejde.</p> <p>b) 85 respondenter har ikke besvaret dette spørgsmål, og de er udelukket af de krydsanalyser, der vedrører jobfunktionen.</p>		

I analyserne præsenteres kun forskelle, der er statistisk sikre med et signifikansniveau på <0.05 beregnet ud fra gennemsnitsværdier og spredning.

I det følgende præsenteres indledningsvis en oversigt over udviklingen fra 2001 til 2006. Der er fokus på udviklingen inden for de forskellige branchegrupper (med undtagelse af service- og tjenesteydelser, se note i tabel 1). I gennemgangen af undersøgelsens resultater henvises der løbende til oversigten.

Dernæst følger en gennemgang af undersøgelsens resultater, der er beskrevet i følgende tre kapitler:

- Selve arbejdet: krav, roller og indflydelse.
- Ledelse, organisation og sociale forhold.
- Engagement og håndtering af krav i arbejdet.

1. Overblik over udviklingen siden 2001

Figur 1.1 nedenfor illustrerer udviklingen på de forskellige skalaer fra 2001 til 2006 inden for de forskellige branchegrupper.

Et gult felt er udtryk for, at der ikke er signifikante forskelle i resultaterne fra 2001 til 2006. Et grønt felt er udtryk for en statistisk signifikant udvikling i positiv retning, mens et rødt felt omvendt er udtryk for en statistisk signifikant udvikling i negativ retning.

TABEL 1.1
Udviklingen siden 2001 fordelt på branchegrupper ³

	Under- visning	Sundheds- væsen	Dag- og døgninst.	Bank og forsikring	Total
Kvantitative krav	Udvikling i positiv retning	Udvikling i positiv retning	Udvikling i positiv retning	Udvikling i positiv retning	Udvikling i positiv retning
Beslutningskrav	Udvikling i positiv retning	Udvikling i positiv retning	Ingen ændring	Udvikling i positiv retning	Udvikling i positiv retning
Rolleklarhed	Udvikling i positiv retning	Ingen ændring	Ingen ændring	Udvikling i positiv retning	Ingen ændring
Rollekonflikter	Udvikling i positiv retning	Udvikling i positiv retning	Udvikling i positiv retning	Ingen ændring	Udvikling i positiv retning
Beslutningskontrol	Ingen ændring	Udvikling i positiv retning	Udvikling i positiv retning	Ingen ændring	Udvikling i positiv retning
Indflydelse	Udvikling i positiv retning	Udvikling i positiv retning	Udvikling i negativ retning	Ingen ændring	Udvikling i positiv retning
Positive udfordringer	Udvikling i positiv retning	Udvikling i positiv retning	Udvikling i positiv retning	Ingen ændring	Ingen ændring
Opmuntrende ledelse	Ingen ændring	Ingen ændring	Udvikling i positiv retning	Ingen ændring	Ingen ændring
Fair ledelse	Udvikling i positiv retning	Udvikling i positiv retning	Udvikling i negativ retning	Ingen ændring	Udvikling i positiv retning
Støtte fra leder	Udvikling i positiv retning	Udvikling i positiv retning	Udvikling i positiv retning	Ingen ændring	Udvikling i positiv retning
Støtte fra kolleger	Ingen ændring	Ingen ændring	Ingen ændring	Ingen ændring	Ingen ændring
Socialt klima	Ingen ændring	Ingen ændring	Udvikling i positiv retning	Ingen ændring	Ingen ændring
Innovativt klima	Ingen ændring	Ingen ændring	Udvikling i positiv retning	Ingen ændring	Ingen ændring
Ulighed	Udvikling i positiv retning	Udvikling i negativ retning	Ingen ændring	Udvikling i positiv retning	Udvikling i positiv retning
Personalepleje	Ingen ændring	Ingen ændring	Udvikling i positiv retning	Ingen ændring	Ingen ændring
Engagement	Udvikling i positiv retning	Ingen ændring	Udvikling i positiv retning	Ingen ændring	Ingen ændring
Mestring	Ingen ændring	Ingen ændring	Udvikling i positiv retning	Ingen ændring	Ingen ændring

■ Udvikling i positiv retning
■ Ingen ændring
■ Udvikling i negativ retning

³ Med undtagelse af branchegruppen for service- og tjenesteydelser er grupperne sammenlignelige med branchegrupperne fra 2001-undersøgelsen. I 2001-undersøgelsen var branchegruppen for service- og tjenesteydelser opdelt i to: Service og tjenesteydelser og andet administrativt arbejde. Branchegruppen for service- og tjenesteydelser er derfor ikke medtaget i figuren.

Et hurtigt blik på figuren viser, at der på en lang række områder er sket en positiv udvikling siden 2001. De 'grønne felter' dominerer; kun enkelte 'røde felter' dukker op. Læses figuren horisontalt er der sket forbedringer inden for en eller flere branchegrupper på samtlige psykosociale områder (skalaer), der er blevet undersøgt, med undtagelse af skalaen for kvantitative krav. Det er dog ikke alle forbedringer, der har været stærke nok til at manifestere sig som en ændring for FTF-total. Med fokus på den udvikling, der manifesterer sig for FTFerne samlet set, er der sket følgende:

- Større rolleklarhed.
- Flere positive udfordringer i arbejdet.
- Mere opmuntrende/udviklende ledelse.
- Mere støtte fra kolleger.
- Bedre socialt klima.
- Mere innovativt klima.
- Bedre personalepleje.
- Større individuelt engagement i arbejdspladsen.
- Bedre mestring af arbejdssituationen.

Til trods for, at der er sket forbedringer, er det vigtigt at være opmærksom på, at der stadig er plads til forbedringer. For eksempel viser analyserne, at hver fjerde FTF'er kun synes, at der er meget lidt eller lidt opmuntrende ledelse. Også hvad angår personalepleje er der rum for forbedring, idet mere end halvdelen vurderer, at personaleplejen er enten middel, ringe eller meget ringe. Vi opfordrer til, at der tages særskilt stilling til hvert enkelt resultat med en vurdering af, om resultatet synes tilfredsstillende, uanset om der er sket en positiv udvikling eller ej.

Læses skemaet vertikalt, viser der sig nogle forskelle de forskellige branchegrupper imellem.

Inden for bank og forsikring er det slående, at der er sket en statistisk signifikant positiv udvikling inden for næsten alle områder.

Dag- og døgninstitutionsområdet er det område, der mest ligner sig selv, som det så ud i 2001. Der er sket en udvikling i retning af færre beslutningskrav, større rolleklarhed, mere støtte fra kolleger og mindre ulighed på arbejdspladsen.

Inden for sundhedsvæsenet er der sket en positiv udvikling inden for de kollegiale, ledelsesmæssige og individuelle forhold, og figur 1.1 viser, at de også oplever en større grad af rolleklarhed. Dog oplever de inden for sundhedsvæsenet også en større grad af ulighed i dag, end de gjorde for 5 år siden.

Også inden for undervisningsområdet er der sket en positiv udvikling inden for de kollegiale og ledelsesmæssige forhold. Dertil kommer, at de ansatte i dette brancheområde har oplevet en stigning i beslutningskontrollen. Engagementet i arbejdspladsen var højt i 2001, og det er det stadig i 2006.

Her er givet et overblik over udviklingen siden 2001 i mere skematisk form. I det følgende præsenteres de anvendte skalaer nærmere, og resultaterne fra undersøgelsen i 2006 uddybes med analyser i forhold til køn, alder og funktion.

2. Selve arbejdet: Krav, roller og indflydelse

I nærværende kapitel belyses resultaterne vedrørende:

- Krav i arbejdet (kvantitative krav, beslutningskrav, læringskrav og emotionelle krav).
- Rolleforventninger, rolleklarhed og rollekonflikter.
- Indflydelse i arbejdet.
- Udfordringer i arbejdet.

2.1 Krav i arbejdet

Ved krav i arbejdet forstås de hændelser, omstændigheder og betingelser i arbejdet og på arbejdspladsen, der lægger pres på og udfordrer individet. Det er faktorer, som er indbygget i vore arbejdsbetingelser og arbejdsopgaver, og som kan føre til udvikling og arbejdsglæde, men også til stressreaktioner, afhængigt af vilkårene og ressourcerne.

Krav i arbejdet inddeles ofte i forskellige typer af krav, der har forskelligt indhold. Der kan skelnes mellem kvantitative krav og kvalitative krav. For store kvantitative krav kan fx være for mange arbejdsopgaver eller for tunge arbejdsoperationer. For store kvalitative krav kan være arbejdsopgaver, der er for komplekse, og for små kvalitative krav kan være mangel på udfordringer i arbejdet, mangel på mulighed for at bruge sine evner og kundskaber eller manglende evne til at mestre sine opgaver. For store krav og for små krav kan føre til henholdsvis 'overload' og 'underload', som begge indebærer en risiko for stress. Risikoen opstår, når der er ubalance mellem kravene i arbejdet og individets evne til at håndtere disse krav.

En af de mest anvendte modeller inden for arbejdsmiljøforskningen de seneste årtier har været den såkaldte krav-kontrol model (job-strain modellen⁴), der siger, at for store krav i arbejdet i kombination med ringe kontrol/indflydelse over ens arbejde kan medføre psykiske eller fysiske helbredsproblemer som bl.a. stress eller hjertekar-sygdomme. For små krav kombineret med ringe kontrol over eget arbejde kan medføre, at folk bliver inaktive, passive.

Krav i arbejdet er i denne undersøgelse inddelt i to forskellige former for krav. Det drejer sig om kvantitative krav og beslutningskrav.

2.1.1 Kvantitative krav i arbejdet

Skalaen 'kvantitative krav i arbejdet' indeholder spørgsmål:

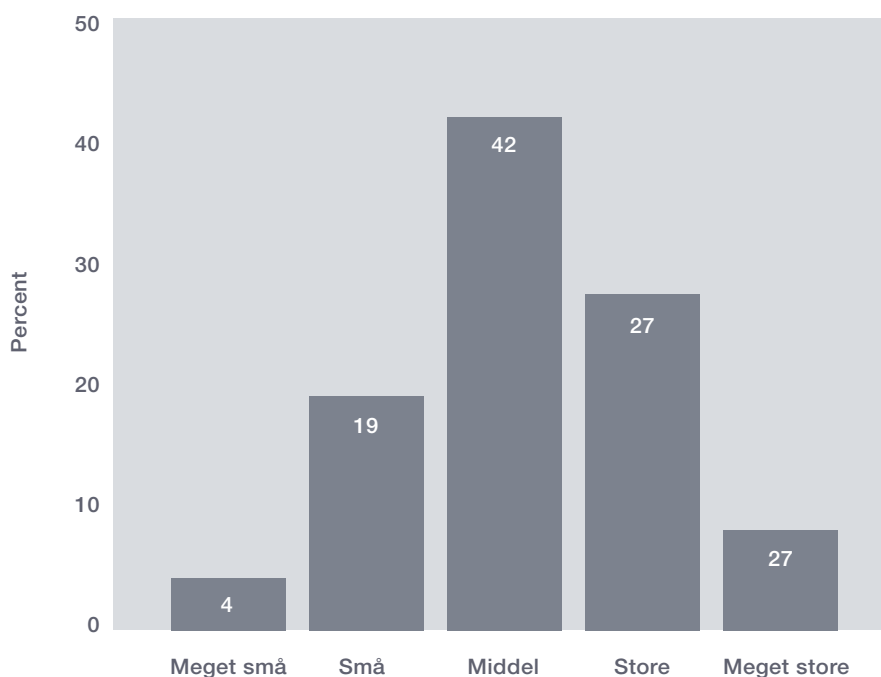
- om arbejdsmængden hober sig op,
- om man er nødt til at arbejde over,
- om man skal arbejde i et meget højt tempo,
- om man har for meget at lave på sit arbejde.

Skalaen over kvantitative krav i arbejdet (jf. figur 2.1) viser, at 35 % af FTFs medlemmer føler, at de kvantitative krav i arbejdet er store eller meget store. Det vil sige, at hver tredje virkelig føler, at der er et stort tidspres i arbejdet, arbejdsmængden er stor og hober sig op, og man kan være nødt til at arbejde over for at nå det hele. På den anden side er der en del (23 %), som synes, at de kvantitative krav i arbejdet er små eller meget små. Begge dele B for meget som for lidt B kan være en belastning, som det er værd at være opmærksom på i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Der er ingen signifikante forskelle i forekomsten af kvantitative krav i forhold til 2001. Heller ikke inden for de forskellige branchegrupper er der sket nogen udvikling (figur 1.1). Så der er altså fortsat god plads til forbedringer på dette område.

Der synes ikke at være væsentlige forskelle mellem mænds og kvinders oplevelse af de kvantitative krav i arbejdet.

⁴ Karasek R.A., Theorell T. 1990. Healthy work. New York: Basic Books.

FIGUR 2.1
Kvantitative krav i arbejdet



Aldersmæssigt angiver grupperne mellem 30-39 år, 40-49 år og 50-59 år hyppigst, at de oplever meget store kvantitative krav i deres arbejde. Det gælder for 35-37 %. Små krav angives især blandt personalet over 59 år, hvor 36 % synes, at kravene er små eller meget små. Det kan tolkes som et udtryk for, at de ikke bliver brugt godt nok. En anden mulig tolkning kan være, at det er deres mangeårige opsamlede arbejdsmæssige erfaringer, som udtrykkes i deres svar.

Lederne angiver hyppigere end medarbejderne, at de har store eller meget store kvantitative krav i arbejdet: 54 % blandt ledere med personaleansvar og 41 % blandt ledere uden personaleansvar mod 33 % blandt almindelige medarbejdere.

Inden for de anvendte branchegrupper er forekomst af meget store eller store kvantitative krav i arbejdet mest udbredt inden for "service- og tjenesteydelser", hvor næsten halvdelen (47 %) siger, at det er gældende i deres arbejde. Bank og forsikring er et andet område, der er placeret over gennemsnittet på 35 % for samtlige FTFere. Inden for bank og forsikring angiver 40 %, at de er udsat for meget store eller store kvantitative krav. I den laveste ende er personalet inden for dag- og døgninstitutioner placeret. Her er det 'kun' godt hver fjerde af de ansatte, der synes, at de er udsat for meget høje eller høje kvantitative krav i arbejdet.

Resultaterne her afspejler i høj grad vilkår (normeringer og arbejdsbetingelser i arbejdet). Fx er det ikke forventeligt, at arbejdet hober sig op i pædagogisk arbejde, men snarere at der kræves en 'her-og-nu' indsats.

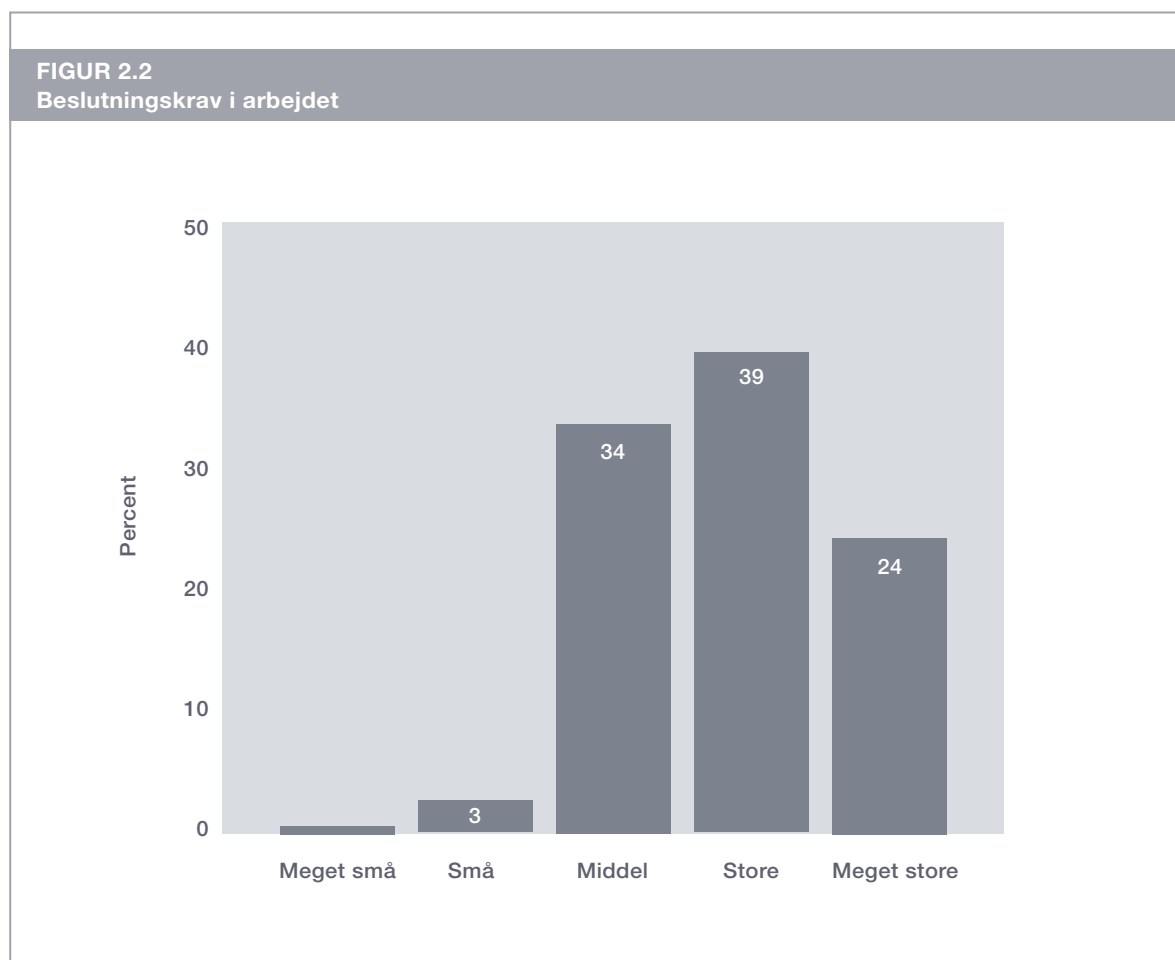
2.1.2 Beslutningskrav

Skalaen 'beslutningskrav' omfatter:

- om man skal tage hurtige beslutninger,
- om arbejdet kræver maksimal opmærksomhed,
- om man skal træffe komplicerede beslutninger.

Mange af FTFs medlemmer har job, hvor beslutningskravene er høje. 24 % af samtlige FTF-medlemmer finder, at der er meget store beslutningskrav i deres arbejde, og 39 % synes, at de er store, jf. figur 2.2. Der er stort set ingen forskel på mænds og kvinders angivelser om beslutningskrav.

Aldersmæssigt er det gruppen af 40-49, der hyppigst oplever meget store eller store beslutningskrav (68 %), mens den tilsvarende andel blandt de ældste (60 +) er på 57 %. De øvrige aldersgrupper ligger på gennemsnittet omkring de 63 %.



Lederne angiver hyppigere end medarbejderne, at de har store beslutningskrav i arbejdet (70 % blandt ledere med personaleansvar, 68 % blandt ledere uden personaleansvar og 62 % blandt menige medarbejdere har meget store eller store beslutningskrav).

Inden for de anvendte branchegrupper er store beslutningskrav mest udbredt inden for undervisning (70 % har store eller meget store beslutningskrav) og mindst udbredt inden for bank og forsikring, hvor den tilsvarende andel er på 53 %. De øvrige branchegrupper ligger på gennemsnittet. Figur 1.1 viser, at der siden 2001 er sket en positiv udvikling i forekomsten af beslutningskrav, der er faldende inden for dag- og døgninstitutionsområdet, men den er ikke stærk nok til at ændre det samlede billede af udviklingen på dette område for FTFerne.

2.2 Rolleforventninger i arbejdet

Rolleforventninger dækker over de forventninger og krav, som man i arbejdet har til en given medarbejder i forbindelse med udførelse af et bestemt stykke arbejde. Kravene og forventningerne kan komme enten fra overordnede eller underordnede, fra kolleger eller samarbejdspartnere, kunder og klienter.

Rollestress opstår, når man bliver mødt med krav og forventninger, som man ikke kan honorere. Det kan skyldes, at forudsætningerne ikke er til stede, eller at man stilles over for urimelige krav. Rollekonflikter og rolleklarhed er vigtige kilder til rollestress. Rollekonflikter kan opstå, hvis en person ønsker at gøre arbejdet anderledes, end de gældende instruktioner eller forventninger tilsiger, det skal gøres. Eller det kan skyldes, at arbejdstageren mødes med forskellige forventninger fra en og samme person, og at disse forventninger er i konflikt med hinanden, fx at der både ydes høj service samtidig med, at budgetter overholdes. Det kan også dreje sig om, at forskellige personer stiller modstridende krav til en person. Rollekonflikter kan også dække over konflikter mellem roller, som en og samme person skal varetage, fx arbejdstagerrolle, ægtemage- og forælderrolle, der kan komme i karambolage med hinanden.

Rolleklarhed kan opstå, hvis en arbejdstager ikke har fået tilstrækkelig information eller instruktion om, hvad der forventes i arbejdet – udførelse som arbejdsresultat. Det kan også dreje sig om den enkeltes bekymring for sin status på arbejdspladsen og bekymring for, om måden man udfører sit arbejde på og selve resultatet tilfredsstiller de ønskede mål, som er fastlagt formelt som uformelt af organisationen.

Rollekrav og rollestress kan endelig hænge sammen med egne forventninger til sig selv i arbejdsrollen. Urealistiske forventninger til, hvad man kan udrette på arbejdet, kan føre til udbrændthed. Meget ambitiøse og karrierefokuserede personer med en urealistisk tro på egen kompetence og egne færdigheder kan også let komme til at opleve stress i deres arbejdsrolle.

Rolleforventninger belyses i undersøgelsen med dimensionerne "rolleklarhed" og "rollekonflikt".

Skalaen rolleklarhed omfatter spørgsmål:

- om der er klare mål for arbejdet,
- et klart defineret ansvarsområde,
- om man har en klar viden om, hvilke forventninger der stilles til en i arbejdet.

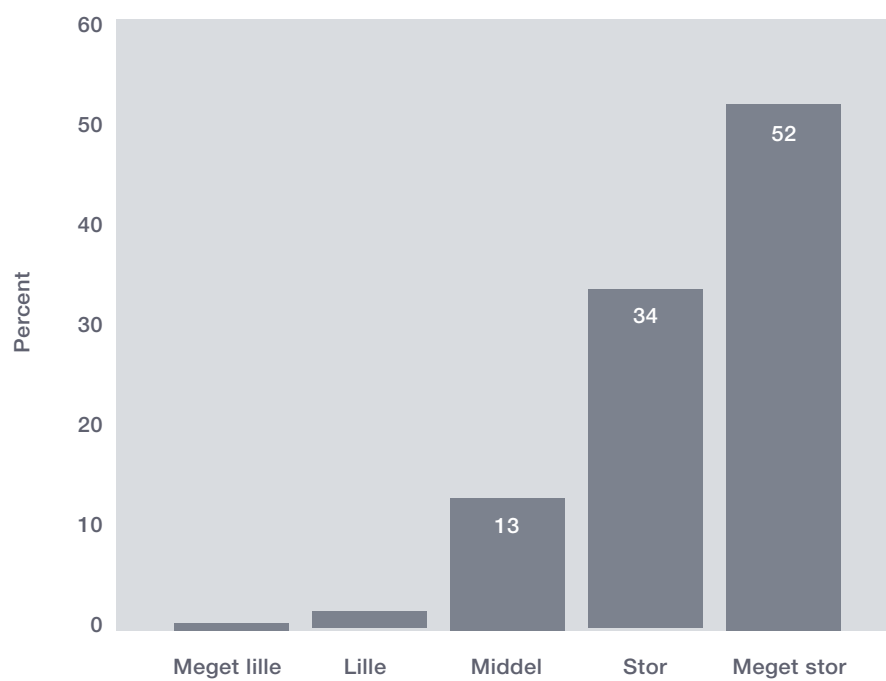
Som det fremgår af figur 2.3, er der kun ganske få, der findes at have lille rolleklarhed i deres arbejdssituation.

Der er ingen nævneværdig forskel på mænds og kvinders angivelser. Der findes som tendens, at de unge oplever mere uklarhed omkring deres rolle sammenlignet med de ældre, hvilket kan afspejle forskellig grad af erfaring.

Stor rolleklarhed er som sagt udbredt – også inden for de 5 branchegrupper. Det toppe for sundhedsvæsenet og er mindst inden for service- og tjenesteydelser. Samlet set er der siden 2001 sket en positiv udvikling i form af større rolleklarhed for FT'erne. Denne udvikling skyldes mest en positiv udvikling inden for sundhedsvæsenet og dag- og døgninstitutioner (se figur 1.1).

Der findes ikke at være væsentlige forskelle ledere og medarbejdere imellem i forhold til rolleklarhed/-uklarhed.

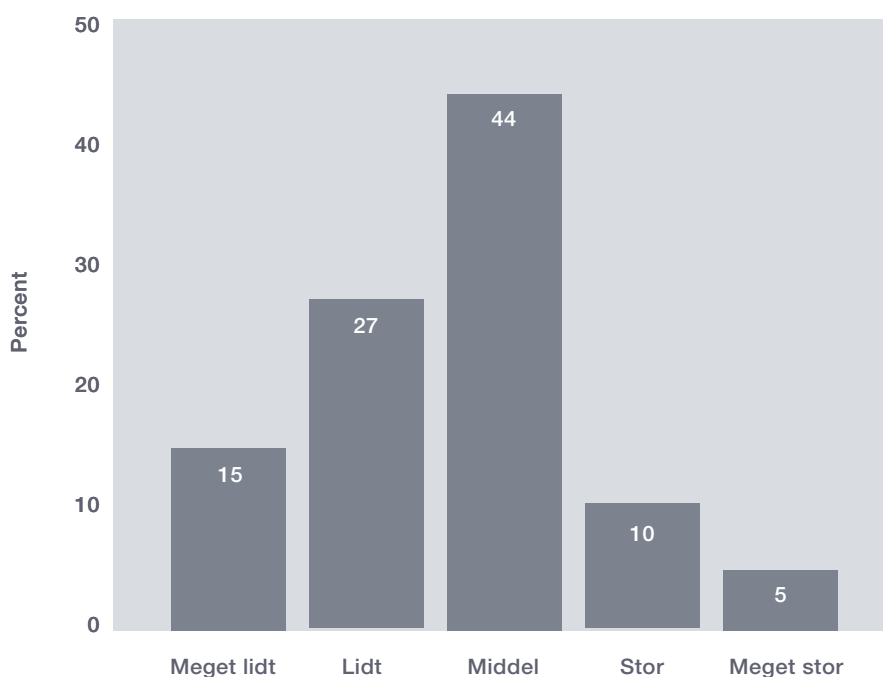
FIGUR 2.3
Rolleklarhed



Den anden del af rolleforventningerne var skalaen "rollekonflikter". Rollekonflikter belyses ud fra:

- om man i sit arbejde skal gøre ting, som man egentlig synes burde gøres anderledes,
- om man får arbejdsopgaver, uden at man får de nødvendige ressourcer,
- om man stilles over for uforenelige krav fra to eller flere personer.

FIGUR 2.4
Rollekonflikter



Af figur 2.4 ses, at 42 % ikke føler sig udsat for særlige store rollekonflikter i deres arbejde. 15 % i alt synes dog, at de befinder sig i store eller endog meget store rollekonflikter.

Det er især spørgsmålene: Om man får arbejdsopgaver, som man ikke får de nødvendige ressourcer til at kunne udføre, samt: Om man skal gøre ting i arbejdet, som man synes burde gøres anderledes, der bidrager til rollekonflikter. Henholdsvis 27 % og 19 % angiver ved de to spørgsmål, at det sker ofte eller meget ofte.

Der er ingen forskel på, om man er mand eller kvinde med hensyn til oplevelsen af rollekonflikter. Oplevelsen af meget store rollekonflikter er mest udbredt blandt de yngste (under 30), hvor det angives af 19 %. De ældste (over 60 år) har færrest (10 %).

Der er betydelige forskelle branchegrupperne imellem. I forhold til 2001-undersøgelsen er forskellene dog udlig- net en smule. Forekomst af rollekonflikter findes stadig mest udbredt i undervisningssektoren, hvor 19 % (mod 22 % i 2001) og dag- og døgninstitutioner (17 % mod 18 % i 2001) og lavest i bank og forsikring med 6 % (mod 9 % i 2001).

Der er ingen sikre forskelle mellem ledere og medarbejdere.

2.3 Indflydelse og medbestemmelse

Indflydelses- og kontrolbegrebet omfatter arbejdstagerens objektive eller oplevede mulighed for selv at kunne kontrollere, regulere, lede og/eller tage beslutninger om sit arbejde. Kontrol drejer sig om muligheden for at be- nytte egne færdigheder og kompetencer og om at have indflydelse på beslutninger, som tages på et overordnet niveau.

Forskningen viser, at kontrol er vigtig som buffer for jobkrav. Ved at øge mulighederne for kontrol eller indflydelse kan man øge jobkvaliteten uden nødvendigvis at ændre på jobkravene.

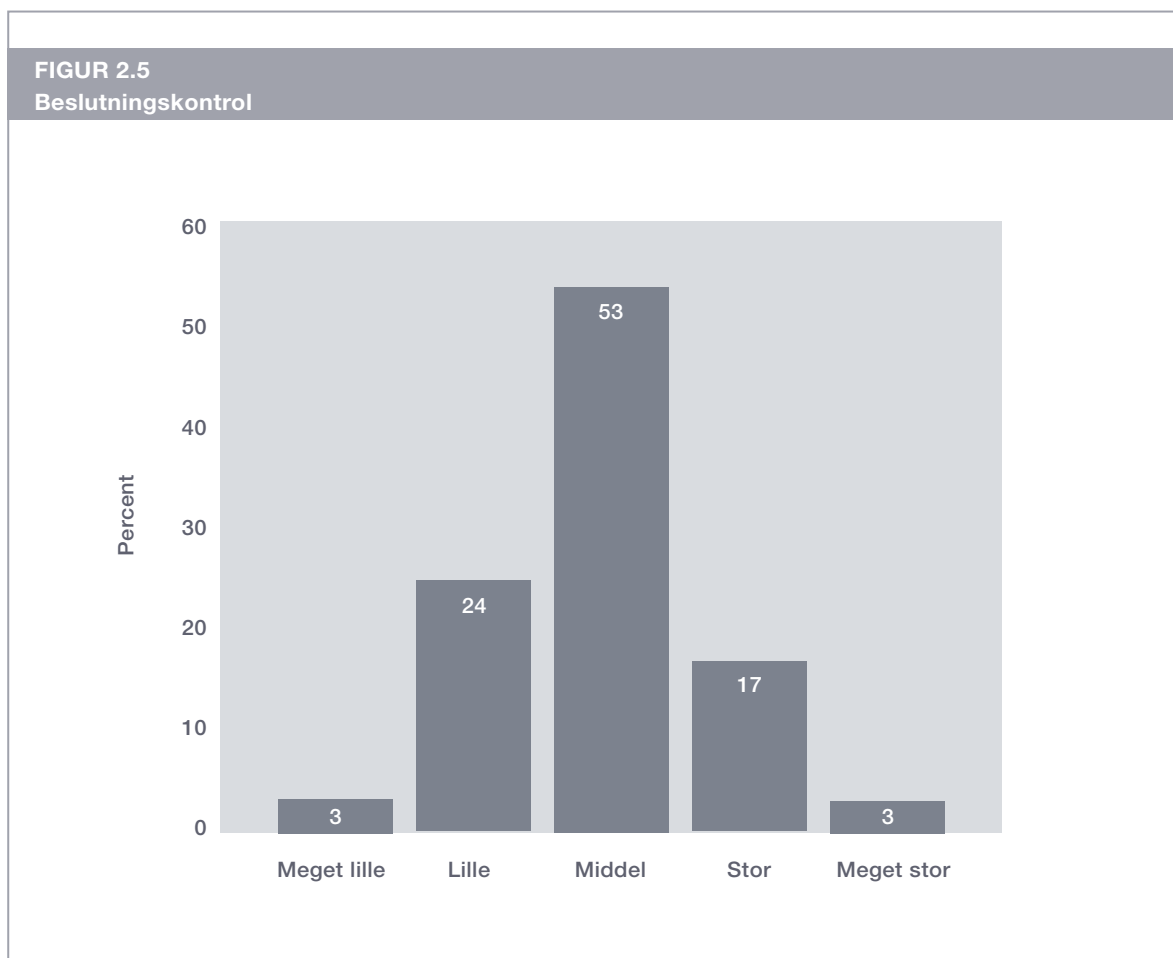
Høj grad af medbestemmelse i arbejdet er associeret med høj grad af jobtilfredshed, engagement og motivation og med lav grad af fysiske symptomer, følelsesmæssig stress og med rollestress.

I undersøgelsen måles kontrol/indflydelse ud fra to skalaer: 1) Kontrol over beslutninger og 2) Kontrol over egen arbejdssituation.

2.3.1 Beslutningskontrol

Skalaen, der måler kontrol over beslutninger, omfatter spørgsmålene:

- om man selv kan bestemme, hvordan man vil gøre sit arbejde,
- om man har indflydelse på arbejdsmængden,
- om man har indflydelse på, hvem man skal arbejde sammen med,
- om man selv kan bestemme, hvornår man har kontakt med kunder/klienter,
- om man har indflydelse på beslutninger, der er vigtige for ens arbejde.



Af figur 2.5 fremgår det, at 28 % af samtlige FTFere synes, at de har lille beslutningskontrol i deres arbejde.

Inden for de 5 branchegrupper er oplevelsen af beslutningskontrol signifikant forskellig brancherne imellem. Tabel 2 viser, at lille beslutningskontrol især angives inden for sundhedsvæsenet og bank og forsikring. Stor beslutningskontrol er især angivet inden for service- og tjenesteydelser og dag- og døgninstitutioner.

TABEL 2				
Beslutningskontrol fordelt efter brancher. Andele i procent				
	Meget lille/ lille	Middel	Meget stor/ stor	N
Undervisning	22	65	14	456
Sundhedsvæsen	41	42	17	438
Service- og tjenesteydelser	22	48	30	151
Dag- og døgninstitutioner	21	54	26	259
Bank og forsikring	26	54	21	216
Total	28	53	19	1520

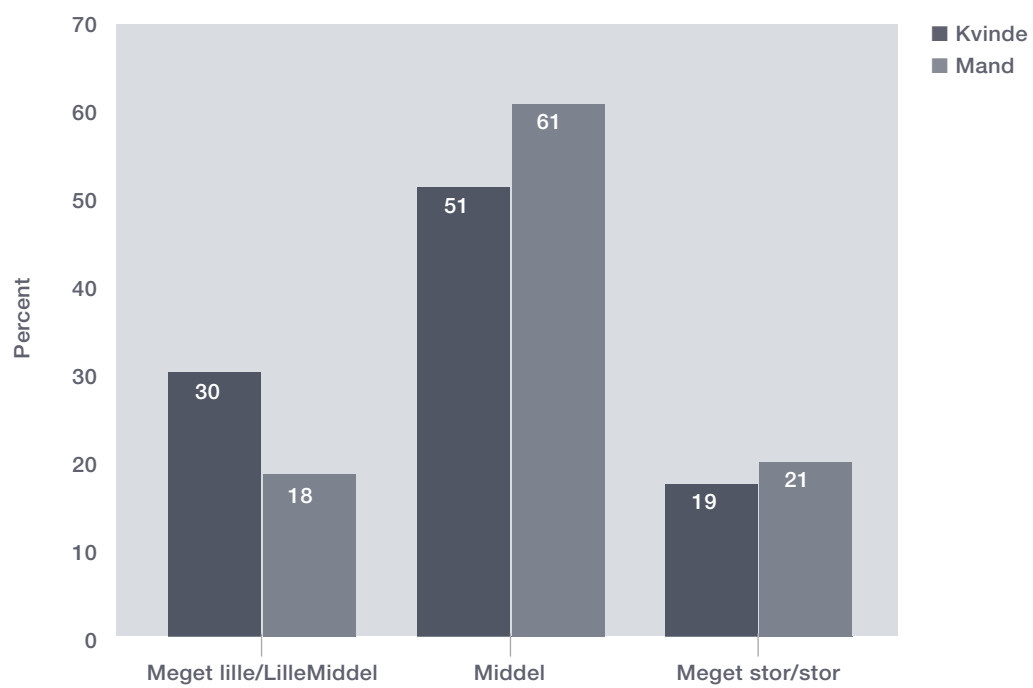
Der er signifikant forskel på mænds og kvinders angivelse omkring indflydelse på beslutninger i deres arbejde (se figur 2.6). Kvinder angiver i højere grad end mænd, at de har meget lille og lille beslutningskontrol, mens mændene i højere grad end kvinderne synes, at de har stor beslutningskontrol i deres arbejde. Udviklingen siden 2001 går i retning af, at springet mellem mænd og kvinder med lille beslutningskontrol er øget. I dag er forskellen på 12 procentpoint, hvor den i 2001 var på 10. Til gengæld er forskellene i forhold til FTTFere med stor beslutningskontrol formindsket, hvilket tyder på, at nogle kvinder haler ind på mændene på dette område. I dag er forskellen på 2 procentpoint, mens den i 2001 var på 5 procentpoint i mændenes favør.

En del af de fundne forskelle mellem kønnene skyldes formentlig forskellige vilkår brancherne imellem, da nogle brancher er mere kvindedominerede end andre. For eksempel er 97 % inden for sundhedsvæsenet kvinder.

Ser man på muligheden for kontrol over beslutninger fordelt på alder, ses det som tendens, at dem under 40 i lighed med 2001-undersøgelsen er den gruppe, der i størst omfang angiver, at de har meget lille eller lille beslutningskontrol (mellem 29 % og 30 %). Andelen med lille beslutningskontrol er faldende med alder og lavest blandt dem, der er over 59 år (21 %). Forskellene er dog ikke statistisk signifikante.

Der findes endvidere at være betydelig forskel i oplevelsen af beslutningskontrollen afhængig af, om man er leder eller medarbejder. 46 % af lederne med personaleansvar, 27 % af lederne uden personaleansvar og 17 % af medarbejderne oplever således, at de har stor eller meget stor beslutningskontrol. Billedet er lige modsat i forhold til manglende beslutningskontrol. 4 % af ledere med personaleansvar har lille eller meget lille beslutningskontrol. Det er tankevækkende – set i lyset af, at uddelegering af ansvar og kompetence har været på dagsordenen på mange af FTTFernes arbejdspladser de senere år – at andelen er markant højere blandt gruppen af menige medarbejdere, hvor 31 % oplever, at de har meget lille eller lille beslutningskontrol.

FIGUR 2.6
Beslutningskontrol fordelt efter køn



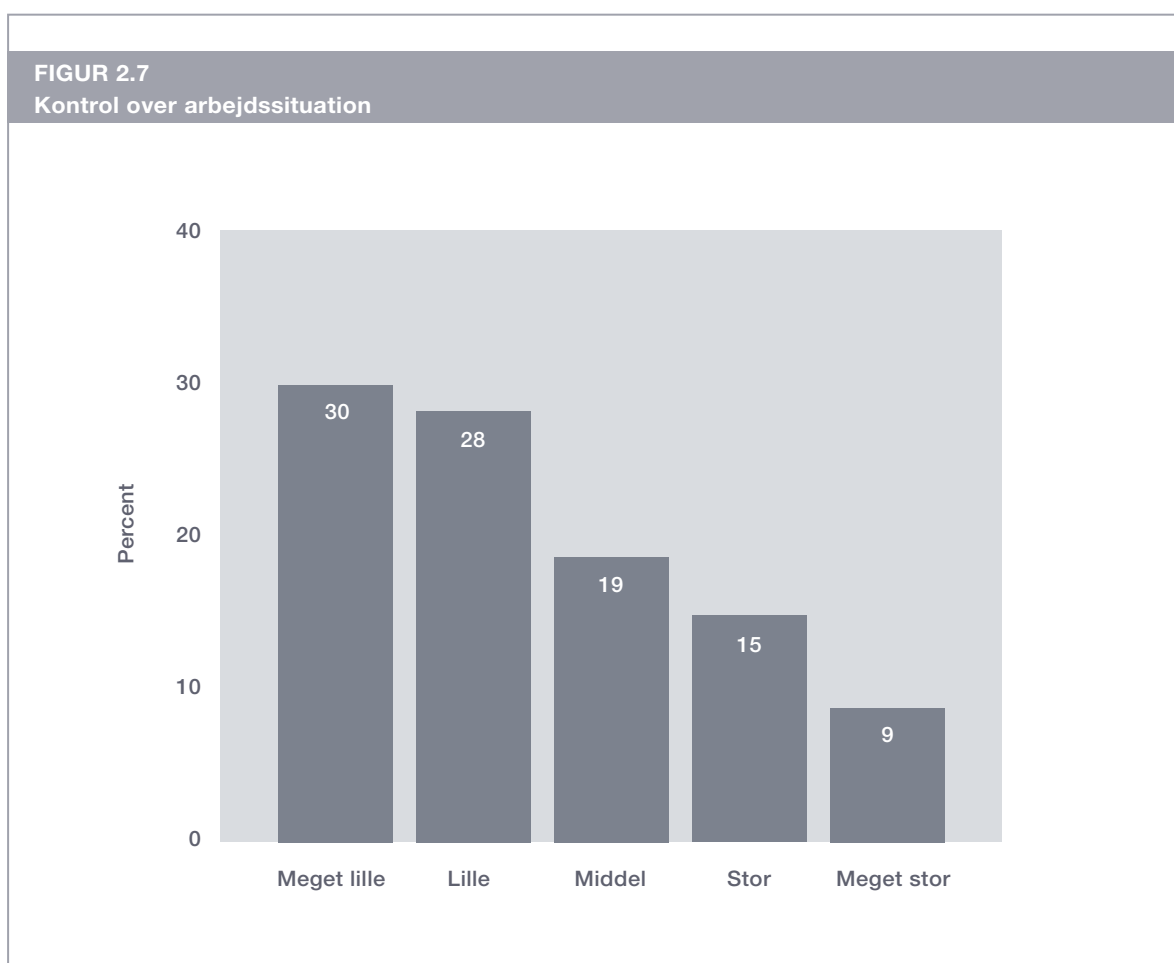
2.3.2 Indflydelse på arbejdssituationen

Indflydelse (skalaen kaldes også for kontrol over egen arbejdssituation) belyses ud fra spørgsmål:

- om man selv kan bestemme sit arbejdstempo,
- om man selv kan bestemme, hvornår man ønsker at holde pauser,
- om man selv kan bestemme sin arbejdstid (fx om man har flekstitid).

Alt i alt indikerer skalaen altså noget om de frihedsgrader, man opererer med på sit arbejde i forhold til det arbejde, man skal udføre.

De samlede resultater ud fra skalaen fremgår af figur 2.7.



Branchemæssigt er der markante forskelle, der utvivlsomt afspejler de givne rammer og arbejdsbetingelser i branchegrupperne (se tabel 3). Mere end tre ud af fire i undervisningssektoren synes, at de har meget lille eller lille indflydelse på arbejdssituationen (dvs. manglende indflydelse på arbejdstempo, pauser og arbejdstid). Tilsvarende andel er også høj i dag- og døgninstitutioner og i sundhedssektoren og lavest inden for andet service- og tjenesteydelser, hvor kun hver femte findes at have lille indflydelse på arbejdssituationen.

TABEL 3				
Indflydelse fordelt efter brancher. Andele procent				
	Meget lille/ lille	Middel	Meget stor/ stor	N
Undervisning	77	13	10	456
Sundhedsvæsen	57	21	21	439
Service- og tjenesteydelser	21	24	56	151
Dag- og døgninstitutioner	69	18	14	267
Bank og forsikring	32	22	46	219
Total	58	19	23	1.532

Som figur 1.1 viste, er der ikke samlet set sket nogen udvikling i graden af indflydelse for FT'erne. Dette dækker dog over, at ansatte inden for bank og forsikring har fået mere indflydelse, mens udviklingen inden for dag- og døgninstitutionsområdet er gået den anden vej – altså i retning af mindre indflydelse/kontrol over arbejdssituationen.

Resultaterne vedrørende indflydelse på egen arbejdssituation viser signifikante forskelle i relation til køn og alder. Som en tendens falder andelen med lille indflydelse med alderen: fra 69 % blandt dem under 30 år til 57 % blandt de ældste over 59 år. Gruppen af 50-59-årige afviger dog fra denne tendens, idet andelen med lille indflydelse her er lavere end blandt de ældste, nemlig på 53 %.

Også hvad angår mænds og kvinders angivelse af indflydelse på egen arbejdssituation, er der klare og signifikante forskelle. Mænd oplever i langt højere grad end kvinder meget stor indflydelse eller kontrol (henholdsvis 16 % mænd og 7 % kvinder), og omvendt har kvinder i langt højere grad end mænd meget lille indflydelse på deres arbejdssituation (henholdsvis 32 % kvinder og 23 % mænd).

I tidligere afsnit fandt vi, at der var stor afstand mellem andelen af lederne og medarbejderne, der synes, at de har god beslutningskontrol. Tilsvarende findes ved oplevelsen af at have indflydelse på egen arbejdssituation. 47 % af lederne (med personaleansvar) synes, at den er meget stor eller stor. Blandt medarbejderne er der kun 20 %, der siger ligeså. Og for lederne uden personaleansvar er andelen 38 %.

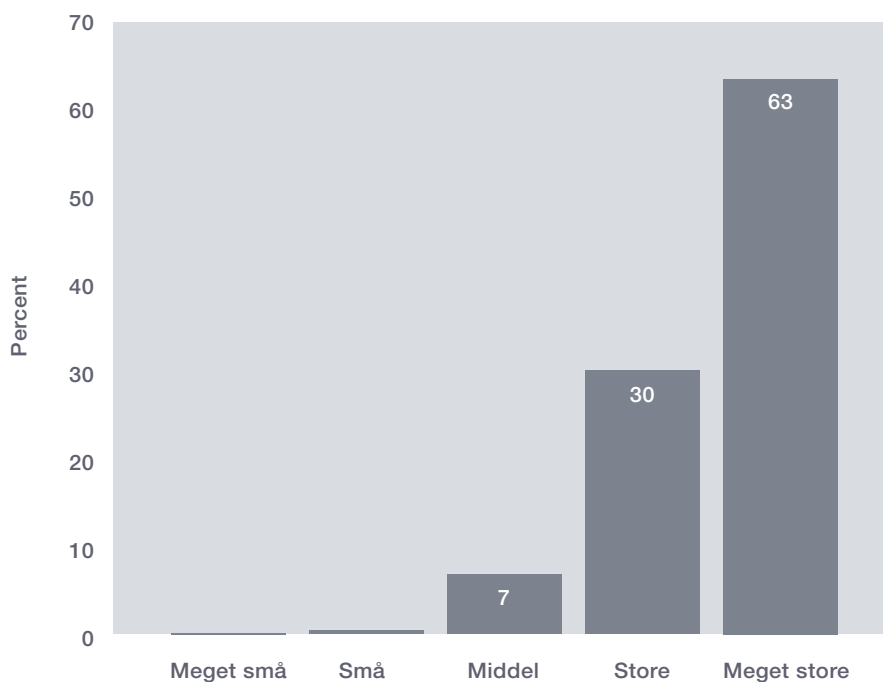
2.3.3 Positive udfordringer i arbejdet

Positive udfordringer i arbejdet omhandler:

- om man kan bruge sin viden og sine færdigheder i sit arbejde,
- om arbejdet udfordrer en på en positiv måde,
- om man synes, at ens arbejde er meningsfyldt.

Som det ses af figur 2.8, synes næsten samtlige, at de har store positive udfordringer i deres arbejde.

FIGUR 2.8
Positive udfordringer i arbejdet



Kvinder (65 %) oplever i højere grad end mænd (53 %), at de har meget store positive udfordringer i arbejdet. Aldersmæssigt er der ingen væsentlige forskelle. Der findes heller ikke væsentlige forskelle ledere og medarbejdere imellem i forhold til positive udfordringer i arbejdet.

Inden for branchegrupperne ligger ansatte inden for dag- og døgninstitutioner, sundhedssektoren og undervisning højest, hvor henholdsvis 65 %, 67 % og 66 % synes, at de har meget store udfordringer i arbejdet sammenlignet med gennemsnittet på 63 % for FTF-total. I service- og tjenesteydelser og bank og forsikring er der færrest (hhv. 51 % og 52 %), der angiver meget store udfordringer i arbejdet. Bank og forsikring har dog siden 2001 oplevet markant stigende andele med meget store positive udfordringer i arbejdet (fra 38 % i 2001 til 52 % i 2006). Se i øvrigt figur 1.1.

3. Det organisatoriske og sociale niveau på arbejdspladsen

Her beskrives det organisatoriske og sociale niveau i undersøgelsen, der dækker over:

- Ledelsesforhold.
- Social interaktion.
- Organisationskultur og klima.

3.1 Ledelse

Et stort antal undersøgelser viser samstemmende, at ledelse og ledelsesformer har afgørende betydning for, om det psykiske arbejdsmiljø opleves som godt eller dårligt.

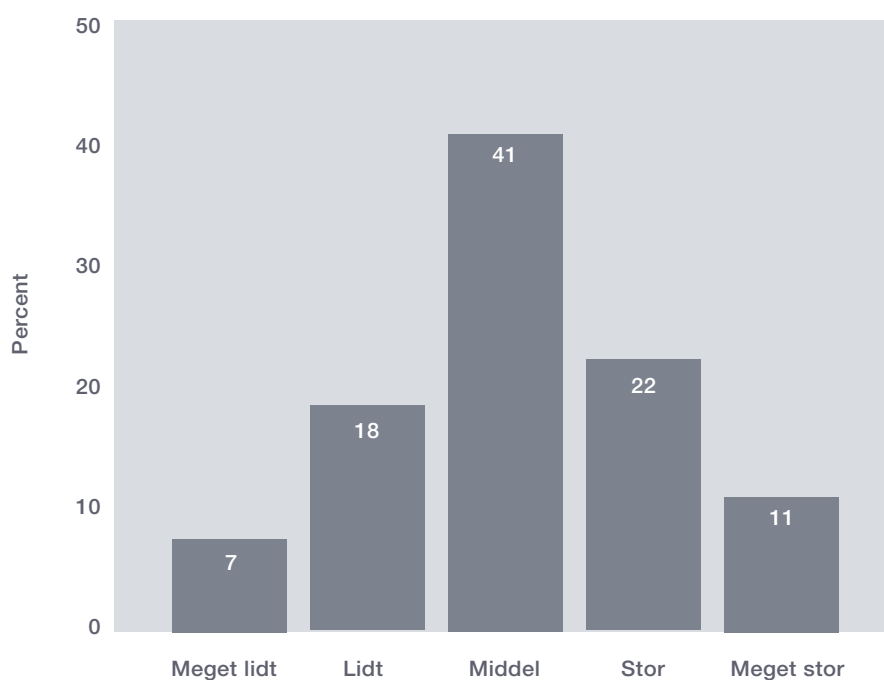
Ledelse og ledelsesformen belyses i nærværende undersøgelse ud fra to skalaer: 1) "Udviklingsledelse" og 2) "Fair ledelse".

3.1.1 Opmuntrende/udviklende ledelse

Skalaen om opmuntrende/udviklende ledelse omfatter spørgsmål:

- om den nærmeste leder opmuntrer til, at man tager del i vigtige beslutninger,
- om man bliver opmuntret af sin nærmeste leder til at give udtryk for det, hvis man har en anden mening,
- om ens nærmeste leder gør noget for, at man kan udvikle sine færdigheder.

FIGUR 3.1
Opmuntrende/ udviklende ledelse



Svarene på skalaen todeler sig, jf. figur 3.1, dog med lidt mere tyngde i den positive ende af svarskalaen. En ud af tre synes, at nærmeste leder opmuntrer til udvikling og deltagelse, mens 'kun' godt hver fjerde synes det modsatte. I 2001 var der stort set lige mange i hver gruppe (omkring 30 % på hver side af midten), så udviklingen må siges at gå i en positiv retning på dette område.

Som i 2001 angiver kvinder hyppigere end mænd, at de har udviklingsledelse, og de yngre angiver det hyppigere end de ældre.

Og som i 2001 er der signifikant forskel på angivelserne inden for de forskellige branchegrupper. Opfattelsen af, at ens nærmeste leder ikke opmuntrer i forhold til arbejdet, findes især inden for undervisning, hvor 32 % synes, at udviklingsledelse kun forekommer lidt eller meget lidt. Opmuntrende og udviklende ledelse forekommer hyppigst inden for bank og forsikring, idet 41 % mod gennemsnitligt 33 % angiver, at det er meget stor eller stor opmuntring.

Siden 2001 er udviklingen altså gået i positiv retning, hvad angår opmuntrende og udviklende ledelse (se figur 1.1). Branchegrupperne: Undervisning, sundhedsvæsen og bank og forsikring har alle oplevet en positiv udvikling på dette område.

Blandt ledergrupperne med og uden personaleansvar er der kun mindre forskel på angivelserne sammenlignet med FTF-gennemsnittet. Blandt lederne er der således også en del, der mener, at deres nærmeste overordnede kun lidt eller stort set ikke opmuntrer til udvikling og deltagelse.

3.1.2 Fair ledelse

Fair ledelse omfatter spørgsmål:

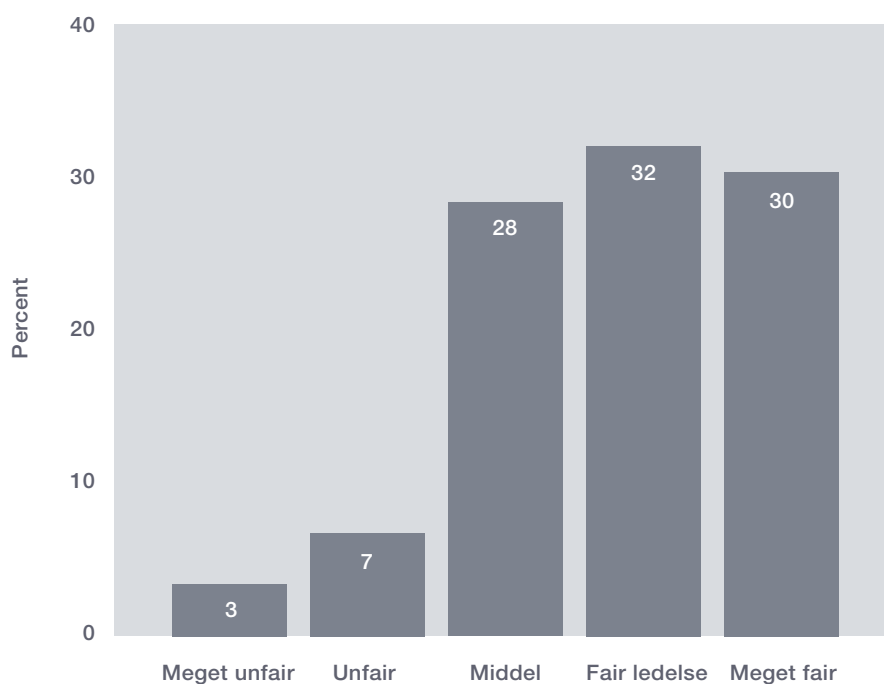
- om den nærmeste leder fordeler arbejdet retfærdigt og upartisk,
- om nærmeste leder behandler de ansatte retfærdigt og upartisk,
- om forholdet mellem leder og medarbejder er årsag til, at man bliver stresset.

Af figur 3.2 fremgår det, at næsten to tredjedele af de ansatte inden for FTFs område synes, at "fair ledelse" præger deres arbejdsplads. Opfattelsen af, at nærmeste leder er unfair, udtrykkes "kun" af 10 % af samtlige FTFere.

Der findes ikke at være væsentlige forskelle i opfattelsen af, om nærmeste leder er fair eller unfair set i forhold til køn, alder og stilling (leder/ikke leder). Til gengæld viser analyser i forhold til branchegruppe visse forskelle. Således er andelen, der oplever meget fair eller fair ledelse, markant højere inden for bank og forsikring (73 %), mens den er markant lavere inden for undervisning (56 %). De øvrige brancher ligger omkring gennemsnittet på de 62 %.

Samlet set er der siden 2001 ikke sket nogen ændring i udbredelsen af fair ledelse (figur 1.1). Dette dækker dog over, at den positive udvikling inden for bank og forsikring opvejes af en negativ udvikling inden for dag- og døgninstitutionsområdet.

FIGUR 3.2
Fair ledelse



3.2 Social interaktion

En af de vigtigste faktorer i det psykiske arbejdsmiljø er de sociale relationer mellem personer på en arbejdsplads. De forskellige former for social interaktion, der foregår på en arbejdsplads, påvirker helbred og trivsel for de personer, der arbejder der.

Social støtte er et af grundbegreberne i forbindelse med studiet af stress på arbejdspladsen. Social støtte er normalt betegnelsen for de funktioner, som forskellige mennesker har i forhold til et andet individ. Det kan fx være familie, venner, kolleger og leder. Social støtte opfattes ofte som den positive del af den sociale interaktion.

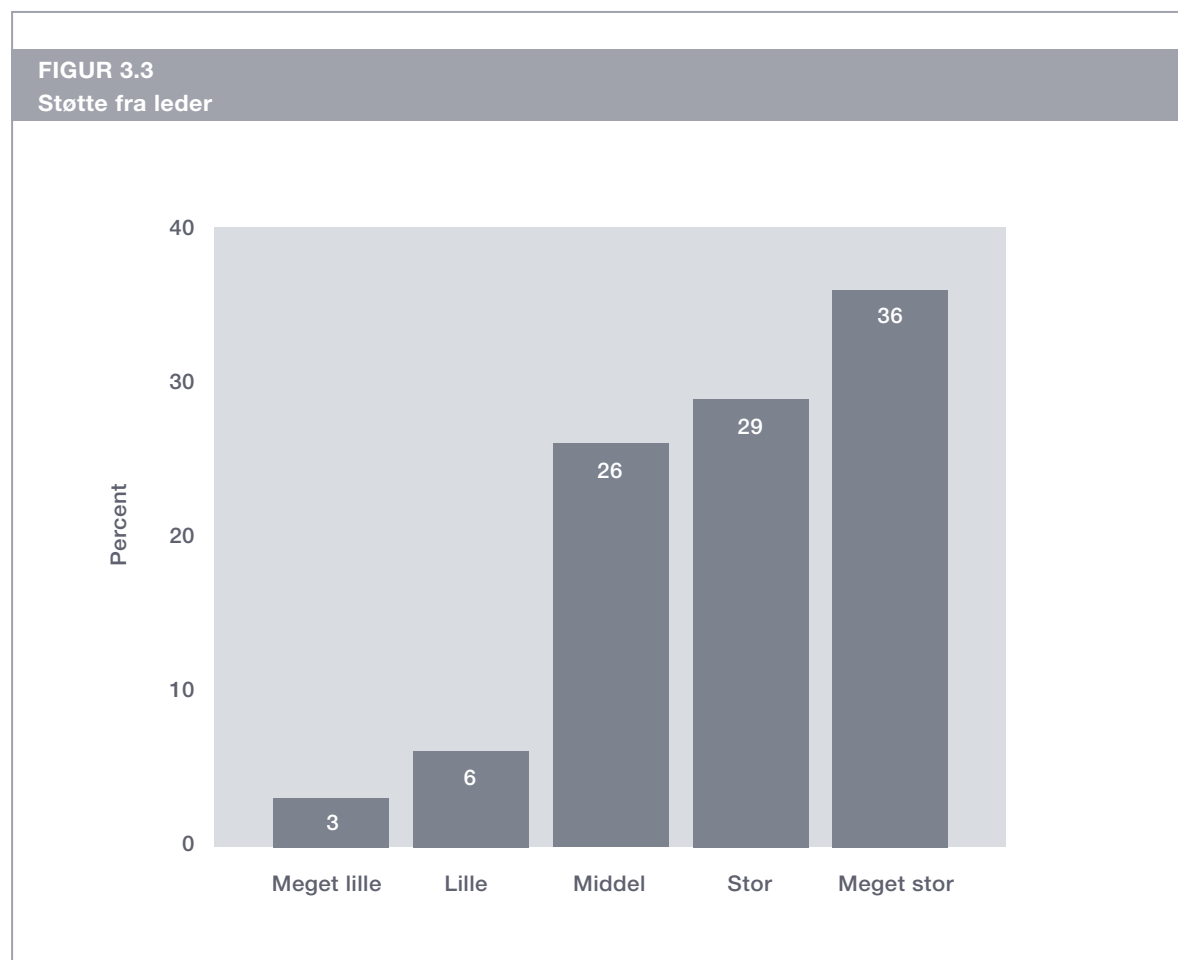
At social støtte på arbejdspladsen er meget væsentlig for det enkelte individ er blevet påvist langt tilbage i den psykosociale forskning. Allerede i 1950'erne blev det påvist, at der var en sammenhæng mellem social støtte og sygefravær. I nyere forskning er begrebet social støtte bl.a. indarbejdet i den tidligere omtalte job-strain model, og flere studier har påvist, at personer, der er udsat for meget høje krav på deres arbejde, og som har lille indflydelse, bliver påvirket i mindre grad af denne ubalance, hvis de oplever, at de har meget stor social støtte på arbejdet.

Kilden til social støtte er vigtig at være opmærksom på, idet ikke mindst ledelsesstøtte ser ud til at have stor positiv betydning i forbindelse med oplevelse af stress.

3.2.1 Ledelsesstøtte

Social støtte fra leder belyses i undersøgelsen ud fra spørgsmål, der omfatter:

- mulighed for hjælp og støtte fra leder, når man har behov for det,
- lederens villighed til at lytte til arbejdsmæssige problemer, hvis man har behov for det,
- om ens arbejde bliver værdsat af nærmeste leder.



Af figur 3.3 ses, at langt hovedparten af FTFerne (to ud af tre) synes, at de får stor eller meget stor støtte i arbejdet fra deres leder, mens 9 % føler, at de får lille eller meget lille støtte.

Som vi så ovenfor, viser brancheanalyserne her også, at undervisningsområdet skiller sig negativt ud, idet 58 % mod gennemsnitligt 65 % oplever støtte fra lederen, mens den tilsvarende andel inden for bank og forsikring er på 74 %. De øvrige brancher ligger på gennemsnittet. I forhold til 2001 er det dog kun inden for bank og forsikring, at branchegrupperne afviger signifikant, og her er der tale om, at der er sket en positiv udvikling (figur 1.1).

Resultaterne viser, at de yngste medarbejdere (dem under 30 år) hyppigst angiver at få stor eller meget stor støtte fra deres leder (74 %), mens det blandt de ældste (60+) 'kun' er 52 %, der får stor eller meget stor støtte fra lederen. De øvrige aldersgrupper balancerer på gennemsnittet for FTF. Der er ingen væsentlige forskelle aldersgrupperne imellem, når man ser på andelen, der angiver at få lille eller meget lille støtte fra deres leder.

Inden for de to køn er der ingen klare forskelle.

Stor eller meget stor støtte fra nærmeste overordnede/leder er mest udbredt blandt ledere med personaleansvar (angives af 75 %). Tilsvarende andele blandt ledere uden personaleansvar og medarbejdere er hhv. 70 % og 64 %. Andelen af ledere (såvel med som uden personaleansvar), der oplever stor støtte fra nærmeste overordnede/

leder, er markant højere i dag end i 2001 (dengang angivet af 65 % blandt ledere med personaleansvar og 53 % blandt ledere uden personaleansvar).

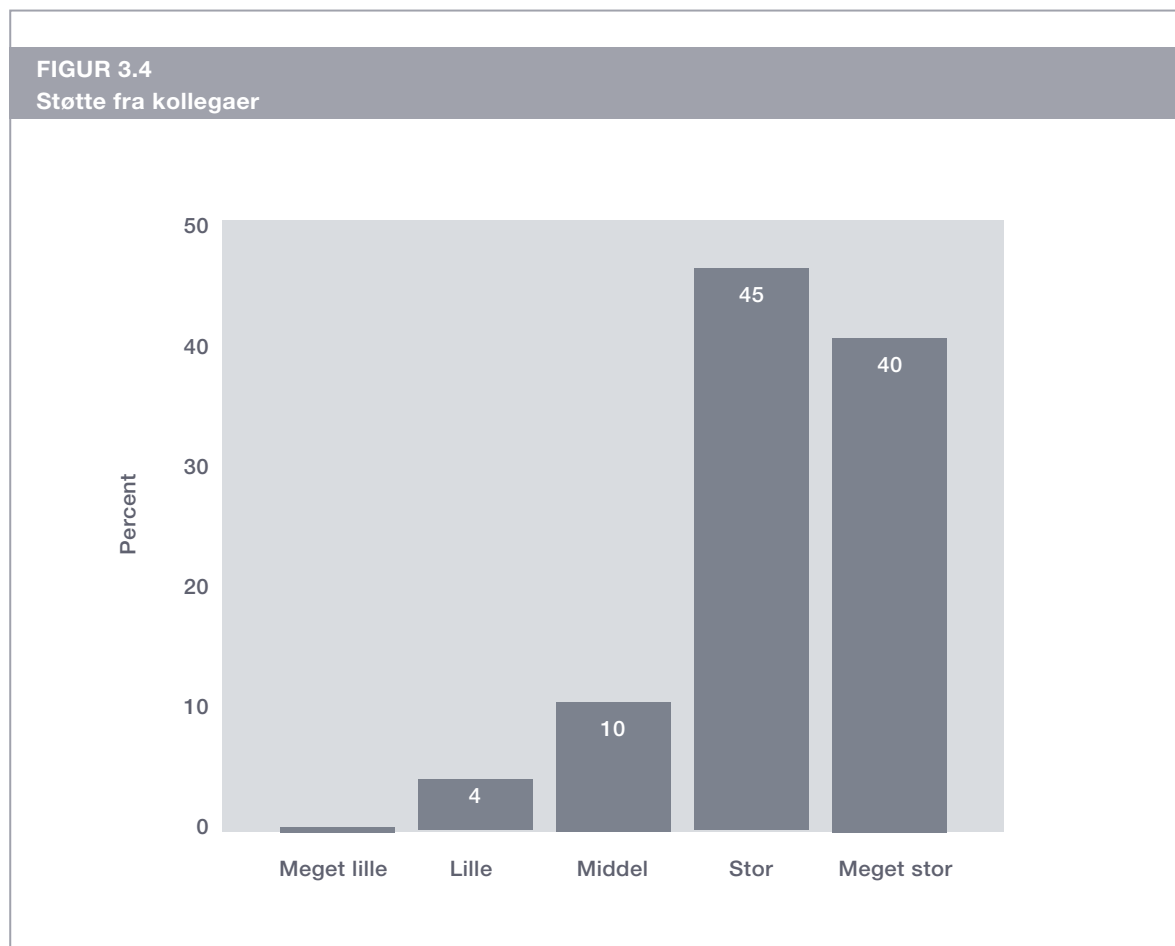
Selvom billedet af ledelsesstøtte overvejende ser positivt ud, tyder resultaterne på at større opmærksomhed og aktiv hjælp og støtte fra nærmeste leder/overordnede at være et anliggende, som kan være værdifuldt for dele af FT'erne – såvel for medarbejderne som for lederne.

3.2.2 Støtte fra kolleger

Støtte fra arbejdskolleger belyses ud fra to spørgsmål:

- om man kan få hjælp og støtte til arbejdet, hvis man har behov for det,
- om kollegerne er villige til at lytte, hvis man har arbejdsmæssige problemer.

Som det fremgår af figur 3.4, findes god kollegastøtte at være meget udbredt i FT'ernes arbejde. Kun 5 % oplever, at støtten er lille eller meget lille.



Forekomsten af stor eller meget stor kollegastøtte er markant højere i dag end for 5 år siden (85 % mod 65 % i 2001). Denne positive udvikling gælder alle branchegrupper (figur 1.1).

Kvinder angiver hyppigere end mænd, at de får meget stor støtte fra deres kolleger (hvh. 42 % og 33 %).

Inden for aldersgrupperne findes som tendens, at de yngre hyppigere end de ældre føler, at de får meget stor støtte fra kolleger, når de har behov for det. Det angives således af 57 % af dem under 30 år, faldende til 35 % blandt de 50-59-årige.

Inden for alle branchegrupperne angiver langt hovedparten, at støtten fra kollegerne er stor. Der findes ikke væsentlige forskelle branchegrupperne imellem. Ej heller i forhold til, om man er leder eller medarbejder.

3.3 Organisationskultur og socialt klima på arbejdspladsen

I denne sammenhæng dækker begrebet organisationskultur og socialt klima over flere forskellige begreber. Det omfatter således kulturen på arbejdspladsen, det sociale klima, om arbejdspladsen kan betragtes som innovativ (dvs. fornyende og kreativ), om der er lige vilkår, og om der er en god personalepleje.

Det er disse forhold, der er i fokus i de kommende afsnit.

3.3.1 Socialt klima

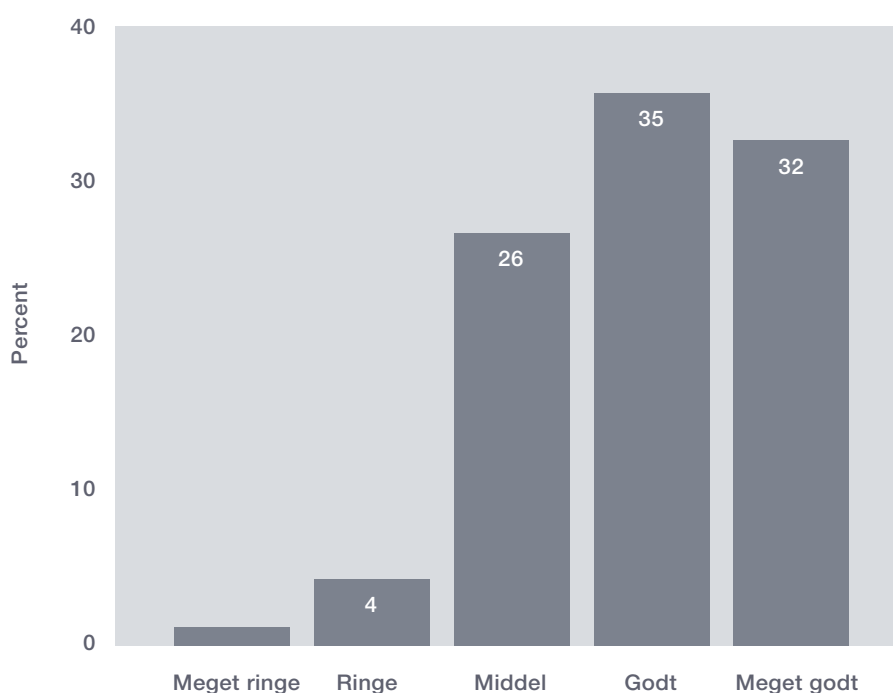
Skalaen om socialt klima indeholder spørgsmål om, hvorvidt klimaet på arbejdspladsen er:

- Opmuntrende og støttende.
- Mistroisk og mistænksomt.
- Afslappet og behageligt.

Det sociale klima – defineret ud fra den anvendte skala – opfattes som godt eller meget godt af en meget stor del (68 %) af de udspurgte. Kun 6 % synes, at det er dårligt, jf. figur 3.5.

Der er ingen væsentlige forskelle på mænds og kvinders angivelser, mens der inden for aldersgrupperne er signifikante forskelle. Andelen, der synes, at det sociale klima er godt, er faldende med alderen. Blandt de yngste (under 30 år) er der 51 %, der synes, at det sociale klima er meget godt, imod kun 29 % i aldersgruppen 50-59 år.

FIGUR 3.5
Socialt klima



Der spores dog visse brancheforskelle i opfattelsen af, om man har et godt socialt arbejdsklima. Bank og forsikring "topper", idet 71 % synes, at det sociale klima er meget godt eller godt, mens andelen er mindst inden for service- og tjenesteydelser, hvor 60 % vurderer klimaet til at være meget godt eller godt.

Sammenlignet med 2001-undersøgelsen er der meget, der tyder på, at der er sket forbedringer i det sociale klima på arbejdspladserne. I 2001 vurderede 61 % af FTF'erne mod 67 % i dag, at det sociale klima er godt eller meget godt. Kun inden for dag- og døgninstitutionsområdet er der ikke sket nogen udvikling siden 2001 (figur 1.1). Niveaue er her fortsat højt.

Tabel 4 viser, at der blandt lederne er forskellig opfattelse af, om det sociale arbejdsklima er godt eller dårligt set i sammenhæng med, om lederne har personaleansvar eller ej. Ledere uden personaleansvar adskiller sig bemærkelsesværdigt fra de øvrige stillingsgrupper. Ledere med personaleansvar synes betydeligt hyppigere end ledere uden personaleansvar, at det sociale arbejdsklima på deres arbejdsplads er godt. Tabel 4 viser også, at ledere med personaleansvar markant hyppigere end medarbejderne vurderer det sociale klima på arbejdspladsen til at være godt.

TABEL 4				
Socialt klima fordelt efter ledere og medarbejdere. Andele procent				
	Meget ringe/ ringe	Middel	Meget godt/ godt	N
Ledere med personaleansvar	3	19	79	149
Ledere uden personaleansvar	7	36	57	84
Medarbejdere	6	27	68	1.168
Total	6	26	68	1.401

3.3.2 Et fornyende og kreativt (innovativt) klima på arbejdspladsen

Skalaen for innovativt klima indeholder oplysninger om, hvorvidt:

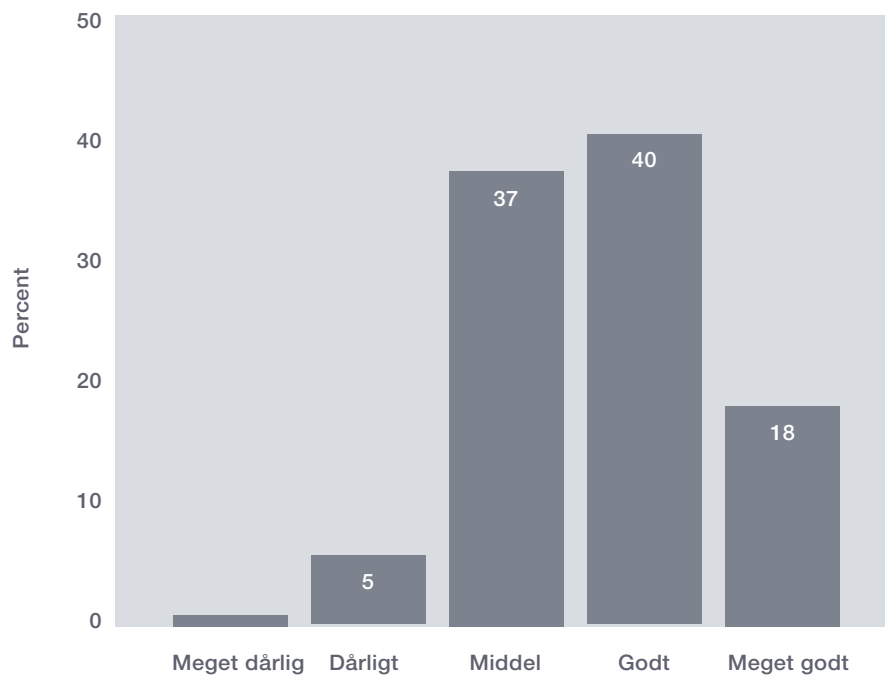
- de ansatte tager selvstændige initiativer,
- de ansatte opmuntres til at komme med ideer til at gøre tingene bedre på arbejdspladsen,
- der er tilstrækkelig kommunikation på arbejdspladsen.

Af figur 3.6 fremgår det, at der er et lille flertal (57 %), der synes, at de har et godt eller meget godt innovativt klima. Kun 6 % synes, at det er dårligt.

Der er ikke væsentlige forskelle på angivelserne fra mænd og kvinder. Analyser i forhold til aldersgrupper viser, at de yngste (under 30 år) hyppigere end de ældste (60 +) vurderer, at der er et godt innovativt klima (hhv. 63 % og 50 % i disse to aldersgrupper vurderer, at der er et meget godt eller godt innovativt klima). De øvrige aldersgrupper ligger på gennemsnittet for FTF.

Branchegrupperne imellem "topper" dag- og døgninstitutionerne i oplevelsen af at have et godt innovativt klima. Blandt disse vurderer 66 %, at det er tilfældet mod 'kun' 48 % inden for service- og tjenesteydelser. De øvrige branchegrupper ligger på gennemsnittet for FTF. Samlet set er der sket en positiv udvikling for alle branchegrupper (med undtagelse af dag- og døgninstitutionerne, der i forvejen lå højt) siden 2001.

FIGUR 3.6
Innovativt klima



Der findes også markante forskelle mellem ledere og medarbejdere. Blandt ledere med personaleansvar synes 74 %, at det innovative klima er godt eller meget godt, mens dette kun er tilfældet for 54 % af lederne uden personaleansvar. I medarbejdergruppen er andelen 55 %. Samme tendens sås i 2001.

3.3.3 Forskelsbehandling på arbejdspladsen

Skalaen indeholder to spørgsmål:

- om der er ulige behandling af mænd og kvinder på arbejdspladsen,
- om der er ulige behandling af unge og ældre medarbejdere på arbejdspladsen.

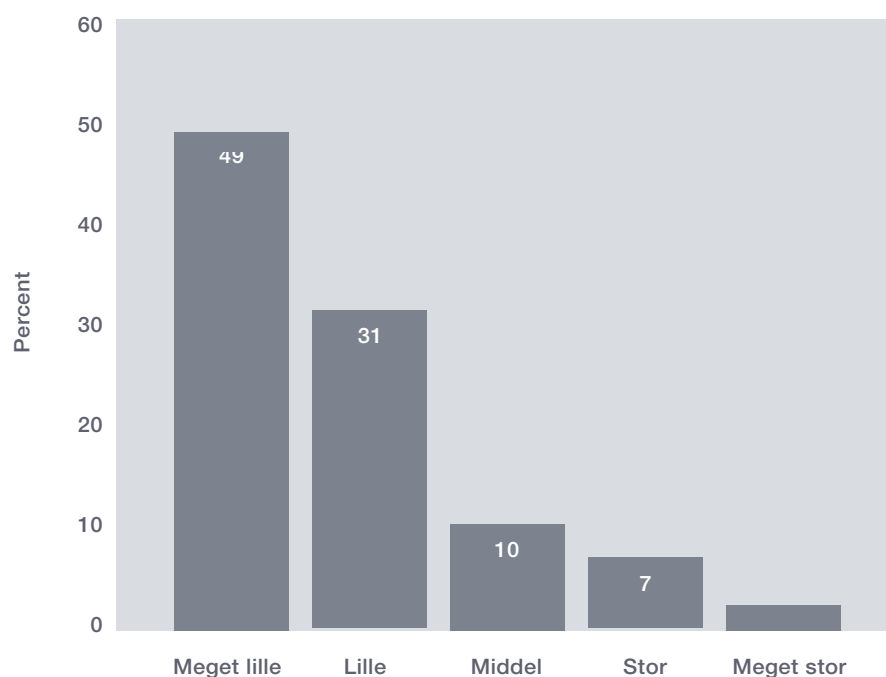
Som det ses af figur 3.7, mener 9 %, at der sker betydelig forskelsbehandling på deres arbejdsplads. Det er kun knap halvdelen (49 %), der angiver, at forskelsbehandling kun forekommer i ringe grad eller slet ikke på deres arbejdsplads.

Resultaterne viser, at 11 % angiver, at der ofte eller meget ofte sker kønsmæssig forskelsbehandling, og 9 % mener, at der ofte eller meget ofte er aldersmæssig forskelsbehandling på deres arbejdsplads. Resultaterne her er på nær et enkelt procentpoint i forskel, hvad angår aldersmæssig forskelsbehandling, det samme som i 2001.

Hverken inden for køn eller alder er der væsentlige forskelle i vurdering af forskelsbehandlingen.

Der er heller ingen nævneværdige forskelle inden for branchegrupperne eller mellem ledere med og uden personaleansvar og medarbejdere.

FIGUR 3.7
Ulighed på arbejdet



Samlet set er niveauet for ulighed det samme i dag som for 5 år siden. Dog viser analyser inden for branche-grupperne, at der er tendens til en stigende ulighed inden for sundhedsvæsenet, der vejes op af en udvikling, der går i en mere positiv retning inden for dag- og døgninstitutioner (se figur 1.1).

3.3.4 Personalepleje

Skalaen, personalepleje på arbejdspladsen, sammenfatter følgende tre spørgsmål:

- Man belønnes (ros, penge, opmuntring), når man har gjort et godt stykke arbejde på arbejdspladsen.
- Man tager sig godt af de ansatte på arbejdspladsen, og
- i hvilket omfang ledelsen interesserer sig for de ansattes helbred og trivsel.

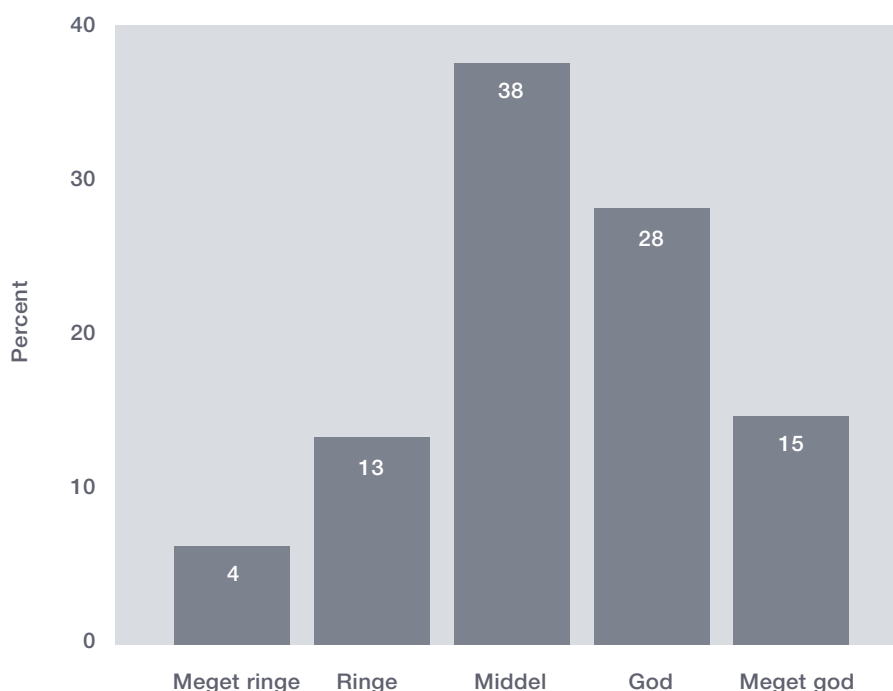
Resultaterne i figur 3.8 viser, at 43 % af FT'erne vurderer, at der er en "meget god eller god personalepleje" på arbejdspladsen. Andelen, der vurderer personaleplejen til at "være ringe eller meget ringe" er nede på 19 %. Der er altså tale om en tydelig forbedring på dette område siden 2001.

Alle tre spørgsmål bekræfter, at der sker en udvikling i positiv retning. Den mest markante stigning ses i forhold til spørgsmålet, om ledelsen interesserer sig for de ansattes helbred og trivsel. Her svarer i dag over halvdelen (52 %) mod 45 % for 5 år siden, at "det gør den ofte, meget ofte eller altid". Ligesom i 2001 falder værdsættelse i form af ros, opmuntring eller penge stadig dårligst ud, idet hver fjerde (mod hver femte i 2001) vurderer, at det "sker ofte, meget ofte eller altid". Endelig ses også en positiv udvikling i forhold til FT'ernes vurdering af, om man tager sig godt af de ansatte på arbejdspladsen. Også her svarer et flertal, (53 % i dag) mod 48 % i 2001, at det gør man "ofte, meget ofte eller altid".

Den positive udvikling i vurderingen af personaleplejen på arbejdspladsen slår igennem hos såvel ledere som medarbejdere, idet hhv. 64 % af lederne og 39 % af medarbejderne i 2006 vurderer, at personaleplejen er "god eller meget god". Tilsvarende andele i 2001 var hhv. 55 % og 31 %. Til gengæld er afstanden mellem lederes og medarbejders vurdering af personaleplejen blevet større med årene. Vi ved af gode grunde ikke, om lederne har besvaret spørgsmålene ud fra deres egen ledelse, eller om de har taget udgangspunkt i deres egen indsats som ledere. I 2001 var anbefalingen, at gensidig afklaring af forventninger og realitet syntes påkrævet på en del arbejdspladser. Denne anbefaling synes alligevel stadig at stå ved magt.

Analyserne viser ingen væsentlige forskelle i forhold til køn. Til gengæld viser analyser i forhold til alder nogle markante forskelle. Således vurderer 53 % af de yngste FTFere (dem under 30 år) mod kun 34 % blandt de ældste (over 60 år), at personaleplejen på arbejdspladsen er enten "god eller meget god". Blandt de 30-59 årige er det mellem 40 % og 43 %, der vurderer personaleplejen til at være "god eller meget god". Resultaterne kan tolkes som, at mange arbejdspladser er gode til at tage hånd om yngre medarbejdere, mens der med fordel kunne kikkes nærmere på, hvordan man forbedrer personaleplejen for de ældste. Resultaterne kan dog også være udtryk for forskellige former for behov og forventninger på tværs af generationerne, hvilket arbejdspladserne selv kan få belyst ved at drøfte det med medarbejderne.

FIGUR 3.8
Personalepleje



4. Engagement og håndtering af krav i arbejdet

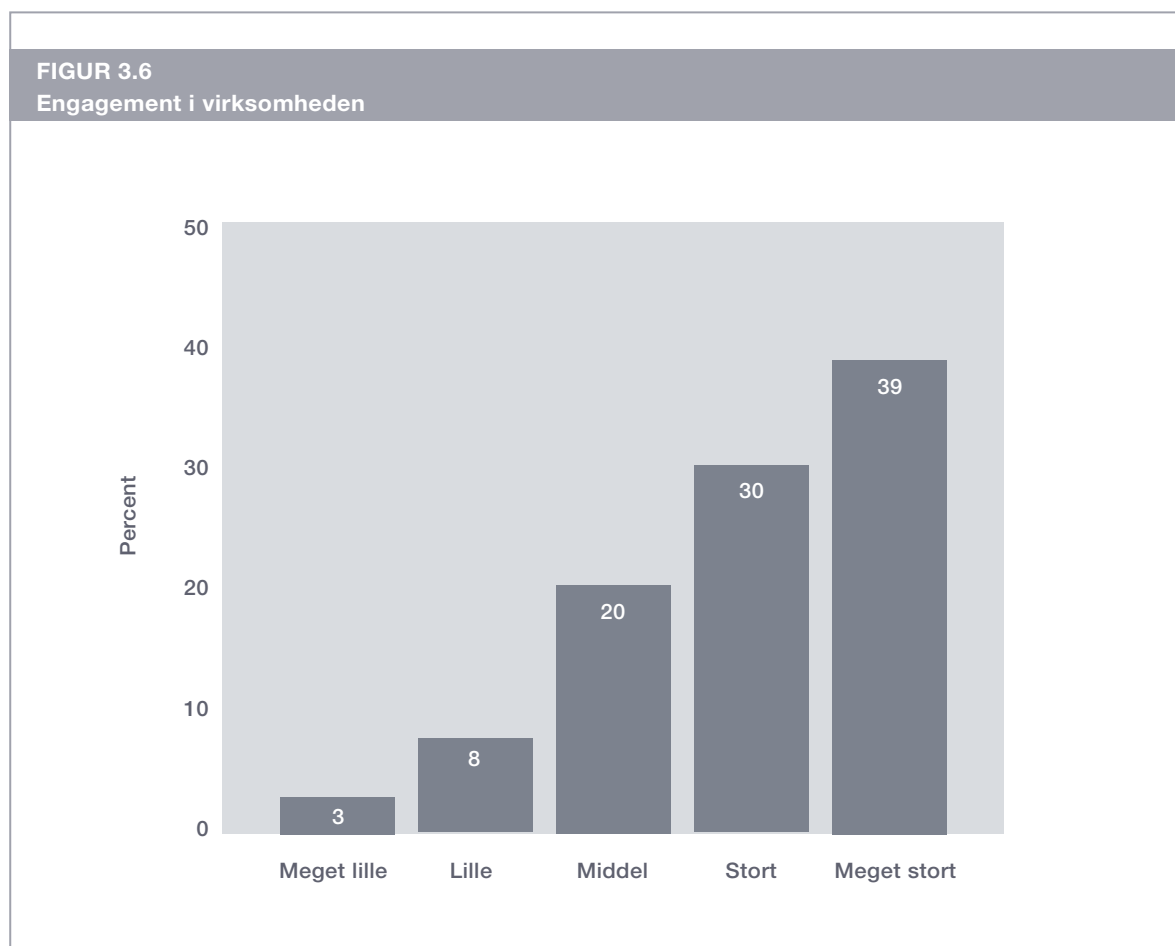
I dette kapitel er der fokus på det individuelle niveau. Det handler om:

- Engagement i arbejdspladsen
- Mestring af arbejdet

4.1.1 Engagement i arbejdspladsen

Engagement i arbejdspladsen defineres som den relative styrke, hvormed individet identificerer sig og involverer sig i en organisation. Engagement i arbejdspladsen indeholder tre udsagn, hvor man skal give udtryk for, i hvilken grad man er enig i disse påstande. De omhandler, hvorvidt

- man omtaler sin arbejdsplads, som et sted, der er godt at arbejde,
- ens normer og værdier passer godt til de normer og værdier, der er på ens arbejdsplads,
- man føler sig inspireret af arbejdspladsen til at yde sit bedste.



Af figur 4.1 fremgår det, at 69 % findes at have stort engagement i arbejdspladsen. Det er udtryk for et højere niveau end i 2001, hvor den tilsvarende andel var på 64 %. For 11 % gælder det, at engagementet er lille. Der er ingen væsentlige forskelle i mænds og kvinders oplevelse af eget engagement i virksomheden.

Især de unge medarbejdere (under 30) har stort engagement i arbejdet (78 %), mens de resterende aldersgrupper ligger på omkring gennemsnittet for FTF (69 %).

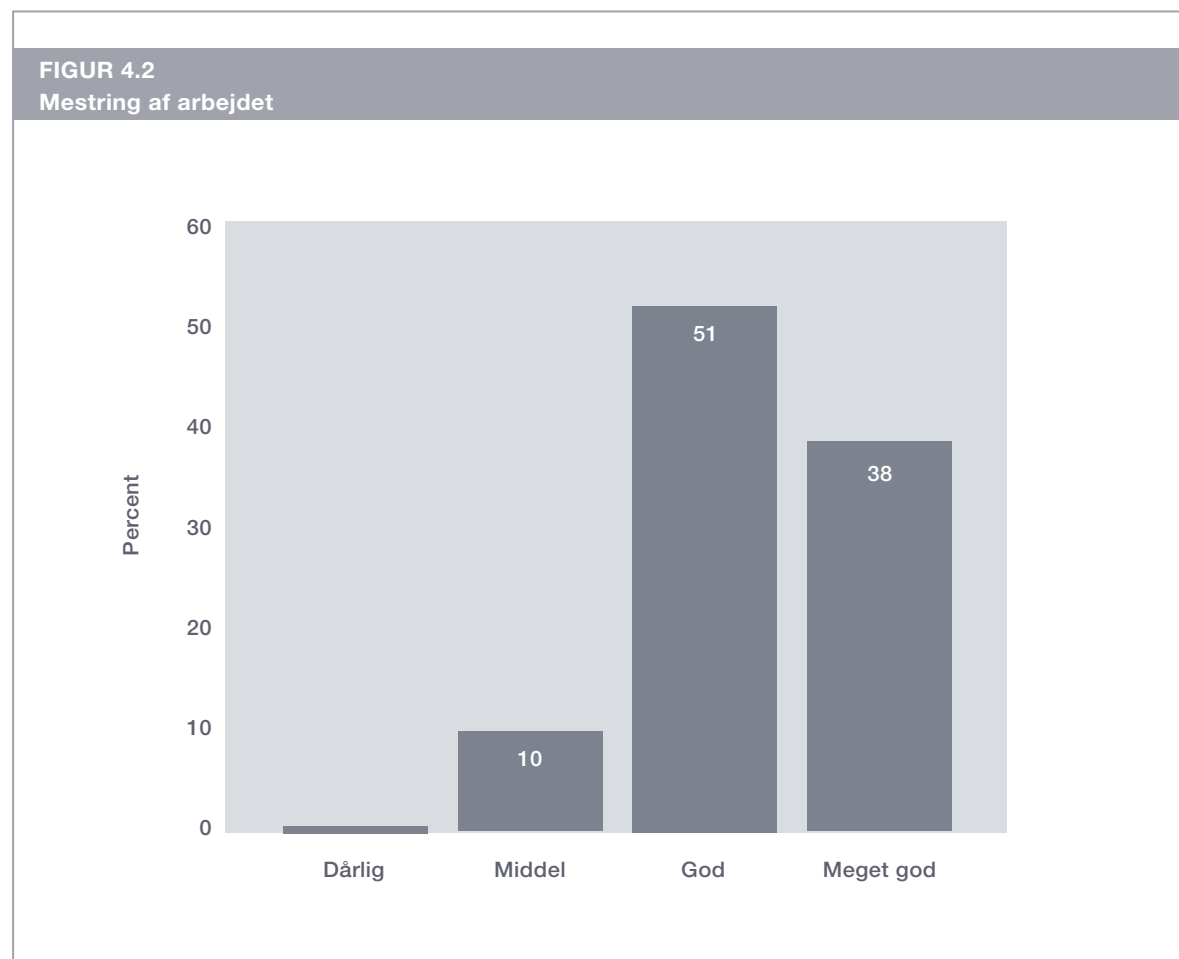
I gennemsnit har 39 % af FT'erne meget stort engagement i arbejdspladsen. Ligesom undersøgelsen i 2001 viste, er dag- og døgninstitutioner placeret over dette gennemsnit med 47 %. Men hvor bank og forsikring tidligere lå under gennemsnittet med 25 %, der havde meget stort engagement, ligger de i dag et godt stykke over gennemsnittet med 44 %. Service- og tjenesteydelser samt sundhedsvæsenet ligger under gennemsnittet med hhv. 31 % og 36 %, der oplever et meget stort engagement i arbejdspladsen. Sundhedsvæsenet lå også under gennemsnittet i 2001, men der er dog alligevel tale om en lille stigning i andelen med meget stort engagement i arbejdspladsen fra 29 % til 36 %.

Blandt ledere og medarbejdere er der signifikant forskel på angivelser om engagement i arbejdspladsen. 56 % af lederne med personaleansvar føler et meget stort engagement i deres arbejdsplads, mens dette kun er tilfældet for 36 % af ledere uden personaleansvar. Blandt medarbejderne er tilsvarende andel 37 %.

4.1.2 Mestring af arbejdet

Arbejdet belyses ud fra, hvordan personen selv synes, om den måde han/hun mestrer sit arbejde på. Der spørges henholdsvis til tilfredshed med:

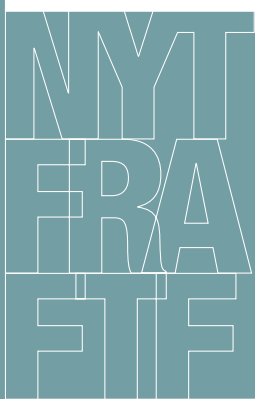
- kvaliteten af det arbejde, man udfører,
- mængden af det arbejde, man får fra hånden,
- om man er tilfreds med sin evne til at løse arbejdsmæssige problemer,
- om man synes, man er god til at bevare et godt forhold til kollegerne.



Alt i alt forsøger man med dette indeks at finde frem til, om personen selv er tilfreds med sin måde at klare sig på i forskellige situationer på arbejdet. Mestring i denne forståelse hænger nøje sammen med ens evne til at håndtere krav i arbejdet.

Figur 4.2 viser, at 38 % synes, at deres mestring af arbejdet er meget god, og for 51 % er den god. I FTFernes egen selvforståelse er deres mestring af arbejdet altså god. Kun for en ud af ti er vurderingen, at den 'kun' er middel, og enkelte synes direkte, at den er dårlig. I 2001 viste resultaterne, at 31 % havde en meget god mestring af arbejdet, mens mestringen var god for 57 %. Der er altså sket en bevægelse i toppen af skalaen, idet 7 procentpoint flere i dag end for 5 år siden vurderer, at deres mestring af arbejdet er meget god.

Branchegrupperne imellem er det kun undervisning og dag- og døgninstitutionsområdet, der ikke har udviklet sig i en positiv retning, hvad angår mestring siden 2001. Der er ikke nogen betydelige forskelle på mænds og kvinders angivelser omkring mestring. Aldersmæssigt er der heller ikke klare forskelle. Der findes endvidere ikke betydelige forskelle ledere og medarbejdere imellem.



www.ftf.dk/stress FTF's tema om stress og forebyggelse

www.ftf.dk/detheleliv FTF's tema om arbejdsliv og familie

RESONANS FTF's analytiske magasin om arbejdsmarkedet

Tilmeld dig på www.ftf.dk/abonnement

FTF

HOVEDORGANISATION FOR 450.000 OFFENTLIGT OG PRIVAT ANSATTE

Niels Hemmingsens Gade 12
Postboks 1169
1010 København K

Tlf. 33 36 88 00
Email: ftf@ftf.dk
www.ftf.dk