



AC

Akademikerne



## OFFICERERNES PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

Undersøgelse 2015

Foto: Poul Anker Nielsen

## Indholdsfortegnelse

|                                                                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| HOD's psykiske arbejdsmiljøanalyse .....                                                                             | 4  |
| Psykisk arbejdsmiljø .....                                                                                           | 5  |
| Køn .....                                                                                                            | 5  |
| Alder .....                                                                                                          | 6  |
| Stillingsniveau .....                                                                                                | 6  |
| Hvad er med til at skabe og hvad kan forbedre det psykiske arbejdsmiljø?.....                                        | 7  |
| Produktivitet og kvalitet i arbejdet.....                                                                            | 8  |
| Psykisk arbejdsmiljø og stress .....                                                                                 | 11 |
| Generende forstyrrelser i arbejdet .....                                                                             | 11 |
| Mening i arbejdet .....                                                                                              | 12 |
| Arbejdspladskultur .....                                                                                             | 13 |
| Arbejdsomfang .....                                                                                                  | 15 |
| Faglighed .....                                                                                                      | 16 |
| Faglige kompetencer i arbejdet .....                                                                                 | 16 |
| Tid til faglig sparring med kollegaer .....                                                                          | 17 |
| Mulighed for efter- og videreuddannelse.....                                                                         | 18 |
| Forsvarlig faglig kvalitet.....                                                                                      | 20 |
| Formelt samarbejde om arbejdsmiljø på arbejdspladsen .....                                                           | 20 |
| Arbejdspladsvurderingen .....                                                                                        | 20 |
| Arbejdsmiljøorganisationen .....                                                                                     | 22 |
| Tillidserhverv .....                                                                                                 | 23 |
| De ansattes vurdering af tillidsrepræsentantens rolle i forhold til det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen..... | 24 |

|                                                                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tillidsrepræsentantens vurdering af egen rolle i forhold til det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen..... | 24 |
| Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet .....                                                                     | 26 |
| Følelsesmæssige krav .....                                                                                    | 26 |
| Følelsesmæssigt berørt .....                                                                                  | 27 |
| Krav om at skjule følelser .....                                                                              | 29 |
| Ledelse og psykisk arbejdsmiljø .....                                                                         | 31 |
| Nærmeste leder .....                                                                                          | 31 |
| Feedback, forventningsafstemning og ros .....                                                                 | 33 |
| 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 .....                                                                                             | 45 |
| Uventede arbejdsopgaver .....                                                                                 | 47 |
| Social kapital .....                                                                                          | 49 |
| Stillingsniveau .....                                                                                         | 52 |
| Køn .....                                                                                                     | 52 |
| Stress .....                                                                                                  | 52 |
| Metodiske overvejelser og baggrundsdata om officererne .....                                                  | 54 |



### HOD's 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. Officerernes psykiske arbejdsmiljøundersøgelse, som HOD er en del af, viser, at der er milliardstore gevinster at hente ved at forbedre det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne.

HOD 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 Officererne - i tæt samarbejde med de 25 medlemsorganisationer - gennemført en omfattende undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i alle hjørner af det akademiske arbejdsmarked. 28.000 officerer – herunder 775 fra HOD, svarende til en svarprocent på 45,7 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 officerer.

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

Det psykiske arbejdsmiljø's 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 skrue på for at forbedre arbejdsmiljøet. Brug analysen og de sammenhænge, den påviser, til at starte dialogen på din egen arbejdsplads.

HOD 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 43 pct. af alle officerer, de i høj at eller meget høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø på deres nuværende arbejdsplads, og 42 pct. har i nogen grad et godt psykisk arbejdsmiljø. 15 pct. har ikke et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads.

Tabel 1

| Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads? |      |      |
|--------------------------------------------------------------------|------|------|
|                                                                    | HOD  | AC   |
| I meget høj grad                                                   | 5 %  | 10 % |
| I høj grad                                                         | 38 % | 38 % |
| I nogen grad                                                       | 42 % | 38 % |
| I lav grad                                                         | 13 % | 11 % |
| I meget lav grad/slet ikke                                         | 2 %  | 3 %  |

## Køn

Undersøgelsen viser endvidere en forskel mellem kønnene. 43 pct. af mændene giver udtryk for, at de i høj eller meget høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø, mens det gælder for 47 pct. af kvinderne.

Tabel 2

| Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads? |        |      |        |      |
|--------------------------------------------------------------------|--------|------|--------|------|
|                                                                    | HOD    |      | AC     |      |
|                                                                    | Kvinde | Mand | Kvinde | Mand |
| I meget høj grad                                                   | 5 %    | 5 %  | 9 %    | 11 % |
| I høj grad                                                         | 42 %   | 38 % | 35 %   | 43 % |
| I nogen grad                                                       | 37 %   | 42 % | 40 %   | 34 % |
| I lav grad                                                         | 16 %   | 12 % | 13 %   | 10 % |
| I meget lav grad/slet ikke                                         | 0 %    | 2 %  | 3 %    | 2 %  |

## Alder

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

Tabel 3

| 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                                                   | 5 %             | 5 %        | 6 %        | -                 |
| I høj grad                                                         | 53 %            | 38 %       | 37 %       | -                 |
| I nogen grad                                                       | 33 %            | 42 %       | 43 %       | -                 |
| I lav grad                                                         | 10 %            | 12 %       | 13 %       | -                 |
| I meget lav grad/slet ikke                                         | 0 %             | 3 %        | 2 %        | -                 |

Note: Kategorien "60 år eller ældre" er ikke medtaget på grund af for få respondenter.

## Stillingsniveau

Når der ses på forskellen mellem officerer på lederniveau og chefniveau, fremgår det, at cheferne oplever et bedre psykisk arbejdsmiljø end lederne. Næsten halvdelen (49 pct.) af cheferne vurderer, at der i høj eller meget høj grad er et godt psykisk arbejdsmiljø på deres nuværende arbejdsplads. Derimod oplever 42 pct. af lederne i høj eller meget høj grad et godt psykisk arbejdsmiljø.

Tabel 4

| Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads? | Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads? |            |       |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------|-------|
|                                                                    | Lederniveau                                                        | Chefniveau | Andet |
| I meget høj grad                                                   | 5 %                                                                | 5 %        | -     |
| I høj grad                                                         | 37 %                                                               | 44 %       | -     |
| I nogen grad                                                       | 42 %                                                               | 40 %       | -     |
| I lav grad                                                         | 13 %                                                               | 10 %       | -     |
| I meget lav grad/slet ikke                                         | 3 %                                                                | 1 %        | -     |

Note: Kategorien "andet" er ikke medtaget på grund af for få respondenter.

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

Tabel 5 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 6 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 5

| 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                                                                              | 47 %       | 36 %         | 14 %                 | 3 %                    |
| Mere tid til kerneopgaven                                                                  | 40 %       | 39 %         | 19 %                 | 2 %                    |
| Prioritering af et godt psykisk arbejdsmiljø hos ledelsen                                  | 33 %       | 52 %         | 11 %                 | 3 %                    |
| Få en tilpas/velafgrænset arbejdsmængde                                                    | 32 %       | 44 %         | 22 %                 | 2 %                    |
| Mere tid til innovation og vidensdeling                                                    | 31 %       | 49 %         | 19 %                 | 2 %                    |
| Bedre stemning på arbejdspladsen                                                           | 29 %       | 44 %         | 23 %                 | 4 %                    |
| Mere tillid og anerkendelse fra nærmeste leder                                             | 27 %       | 42 %         | 27 %                 | 3 %                    |
| Større fleksibilitet i forhold til planlægning af arbejdstid/-opgaver                      | 21 %       | 39 %         | 35 %                 | 5 %                    |
| Flere spændende arbejdsopgaver                                                             | 18 %       | 37 %         | 39 %                 | 7 %                    |
| At få aftalt sociale spilleregler/leveregler på arbejdspladsen                             | 17 %       | 44 %         | 33 %                 | 6 %                    |
| Hjælp til prioritering af opgaver fra nærmeste leder                                       | 16 %       | 39 %         | 40 %                 | 4 %                    |
| Mere viden om psykisk arbejdsmiljø hos min nærmeste leder                                  | 15 %       | 38 %         | 40 %                 | 7 %                    |
| Bedre samarbejde med kollegaer                                                             | 13 %       | 43 %         | 37 %                 | 7 %                    |
| Kompetencer inden for konflikthåndtering/mediation på arbejdspladsen                       | 12 %       | 42 %         | 38 %                 | 8 %                    |

Tabel 6

|                                                                | 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                                   | 80 %                                                                                       | 20 %         | 0 %                  | 0 %                    |
| God stemning på arbejdspladsen                                 | 70 %                                                                                       | 30 %         | 0 %                  | 0 %                    |
| God ledelse                                                    | 69 %                                                                                       | 29 %         | 2 %                  | 0 %                    |
| Fleksibilitet i forhold til planlægning af arbejdstid/-opgaver | 58 %                                                                                       | 38 %         | 3 %                  | 0 %                    |
| Tillid og anerkendelse fra nærmeste leder                      | 56 %                                                                                       | 39 %         | 4 %                  | 1 %                    |
| Tid til kerneopgaven                                           | 54 %                                                                                       | 43 %         | 2 %                  | 1 %                    |
| Spændende arbejdsopgaver                                       | 51 %                                                                                       | 45 %         | 3 %                  | 0 %                    |
| At konflikter håndteres i tide                                 | 51 %                                                                                       | 44 %         | 5 %                  | 1 %                    |
| Tid til innovation og vidensdeling                             | 37 %                                                                                       | 54 %         | 9 %                  | 1 %                    |
| Tilpas/velafgrænset arbejdsmængde                              | 35 %                                                                                       | 55 %         | 10 %                 | 0 %                    |
| Klare sociale spilleregler/leveregler på arbejdspladsen        | 34 %                                                                                       | 54 %         | 11 %                 | 1 %                    |
| Prioritering af et godt psykisk arbejdsmiljø hos ledelsen      | 32 %                                                                                       | 56 %         | 10 %                 | 2 %                    |
| Hjælp til prioritering af opgaver fra nærmeste leder           | 23 %                                                                                       | 44 %         | 31 %                 | 3 %                    |
| God viden om psykisk arbejdsmiljø hos nærmeste leder           | 16 %                                                                                       | 59 %         | 22 %                 | 3 %                    |

## 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 7, og officererne vurderer i gennemsnit deres produktivitet til at være 8,1.

Analysen viser en tydelig sammenhæng mellem psykisk arbejdsmiljø og produktivitet.

Tabel 7

| 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 |
| HOD                              | 5,3                                 | 7,1        | 8,1          | 8,6        | 8,8              |
| AC                               | 6,8                                 | 7,5        | 8,4          | 8,8        | 9,3              |

**Faglig kvalitet**

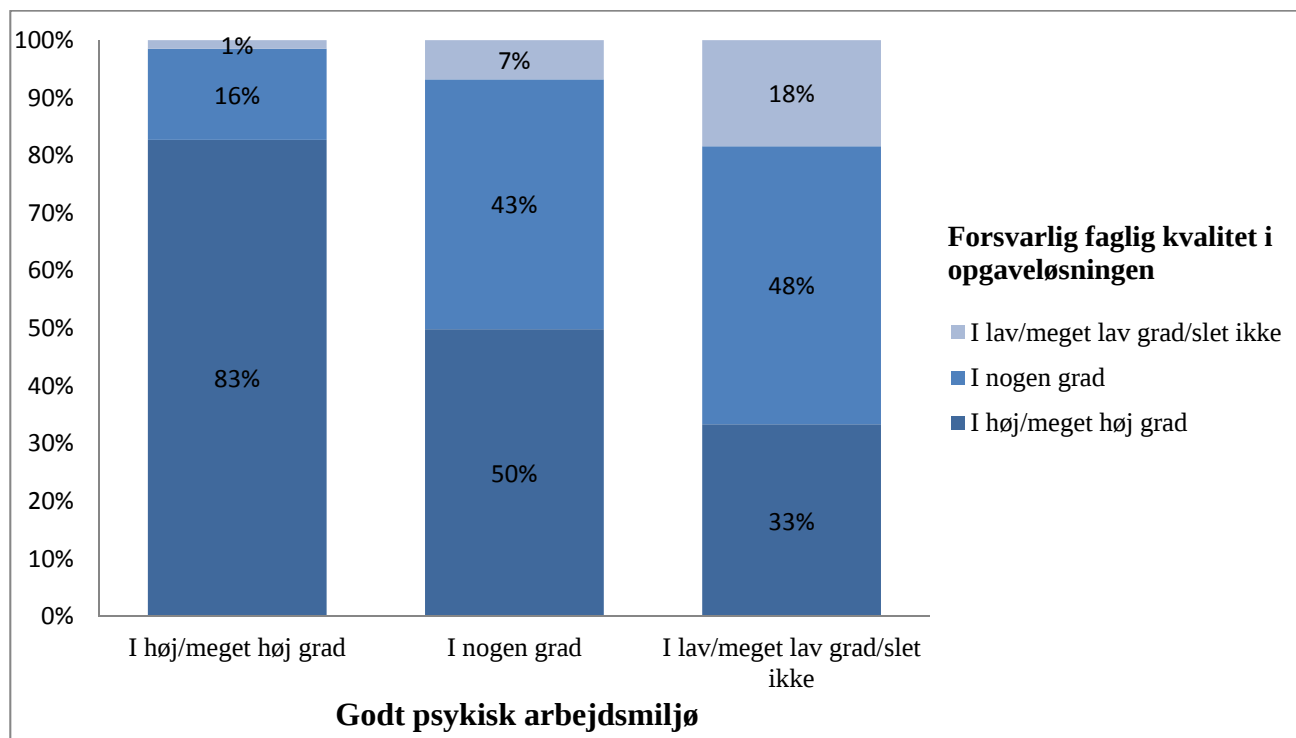
Der spørges i undersøgelsen ind til, i hvilken grad det opleves, at man kan udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet.

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 8

| Har du mulighed for at udføre arbejdsopgaver med en forsvarlig faglig kvalitet? |      |      |
|---------------------------------------------------------------------------------|------|------|
|                                                                                 | HOD  | AC   |
| I meget høj grad                                                                | 13 % | 21 % |
| I høj grad                                                                      | 49 % | 48 % |
| I nogen grad                                                                    | 32 % | 26 % |
| I lav grad                                                                      | 5 %  | 4 %  |
| I meget lav grad/slet ikke                                                      | 1 %  | 1 %  |

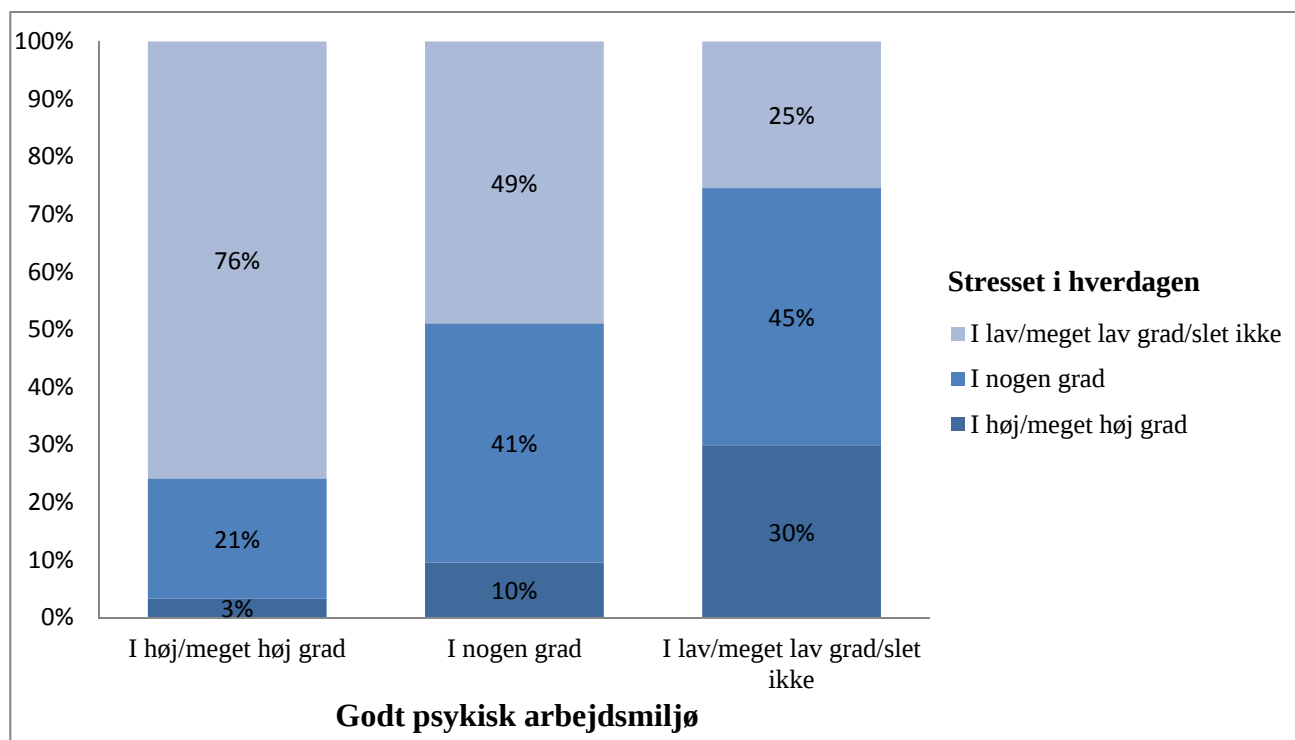
Figur 1



## Psykisk arbejdsmiljø og stress

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

Figur 2



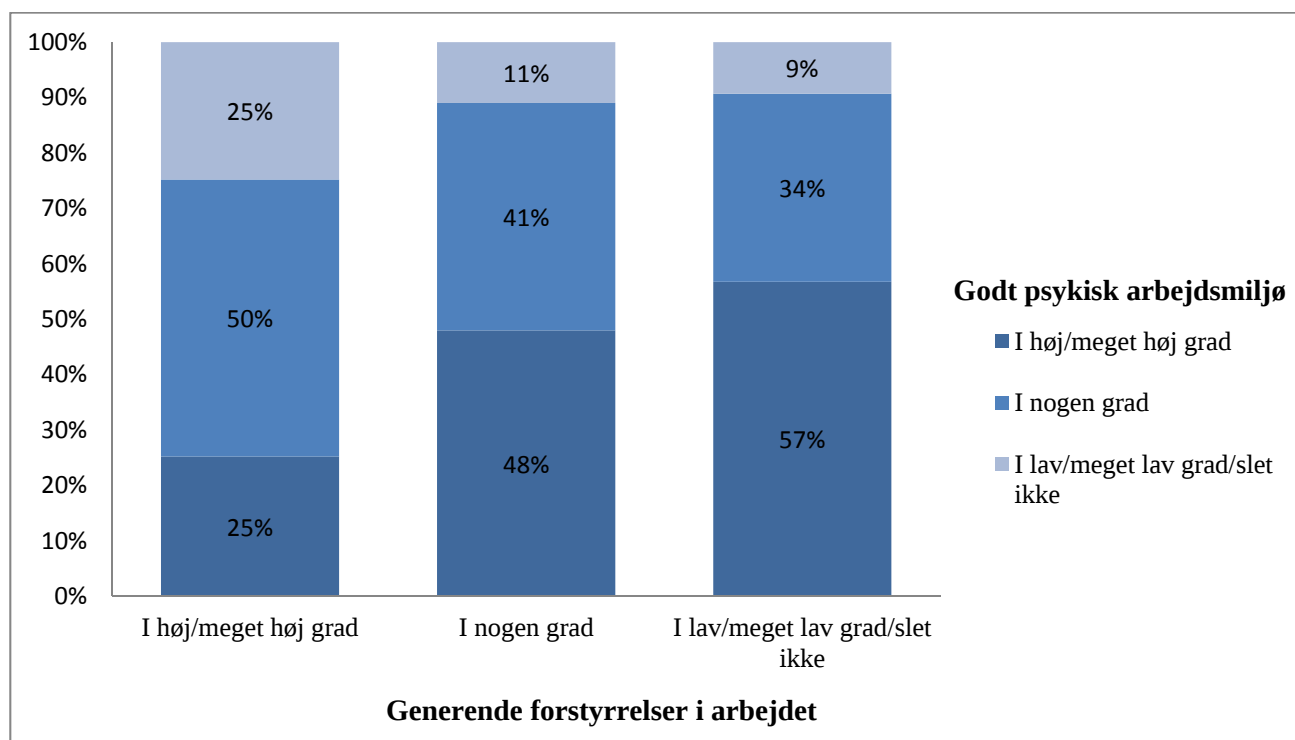
## Generende forstyrrelser i arbejdet

Undersøgelsen viser, at 31 pct. af officererne 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 9

| Oplever du generende forstyrrelser i dit arbejde? |      |      |
|---------------------------------------------------|------|------|
|                                                   | HOD  | AC   |
| I meget høj grad                                  | 11 % | 11 % |
| I høj grad                                        | 20 % | 20 % |
| I nogen grad                                      | 41 % | 41 % |
| I lav grad                                        | 24 % | 24 % |
| I meget lav grad/slet ikke                        | 4 %  | 4 %  |

Figur 3



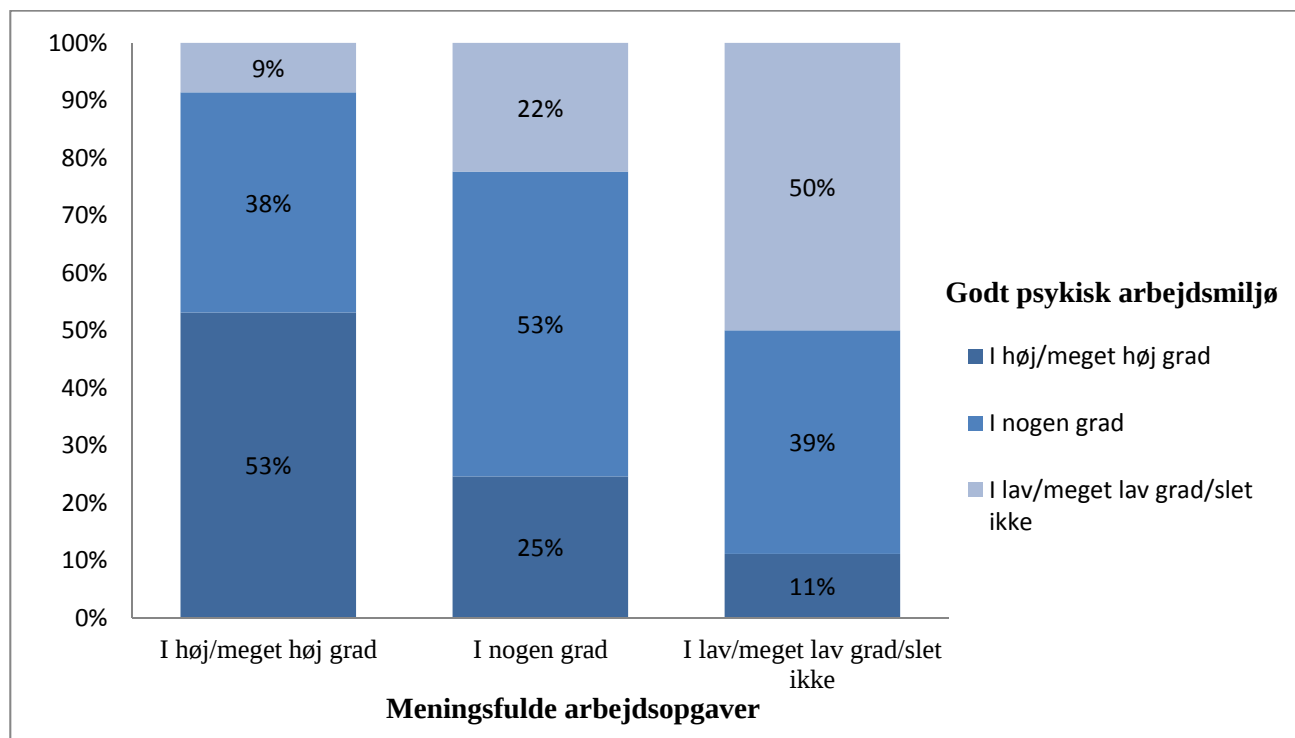
## Mening i arbejdet

Officererne 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 10

| Er dine arbejdsopgaver meningsfulde? |      |      |
|--------------------------------------|------|------|
|                                      | HOD  | AC   |
| I meget høj grad                     | 18 % | 29 % |
| I høj grad                           | 51 % | 48 % |
| I nogen grad                         | 24 % | 20 % |
| I lav grad                           | 6 %  | 3 %  |
| I meget lav grad/slet ikke           | 1 %  | 1 %  |

Figur 4



## Arbejdspladskultur

Som det fremgår af tabel 11, så er der mange, 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.

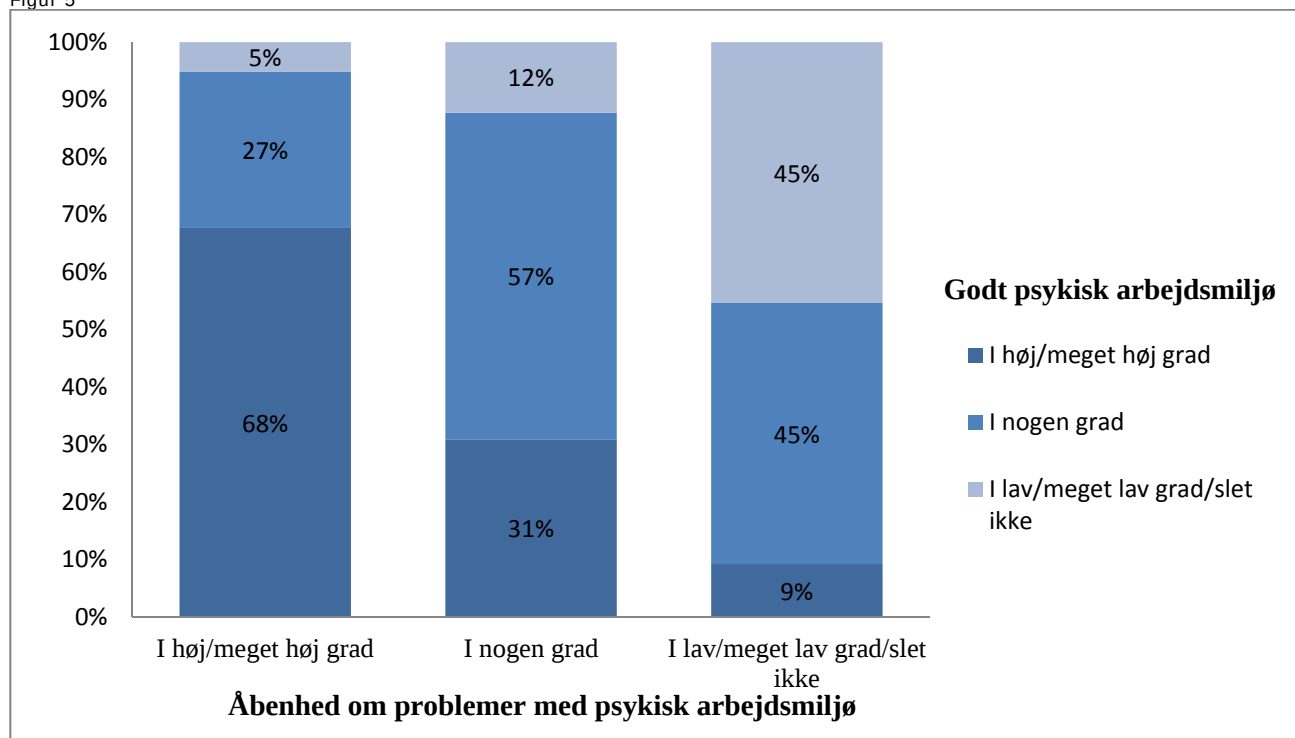
På arbejdspladser med en høj eller meget høj grad af åbenhed i forhold til problemer med det psykiske arbejdsmiljø er det psykiske arbejdsmiljø markant bedre end på arbejdspladser, hvor det ikke er tilfældet. Figur 5 viser denne sammenhæng, der understreger, hvor vigtigt det er, at officererne sørger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

Tabel 11

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

|                            | HOD  | AC   |
|----------------------------|------|------|
| I meget høj grad           | 8 %  | 7 %  |
| I høj grad                 | 34 % | 29 % |
| I nogen grad               | 39 % | 40 % |
| I lav grad                 | 12 % | 14 % |
| I meget lav grad/slet ikke | 4 %  | 6 %  |
| Ved ikke/ikke relevant     | 2 %  | 4 %  |

Figur 5

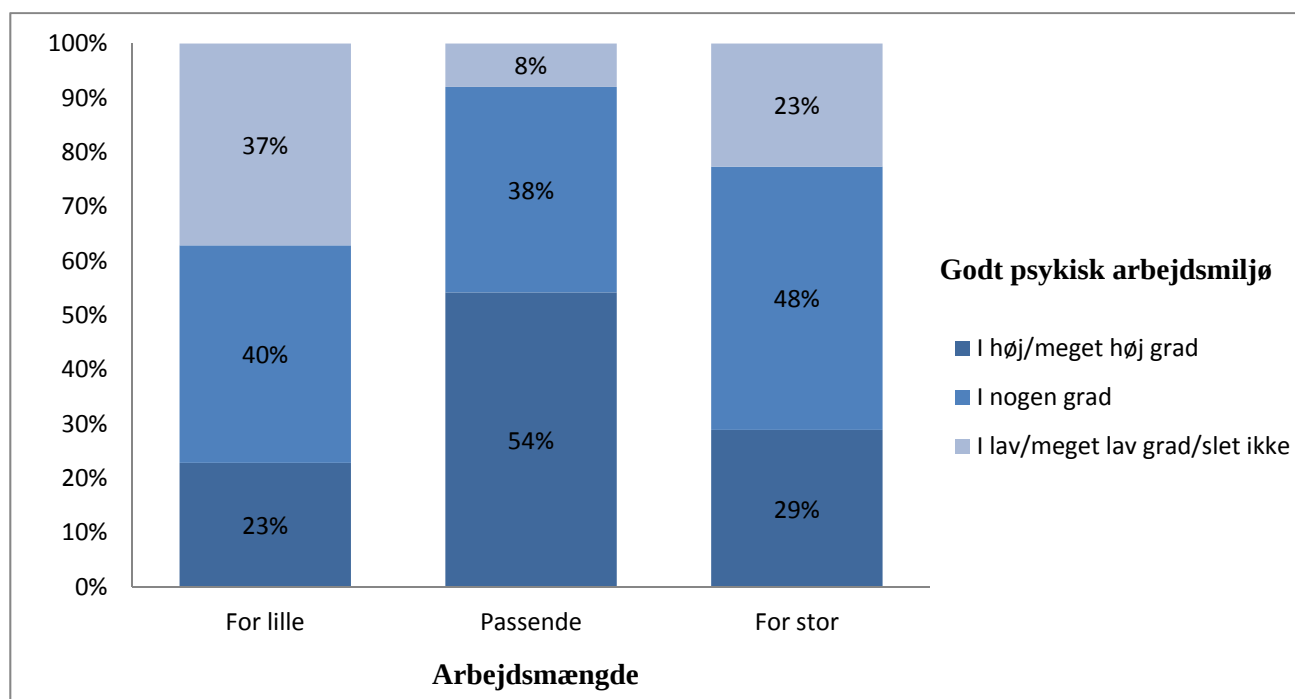


## Arbejdsmængde

Tabel 12

| Hvordan vurderer du generelt mængden af dine arbejdsopgaver? |      |      |
|--------------------------------------------------------------|------|------|
|                                                              | HOD  | AC   |
| For lille                                                    | 5 %  | 3 %  |
| Passende                                                     | 58 % | 59 % |
| For stor                                                     | 37 % | 38 % |

Figur 6



## Faglighed

### Faglige kompetencer i arbejdet

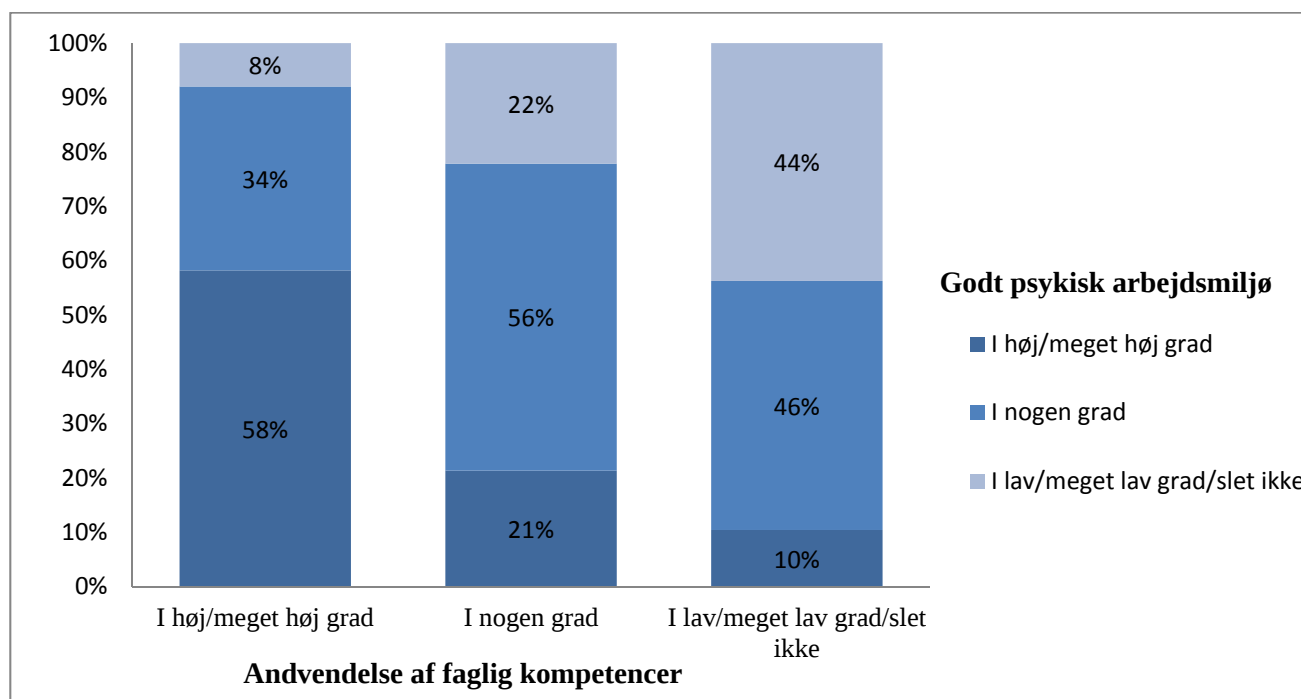
Undersøgelsen viser, at officererne har god mulighed for at bruge deres faglige kompetencer i arbejdet.

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

Tabel 13

| Har du mulighed for at bruge dine faglige kompetencer i dit arbejde? |      |      |
|----------------------------------------------------------------------|------|------|
|                                                                      | HOD  | AC   |
| I meget høj grad                                                     | 24 % | 34 % |
| I høj grad                                                           | 49 % | 45 % |
| I nogen grad                                                         | 21 % | 17 % |
| I lav grad                                                           | 5 %  | 3 %  |
| I meget lav grad/slet ikke                                           | 1 %  | 0 %  |

Figur 7



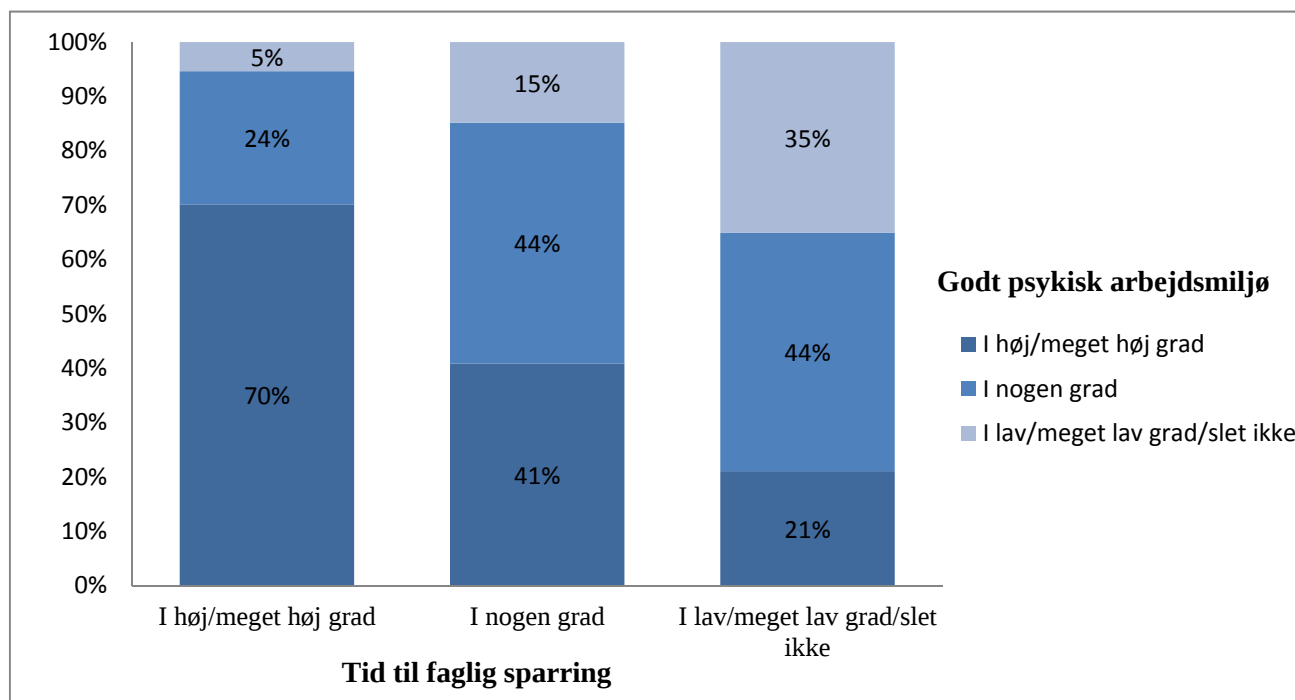
## Tid til faglig sparring med kollegaer

Tabel 14 viser, hvordan officererne oplever muligheden for 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 14

| Er der tid til faglig sparring med kolleger? |      |      |
|----------------------------------------------|------|------|
|                                              | HOD  | AC   |
| I meget høj grad                             | 10 % | 14 % |
| I høj grad                                   | 41 % | 35 % |
| I nogen grad                                 | 36 % | 38 % |
| I lav grad                                   | 12 % | 12 % |
| I meget lav grad/slet ikke                   | 2 %  | 2 %  |

Figur 8



## Mulighed for efter- og videreuddannelse

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

Som det fremgår af tabel 15, så er der en betydelig del af officerer, der kun i lav, meget lav grad eller slet ikke har mulighed for relevant efter- og videreuddannelse.

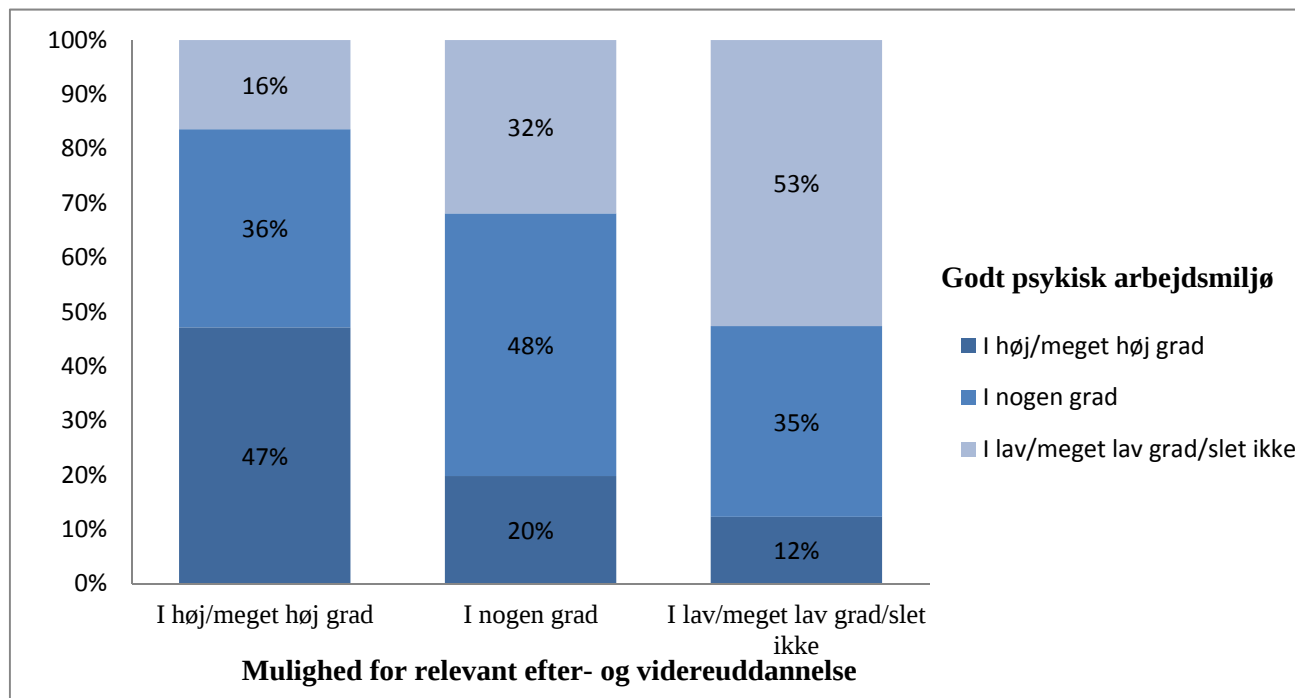
Derimod viser undersøgelsen en sammenhæng mellem muligheden for efter- og videreuddannelse og det psykiske arbejdsmiljø. Des bedre mulighed der er for relevante efter- og videreuddannelse, des bedre vurderer de det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads.

Tabel 15

Har du mulighed for relevant efter- og videreuddannelse?

|                            | HOD  | AC   |
|----------------------------|------|------|
| I meget høj grad           | 6 %  | 11 % |
| I høj grad                 | 24 % | 27 % |
| I nogen grad               | 41 % | 37 % |
| I lav grad                 | 21 % | 18 % |
| I meget lav grad/slet ikke | 8 %  | 7 %  |

Figur 9



## Forsvarlig faglig kvalitet

Der er spurgt ind til officerernes mulighed for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet. Som det fremgår i tabel 16 samt tabel 8 tidligere i denne analyse, har 62 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.

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 16

| Har du mulighed for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet? |      |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------|------|
|                                                                                   | HOD  | AC   |
| I meget høj grad                                                                  | 13 % | 21 % |
| I høj grad                                                                        | 49 % | 48 % |
| I nogen grad                                                                      | 32 % | 26 % |
| I lav grad                                                                        | 5 %  | 4 %  |
| I meget lav grad/slet ikke                                                        | 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 officererne, hvorvidt der inden for de seneste tre år har været udarbejdet en APV på deres arbejdsplads.

Tabel 17

| Har I inden for de sidste tre år udarbejdet en APV (arbejdspladsvurdering) på din arbejdsplads? |      |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
|                                                                                                 | HOD  | AC   |
| Ja                                                                                              | 64 % | 69 % |
| Nej                                                                                             | 18 % | 9 %  |
| Ved ikke                                                                                        | 17 % | 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 18, 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 18

| Har I inden for de sidste tre år udarbejdet en APV (arbejdspladsvurdering) på din arbejdsplads? | HOD                                                          |           | AC         |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------|------------|-----------|
|                                                                                                 | Hvor længe har du været ansat på din nuværende arbejdsplads? |           |            |           |
|                                                                                                 | Under 3 år                                                   | Over 3 år | Under 3 år | Over 3 år |
| Ja                                                                                              | 55 %                                                         | 70 %      | 59 %       | 85 %      |
| Nej                                                                                             | 17 %                                                         | 19 %      | 7 %        | 6 %       |
| Ved ikke                                                                                        | 28 %                                                         | 11 %      | 33 %       | 9 %       |

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

Tabel 19

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

|                            | HOD  | AC   |
|----------------------------|------|------|
| I meget høj grad           | 4 %  | 3 %  |
| I høj grad                 | 16 % | 13 % |
| I nogen grad               | 36 % | 36 % |
| I lav grad                 | 22 % | 19 % |
| I meget lav grad/slet ikke | 14 % | 11 % |
| Ved ikke                   | 9 %  | 18 % |

## Arbejdsmiljøorganisationen

På arbejdspladser med ni eller flere ansatte har arbejdsgiveren pligt til at oprette en arbejdsmiljøorganisation, hvor ansatte og arbejdsgiver skal samarbejde om arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljøorganisationen skal bestå af repræsentanter fra både ledelse og arbejdstagere. Det generelle billede viser, at 73 pct. af officererne i høj eller nogen grad har kendskab til arbejdsmiljøorganisationen (AMO) og dens funktion på deres arbejdsplads.

Tabel 20

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

|                                     | HOD  | AC   |
|-------------------------------------|------|------|
| I høj grad                          | 32 % | 21 % |
| I nogen grad                        | 41 % | 32 % |
| I lav grad                          | 16 % | 20 % |
| Slet ikke                           | 9 %  | 24 % |
| Ikke relevant - færre end 9 ansatte | 1 %  | 4 %  |

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

Tabel 21

| Har Arbejdsmiljøorganisationen (AMO) på din arbejdsplads iværksat konkrete initiativer for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø? |      |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
|                                                                                                                                   | HOD  | AC   |
| I høj grad                                                                                                                        | 9 %  | 8 %  |
| I nogen grad                                                                                                                      | 35 % | 30 % |
| I lav grad                                                                                                                        | 32 % | 25 % |
| Slet ikke                                                                                                                         | 21 % | 28 % |
| Ikke relevant - færre end 9 ansatte                                                                                               | 3 %  | 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.

Tabel 22

| Har du en tillidsrepræsentant på din arbejdsplads? | Er du ansat i det offentlige eller i det private? |        |           |        |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------|-----------|--------|
|                                                    | HOD                                               |        | AC        |        |
|                                                    | Offentlig                                         | Privat | Offentlig | Privat |
| Ja                                                 | 89 %                                              | -      | 83 %      | 34 %   |
| Nej                                                | 4 %                                               | -      | 12 %      | 39 %   |
| Ved ikke                                           | 7 %                                               | -      | 5 %       | 27 %   |

Note: Kategorien "privat" er ikke medtaget på grund af for få respondenter.

## 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 23

| Bidrager din tillidsrepræsentant til at løse eventuelle problemer med psykisk arbejdsmiljø på din arbejdsplads? |      |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
|                                                                                                                 | HOD  | AC   |
| I meget høj grad                                                                                                | 3 %  | 5 %  |
| I høj grad                                                                                                      | 15 % | 19 % |
| I nogen grad                                                                                                    | 34 % | 28 % |
| I lav grad                                                                                                      | 23 % | 18 % |
| I meget lav grad/slet ikke                                                                                      | 12 % | 12 % |
| Ved ikke                                                                                                        | 13 % | 18 % |

## Tillidsrepræsentantens vurdering af egen rolle i forhold til det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen

Sammenligner man de ansattes vurdering af tillidsrepræsentantens rolle med tillidsrepræsentanternes egen vurdering af selv samme forhold, så har tillidsrepræsentanterne et mere positivt billede af deres rolle og bidrag til at løse psykiske arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen end det billede, som de ansatte tegner af tillidsrepræsentanten.

Det skal bemærkes, at de ansatte i modsætning til tillidsrepræsentanterne har haft mulighed for at svare "ved ikke" på spørgsmålet. Dette skyldes, at mens tillidsrepræsentanterne forventes at kunne besvare spørgsmål om sig selv som TR, kan det ikke i samme grad forventes af de ansatte.

Tabel 24

| Har du som tillidsrepræsentant har mulighed for at bidrage til at løse eventuelle problemer med det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads? |      |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
|                                                                                                                                                | HOD  | AC   |
| I meget høj grad                                                                                                                               | 4 %  | 8 %  |
| I høj grad                                                                                                                                     | 32 % | 24 % |
| I nogen grad                                                                                                                                   | 44 % | 50 % |
| I lav grad                                                                                                                                     | 14 % | 15 % |
| I meget lav grad/slet ikke                                                                                                                     | 6 %  | 3 %  |

Undersøgelsen viser desuden en tendens til, at des bedre det psykiske arbejdsmiljø er på arbejdspladsen, des større mulighed har tillidsrepræsentanterne for at bidrage til at løse eventuelle problemer med det psykiske arbejdsmiljø, jf. tabel 25.

Tabel 25

| Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads? | I hvor høj grad vurderer du, at du som tillidsrepræsentant har mulighed for at bidrage til at løse eventuelle problemer med det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads? |              |                           |
|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------------|
|                                                                    | I høj/meget høj grad                                                                                                                                                       | I nogen grad | I lav/meget lav/slet ikke |
| I høj/meget høj grad                                               | 65 %                                                                                                                                                                       | 42 %         | -                         |
| I nogen grad                                                       | 31 %                                                                                                                                                                       | 45 %         | -                         |
| I lav/meget lav/slet ikke                                          | 4 %                                                                                                                                                                        | 13 %         | -                         |

Note: Den sidste kolonne er ikke medtaget på grund af for få respondenter.

## Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

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

Som det fremgår af tabel 26, så planlægger mange en tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Tabel 26

| Hvornår planlægger du at trække dig tilbage fra arbejdsmarkedet? |      |      |
|------------------------------------------------------------------|------|------|
|                                                                  | HOD  | AC   |
| 61 år eller yngre                                                | 48 % | 4 %  |
| 62 år                                                            | 42 % | 7 %  |
| 63 år                                                            | 2 %  | 6 %  |
| 64 år                                                            | 0 %  | 6 %  |
| 65 år                                                            | 6 %  | 28 % |
| 66 år                                                            | 0 %  | 4 %  |
| 67 år                                                            | 2 %  | 21 % |
| 68 år eller ældre                                                | 0 %  | 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.

## 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 27 viser, hvor ofte officererne bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde.

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

Tabel 27

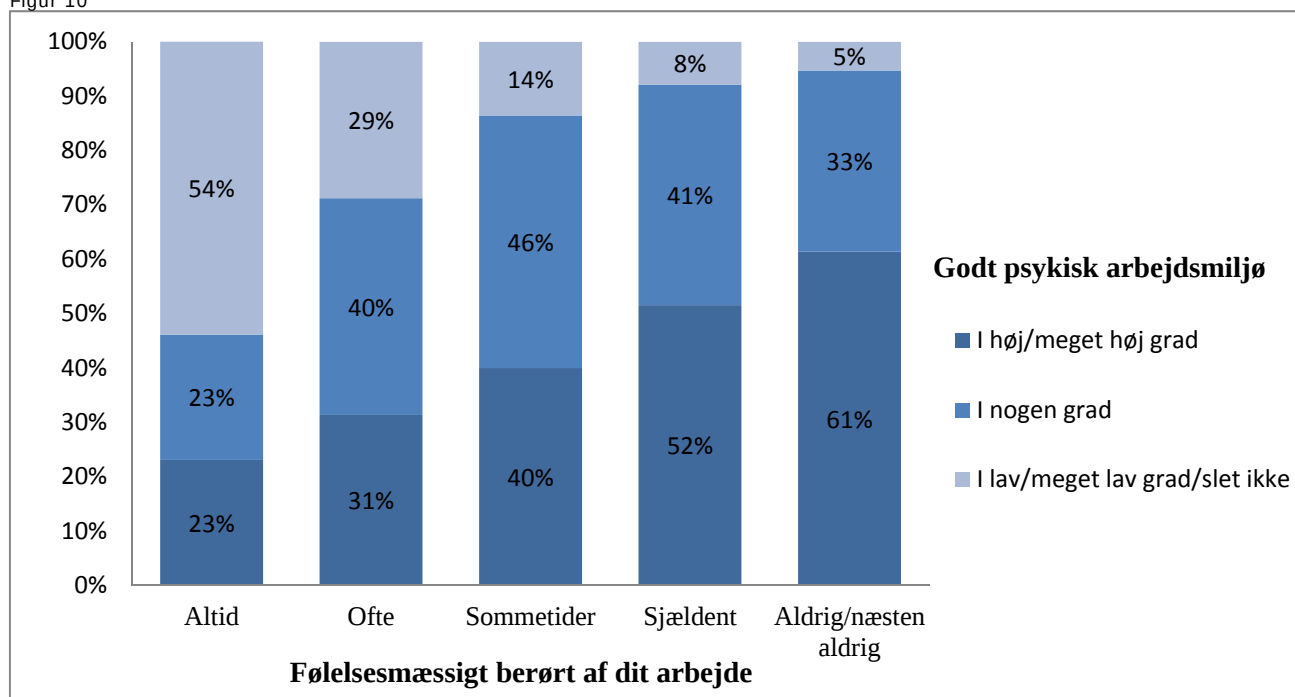
| Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde? |      |      |
|--------------------------------------------------|------|------|
|                                                  | HOD  | AC   |
| Altid                                            | 2 %  | 2 %  |
| Ofte                                             | 20 % | 25 % |
| Sommetider                                       | 38 % | 40 % |
| Sjældent                                         | 33 % | 26 % |
| Aldrig/næsten aldrig                             | 7 %  | 7 %  |

Tabel 28

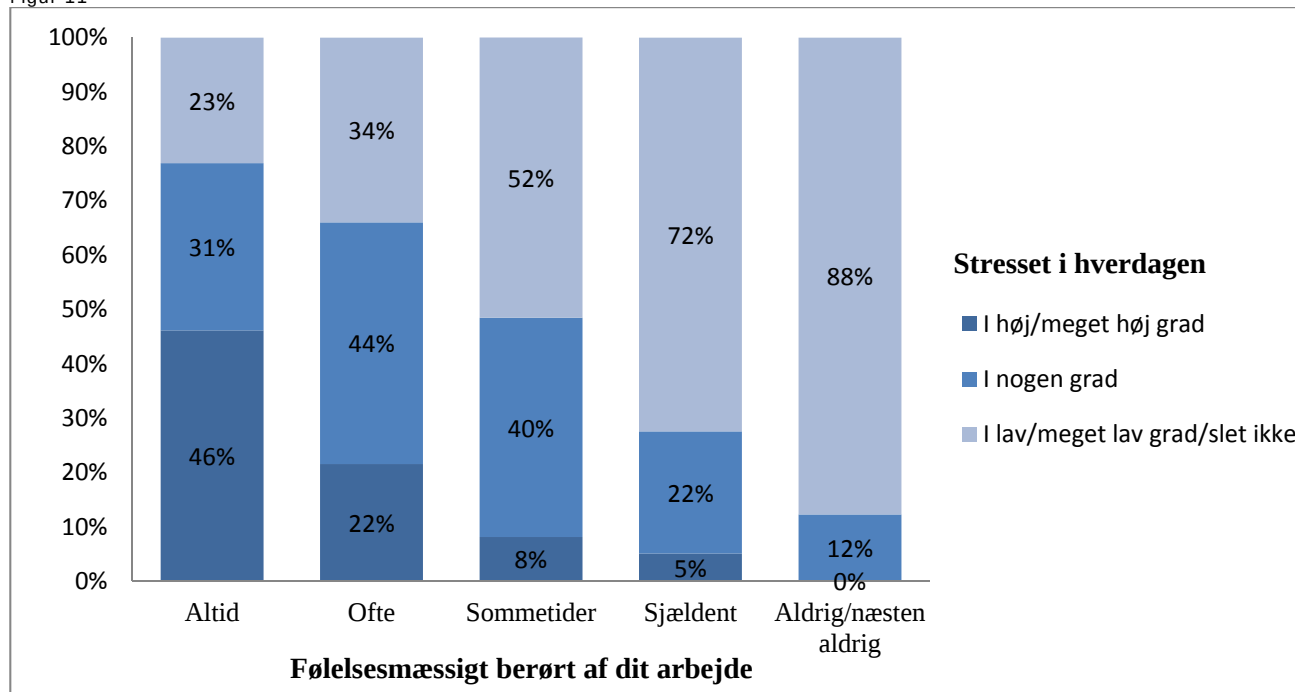
| Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde? | Køn    |      |        |      |
|--------------------------------------------------|--------|------|--------|------|
|                                                  | HOD    |      | AC     |      |
|                                                  | Kvinde | Mand | Kvinde | Mand |
| Altid                                            | 0 %    | 2 %  | 3 %    | 2 %  |
| Ofte                                             | 16 %   | 20 % | 28 %   | 20 % |
| Sommetider                                       | 26 %   | 39 % | 43 %   | 38 % |
| Sjældent                                         | 50 %   | 32 % | 22 %   | 30 % |
| Aldrig/næsten aldrig                             | 8 %    | 7 %  | 4 %    | 10 % |

Figur 10 viser, at der er en negativ sammenhæng mellem, hvor ofte officererne 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 11), at risikoen for stress er større, des oftere man bliver følelsesmæssigt berørt af arbejdet.

Figur 10



Figur 11



## 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 29 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 29

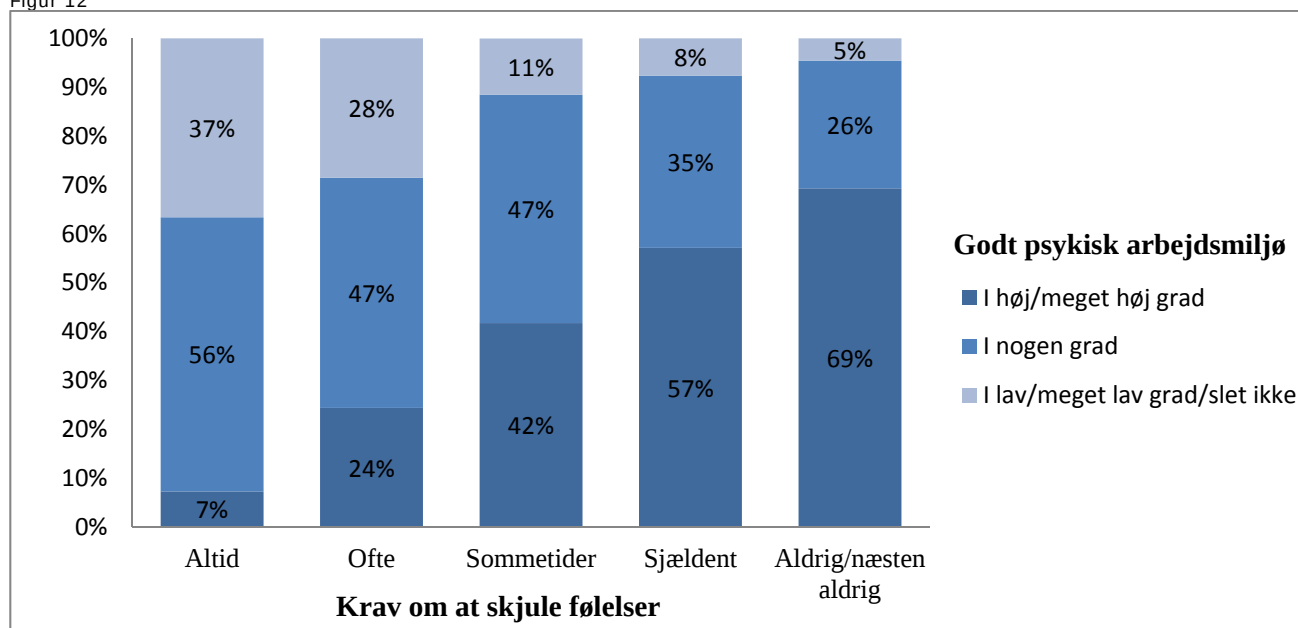
| Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser? |      |      |
|--------------------------------------------------|------|------|
|                                                  | HOD  | AC   |
| Altid                                            | 5 %  | 4 %  |
| Ofte                                             | 22 % | 21 % |
| Sommetider                                       | 34 % | 34 % |
| Sjældent                                         | 27 % | 28 % |
| Aldrig/næsten aldrig                             | 11 % | 13 % |

Tabel 30

| Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser? | Køn    |      |        |      |
|--------------------------------------------------|--------|------|--------|------|
|                                                  | HOD    |      | AC     |      |
|                                                  | Kvinde | Mand | Kvinde | Mand |
| Altid                                            | 11 %   | 5 %  | 5 %    | 4 %  |
| Ofte                                             | 18 %   | 22 % | 23 %   | 18 % |
| Sommetider                                       | 37 %   | 34 % | 37 %   | 31 % |
| Sjældent                                         | 26 %   | 27 % | 25 %   | 31 % |
| Aldrig/næsten aldrig                             | 8 %    | 12 % | 10 %   | 16 % |

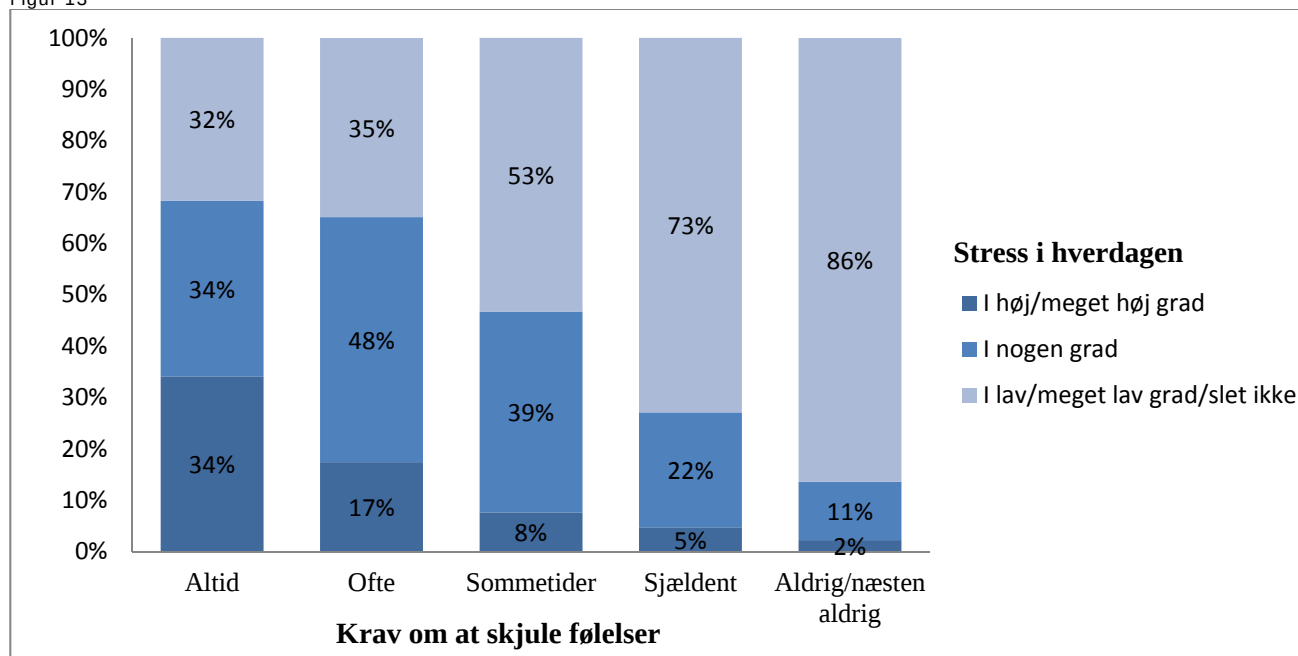
Der er en negativ sammenhæng mellem, hvor ofte arbejdet kræver, at man må skjule følelser, og hvor godt det psykiske arbejdsmiljø er.

Figur 12



Des oftere man må skjule følelserne i arbejdet, des større er risikoen for stress i hverdagen, hvilket fremgår af figur 13.

Figur 13



## Ledelse og psykisk arbejdsmiljø

### Nærmeste leder

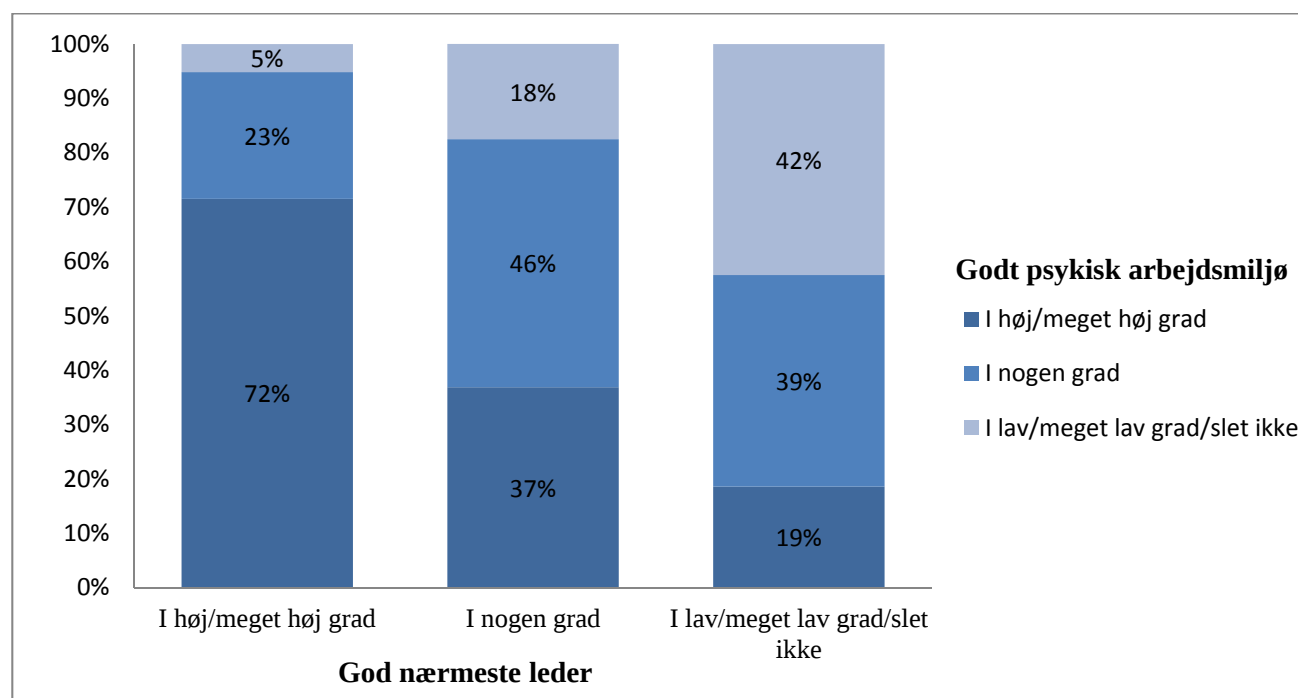
I det følgende vil vi se nærmere på sammenhænge mellem nærmeste leder og psykisk arbejdsmiljø.

Tabel 31

| Har du alt i alt en god nærmeste leder? |      |      |
|-----------------------------------------|------|------|
|                                         | HOD  | AC   |
| I meget høj grad                        | 10 % | 16 % |
| I høj grad                              | 40 % | 34 % |
| I nogen grad                            | 35 % | 33 % |
| I lav grad                              | 10 % | 13 % |
| I meget lav grad/slet ikke              | 6 %  | 5 %  |

At have en god nærmeste leder har stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Eksempelvis ses det i figur 14, at 72 pct. af officererne, der i høj eller meget høj grad har en god nærmeste leder, har et godt psykisk arbejdsmiljø. Mens det kun gælder for 19 pct. af de officerer, der i lav, meget lav grad eller slet ikke har en god nærmeste leder.

Figur 14

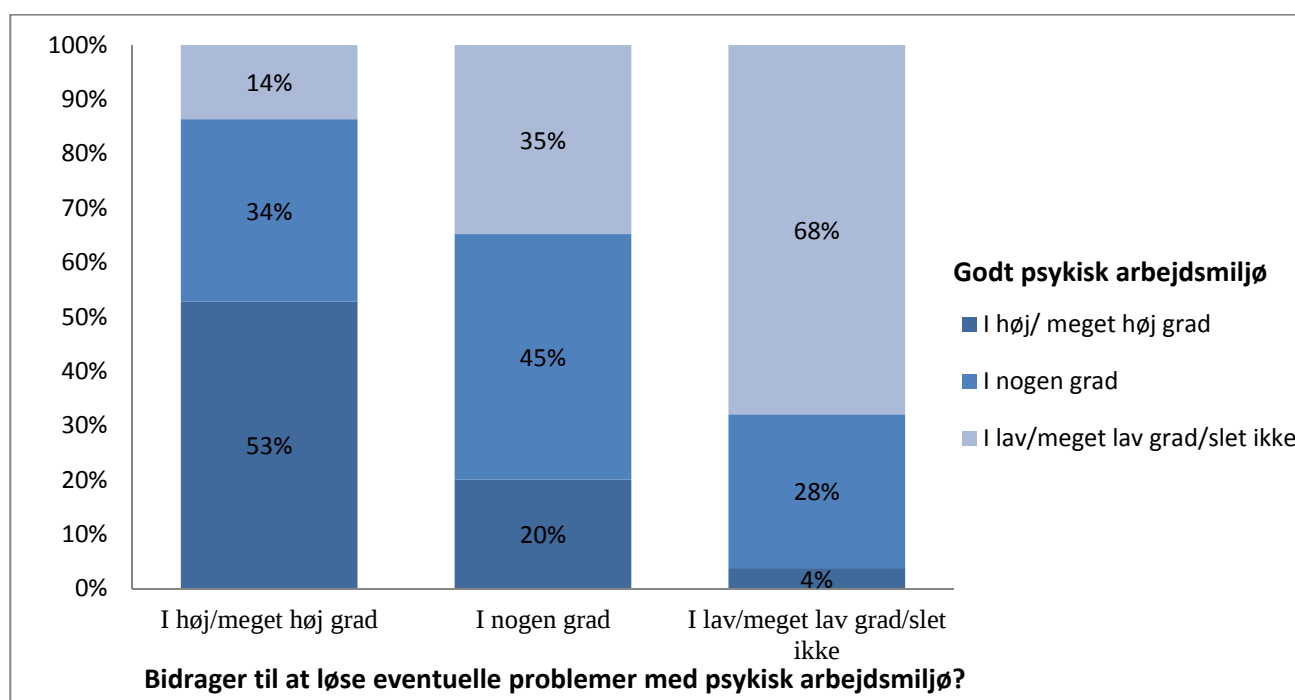


Der ses endvidere en klar sammenhæng mellem psykisk arbejdsmiljø og i hvilken grad lederen bidrager til at løse eventuelle problemer med det psykiske arbejdsmiljø, jf. figur 15.

Tabel 32

| Bidrager din nærmeste leder til at løse eventuelle problemer med psykisk arbejdsmiljø? |      |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
|                                                                                        | HOD  | AC   |
| I meget høj grad                                                                       | 4 %  | 6 %  |
| I høj grad                                                                             | 25 % | 23 % |
| I nogen grad                                                                           | 35 % | 34 % |
| I lav grad                                                                             | 17 % | 22 % |
| I meget lav grad/slet ikke                                                             | 11 % | 14 % |

Figur 15



## 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 besvarelsene herpå samt se på hvilke sammenhænge, der er mellem disse faktorer og det psykiske arbejdsmiljø.

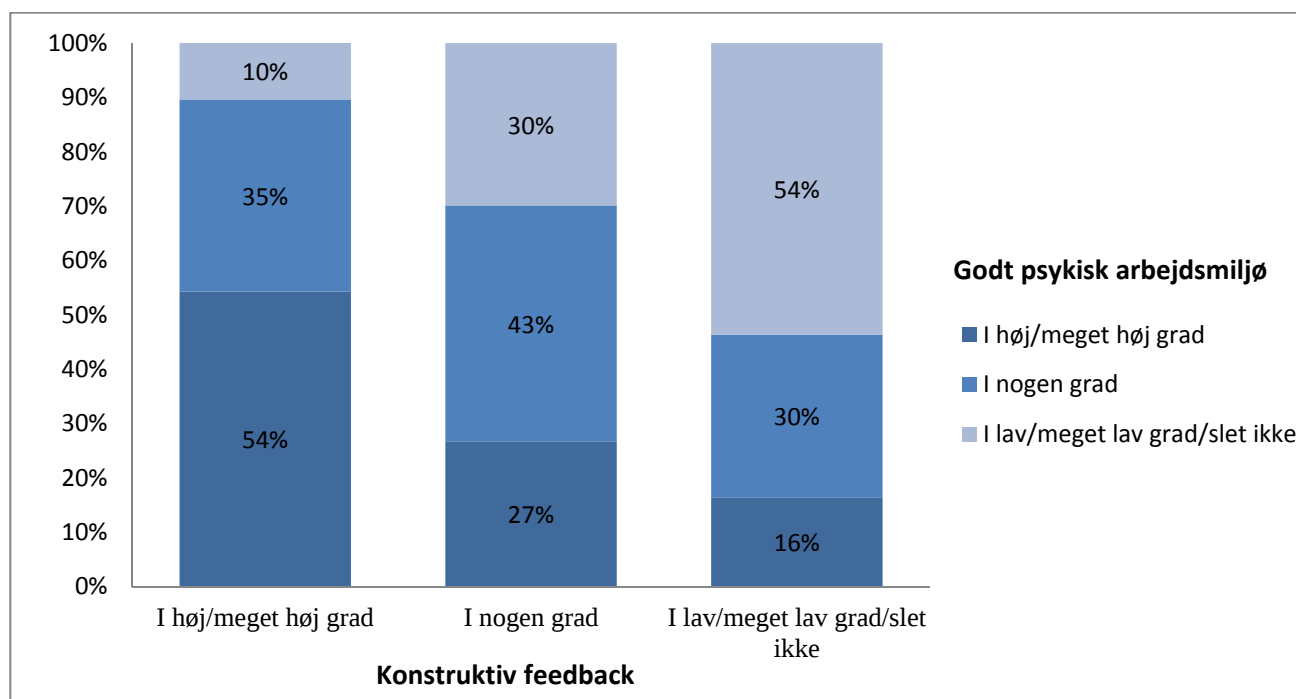
### Feedback

Tabel 33

Giver din nærmeste leder konstruktiv feedback?

|                            | HOD  | AC   |
|----------------------------|------|------|
| I meget høj grad           | 5 %  | 10 % |
| I høj grad                 | 33 % | 29 % |
| I nogen grad               | 38 % | 35 % |
| I lav grad                 | 16 % | 17 % |
| I meget lav grad/slet ikke | 9 %  | 9 %  |

Figur 16

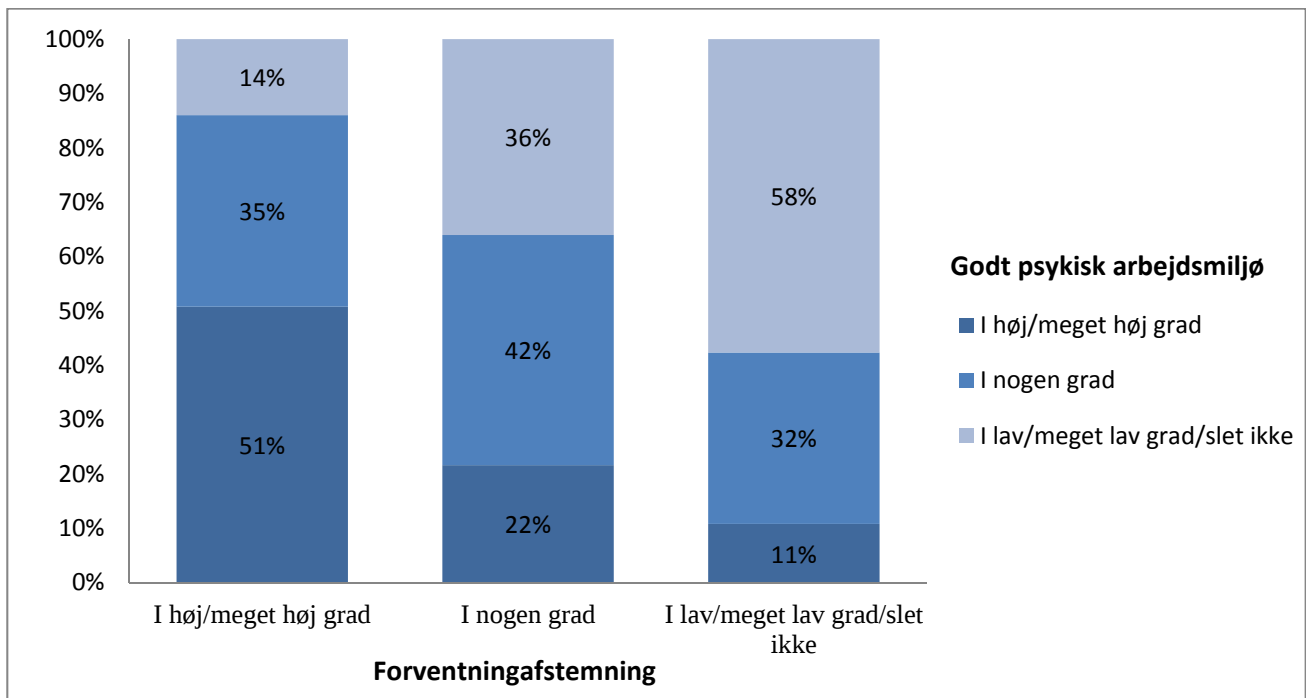


## Forventningsafstemning

Tabel 34

| Forventningsafstemmer din nærmeste leder, så du ved, hvad der forventes af dig? |      |      |
|---------------------------------------------------------------------------------|------|------|
|                                                                                 | HOD  | AC   |
| I meget høj grad                                                                | 5 %  | 6 %  |
| I høj grad                                                                      | 28 % | 24 % |
| I nogen grad                                                                    | 38 % | 38 % |
| I lav grad                                                                      | 20 % | 21 % |
| I meget lav grad/slet ikke                                                      | 9 %  | 9 %  |

Figur 17



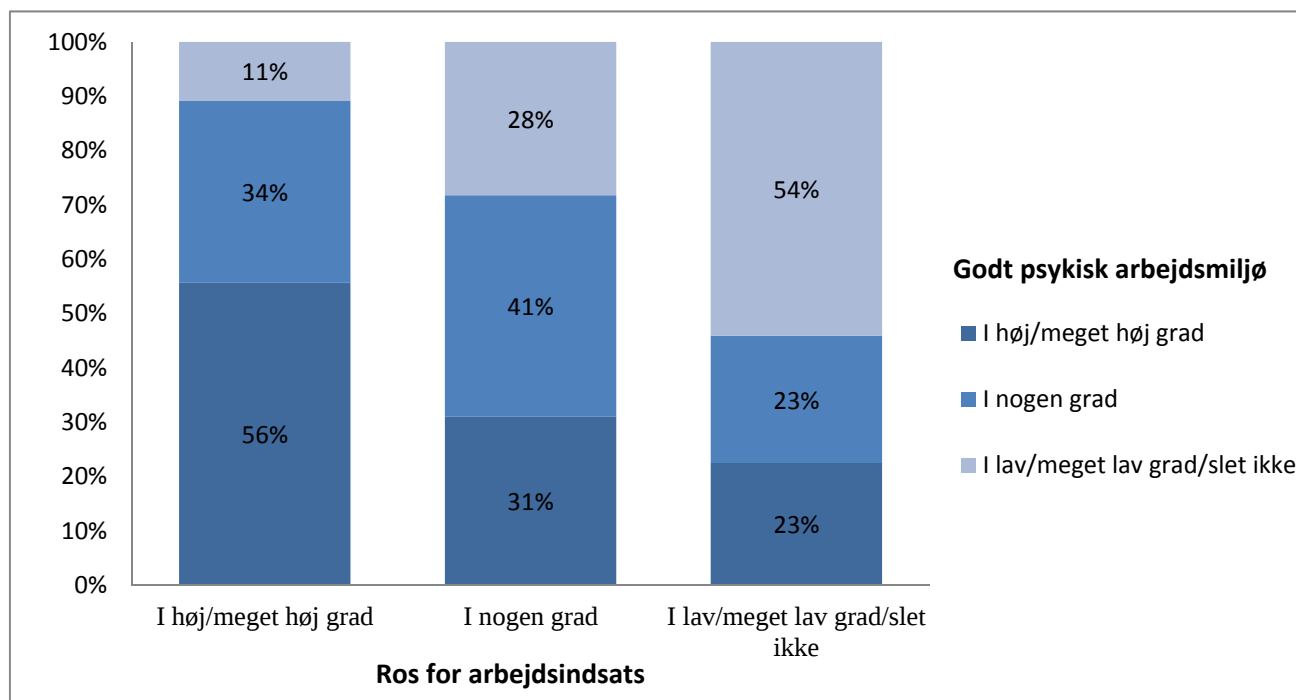
## Ros

Tabel 35

Giver din nærmeste leder dig ros for din arbejdsindsats?

|                            | HOD  | AC   |
|----------------------------|------|------|
| I meget høj grad           | 7 %  | 12 % |
| I høj grad                 | 34 % | 29 % |
| I nogen grad               | 35 % | 32 % |
| I lav grad                 | 16 % | 18 % |
| I meget lav grad/slet ikke | 9 %  | 10 % |

Figur 18



## Den øverste ledelse

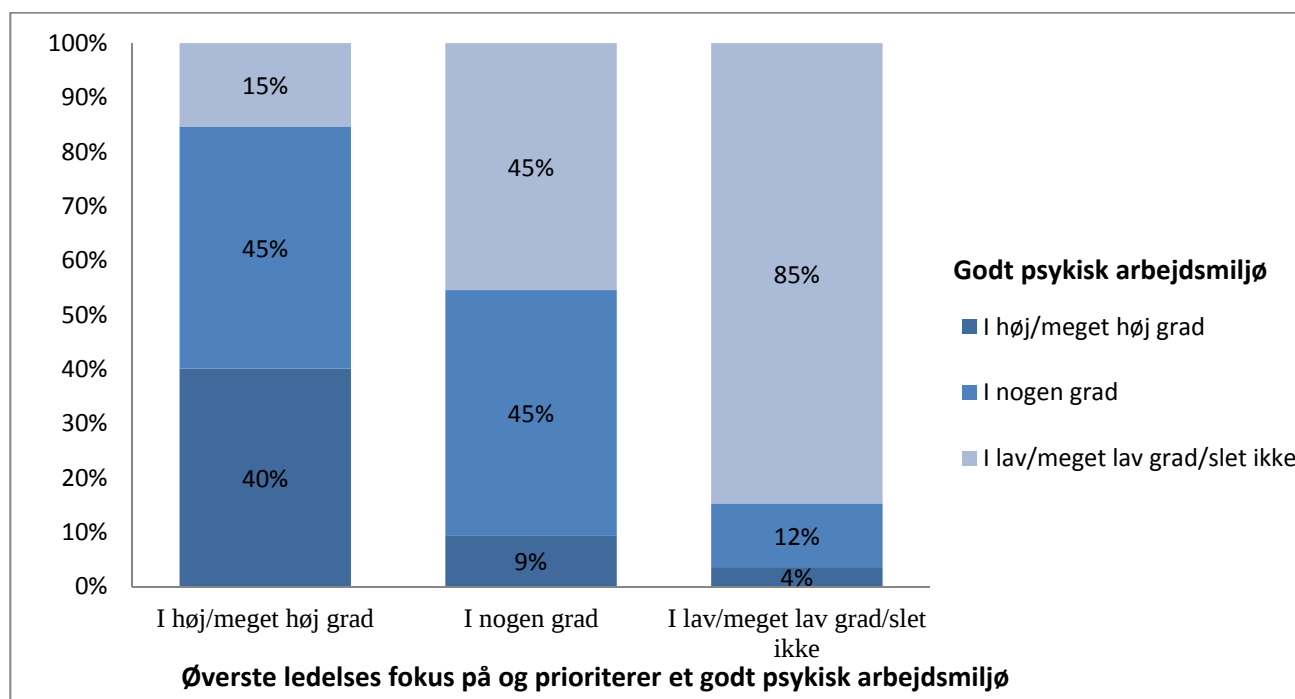
Der er i undersøgelsen herudover blevet spurgt til, i hvilken grad den øverste ledelse har fokus på og prioriterer et godt psykisk arbejdsmiljø. Som det fremgår nedenfor, så opleves et godt psykisk arbejdsmiljø i mange tilfælde ikke som noget, som den øverste ledelse prioriterer højt.

Tabel 36

| Har den øverste ledelse fokus på og prioriterer et godt psykisk arbejdsmiljø? |      |      |
|-------------------------------------------------------------------------------|------|------|
|                                                                               | HOD  | AC   |
| I meget høj grad                                                              | 3 %  | 5 %  |
| I høj grad                                                                    | 18 % | 23 % |
| I nogen grad                                                                  | 40 % | 39 % |
| I lav grad                                                                    | 25 % | 21 % |
| I meget lav grad/slet ikke                                                    | 13 % | 12 % |

Hvorvidt den øverste ledelse har fokus på og prioriterer det psykiske arbejdsmiljø, er afgørende for hvordan det psykiske arbejdsmiljø er på arbejdspladsen. Figur 19 viser en meget markant sammenhæng og understreger, hvor væsentlig ledelse og topledelsens fokus er for at skabe arbejdspladser med et godt psykisk arbejdsmiljø.

Figur 19



## 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 37 fremgår svar fra de officerer, der sidder i en lederstilling.

Tabel 37

| 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                                               | 40 %             | 55 %       | 5 %          | 0 %        | 0 %                        |
| Det er en større udfordring, at håndtere problemer med det psykiske arbejdsmiljø fremfor problemer med det fysiske arbejdsmiljø | 17 %             | 46 %       | 28 %         | 7 %        | 3 %                        |
| Jeg er fagligt godt klædt på til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø blandt mine medarbejdere                                 | 7 %              | 39 %       | 42 %         | 10 %       | 1 %                        |

Tabel 38 viser den oplevelse af deres nærmeste leder, som de officerer, som ikke sidder i lederstillinger, har. Det skal her bemærkes, at denne leder ikke nødvendigvis også er officer, hvorfor svarene i tabel 37 og 38 ikke direkte kan sammenlignes.

Tabel 38

| Er din nærmeste leder fagligt klædt på til at håndtere eventuelle problemer med stress og psykisk arbejdsmiljø? |      |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
|                                                                                                                 | HOD  | AC   |
| I meget høj grad                                                                                                | 5 %  | 5 %  |
| I høj grad                                                                                                      | 23 % | 17 % |
| I nogen grad                                                                                                    | 34 % | 30 % |
| I lav grad                                                                                                      | 19 % | 21 % |
| I meget lav grad/slet ikke                                                                                      | 10 % | 14 % |
| Ved ikke                                                                                                        | 9 %  | 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 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 |
| Jeg får tilstrækkelig støtte og hjælp til mine ledelsesopgaver fra min nærmeste leder | 7 %                          | 34 %       | 31 %         | 19 %       | 10 %                       |
| Mine handlemuligheder som leder (mit ledelsesrum) er klart defineret                  | 6 %                          | 30 %       | 36 %         | 20 %       | 8 %                        |

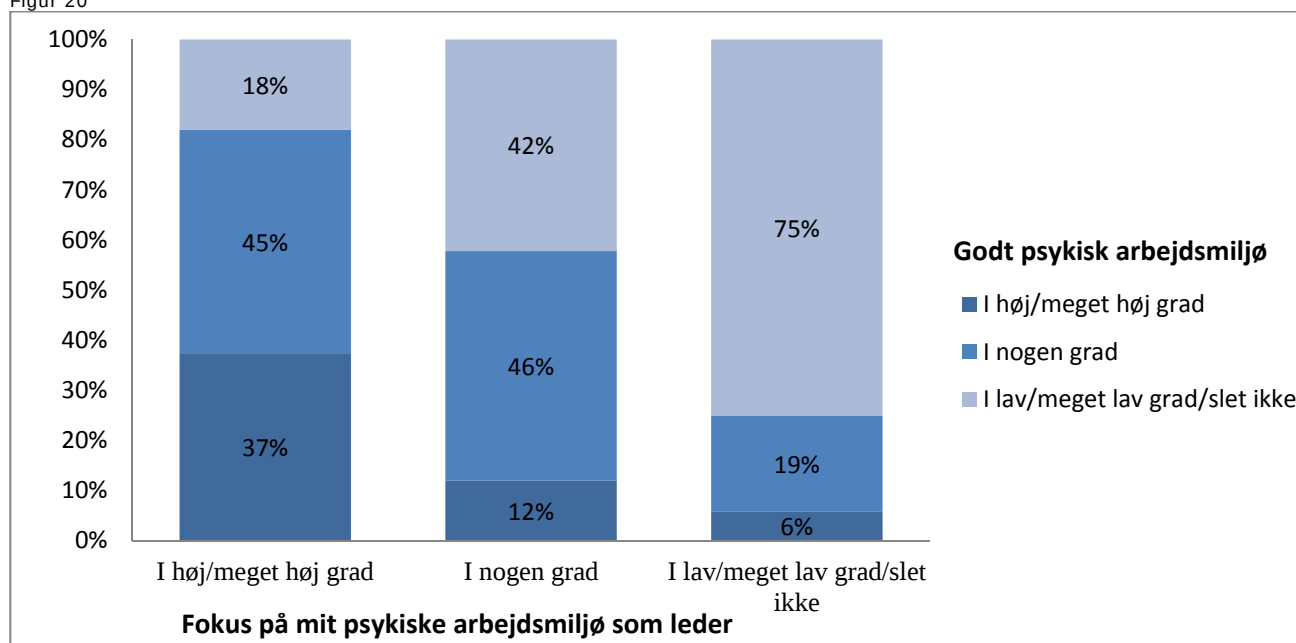
Da et godt psykisk arbejdsmiljø må formodes at være afgørende for, hvilke muligheder lederne har for at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø for deres medarbejdere, er det bekymrende, at der ikke er et større fokus på ledernes psykiske arbejdsmiljø.

Tabel 40

| På min arbejdsplads er der fokus på mit psykiske arbejdsmiljø som leder |      |      |
|-------------------------------------------------------------------------|------|------|
|                                                                         | HOD  | AC   |
| I meget høj grad                                                        | 4 %  | 6 %  |
| I høj grad                                                              | 19 % | 24 % |
| I nogen grad                                                            | 41 % | 35 % |
| I lav grad                                                              | 25 % | 24 % |
| I meget lav grad/slet ikke                                              | 11 % | 12 % |

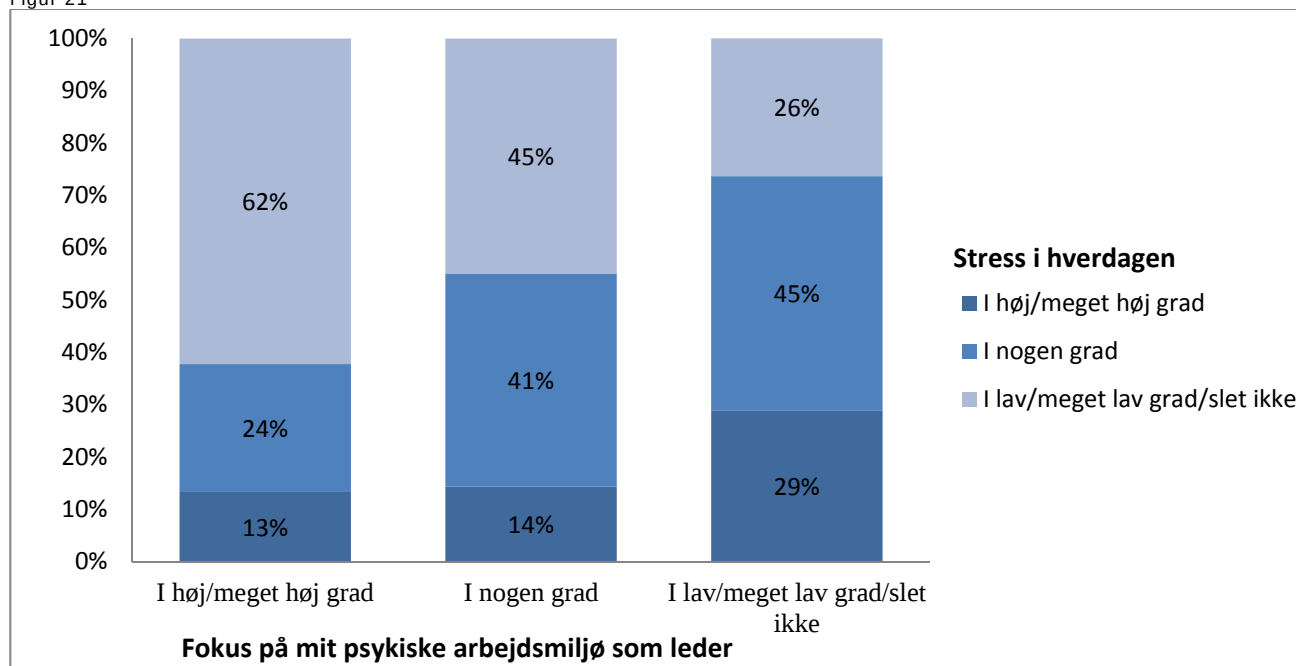
Undersøgelsen viser, at des mere fokus der er på lederens eget psykiske arbejdsmiljø, des bedre psykisk arbejdsmiljø har de.

Figur 20



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

Figur 21



## Kvantitative krav

I det følgende ses der nærmere på, i hvilket omfang officererne 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 officererne

- 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 41

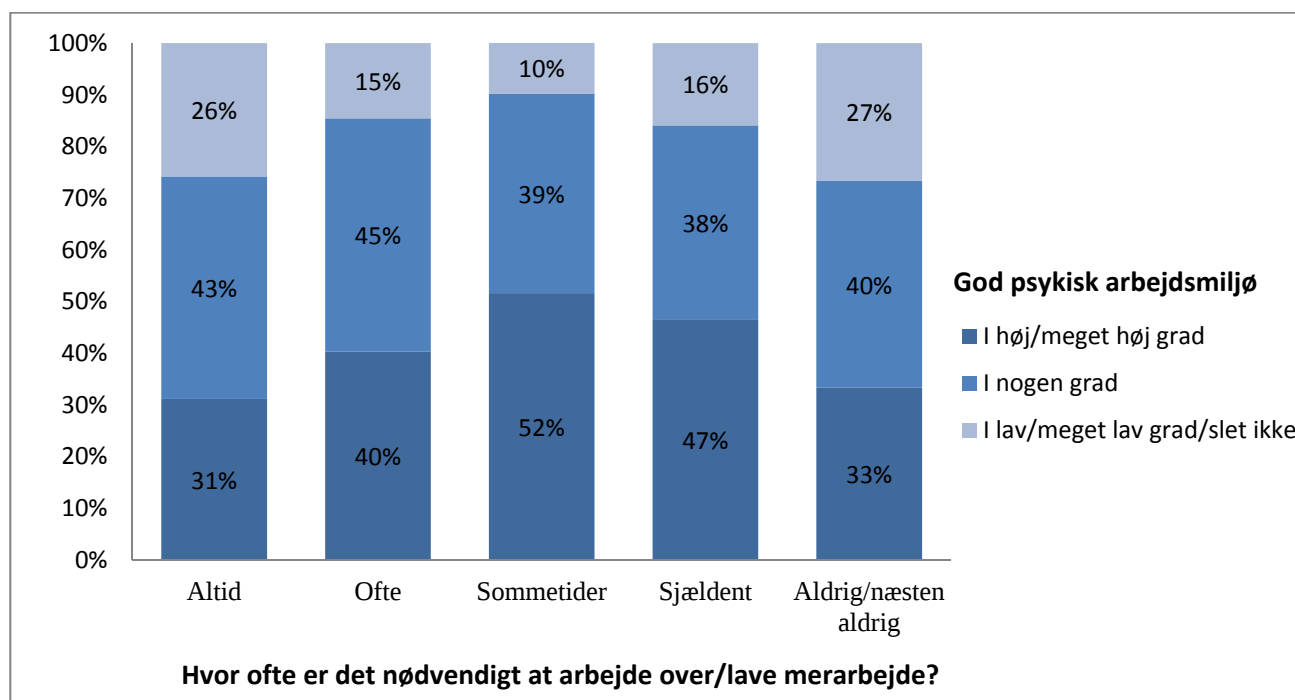
| Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over/lave merarbejde? |      |      |
|--------------------------------------------------------------|------|------|
|                                                              | HOD  | AC   |
| Altid                                                        | 12 % | 8 %  |
| Ofte                                                         | 43 % | 33 % |
| Sommetider                                                   | 32 % | 41 % |
| Sjældent                                                     | 11 % | 14 % |
| Aldrig/næsten aldrig                                         | 2 %  | 3 %  |

Tabel 42

| Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over/lave merarbejde? | Køn    |      |        |      |
|--------------------------------------------------------------|--------|------|--------|------|
|                                                              | HOD    |      | AC     |      |
|                                                              | Kvinde | Mand | Kvinde | Mand |
| Altid                                                        | 11 %   | 12 % | 8 %    | 9 %  |
| Ofte                                                         | 34 %   | 43 % | 34 %   | 32 % |
| Sommetider                                                   | 39 %   | 31 % | 42 %   | 40 % |
| Sjældent                                                     | 11 %   | 11 % | 13 %   | 15 % |
| Aldrig/næsten aldrig                                         | 5 %    | 2 %  | 3 %    | 3 %  |

Figur 22 viser sammenhængen mellem over/merarbejde og psykisk arbejdsmiljø.

Figur 22



## Tid nok til arbejdsopgaver

Tabel 43

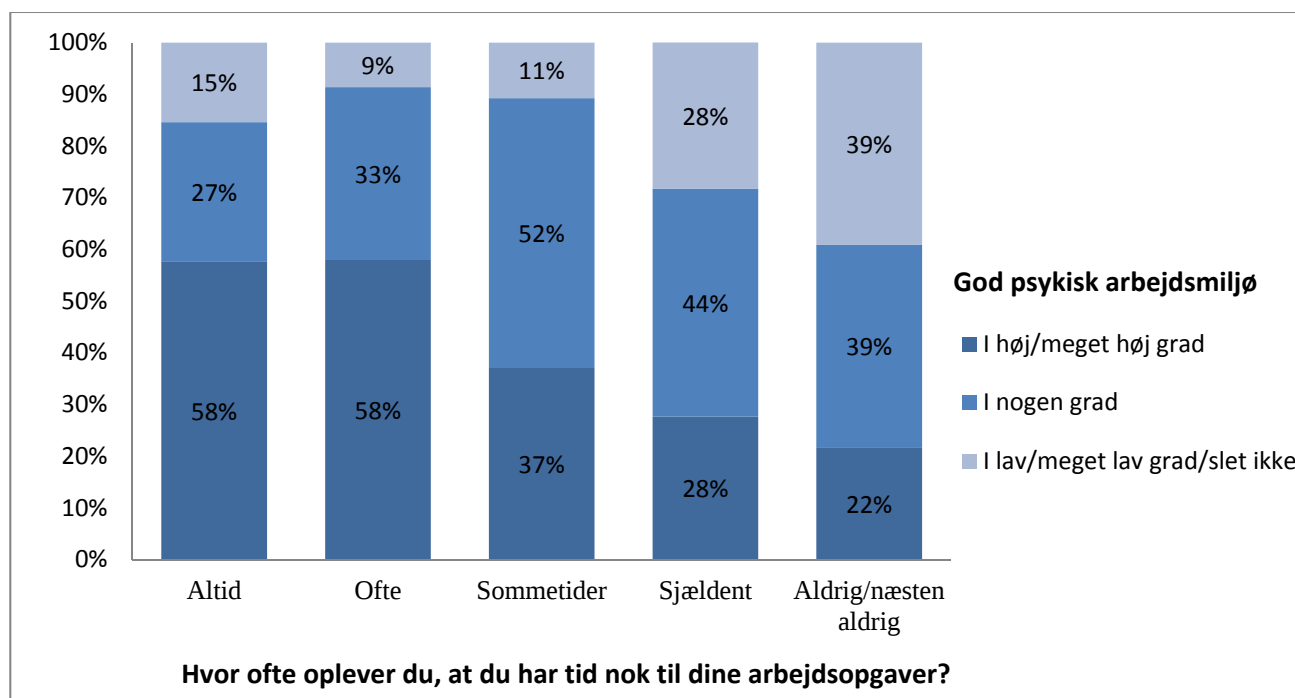
| Hvor ofte oplever du, at du har tid nok til dine arbejdsopgaver? |      |      |
|------------------------------------------------------------------|------|------|
|                                                                  | HOD  | AC   |
| Altid                                                            | 3 %  | 4 %  |
| Ofte                                                             | 39 % | 39 % |
| Sommetider                                                       | 33 % | 35 % |
| Sjældent                                                         | 22 % | 19 % |
| Aldrig/næsten aldrig                                             | 3 %  | 3 %  |

Tabel 44

| Hvor ofte oplever du, at du har tid nok til dine arbejdsopgaver? | Køn    |      |        |      |
|------------------------------------------------------------------|--------|------|--------|------|
|                                                                  | HOD    |      | AC     |      |
|                                                                  | Kvinde | Mand | Kvinde | Mand |
| Altid                                                            | 3 %    | 3 %  | 3 %    | 5 %  |
| Ofte                                                             | 55 %   | 38 % | 36 %   | 42 % |
| Sommetider                                                       | 21 %   | 33 % | 37 %   | 33 % |
| Sjældent                                                         | 21 %   | 22 % | 21 %   | 18 % |
| Aldrig/næsten aldrig                                             | 0 %    | 3 %  | 3 %    | 2 %  |

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

Figur 23



## Tidsfrister

Tabel 45

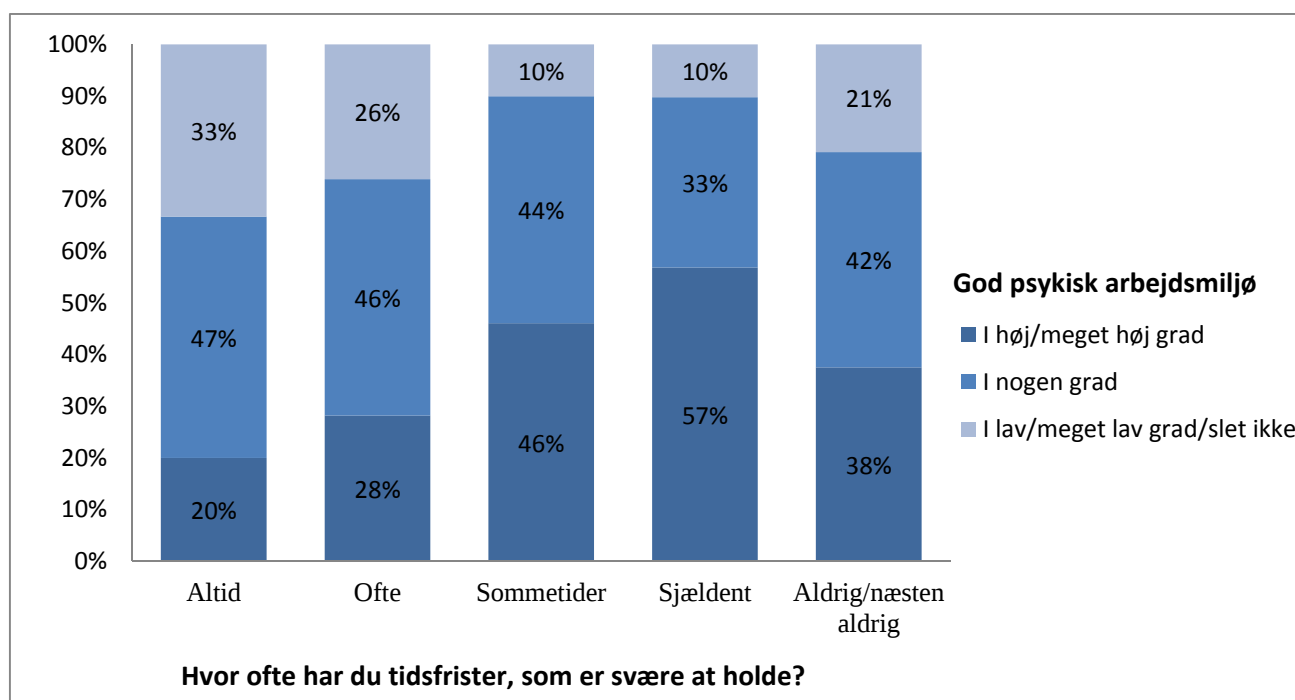
| Hvor ofte har du tidsfrister, som er svære at holde? |      |      |
|------------------------------------------------------|------|------|
|                                                      | HOD  | AC   |
| Altid                                                | 2 %  | 4 %  |
| Ofte                                                 | 24 % | 25 % |
| Sommetider                                           | 48 % | 46 % |
| Sjældent                                             | 23 % | 22 % |
| Aldrig/næsten aldrig                                 | 3 %  | 3 %  |

Tabel 46

| Hvor ofte har du tidsfrister, som er svære at holde? | Køn    |      |        |      |
|------------------------------------------------------|--------|------|--------|------|
|                                                      | HOD    |      | AC     |      |
|                                                      | Kvinde | Mand | Kvinde | Mand |
| Altid                                                | 3 %    | 2 %  | 4 %    | 4 %  |
| Ofte                                                 | 16 %   | 25 % | 24 %   | 25 % |
| Sommetider                                           | 45 %   | 48 % | 48 %   | 44 % |
| Sjældent                                             | 34 %   | 22 % | 20 %   | 24 % |
| Aldrig/næsten aldrig                                 | 3 %    | 3 %  | 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 24



## 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 færre kvinder end mænd modtager uventede arbejdsopgaver, som sætter dem under tidspres, henholdsvis 37 pct. og 43 pct.

Tabel 47

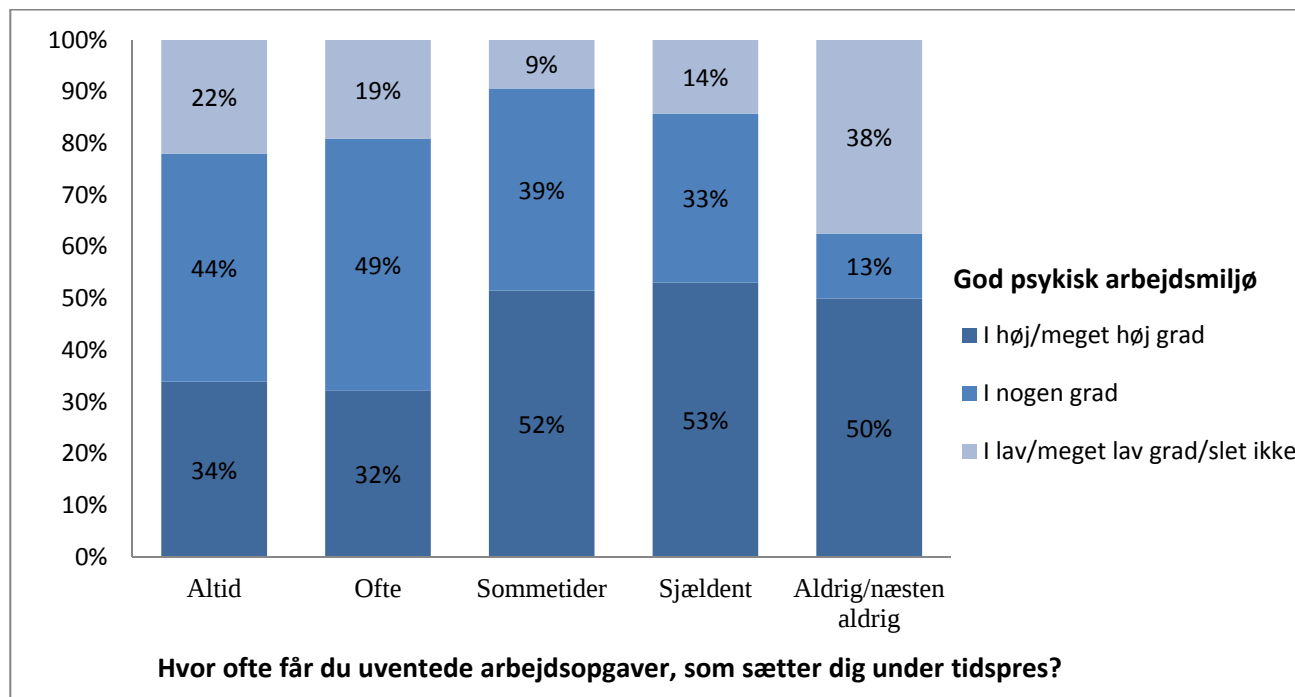
| Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, som sætter dig under tidspres? |      |      |
|--------------------------------------------------------------------------|------|------|
|                                                                          | HOD  | AC   |
| Altid                                                                    | 8 %  | 6 %  |
| Ofte                                                                     | 36 % | 33 % |
| Sommetider                                                               | 43 % | 43 % |
| Sjældent                                                                 | 13 % | 16 % |
| Aldrig/næsten aldrig                                                     | 1 %  | 2 %  |

Tabel 48

| Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, som sætter dig under tidspres? | Køn    |      |        |      |
|--------------------------------------------------------------------------|--------|------|--------|------|
|                                                                          | HOD    |      | AC     |      |
|                                                                          | Kvinde | Mand | Kvinde | Mand |
| Altid                                                                    | 11 %   | 7 %  | 7 %    | 5 %  |
| Ofte                                                                     | 26 %   | 36 % | 33 %   | 33 % |
| Sommetider                                                               | 39 %   | 43 % | 43 %   | 44 % |
| Sjældent                                                                 | 24 %   | 12 % | 15 %   | 16 % |
| Aldrig/næsten aldrig                                                     | 0 %    | 1 %  | 2 %    | 2 %  |

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

Figur 25



## 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:
  - o 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:
  - o 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:
  - o 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 49.

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 49

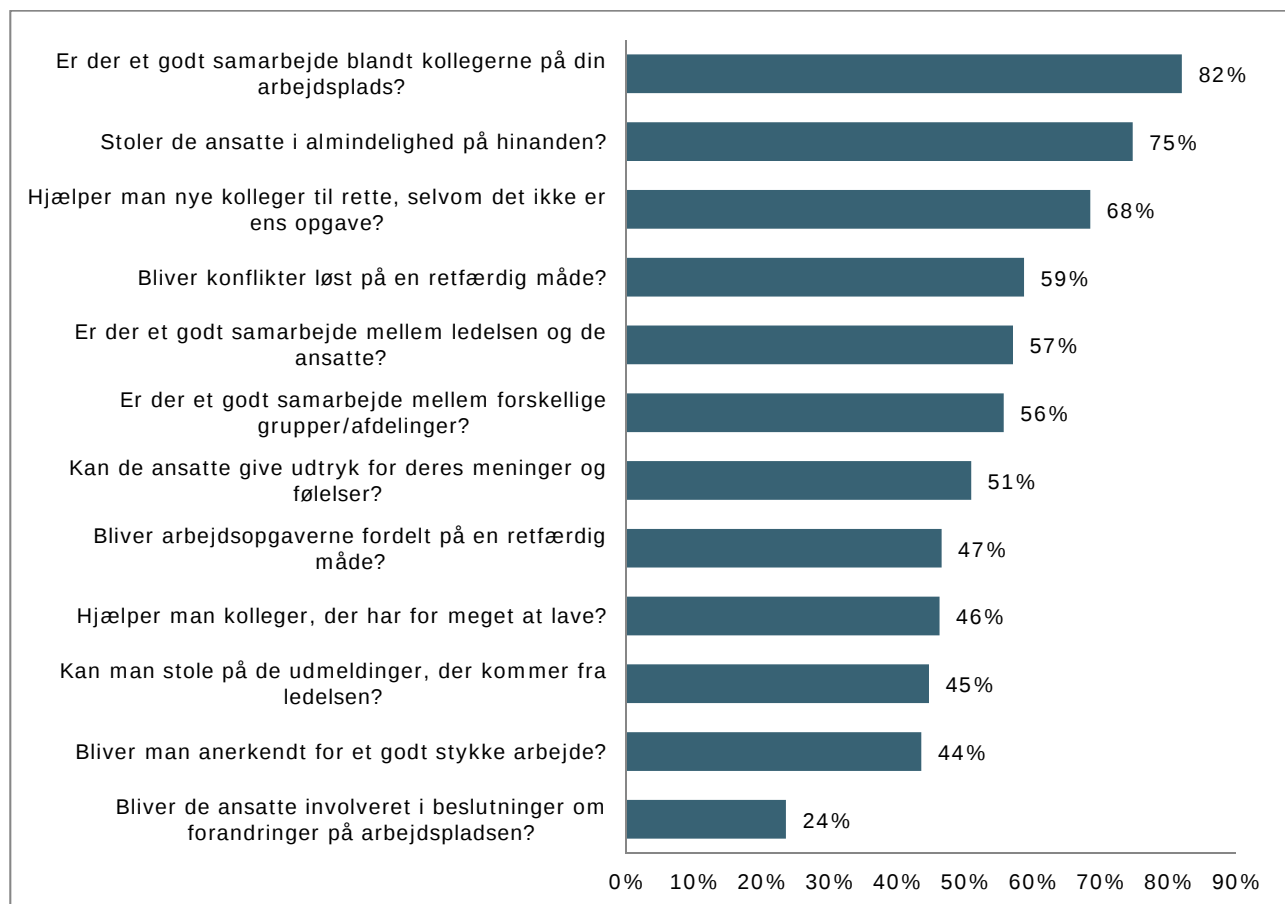
| Spørgsmål der danner social kapital                                            |       |      |            |          |                        |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------|------|------------|----------|------------------------|
|                                                                                | Altid | Ofte | Sommetider | Sjældent | Aldrig / Næsten aldrig |
| Er der et godt samarbejde mellem ledelsen og de ansatte?                       | 7 %   | 50 % | 29 %       | 9 %      | 4 %                    |
| Bliver de ansatte involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen? | 3 %   | 21 % | 38 %       | 25 %     | 13 %                   |
| Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads?               | 18 %  | 64 % | 17 %       | 1 %      | 0 %                    |
| Er der et godt samarbejde mellem forskellige grupper/afdelinger?               | 5 %   | 50 % | 34 %       | 9 %      | 2 %                    |
| Hjælper man kolleger, der har for meget at lave?                               | 7 %   | 40 % | 39 %       | 13 %     | 2 %                    |
| Hjælper man nye kolleger til rette, selvom det ikke er ens opgave?             | 17 %  | 52 % | 23 %       | 7 %      | 1 %                    |
| Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?                      | 8 %   | 37 % | 35 %       | 13 %     | 7 %                    |
| Kan de ansatte give udtryk for deres meninger og følelser?                     | 16 %  | 35 % | 32 %       | 11 %     | 6 %                    |
| Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden?                                 | 14 %  | 61 % | 22 %       | 2 %      | 1 %                    |
| Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?                                   | 5 %   | 54 % | 33 %       | 6 %      | 2 %                    |
| Bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde?                               | 5 %   | 38 % | 36 %       | 15 %     | 6 %                    |
| Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?                          | 2 %   | 44 % | 40 %       | 11 %     | 2 %                    |

I figur 26 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 26



## Stillingsniveau

Som det fremgår af tabel 50, ser vi, at der er en forskel på den sociale kapital, alt efter om man er leder, chef eller andet. Hvor officerer på chefniveau har den højeste sociale kapital, mens officerer på lederniveau har den laveste sociale kapital.

Tabel 50

|  | Social kapital |            |       |
|--|----------------|------------|-------|
|  | Lederniveau    | Chefniveau | Andet |
|  | 60             | 66         | -     |

Note: Kategorien "andet" er ikke medtaget på grund af for få respondenter.

## Køn

Tabel 51 viser, hvordan den sociale kapital er fordelt på kønnene. Vi ser, at kvinderne har et højere niveau af social kapital.

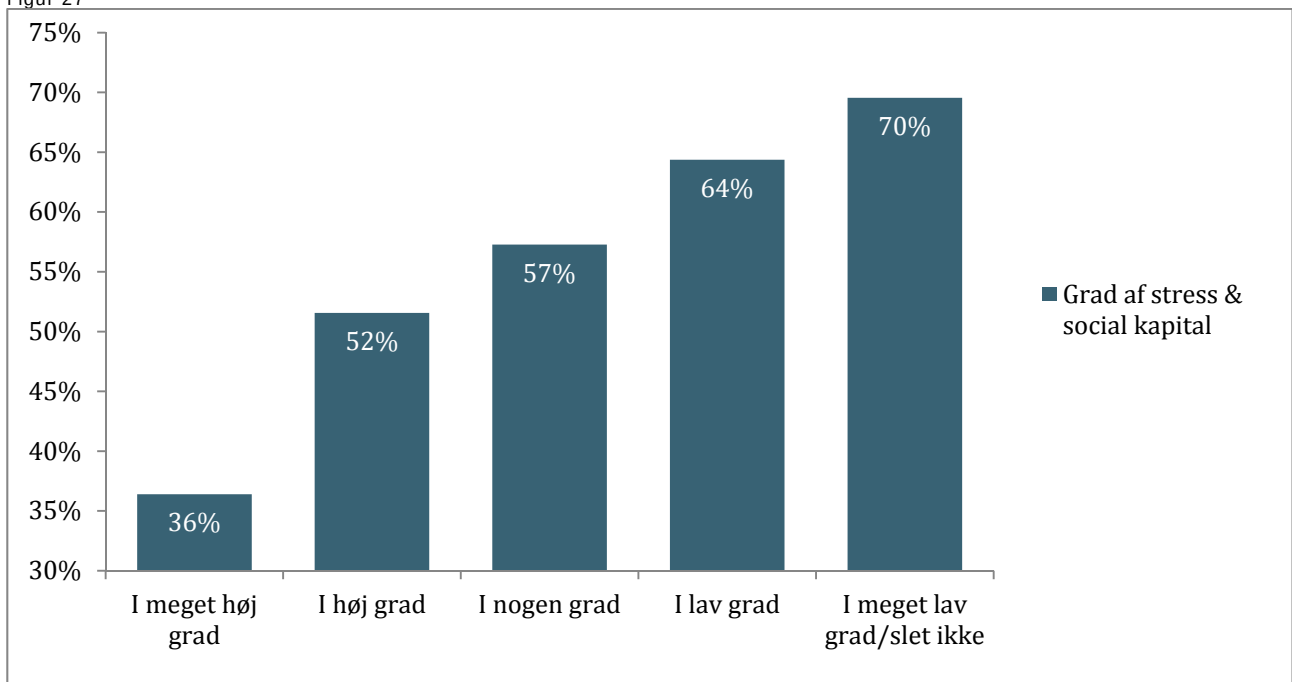
Tabel 51

|  | Social kapital |      |
|--|----------------|------|
|  | Kvinde         | Mand |
|  | 64             | 61   |

## Stress

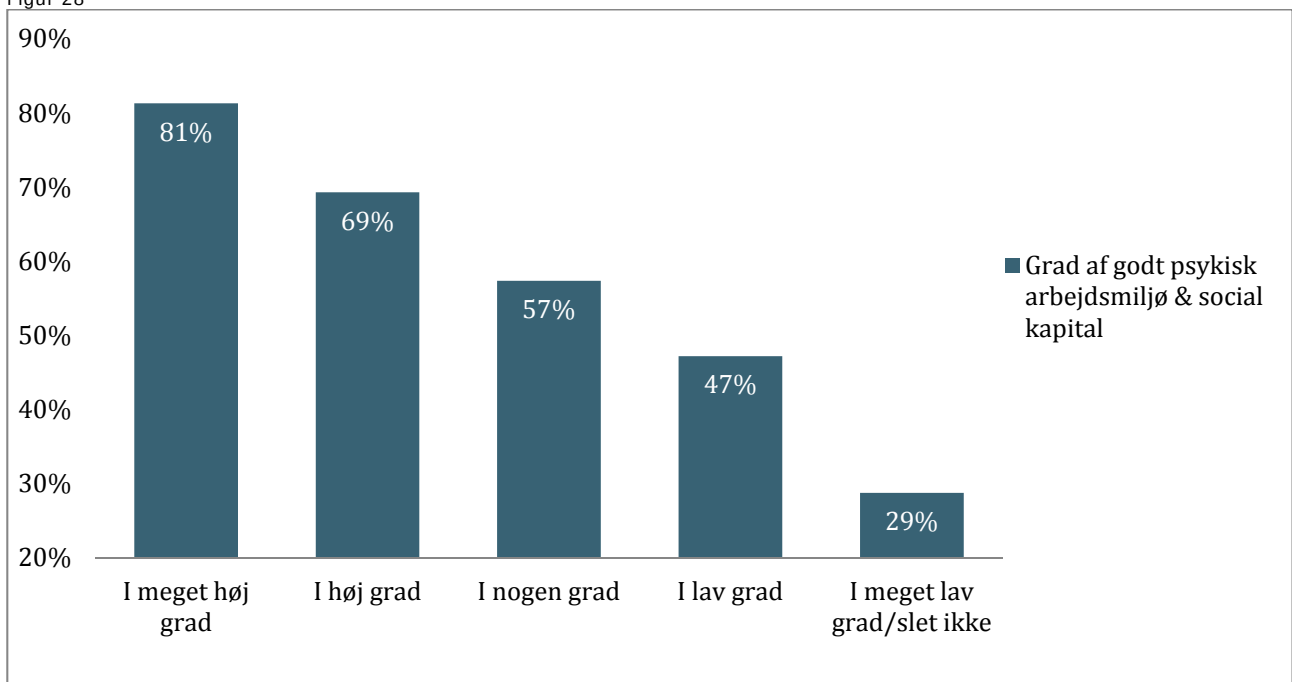
Figur 27 viser sammenhængen mellem social kapital og stress. Det ses, at stress har en meget stor negativ effekt på, hvordan man anskuer den generelle sammenhængskraft på arbejdspladsen, dvs. den sociale kapital. I takt med et øget stressniveau bliver deres sociale kapital markant dårligere.

Figur 27



Figur 28 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 28



## Metodiske overvejelser og baggrundsdata om officererne

I denne rapport indgår besvarelser fra i alt 775 medlemmer af Hovedorganisationen af Officerer i Danmark.

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 samtlige 1.881 erhvervsaktive medlemmer af Hovedorganisationen af Officerer i Danmark. Heraf blev 185 medlemmer frasorteret grundet ugyldige mailadresser eller at de var uden for arbejdsmarkedet. Det betyder, at den endelige stikprøve var på 1.696 medlemmer, heraf besvarede i alt 775 medlemmer spørgeskemaet, hvilket svarer til en svarprocent på 45,7.

Tabel 52

| Beskrivelse af Hovedorganisationen af Officerer i Danmarks medlemmer                 |         |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----|
|                                                                                      | Procent | N   |
| <b>Køn</b>                                                                           |         |     |
| Kvinde                                                                               | 5 %     | 38  |
| Mand                                                                                 | 95 %    | 734 |
| <b>Alder</b>                                                                         |         |     |
| Yngre end 30 år                                                                      | 5 %     | 40  |
| 30 - 44 år                                                                           | 45 %    | 350 |
| 45 - 59 år                                                                           | 49 %    | 380 |
| 60 år eller ældre                                                                    | 0 %     | 2   |
| <b>Hvilket stillingsniveau er du indplaceret på?</b>                                 |         |     |
| Lederniveau                                                                          | 81 %    | 517 |
| Chefniveau                                                                           | 15 %    | 113 |
| Andet                                                                                | 3 %     | 25  |
| <b>Hvor mange har du i alt ledelsesansvar for?</b>                                   |         |     |
| 1 til 2                                                                              | 8 %     | 40  |
| 3 til 5                                                                              | 17 %    | 85  |
| 6 til 10                                                                             | 22 %    | 107 |
| 11 til 25                                                                            | 24 %    | 118 |
| 26 til 50                                                                            | 14 %    | 69  |
| 51 eller derover                                                                     | 14 %    | 69  |
| <b>Hvor lang tid bruger du i gennemsnit pr. dag på transport til og fra arbejde?</b> |         |     |
| Under 30 minutter                                                                    | 12 %    | 95  |
| 30-59 minutter                                                                       | 21 %    | 160 |
| 60-89 minutter                                                                       | 25 %    | 193 |
| 90 minutter eller derover                                                            | 41 %    | 316 |

**Hvor længe har du været ansat på din nuværende arbejdsplads?**

|              |      |     |
|--------------|------|-----|
| Under 1 år   | 9 %  | 71  |
| 1-2 år       | 28 % | 214 |
| 3-4 år       | 17 % | 129 |
| 5 år derover | 46 % | 357 |

**Bor du med ægtefælle/partner/kæreste**

|     |      |     |
|-----|------|-----|
| Ja  | 87 % | 670 |
| Nej | 13 % | 100 |

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

|                        |      |     |
|------------------------|------|-----|
| Ja, 1 barn             | 22 % | 173 |
| Ja, 2 børn             | 30 % | 230 |
| Ja, 3 børn eller flere | 11 % | 82  |
| Nej                    | 37 % | 287 |

**Hvor gammelt er det yngste hjemmeboende barn?**

|                  |      |     |
|------------------|------|-----|
| 0 - 6 år         | 47 % | 226 |
| 7 år eller ældre | 53 % | 259 |

Tabel 53

**Hvilken form for løn får du?**

|                                                                                     | Procent | N   |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----|
| Fast løn uanset arbejdstimer                                                        | 14 %    | 106 |
| Fast løn plus kompensation for overarbejde/merarbejde (betaling eller afspadsering) | 83 %    | 644 |
| Fast løn uanset arbejdstimer plus bonusordning/provision el. lign.                  | 2 %     | 18  |
| Andet                                                                               | 1 %     | 4   |

Tabel 54

**Får du kompensation for at stå til rådighed?**

|                                     | Procent | N   |
|-------------------------------------|---------|-----|
| Ja, rådighedstillæg for fuldmægtige | 4 %     | 34  |
| Ja, anden rådighedsordning          | 22 %    | 171 |
| Nej                                 | 73 %    | 556 |

Tabel 55

| Arbejder du efter et vagtskema? |         |     |
|---------------------------------|---------|-----|
|                                 | Procent | N   |
| Ja, udelukkende                 | 2 %     | 15  |
| Ja, noget af tiden              | 17 %    | 130 |
| Nej                             | 81 %    | 624 |
| Ved ikke                        | 0 %     | 3   |

Tabel 56

| Hvad er din formelt aftalte arbejdstid pr. uge inkl. frokost? |     |
|---------------------------------------------------------------|-----|
| Gennemsnitligt antal timer                                    | N   |
| 37                                                            | 701 |

Tabel 57

| Hvor mange timer arbejder du i på en uge i din hovedbeskæftigelse? |     |
|--------------------------------------------------------------------|-----|
| Gennemsnitligt antal timer                                         | N   |
| 43                                                                 | 772 |

Tabel 58

| Har du en bibeskæftigelse? |      |
|----------------------------|------|
| Ja                         | Nej  |
| 12 %                       | 88 % |

Tabel 59

| Hvor mange timer arbejder du i på en uge i din bibeskæftigelse? |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| Gennemsnitligt antal timer                                      | N  |
| 11                                                              | 91 |



Nørre Voldgade 29  
DK-1358 København K  
Tlf: 33 69 40 40  
E-mail: [ac@ac.dk](mailto:ac@ac.dk)