



Det Nationale Forskningscenter
for Arbejdsmiljø

Danskernes arbejdsmiljø 2016

Danskernes arbejdsmiljø 2016

Projektledelsen:
Elsa Bach

Analysegruppe:
Cecilie Thorning Jensen, Nina Føns Johnsen, Peter Linde og
Elsa Bach

Redaktion:
Inger Schaumburg

Fotografer:
Ulrik Jantzen, Thomas Tolstrup, Panther Media

Datamanagement:
Ebbe Villadsen og Lisbeth Nielsen

Grafisk design:
Trine Larsen

© Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
Redaktion afsluttet: April 2018
Udgivet: April 2018
ISBN: 978-87-7904-340-4
Data på NFA's hjemmeside: www.arbejdsmiljoforskning.dk

Kære læser

'Danskernes Arbejdsmiljø 2016' giver dig et billede af arbejdsmiljøet i Danmark, sådan som danskerne oplever det. På de følgende sider kan du blive klogere på, hvad danskerne mener om deres arbejdsmiljø i bredeste forstand – og du finder svar på en lang række spørgsmål som:

Hvilke jobgrupper oplever størst mening i arbejdet? Hvor mange specialpædagoger og fængselsbetjente er blevet udsat for fysisk vold inden for de sidste 12 måneder? Er kvinder eller mænd mest bekymrede for at blive arbejdsløse? Er hudproblemer på hænderne hyppigere hos unge end hos seniorer? Hvor mange har løftearbejde?

Du kan også læse om, at unge kvinder er mest udsat for sexchikane og undersøge hvilke jobgrupper, det især drejer sig om. Du kan se, at unge og især unge kvinder har flest depressive symptomer, og overveje, hvordan den udfordring kan løses på danske arbejdspladser.

Du har også mulighed for at se, at mange lønmodtagere i Danmark oplever deres arbejde som relevant og meningsgivende og oplyser, at arbejdet giver dem selvtillid og arbejdsglæde. Billedet er dog nuanceret, og 'Danskernes Arbejdsmiljø' peger også på, hvor der er behov for en særlig indsats for at højne arbejdsmiljøet i Danmark.

For at imødekomme de læsere, der foretrækker en samlet tekst, har vi valgt at udgive denne rapport. Rapporten er nem at overskue, og du kan sidde ved skrivebordet eller hjemme i sofaen og læse eller bladre i

den. Den skal ses som et supplement til vores mere dybdegående elektroniske visning på nettet. 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark' er en stikprøvebaseret spørgeskemaundersøgelse, hvor mindst 50.000 danskere i arbejde bliver bedt om at deltage. Det er et repræsentativt udsnit af lønmodtagere, som bliver spurgt om deres arbejdsmiljø og helbred. Undersøgelsen indgår i NFA's omfattende arbejdsmiljøovervågning og bidrager til prioritering af arbejdsmiljøindsatsen samt til vurdering af, hvordan det går med arbejdsmiljøet i Danmark.

Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' (AH2016) blev offentliggjort i 2017 på NFA's hjemmeside. I det elektroniske format på hjemmesiden kan man gå i dybden i det omfattende tekst- og især tabelmateriale, der er kommet ud af undersøgelsen, samt downloade figurer og tabeller i den let tilgængelige Tableau-visning.

I publikationen 'Danskernes Arbejdsmiljø 2016' er detaljerede resultater for alle spørgsmål vist, fordelt på køn, alder, jobgruppe, branche, sektor og region.

Jeg håber, 'Danskernes Arbejdsmiljø 2016' er interessant og spændende læsning, der kan gøre dig nysgerrig på arbejdsmiljø.

Du finder flere oplysninger på NFA's hjemmeside nfa.dk eller på Videncenter for Arbejdsmiljøes portal arbejdsmiljoviden.dk

Rigtig god fornøjelse!

Inger Schaumburg
Direktør



Foto: Rune Johansen

Indhold

01	Indledning.....	6
01 01	NFA's arbejdsmiljøovervågning	9
02	Psykisk arbejdsmiljø	12
02 01	Engagement og mening i arbejdet	14
02 02	Følelsesmæssige krav	26
02 03	Indflydelse	34
02 04	Jobusikkerhed	42
02 05	Kvantitative krav og grænseløshed	50
02 06	Retfærdighed	66
02 07	Rolleklarhed	74
02 08	Rummelighed	86
02 09	Kollegial støtte og samarbejde	94
02 10	Kollegial anerkendelse	102
02 11	Uoverskuelighed og stress	110
02 12	Konflikter mellem arbejde og privatliv	118
02 13	Ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere	126
03	Arbejdstid	148
03 01	Arbejdstid	150
04	Negative handlinger	160
04 01	Vold og trusler	162
04 02	Mobning, skænderier og konflikter	170
04 03	Seksuel chikane	182

05	Fysisk arbejdsmiljø	190
05 01	Belastende arbejdsstillinger	192
05 02	Gående, stående og siddende arbejde	202
05 03	Løft, skub eller træk af byrder	214
05 04	Smerter i kroppen	226
05 05	Fysisk hårdt arbejde	234
05 06	Vibrationer i kroppen	242
06	Hudpåvirkninger	250
06 01	Hudpåvirkning og hudproblemer	252
07	Støj	262
07 01	Støj	264
08	Arbejdsulykker og sikkerhedskultur	272
08 01	Ulykker	274
08 02	Sikkerhed på arbejdspladsen	282
08 03	Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø	294
08 04	Egen indsats for arbejdsmiljø	306
09	Helbred og arbejdsevne	314
09 01	Selv vurderet helbred	316
09 02	Selv vurderet arbejdsevne	324
09 03	Selv vurderet arbejdsrelateret sygdom	334
09 04	Mentalt helbred	342
09 05	Depressive symptomer	350
09 06	Symptomer på angst	358
09 07	Træthed og søvnproblemer	366
10	Sundhedsfremme	378
10 01	Tilbud om sundhedsfremme	380
11	Metode	396
11 01	Metodebeskrivelse	398



01

Indledning

Her bliver du præsenteret for en måling af arbejdsmiljøet i Danmark. Hvordan vurderer lønmodtagerne deres arbejdsmiljø generelt, og du kan se de jobgrupper, der er hhv. mest og mindst udsat for en række positive og negative faktorer.

Indledning

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har som et af sine hovedformål at monitorere forhold i arbejdsmiljøet af betydning for sikkerhed og sundhed, herunder også trivsel, arbejdsevne og fastholdelse på arbejdsmarkedet.

Monitoreringen skal følge udviklingen i arbejdsmiljøet over tid samt belyse effekter af forebyggelse og sundhedsfremme.

Monitoreringsprogrammet skal i Beskæftigelsesministeriet bidrage til grundlaget for en videnbaseret policy-udvikling, myndighedsudøvelse og indsats på arbejdsmiljøområdet.

Programmet giver aktuel og handlingsrelevant indsigt i tilstand og tendenser i de beskæftigedes arbejdsmiljø og helbred samt i virksomhedernes arbejdsmiljøindsats.

Dermed skabes grundlag for at kunne identificere de forhold, der kræver særlig opmærksomhed fra Beskæftigelsesministeriet og den øvrige arbejdsmiljøsektor for at kunne indfri målsætningen i 2020-strategien.

- **Monitoreringen er baseret på to surveys, der gennemføres hver andet år i perioden 2012-2020.**

NFAs arbejdsmiljø-overvågning

Overvågningen har fokus på:

- arbejdsmiljøet generelt og i forskellige jobgrupper
- virksomhedernes arbejdsmiljøindsats i forskellige brancher
- tidsudviklingen i arbejdsmiljø og arbejdsmiljøindsats
- sammenhængen mellem arbejdsmiljø og arbejdsmiljøindsats.

Monitoreringen er baseret på to surveys, der gennemføres hver andet år i perioden 2012-2020.

Det ene survey er individorienteret og er rettet mod de beskæftigedes arbejdsmiljø og helbred. Spørgeskemaerne sendes til mindst 50.000 beskæftigede i alderen 18-64 år.

Det andet survey er virksomhedsorienteret og rettet mod virksomhedernes arbejdsmiljøindsats. Det sendes til leder og arbejdsmiljøansvarlige på 8.100 arbejdspladser, som udtrækkes, så de repræsenterer tre størrelsesgrupper og 36 branchegrupper.

Samlet set giver disse to surveys data til at følge udviklingen i arbejdsmiljø og arbejdsmiljøindsats og til at belyse sammenhængen mellem arbejdsmiljø og -indsats. Efterhånden som flere data indsamles, og viden akkumuleres, så kan monitoreringen også belyse konsekvenserne for arbejdsmarkedstilknytning og helbred.

Monitoreringen afdækker således udviklingstendenser og sammenhænge mellem arbejdsmiljøindsats, arbejdsmiljø, helbred og konsekvenser for helbred og arbejdsmarkedstilknytning over både kortere og længere tid. I løbet af 2012-2020 akkumuleres data og viden med stadigt voksende muligheder for analyser af tendenser og sammenhænge.

Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2020

Fra 2012 og frem til 2020 vil Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø hvert andet år stille de samme spørgsmål til beskæftigede personer i Danmark. Det sker med spørgeskemaet 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark'.

Undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred 2016' er baseret på en stikprøve af befolkningen på 50.000 beskæftigede lønmodtagere i Danmark mellem 18 og 64 år.

Disse personer fik i marts 2016 tilsendt en invitation til at deltage i spørgeskemaundersøgelsen. Spørgeskemaet omfattede 51 hovedspørgsmål om psykisk og fysisk arbejdsmiljø og helbred. NFA har analyseret på ca. 34.800 besvarelser.

Undersøgelsen udgør en basal kilde til kortlægning af en lang række arbejdsmiljøpåvirkninger både på arbejdsmarkedet som sådan og i de enkelte brancher og job.

Undersøgelsen giver viden om, hvilke brancher og job der er særligt udsat for de forskellige typer af påvirkninger, sådan at indsatsen kan målrettes mest muligt.

Undersøgelsen vedrører de prioriterede arbejdsmiljøproblemer – Psykisk arbejdsmiljø, muskel- og skeletbelastninger og ulykker samt støj, vibrationer og forskellige hudskadende påvirkninger.

Det gør det muligt at fokusere på arbejdsmiljøproblemer, som udgør et væsentligt problem inden for visse brancher, selvom de ikke udgør et problem for arbejdsmarkedet som helhed.

Undersøgelsen gennemføres hver 2. år, sådan at der løbende kan følges med i, hvordan arbejdsmiljøet udvikler sig. I forhold til muskel- og skeletpåvirkninger og psykisk arbejdsmiljø anvendes undersøgelsen til at følge med i, hvordan det går med at opnå de opstillede målsætninger for forbedringer af arbejdsmiljøet frem til år 2020 (Handlingsplan 2020).

Undersøgelsen anvendes imidlertid også til at følge med i udviklingen inden for andre arbejdsmiljøpåvirkninger. Dette følger af 2020-arbejdsmiljøstrategien og er med til at sikre, at prioriteringen ikke betyder, at eventuelle negative udviklinger inden for andre arbejdsmiljøproblemer overses.

Spørgeskemaundersøgelsen danner derudover grundlag for en række forskningsaktiviteter. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø gennemfører analyser af, hvordan arbejdsmiljøfaktorer og helbredsforhold i spørgeskemaundersøgelserne prædikerer negative helbredskonsekvenser, fx sygefravær og afgang fra arbejdsmarkedet generelt og i udvalgte jobgrupper.

Denne undersøgelse er således helt central for Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljøes epidemiologiske forskning.

Resultater

I denne publikation finder du resultater for alle beskæftigede samt resultater fordelt på branche, job, sektor, region samt køn og alder.

Brancherne er inddelt med udgangspunkt i oplysninger fra Danmarks Statistik (DB07-brancher). Der er tale om 36 brancher, der tilsammen omfatter alle virksomheder og brancher i Danmark.

Jobgrupperne er inddelt med udgangspunkt i oplysninger fra Danmarks Statistik (DISCO-08). Der er tale om jobgrupper, der rummer jobs med samme eller en beslægtet arbejdsfunktion og arbejdsmiljø. Små jobgrupper (under 30 personer), der ikke på rimelig fornuftig vis kunne grupperes med andre, er ikke vist i resultaterne.

I publikationen finder du også resultater på regionalt niveau. Disse resultater er baseret på arbejdspladsernes geografiske placering i landets fem regioner og ikke på lønmodtagernes bopæl.

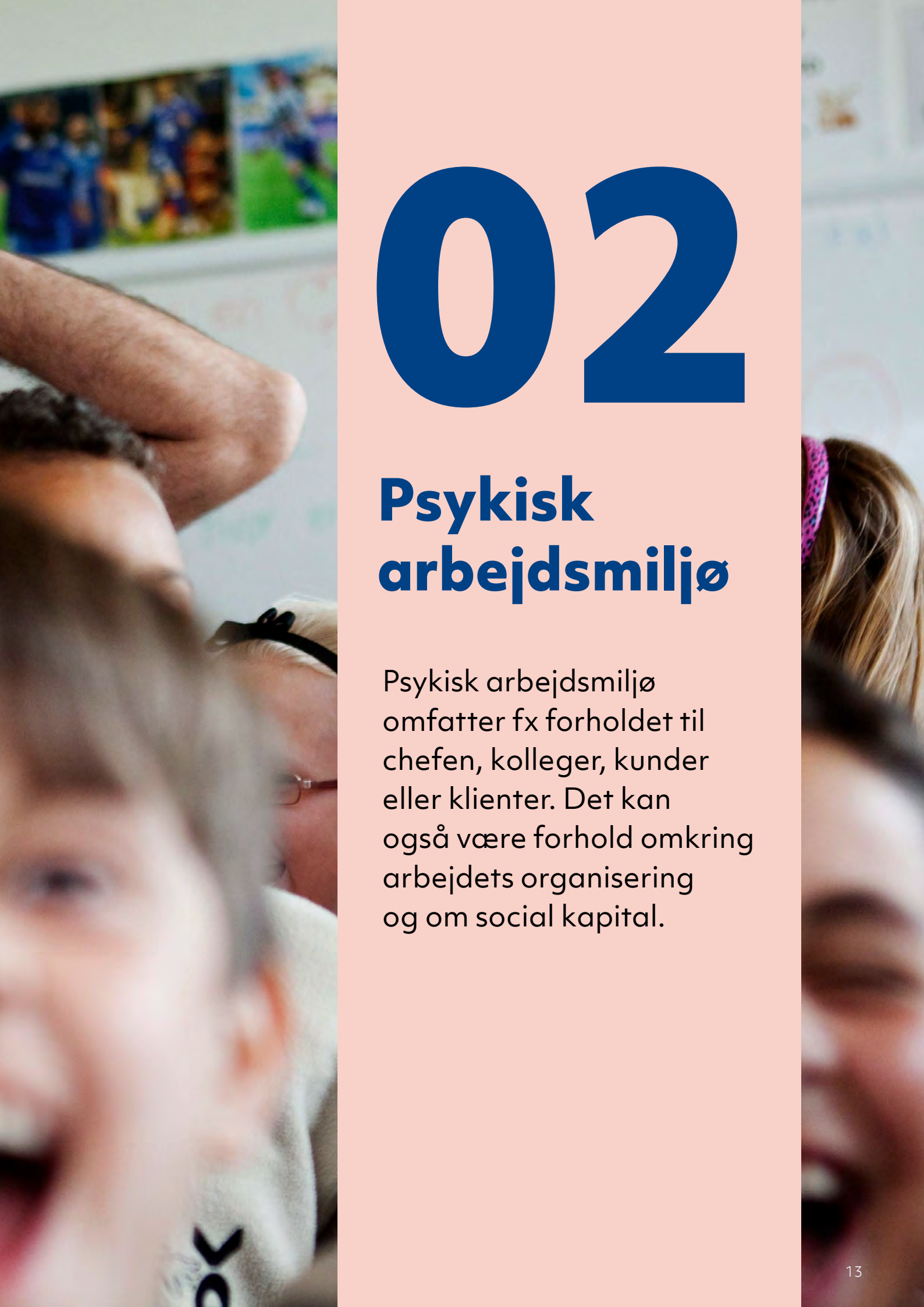
Resultaterne er også opgjort på sektorniveau, nemlig om lønmodtagerne er ansat i den offentlige eller i den private sektor.

Resultaterne er dikotimiseret og rapporteret som andele. Dvs. (Ja) vs. (Nej) til en given eksponering. Andre gange er ændringerne målt på en skala fra 1 til 5 eller 0-4, og her er resultaterne rapporteret som gennemsnitlige score. I disse tilfælde afspejler en lav score (fx 1) det mest negative arbejdsmiljø, mens en høj score (fx 5) afspejler det bedste arbejdsmiljø.

Flere kvinder end mænd og flere ældre end yngre besvarer spørgeskemaerne. For alligevel at give et retvisende billede af alle beskæftigede danskeres arbejdsmiljø, så er resultaterne kalibrerede (vægtede) således, at der er taget højde for forskellene i svarprocenterne.

- **Undersøgelsen udgør en basal kilde til kortlægning af en lang række arbejdsmiljøpåvirkninger både på arbejdsmarkedet som sådan og i de enkelte brancher og job.**



The background of the page is a blurred photograph of a group of people in what appears to be a meeting or workshop. In the foreground, the back of a person's head and shoulders are visible. In the background, several people are seated around a table, looking towards the right. There are some colorful posters or charts on the wall behind them.

02

Psykisk arbejds miljø

Psykisk arbejdsmiljø omfatter fx forholdet til chefen, kolleger, kunder eller klienter. Det kan også være forhold omkring arbejdets organisering og om social kapital.

Engagement og mening i arbejdet

Medarbejdere, som føler et engagement i arbejdet har typisk en energisk og følelsesmæssig tilknytning til deres arbejdsopgaver. Engagement i arbejdet drejer sig om medarbejderens subjektive oplevelse af arbejdets indhold, hvilket kan bidrage til at skabe motivation og arbejdsglæde.

En række undersøgelser viser, at engagement i arbejdet hænger sammen med høj trivsel i arbejdet og effektiv opgaveudførelse. Herudover har engagerede medarbejdere en lavere risiko for langvarigt sygefravær, ligesom personaleomsætningen er lavere blandt engagerede medarbejdere. Engagement i arbejdet kan således betragtes som en væsentlig ressource i arbejdslivet, der kan bidrage til, at medarbejdere kan håndtere deres arbejdsopgaver samtidigt med, at deres trivsel og helbred bevares.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår fem spørgsmål om engagement og mening i arbejdet. De fem spørgsmål lyder:

I hvilken grad...

1. giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde?
2. er dit arbejde vigtigt for dig (ud over indkomsten)?
3. synes du, dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende?
4. bliver du opslugt af dine arbejdsopgaver?
5. føler du dig veloplagt, når du er på arbejde?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'I meget ringe grad' (1), 'I ringe grad' (2), 'I nogen grad' (3), 'I høj grad' (4) eller 'I meget høj grad' (5).

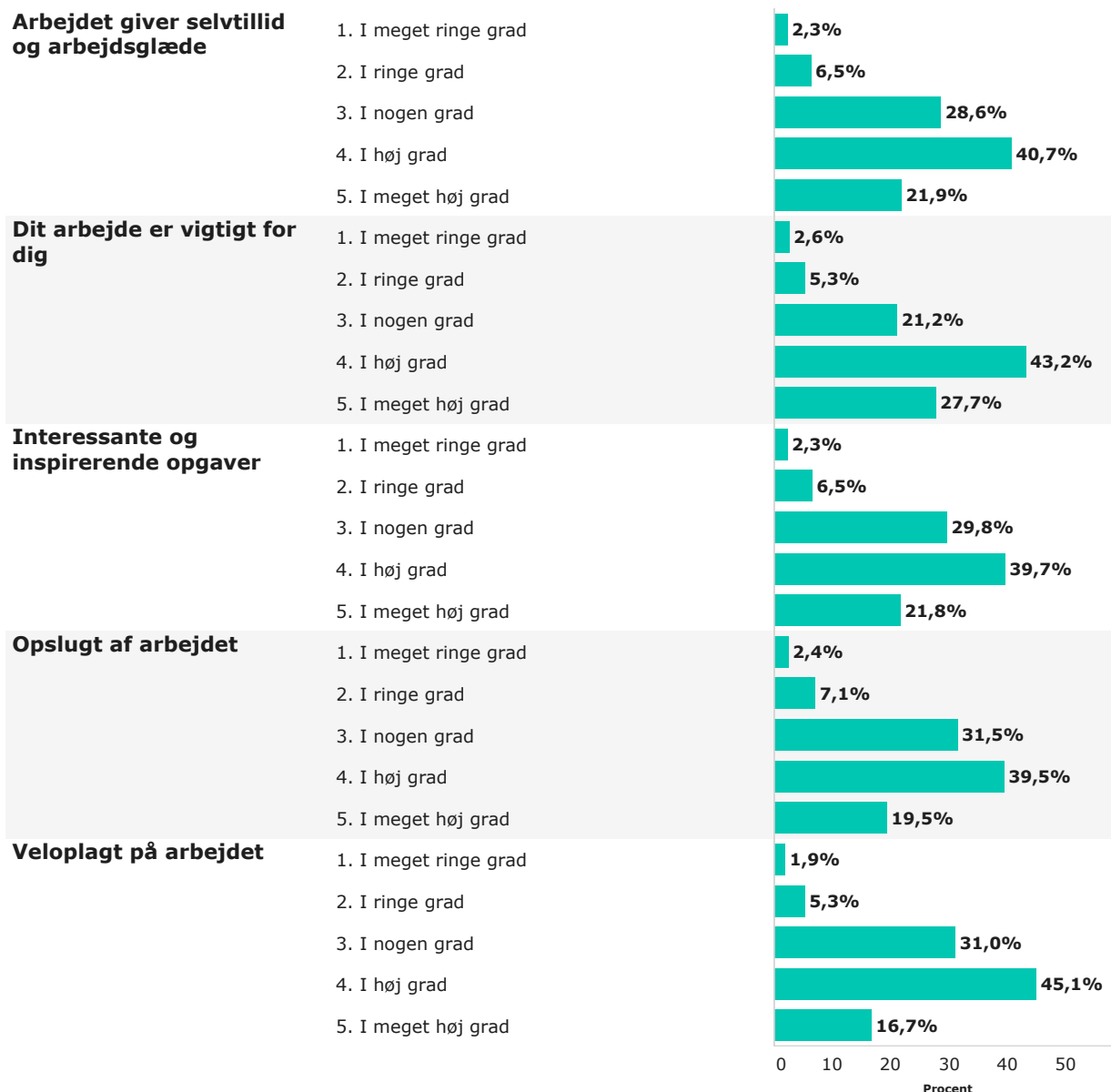
Resultaterne er baserede på en gennemsnitlig score for hvert spørgsmål.

Svarfordeling

Engagement og mening i arbejdet

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om engagement og mening i arbejdet.

Figur 1. Svarfordeling



Svarfordelingen viser, at en stor andel af lønmodtagerne har en høj grad af engagement og mening i arbejdet.

Fælles for alle spørgsmålene er, at mere end 59 % af lønmodtagerne svarer 'I meget høj grad' eller 'I høj grad' til spørgsmålene om engagement og mening i arbejdet. Modsat svarer mindre end 10 % af lønmodtagerne 'I meget ringe grad' eller 'I ringe grad'.

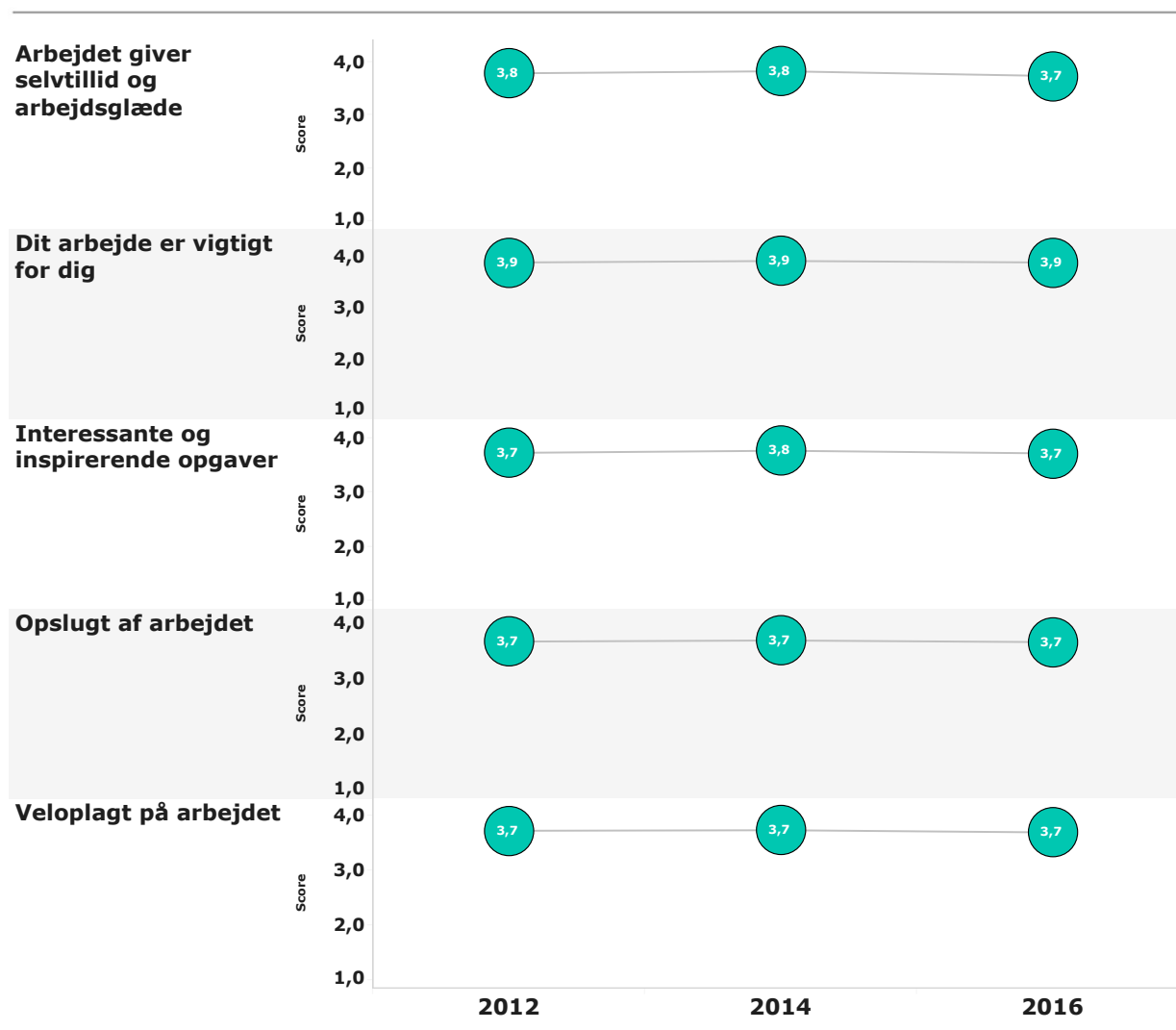
Til spørgsmålet "I hvilken grad er arbejdet vigtigt for dig (udover indkomsten)" svarer hele 70,9 %, at arbejdet 'I meget høj grad' eller 'I høj grad' er vigtigt.

Tidsudvikling

Engagement og mening i arbejdet

Figur 2 viser lønmodtagernes engagement og mening i arbejdet i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



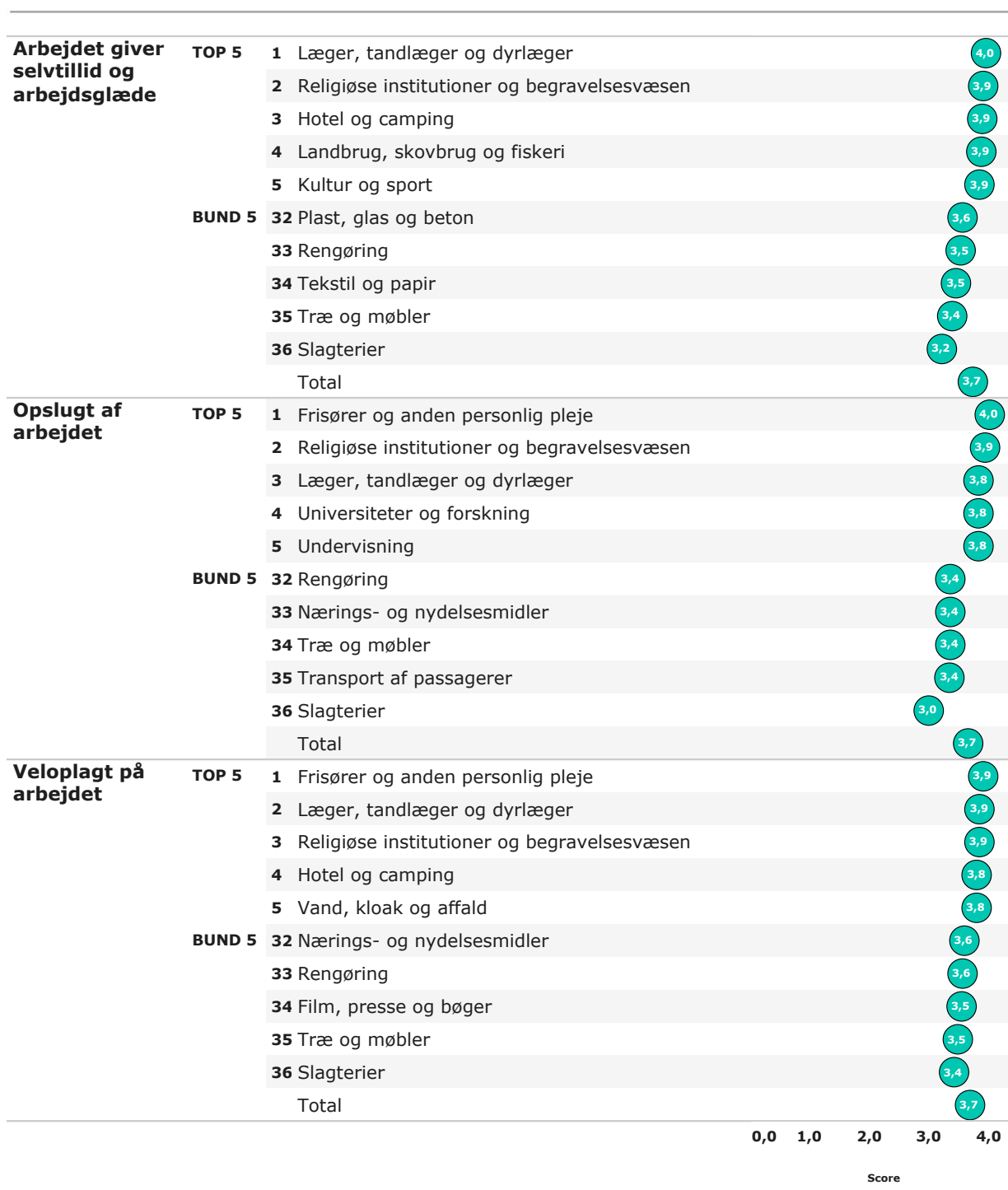
I perioden fra 2012-2016 er der ingen statistisk signifikante ændringer i lønmodtagernes engagement og mening i arbejdet. Lønmodtagernes gennemsnitlige scorer for alle spørgsmål om engagement og mening i arbejdet er i intervallet 3,7-3,9 i alle tre år.

Øverst og nederst placerede brancher

Engagement og mening i arbejdet

Figur 3 og figur 3.1 viser de fem brancher, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for spørgsmålene om engagement og mening i arbejdet.

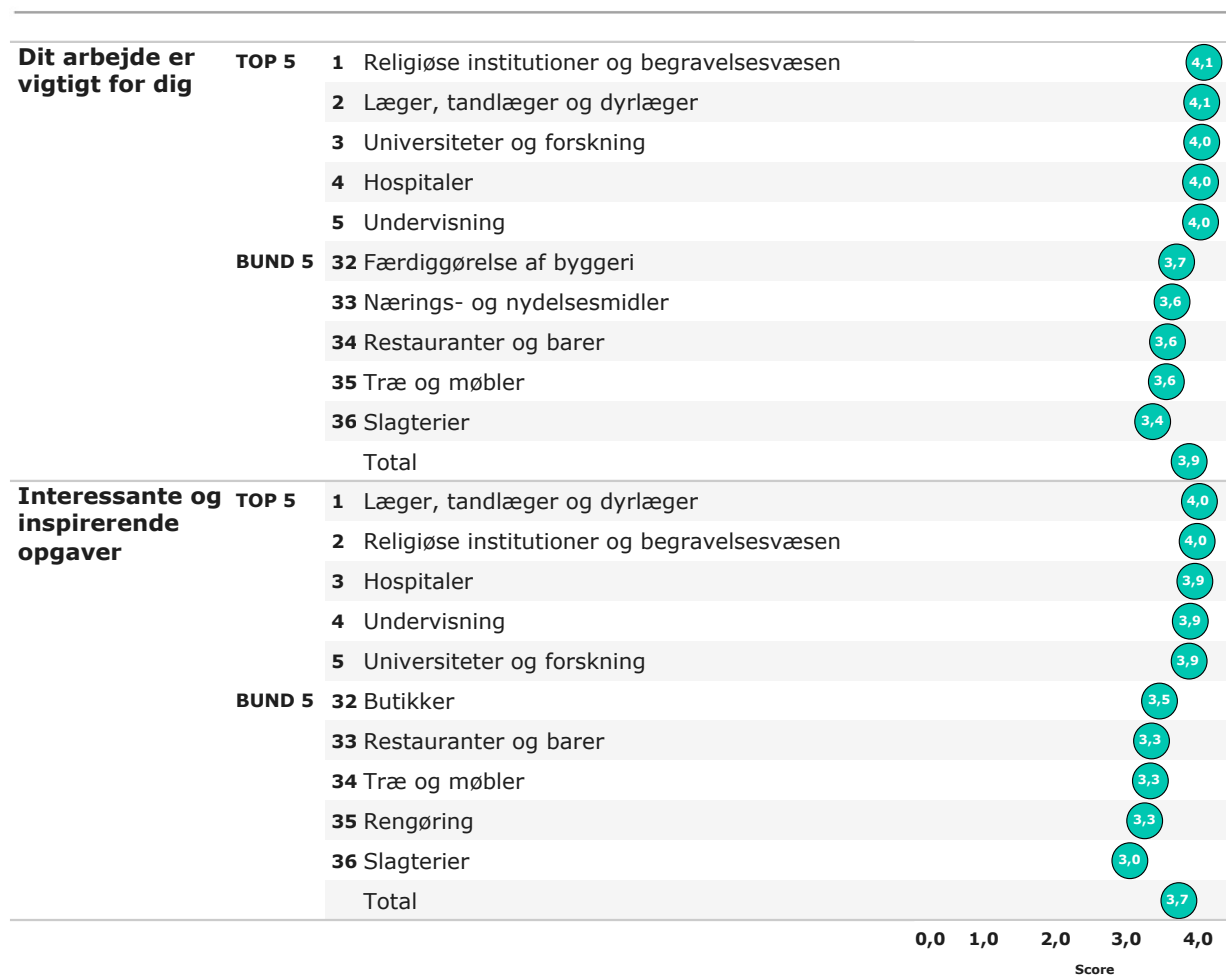
Figur 3. Brancher



Øverst og nederst placerede brancher

Engagement og mening i arbejdet

Figur 3.1 Brancher



Særligt lønmodtagere, der arbejder i branchen 'Læger, tandlæger og dyrlæger' angiver, at arbejdet giver dem selvtillid og arbejdsglæde. Lønmodtagere i denne branche har en score på 4,0 for spørgsmålet om selvtillid og arbejdsglæde. Herefter følger lønmodtagere i brancherne 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen', 'Hotel og camping', 'Landbrug, skovbrug og fiskeri' samt 'Kultur og sport', alle med en score på 3,9. Modsat har lønmodtagere i branchen 'Slagterier' den laveste score på 3,2.

Lønmodtagere, der arbejder i branchen 'Frisører og anden personlig pleje', har den højeste score på 4,0 for spørgsmålet om at være opslugt af sit arbejde. Modsat har lønmodtagere, der arbejder i branchen 'Slagterier', den laveste score på 3,0. Der er således et skalapoints forskel mellem den branchegruppe, hvor lønmodtagerne bliver mindst opslugte af deres arbejde og den branchegruppe, hvor lønmodtagerne bliver mest opslugte af arbejdet.

Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Frisører og anden personlig pleje', 'Læger, tandlæger og dyrlæger', 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen', 'Hotel og camping' samt 'Vand, kloak og affald' har de højeste scorere i intervallet 3,8-3,9 for spørgsmålet om at være veloplagt på arbejde. Modsat arbejder lønmodtagere med de laveste scorere i brancherne 'Slagterier', 'Træ og møbler', 'Film, presse og bøger', 'Rengøring' samt 'Nærings- og nydelsesmidler'. Lønmodtagere i disse brancher har scorere i intervallet 3,4-3,6.

Øverst og nederst placerede brancher

Engagement og mening i arbejdet

Figur 3.1 viser, at lønmodtagere i brancherne 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen', 'Læger, tandlæger og dyrlæger', 'Universiteter og forskning' og 'Hospitaller' og 'Undervisning' har de højeste scorer for engagement og mening i arbejdet målt ved spørgsmålet "I hvilken grad er dit arbejde vigtigt for dig?". Lønmodtagerne i disse brancher har scorer i intervallet 4,0-4,1. Modsat arbejder lønmodtagere med de laveste scorer i brancherne 'Slagterier', 'Træ og møbler', 'Restauranter og barer', 'Nærings- og nydelsesmidler' samt 'Færdiggørelse af byggeri'. Lønmodtagerne i disse brancher har scorer i intervallet 3,4-3,7.

Figur 3.1 viser, at lønmodtagere i branchegrupperne 'Læger, tandlæger og dyrlæger', 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen', 'Hospitaller', 'Undervisning' og 'Universiteter og forskning' har de højeste scorer for spørgsmålet "Synes du dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende?". Lønmodtagerne i disse brancher har scorer i intervallet 3,9-4,0. Modsat har lønmodtagere i brancherne 'Slagterier', 'Rengøring', 'Træ og møbler', 'Restauranter og barer' samt 'Butikker' de laveste scorer. Lønmodtagerne i disse brancher har scorer i intervallet 3,0-3,5.

Sammenholdes branchernes placeringer på tværs af alle fem spørgsmål om engagement og mening i arbejdet, er lønmodtagere i brancherne 'Læger, tandlæger og dyrlæger' samt 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen' øverst placerede ved alle fem spørgsmål om engagement og mening i arbejdet. Modsat er lønmodtagere i branchegrupperne 'Slagterier' samt 'Træ og møbler' tilsvarende nederst placerede ved alle fem spørgsmål om engagement og mening i arbejdet.

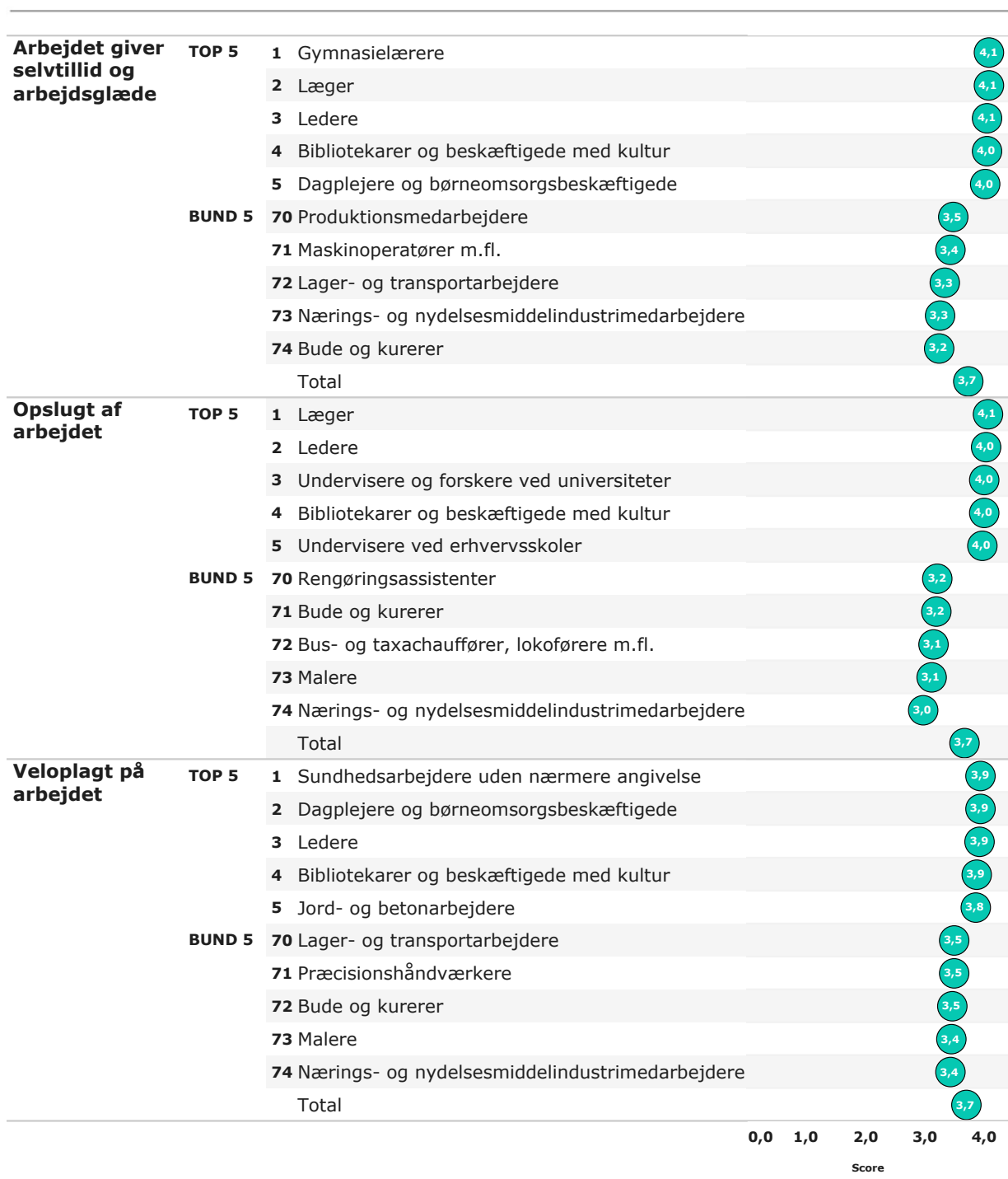
Til trods for brancheforskelle viser figurerne, at der er en relativt høj grad af engagement og mening i arbejdet blandt lønmodtagerne.

Øverst og nederst placerede job

Engagement og mening i arbejdet

Figur 4 og figur 4.1 viser de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for engagement og mening i arbejdet.

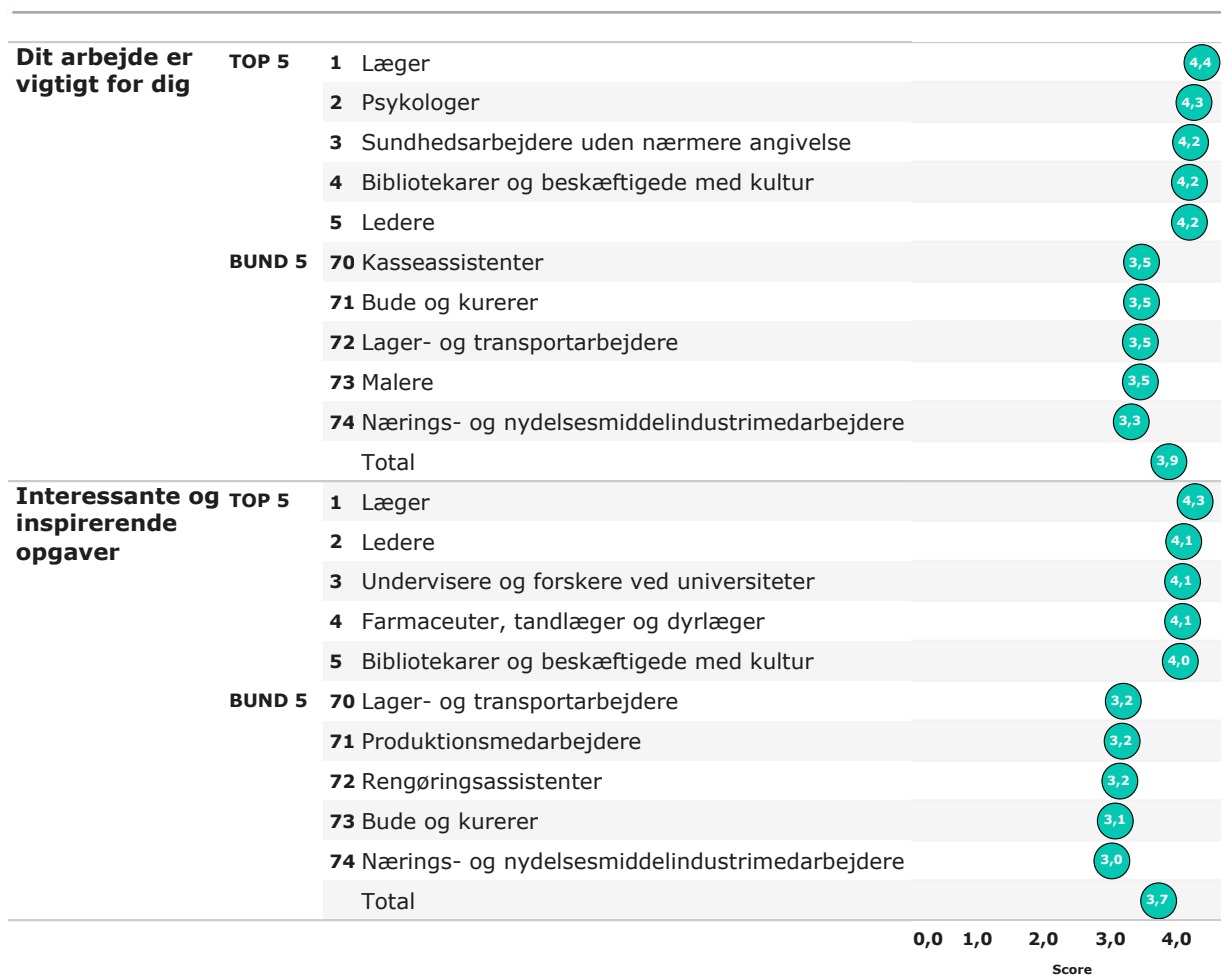
Figur 4. Jobgrupper



Øverst og nederst placerede job

Engagement og mening i arbejdet

Figur 4.1 Jobgrupper



Lønmodtagere i jobgrupperne 'Gymnasielærere', 'Læger', 'Ledere', 'Bibliotekarere og beskæftigede med kultur' samt 'Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede' har de højeste scorer i intervallet 4,0-4,1 for spørgsmålet "Giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde". Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Bude og kurerer', 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere', 'Lager- og transportarbejdere', 'Maskinoperatører m.fl.' samt 'Produktionsmedarbejdere' de laveste scorer i intervallet 3,2-3,5.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Læger', 'Ledere', 'Undervisere og forskere ved universiteter', 'Bibliotekarere og beskæftigede med kultur' samt 'Undervisere ved erhvervsskoler' har de højeste scorer i intervallet 4,0-4,1 for spørgsmålet "I hvilken grad bliver du opslugt af dit arbejde?". Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere', 'Malere', 'Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.', 'Bude og kurerer' samt 'Rengøringsassistenter' de laveste scorer i intervallet 3,0-3,2.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Sundhedsarbejdere uden nærmere angivelse', 'Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede', 'Ledere', 'Bibliotekarere og beskæftigede med kultur' samt 'Jord- og betonarbejdere' har de højeste scorer i intervallet 3,8-3,9 for spørgsmålet "Føler du dig veloplagt, når du er på arbejde?". Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere', 'Malere', 'Bude og kurerer', 'Præcisionshåndværkere' samt 'Lager- og transportarbejdere' de laveste scorer i intervallet 3,4-3,5.

Øverst og nederst placerede job

Engagement og mening i arbejdet

Figur 4.1 viser, at lønmodtagere i jobgrupperne 'Læger', 'Psykologer', 'Sundhedsarbejdere uden nærmere angivelse', 'Bibliotekarere og beskæftigede med kultur' samt 'Ledere' har de højeste scorere i intervallet 4,2-4,4 for spørgsmålet "I hvilken grad er dit arbejde vigtigt for dig?". Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere', 'Malere', 'Lager- og transportarbejdere', 'Bude og kurerer' samt 'Kasseassistenter' de laveste scorere for spørgsmålet i intervallet 3,3-3,5.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Læger', 'Ledere', 'Undervisere og forskere ved universiteter', 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger' samt 'Bibliotekarere og beskæftigede med kultur' har de højeste scorere i intervallet 4,0-4,3 for spørgsmålet "I hvilken grad synes du, at dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende?". Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere', 'Bude og kurerer', 'Rengøringsassistenter', 'Produktionsmedarbejdere' samt 'Lager- og transportarbejdere' de laveste scorere i intervallet 3,0-3,2.

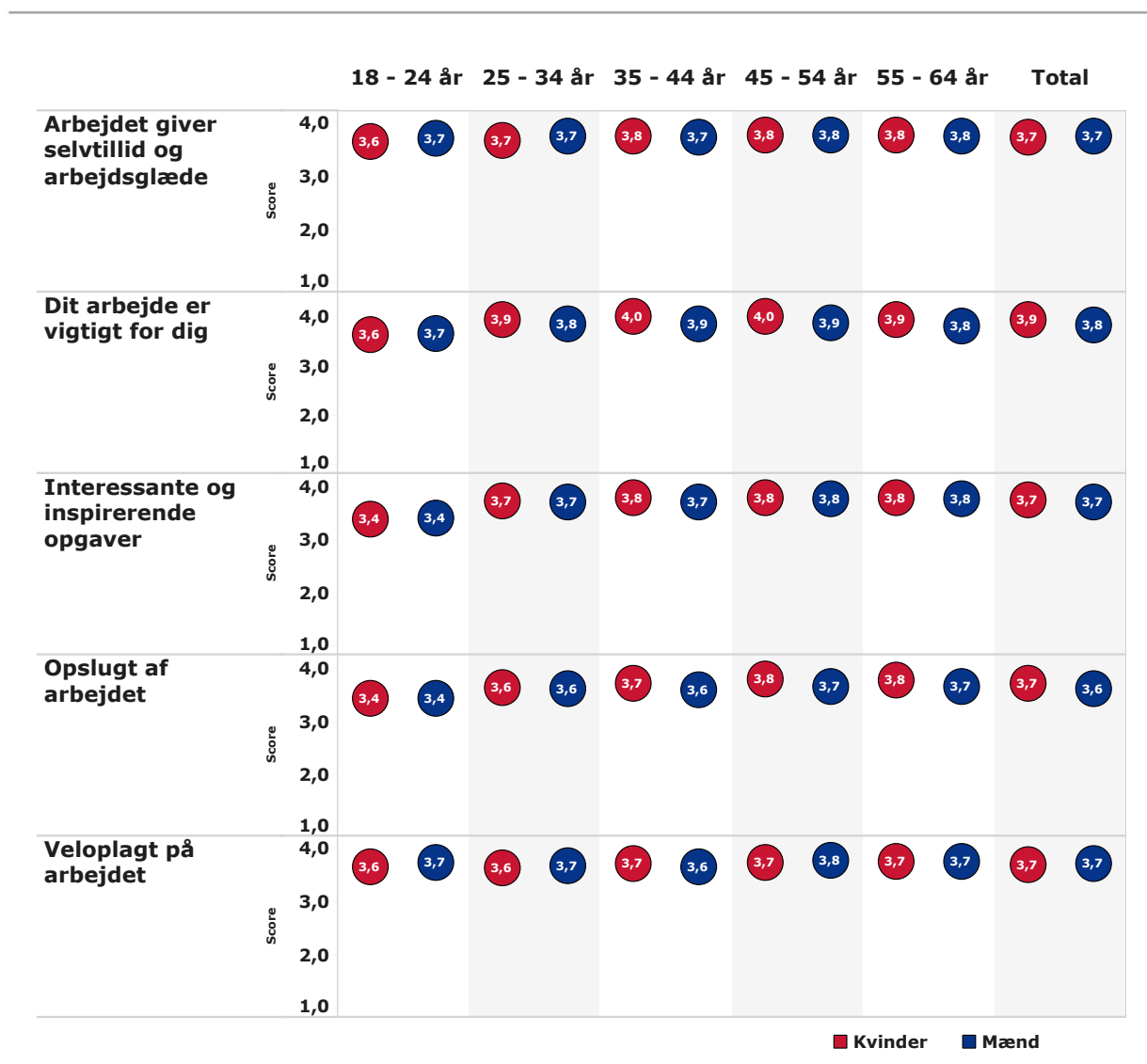
Sammenholdes jobgruppernes placeringer på tværs af alle fem spørgsmål om engagement og mening i arbejdet, er lønmodtagere i jobgrupperne 'Ledere' og 'Bibliotekarere og beskæftigede med kultur' øverst placerede ved alle fem spørgsmål om engagement og mening i arbejdet. Ligeledes er jobgruppen 'Læger' øverst placeret ved fire af spørgsmålene. Modsat er lønmodtagere i jobgrupperne 'Bude og kurerer' samt 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere' nederst placerede ved alle fem spørgsmål om engagement og mening i arbejdet.

Køn og alder

Engagement og mening i arbejdet

Figur 5 viser lønmodtagernes engagement og mening i arbejdet på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år, og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Overordnet angiver kvinder og mænd samme grad af engagement og mening i arbejdet på tværs af alle fem spørgsmål.

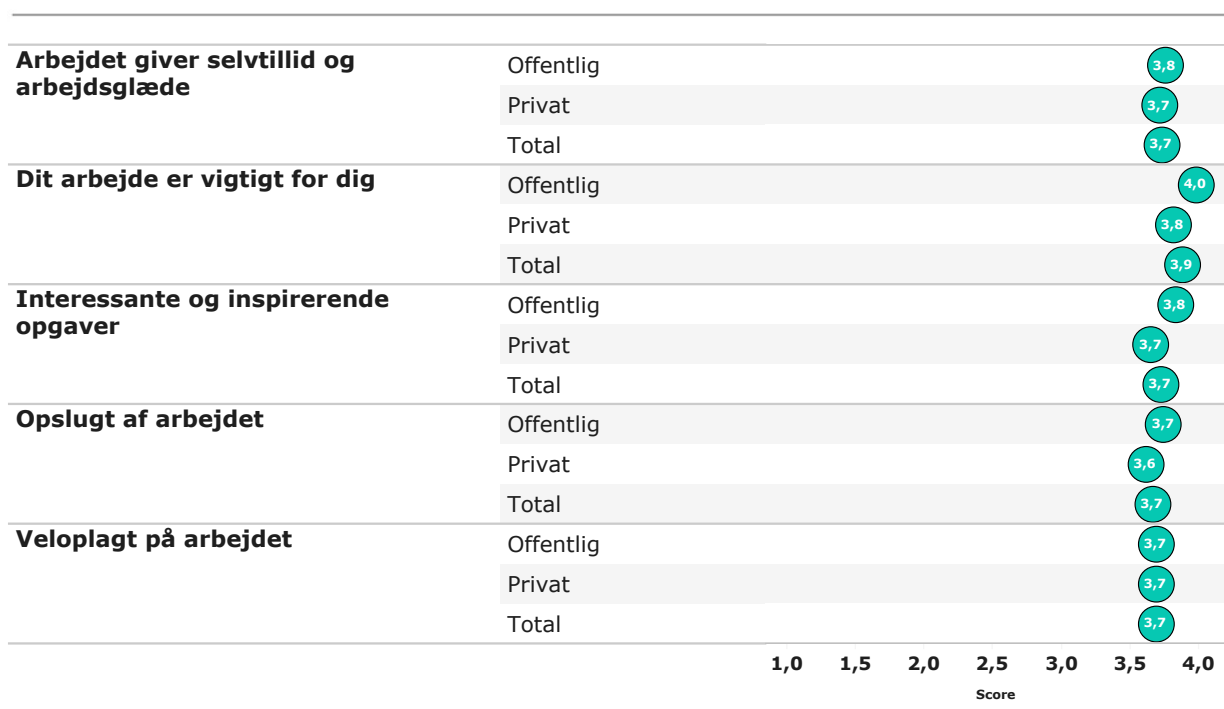
Lønmodtagere i alderen 18-24 år har i mindre grad interessante og inspirerende arbejdsopgaver, bliver mindre opslugt af deres arbejde, og finder deres arbejde mindre vigtigt sammenlignet med lønmodtagere i andre alderskategorier.

Sektor

Engagement og mening i arbejdet

Figur 6 viser lønmodtagernes engagement og mening i arbejdet på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



Figur 6 indikerer, at lønmodtagere i den offentlige sektor har en højere score end lønmodtagere i den private sektor, for fire ud af fem spørgsmål om engagement og mening i arbejdet. De fire spørgsmål omhandler selvtillid og arbejdsglæde ved arbejde, vigtigheden af arbejde, interessante og inspirerende opgaver og at være opslugt af sit arbejde.

Lønmodtagere i den offentlige og private sektor har den samme score på 3,7 for spørgsmålet om at være veloplagt på arbejde.

Følelsesmæssige krav

Følelsesmæssige krav i arbejdet omfatter de aspekter af arbejdet, som kræver en følelsesmæssig indsats af medarbejderen. Det antages, at disse krav oftest forekommer i jobs, hvor man arbejder med mennesker. Kravene formodes at være særligt høje, hvis man arbejder med mennesker, som har store problemer, der er vanskelige at løse.

Tidligere forskning fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har vist, at høje følelsesmæssige krav kan have negative sundhedsmæssige konsekvenser.

I en undersøgelse, hvor der indgik talrige arbejdsmiljøfaktorer, var følelsesmæssige krav en af de få faktorer, som var stærkt relateret til risikoen for langtidssygefravær. I en anden undersøgelse var høje følelsesmæssige krav relateret til en forhøjet risiko for at få behandling med antidepressiv medicin.

Derudover viste undersøgelsen, at sammenhængen mellem det at arbejde med mennesker og risikoen for behandling med antidepressiv medicin delvist skyldtes høje følelsesmæssige krav.

Job med følelsesmæssige krav vælges ofte af personer, for hvem det giver mening i arbejdet at arbejde med mennesker.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår to spørgsmål om følelsesmæssige krav i arbejdet. De to spørgsmål lyder:

1. Hvor ofte har du i dit arbejde kontakt til personer, der befinder sig i vanskelige situationer (personer, der fx er ramt af alvorlig sygdom, ulykke, sorg, krise eller sociale problemer)?
2. Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?

Svarmulighederne til begge spørgsmål er:

'Aldrig' (1), 'Sjældent' (2), 'Sommetider' (3), 'Ofte' (4) eller 'Altid' (5).

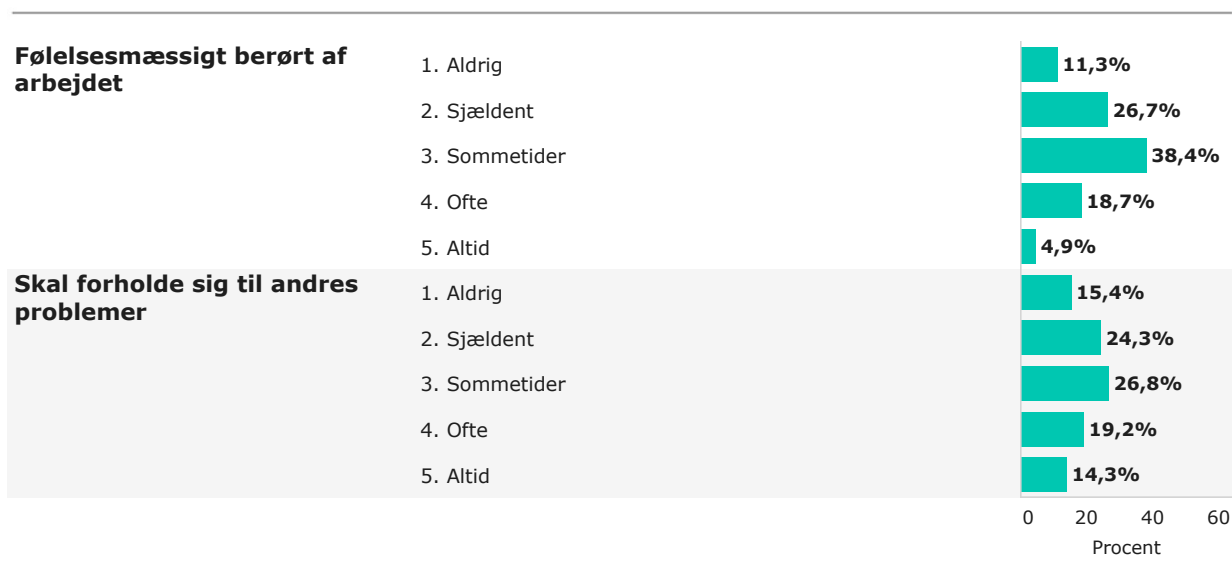
Resultaterne er baserede på en gennemsnitlig score for hvert spørgsmål.

Svarfordeling

Følelsesmæssige krav

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om følelsesmæssige krav i arbejdet.

Figur 1. Svarfordeling



I alt svarer 23,6 % af lønmodtagerne, at de 'Altid' eller 'Ofte' bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde. Modsat svarer 38 % af lønmodtagerne, at de 'Aldrig' eller 'Sjældent' bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde.

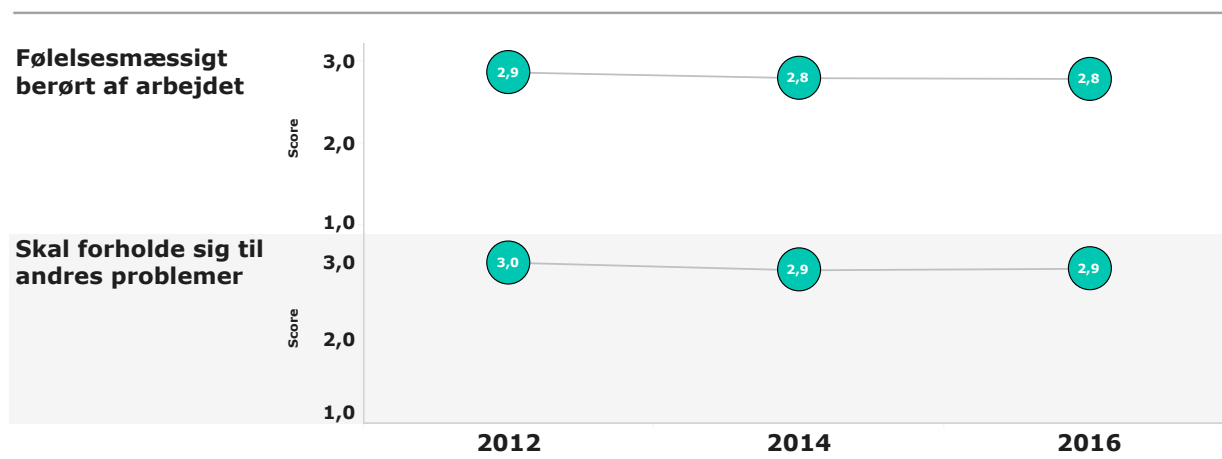
I alt svarer 33,5 % af lønmodtagerne, at de 'Altid' eller 'Ofte' skal forholde sig til andres problemer i deres arbejde. Modsat svarer 39,7 % af lønmodtagerne, at de 'Aldrig' eller 'Sjældent' skal forholde sig til andres problemer i deres arbejde.

Tidsudvikling

Følelsesmæssige krav

Figur 2 viser lønmodtagernes følelsesmæssige krav i arbejdet i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



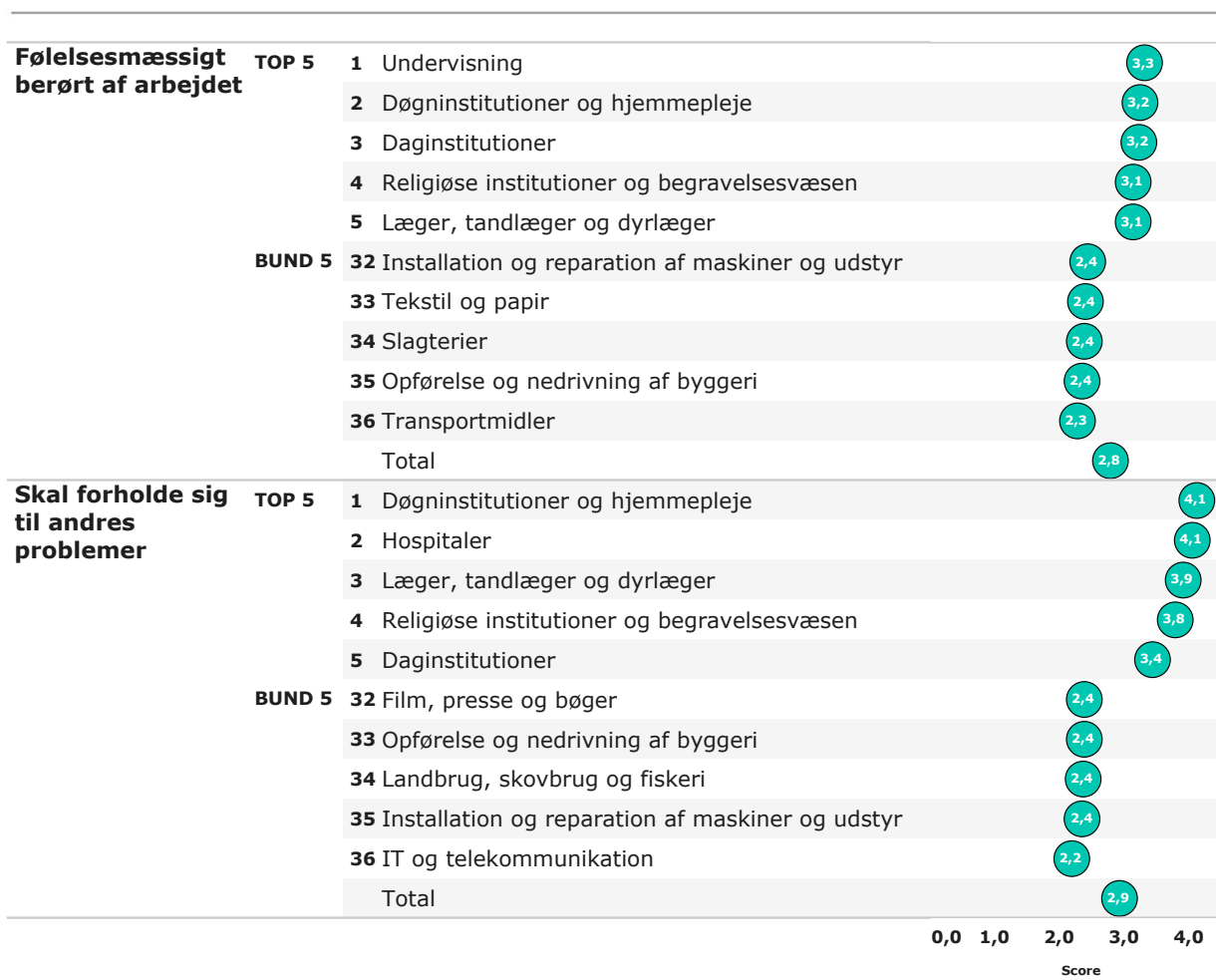
I perioden fra 2012-2016 ses et statistisk signifikant fald i lønmodtagernes følelsesmæssige krav i arbejdet. Faldet omfatter både spørgsmålet om at være følelsesmæssigt berørt af arbejdet og spørgsmålet om at forholde sig til andres problemer i arbejdet.

Øverst og nederst placerede brancher

Følelsesmæssige krav

Figur 3 viser de fem brancher, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for spørgsmålene om følelsesmæssige krav i arbejdet.

Figur 3. Brancher



Lønmodtagere i brancherne 'Undervisning', 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' og 'Daginstitutioner' har de højeste scorer i intervallet 3,2-3,3 for spørgsmålet om at være følelsesmæssig berørt af arbejdet. Modsat har lønmodtagere i brancherne 'Transportmidler', 'Opførelse og nedrivning af byggeri', 'Slagterier', 'Tekstil og papir' og 'Installation og reparation af maskiner og udstyr' de laveste scorer på hhv. 2,3 og 2,4.

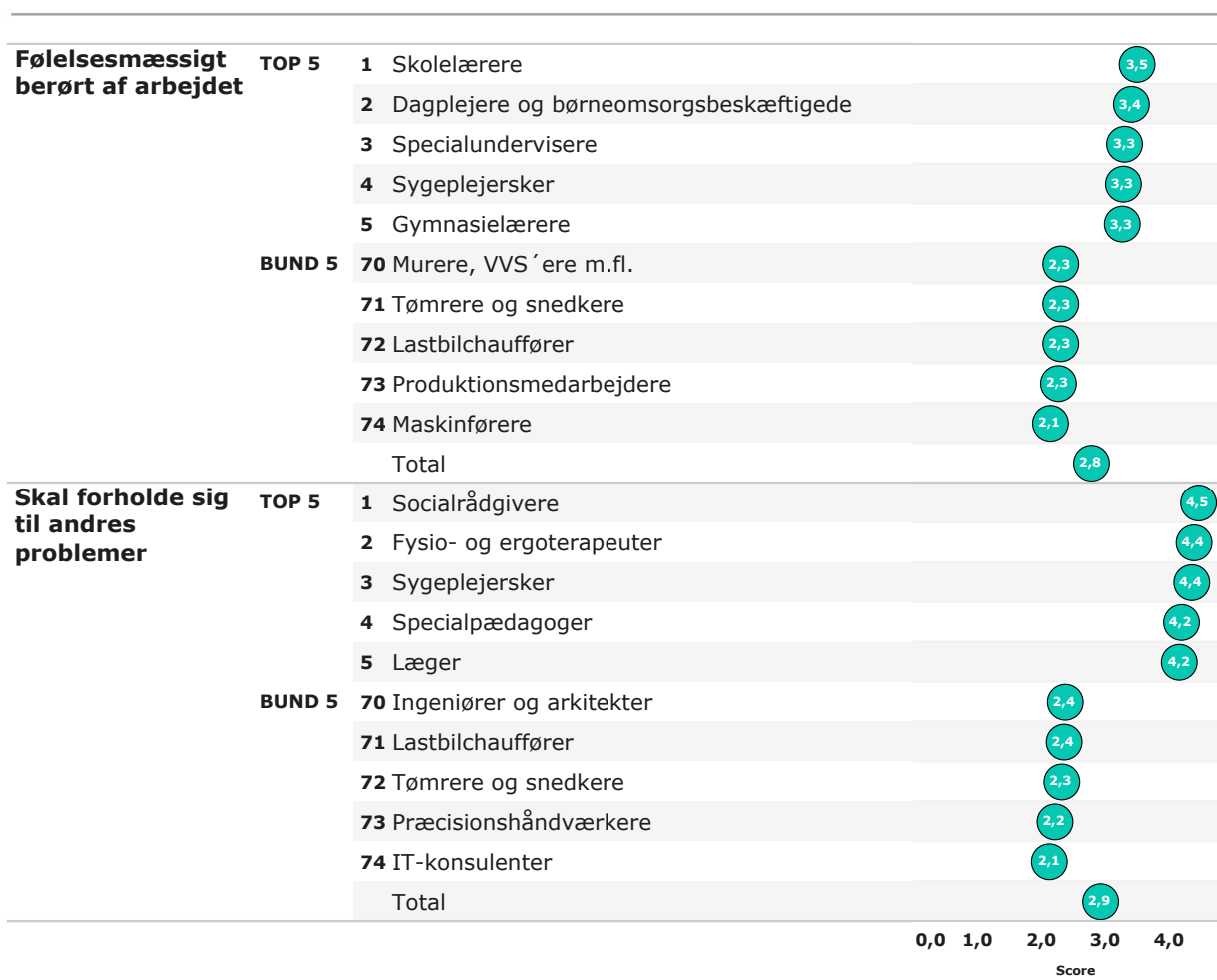
Lønmodtagere i brancherne 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' og 'Hospitaler' har de højeste scorer på 4,1 for spørgsmålet om at forholde sig til andres problemer i arbejdet. Modsat har lønmodtagere i branchen 'IT og telekommunikation' den laveste score på 2,2.

Øverst og nederst placerede job

Følelsesmæssige krav

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for spørgsmålene om følelsesmæssige krav i arbejdet.

Figur 4. Jobgrupper



Lønmodtagere i jobgrupperne 'Skolelærere' og 'Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede' har de højeste scorer på hhv. 3,5 og 3,4 for spørgsmålet om at være følelsesmæssigt berørt af arbejdet. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Maskinførere', 'Produktionsmedarbejdere', 'Lastbilchauffører', 'Tømrere og snedkere' og 'Murere, VVS'ere m.fl.' de laveste scorer i intervallet mellem 2,1-2,3.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Socialrådgivere', 'Fysio- og ergoterapeuter' samt 'Sygeplejersker' har de højeste scorer i intervallet mellem 4,4-4,5 for spørgsmålet om at forholde sig til andres problemer i arbejdet. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'IT-konsulenter', 'Præcisionshåndværkere' samt 'Tømrere og snedkere' de laveste scorer i intervallet 2,1-2,3.

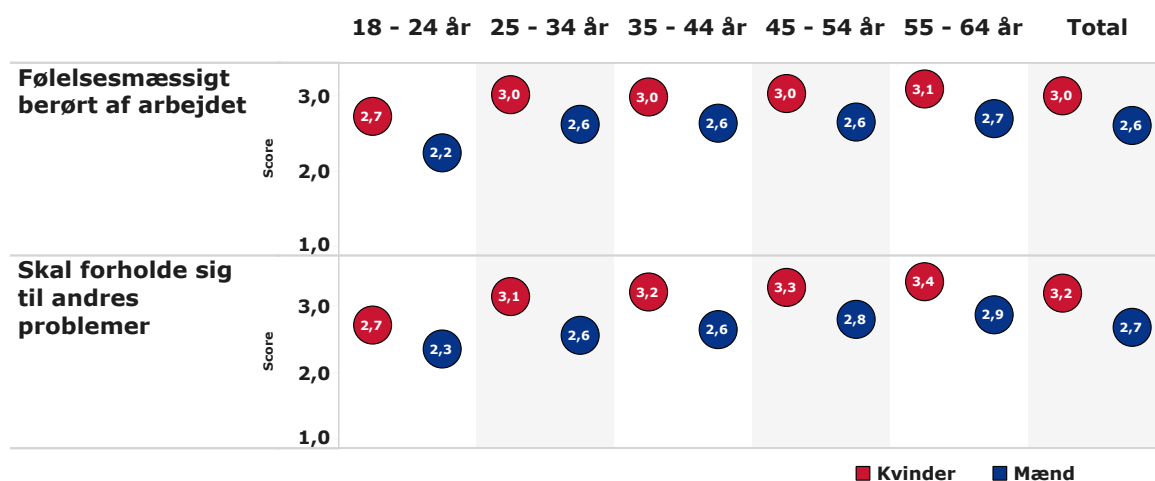
Jobgrupper med personrelateret arbejde har oftere følelsesmæssige krav i arbejdet. Jobgrupper, som arbejder med undervisning, oplever i højere grad at blive følelsesmæssigt berørt af arbejdet, hvor jobgrupper, som arbejder med sundheds- og omsorgsarbejde, i højere grad oplever at skulle forholde sig til andres problemer i arbejdet. Samtidig er det jobgrupper uden personrelateret arbejde, der sjældnest oplever følelsesmæssige krav i arbejdet.

Køn og alder

Følelsesmæssige krav

Figur 5 viser lønmodtagernes følelsesmæssige krav i arbejdet på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Figur 5 viser, at kvinder har højere scorer end mænd for begge spørgsmål om følelsesmæssige krav i arbejdet.

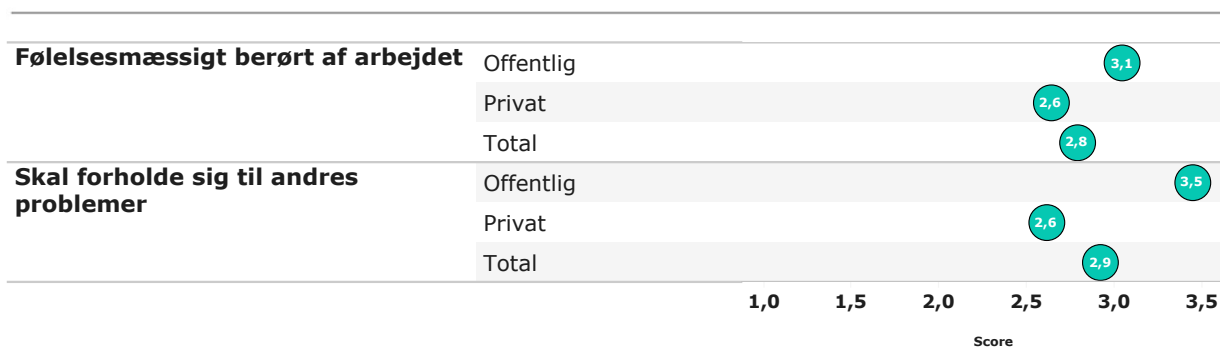
Derudover indikerer figur 5 også en tendens, hvor følelsesmæssige krav i arbejdet stiger med stigende alder.

Sektor

Følelsesmæssige krav

Figur 6 viser lønmodtagernes følelsesmæssige krav i arbejdet på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



Lønmodtagernes scorer for følelsesmæssige krav i arbejdet varierer mellem lønmodtagere i den offentlige og den private sektor. Lønmodtagere i den offentlige sektor har en gennemsnitlig score på 3,1 for spørgsmålet om at være følelsesmæssig berørt, hvor lønmodtagere i den private sektor har en score på 2,6.

Derudover har lønmodtagere i den offentlige sektor en gennemsnitlig score på 3,5 for spørgsmålet om at forholde sig til andres problemer i arbejdet, hvor lønmodtagere i den private sektor har en score på 2,6.

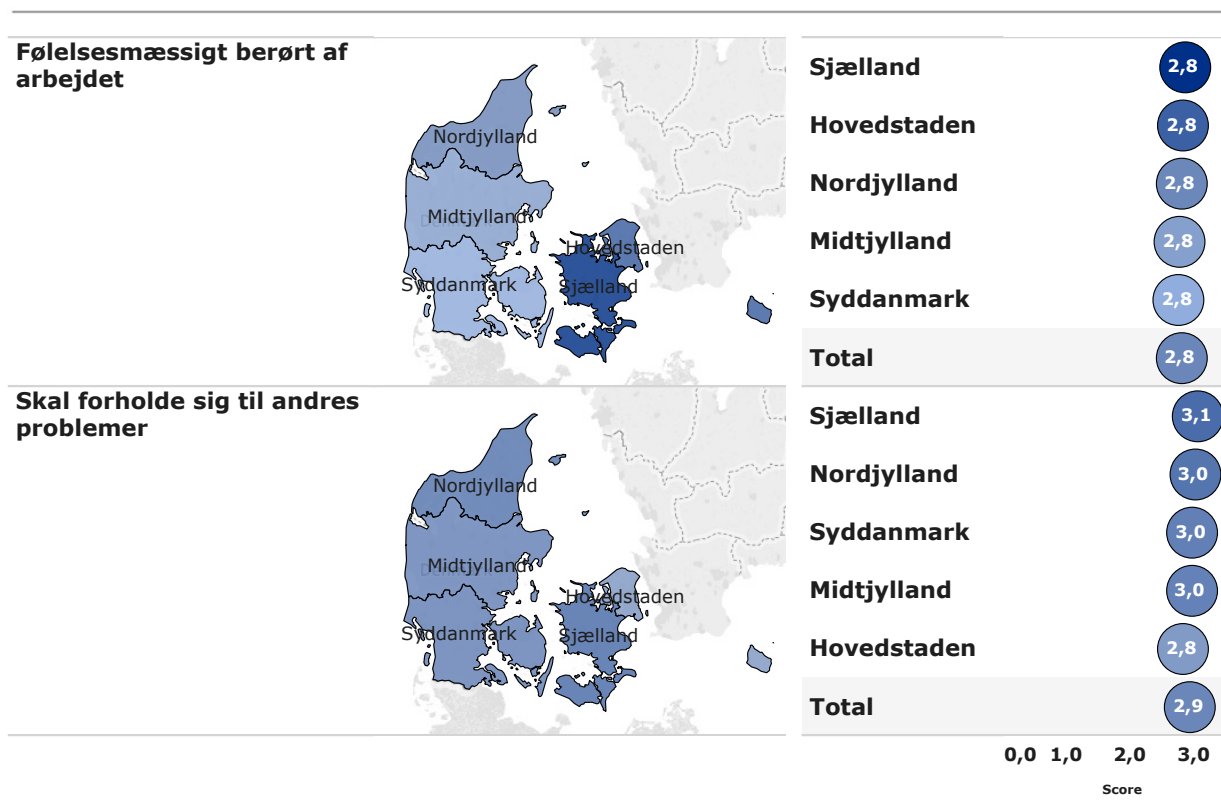
Figur 6 indikerer, at lønmodtagere i den offentlige sektor oftere har følelsesmæssige krav i arbejdet sammenlignet med lønmodtagere i den private sektor.

Arbejdspladsens region

Følelsesmæssige krav

Figur 7 viser lønmodtagernes følelsesmæssige krav i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Lønmodtagernes scorer for spørgsmålene om følelsesmæssige krav i arbejdet er overordnet de samme i landets regioner.

Lønmodtagere i landets regioner har ens scorer på 2,8 for spørgsmålet om at være følelsesmæssigt berørt af arbejdet.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Sjælland, har den højeste score på 3,1 for spørgsmålet om at forholde sig til andres problemer. Modsat har lønmodtagere i Region Hovedstaden den laveste score på 2,8.

Indflydelse

Indflydelse omhandler den ansattes indflydelse på egen arbejdssituation. Forskning viser, at indflydelse har betydning i forhold til stress og psykisk arbejdsmiljø, blandt andet fordi indflydelse kan give medarbejderne mulighed for at tilpasse arbejdet til egne behov og for at lære på jobbet.

Indflydelse har negativ betydning, hvis den er lav og er kombineret med høje krav i arbejdet. Meget lav grad af indflydelse sammen med meget høje krav kan i nogle arbejdssammenhænge medføre, at den ansatte ikke kan overskue og forudsige arbejdet, hvilket kan være belastende. Social støtte fra overordnede er derfor også vigtigt for betydning af indflydelse.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår to spørgsmål om indflydelse i arbejdet. Spørgsmålene lyder:

1. Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?
2. Hvor ofte har du indflydelse på, hvornår du løser dine arbejdsopgaver?

Svarmulighederne til de to spørgsmål er:

'Aldrig' (1), 'Sjældent' (2), 'Sommetider' (3), 'Ofte' (4) eller 'Altid' (5).

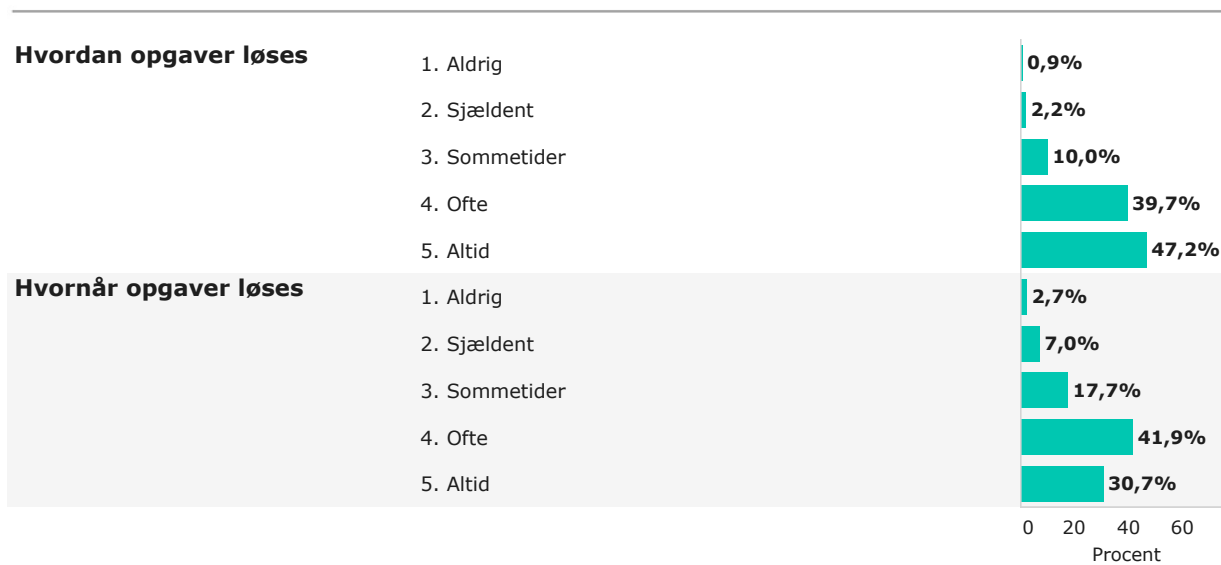
Resultaterne er baserede på en beregning af en gennemsnitlig score fra 0-4 for hvert spørgsmål.

Svarfordeling

Indflydelse

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om indflydelse i arbejdet.

Figur 1. Svarfordeling



I alt svarer 86,9 % af lønmodtagerne, at de 'Ofte' eller 'Altid' har indflydelse på, hvordan opgaver løses. Modsat svarer 3,1 % af lønmodtagerne, at de 'Aldrig' eller 'Sjældent' har indflydelse på, hvordan opgaver løses.

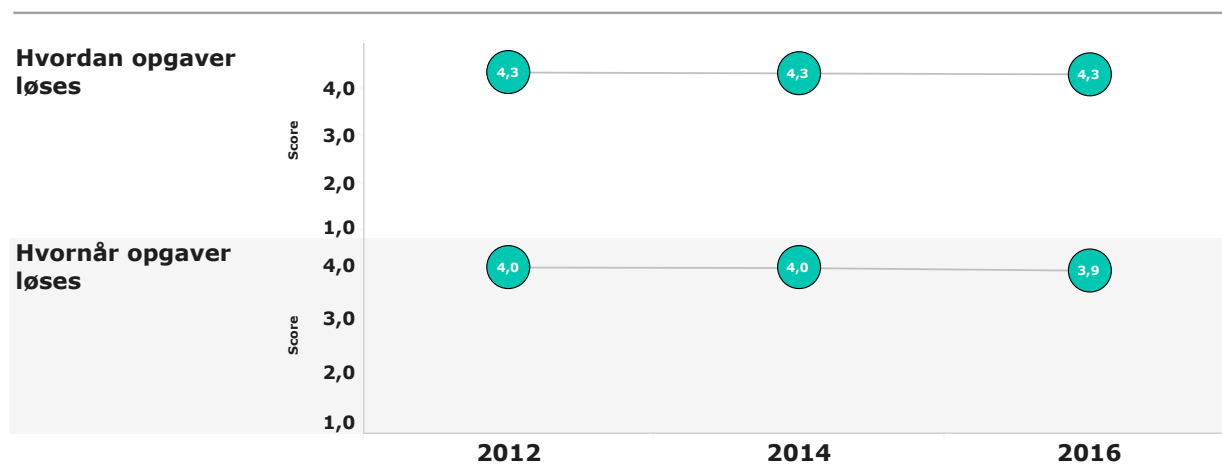
Ligeledes svarer 72,6 % af lønmodtagerne, at de 'Ofte' eller 'Altid' har indflydelse på, hvornår opgaver løses, hvor 9,7 % af lønmodtagerne svarer, at de 'Aldrig' eller 'Sjældent' har indflydelse på, hvornår opgaver løses.

Tidsudvikling

Indflydelse

Figur 2 viser lønmodtagernes indflydelse i arbejdet i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 er der ingen ændringer i lønmodtagernes indflydelse på, hvordan arbejdsopgaver løses. I alle tre år er lønmodtagernes gennemsnitlige score 4,3.

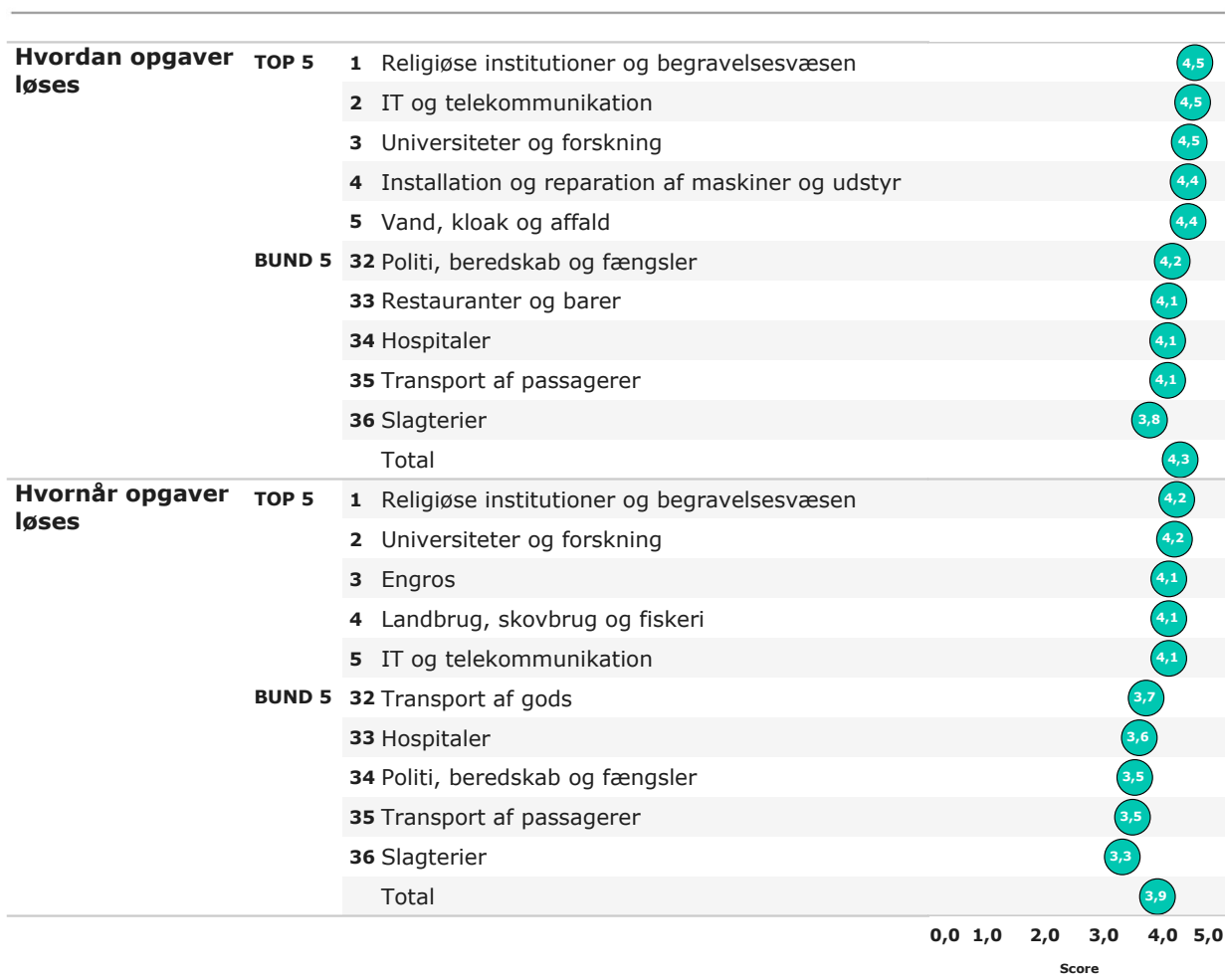
I perioden fra 2012-2016 ses et mindre fald i lønmodtagernes indflydelse på, hvornår arbejdsopgaver løses. Dette fald er ikke statistisk signifikant. I 2012 er lønmodtagernes gennemsnitlige score 4,0, og 2016 er lønmodtagernes score 3,9.

Øverst og nederst placerede brancher

Indflydelse

Figur 3 viser de fem brancher, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorere for spørgsmålene om indflydelse i arbejdet.

Figur 3. Brancher



Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen', 'IT og telekommunikation' og 'Universiteter og forskning', har de højeste scorere på 4,5 for spørgsmålet om indflydelse på, hvordan arbejdsopgaver løses. Modsat har lønmodtagere i branchen 'Slagterier' den laveste score på 3,8.

Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen' og 'Universiteter og forskning', har de højeste scorere på 4,2 for spørgsmålet om indflydelse på, hvornår arbejdsopgaver løses. Modsat har lønmodtagere i brancherne 'Slagterier' og 'Transport af passagerer', de laveste scorere på henholdsvis 3,3 og 3,5.

Brancherne 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen', 'IT og telekommunikation' samt 'Universiteter og forskning' er øverst placerede i figur 3 for begge spørgsmål om indflydelse i arbejdet. Tilsvarende er brancherne 'Slagterier', 'Transport af passagerer', 'Politi, beredskab og fængsler' og 'Hospitaler' nederst placerede i figur 3 for begge spørgsmål.

Øverst og nederst placerede job

Indflydelse

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for spørgsmålene om indflydelse i arbejdet.

Figur 4. Jobgrupper



Lønmodtagere i jobgrupperne 'Naturvidenskabelige akademikere', 'Ledere', og 'Sundhedsarbejdere uden nærmere angivelse' har de højeste scorer i intervallet 4,6-4,7 for spørgsmålet om indflydelse på, hvordan arbejdsopgaver løses. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.' og 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere' de laveste scorer på 3,8.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Servicefag i øvrigt' og 'Ledere' har de højeste scorer på hhv. 4,4 og 4,3 for spørgsmålet om indflydelse på, hvornår arbejdsopgaver løses. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Brandmænd, reddere og sikkerhedsvagter', 'Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.' samt 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere' de laveste scorer i intervallet 3,1-3,3.

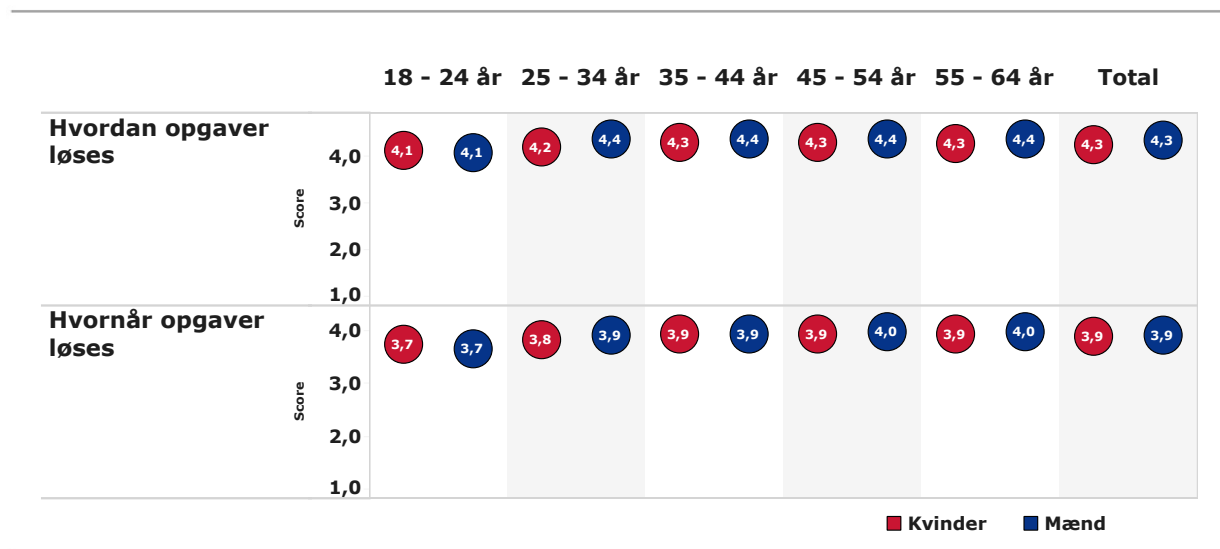
Lønmodtagere i jobgrupperne 'Ledere' og 'Naturvidenskabelige akademikere' er øverst placerede ved begge spørgsmål om indflydelse i arbejdet. Modsat er 'Bude og kurerer', 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere', 'Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.' samt 'Brandmænd, reddere og sikkerhedsvagter' nederst placerede ved begge spørgsmål om indflydelse i arbejdet.

Køn og alder

Indflydelse

Figur 5 viser lønmodtagernes indflydelse i arbejdet på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Figur 5 viser, at kvinder og mænd oplever samme grad af indflydelse i arbejdet.

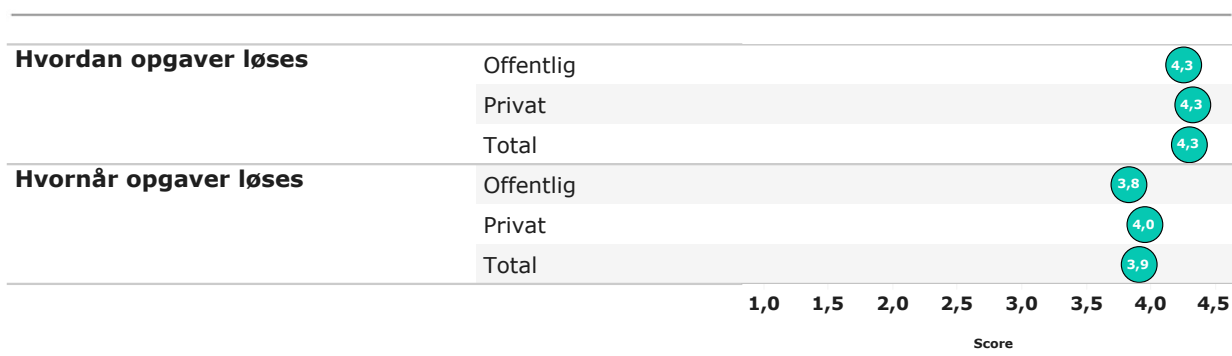
Derudover indikerer figur 5 også en tendens, hvor indflydelse i arbejdet stiger med stigende alder.

Sektor

Indflydelse

Figur 6 viser lønmodtagernes indflydelse i arbejdet på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



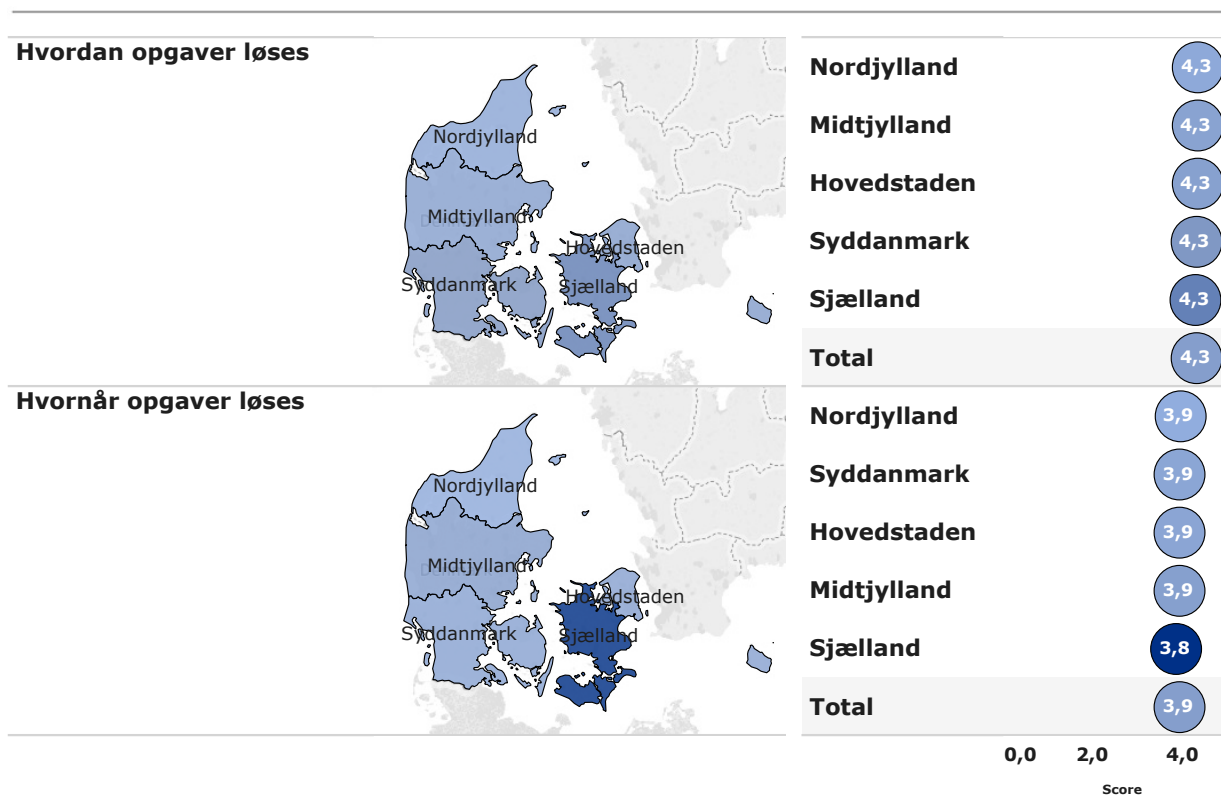
Lønmodtagernes scorer for spørgsmålene om indflydelse i arbejdet er relativt ens på tværs af ansættelsessektor. For spørgsmålet, der omhandler, hvordan opgaver løses, har lønmodtagerne i begge sektorer de samme scorer på 4,3. Lønmodtagere i den offentlige sektor har en score på 3,8 for spørgsmålet, der omhandler, hvornår opgaver løses. Tilsvarende har lønmodtagere i den private sektor en score på 4,0.

Arbejdspladsens region

Indflydelse

Figur 7 viser lønmodtagernes indflydelse i arbejdet i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Lønmodtagere i landets regioner angiver omtrent samme grad af indflydelse i arbejdet.

Lønmodtagere i de fem regioner har en score på 4,3 for spørgsmålet om indflydelse på, hvordan opgaver løses.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Nordjylland, Region Syddanmark, Region Hovedstaden og Region Midtjylland har de samme scorer på 3,9 for spørgsmålet om indflydelse på, hvornår opgaver løses. Lønmodtagere i Region Sjælland har en score på 3,8.

Jobusikkerhed

Jobusikkerhed beskriver den grad af bekymring, som ansatte har i forhold til enten at blive arbejdsløs eller at blive forflyttet til et andet arbejde imod deres vilje.

Tidligere forskning fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har vist, at høj jobusikkerhed er en risikofaktor for forværring i det selvrapporterede helbred. Derudover har Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø fundet, at mennesker med høj jobusikkerhed har en øget risiko for at komme i behandling med antidepressiv medicin sammenlignet med mennesker med lav jobusikkerhed. Sammenhængen var især stærk for ansatte, som tidligere havde oplevet episoder af langtidsledighed.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår to spørgsmål om jobusikkerhed. De to spørgsmål lyder:

1. I hvilken grad er du bekymret for, at du bliver arbejdsløs?
2. I hvilken grad er du bekymret for, at du mod din vilje forflyttes til andet arbejde?

Svarmulighederne til begge spørgsmål er:

'I meget ringe grad' (1), 'I ringe grad' (2), 'I nogen grad' (3), 'I høj grad' (4) eller 'I meget høj grad' (5).

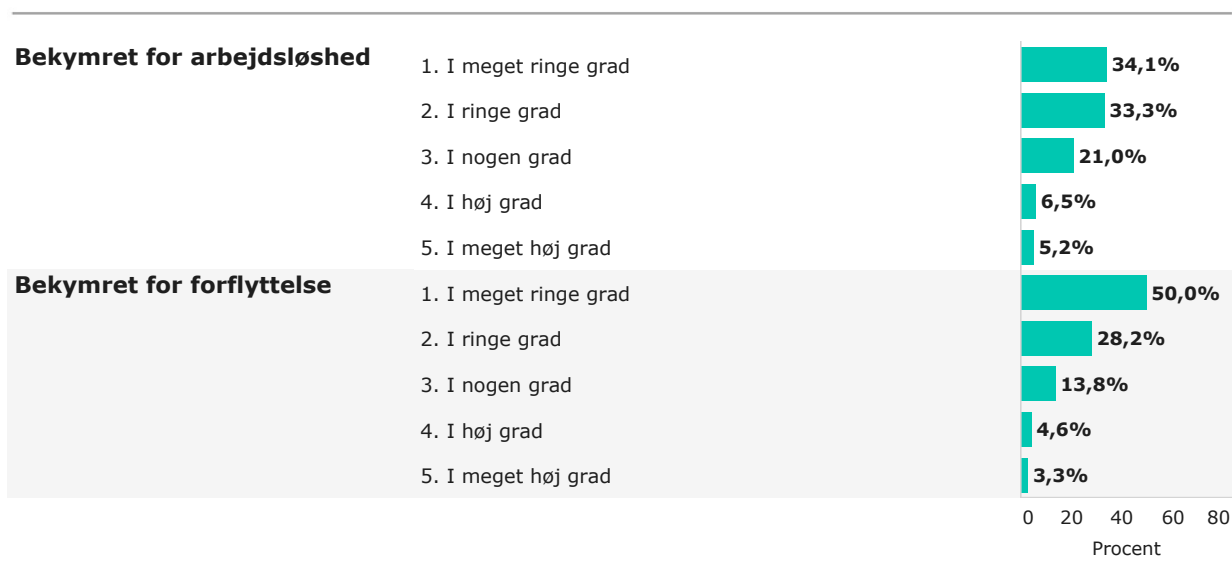
Resultaterne er baserede på beregninger af en gennemsnitlig score for hvert spørgsmål. Der er tale om folks oplevede jobusikkerhed, der kan være mere eller mindre relateret til den reelle risiko for at blive forflyttet eller miste eget arbejde.

Svarfordeling

Jobusikkerhed

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om jobusikkerhed.

Figur 1. Svarfordeling



I alt svarer 67,4 % af lønmodtagerne, at de 'I meget ringe grad' eller 'I ringe grad' er bekymrede for arbejdsløshed. Modsat svarer 11,7 % af lønmodtagerne, at de 'I meget høj grad' eller 'I høj grad' er bekymrede for arbejdsløshed.

Over 75 % af lønmodtagerne svarer, at de 'I meget ringe grad' eller 'I ringe grad' er bekymrede for forflyttelse. Under 8 % af lønmodtagerne svarer, at de 'I meget høj grad' eller 'I høj grad' er bekymrede for forflyttelse.

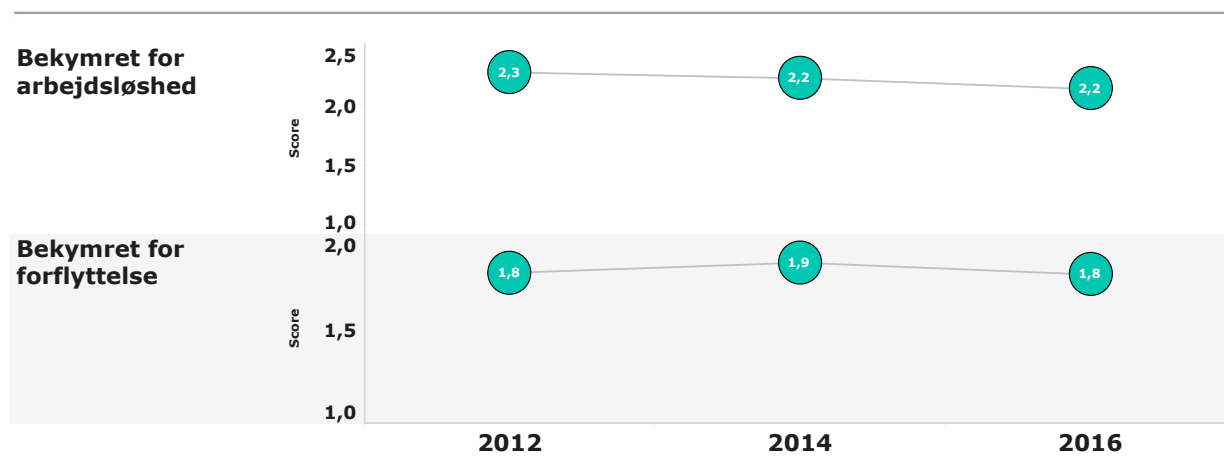
Svarfordelingen i figur 1 viser generelt, at lønmodtagerne oplever en relativ lav grad af jobusikkerhed.

Tidsudvikling

Jobusikkerhed

Figur 2 viser lønmodtagernes jobusikkerhed i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



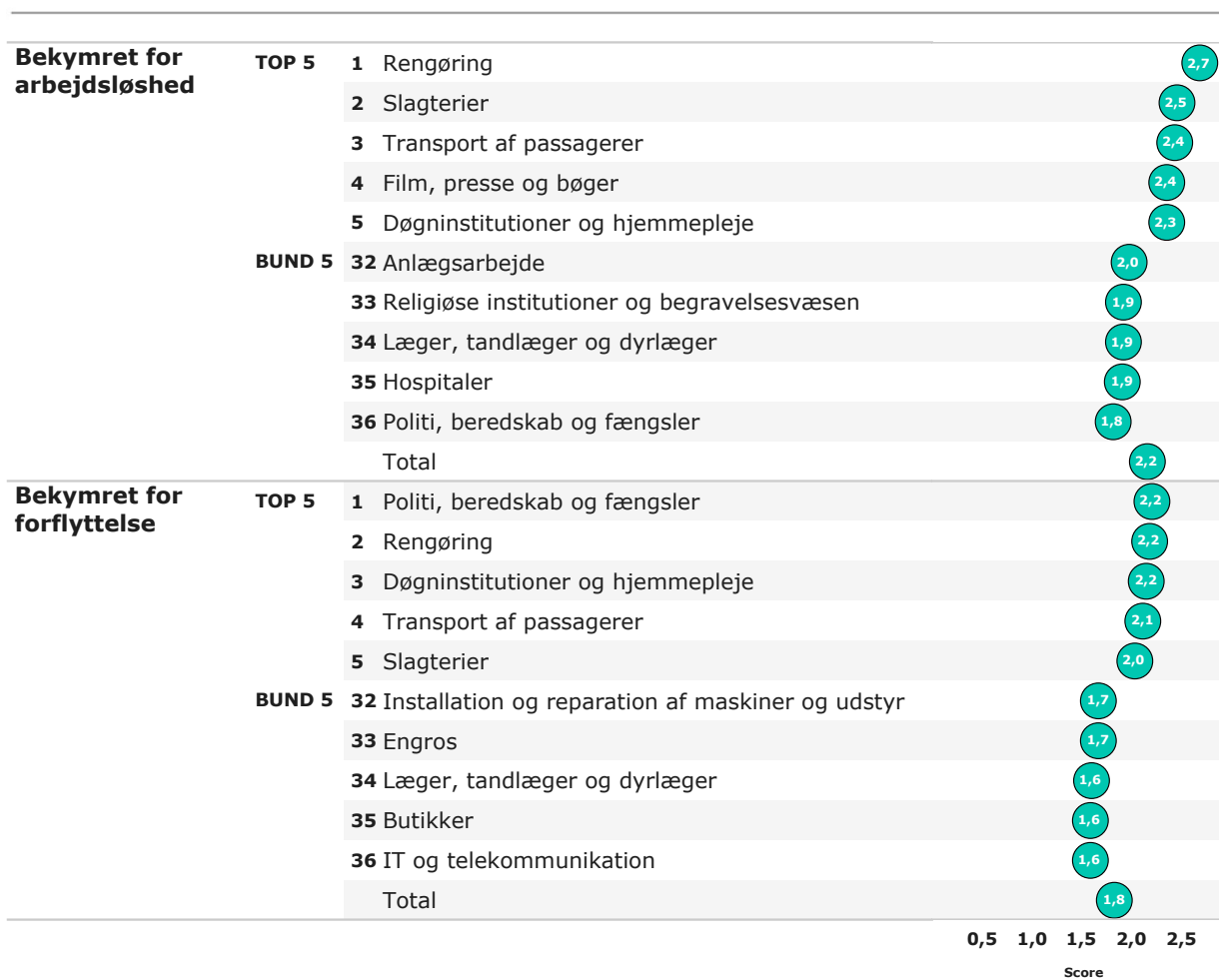
I perioden fra 2012-2016 er der ingen statistisk signifikante ændringer i lønmodtagernes oplevelse af jobusikkerhed.

Øverst og nederst placerede brancher

Jobusikkerhed

Figur 3 viser de fem brancher, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorere for spørgsmålene om jobusikkerhed.

Figur 3. Brancher



Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Rengøring', 'Slagterier', 'Transport af passagerer', 'Film, presse og bøger' og 'Døgninstitutioner og hjemmepleje', har de højeste scorere i intervallet 2,3-2,7 for spørgsmålet om bekymring for arbejdsløshed. Modsat har lønmodtagere i brancherne 'Politi, beredskab og fængsler', 'Hospitaler', 'Læger, tandlæger og dyrlæger', 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen' og 'Anlægsarbejde' de laveste scorere i intervallet 1,8-2,0.

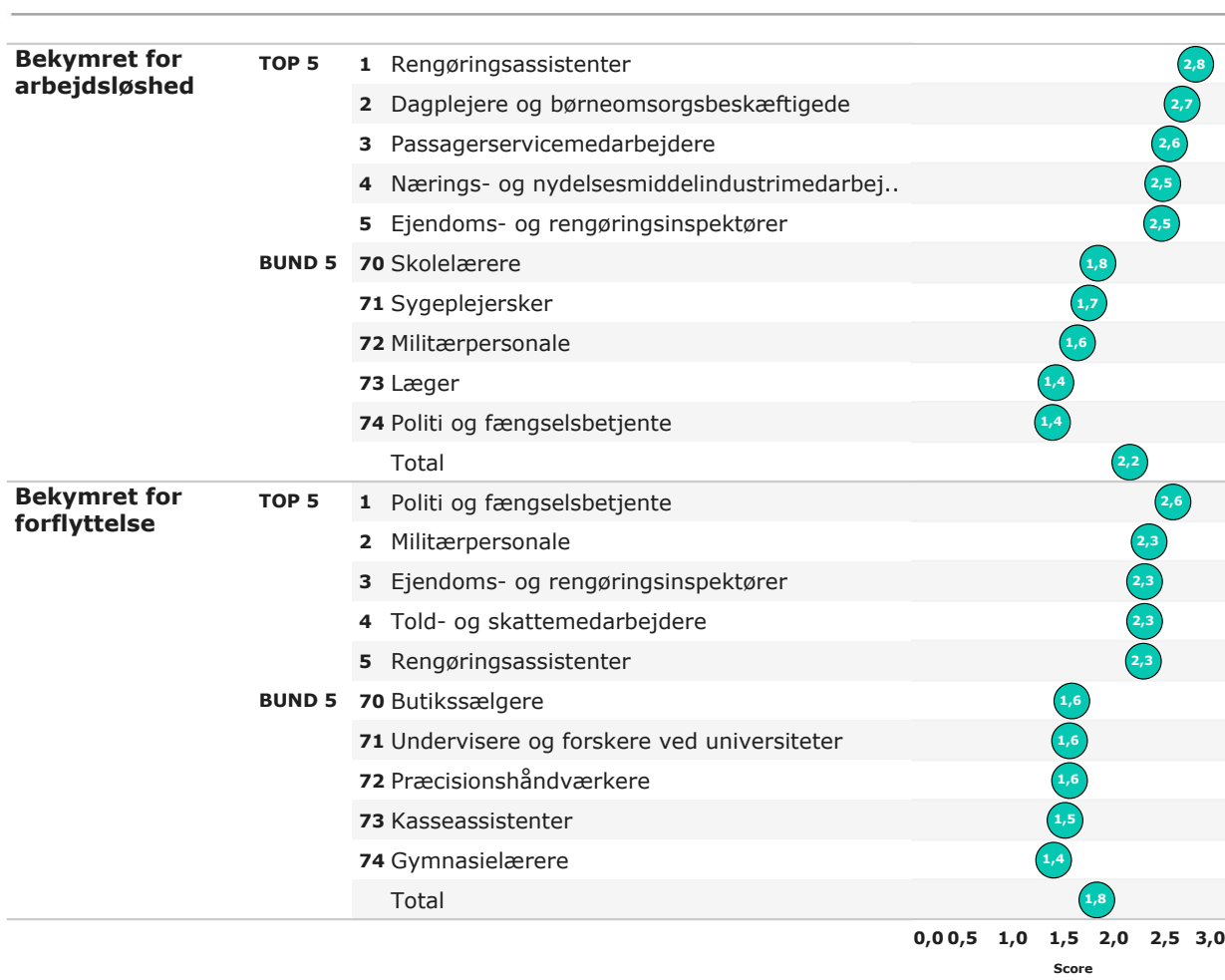
Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Politi, beredskab og fængsler', 'Rengøring', 'Døgninstitutioner og hjemmepleje', 'Transport af passagerer' og 'Slagterier', har de højeste scorere i intervallet 2,0-2,2 for spørgsmålet om bekymring for forflyttelse. Modsat har lønmodtagere i brancherne 'IT og telekommunikation', 'Butikker', 'Læger, tandlæger og dyrlæger', 'Engros' og 'Installation og reparation af maskiner og udstyr' de laveste scorere i intervallet 1,6-1,7.

Øverst og nederst placerede job

Jobusikkerhed

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for spørgsmålene om jobusikkerhed.

Figur 4. Jobgrupper



Lønmodtagere i jobgrupperne 'Rengøringsassistenter', 'Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede' og 'Passagerservicemedarbejdere' har de højeste scorer i intervallet 2,6-2,8 for spørgsmålet om bekymring for arbejdsløshed. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Politi og fængselsbetjente', 'Læger', 'Militærpersonale', 'Sygeplejersker' og 'Skolelærere' de laveste scorer i intervallet 1,4-1,8.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Politi og fængselsbetjente', 'Militærpersonale', 'Ejendoms- og rengøringsinspektører', 'Told- og skattemedarbejdere' og 'Rengøringsassistenter' har de højeste scorer i intervallet 2,3-2,6 for spørgsmålet om bekymring for forflyttelse. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Gymnasielærere', 'Kasseassistenter', 'Præcisionshåndværkere', 'Undervisere og forskere ved universiteter' og 'Butikssælgere' de laveste scorer i intervallet 1,4-1,6.

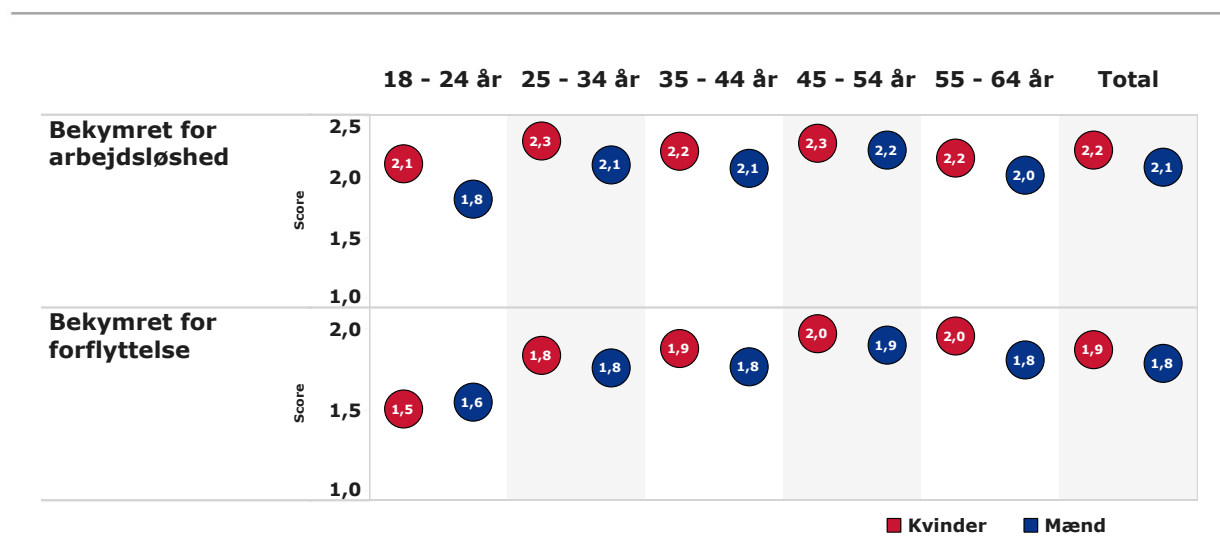
Figur 4 viser, at der er mere end et skalapoint mellem de jobgrupper, som henholdsvis oplever den højeste og laveste grad af bekymringer for arbejdsløshed eller forflyttelse.

Køn og alder

Jobusikkerhed

Figur 5 viser lønmodtagernes jobusikkerhed på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Figur 5 viser, at kvinder og mænd overordnet har samme scorere for spørgsmålene om bekymring for arbejdsløshed eller bekymring for forflyttelse.

Kvinder og mænd i alderen 18-24 år skiller sig ud i figur 5. De oplever en mindre grad af bekymringer for arbejdsløshed eller forflyttelse end lønmodtagere i de andre alderskategorier.

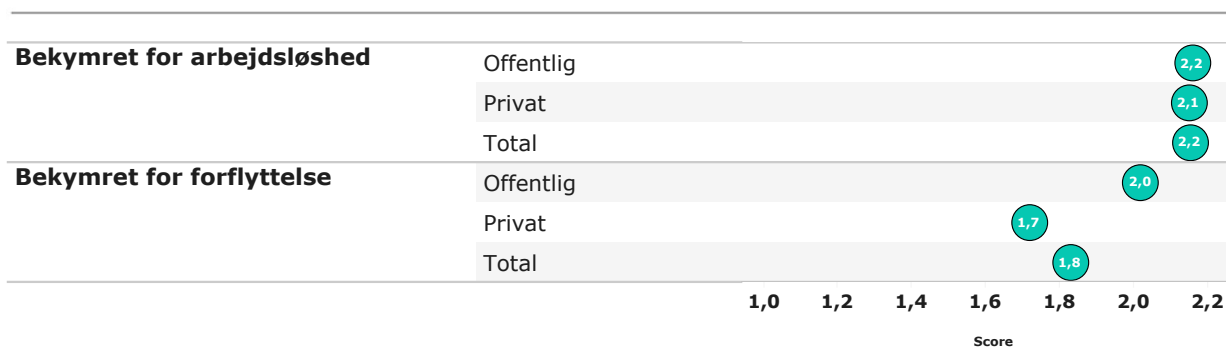
Figuren viser yderligere en mindre tendens, hvor kvinder i højere grad end mænd oplever jobusikkerhed på tværs af alderskategorierne. Den eneste undtagelse ses blandt kvinder i alderen 18-24 år og 25-34 år for spørgsmålet om forflyttelse.

Sektor

Jobusikkerhed

Figur 6 viser lønmodtagernes jobusikkerhed på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



Lønmodtagere i den offentlige sektor og lønmodtagere i den private sektor har omtrent de samme scorer på hhv. 2,2 og 2,1 for spørgsmålet om bekymringer for arbejdsløshed.

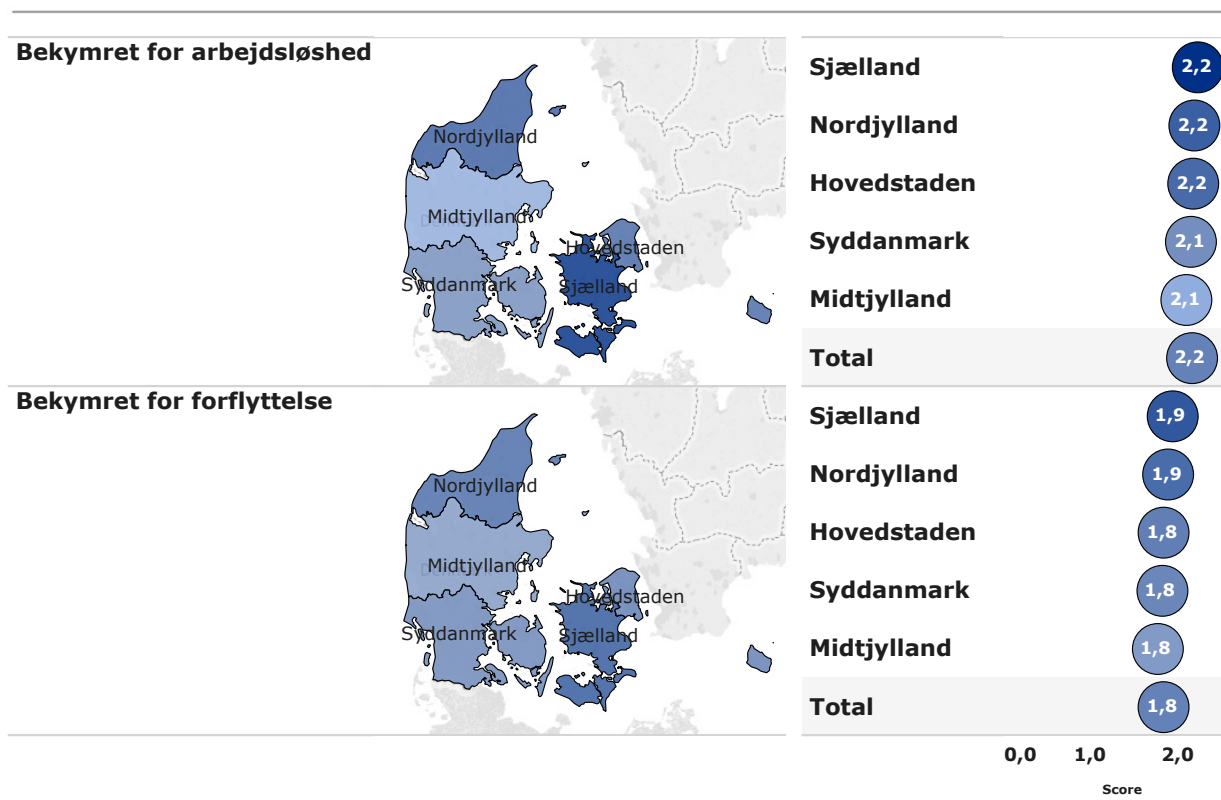
Anderledes ser det ud for spørgsmålet, som omhandler bekymringer for forflyttelse. For dette spørgsmål har lønmodtagere i den offentlige sektor en score på 2,0, hvor lønmodtagere i den private sektor har en score på 1,7.

Arbejdspladsens region

Jobusikkerhed

Figur 7 viser lønmodtagernes jobusikkerhed i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Sjælland, Region Nordjylland og Region Hovedstaden, har de højeste scorer på 2,2 for spørgsmålet om bekymringer for arbejdsløshed, hvorimod lønmodtagere i Region Syddanmark og Region Midtjylland har de laveste scorer på 2,1.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Sjælland og Region Nordjylland, har de højeste scorer på 1,9 for spørgsmålet om bekymringer for forflyttelse. Lønmodtagere, der arbejder i Region Midtjylland, Region Syddanmark og Region Hovedstaden, har de laveste scorer på 1,8.

Kvantitative krav og grænseløshed

Kvantitative krav drejer sig om medarbejderens opfattelse af, i hvilken grad de kommer ud for forskellige typer af krav i arbejdet. Kravene kan fx omfatte 'Arbejdsmængde', 'Arbejdstempo', 'Tidsfrister, der er svære at holde', 'Tidspres ved uventede opgaver', 'Rådighed uden for normal arbejdstid' og 'Overarbejde'.

Resultater af videnskabelige undersøgelser viser, at disse kvantitative krav på arbejdspladsen spiller en afgørende rolle for medarbejderens arbejde og trivsel. Høje krav i arbejdet kan være forbundet med en risiko for at udvikle problemer med helbredet, hvis medarbejderen ikke har tilstrækkelige arbejdsmiljømæssige og personlige ressourcer til at leve op til kravene.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår seks spørgsmål om kvantitative krav i arbejdet. De fire første spørgsmål vedrører især intensiteten af arbejdet, mens de to sidste spørgsmål vedrører arbejdstidens placering og længde. Spørgsmålene lyder:

1. Hvor ofte oplever du, at du har nok tid til dine arbejdsopgaver?
2. Hvor ofte er det nødvendigt at holde et højt arbejdstempo?
3. Hvor ofte har du tidsfrister, som er svære at holde?
4. Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres?
5. Hvor ofte står du til rådighed udenfor normal arbejdstid?
6. Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over?

Svarmulighederne på det første spørgsmål er:

'Altid' (1), 'Ofte' (2), 'Sommetider' (3), 'Sjældent' (4) eller 'Aldrig' (5).

Svarmulighederne på spørgsmål 2-6 er:

'Aldrig' (1), 'Sjældent' (2), 'Sommetider' (3), 'Ofte' (4) eller 'Altid' (5).

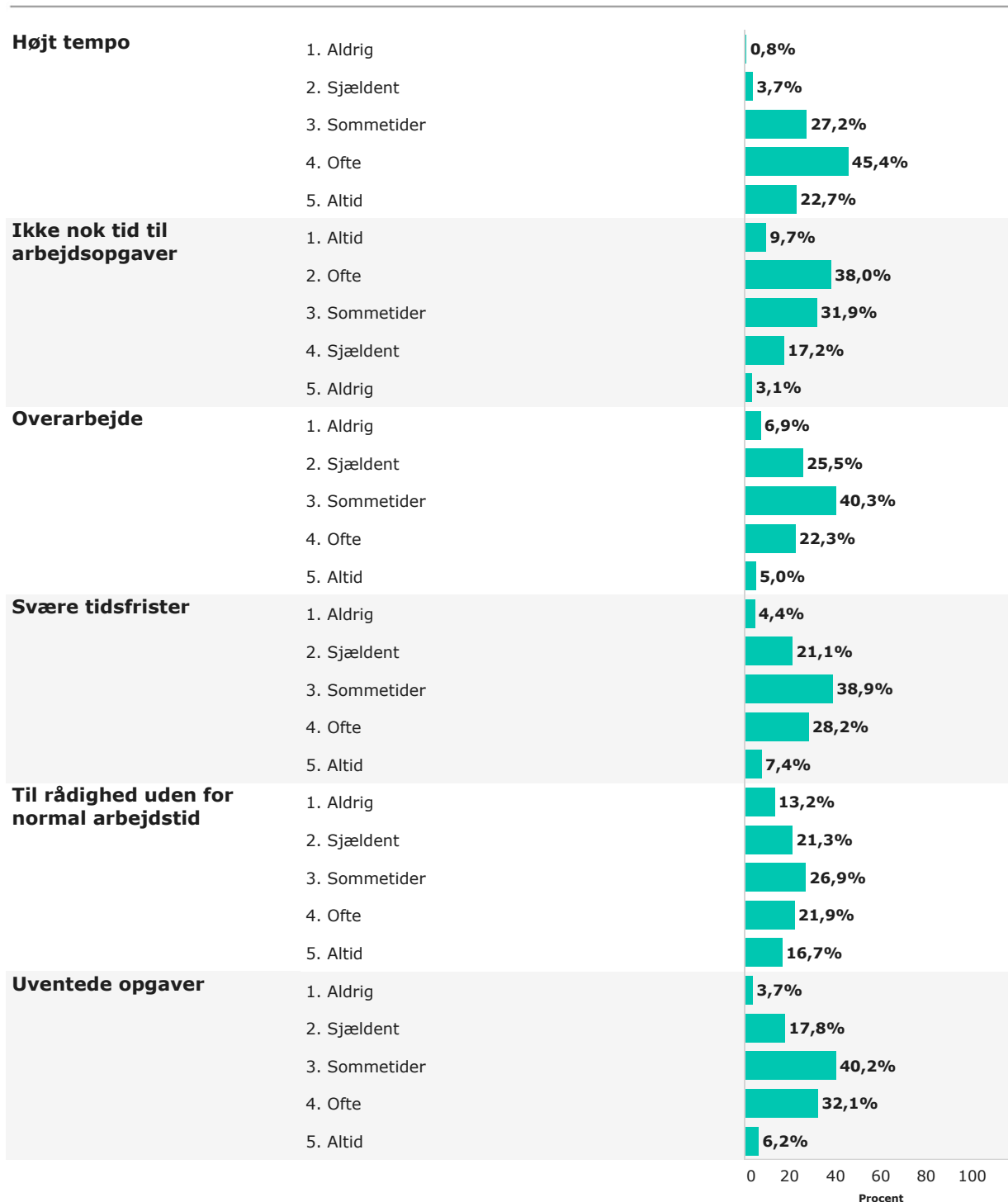
Resultaterne er baserede på beregninger af den gennemsnitlige score for hvert spørgsmål.

Svarfordeling

Kvantitative krav og grænseløshed

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om kvantitative krav og grænseløshed i arbejdet.

Figur 1. Svarfordeling



Svarfordeling

Kvantitative krav og grænseløshed

Figur 1 viser, at en relativ stor andel af lønmodtagerne ofte oplever kvantitative krav og grænseløshed i arbejdet.

I alt svarer 68,1 % af lønmodtagerne, at de 'Altid' eller 'Ofte' har et højt arbejdstempo, hvor 4,5 % 'Aldrig' eller 'Sjældent' har et højt arbejdstempo.

Omkring 50 % af lønmodtagerne svarer, at de 'Altid' eller 'Ofte' ikke har tid nok til deres arbejdsopgaver.

Sammenlagt svarer 27,3 % af lønmodtagerne, at de 'Altid' eller 'Ofte' har overarbejde, hvor 32,4 % svarer, at de 'Aldrig' eller 'Sjældent' har overarbejde.

I alt svarer 35,6 % af lønmodtagerne, at de 'Altid' eller 'Ofte' har svære tidsfrister, hvor 25,5 % 'Aldrig' eller 'Sjældent' har svære tidsfrister.

I alt svarer 38,6 % af lønmodtagerne, at de 'Altid' eller 'Ofte' står til rådighed uden for normal arbejdstid, hvor 34,5 % svarer, at de 'Aldrig' eller 'Sjældent' står til rådighed uden for normal arbejdstid.

Omkring 40 % af lønmodtagerne svarer, at de 'Altid' eller 'Ofte' får uventede arbejdsopgaver, hvor godt 20 % af lønmodtagerne svarer, at de 'Aldrig' eller 'Sjældent' får uventede arbejdsopgaver.

Tidsudvikling

Kvantitative krav og grænseløshed

Figur 2 viser lønmodtagernes kvantitative krav og grænseløshed på arbejdet i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 er der ingen statistisk signifikante ændringer i lønmodtagernes kvantitative krav og grænseløshed i arbejdet.

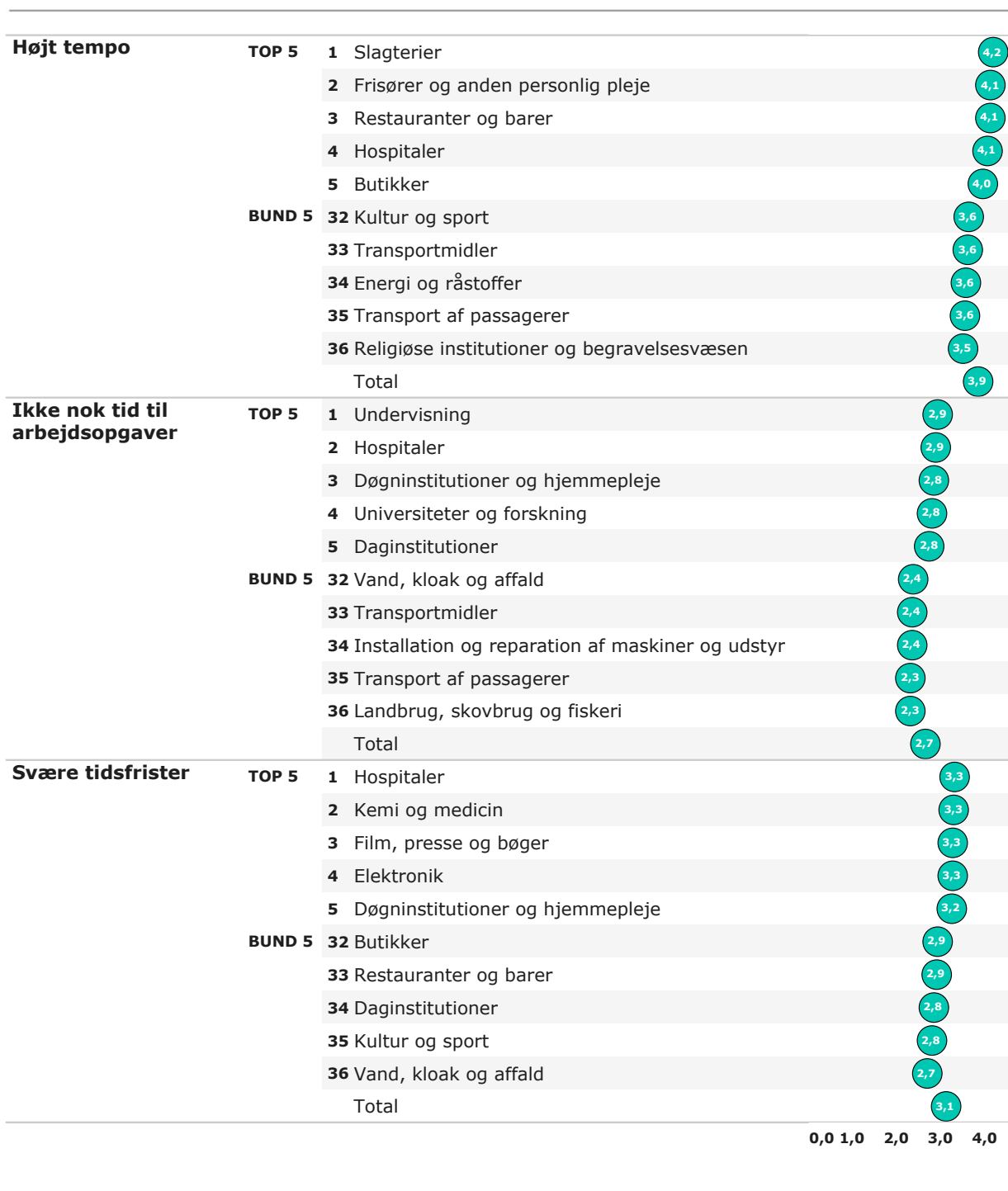
Lønmodtagernes gennemsnitlige scorer for alle spørgsmål er i intervallet 2,6-3,9.

Øverst og nederst placerede brancher

Kvantitative krav og grænseløshed

Figur 3 og figur 3.1 viser de fem brancher, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for spørgsmålene om kvantitative krav og grænseløshed i arbejdet.

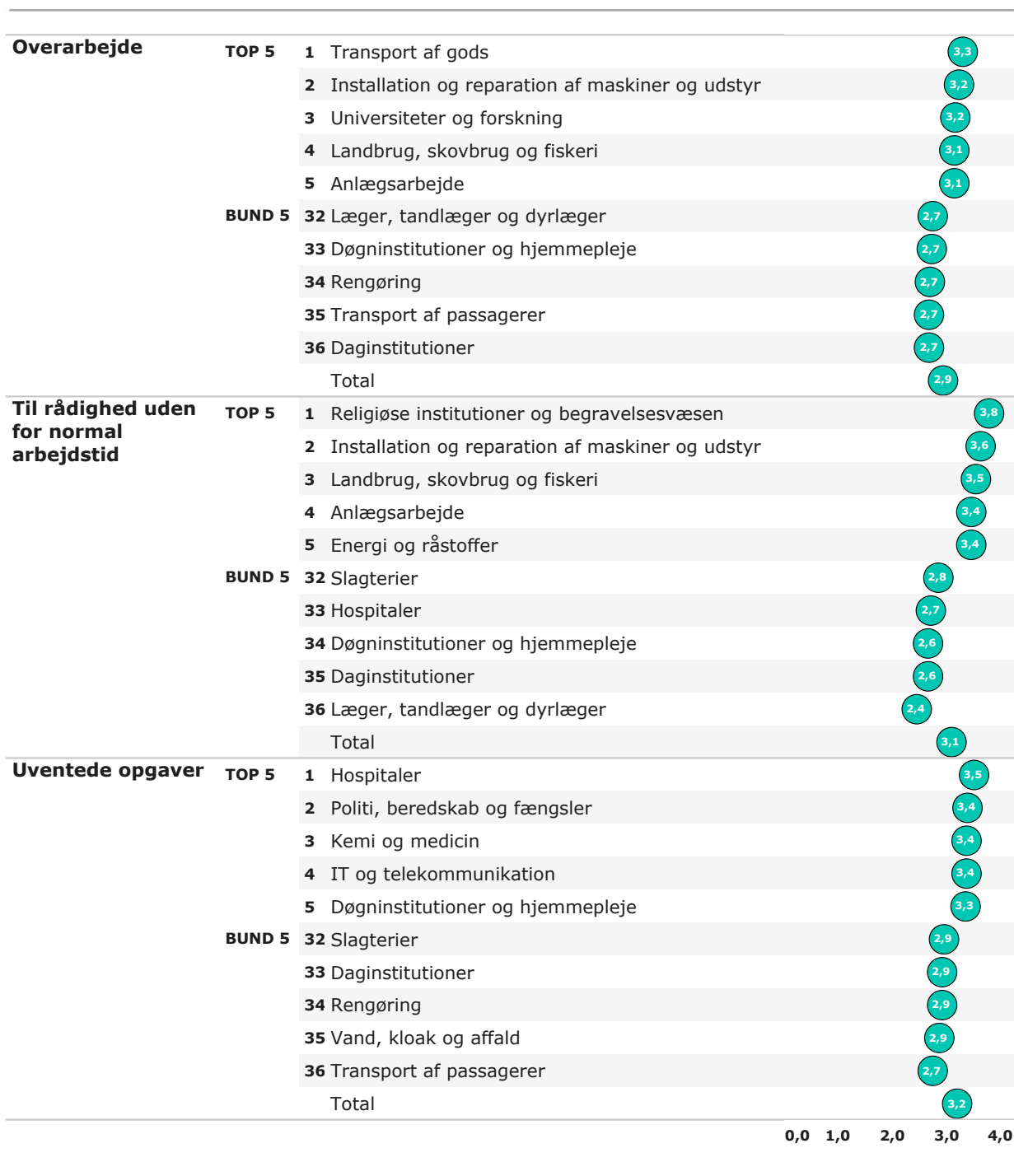
Figur 3. Brancher



Øverst og nederst placerede brancher

Kvantitative krav og grænseløshed

Figur 3.1 Brancher



Øverst og nederst placerede brancher

Kvantitative krav og grænseløshed

Lønmodtagere, der arbejder i branchen 'Slagterier', Frisører og anden personlig pleje', 'Restauranter og barer' og 'Hospitaller' og 'Butikker', har de højeste scorer i intervallet 4,0-4,2 for spørgsmålet om højt arbejdstempo. Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen', 'Transport af passagerer', 'Energi og råstoffer', 'Transportmidler' og 'Kultur og sport', har de laveste scorer i intervallet 3,5-3,6.

Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Undervisning', 'Hospitaller', 'Døgninstitutioner og hjemmepleje', 'Universiteter og forskning' og 'Daginstitutioner', har de højeste scorer i intervallet 2,8-2,9 for spørgsmålet om manglende tid til arbejdsopgaver. Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Landbrug, skovbrug og fiskeri', 'Transport af passagerer', 'Installation og reparation af maskiner og udstyr', 'Transportmidler' og 'Vand, kloak, og affald', har de laveste scorer i intervallet 2,3-2,4.

Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Hospitaller', 'Kemi og medicin', 'Film, presse og bøger' og 'Elektronik', har de højeste scorer for spørgsmålet om svære tidsfrister. Lønmodtagerene i disse brancher har alle en score på 3,3. Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Vand, kloak og affald', 'Kultur og sport' og 'Daginstitutioner', har de laveste scorer i intervallet 2,7-2,8.

Figur 3.1 viser at lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Transport af gods', 'Installation og reparation af maskiner og udstyr' og 'Universiteter og forskning', har de højeste scorer i intervallet 3,2-3,3 for spørgsmålet om overarbejde. Modsat har lønmodtagere i brancherne 'Daginstitutioner', 'Transport af passagerer', 'Rengøring', 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' og 'Læger, tandlæger og dyrlæger' de laveste scorer. Lønmodtagerne i disse brancher har alle scoren 2,7.

Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen', 'Installation og reparation af maskiner og udstyr' og 'Landbrug, skovbrug og fiskeri', har de højeste scorer i intervallet 3,5-3,8 for spørgsmålet om at stå til rådighed uden for normal arbejdstid. Modsat arbejder lønmodtagerne med de laveste scorer i intervallet 2,4-2,6 for dette spørgsmål i brancherne 'Læger, tandlæger og dyrlæger', 'Daginstitutioner' og 'Døgninstitutioner og hjemmepleje'.

Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Hospitaller', 'Politi, beredskab og fængsler', 'Kemi og medicin' og 'IT og telekommunikation', har de højeste scorer for spørgsmålet om uventede opgaver. Lønmodtagerne i disse brancher har en score i intervallet 3,4-3,5. Modsat arbejder lønmodtagerne med den laveste score på 2,7 i branchen 'Transport af passagerer'.

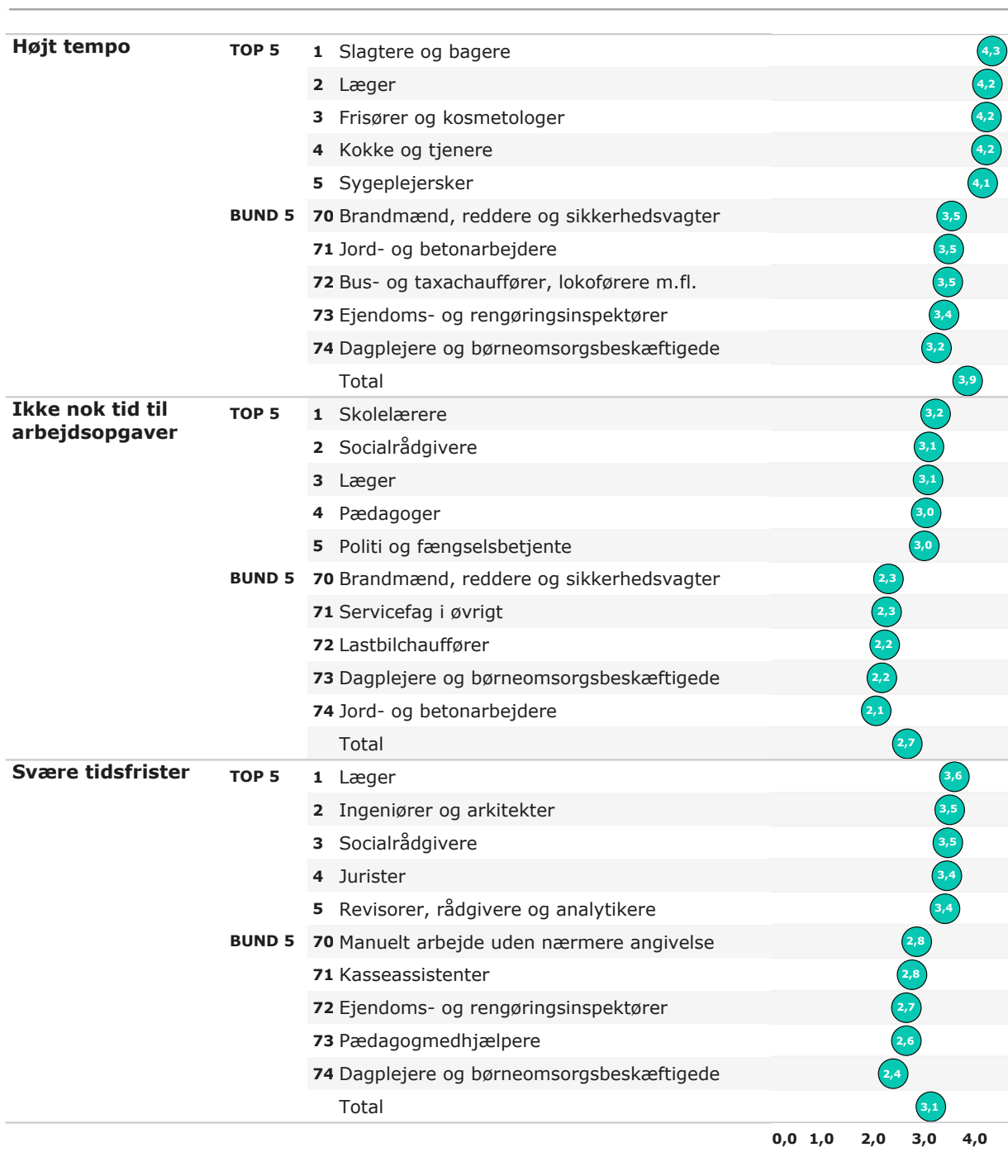
Lønmodtagere i branchen 'Hospitaller' er øverst placerede i figurene for fire ud af seks spørgsmål om kvantitative krav og grænseløshed. Modsat er lønmodtagere i brancherne 'Transport af passagerer' nederst placerede i figurene for fire ud af seks spørgsmål.

Øverst og nederst placerede job

Kvantitative krav og grænseløshed

Figur 4 og figur 4.1 viser de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for spørgsmålene om kvantitative krav og grænseløshed i arbejdet.

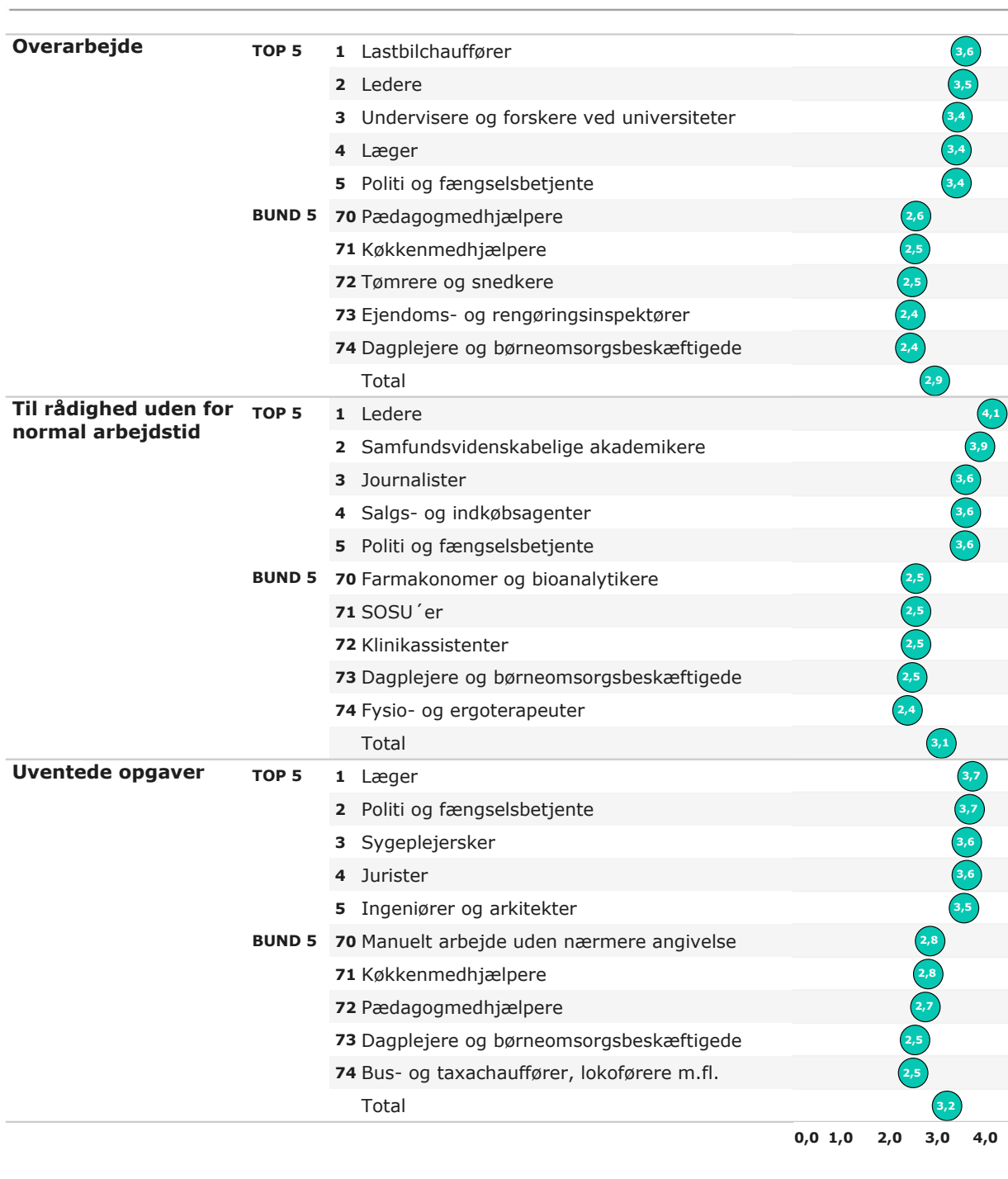
Figur 4. Jobgrupper



Øverst og nederst placerede job

Kvantitative krav og grænseløshed

Figur 4.1 Jobgrupper



Øverst og nederst placerede job

Kvantitative krav og grænseløshed

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Slagtere og bagere', 'Læger', 'Frisører og kosmetologer' og 'Kokke og tjenere' har de højeste scorer i intervallet 4,2-4,3 for spørgsmålet om højt arbejdstempo. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede' og 'Ejendoms- og rengøringsinspektører' de laveste scorer på hhv. 3,2 og 3,4.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Skolelærere', 'Socialrådgivere', 'Læger', 'Pædagoger' og 'Politi og fængselsbetjente' har de højeste scorer i intervallet 3,0-3,2 for spørgsmålet om manglende tid til arbejdsopgaver. Modsat har lønmodtagere i jobgruppen 'Jord- og betonarbejdere' den laveste score på 2,1.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Læger', 'Ingeniører og arkitekter' og 'Socialrådgivere' har de højeste scorer i intervallet 3,5-3,6 for spørgsmålet om svære tidsfrister. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede' og 'Pædagogmedhjælpere' de laveste scorer på hhv. 2,4 og 2,6.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Lastbilchauffører' og 'Ledere' har de højeste scorer på hhv. 3,6 og 3,5 for spørgsmålet om overarbejde. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede', 'Ejendoms- og rengøringsinspektører', 'Tømrere og snedkere' og 'Køkkenmedhjælpere' de laveste scorer i intervallet 2,4-2,5.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Ledere' og 'Samfundsvidenskabelige akademikere' har de højeste scorer på hhv. 4,1 og 3,9 for spørgsmålet om at stå til rådighed uden for normal arbejdstid. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Fysio- og ergoterapeuter', 'Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede', 'Klinikassistenter', 'SOSU'er' og 'Farmakonomer og bioanalytikere' de laveste scorer i intervallet 2,4-2,5.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Læger' og 'Politi og fængselsbetjente' har de højeste scorer på 3,7 for spørgsmålet om uventede arbejdsopgaver. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.' og 'Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede' de laveste scorer på 2,5.

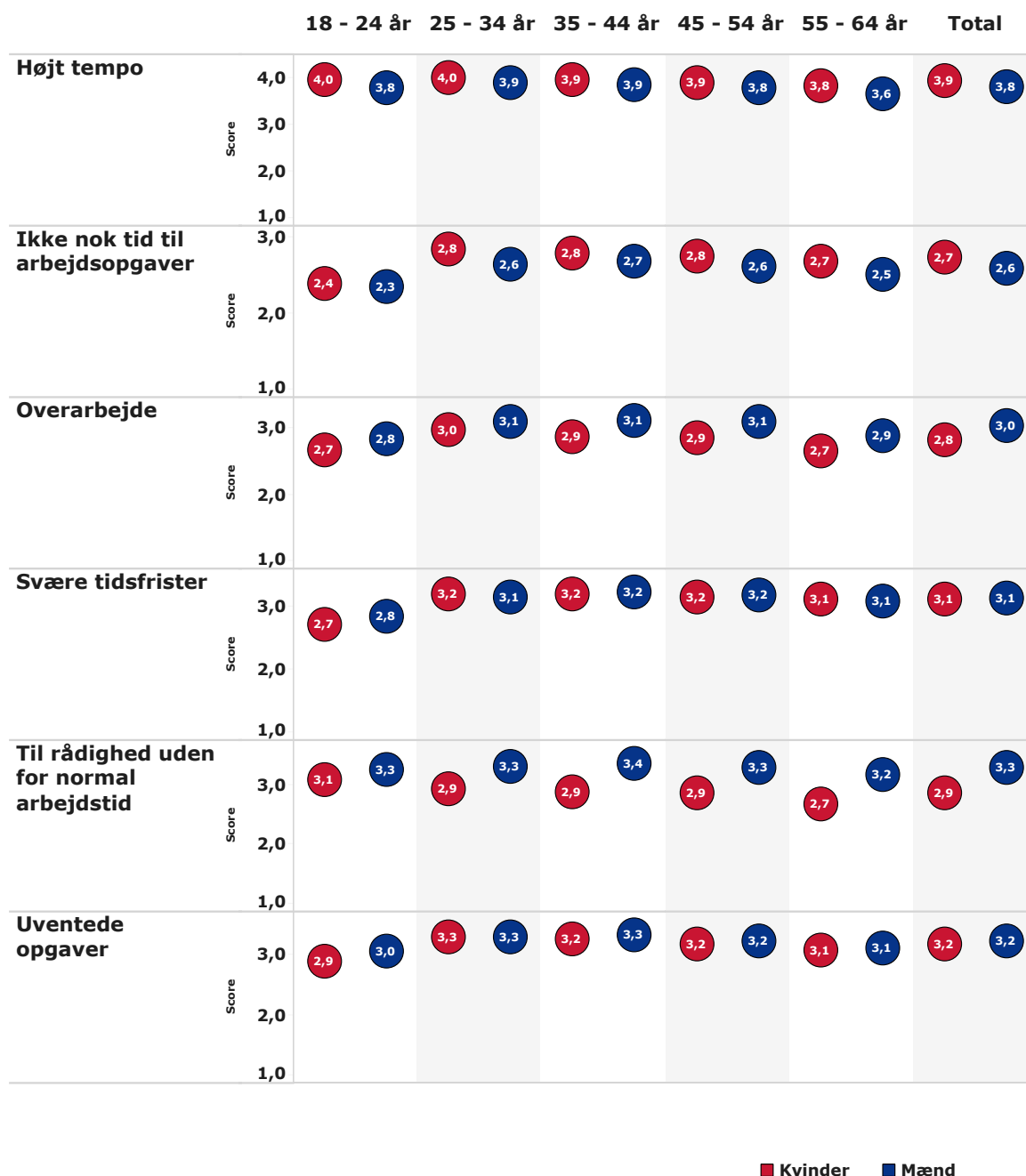
Lønmodtagere i jobgruppen 'Læger' er øverst placerede i figurene for fem ud af seks spørgsmål om kvantitative krav og grænseløshed, og lønmodtagere i jobgruppen 'Politi og fængselsbetjente' er øverst placeret i figurene for fire ud af seks spørgsmål. Modsat er lønmodtagere i jobgruppen 'Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede' nederst placerede i figurene for alle seks spørgsmål om kvantitative krav og grænseløshed.

Køn og alder

Kvantitative krav og grænseløshed

Figur 5 viser lønmodtagernes kvantitative krav og grænseløshed i arbejdet på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Køn og alder

Kvantitative krav og grænseløshed

Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-55 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Kvinder og mænd har ens scorer for spørgsmålene om svære tidsfrister og uventede arbejdsopgaver. Kvinder har en lavere score end mænd for spørgsmålet om overarbejde og for spørgsmålet om at stå til rådighed uden for normal arbejdstid. Modsat har kvinder højere score end mænd for spørgsmålene om højt arbejdstempo og manglende tid til arbejdsopgaver.

Unge kvinder og mænd i alderen 18-24 år har de laveste scorer for spørgsmålene om manglende tid til arbejdsopgaver, overarbejde, svære tidsfrister og uventede arbejdsopgaver.

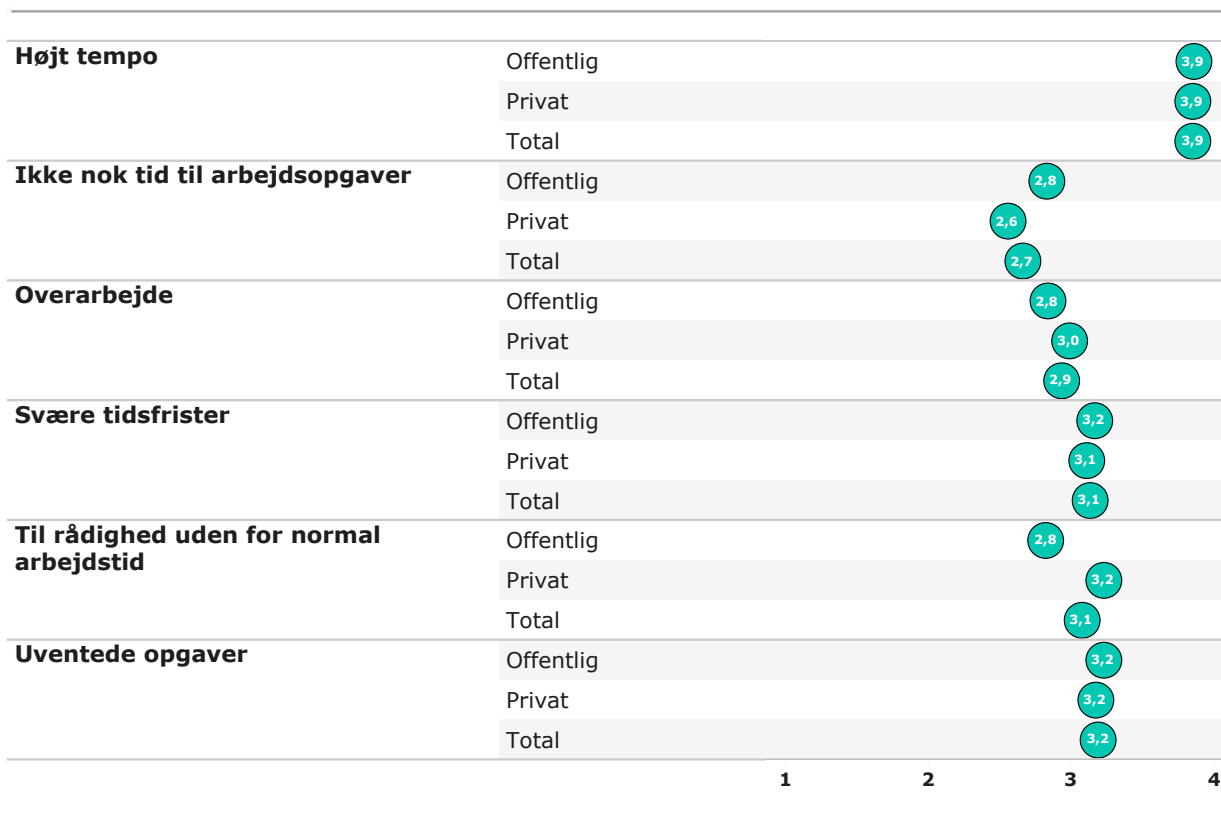
Generelt står mænd oftere til rådighed uden for normal arbejdstid end kvinder, også på tværs af alle alderskategorierne, ligesom mænd har mere overarbejde end kvinder.

Sektor

Kvantitative krav og grænseløshed

Figur 6 viser lønmodtagernes kvantitative krav og grænseløshed i arbejdet på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



Lønmodtagernes oplevelse af kvantitative krav og grænseløshed i arbejdet er tilnærmelsesvis ens blandt lønmodtagere i den offentlige og i den private sektor. Det gælder for spørgsmålene om højt arbejdstempo, uventede opgaver og svære tidsfrister.

Derudover viser figur 6, at lønmodtagere i den offentlige sektor har en score på 2,8 for spørgsmålet om manglende tid til arbejdsopgaver, hvor lønmodtagere i den private sektor har en score på 2,6.

Lønmodtagere i den offentlige sektor har en score på 2,8 for spørgsmålet om overarbejde, hvor lønmodtagere i den private sektor har en score på 3,0.

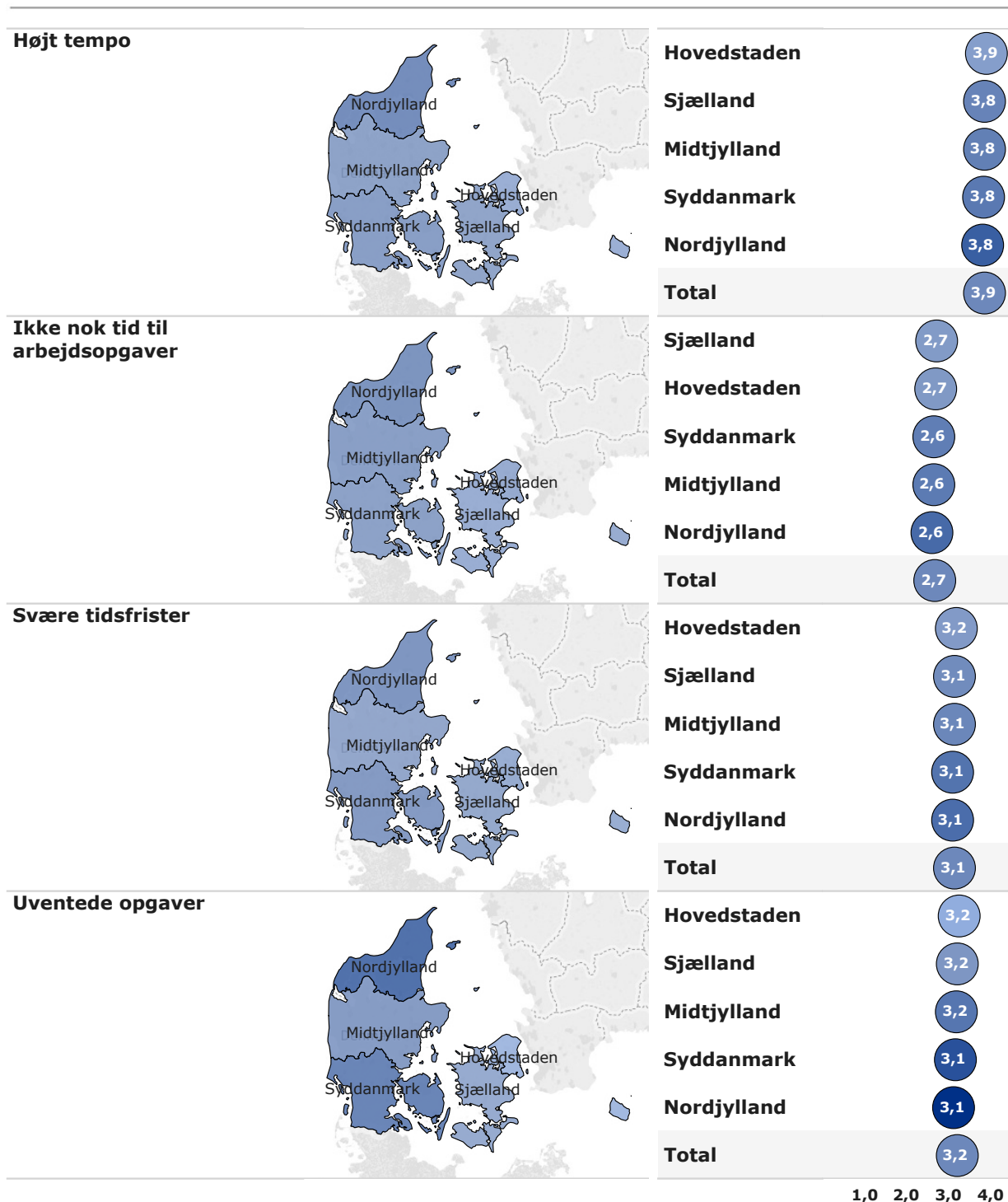
I figur 6 ses, at lønmodtagere i den offentlige sektor har en score på 2,8 for spørgsmålet om at stå til rådighed uden for normal arbejdstid. Tilsvarende har lønmodtagere i den private sektor en score på 3,2.

Arbejdspladsens region

Kvantitative krav og grænseløshed

Figur 7 og figur 7.1 viser lønmodtagernes kvantitative krav og grænseløshed i arbejdet i landets fem regioner.

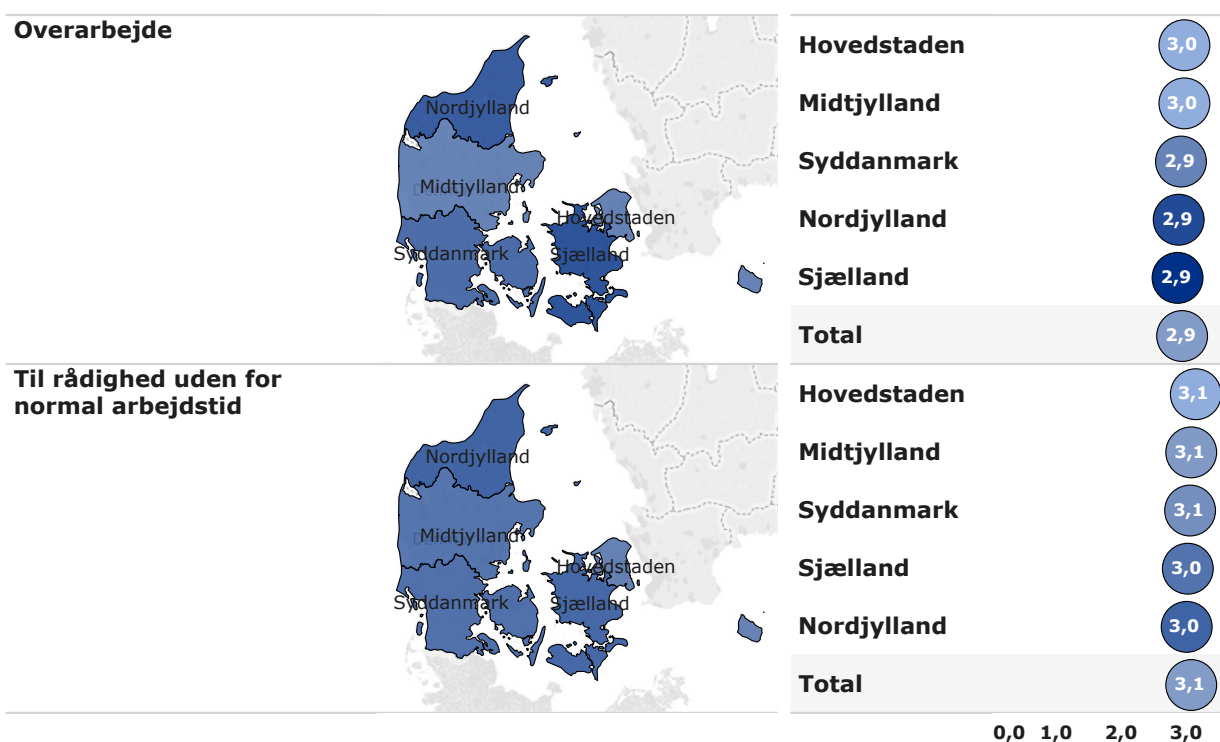
Figur 7. Arbejdspladsens region



Arbejdspladsens region

Kvantitative krav og grænseløshed

Figur 7.1 Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og på ikke lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 og figur 7.1 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Overordnet er lønmodtagernes vurdering af kvantitative krav og grænseløshed i arbejdet ens i de forskellige regioner. De gennemsnitlige scorer i regionerne varierer med maksimalt 0,1 skalapoint for hvert spørgsmål om kvantitative krav og grænseløshed.

Lønmodtagere i Region Hovedstaden er øverst placeret i figurene for alle seks spørgsmål om kvantitative krav og grænseløshed i arbejdet, ligesom lønmodtagere i Region Nordjylland er nederst placeret i figurene for alle seks spørgsmål.

Retfærdighed

Retfærdighed drejer sig om medarbejderens opfattelse af nogle kvaliteter ved de sociale relationer på arbejdspladsen. De sociale relationer på arbejdspladsen kan forstås som ressourcer, der spiller en afgørende rolle for medarbejderens arbejde og trivsel.

To centrale aspekter af retfærdighed på arbejdspladsen er, at medarbejderne oplever, at de bliver inddraget i de beslutninger, der træffes, og at alle bliver behandlet på en retfærdig måde.

Retfærdighed har stor betydning for medarbejderens trivsel i arbejdet. Tidligere undersøgelser har vist, at lav retfærdighed kan medføre en lavere tilknytning til arbejdspladsen og ønske om at skifte arbejde.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår to spørgsmål om retfærdighed. De to spørgsmål lyder:

1. Hvor ofte bliver alle medarbejdere, der påvirkes betydeligt af en given beslutning, hørt?
2. Hvor ofte bliver alle medarbejdere behandlet retfærdigt på arbejdspladsen?

Svarmulighederne til de to spørgsmål er:

'Aldrig'(1), 'Sjældent'(2), 'Sommetider'(3), 'Ofte'(4) eller 'Altid'(5).

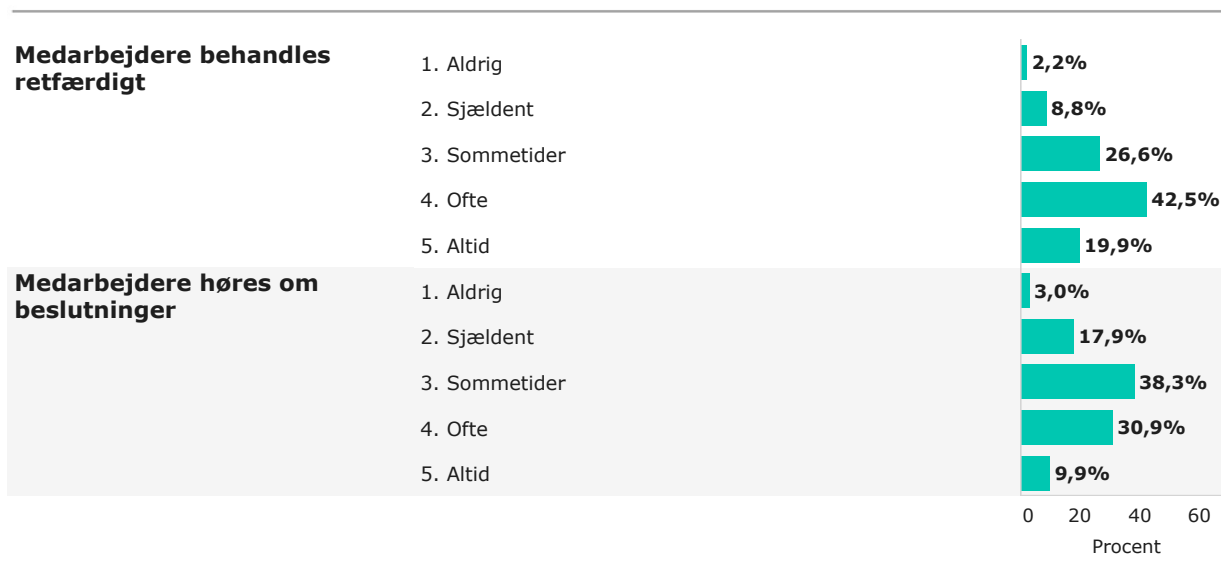
Resultaterne er baserede på beregninger af den gennemsnitlige score for hvert spørgsmål.

Svarfordeling

Retfærdighed

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om retfærdighed.

Figur 1. Svarfordeling



I alt svarer 62,4 % af lønmodtagerne, at de 'Altid' eller 'Ofte' oplever, at medarbejdere bliver behandlet retfærdigt. Modsat svarer 11 % af lønmodtagerne, at de 'Aldrig' eller 'Sjældent' oplever, at medarbejdere bliver behandlet retfærdigt.

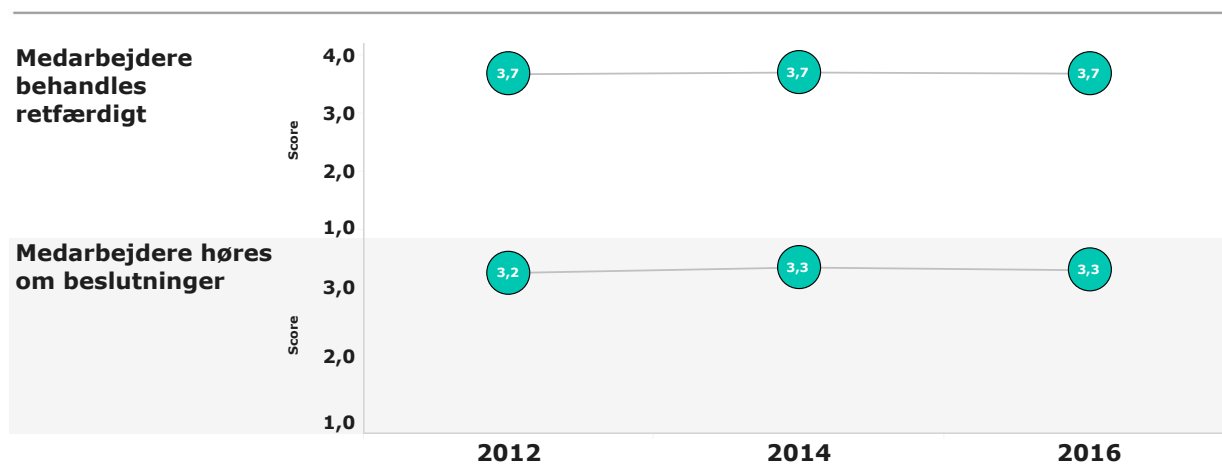
Omkring 40 % af lønmodtagerne svarer, at de 'Altid' eller 'Ofte' oplever, at medarbejdere høres om beslutninger, hvor medarbejdere påvirkes betydeligt af beslutningen. Modsat svarer omkring 21 % af lønmodtagerne, at medarbejdere 'Sjældent' eller 'Aldrig' høres om beslutninger.

Tidsudvikling

Retfærdighed

Figur 2 viser lønmodtagernes oplevelse af retfærdighed på arbejdspladsen i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 er der ingen statistisk signifikante ændringer i lønmodtagernes oplevelse af retfærdighed.

Lønmodtagernes oplevelse af, hvor ofte medarbejdere behandles retfærdigt, er uændret i hele tidsperioden. Den gennemsnitlige score for alle tre år er 3,7.

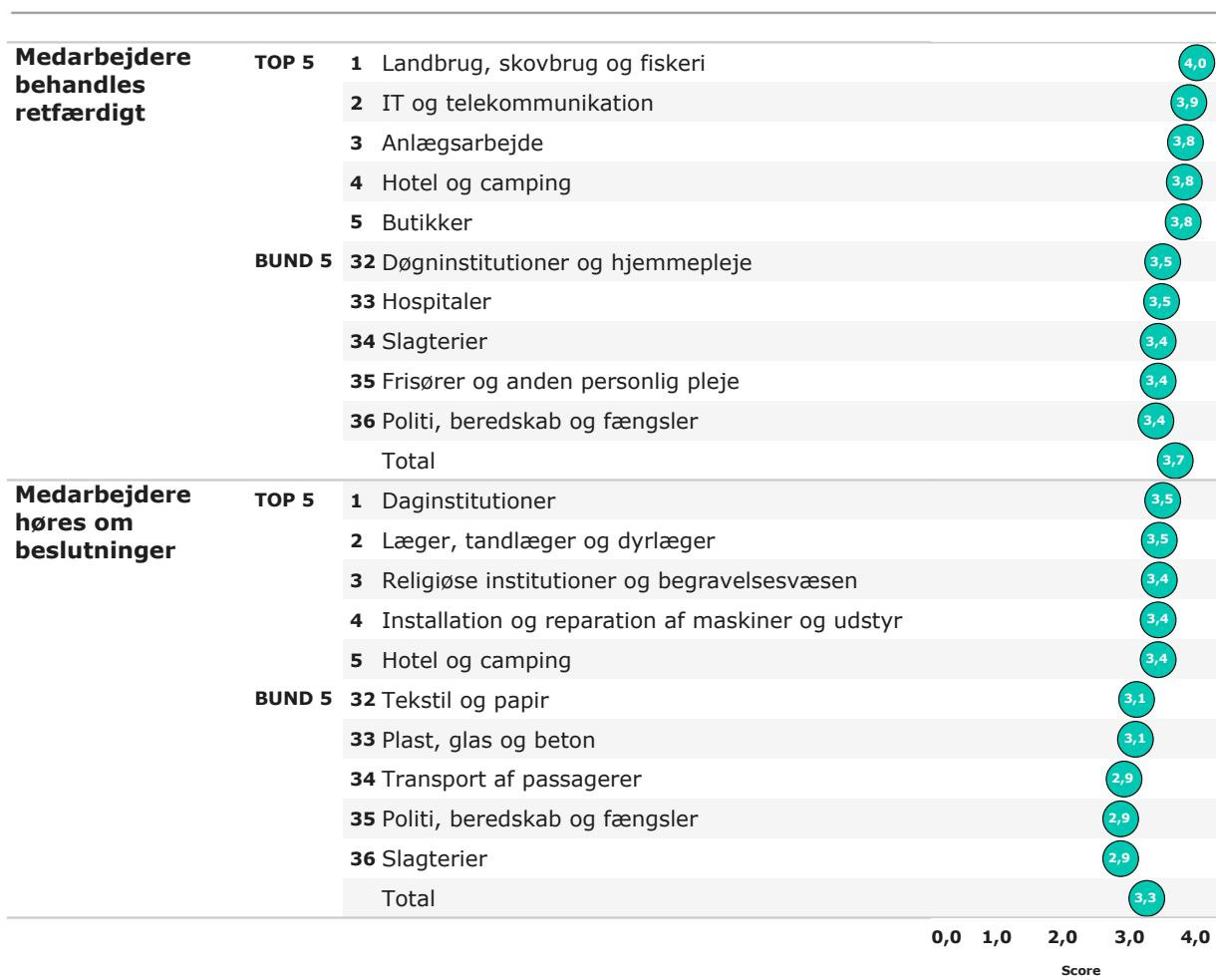
Der ses en mindre stigning i lønmodtagernes score mellem 2012 og 2016 for spørgsmålet, der omhandler, hvor ofte alle medarbejdere høres i beslutninger. I 2012 er lønmodtagernes gennemsnitlige score 3,2, og i 2016 stiger scoren til 3,3. Denne stigning er ikke statistisk signifikant.

Øverst og nederst placerede brancher

Retfærdighed

Figur 3 viser de fem brancher, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for spørgsmålene om retfærdighed på arbejdspladsen.

Figur 3. Brancher



Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Landbrug, skovbrug og fiskeri', 'IT og telekommunikation', 'Anlægsarbejde', 'Hotel og camping' og 'Butikker', har de højeste scorer i intervallet 3,8-4,0 for spørgsmålet om, hvor ofte medarbejdere behandles retfærdigt. Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Politi, beredskab og fængsler', 'Frisører og anden personlig pleje', 'Slagterier', 'Hospitaler' og 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' har de laveste scorer i intervallet 3,4-3,5.

Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Daginstitutioner', 'Læger, tandlæger og dyrlæger', 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen', 'Installation og reparation af maskiner og udstyr' og 'Hotel og camping', har de højeste scorer i intervallet 3,4-3,5 for spørgsmålet, der omhandler, hvor ofte medarbejdere høres. Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Slagterier', 'Politi, beredskab og fængsler', 'Transport af passagerer', 'Plast, glas og beton' og 'Tekstil og papir', har de laveste scorer i intervallet 2,9-3,1.

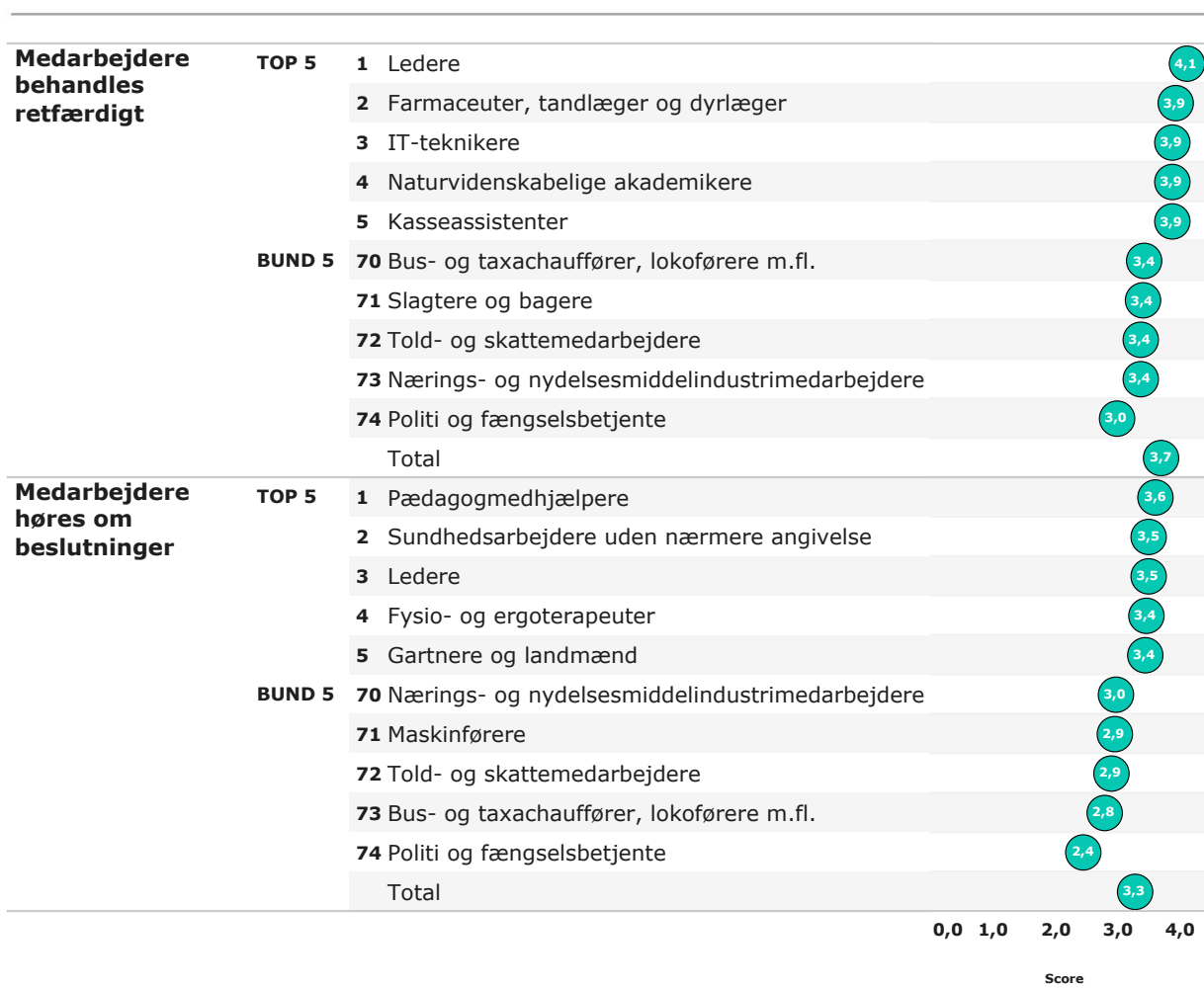
Branchen 'Hotel og camping' er øverst placeret for begge spørgsmål om retfærdighed, hvor brancherne 'Politi, beredskab og fængsler' og 'Slagterier' er nederst placerede for begge spørgsmål.

Øverst og nederst placerede job

Retfærdighed

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorere for spørgsmålene om retfærdighed på arbejdspladsen.

Figur 4. Jobgrupper



Lønmodtagere i jobgruppen 'Ledere' har den højeste score på 4,1 for spørgsmålet om, hvor ofte medarbejdere behandles retfærdigt. Også lønmodtagere i jobgrupperne 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger', 'IT-teknikere', 'Naturvidenskabelige akademikere' og 'Kasseassistenter' har høje scorere. Lønmodtagere i disse jobgrupper har alle en score på 3,9. Lønmodtagere i jobgruppen 'Politi og fængselsbetjente' har den laveste score på 3,0.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Pædagogmedhjælpere', 'Sundhedsarbejdere uden nærmere angivelse', 'Ledere', 'Fysio- og ergoterapeuter' og 'Gartnere og landmænd', har de højeste scorere i intervallet 3,4-3,6 for spørgsmålet om, hvor ofte medarbejdere høres om beslutninger. Lønmodtagere i jobgrupperne 'Politi og fængselsbetjente', 'Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.', 'Told- og skattemedarbejdere', 'Maskinførere' og 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere' har de laveste scorere i intervallet 2,4-3,0.

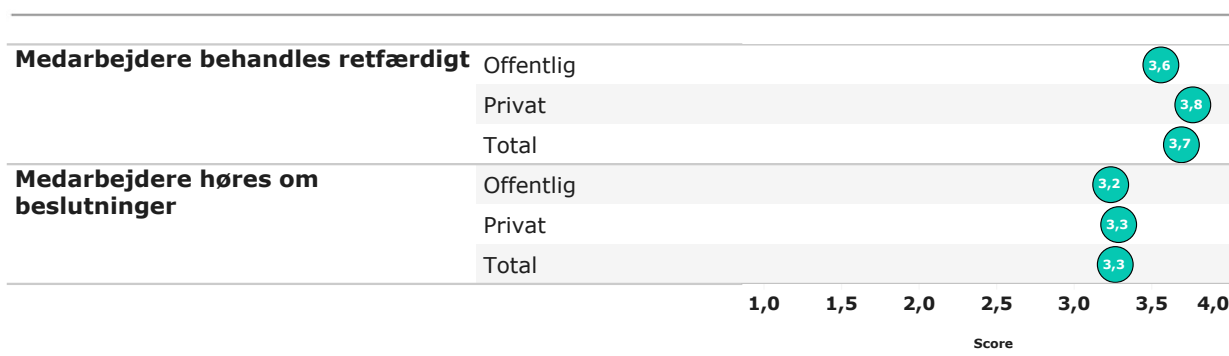
Jobgruppen 'Ledere' er øverst placeret for begge spørgsmål om retfærdighed, hvor jobgrupperne 'Politi og fængselsbetjente', 'Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.', 'Told- og skattemedarbejdere' samt 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere' er nederst placerede for begge spørgsmål.

Sektor

Retfærdighed

Figur 6 viser lønmodtageres oplevelse af retfærdighed på arbejdspladsen på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



Lønmodtagere i den offentlige sektor har en score på 3,6 for spørgsmålet, der omhandler retfærdighed, hvor lønmodtagere i den private sektor har en score på 3,8.

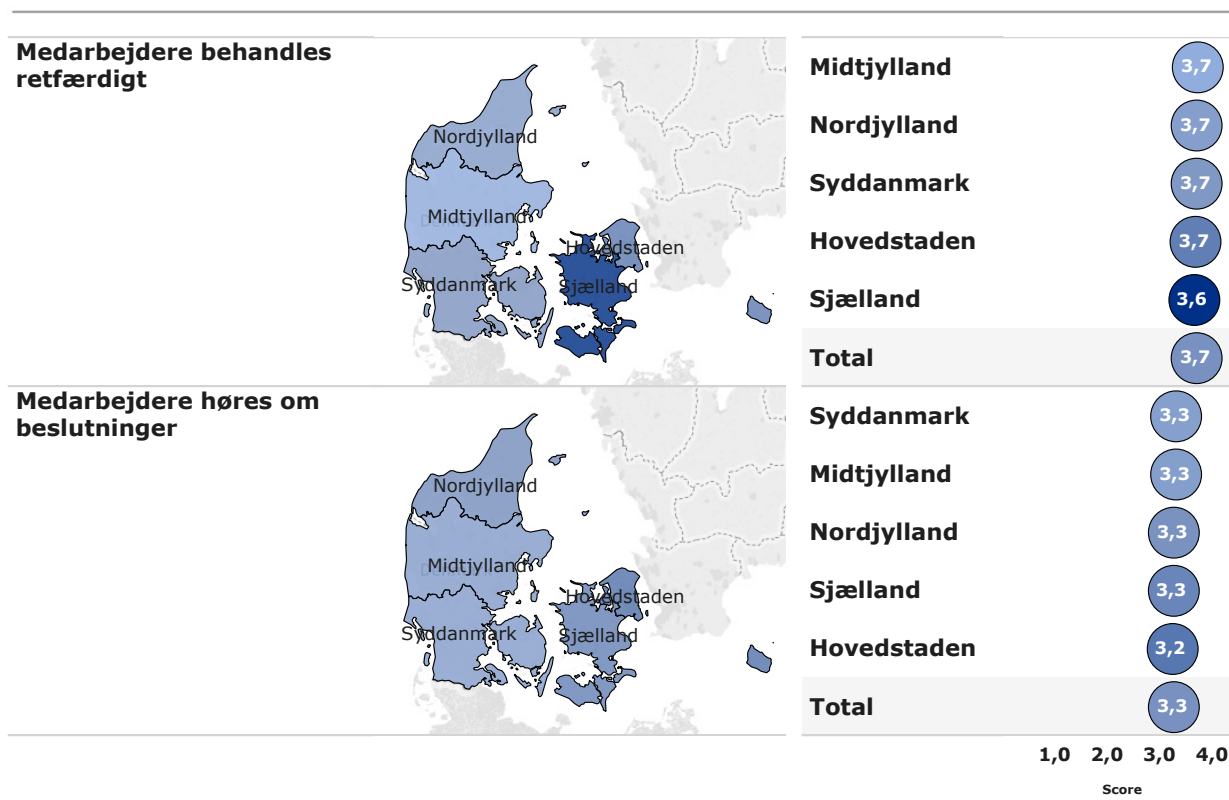
Lønmodtagerne i den offentlige og i den private sektor har omtrent samme score for spørgsmålet om, hvor ofte medarbejdere høres om beslutninger. Lønmodtagere i den offentlige sektor har en score på 3,2 og lønmodtagere i den private sektor en score på 3,3.

Arbejdspladsens region

Retfærdighed

Figur 7 viser lønmodtagernes oplevelse af retfærdighed i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Lønmodtagernes oplevelse af, hvor ofte medarbejdere behandles retfærdigt og høres om beslutninger, er nogenlunde ens i landets regioner.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Midtjylland, Region Nordjylland, Region Syddanmark og Region Hovedstaden, har de højeste scorer på 3,7 for spørgsmålet om medarbejdere behandles retfærdigt. Lønmodtagere, der arbejder i Region Sjælland, har den laveste score på 3,6.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Syddanmark, Region Midtjylland, Region Nordjylland og Region Sjælland, har de højeste scorer på 3,3 for spørgsmålet om, hvor ofte medarbejdere høres om beslutninger. Lønmodtagere, der arbejder i Region Hovedstaden, har den laveste score på 3,2.

Rolleklarhed

Rolleklarhed er medarbejderens forståelse af sin rolle i arbejdet dvs. af arbejdsopgavernes indhold og de forventninger, der knytter sig til arbejdets udførelse.

Et centralt aspekt af rolleklarhed er, at medarbejderen har fået tilstrækkelig information, vejledning og instruktion til at varetage arbejdsopgaverne. Et andet centralt aspekt af rolleklarhed er, at medarbejderen oplever ensartede krav og forventninger fra fx kolleger, kunder eller klienter. Når disse to centrale aspekter er opfyldt, har medarbejderen en klart defineret forståelse af sin rolle i arbejdet.

Tidligere undersøgelser viser, at medarbejderen har nemmere ved at forholde sig til omgivelsernes forventninger til udførelsen af arbejdet, når han/hun har en høj grad af rolleklarhed. Ligeledes ved man, at en høj grad af rolleklarhed har stor betydning for, om medarbejderen trives i arbejdet.

Andre undersøgelser viser, at en lav grad af rolleklarhed i form af usikkerhed om jobbet indhold, ansvarsområder og modsatrettede forventninger til udførelsen af arbejdet øger risikoen for stress og for at blive udbændt. Lav rolleklarhed i form af oplevelsen af modsatrettede forventninger til opgaveløsningen øger desuden risikoen for langvarigt sygefravær.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår fire spørgsmål om rolleklarhed. Spørgsmålene lyder:

1. Hvor ofte bliver der stillet modsatrettede krav til dig i dit arbejde?
2. Hvor ofte ved du helt klart, hvad der er dine arbejdsopgaver?
3. Hvor ofte får du den information, du behøver for at udføre dit arbejde?
4. Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?

Svarmulighederne på det første spørgsmål er:

'Altid' (1), 'Ofte' (2), 'Sommetider' (3), 'Sjældent' (4) eller 'Aldrig' (5).

Svarmulighederne på de øvrige tre spørgsmål er ligeledes (men med omvendt score):

'Aldrig' (1), 'Sjældent' (2), 'Sommetider' (3), 'Ofte' (4) eller 'Altid' (5).

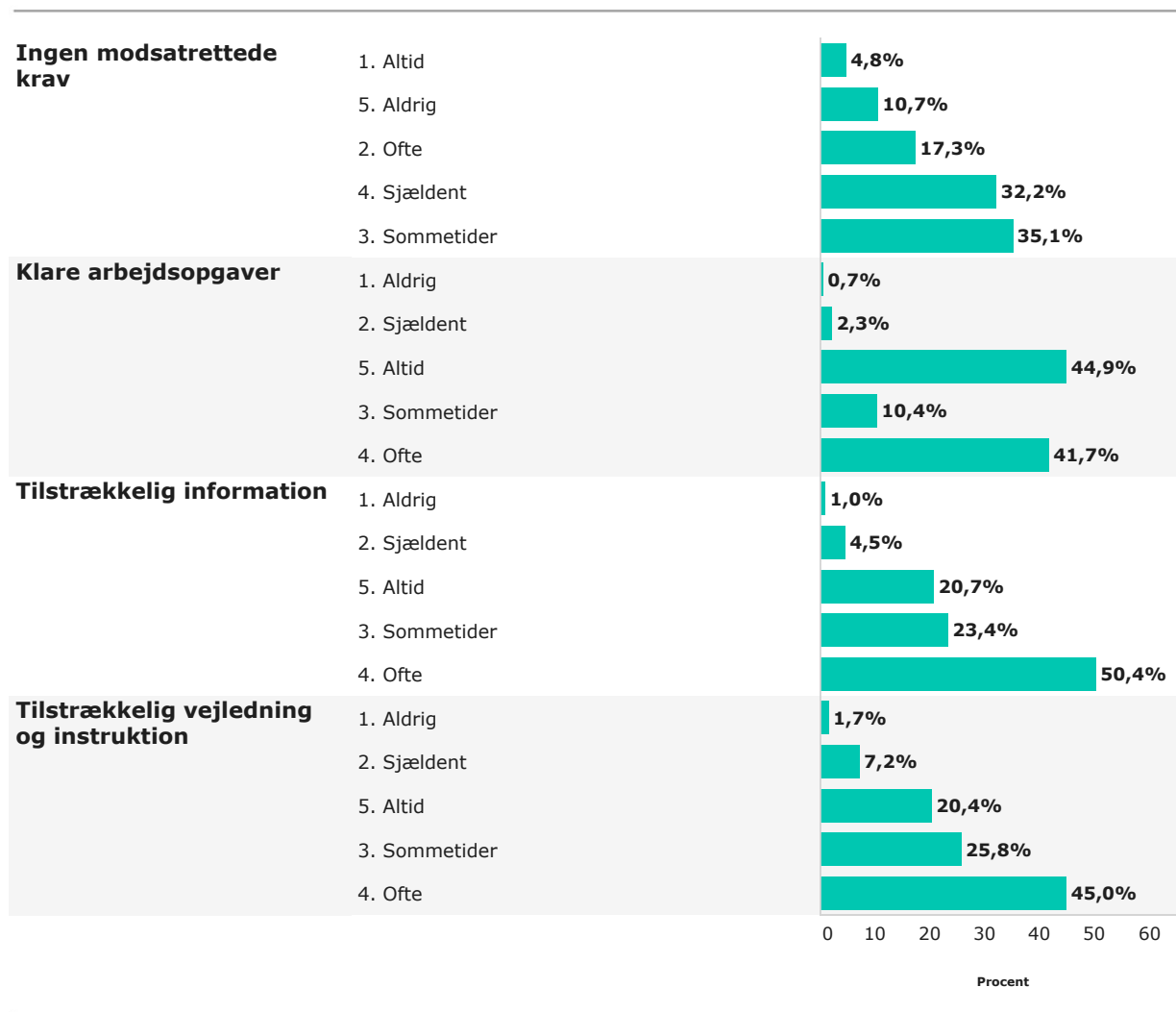
I resultaterne præsenteres den gennemsnitlige score.

Svarfordeling

Rolleklarhed

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om rolleklarhed.

Figur 1. Svarfordeling



Figur 1 viser, at 42,9 % af lønmodtagerne 'Aldrig' eller 'Sjældent' har modsatrettede krav i arbejdet, mens 22,1 % af lønmodtagerne 'Aldrig' eller 'Ofte' har modsatrettede krav i arbejdet.

I alt svarer 86,6 % af lønmodtagerne, at de 'Aldrig' eller 'Ofte' har klare arbejdsopgaver, hvor 3 % svarer, at de 'Aldrig' eller 'Sjældent' har klare arbejdsopgaver.

Derudover viser figur 1, at 5,5 % af lønmodtagerne 'Aldrig' eller 'Sjældent' får tilstrækkelig information til at udføre deres arbejde, hvor 71,1 % af lønmodtagerne 'Aldrig' eller 'Ofte' får tilstrækkelig information.

Under 10 % af lønmodtagerne svarer, at de 'Aldrig' eller 'Sjældent' får tilstrækkelig vejledning og instruktion i at udføre arbejdet, hvor 65,4 % svarer, at de 'Aldrig' eller 'Ofte' får tilstrækkelig vejledning og instruktion.

Tidsudvikling

Rolleklarhed

Figur 2 viser lønmodtagernes rolleklarhed i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



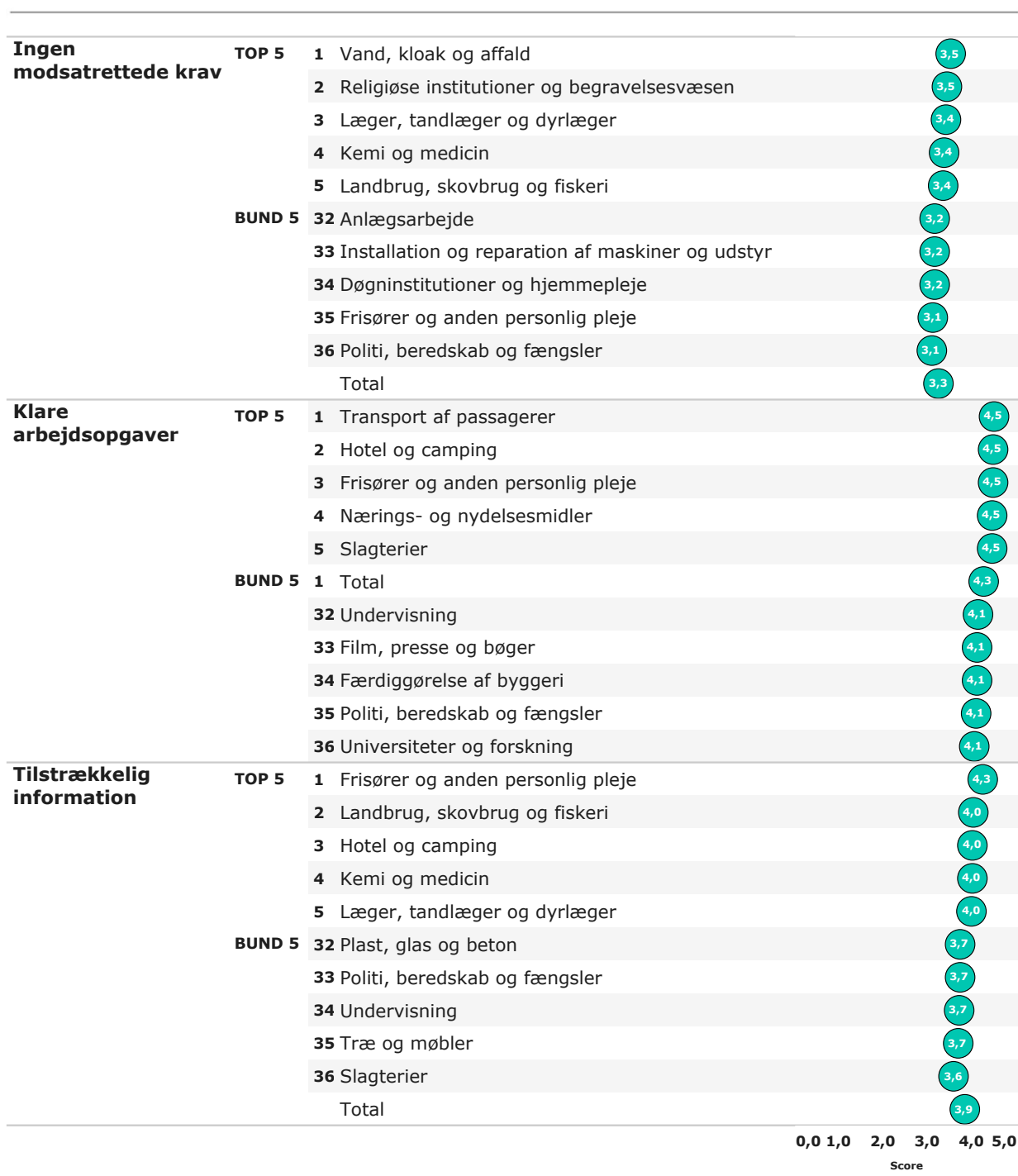
I perioden fra 2012-2016 er der ingen statistisk signifikante ændringer i lønmodtagernes rolleklarhed. Lønmodtagernes gennemsnitlige scorer for spørgsmålene om rolleklarhed er i intervallet 3,3-4,3.

Øverst og nederst placerede brancher

Rolleklarhed

Figur 3 og figur 3.1 viser de fem brancher, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for rolleklarhed.

Figur 3. Brancher



Øverst og nederst placerede brancher

Rolleklarhed

Figur 3.1 Brancher



Lønmodtagere i brancherne 'Vand, kloak og affald' og 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen' har de højeste scorer på 3,5 for spørgsmålet, der omhandler ingen modsatrettede krav i arbejdet. Modsat har lønmodtagerne i brancherne 'Politi, beredskab og fængsler' og 'Frisører og anden personlig pleje' de laveste scorer på 3,1.

Lønmodtagere i brancherne 'Transport og passagerer', 'Hotel og camping', 'Frisører og anden personlig pleje', 'Nærings- og nydelsesmidler' og 'Slagterier' har de højeste scorer på 4,5 for spørgsmålet om klare arbejdsopgaver. Modsat har lønmodtagere i brancherne 'Universiteter og forskning', 'Politi, beredskab og fængsler', 'Færdiggørelse af byggeri', 'Film, presse og bøger' og 'Undervisning' de laveste scorer på 4,1.

Lønmodtagere i branchen 'Frisører og anden personlig pleje' har den højeste score på 4,3 for spørgsmålet om tilstrækkelig information. Modsat har lønmodtagere i branchen 'Slagterier' den laveste score på 3,6.

Lønmodtagere i branchen 'Frisører og anden personlig pleje' har den højeste score på 4,1 for spørgsmålet om tilstrækkelig vejledning og instruktion. Modsat er det særligt lønmodtagere i brancherne 'Slagterier' og 'Undervisning', der har de laveste scorer på 3,5 for spørgsmålet om tilstrækkelig vejledning og instruktion i arbejdet.

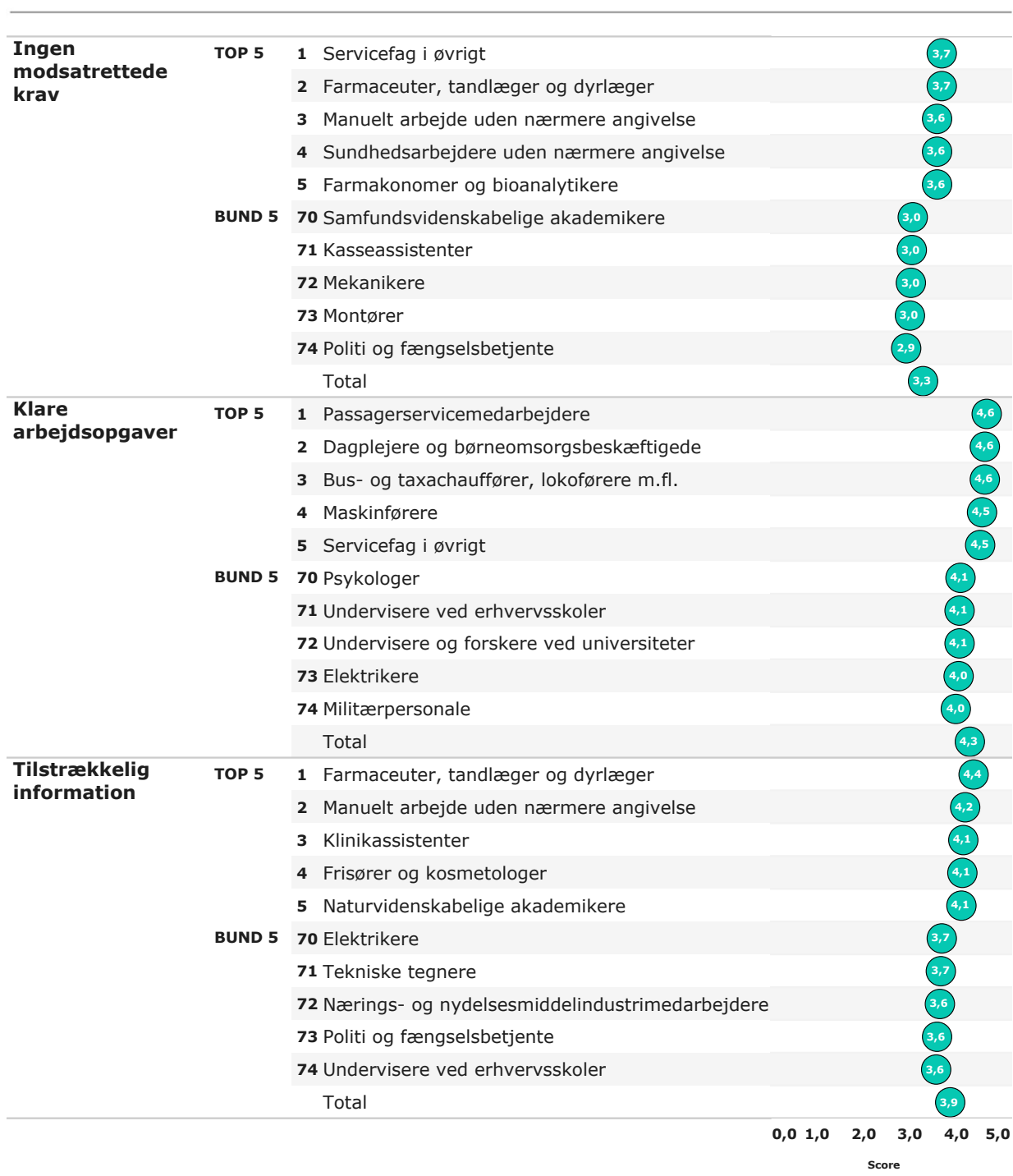
Sammenlignes branchernes øverste og nederste placering i figurerne på tværs af alle spørgsmål om rolleklarhed, går flere branchegrupper igen. Brancherne 'Frisører og anden personlig pleje', 'Hotel og camping', 'Landbrug, skovbrug og fiskeri' og 'Kemi og medicin' er øverst placerede for tre ud af fire spørgsmål om rolleklarhed. Derudover er brancherne 'Politi, beredskab og fængsler' og 'Undervisning' nederst placerede for tre ud af fire spørgsmål om rolleklarhed.

Øverst og nederst placerede job

Rolleklarhed

Figur 4 og figur 4.1 viser de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorere for spørgsmålene om rolleklarhed.

Figur 4. Jobgrupper



Øverst og nederst placerede job

Rolleklarhed

Figur 4.1 Jobgrupper



Lønmodtagere i jobgrupperne 'Servicefag i øvrigt' og 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger' har de højeste scorere på 3,7 for spørgsmålet, der omhandler ingen modsatrettede krav i arbejdet. Modsat har lønmodtagere i jobgruppen 'Politi og fængselsbetjente' den laveste score på 2,9.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Passagerservicemedarbejdere', 'Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede' og 'Bus- og taxachauffører, lokoførere m. fl.' har de højeste scorere på 4,6 for spørgsmålet om klare arbejdsopgaver. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Militærpersonale' og 'Elektrikere' de laveste scorere på 4,0.

Lønmodtagere i jobgruppen 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger' har den højeste score på 4,4 for spørgsmålet om tilstrækkelig information, mens jobgrupperne 'Undervisere ved erhvervsskoler', 'Politi og fængselsbetjente' og 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere' har de laveste scorere på 3,6.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger' og 'Manuelt arbejde uden nærmere angivelse' har de højeste scorere på 4,2 for spørgsmålet om tilstrækkelig vejledning og instruktion. Modsat har lønmodtagere i jobgruppen 'Undervisere ved erhvervsskoler' den laveste score på 3,4 for spørgsmålet om tilstrækkelig vejledning og instruktion.

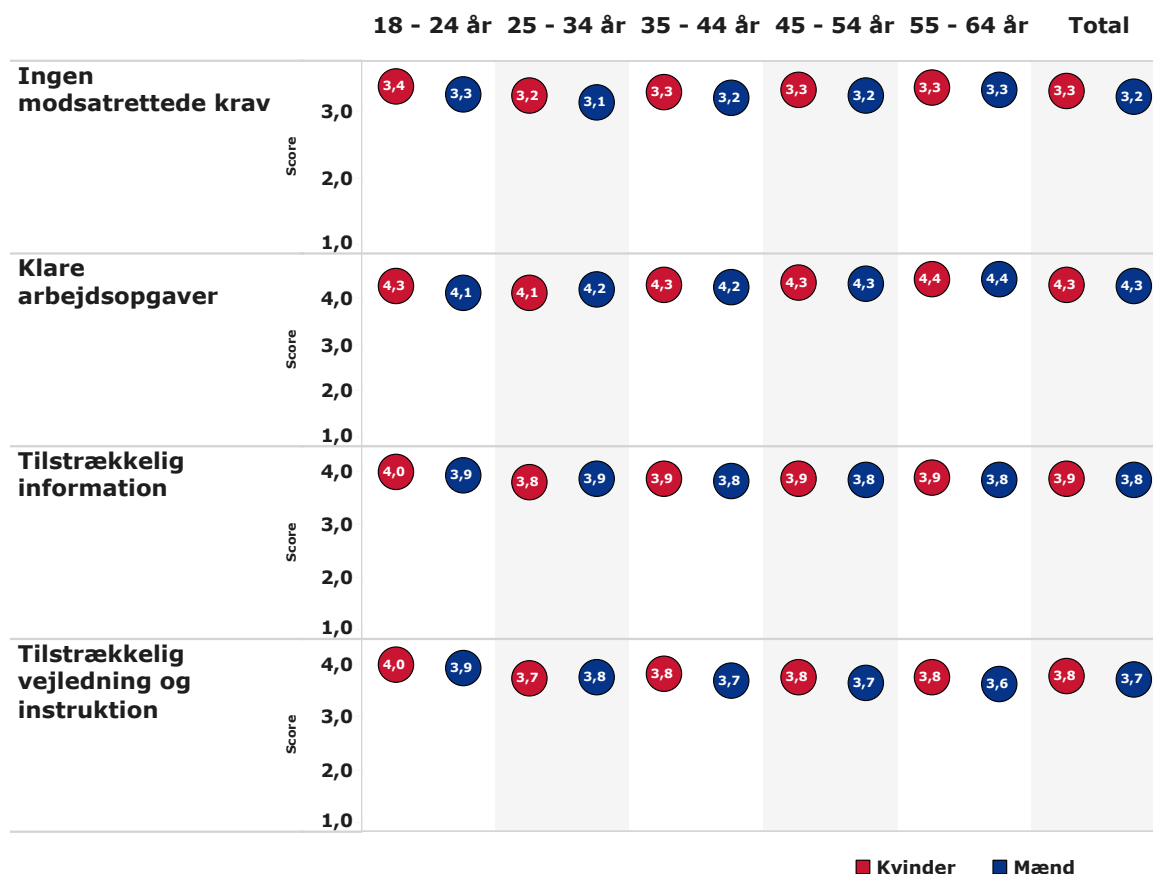
Sammenlignes jobgruppernes øverste og nederste placering i figurene på tværs af alle spørgsmål om rolleklarhed, går flere jobgrupper igen. Jobgrupperne 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger' og 'Manuelt arbejde uden nærmere angivelse' er øverst placerede for tre ud af fire spørgsmål om rolleklarhed. Modsat er jobgruppen 'Undervisere ved erhvervsskoler' nederst placeret for tre ud af fire spørgsmål om rolleklarhed.

Køn og alder

Rolleklarhed

Figur 5 viser lønmodtagernes rolleklarhed på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

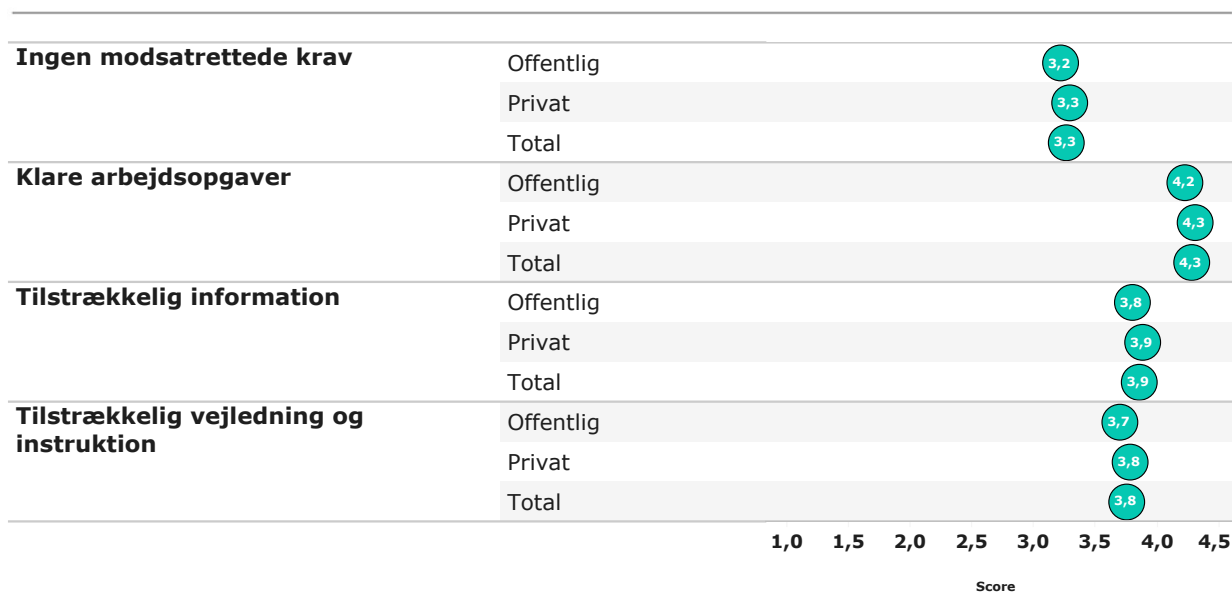
Figur 5 viser, at kvinder og mænd har nogenlunde ens rolleklarhed, også på tværs af alderskategorierne. Dog fremhæves kvinder og mænd i alderen 18-24 år, der oftere får tilstrækkelig vejledning og instruktion end lønmodtagere i andre alderskategorier.

Sektor

Rolleklarhed

Figur 6 viser lønmodtagernes rolleklarhed på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



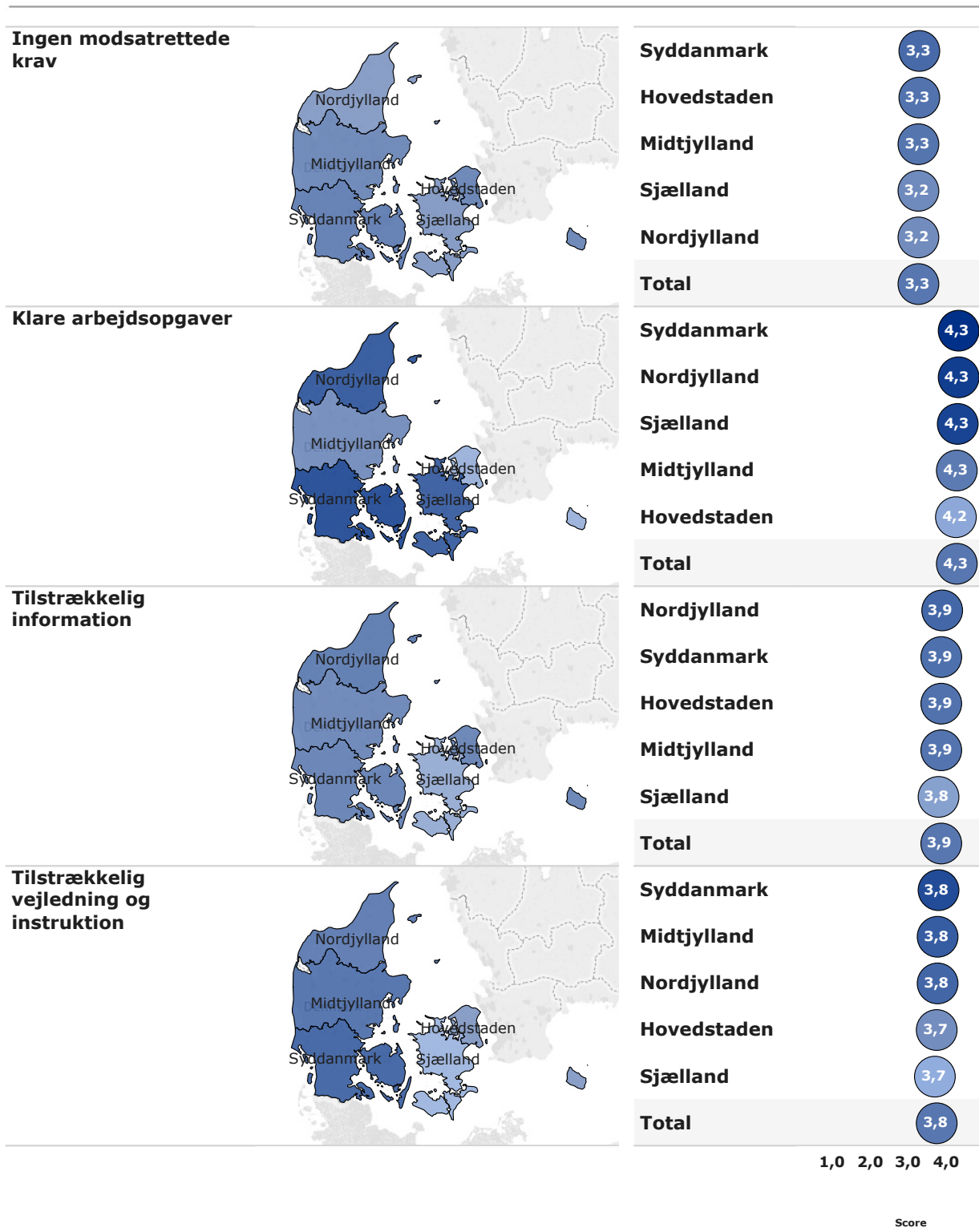
Overordnet har lønmodtagere i den offentlige og i den private sektor samme grad af rolleklarhed på arbejdspladsen. Dog viser figur 6, at alle scorene for lønmodtagere i den offentlige sektor er 0,1 skalapoint lavere end scorene for lønmodtagere i den private sektor.

Arbejdspladsens region

Rolleklarhed

Figur 7 viser lønmodtagernes rolleklarhed i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Arbejdspladsens region

Rolleklarhed

Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Lønmodtagernes vurdering af rolleklarhed er nogenlunde ens i de forskellige regioner.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Syddanmark, Region Hovedstaden og Region Midtjylland, har de højeste scorer på 3,3 for spørgsmålet om ingen modsatrettede krav, hvor lønmodtagere i Region Sjælland og Region Nordjylland har de laveste score på 3,2.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Syddanmark, Region Nordjylland, Region Sjælland og Region Midtjylland, har ens scorer på 4,3 for spørgsmålet om klare arbejdsopgaver, hvor lønmodtagere i Region Hovedstaden har den laveste score på 4,2.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Nordjylland, Region Syddanmark, Region Hovedstaden og Region Midtjylland, har de højeste scorer på 3,9 for spørgsmålet om tilstrækkelig information, hvor lønmodtagere i Region Sjælland har den laveste score på 3,8.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Syddanmark, Region Midtjylland og Region Nordjylland, har de højeste scorer på 3,8 for spørgsmålet om tilstrækkelig vejledning og instruktion i arbejdet, hvor lønmodtagere i Region Hovedstaden og Region Sjælland har den laveste score på 3,7.

Rummelighed

Arbejdspladsens rummelighed i forhold til medarbejdere med færre kræfter på grund af fx alder eller sygdom afhænger både af ledelsen og af den kollegiale opbakning. Her er rummeligheden vurderet ud fra, hvor ofte der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår et spørgsmål om arbejdspladsens rummelighed.

Spørgsmålet lyder:

1. Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (fx ældre eller syge) på din arbejdsplads?

Svarmulighederne er:

'Aldrig' (1), 'Sjældent' (2), 'Sommetider' (3), 'Ofte' (4) eller 'Altid' (5).

Resultaterne er baserede på en beregning af den gennemsnitlige score for spørgsmålet.

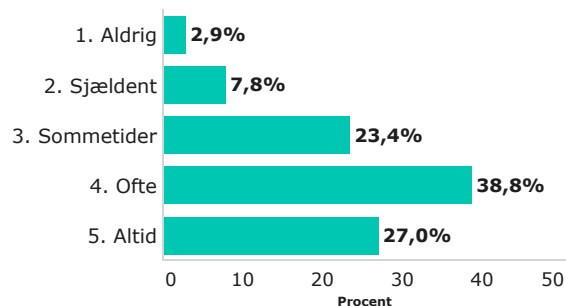
Svarfordeling

Rummelighed

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålet om rummelighed på arbejdspladsen.

Figur 1. Svarfordeling

**Hensyntagen til
medarbejdere med
færre kræfter**



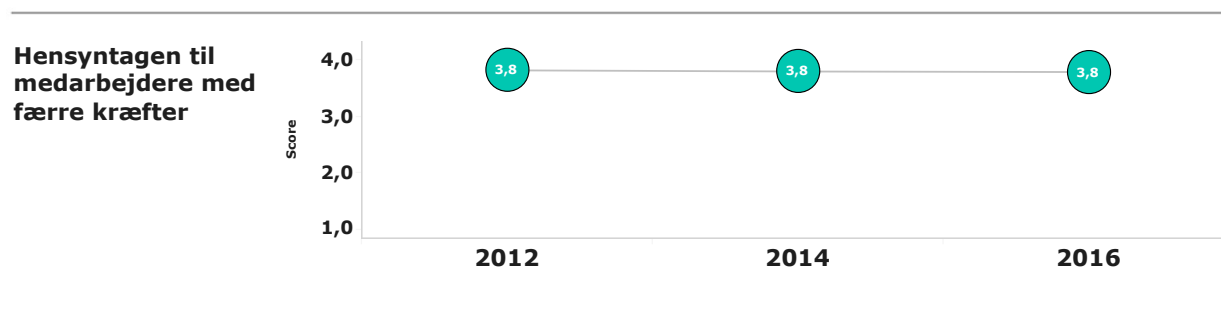
Størstedelen af lønmodtagerne svarer, at der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter. I alt svarer 65,8 % af lønmodtagerne, at der 'Altid' eller 'Ofte' tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter, hvor 10,7 % svarer, at der 'Aldrig' eller 'Sjældent' tages hensyn.

Tidsudvikling

Rummelighed

Figur 2 viser lønmodtagernes oplevelse af rummelighed på arbejdspladsen i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 er der ingen ændringer i lønmodtagernes oplevelse af rummelighed på arbejdspladsen. I alle årene er lønmodtagernes gennemsnitlige score 3,8 for spørgsmålet om, hvor ofte der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter.

Øverst og nederst placerede brancher

Rummelighed

Figur 3 viser de fem brancher, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for spørgsmålet om rummelighed på arbejdspladsen.

Figur 3. Brancher



Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen' og 'Landbrug, skovbrug og fiskeri', har de højeste scorer på 4,0 for spørgsmålet om rummelighed på arbejdspladsen. Modsat har lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Rengøring', 'Frisører og anden personlig pleje', 'Transport af gods', 'Slagterier', samt 'Tekstil og papir' de laveste scorer på 3,6.

Øverst og nederst placerede job

Rummelighed

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorere for spørgsmålet om rummelighed på arbejdspladsen.

Figur 4. Jobgrupper



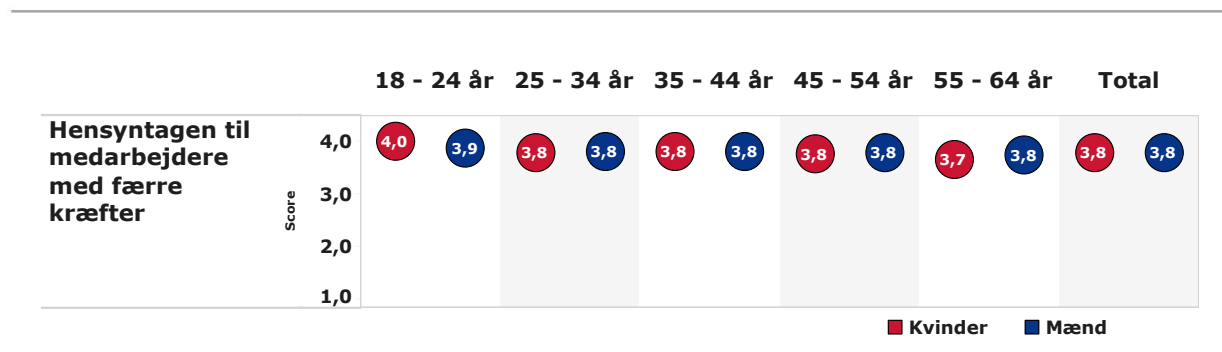
Lønmodtagere i jobgruppen 'Jord- og betonarbejdere' har den højeste score på 4,1 for spørgsmålet om rummelighed på arbejdspladsen. Også lønmodtagere i jobgrupperne 'Sundhedsarbejdere uden nærmere angivelse', 'Gartnere og landmænd', 'Naturvidenskabelige akademikere' og 'Pædagogmedhjælpere' har høje scorere på 4,0. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Frisører og kosmetologer', 'Passagerservicemedarbejdere', 'Undervisere ved erhvervsskoler', 'Rengøringsassistenter' og 'Militærpersonale' de laveste scorere i intervallet 3,4-3,5.

Køn og alder

Rummelighed

Figur 5 viser lønmodtagernes oplevelse af rummelighed på arbejdspladsen på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

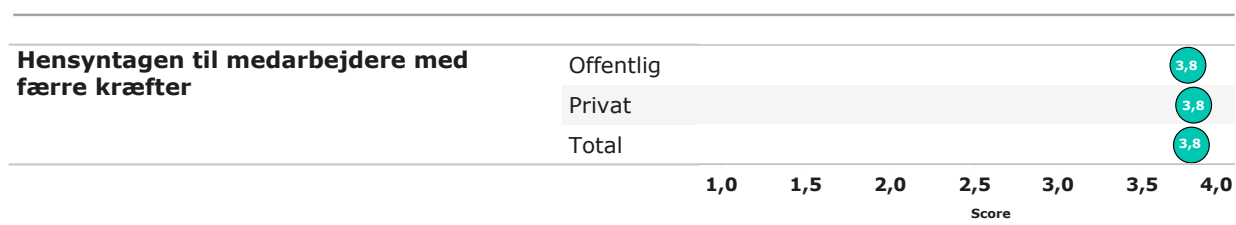
Figur 5 viser, at kvinder og mænd angiver samme grad af rummelighed på arbejdspladsen, også på tværs af alderskategorierne. Dog har kvinder i alderen 18-24 år den højeste score på 4,0.

Sektor

Rummelighed

Figur 6 viser lønmodtagernes oplevelse af rummelighed på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



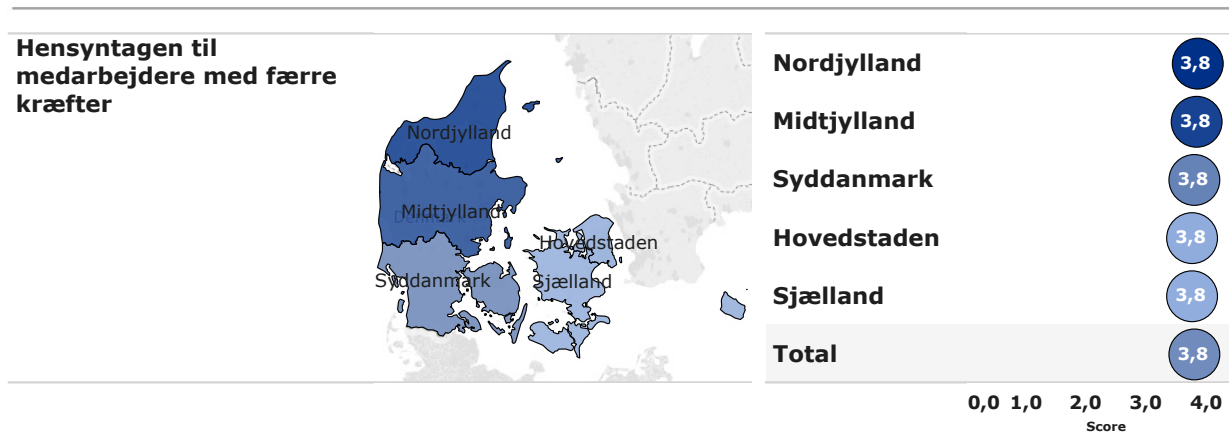
Lønmodtagere i den offentlige og i den private sektor har ens scorer på 3,8 for spørgsmålet om rummelighed på arbejdspladsen.

Arbejdspladsens region

Rummelighed

Figur 7 viser lønmodtagernes oplevelse af rummelighed på arbejdspladsen i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Figur 7 viser, at landsgennemsnittet for oplevelsen af rummelighed på arbejdspladsen er 3,8. Lønmodtagere i alle landets regioner har denne score. Der er således ingen regionale forskelle i oplevelsen af, hvor ofte der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter på arbejdspladsen.

Kollegial støtte og samarbejde

Kollegial støtte og samarbejde omfatter to aspekter af sociale relationer på arbejdspladsen: om kolleger hjælper hinanden indbyrdes for at opnå det bedste resultat, og om der samarbejdes, når der opstår problemer, der kræver løsninger. De to aspekter kan forstås som ressourcer, der spiller en afgørende rolle for medarbejderens arbejde og trivsel. Tidligere undersøgelser har vist, at samarbejde og kollegial støtte også har betydning for medarbejdernes helbred. Kollegial støtte og samarbejde måles ved spørgsmål om, hvor ofte man oplever henholdsvis kollegial hjælp, samarbejde og anerkendelse.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår to spørgsmål om samarbejde og kollegial støtte. Spørgsmålene lyder:

1. Hvor ofte hjælper du og dine kolleger hinanden med at opnå det bedst mulige resultat?
2. Hvor ofte samarbejder du og dine kolleger, når der opstår problemer, der kræver løsninger?

Svarmulighederne er:

'Aldrig' (1), 'Sjældent' (2), 'Sommetider' (3), 'Ofte' (4) eller 'Altid' (5).

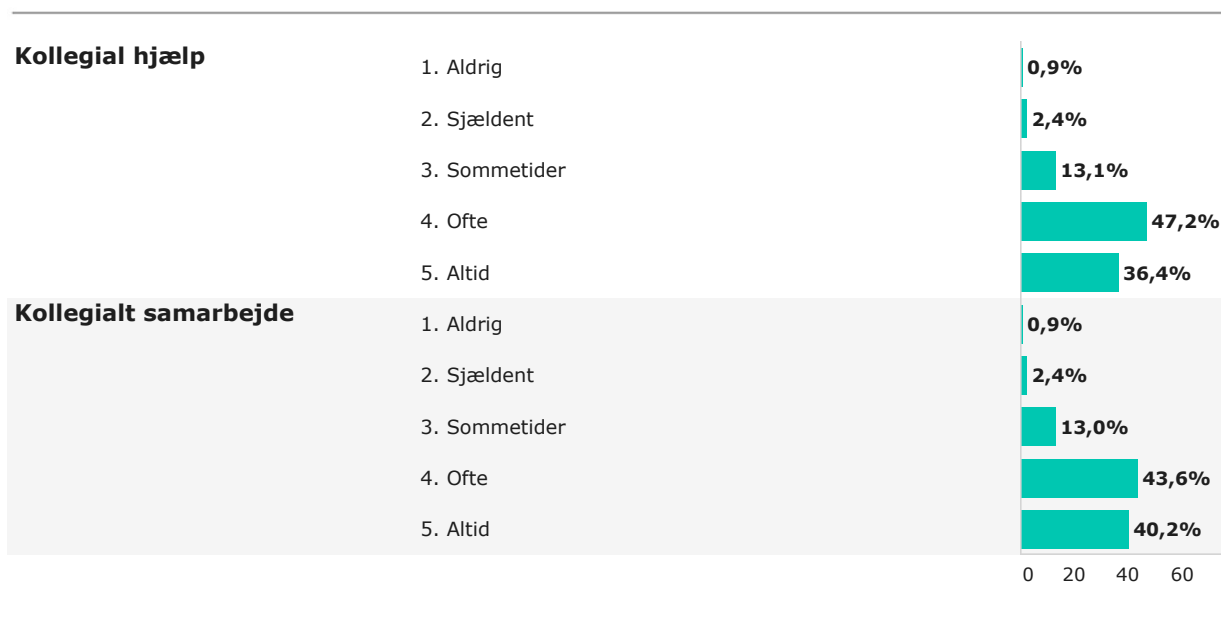
Resultaterne er baserede på beregninger af den gennemsnitlige score for hvert spørgsmål.

Svarfordeling

Kollegial støtte og samarbejde

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om kollegial hjælp og kollegialt samarbejde.

Figur 1. Svarfordeling



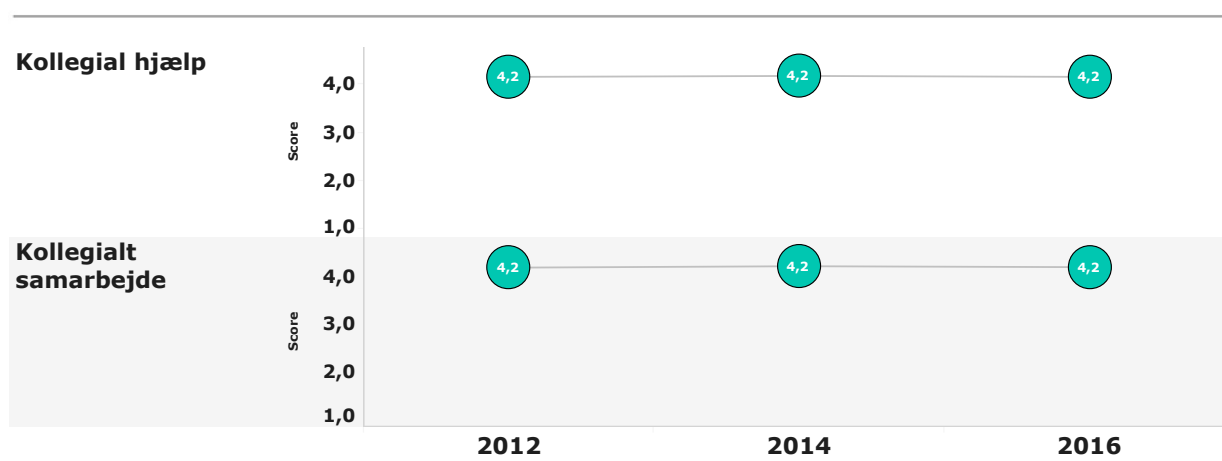
Over 83 % af lønmodtagerne svarer, at de 'Altid' eller 'Ofte' oplever kollegial hjælp eller kollegialt samarbejde. Ca. 3 % af lønmodtagerne svarer modsat, at de 'Aldrig' eller 'Sjældent' oplever kollegial hjælp eller kollegialt samarbejde.

Tidsudvikling

Kollegial støtte og samarbejde

Figur 2 viser lønmodtagernes oplevelse af kollegial hjælp og kollegialt samarbejde i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



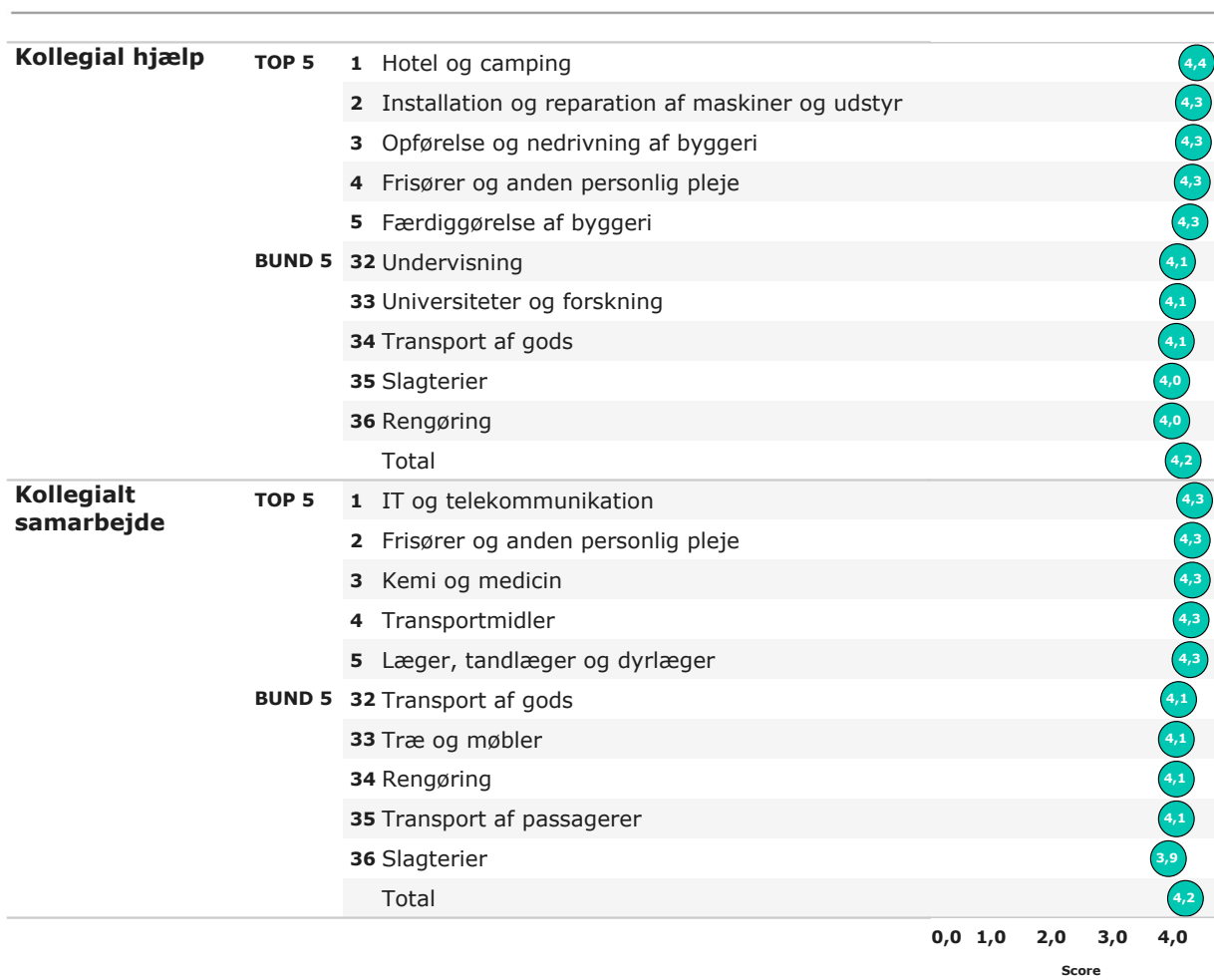
I perioden fra 2012-2016 er der ingen ændringer i lønmodtagernes oplevelse af kollegial hjælp eller kollegialt samarbejde. I tidsperioden har lønmodtagerne en score på 4,2 for begge spørgsmål.

Øverst og nederst placerede brancher

Kollegial støtte og samarbejde

Figur 3 viser de fem brancher, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for kollegial hjælp og kollegialt samarbejde.

Figur 3. Brancher



Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Hotel og camping', 'Installation og reparation af maskiner og udstyr', 'Opførelse og nedrivning af byggeri', 'Frisører og anden personlig pleje' og 'Færdiggørelse af byggeri', har de højeste scorer i intervallet 4,3-4,4 for kollegial hjælp. Modsat arbejder lønmodtagerne med de laveste scorer i brancherne 'Rengøring', 'Slagterier', 'Transport af gods', 'Universiteter og forskning' og 'Undervisning'. Lønmodtagerne i disse brancher har scorer i intervallet 4,0-4,1 for kollegial hjælp.

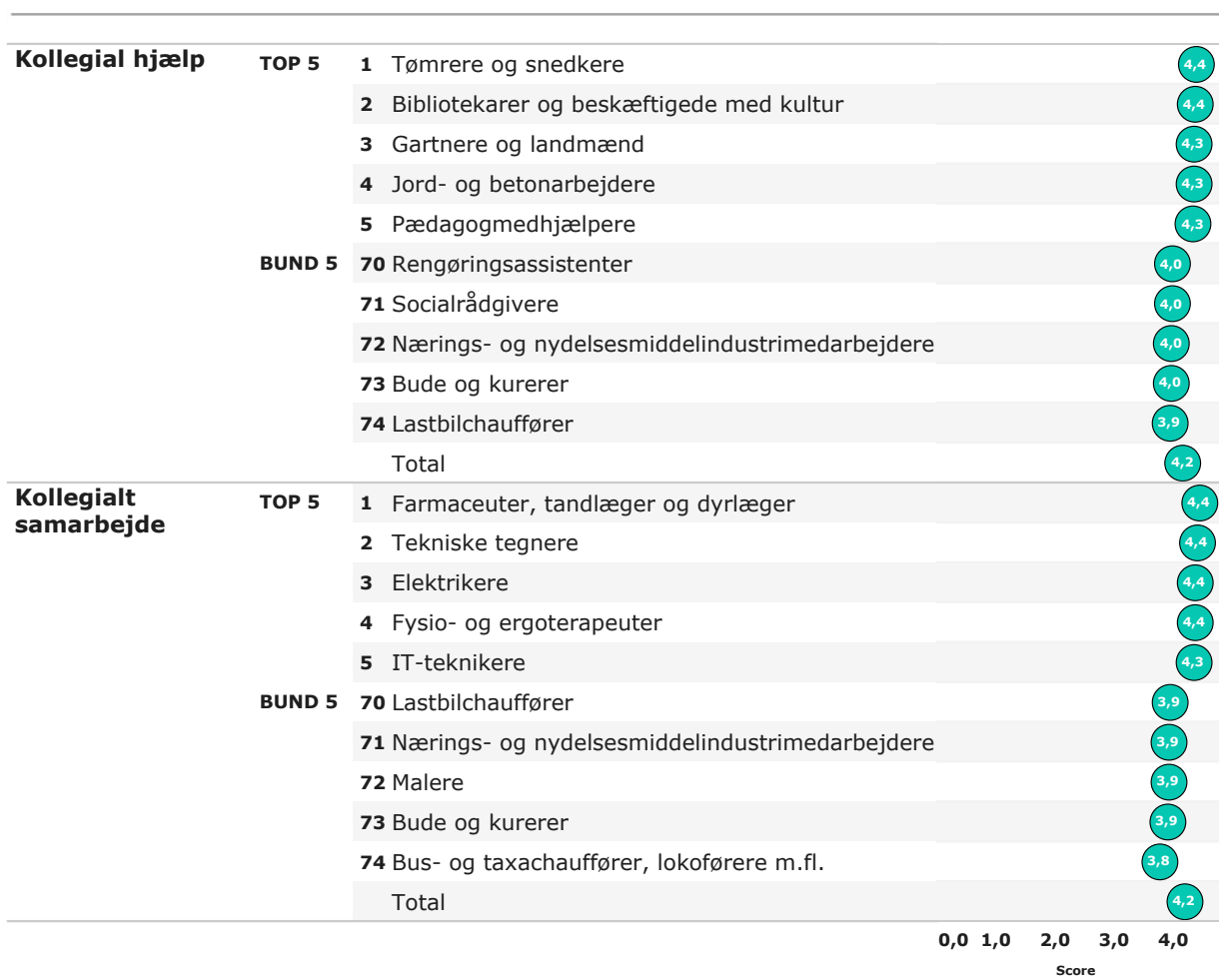
Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'IT og telekommunikation', 'Frisører og anden personlig pleje', 'Kemi og medicin', 'Transportmidler' og 'Læger, tandlæger og dyrlæger', har de højeste scorer på 4,3 for kollegialt samarbejde. Modsat arbejder lønmodtagerne med de laveste scorer i brancherne 'Slagterier', 'Transport af passagerer', 'Rengøring', 'Træ og møbler' og 'Transport af gods'. Lønmodtagerne i disse brancher har scorer i intervallet 3,9-4,1 for kollegialt samarbejde.

Øverst og nederst placerede job

Kollegial støtte og samarbejde

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for kollegial hjælp og kollegialt samarbejde.

Figur 4. Jobgrupper



Lønmodtagere i jobgrupperne 'Tømrere og snedkere' samt 'Bibliotekarere og beskæftigede med kultur' har de højeste scorer på 4,4 for kollegial hjælp. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Lastbilchauffører', 'Bude og kurerer', 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere', 'Socialrådgivere' og 'Rengøringsassistenter' de laveste scorer i intervallet 3,9-4,0 for kollegial hjælp.

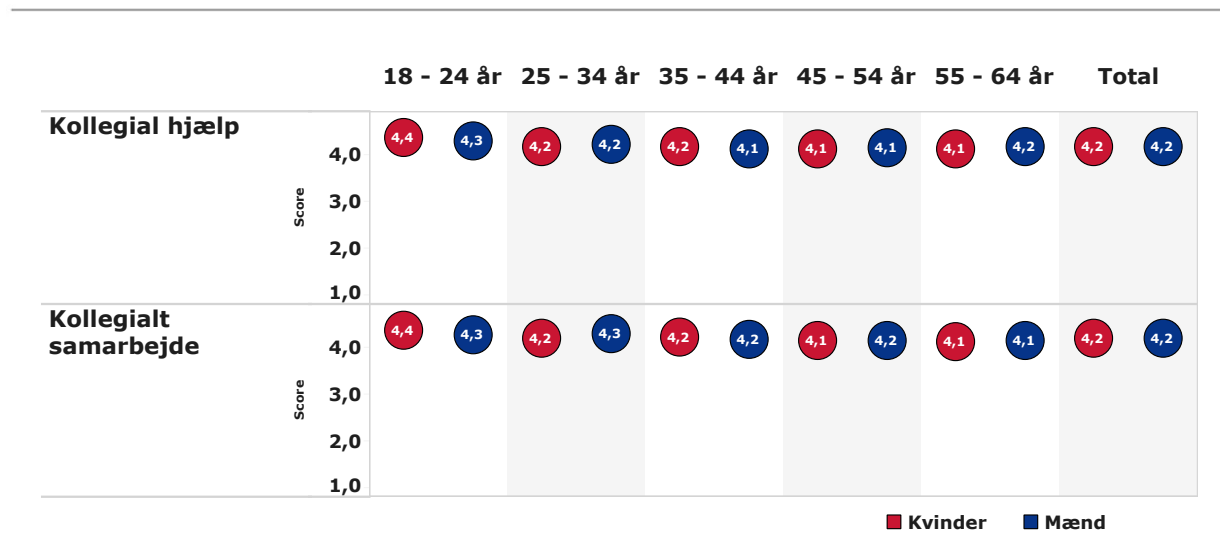
Lønmodtagere i jobgrupperne 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger', 'Tekniske tegnere', 'Elektrikere' og 'Fysio- og ergoterapeuter' har de højeste scorer på 4,4 for kollegialt samarbejde. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.', 'Bude og kurerer', 'Malere', 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere' og 'Lastbilchauffører' de laveste scorer i intervallet 3,8-3,9 for kollegialt samarbejde.

Køn og alder

Kollegial støtte og samarbejde

Figur 5 viser lønmodtagernes oplevelse af kollegial hjælp og kollegialt samarbejde på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Figur 5 viser, at kvinder og mænd oplever samme grad af kollegial hjælp og kollegialt samarbejde.

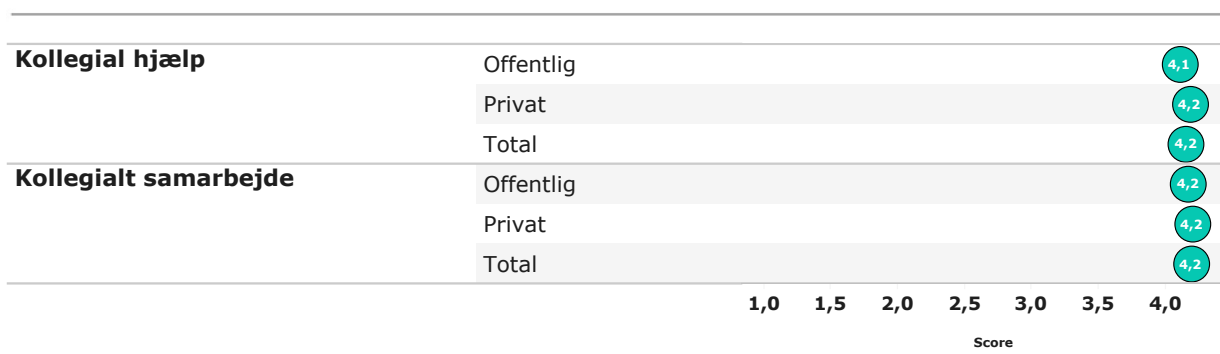
Derudover viser figur 5 også, at unge kvinder og mænd i aldersgruppen 18-24 år har de højeste scorer for kollegial hjælp.

Sektor

Kollegial støtte og samarbejde

Figur 6 viser lønmodtagernes oplevelse af kollegial hjælp og kollegialt samarbejde på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



Lønmodtagere i den offentlige sektor og lønmodtagere i den private sektor har omtrent de samme scorere for kollegial hjælp og kollegialt samarbejde.

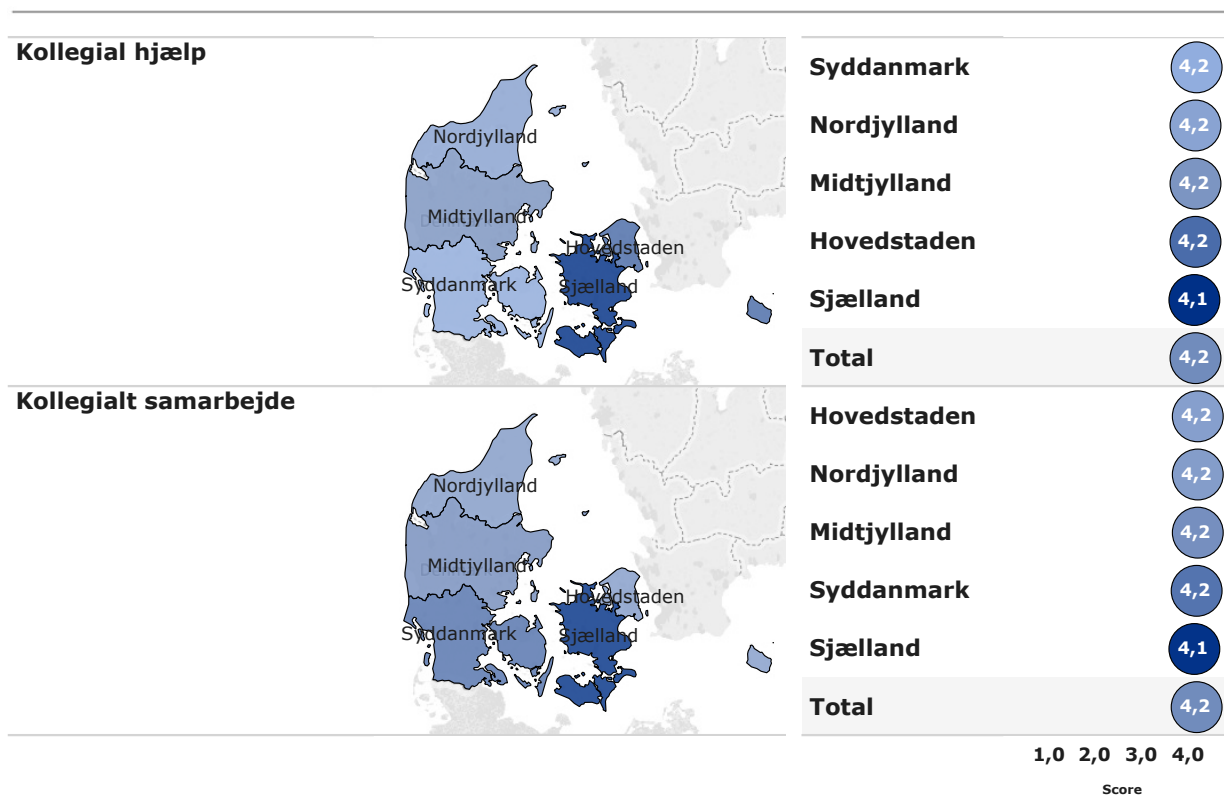
Lønmodtagere i den offentlige sektor har en score på 4,1 for kollegial hjælp, hvor lønmodtagere i den private sektor har en score på 4,2. Derudover har lønmodtagere i begge sektorer ens scorere på 4,2 for kollegialt samarbejde.

Arbejdspladsens region

Kollegial støtte og samarbejde

Figur 7 viser lønmodtagernes oplevelse af kollegial hjælp og kollegialt samarbejde i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Overordnet er lønmodtagernes oplevelse af kollegial hjælp og kollegialt samarbejde ens i landets regioner. Lønmodtagere, der arbejder i Region Syddanmark, Region Nordjylland, Region Midtjylland og Region Hovedstaden, har alle scorer på 4,2 for kollegial hjælp og kollegialt samarbejde. Lønmodtagere, der arbejder i Region Sjælland, har scoren 4,1 for kollegial hjælp og kollegialt samarbejde.

Kollegial anerkendelse

Kollegial anerkendelse drejer sig om, hvorvidt deltagerne opfatter, at de og deres kolleger anerkender hinanden. Anerkendelse på arbejdspladsen kan forstås som en ressource, der spiller en afgørende rolle for medarbejderens arbejde og trivsel.

Anerkendelse imellem kolleger og anerkendelse kolleger indbyrdes er et centralt aspekt af at opleve anerkendelse på arbejdspladsen, men der kan også være andre aspekter, som ikke nødvendigvis falder sammen med anerkendelse af kolleger indbyrdes, nemlig anerkendelse fra ledelsen og/eller anerkendelse fra brugere og borgere.

Anerkendelse har stor betydning for medarbejderens trivsel i arbejdet. Tidligere undersøgelser har vist, at lav anerkendelse kan medføre en lavere tilknytning til arbejdspladsen og ønske om at skifte arbejde.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår et spørgsmål om kollegial anerkendelse. Spørgsmålet lyder:

1. Hvor ofte anerkender du og dine kolleger hinanden i arbejdet?

Svarmulighederne til spørgsmålet er følgende:

'Aldrig' (1), 'Sjældent' (2), 'Sommetider' (3), 'Ofte' (4) eller 'Altid' (5).

Resultaterne er baserede på en beregning af en gennemsnitlig score.

Svarfordeling

Kollegial anerkendelse

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålet om kollegial anerkendelse.

Figur 1. Svarfordeling



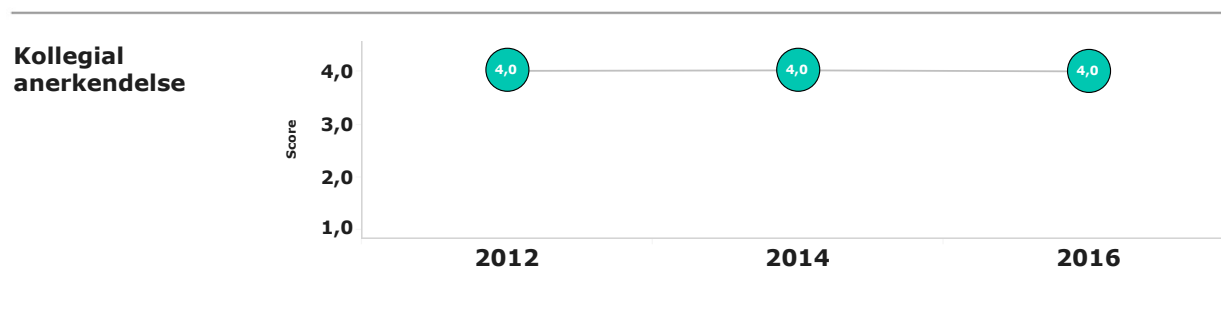
Flere end 78 % af lønmodtagerne svarer, at de 'Ofte' eller 'Altid' anerkender hinanden i arbejdet. Under 5 % svarer modsat, at de 'Aldrig' eller 'Sjældent' er kollegialt anerkendende i arbejdet.

Tidsudvikling

Kollegial anerkendelse

Figur 2 viser lønmodtagernes kollegiale anerkendelse i arbejdet i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 er der ingen ændringer i lønmodtagernes kollegiale anerkendelse. Lønmodtagernes gennemsnitlige score er 4,0 for hele perioden.

Øverst og nederst placerede brancher

Kollegial anerkendelse

Figur 3 viser de fem brancher, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for kollegial anerkendelse i arbejdet.

Figur 3. Brancher



Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Frisører og anden personlig pleje', 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen', 'Landbrug, skovbrug og fiskeri', 'Installation og reparation af maskiner og udstyr' og 'Anlægsarbejde' har de højeste scorer i intervallet 4,1-4,3 for kollegial anerkendelse i arbejdet. Modsat arbejder lønmodtagere med de laveste scorer i brancherne 'Slagterier', 'Træ og møbler', 'Politi, beredskab og fængsler', 'Hospitaler' og 'Døgninstitutioner og hjemmepleje'. Lønmodtagerne i disse brancher har en score i intervallet 3,8-3,9 for spørgsmålet om kollegial anerkendelse i arbejdet.

Øverst og nederst placerede job

Kollegial anerkendelse

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for kollegial anerkendelse i arbejdet.

Figur 4. Jobgrupper



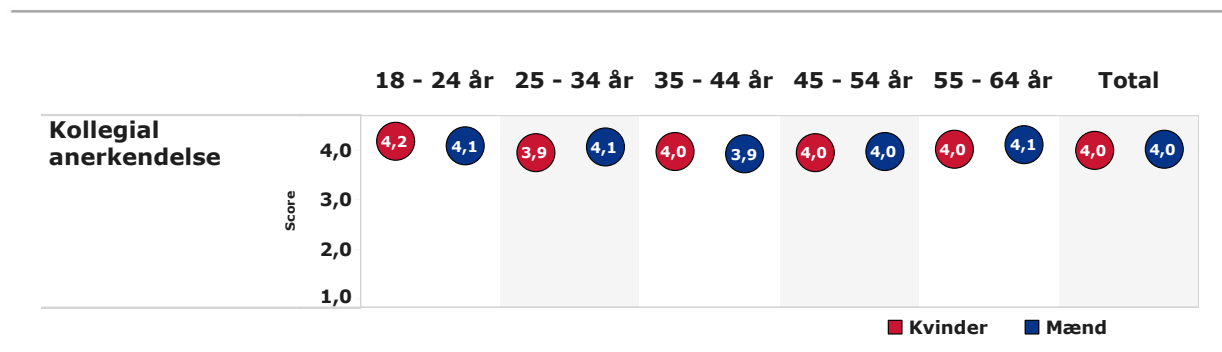
Lønmodtagere i jobgrupperne 'Passagerservicemedarbejdere', 'Gartnere og landmænd', 'Jord- og betonarbejdere', 'Bibliotekarere og beskæftigede med kultur' og 'Frisører og kosmetologer' har de højeste scorer i intervallet 4,2-4,4 for kollegial anerkendelse i arbejdet. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Slagtere og bagere', 'Direktions-, læge-, og advokatsekretærer', 'Socialrådgivere', 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere' og 'Lager- og transportarbejdere' de laveste scorer på 3,8 for kollegial anerkendelse i arbejdet.

Køn og alder

Kollegial anerkendelse

Figur 5 viser lønmodtagernes kollegiale anerkendelse i arbejdet på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

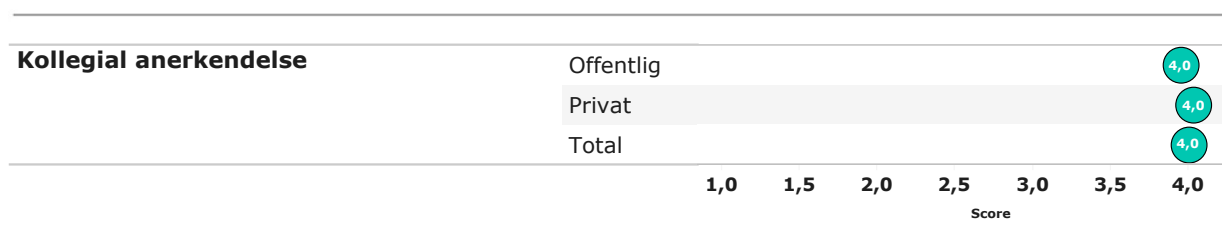
Kvinder og mænd oplever samme grad af kollegial anerkendelse i arbejdet. Dog indikerer figur 5, at kvinder i alderen 18-24 år oftere oplever kollegial anerkendelse med den højeste score på 4,2.

Sektor

Kollegial anerkendelse

Figur 6 viser lønmodtagernes kollegial anerkendelse i arbejdet på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



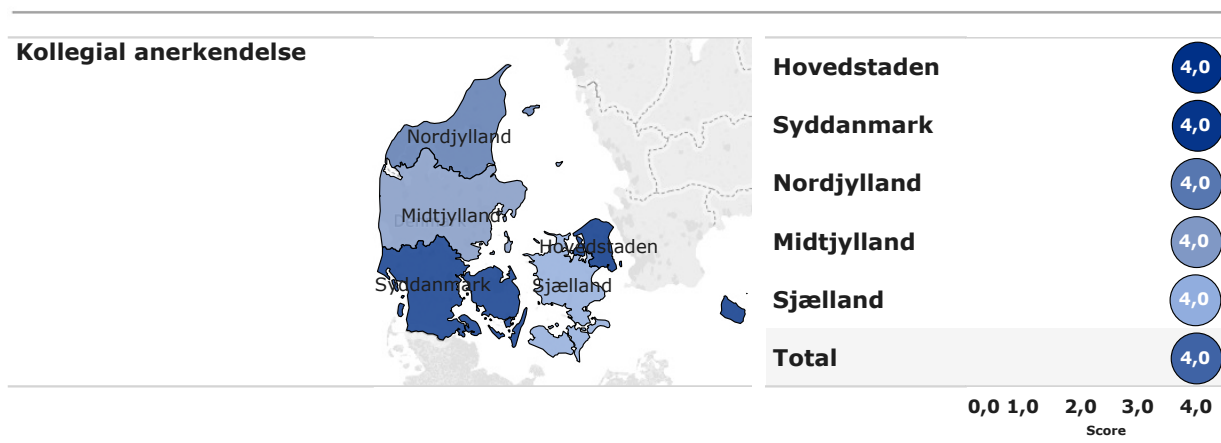
Lønmodtagere i den offentlige sektor og lønmodtagere i den private sektor oplever samme grad af kollegial anerkendelse i arbejdet med scorer på 4,0.

Arbejdspladsens region

Kollegial anerkendelse

Figur 7 viser lønmodtagernes kollegial anerkendelse i arbejdet i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Lønmodtagerne i landets fem regioner har alle ens scorer på 4,0 for spørgsmålet om kollegial anerkendelse.

Uoverskuelighed og stress

Når stress afdækkes ved hjælp af spørgeskemaer, kan det gøres på flere måder. Enten indirekte ved at spørge til symptomer eller reaktioner, som ofte – men ikke altid – ses, når man er stresset. Eller direkte ved som her at anvende ordet 'stress' i spørgsmålet. Når man spørger om stress, afhænger svaret af, hvad personen forstår ved stress. De fleste tillægger umiddelbart stress en negativ betydning, dvs. noget, der skal undgås. Undersøgelser tyder også på, at arbejdsforhold tillægges relativt stor betydning for stress, fx forbindes stress ofte med at have for meget at lave eller for lidt tid til sit arbejde. Spørgsmål om stress er stillet i forskellige variationer i andre undersøgelser. Resultaterne viser blandt andet, at det at føle sig stresset er mere udbredt hos kvinder end mænd og blandt personer med høj socioøkonomisk status.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår fem spørgsmål om uoverskuelighed og stress.

Det første spørgsmål om stress lyder:

1. Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste 2 uger?

Svarmulighederne til spørgsmålet er:

'Aldrig' (0), 'Sjældent' (1), 'Sommetider' (2), 'Ofte' (3) og 'Hele tiden' (4).

Resultaterne for dette spørgsmål baserede på beregninger af en gennemsnitlig score.

De andre fire spørgsmål om uoverskuelighed lyder:

Hvor ofte inden for den sidste måned har du...

2. følt, at du var ude af stand til at styre vigtige ting i dit liv?

3. følt, at vanskelighederne på arbejdet hobede sig sådan op, at du ikke kunne klare dem?

4. følt dig sikker på dine evner til at klare vanskeligheder på arbejdet?

5. følt, at tingene på arbejdet udviklede sig, som du ønskede det?

Svarmulighederne til spørgsmål 2 og 3 er:

'Aldrig' (0), 'Sjældent' (1), 'Sommetider' (2), 'Ofte' (3) og 'Hele tiden' (4).

Svarmulighederne til spørgsmål 4 og 5 er:

'Hele tiden' (0), 'Ofte' (1), 'Sommetider' (2), 'Sjældent' (3) og 'Aldrig' (4).

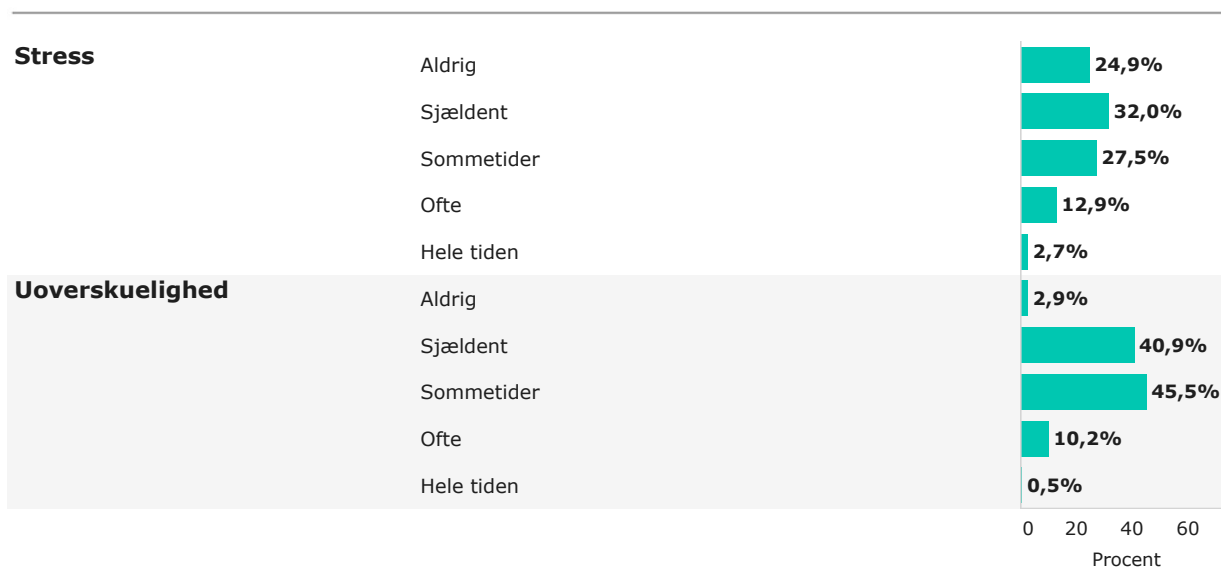
Resultaterne er baserede på beregninger af en samlet gennemsnitlig score.

Svarfordeling

Uoverskuelighed og stress

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om uoverskuelighed og stress.

Figur 1. Svarfordeling



I alt svarer 15,6 % af lønmodtagerne, at de 'Hele tiden' eller 'Ofte' føler sig stressede inden for en periode på 14 dage, hvorimod over 56 % af lønmodtagerne 'Aldrig' eller 'Sjældent' føler sig stressede inden for samme tidsperiode.

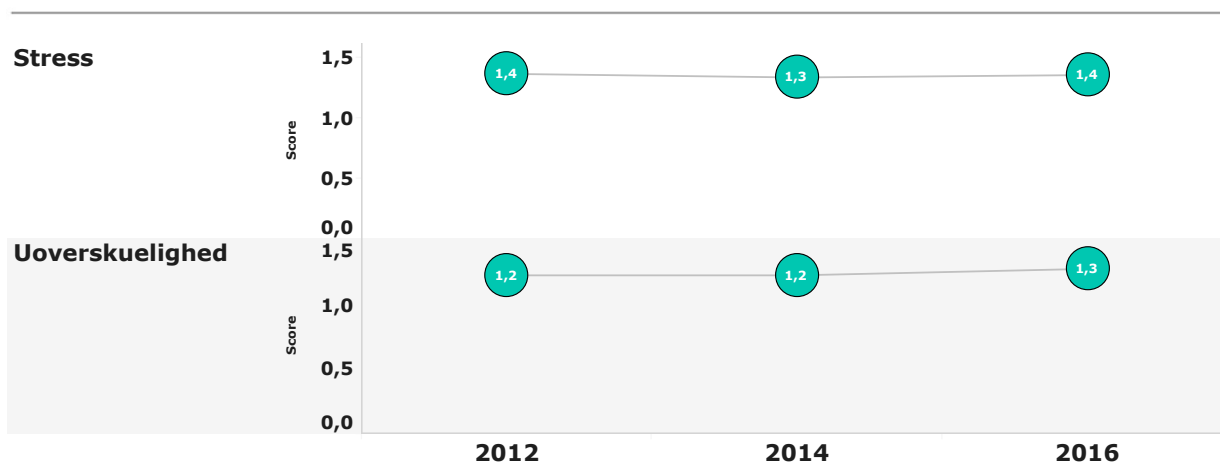
Over 40 % af lønmodtagerne svarer, at de inden for en måned 'Aldrig' eller 'Sjældent' oplever uoverskuelighed. Modsat svarer 10,7 % af lønmodtagerne, at de 'Hele tiden' eller 'Ofte' oplever uoverskuelighed inden for en måned.

Tidsudvikling

Uoverskuelighed og stress

Figur 2 viser lønmodtagernes uoverskuelighed og stress i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 er der ingen ændringer i lønmodtagernes score for spørgsmålet om stress. Lønmodtagernes score er 1,4 i både 2012 og 2016.

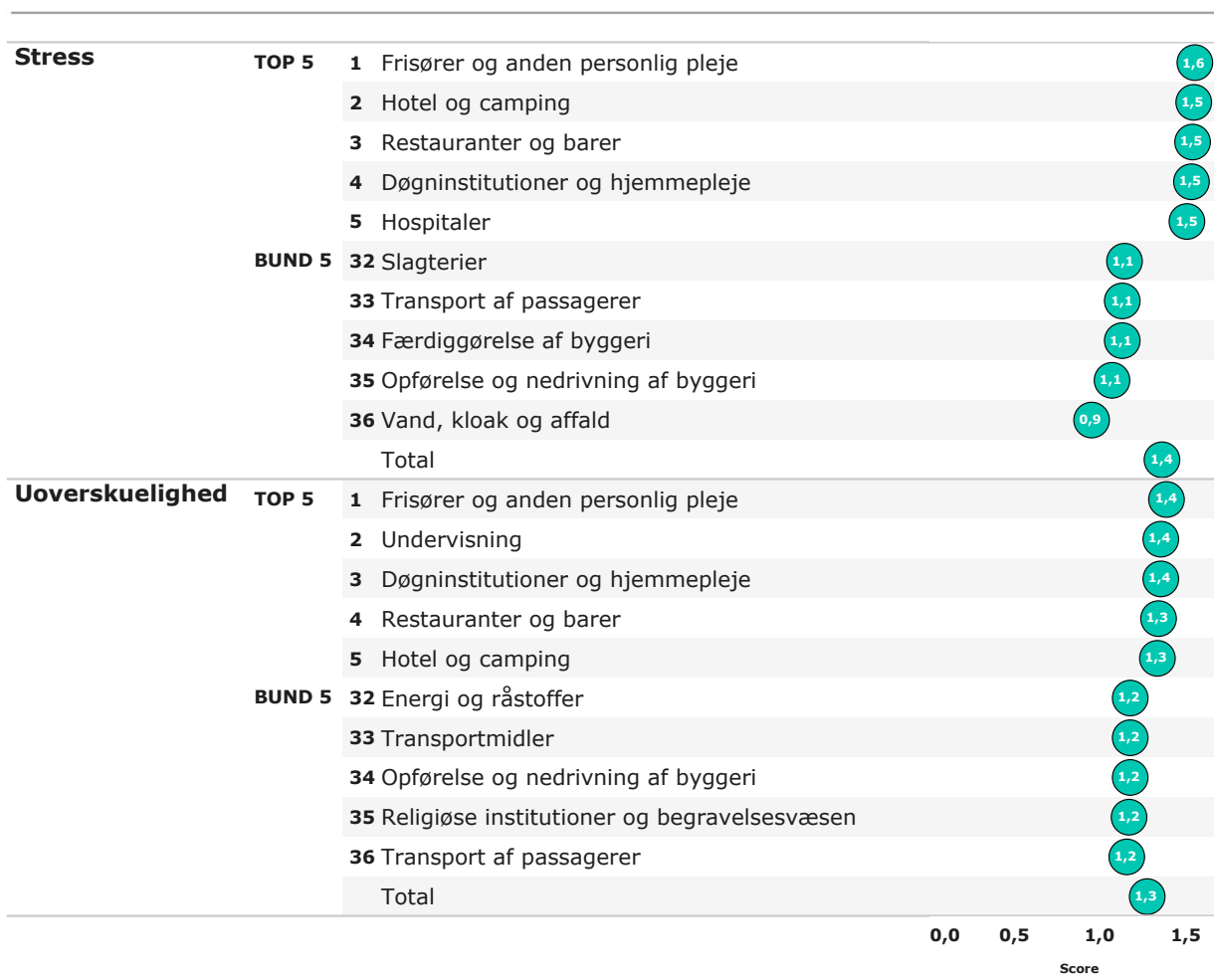
I perioden fra 2012-2016 ses en statistisk signifikant stigning i lønmodtagernes score for spørgsmålet om uoverskuelighed. I 2012 er lønmodtagernes score 1,2, og i 2016 stiger scoren til 1,3.

Øverst og nederst placerede brancher

Uoverskuelighed og stress

Figur 3 viser de fem brancher, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for spørgsmålene om uoverskuelighed og stress.

Figur 3. Brancher



Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Frisører og anden personlig pleje', 'Hotel og camping', 'Restauranter og barer', 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' og 'Hospitaler', har de højeste scorer i intervallet 1,5-1,6 for spørgsmålet om stress. Modsat har lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Vand, kloak og affald', 'Opførelse og nedrivning af byggeri', 'Færdiggørelse af byggeri', 'Transport af passagerer' og 'Slagterier', de laveste scorer i intervallet 0,9-1,1.

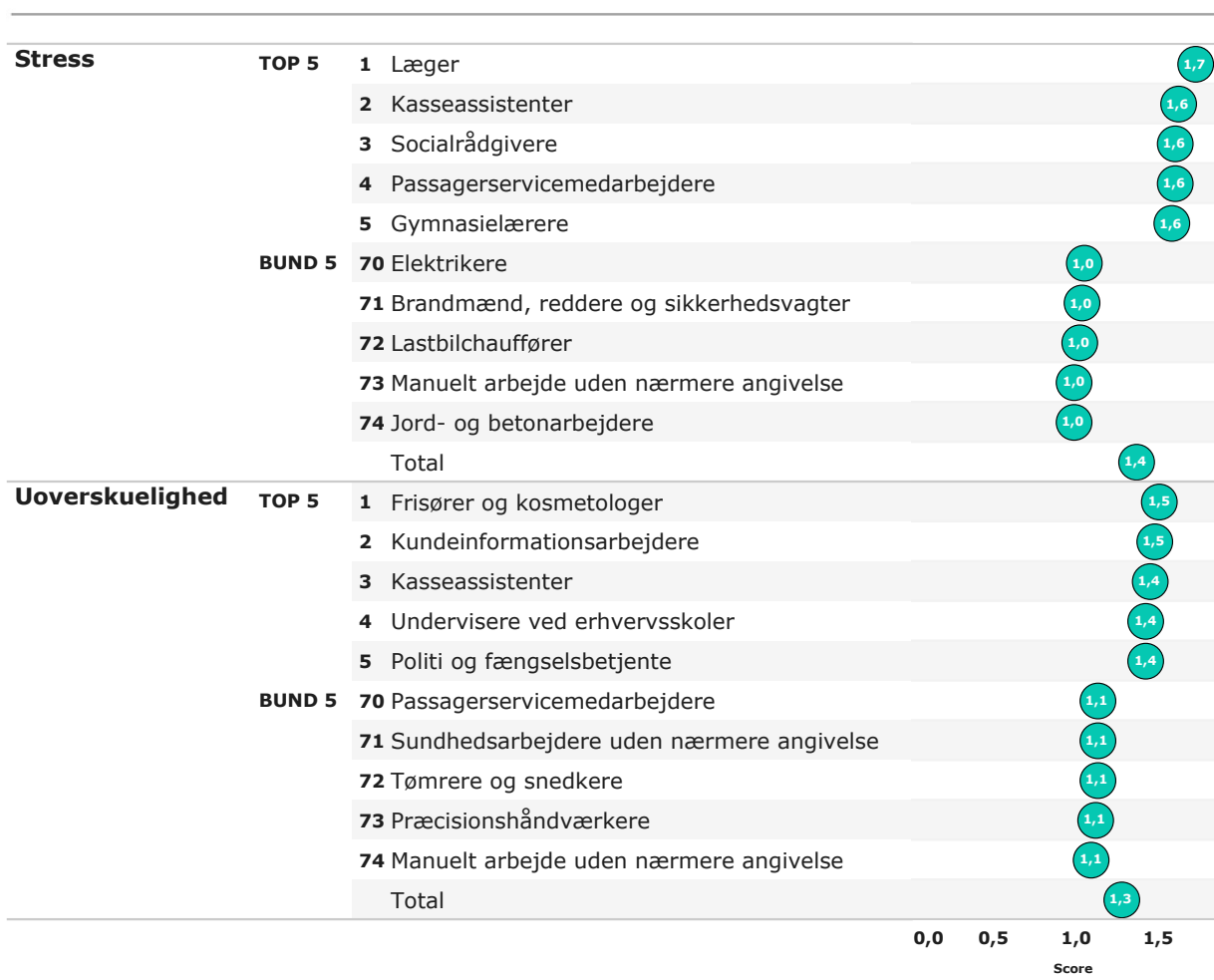
Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Frisører og anden personlig pleje', 'Undervisning' og 'Døgninstitutioner og hjemmepleje', har de højeste scorer på 1,4 for spørgsmålene om uoverskuelighed. Modsat har lønmodtagere i brancherne 'Transport af passagerer', 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen', 'Opførelse og nedrivning af byggeri', 'Transportmidler' og 'Energi og råstoffer', de laveste scorer på 1,2.

Øverst og nederst placerede job

Uoverskuelighed og stress

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for spørgsmålene om uoverskuelighed og stress.

Figur 4. Jobgrupper



Lønmodtagere i jobgrupperne 'Læger', 'Kasseassistenter', 'Socialrådgivere', 'Passagerservicemedarbejdere' og 'Gymnasielærere' har de højeste scorer i intervallet 1,6-1,7 for spørgsmålet om stress. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Jord- og betonarbejdere', 'Manuelt arbejde uden nærmere angivelse', 'Lastbilchauffører', 'Brandmænd, reddere og sikkerhedsvagter' og 'Elektrikere' de laveste scorer på 1,0.

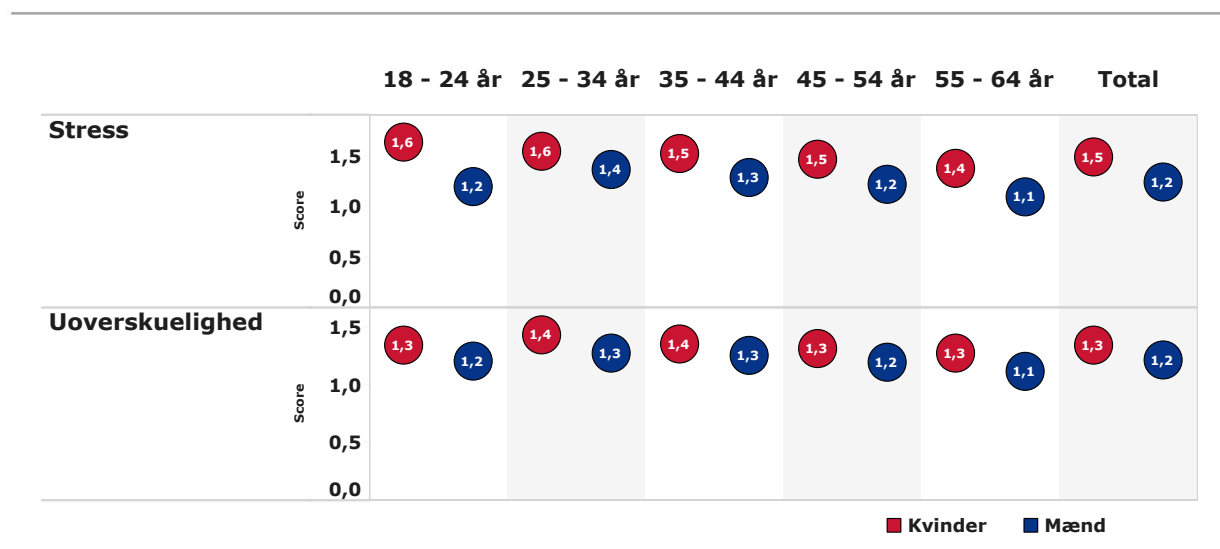
Lønmodtagere i jobgrupperne 'Frisører og kosmetologer', 'Kundeinformationsarbejdere', 'Kasseassistenter', 'Undervisere ved erhvervsskoler' og 'Politi og fængselsbetjente' har de højeste scorer i intervallet 1,4-1,5 for spørgsmålene om uoverskuelighed. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Manuelt arbejde uden nærmere angivelse', 'Præcisionshåndværkere', 'Tømrere og snedkere', 'Sundhedsarbejdere uden nærmere angivelse' og 'Passagerservicemedarbejdere' de laveste scorer på 1,1.

Køn og alder

Uoverskuelighed og stress

Figur 5 viser lønmodtagernes uoverskuelighed og stress på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

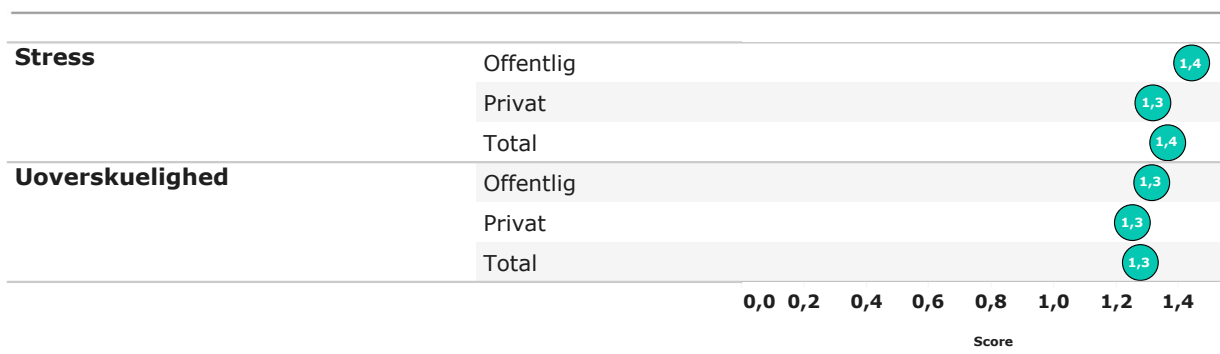
Figur 5 viser, at de kvindelige lønmodtagere har den højeste score for spørgsmålene om stress og uoverskuelighed. Det gælder også på tværs af alderskategorierne.

Sektor

Uoverskuelighed og stress

Figur 6 viser lønmodtagernes uoverskuelighed og stress på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



Lønmodtagere i den offentlige og i den private sektor har omtrent de samme scorere for spørgsmålene om uoverskuelighed og stress. Lønmodtagere i den offentlige sektor har en score på 1,4 for spørgsmålet om stress, hvor lønmodtagere i den private sektor har en score på 1,3.

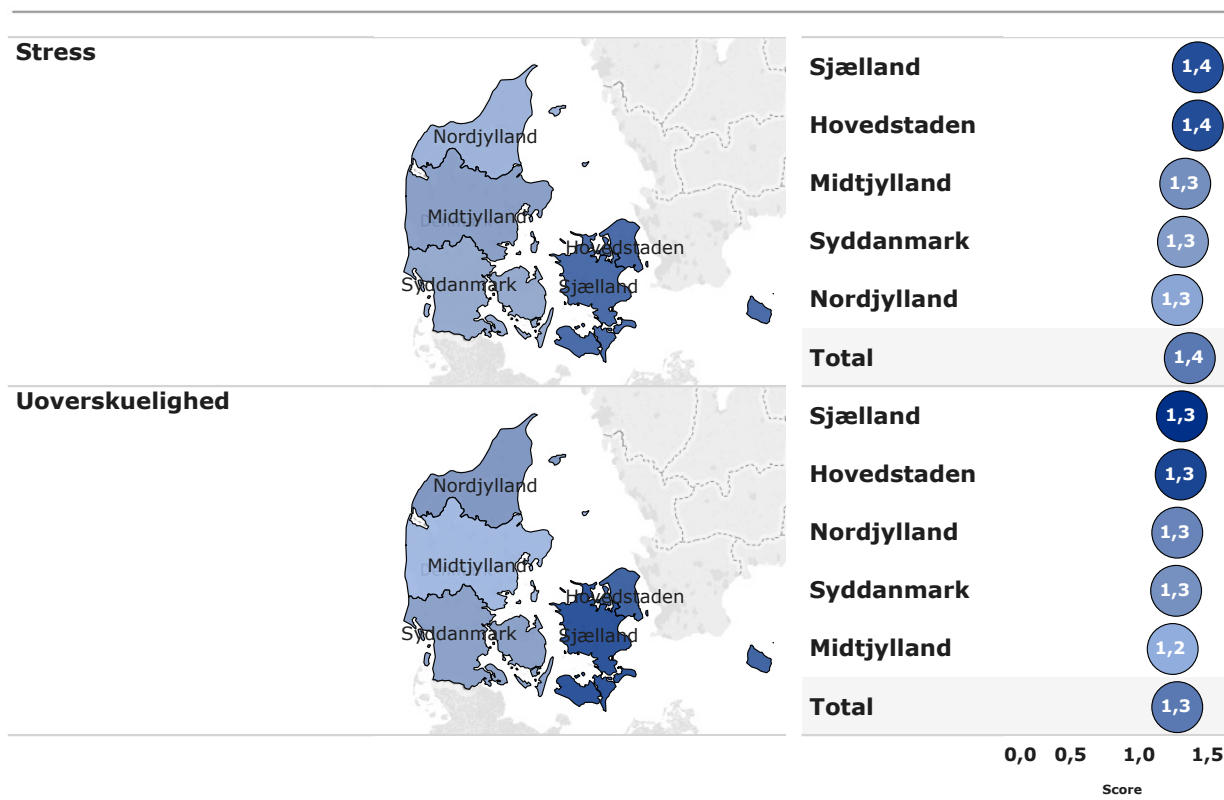
Lønmodtagere i begge sektorer har ens gennemsnitlige scorere på 1,3 for spørgsmålene om uoverskuelighed.

Arbejdspladsens region

Uoverskuelighed og stress

Figur 7 viser lønmodtagernes uoverskuelighed og stress i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvenuancerne i figur 7 viser forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Figur 7 viser, at lønmodtagerne har omtrent samme scorer for spørgsmålene om uoverskuelighed og stress i landets regioner.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Sjælland og Region Hovedstaden, har de højeste scorer på 1,4 for spørgsmålet om stress. Modsat har lønmodtagere i Region Midtjylland, Region Syddanmark og Region Nordjylland de laveste scorer på 1,3.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Sjælland, Region Hovedstaden, Region Nordjylland og Region Syddanmark, har de højeste scorer på 1,3 for spørgsmålene om uoverskuelighed. Lønmodtagere, der arbejder i Region Midtjylland, har den laveste score på 1,2.

Konflikter mellem arbejde og privatliv

Arbejdet kan give anledning til konflikter i privatlivet. Det kan fx skyldes, at arbejdet tager så meget af ens energi, at det går ud over privatlivet. Det kan også være, at det er nødvendigt at arbejde, når man gerne vil være sammen med familien. Især kan lange arbejdsdage og store arbejdsmængder give en oplevelse af konflikter mellem arbejde og privatliv.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår to spørgsmål om konflikter mellem arbejde og privatliv. Spørgsmålene lyder:

1. Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?
2. Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'Aldrig' (1), 'Sjældent' (2), 'Sommetider' (3), 'Ofte' (4) eller 'Altid' (5).

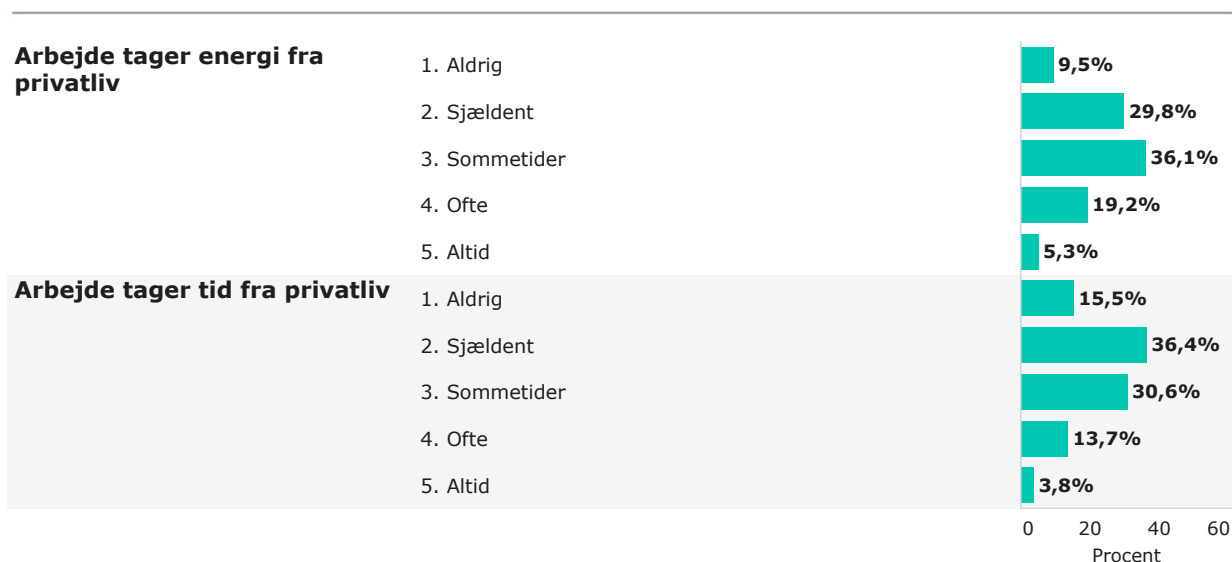
Resultaterne er baserede på beregninger af den gennemsnitlige score.

Svarfordeling

Konflikter mellem arbejde og privatliv

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om konflikter mellem arbejde og privatliv.

Figur 1. Svarfordeling



I alt svarer 39,3 % af lønmodtagerne, at de 'Aldrig' eller 'Sjældent' oplever, at arbejde tager energi fra privatlivet. Modsat svarer 24,5 % af lønmodtagerne, at de 'Altid' eller 'Ofte' oplever, at arbejde tager energi fra privatlivet.

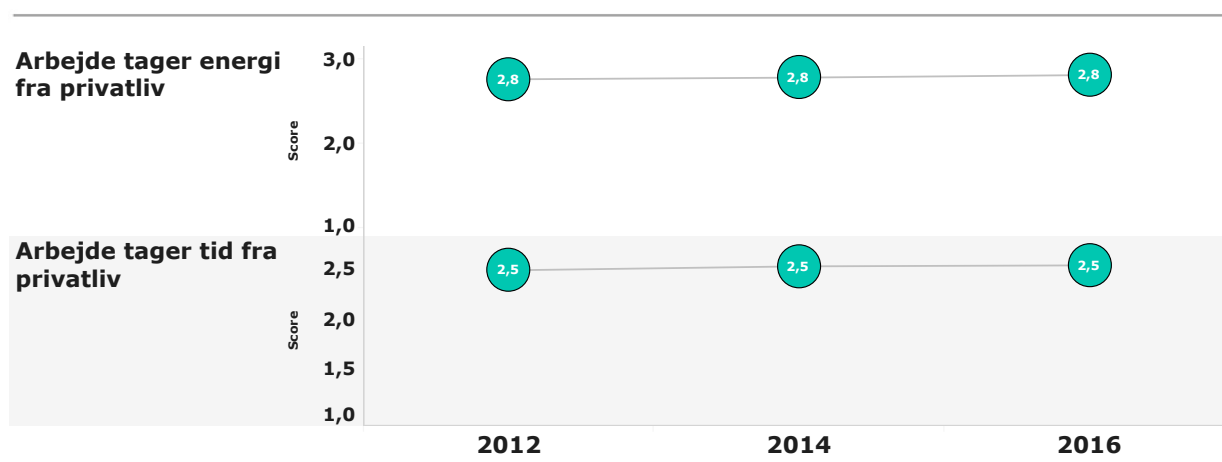
Over 50 % af lønmodtagerne svarer, at de 'Aldrig' eller 'Sjældent' oplever, at arbejde tager tid fra privatlivet. Modsat svarer 3,8 % af lønmodtagerne, at arbejde 'Altid' tager tid fra privatlivet.

Tidsudvikling

Konflikter mellem arbejde og privatliv

Figur 2 viser lønmodtagernes oplevelse af konflikter mellem arbejde og privatliv i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



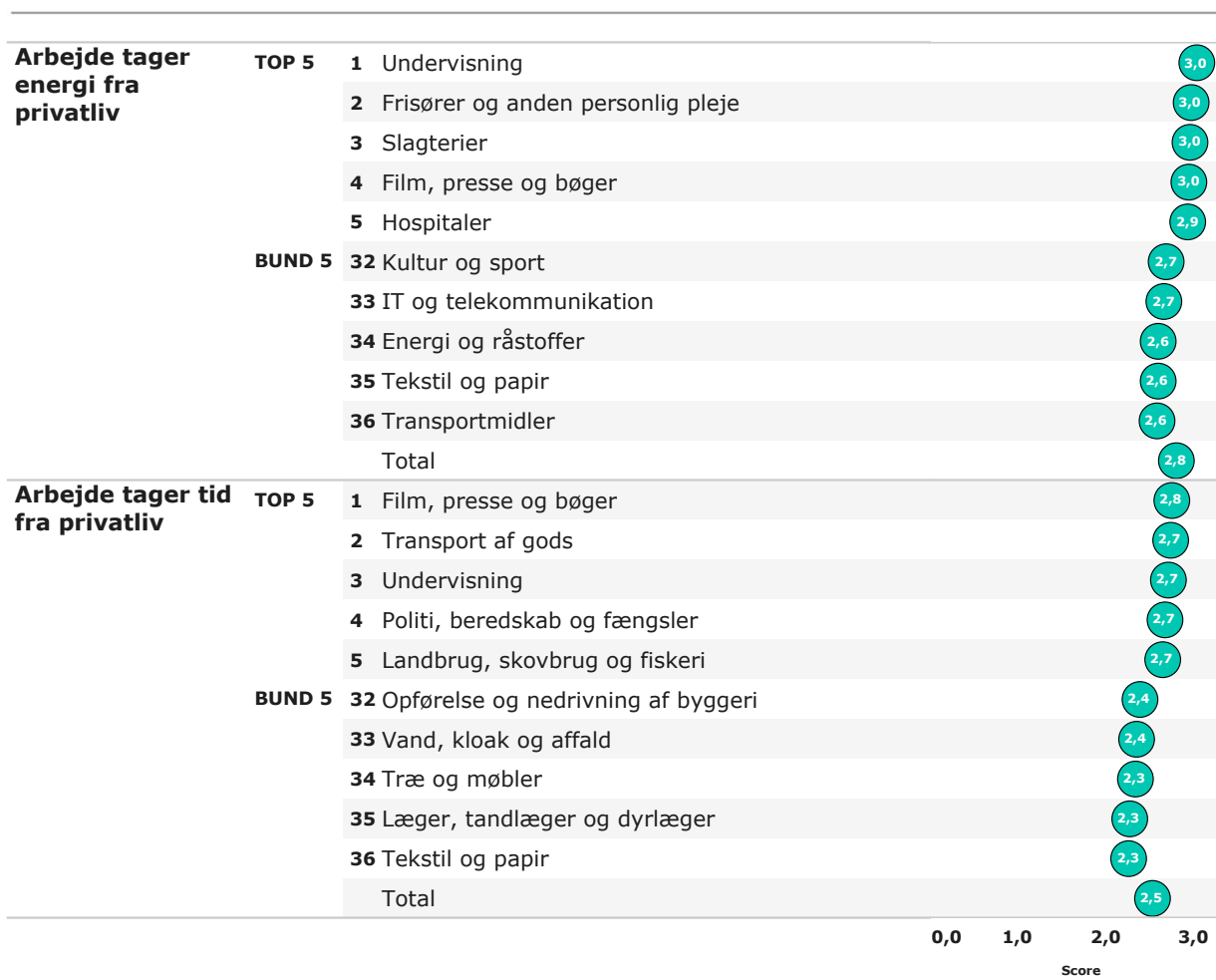
I perioden fra 2012-2016 er der ingen ændringer i lønmodtagernes oplevelse af konflikter mellem arbejde og privatliv. Lønmodtagernes scorer er 2,8 for spørgsmålet, der omhandler, hvor ofte arbejde tager energi fra privatlivet, og 2,5 for spørgsmålet, der omhandler, hvor ofte arbejde tager tid fra privatlivet.

Øverst og nederst placerede brancher

Konflikter mellem arbejde og privatliv

Figur 3 viser de fem brancher, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for spørgsmålene om konflikter mellem arbejde og privatliv.

Figur 3. Brancher



Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Undervisning', 'Frisører og anden personlig pleje', 'Slagterier' samt 'Film, presse og bøger', har de højeste scorer på 3,0 for spørgsmålet, der omhandler, hvor ofte arbejde tager energi fra privatlivet. Modsat har lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Transportmidler', 'Tekstil og papir' og 'Energi og råstoffer' de laveste scorer på 2,6.

Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Film, presse og bøger', 'Transport af gods', 'Undervisning', 'Politi, beredskab og fængsler' og 'Landbrug, skovbrug og fiskeri', har de højeste scorer i intervallet 2,7-2,8 for spørgsmålet, som omhandler, hvor ofte arbejde tager tid fra privatlivet. Modsat har lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Tekstil og papir', 'Læger, tandlæger og dyrlæger' og 'Træ og møbler', de laveste scorer på 2,3.

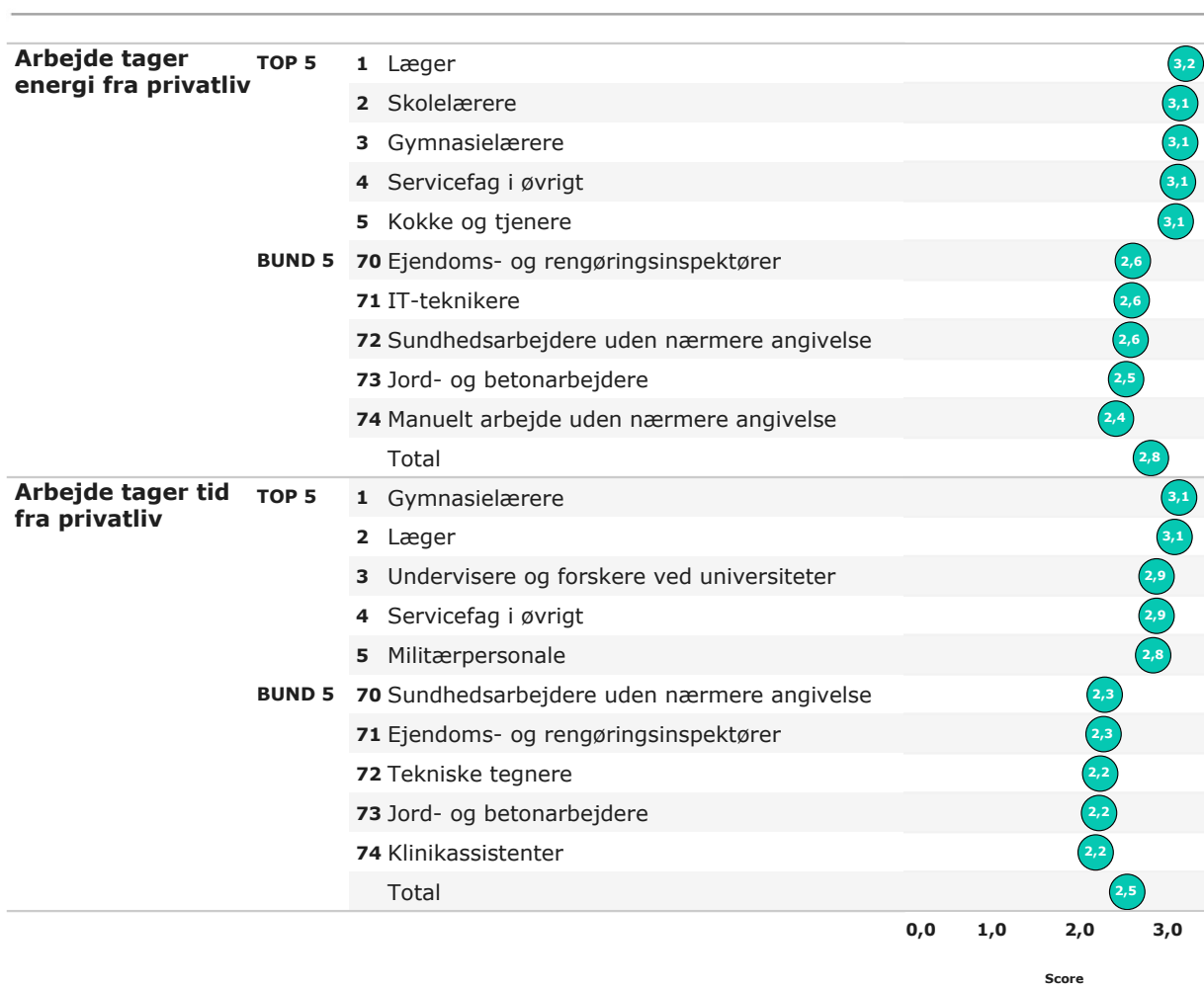
Brancherne 'Undervisning' og 'Film, presse og bøger' er øverst placerede i figur 3 for begge spørgsmål om konflikter mellem arbejde og privatliv. Tilsvarende er branchen 'Tekstil og papir' nederst placeret i figur 3 for begge spørgsmål om konflikter mellem arbejde og privatliv.

Øverst og nederst placerede job

Konflikter mellem arbejde og privatliv

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for spørgsmålene om konflikter mellem arbejde og privatliv.

Figur 4. Jobgrupper



Lønmodtagere i jobgrupperne 'Læger', 'Skolelærere', 'Gymnasielærere', 'Servicefag i øvrigt' og 'Kokke og tjenere' har de højeste scorer i intervallet 3,1-3,2 for spørgsmålet, der omhandler, hvor ofte arbejde tager energi fra privatlivet. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Manuelt arbejde uden nærmere angivelse', 'Jord og betonarbejdere', 'Sundhedsarbejdere uden nærmere angivelse', 'IT-teknikere' og 'Ejendoms- og rengøringsinspektører' de laveste scorer i intervallet 2,4-2,6.

Lønmodtagerne i jobgrupperne 'Gymnasielærere', 'Læger', 'Undervisere og forskere ved universiteter', 'Servicefag i øvrigt' og 'Militærpersonale' har de højeste scorer i intervallet 2,8-3,1 for spørgsmålet, der omhandler, hvor ofte arbejde tager tid fra privatlivet. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Klinikassistenter', 'Jord- og betonarbejdere', 'Tekniske tegnere', 'Ejendoms- og rengøringsinspektører' og 'Sundhedsarbejdere uden nærmere angivelse' de laveste scorer i intervallet 2,2-2,3.

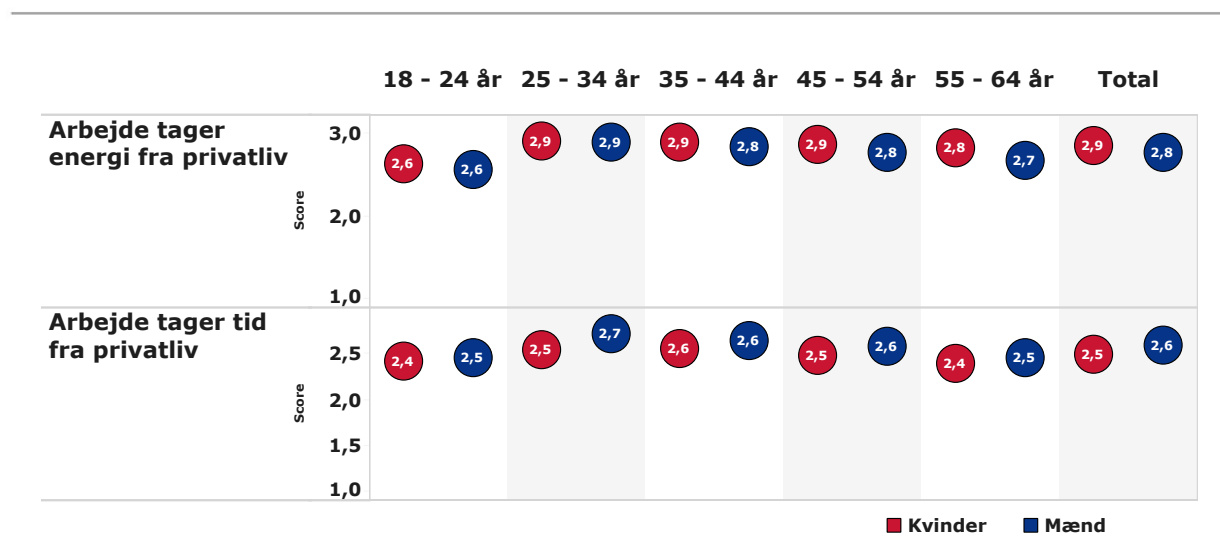
Jobgrupperne 'Læger', 'Gymnasielærere' og 'Servicefag i øvrigt' er øverst placerede i figur 4 for begge spørgsmål om konflikter mellem arbejde og privatliv. Tilsvarende er jobgrupperne 'Jord- og betonarbejdere', 'Sundhedsarbejdere uden nærmere angivelse' og 'Ejendoms- og rengøringsinspektører' nederst placerede i figur 4 for begge spørgsmål om konflikter mellem arbejde og privatliv.

Køn og alder

Konflikter mellem arbejde og privatliv

Figur 5 viser lønmodtagernes oplevelse af konflikter mellem arbejde og privatliv på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Kvinder og mænd har nogenlunde ens oplevelse af konflikter mellem arbejde og privatliv.

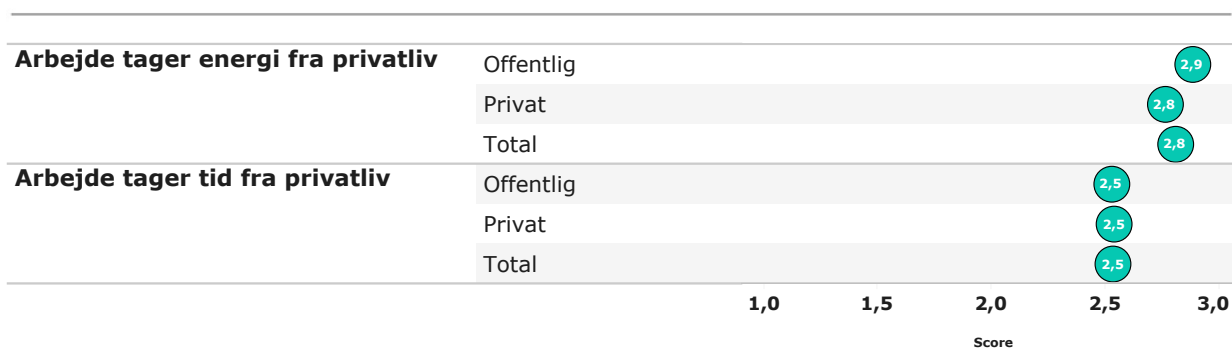
Figur 5 viser, at kvinder og mænd i alderen 18-24 år har en lavere score end lønmodtagere i de andre alderskategorier for spørgsmålet, der omhandler, hvor ofte arbejde tager energi fra privatlivet.

Sektor

Konflikter mellem arbejde og privatliv

Figur 6 viser lønmodtagernes oplevelse af konflikter mellem arbejde og privatliv på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



Overordnet oplever lønmodtagere i den offentlige sektor og lønmodtagere i den private sektor samme grad af konflikt mellem arbejde og privatliv. Lønmodtagere i den offentlige sektor har en score på 2,9 for spørgsmålet, der omhandler, hvor ofte arbejde tager energi fra privatlivet, hvor lønmodtagere i den private sektor har en score på 2,8.

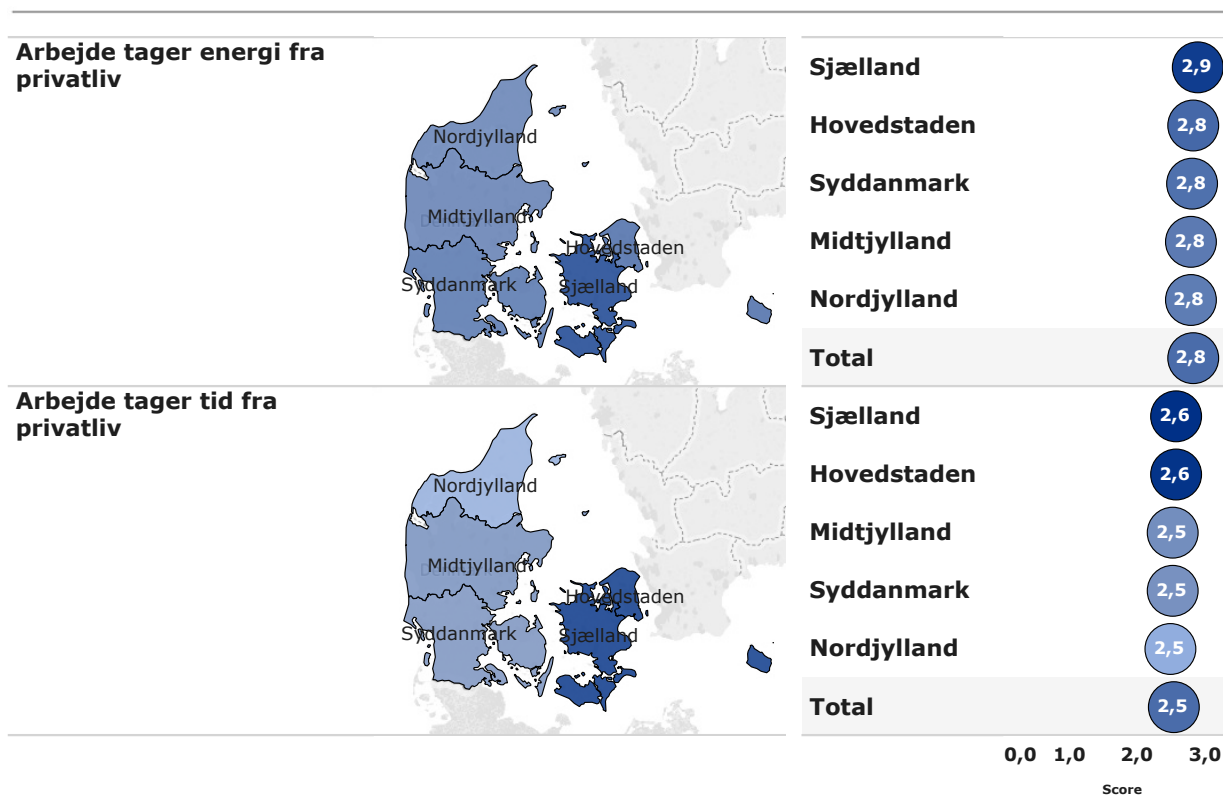
Derudover har lønmodtagere i den offentlige og private sektor ens scorer på 2,5 for spørgsmålet, der omhandler, hvor ofte arbejde tager tid fra privatlivet.

Arbejdspladsens region

Konflikter mellem arbejde og privatliv

Figur 7 viser lønmodtagernes oplevelse af konflikter mellem arbejde og privatliv i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Sjælland, har den højeste score på 2,9 for spørgsmålet, der omhandler, hvor ofte arbejde tager energi fra privatlivet. Lønmodtagere, der arbejder i de øvrige regioner, har de laveste scorer på 2,8.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Sjælland og Region Hovedstaden, har de højeste scorer på 2,6 for spørgsmålet, der omhandler, hvor ofte arbejde tager tid fra privatlivet. Lønmodtagere i de øvrige regioner har de laveste scorer på 2,5.

Ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere

Ledelseskvalitet handler om den rolle, som den nærmeste leder påtager sig overfor sine medarbejdere, og hvorvidt han eller hun understøtter sine medarbejdere i udførelsen af arbejdet. Der er flere centrale elementer i kvaliteten af ledelse. Et element i god ledelseskvalitet er, i hvor høj grad lederen går aktivt ind og involverer medarbejderne i tilrettelæggelsen af arbejdet. Det indebærer, at lederen i samarbejde med medarbejderne prioriterer hvilke arbejdsopgaver, der er vigtige at få gennemført. Det indebærer også, at medarbejderne har mulighed for at tage de nødvendige beslutninger for at gennemføre arbejdet. Et andet element er, at lederen giver nødvendig ris og ros til sine medarbejdere, da dette giver medarbejderne en forståelse af, hvad de gør godt i deres arbejde, og på hvilke områder de kan forbedre sig. Lederen videregiver på den måde retningslinjer for, hvad medarbejderne bør fokusere på i deres arbejde. Et tredje element er, at lederen anerkender og påskønner sine medarbejdere. Anerkendelse og påskønnelse får medarbejderne til at føle sig værdsat i virksomheden og giver dem en fornemmelse af at bidrage til de overordnede mål i virksomheden. Et fjerde element er, at lederen hjælper og støtter sine medarbejdere under udførelsen af arbejdet. Det indebærer også, at nærmeste leder har fokus på den enkelte medarbejders faglige udvikling og yder støtte til, at medarbejderen kan opnå gode resultater. Et femte element er, at lederen gør det klart for medarbejderne, hvilke mål ledelsen i virksomheden forsøger at opnå og viser sammenhængen mellem disse mål og den enkelte medarbejders arbejdsopgaver. Et sjette element er at sørge for, at medarbejderne kan have tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen.

Ledelseskvalitet har stor betydning for medarbejdernes trivsel i arbejdet. Tidligere undersøgelser har vist, at høj ledelseskvalitet hænger sammen med en lavere risiko for hjertesygdom og langvarigt sygefravær, og at høj ledelseskvalitet hænger sammen med god trivsel i arbejdet blandt medarbejderne.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår otte spørgsmål om ledelseskvalitet. De otte spørgsmål lyder:

1. Hvor ofte involverer din nærmeste leder dig i tilrettelæggelsen af dit arbejde?
2. Hvor ofte giver din nærmeste leder dig den nødvendige feedback (ris og ros) for dit arbejde?
3. Hvor ofte bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen?
4. Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?
5. Hvor ofte forklarer din nærmeste leder dig virksomhedens mål, så du forstår, hvad de betyder for dine opgaver?
6. Hvor ofte har du tilstrækkelige beføjelser i forhold til det ansvar, du har i dit arbejde?
7. Hvor ofte tager din nærmeste leder sig tid til at engagere sig i din faglige udvikling?
8. Hvor ofte kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?

Svarmulighederne til alle otte spørgsmål er følgende:

'Aldrig' (1), 'Sjældent' (2), 'Sommetider' (3), 'Ofte' (4), 'Altid' (5) eller 'Har ingen leder' (6).

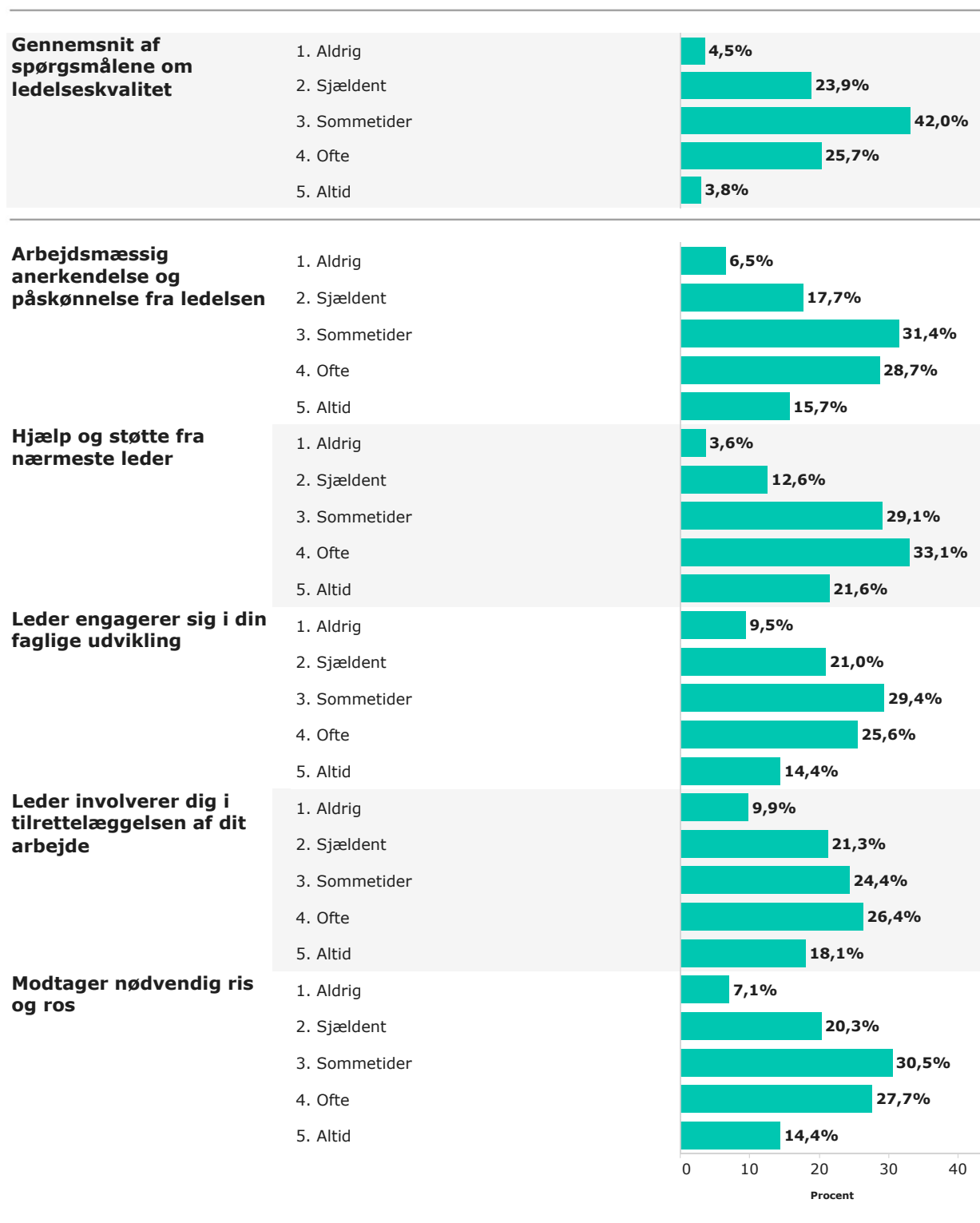
Resultaterne viser en gennemsnitlig score fra 1-5 (svarmulighed 1-5). De beskæftigede lønmodtagere, der har svaret 'Har ingen leder' (svarmulighed 6), er ikke inkluderet i beregningerne. Ligeledes er de otte spørgsmål kombinerede, så de giver et samlet overblik over ledelseskvaliteten. Det gøres ved at udregne en gennemsnitlig score for de otte spørgsmål.

Svarfordeling

Ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere

Figur 1 og figur 1.1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere.

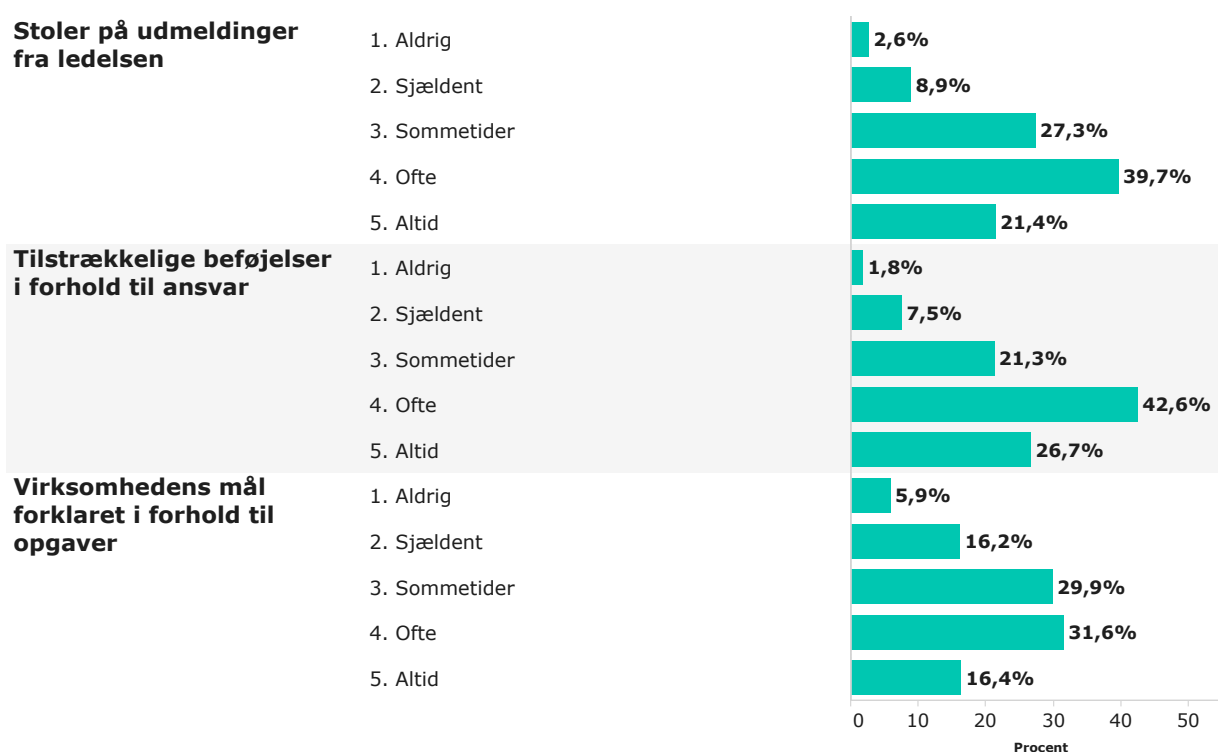
Figur 1. Svarfordeling



Svarfordeling

Ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere

Figur 1.1 Svarfordeling



Øverst i figur 1 er lønmodtagernes gennemsnitlige svar for alle otte spørgsmål om ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere. Størstedelen af lønmodtagerne på 42,0 % har en gennemsnitlig score for spørgsmålene, som falder i svarkategorien 'Sommetider'. Omkring 25 % af lønmodtagerne har en gennemsnitlig score, som falder i svarkategorierne 'Sjældent' eller 'Ofte'.

I alt svarer 44,4 % af lønmodtagerne, at de 'Altid' eller 'Ofte' får arbejdsmæssig anerkendelse og påskønnelse fra ledelsen. Modsat svarer 24,2 % af lønmodtagerne, at de 'Aldrig' eller 'Sjældent' får arbejdsmæssig anerkendelse og påskønnelse fra ledelsen.

I alt svarer 54,7 % af lønmodtagerne, at de 'Altid' eller 'Ofte' får hjælp og støtte fra nærmeste leder, hvor 16,2 % svarer, at de 'Aldrig' eller 'Sjældent' får hjælp og støtte fra nærmeste leder.

I alt svarer 40 % af lønmodtagerne, at deres ledere 'Altid' eller 'Ofte' engagerer sig i deres faglige udvikling. Modsat svarer 30,5 % af lønmodtagerne, at deres leder 'Aldrig' eller 'Sjældent' engagerer sig i deres faglige udvikling.

I alt svarer 44,5 % af lønmodtagerne, at deres leder 'Altid' eller 'Ofte' involverer dem i tilrettelæggelsen af arbejdet. Modsat svarer 31,2 % af lønmodtagerne, at deres leder 'Aldrig' eller 'Sjældent' involverer dem i tilrettelæggelsen af arbejdet.

Svarfordeling

Ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere

I alt svarer 42,1 % af lønmodtagerne, at de 'Altid' eller 'Ofte' får den nødvendige feedback (ris og ros) for deres arbejde. Modsat svarer 27,4 % af lønmodtagerne, at de 'Aldrig' eller 'Sjældent' får den nødvendige feedback (ris og ros) for deres arbejde.

Figur 1.1 viser, at 61,1 % af lønmodtagerne svarer, at de 'Altid' eller 'Ofte' stoler på udmeldinger fra ledelsen. Modsat svarer i alt 11,5 % af lønmodtagerne, at de 'Aldrig' eller 'Sjældent' stoler på udmeldinger fra ledelsen.

I alt svarer 69,3 % af lønmodtagerne, at de 'Altid' eller 'Ofte' har tilstrækkelige beføjelser i forhold til ansvar. Modsat svarer 9,3 % af lønmodtagerne, at de 'Aldrig' eller 'Sjældent' har tilstrækkelige beføjelser i forhold til ansvar.

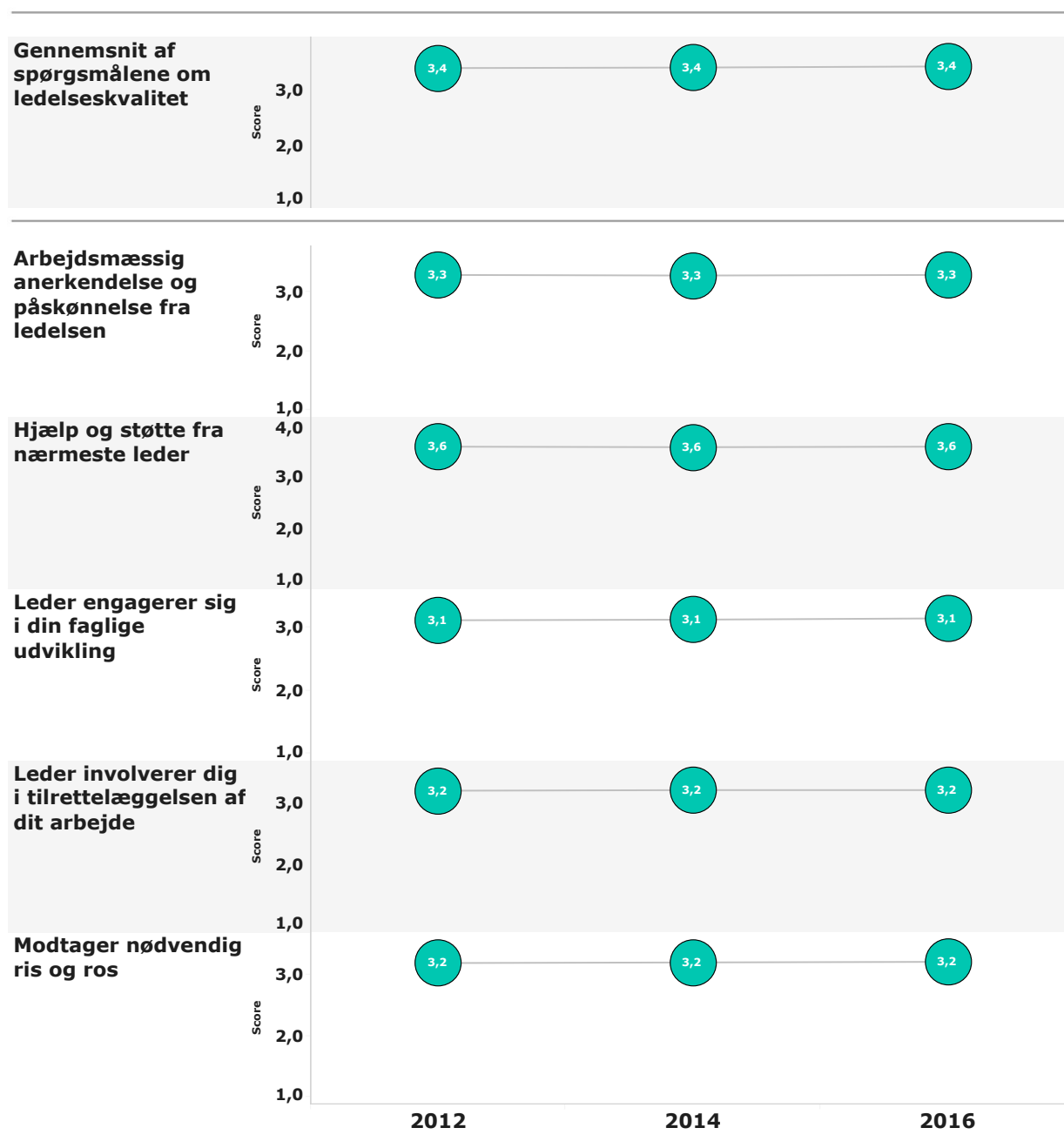
I alt svarer 48 % af lønmodtagerne, at de 'Altid' eller 'Ofte' får virksomhedens mål forklaret i forhold til opgaver. Modsat svarer 22,1 % af lønmodtagerne, at de 'Aldrig' eller 'Sjældent' får virksomhedens mål forklaret i forhold til opgaver.

Tidsudvikling

Ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere

Figur 2 og figur 2.1 viser lønmodtagernes oplevelse af ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



Tidsudvikling

Ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere

Figur 2.1 Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 ses en statistisk signifikant stigning i scoren blandt lønmodtagere, der får virksomhedens mål forklaret i forhold til arbejdsopgaver. I 2012 er lønmodtagernes score for dette spørgsmål 3,3, og i 2016 stiger scoren til 3,4.

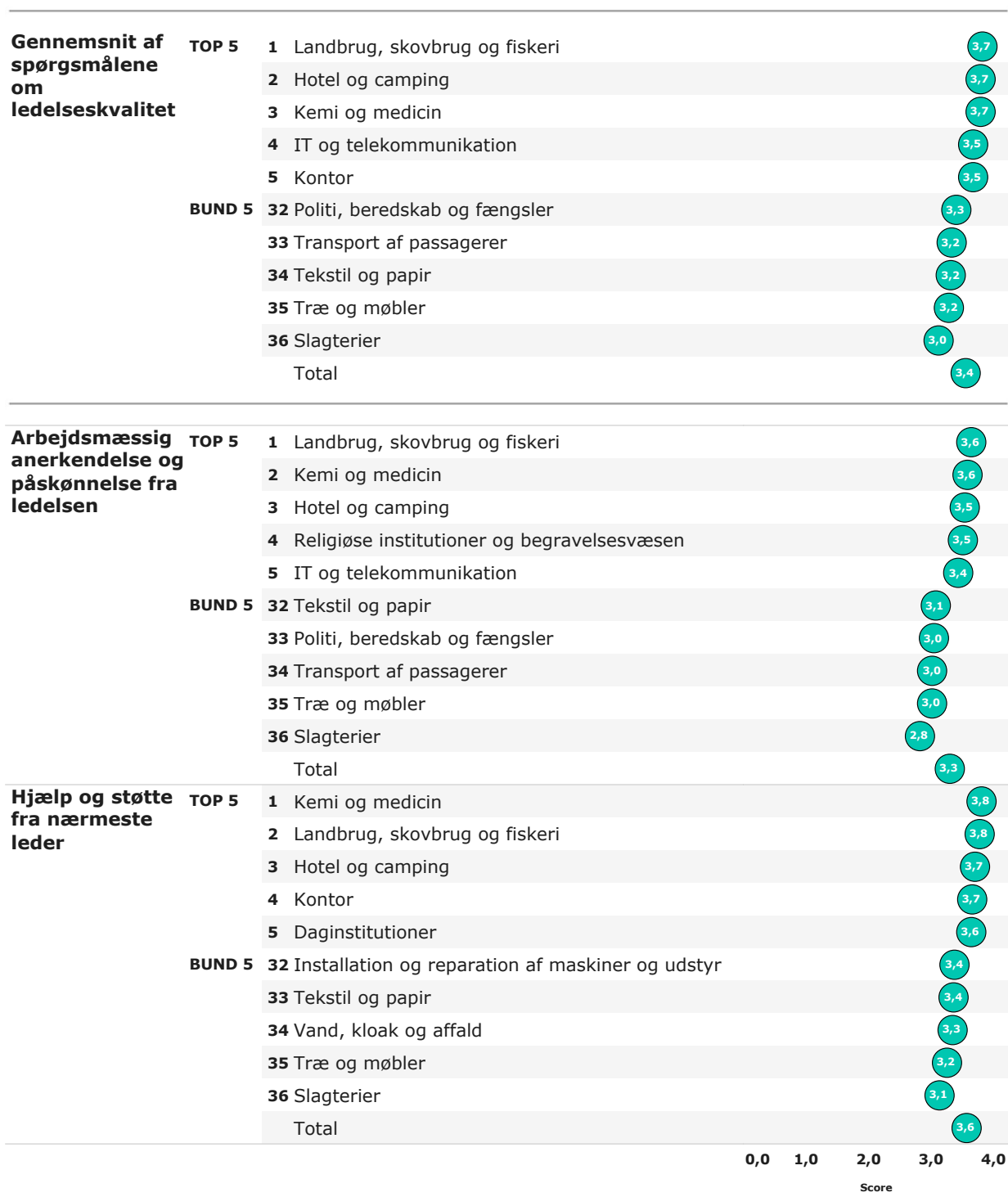
Derudover er der ingen statistisk signifikant ændring i lønmodtagernes oplevelse af ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere.

Øverst og nederst placerede brancher

Ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere

Figur 3, figur 3.1 og figur 3.2 viser de fem brancher, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for spørgsmålene om ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere.

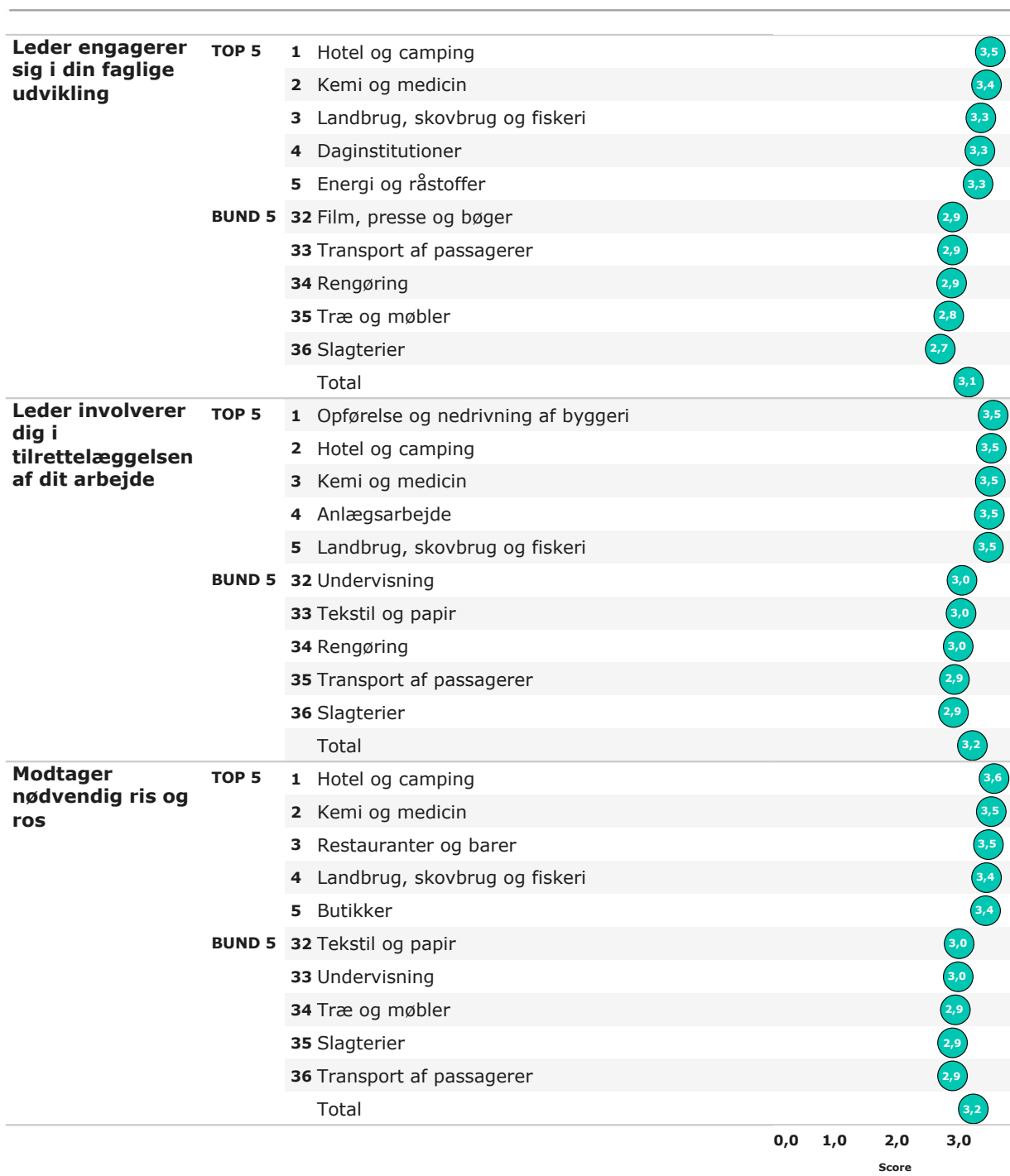
Figur 3. Brancher



Øverst og nederst placerede brancher

Ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere

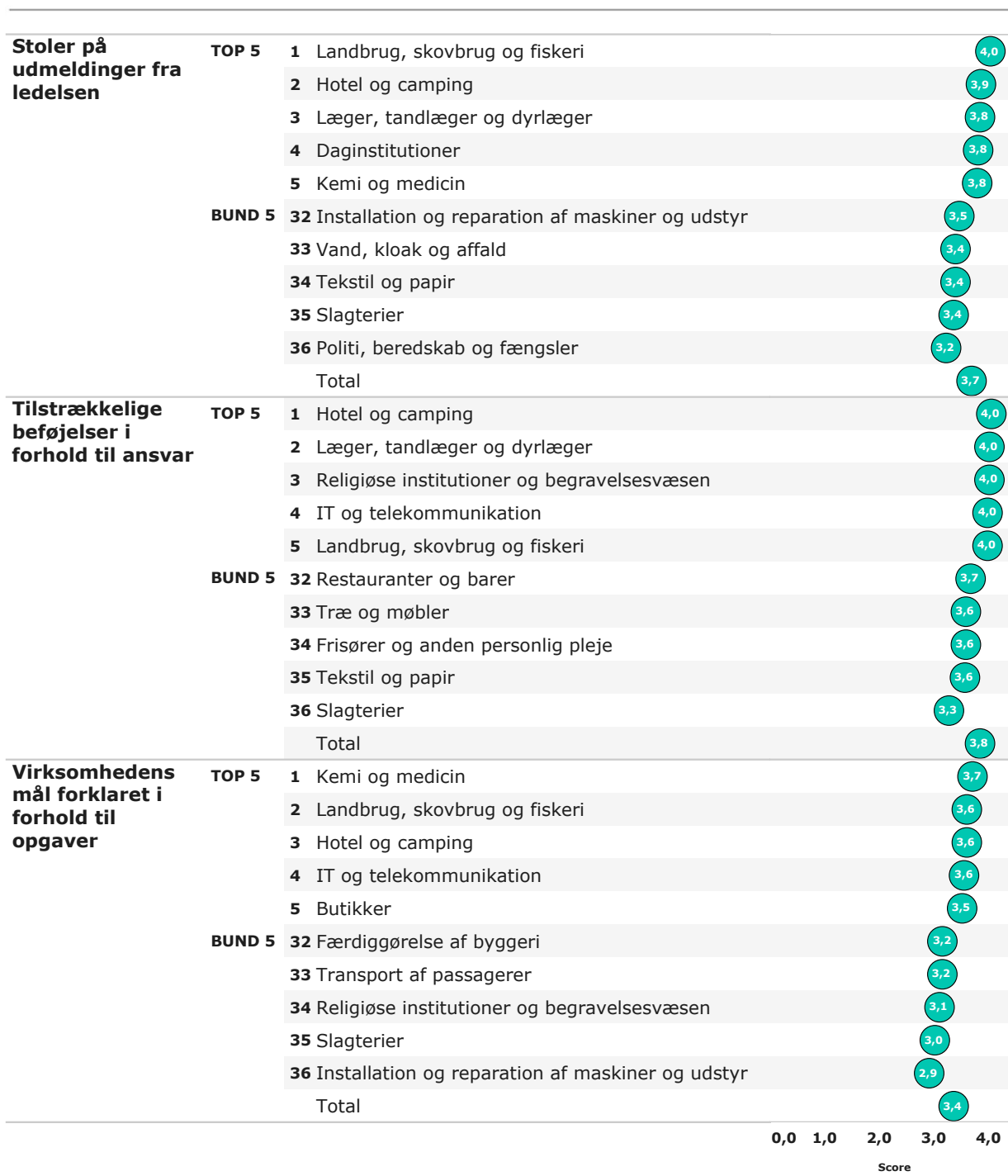
Figur 3.1 Brancher



Øverst og nederst placerede brancher

Ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere

Figur 3.2 Brancher



Øverst og nederst placerede brancher

Ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere

Øverst i figur 3 ses de fem brancher, hvor lønmodtagerne i gennemsnit har de højeste og laveste scorer for alle otte spørgsmål om ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere. Særligt lønmodtagere i brancherne 'Landbrug, skovbrug og fiskeri', 'Hotel og camping', 'Kemi og medicin', 'IT og telekommunikation' og 'Kontor' har de højeste gennemsnitlige scorer for spørgsmålene. Modsat har lønmodtagere i brancherne 'Slagterier', 'Træ og møbler', 'Tekstil og papir', 'Transport af passagerer' og 'Politi, beredskab og fængsler' de laveste scorer for spørgsmålene om ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere.

Lønmodtagere i brancherne 'Landbrug, skovbrug og fiskeri' og 'Kemi og medicin' har de højeste scorer på 3,6 for spørgsmålet om arbejdsmæssig anerkendelse og påskønnelse fra ledelsen. Modsat har lønmodtagere i branchen 'Slagterier' den laveste score på 2,8.

Lønmodtagere i brancherne 'Kemi og medicin' og 'Landbrug, skovbrug og fiskeri' har de højeste scorer på 3,8 for spørgsmålet om hjælp og støtte fra nærmeste leder. Modsat har lønmodtagere i branchen 'Slagterier' den laveste score på 3,1.

I figur 3.1 har lønmodtagere i branchen 'Hotel og camping' den højeste score på 3,5 for spørgsmålet om, hvor ofte ledere engagerer sig i lønmodtagernes faglige udvikling. Modsat har lønmodtagere i branchen 'Slagterier' den laveste score på 2,7.

Lønmodtagere i brancherne 'Opførelse og nedrivning af byggeri', 'Hotel og camping', 'Kemi og medicin', 'Anlægsarbejde' og 'Landbrug, skovbrug og fiskeri' har de højeste scorer på 3,5 for spørgsmålet, der omhandler, hvor ofte lønmodtagernes leder involverer dem i tilrettelæggelsen af arbejdet. Modsat har lønmodtagere i brancherne 'Slagterier' og 'Transport af passagerer' de laveste scorer på 2,9.

Lønmodtagere i branchen 'Hotel og camping' har de højeste scorer på 3,6 for spørgsmålet om nødvendig ris og ros. Modsat har lønmodtagere i brancherne 'Transport af passagerer', 'Slagterier' og 'Træ og møbler' de laveste scorer på 2,9.

I figur 3.2 har lønmodtagere i branchen 'Landbrug, skovbrug og fiskeri' den højeste score på 4,0 for spørgsmålet om, hvor ofte lønmodtagerne stoler på udmeldinger fra ledelsen. Modsat har lønmodtagere i branchen 'Politi, beredskab og fængsler' den laveste score på 3,2.

Lønmodtagere i brancherne 'Hotel og camping', 'Læger, tandlæger og dyrlæger', 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen', 'IT og telekommunikation' samt 'Landbrug, skovbrug og fiskeri' har de højeste scorer på 4,0 for spørgsmålet om tilstrækkelige beføjelser i forhold til ansvar. Modsat har lønmodtagere i branchen 'Slagterier' den laveste score på 3,3.

Lønmodtagere i brancherne 'Kemi og medicin' har den højeste score på 3,7 for spørgsmålet, der omhandler, hvor ofte virksomhedens mål bliver forklaret i forhold til opgaver. Modsat har lønmodtagere i branchen 'Installation og reparation af maskiner og udstyr' den laveste score på 2,9.

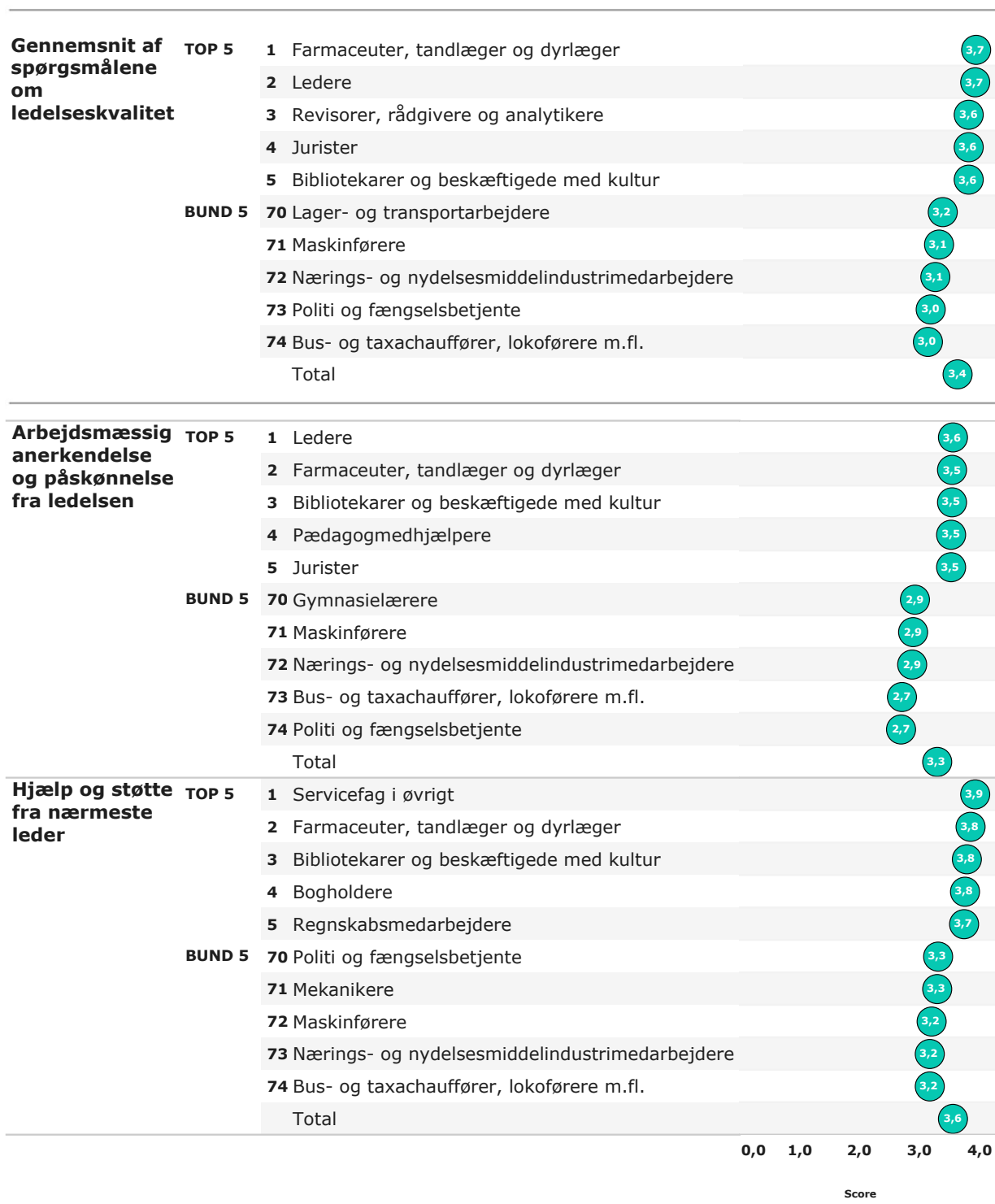
Sammenlignes branchernes øverste og nederste placering i figurene på tværs af alle spørgsmålene om ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere, går flere branchegrupper igen. Brancherne 'Landbrug, skovbrug og fiskeri' og 'Hotel og camping' er øverst placerede i figurene for alle otte spørgsmål om ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere. Ligeledes er branchen 'Kemi og medicin' øverst placeret for syv ud af otte spørgsmål. Modsat er lønmodtagere i branchen 'Slagterier' nederst placeret ved alle otte spørgsmål om ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere.

Øverst og nederst placerede job

Ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere

Figur 4, figur 4.1 og figur 4.2 viser de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for spørgsmålene om ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere.

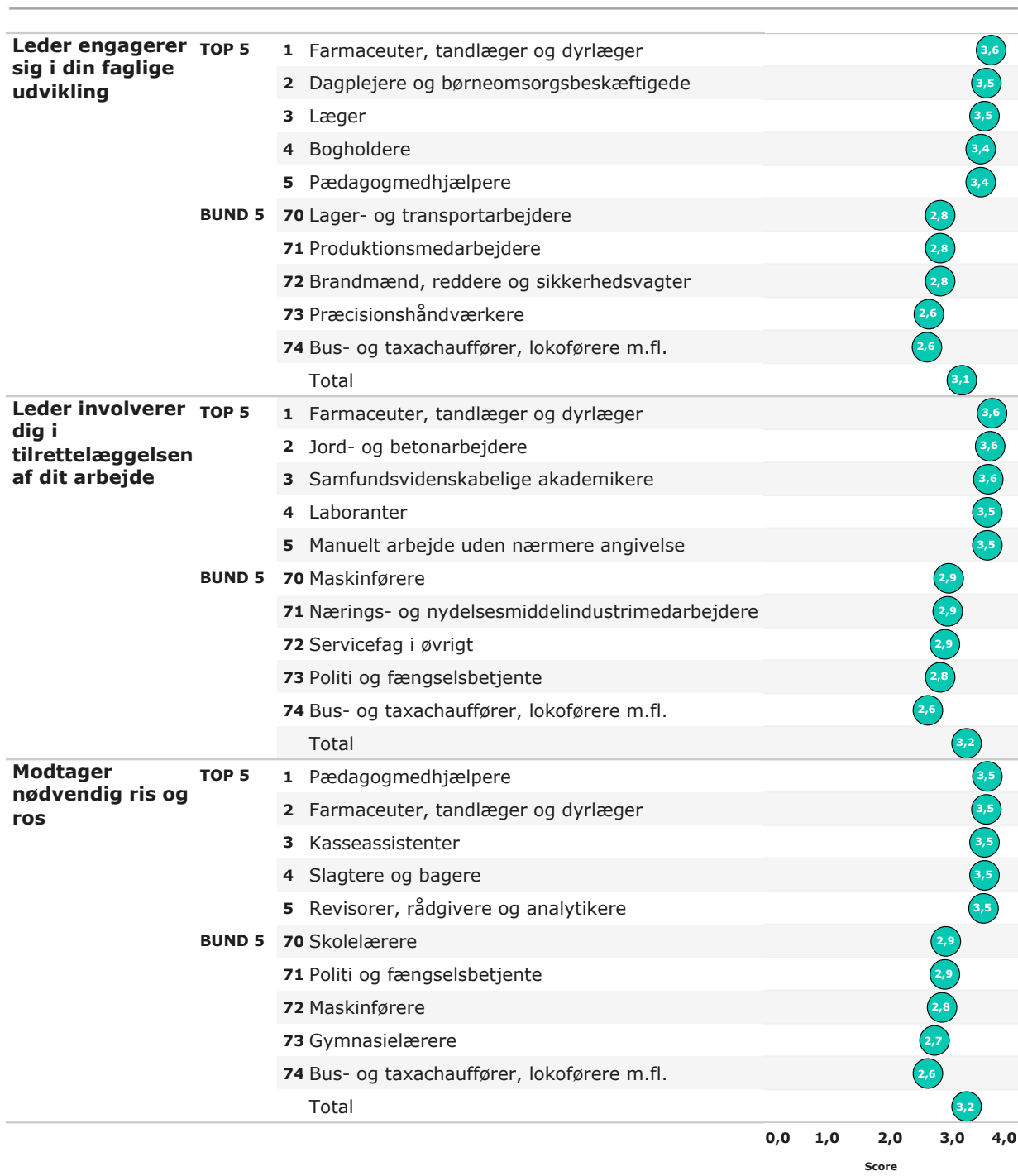
Figur 4. Jobgrupper



Øverst og nederst placerede job

Ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere

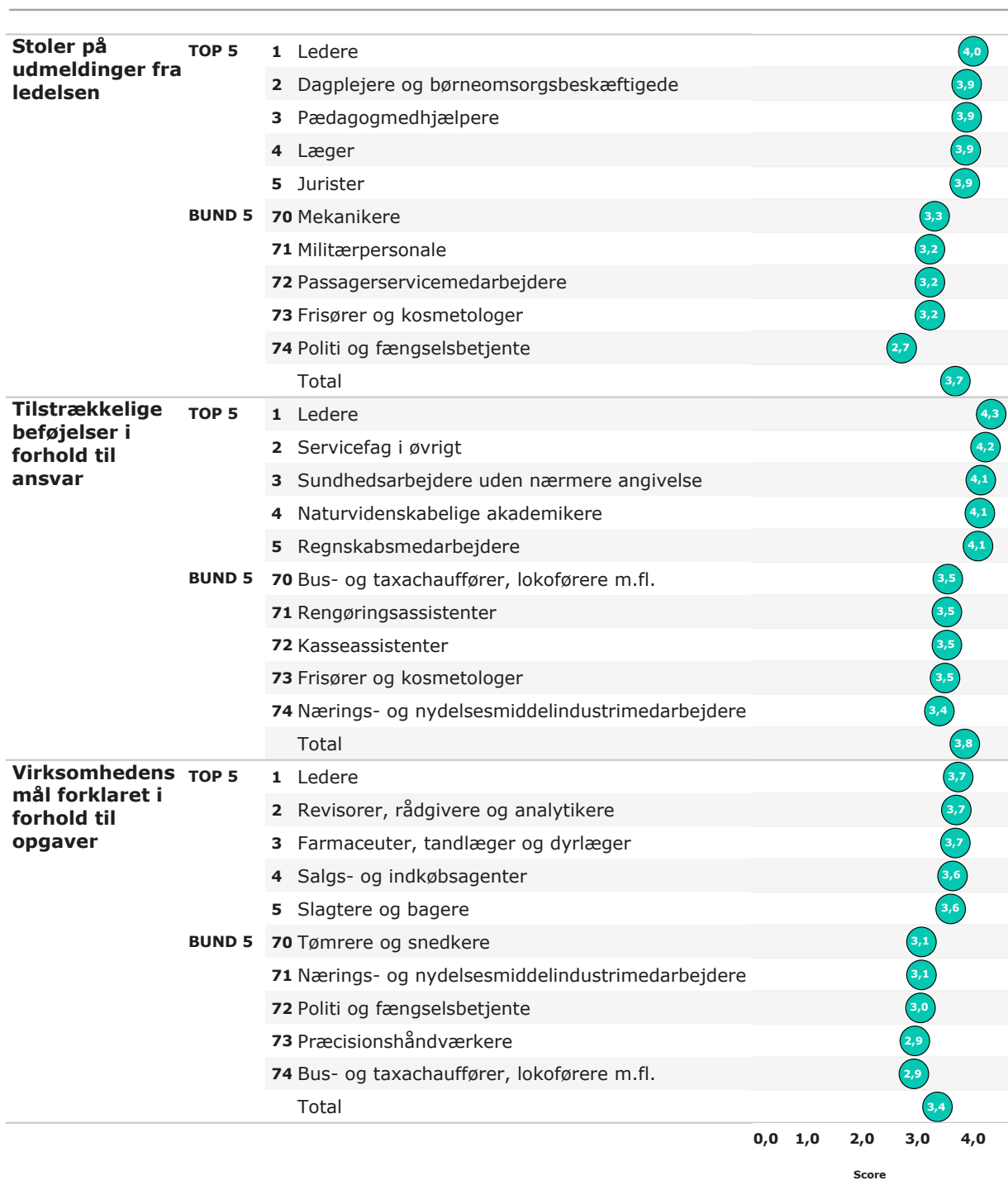
Figur 4.1 Jobgrupper



Øverst og nederst placerede job

Ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere

Figur 4.2 Jobgrupper



Øverst og nederst placerede job

Ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere

Øverst i figur 4 ses de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne i gennemsnit har de højeste og laveste scorer for alle otte spørgsmål om ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere. Særligt lønmodtagere i jobgrupperne 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger' og 'Ledere' har de højeste gennemsnitlige scorer for spørgsmålene om ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.' og 'Politi og fængselsbetjente' de laveste scorer.

Lønmodtagere i jobgruppen 'Ledere' har den højeste score på 3,6 for spørgsmålet om arbejdsmæssig anerkendelse og påskønnelse fra ledelsen. Herefter ses lønmodtagerne i jobgrupperne 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger', 'Bibliotekarer og beskæftigede med kultur', 'Pædagogmedhjælpere' og 'Jurister' med ens scorer på 3,5. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Politi og fængselsbetjente' og 'Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.' de laveste scorer på 2,7.

Lønmodtagere i jobgruppen 'Servicefag i øvrigt' har den højeste score på 3,9 for spørgsmålet om hjælp og støtte fra nærmeste leder. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Bus- og taxachauffører, lokoførere, m.fl.', 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere' og 'Maskinførere' den laveste score på 3,2.

I figur 4.1 har lønmodtagere i jobgruppen 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger' den højeste score på 3,6 for spørgsmålet om, hvor ofte ledere engagerer sig i lønmodtagernes faglige udvikling. Modsat har lønmodtagerne i jobgrupperne 'Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.' og 'Politi og fængselsbetjente' de laveste scorer på 2,6.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger', 'Jord- og betonarbejdere' og 'Samfundsvidenskabelige akademikere' har de højeste scorer på 3,6 for spørgsmålet om, hvor ofte ledere involverer lønmodtagerne i tilrettelæggelsen af arbejdet. Modsat har lønmodtagere i jobgruppen 'Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.' den laveste score på 2,6.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Pædagogmedhjælpere', 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger', 'Kasseassistenter', 'Slagtere og bagere' og 'Revisorer, rådgivere og analytikere' har de højeste scorer på 3,5 for spørgsmålet om nødvendig feedback (ris og ros). Modsat har lønmodtagere i jobgruppen 'Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.' den laveste score på 2,6.

I figur 4.2 har lønmodtagere i jobgruppen 'Ledere' den højeste score på 4,0 for spørgsmålet om, hvor ofte lønmodtagerne stoler på udmeldinger fra ledelsen. Modsat har lønmodtagere i jobgruppen 'Politi og fængselsbetjente' den laveste score på 2,7.

Lønmodtagere i jobgruppen 'Ledere' har den højeste score på 4,3 for spørgsmålet om tilstrækkelige beføjelser i forhold til ansvar. Modsat har lønmodtagere i jobgruppen 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere' den laveste score på 3,4.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Ledere', 'Revisorer, rådgivere og analytikere' og 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger' har de højeste scorer på 3,7 for spørgsmålet om, hvor ofte de får virksomhedens mål forklaret i forhold til opgaver. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.' og 'Præcisionshåndværkere' de laveste scorer på 2,9.

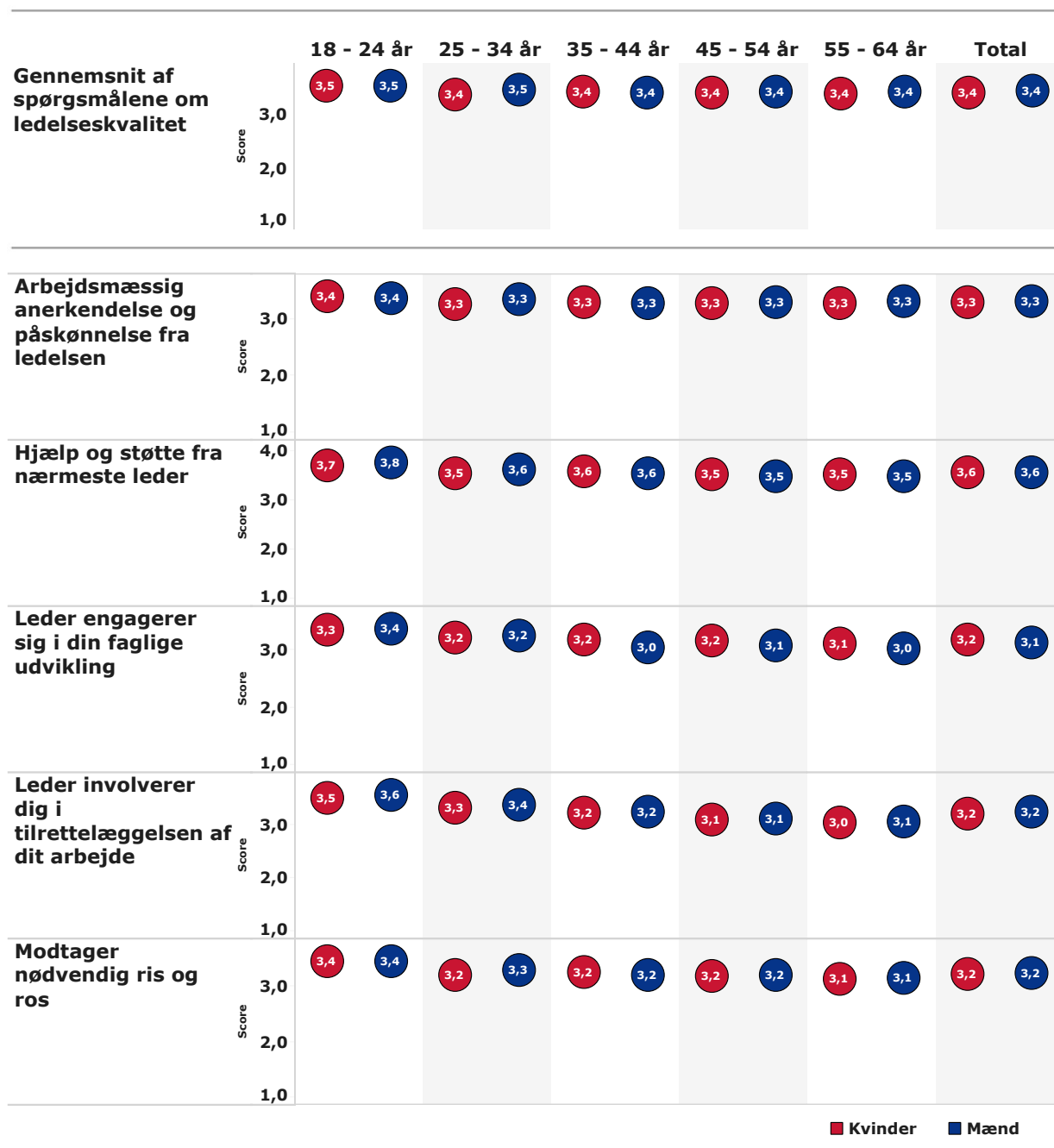
Sammenlignes jobgruppernes øverste og nederste placering i figurerne på tværs af alle spørgsmålene om ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere, går flere jobgrupper igen. Jobgruppen 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger' er øverst placeret for seks ud af otte spørgsmål om ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere. Jobgruppen 'Ledere' er øverst placeret for fire ud af otte spørgsmål. Nederst placeret for syv ud af otte spørgsmål om ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere er jobgruppen 'Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.'. Også jobgrupperne 'Politi og fængselsbetjente' og 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere' er nederst placerede for hhv. seks og fem spørgsmål.

Køn og alder

Ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere

Figur 5 og figur 5.1 viser lønmodtagernes oplevelse af ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere på tværs af køn og alder.

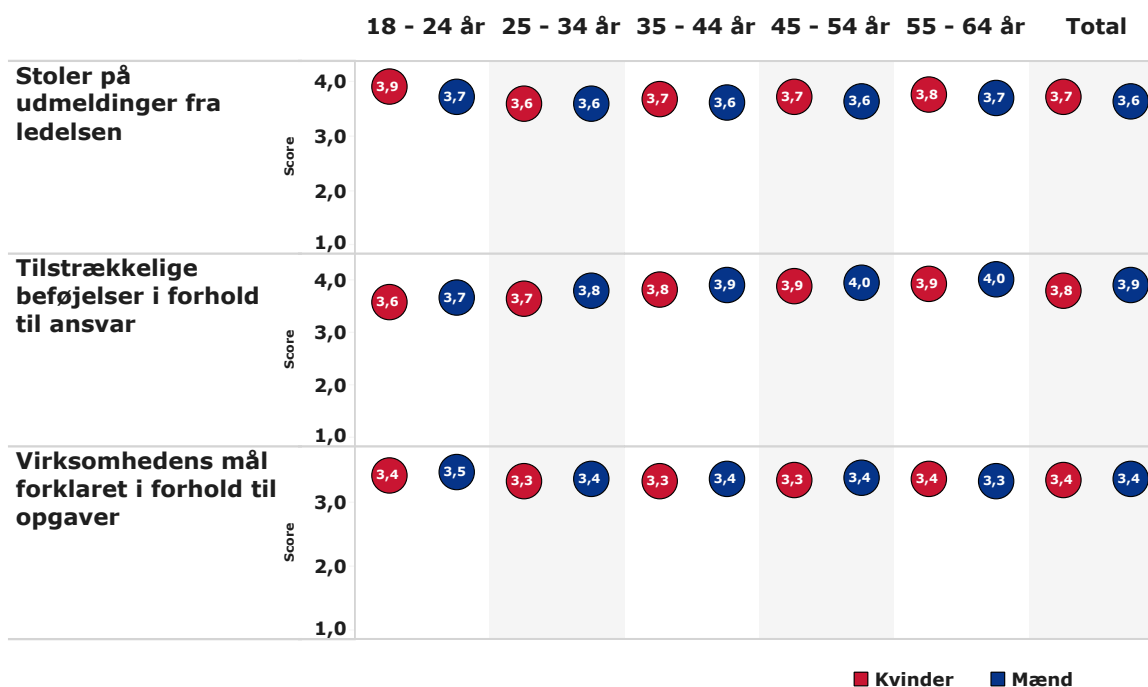
Figur 5. Køn og alder



Køn og alder

Ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere

Figur 5.1 Køn og alder



Alder er inddelt i 5 kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Øverst i figur 5 ses lønmodtagernes gennemsnitlige scorer for alle otte spørgsmål om ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere. De gennemsnitlige scorer for kvinder og mænd er 3,4. Derudover ses en mindre variation af de gennemsnitlige scorer på tværs af alderskategorierne.

Derudover viser figur 5 og figur 5.1, at kvinder og mænd generelt har ens scorer for spørgsmålene om ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere.

Kvinder og mænd i alderen 18-24 år har de højeste scorer for spørgsmålene om hjælp og støtte, involvering i tilrettelæggelse af arbejde, nødvendig feedback, og de stoler oftere på udmeldinger fra ledelsen.

Kvinder og mænd i alderen 55-64 år har de højeste scorer for spørgsmålet om tilstrækkelige beføjelser.

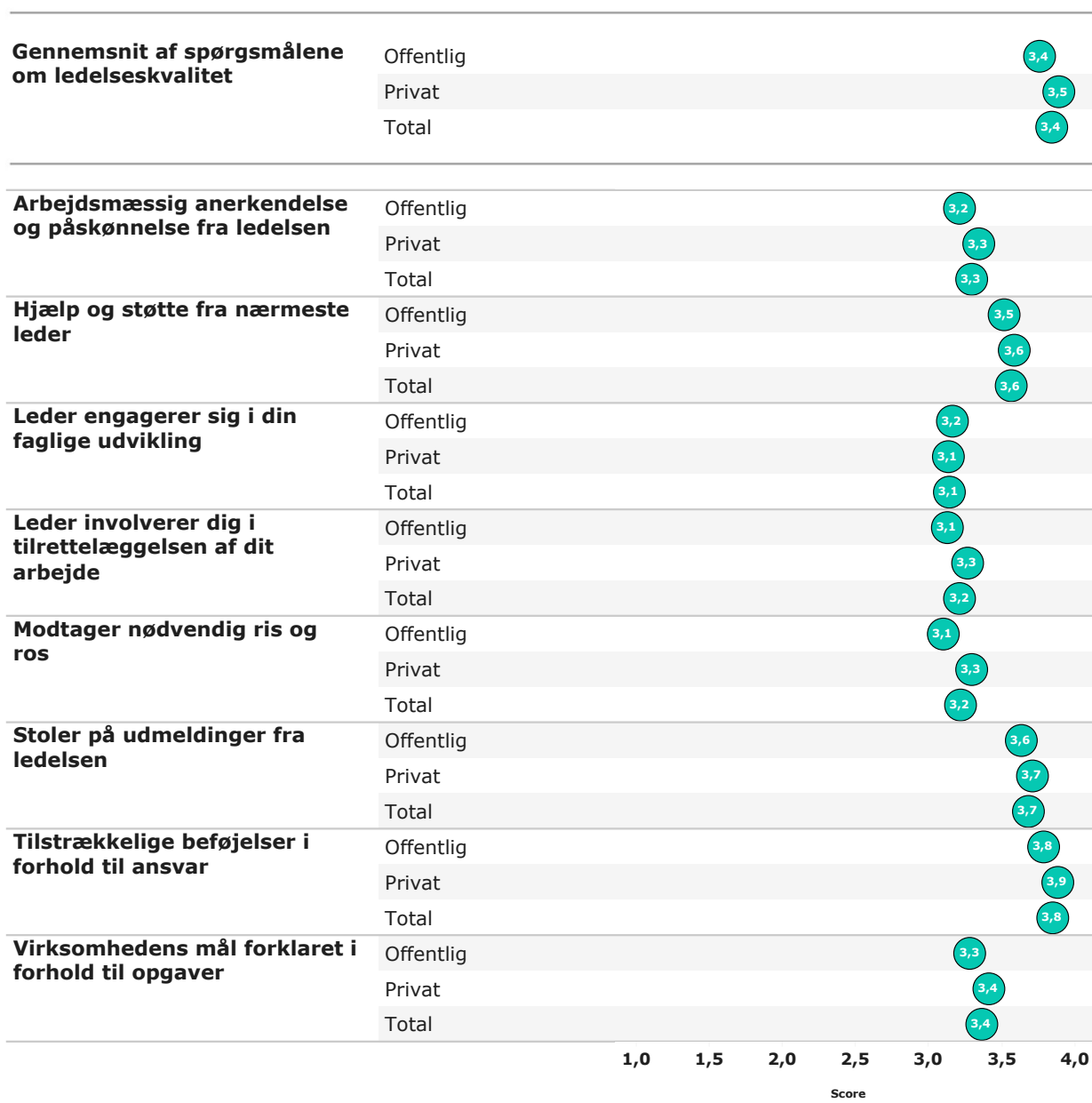
Derudover viser figur 5 en tendens, hvor lønmodtagernes oplevelse af, hvor ofte ledere involverer dem i tilrettelæggelsen af arbejdet, og om de modtager nødvendig feedback, falder med stigende alder.

Sektor

Ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere

Figur 6 viser lønmodtagernes oplevelse af ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



Sektor

Ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere

Øverst i figur 6 ses lønmodtagernes gennemsnitlige scorer for alle otte spørgsmål om ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere på tværs af ansættelsessektor. Denne score er 3,4 hos lønmodtagere i den offentlige sektor og 3,5 hos lønmodtagere i den private sektor.

Overordnet har lønmodtagere i den offentlige og private sektor omtrent ens scorer for spørgsmålene om ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere. Dog indikerer figur 6 også en tendens, hvor lønmodtagere i den offentlige sektor har en marginalt mindre score for en del af spørgsmålene om ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere.

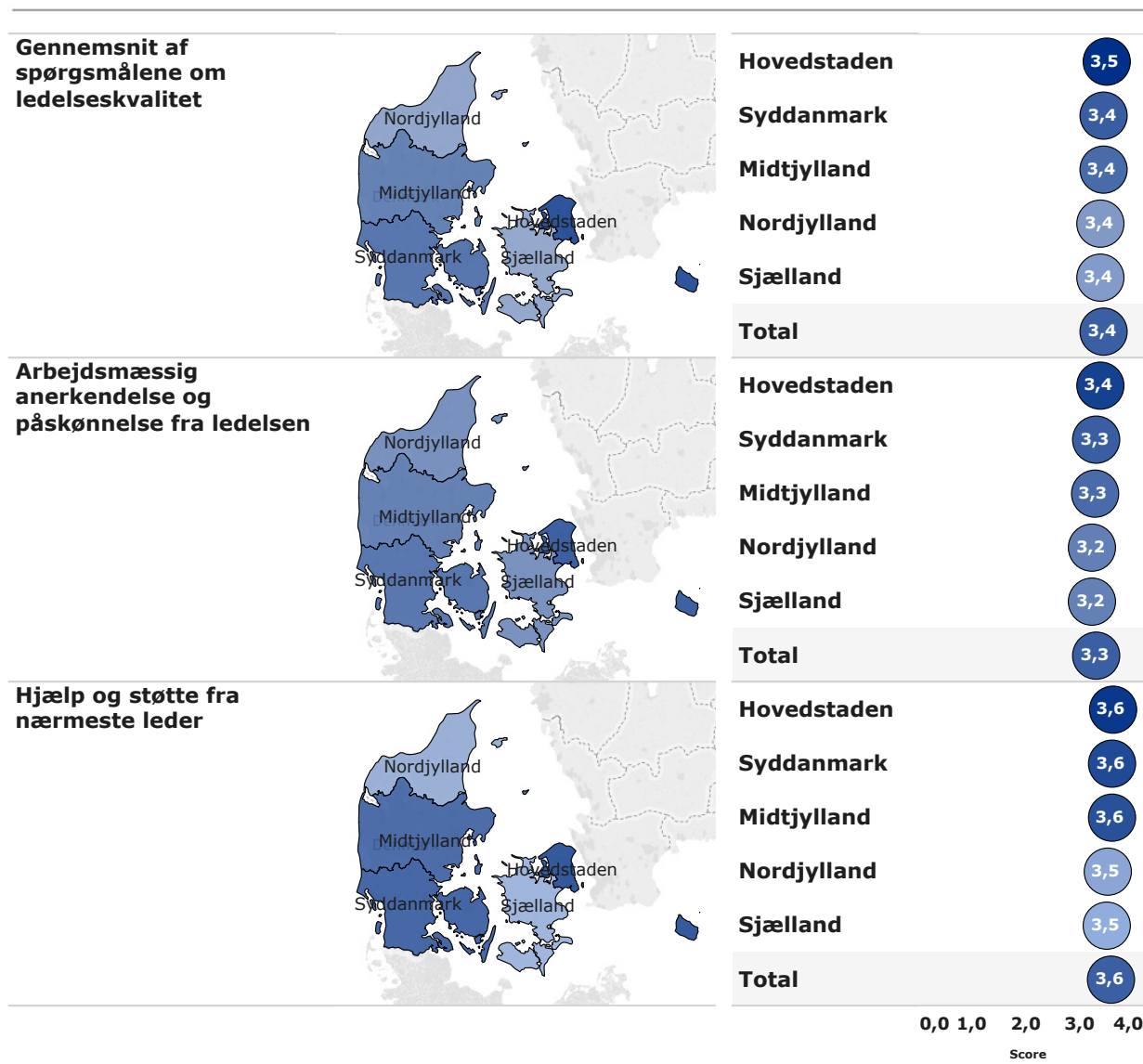
Fælles for lønmodtagere i den offentlige og private sektor er, at de har en relativt høj score for spørgsmålet om tilstrækkelige beføjelser i forhold til ansvar.

Arbejdspladsens region

Ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere

Figur 7, figur 7.1 og figur 7.2 viser lønmodtagernes oplevelse af ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere i landets fem regioner.

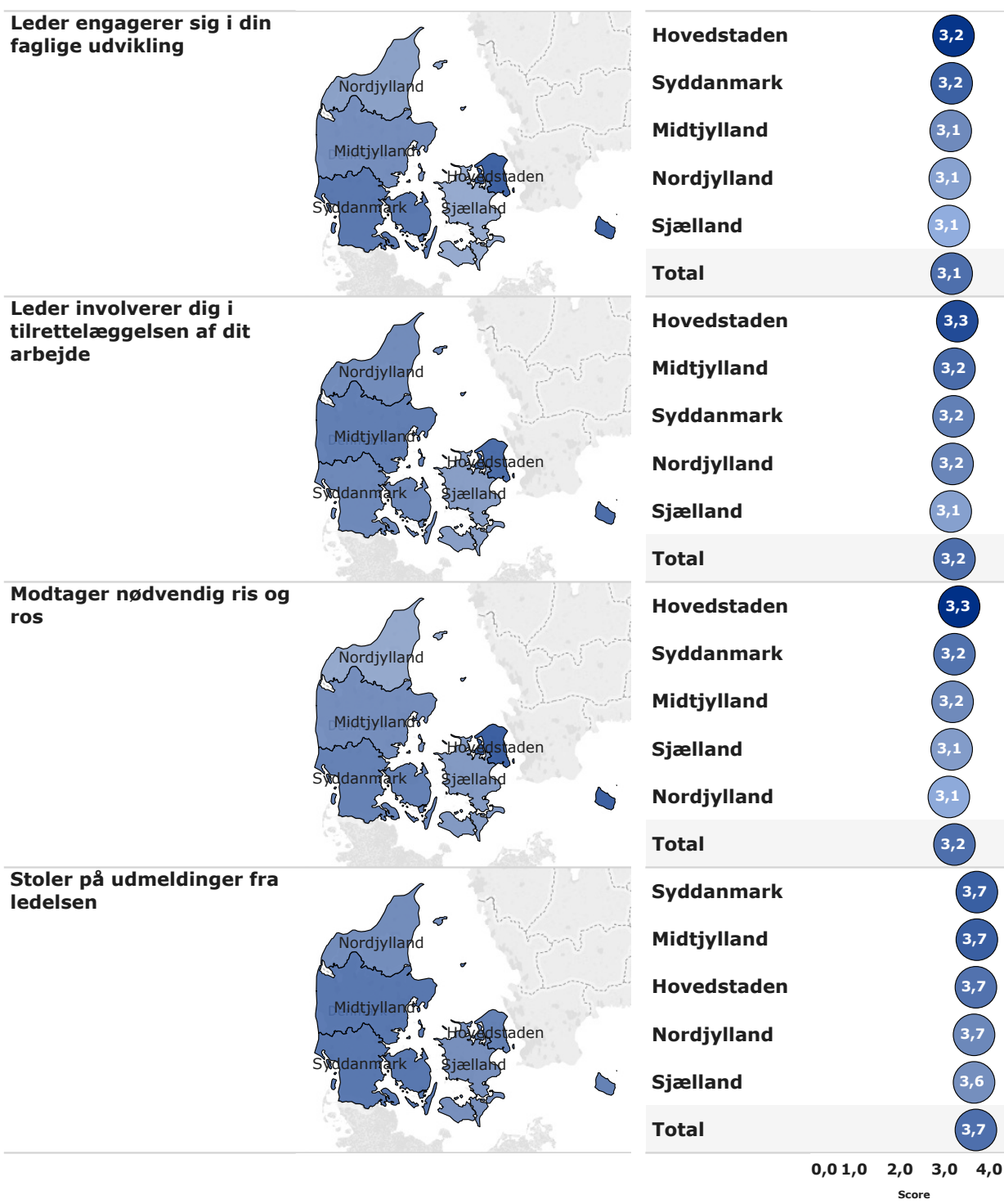
Figur 7. Arbejdspladsens region



Arbejdspladsens region

Ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere

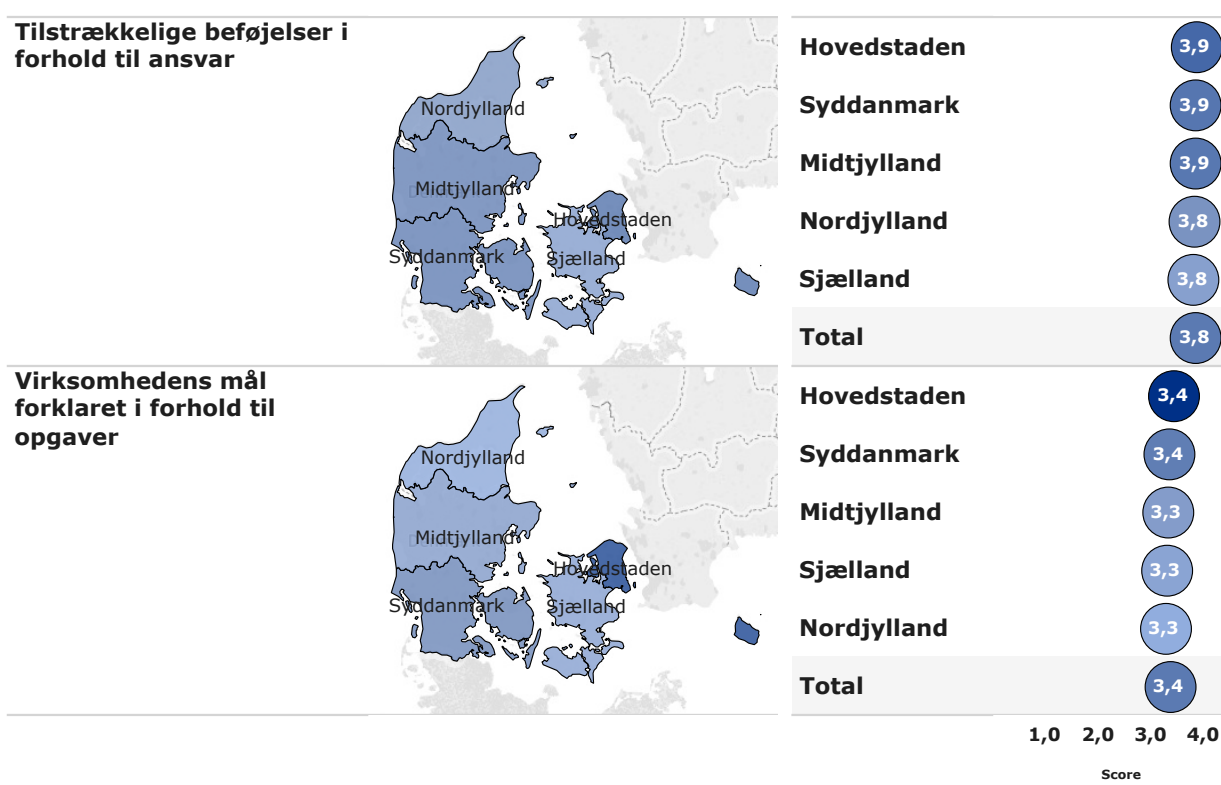
Figur 7.1 Arbejdspladsens region



Arbejdspladsens region

Ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere

Figur 7.2 Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figurerne illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Øverst i figur 7 ses lønmodtagernes gennemsnitlige score for alle otte spørgsmål om ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere. Den højeste score er 3,5 hos lønmodtagere, der arbejder i Region Hovedstaden, hvor scoren er 3,4 i de øvrige regioner.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Hovedstaden, har den højeste score på 3,4 for spørgsmålet om arbejdsmæssig anerkendelse og påskønnelse fra ledelsen. Modsat har lønmodtagere i Region Nordjylland og Region Sjælland de laveste scorer på 3,2.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Hovedstaden, Region Syddanmark og Region Midtjylland, har de højeste scorer på 3,6 for spørgsmålet om hjælp og støtte fra nærmeste leder. Modsat har lønmodtagere i Region Nordjylland og Region Sjælland de laveste scorer på 3,5.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Hovedstaden og Region Syddanmark, har de højeste scorer på 3,2 for spørgsmålet, der omhandler, hvor ofte lønmodtagernes leder engagerer sig i deres faglige udvikling. Tilsvarende har lønmodtagere i Region Midtjylland, Region Nordjylland og Region Sjælland de laveste scorer på 3,1.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Hovedstaden, har den højeste score på 3,3 for spørgsmålet om, hvor ofte ledere involverer lønmodtagerne i tilrettelæggelsen af arbejdet. Modsat har lønmodtagere i Region Sjælland den laveste score på 3,1.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Hovedstaden, har den højeste score på 3,3 for spørgsmålet om nødvendig ris og ros. Lønmodtagere i Region Nordjylland og Region Sjælland har modsat de laveste scorer på 3,1.

Arbejdspladsens region

Ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere

Lønmodtagere, der arbejder i Region Sjælland, har den laveste score på 3,6 for spørgsmålet om at stole på udmeldinger fra ledelsen. Lønmodtagere i de andre regioner har en score på 3,7.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Hovedstaden, Region Syddanmark og Region Midtjylland, har de højeste scorer på 3,9 for spørgsmålet om tilstrækkelige beføjelser i forhold til ansvar. Modsat har lønmodtagere i Region Nordjylland og Region Sjælland de laveste scorer på 3,8.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Hovedstaden og Region Syddanmark, har de højeste scorer på 3,4 for spørgsmålet, der omhandler, hvor ofte lønmodtagerne får virksomhedens mål forklaret i forhold til opgaver. Lønmodtagere i de andre regioner har ens scorer på 3,3.

Lønmodtagere i Region Hovedstaden har de højeste scorer for alle spørgsmål om ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere. Lønmodtagere fra Region Sjælland har de laveste scorer for alle spørgsmål om ledelseskvalitet og anerkendelse fra ledere.

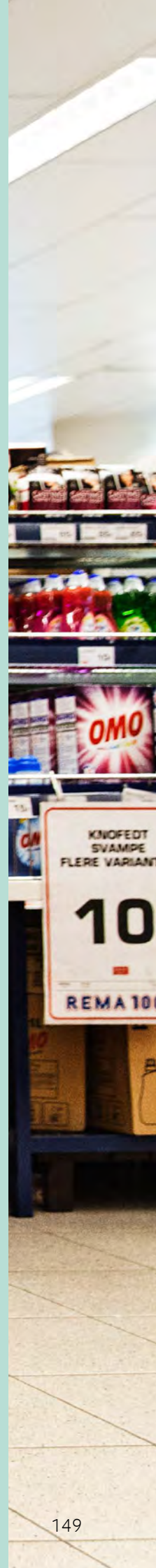




03

Arbejdstid

Arbejdstid handler både om antallet af timer, man arbejder, og hvornår på døgnet ens arbejdstid er placeret. Især natarbejde har indflydelse på helbredet.



Arbejdstid

Arbejdstidens længde og placering kan have betydning for, om man kan nå at restituere sig og for, om der opstår konflikter mellem arbejde og privatliv.

Derudover kan natarbejde påvirke ens søvn og døgnrytmer, hvilket kan have betydning for helbredet.

Hvordan måler vi?

Arbejdstid måles ved spørgsmål om, på hvilket tidspunkt af døgnet, man sædvanligvis arbejder, samt hvor mange timer om ugen man arbejder i hovedbeskæftigelsen, inklusive eventuelle ekstratimer.

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår to spørgsmål om arbejdstid. Det første spørgsmål lyder:

1. På hvilket tidspunkt af døgnet arbejder du sædvanligvis i din hovedbeskæftigelse?

Svarmulighederne er:

'Fast dagarbejde (overvejende mellem kl. 06 og 18)' (1), 'Fast aftenarbejde (overvejende mellem kl. 15 og 24)' (2), 'Fast natarbejde (overvejende mellem kl. 24 og 05)' (3), 'Skiftende arbejdstider med natarbejde' (4) eller 'Skiftende arbejdstider uden natarbejde' (5).

I resultaterne præsenteres andelen i procent af lønmodtagere, der svarer 'Andet end fast dagarbejde' (svarkategori 2-5). Derudover præsenteres andelen med natarbejde, det vil sige, lønmodtagere, der svarer 'Fast natarbejde' eller 'Skiftende arbejdstider med natarbejde' (svarkategori 3-4).

Det andet spørgsmål lyder:

2. Hvor mange timer arbejder du i din hovedbeskæftigelse, inklusive eventuelle ekstratimer?

Her bliver lønmodtagerne bedt om at angive et antal timer ('Skriv antal timer').

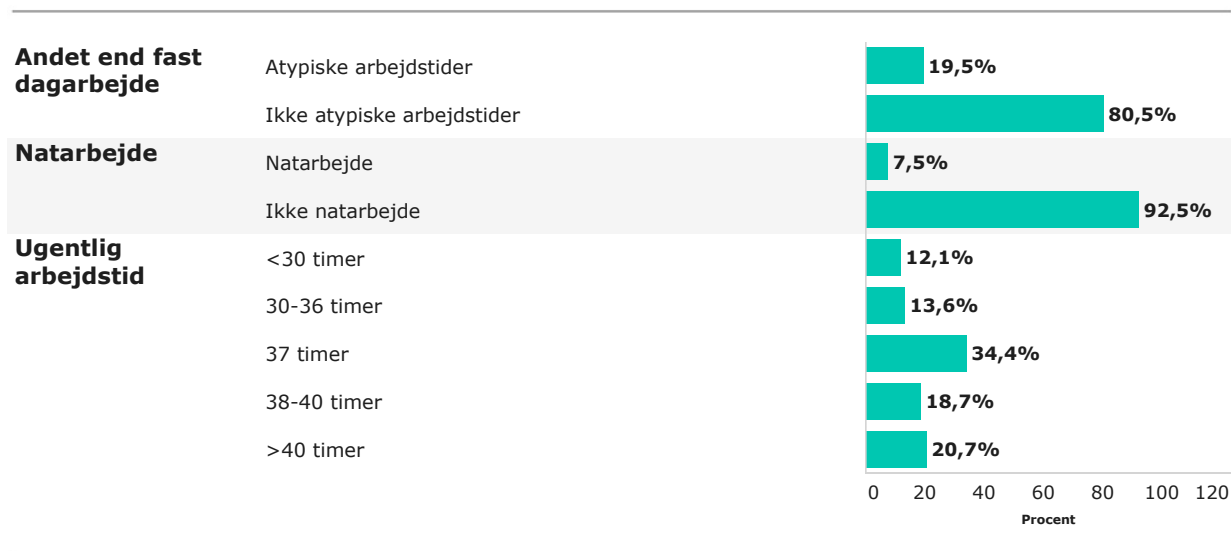
I resultaterne præsenteres den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i timer.

Svarfordeling

Arbejdstid

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om arbejdstid.

Figur 1. Svarfordeling



I alt svarer 19,5 % af lønmodtagerne, at de har atypiske arbejdstider.

Ligeledes svarer 7,5 % af lønmodtagerne, at de har natarbejde.

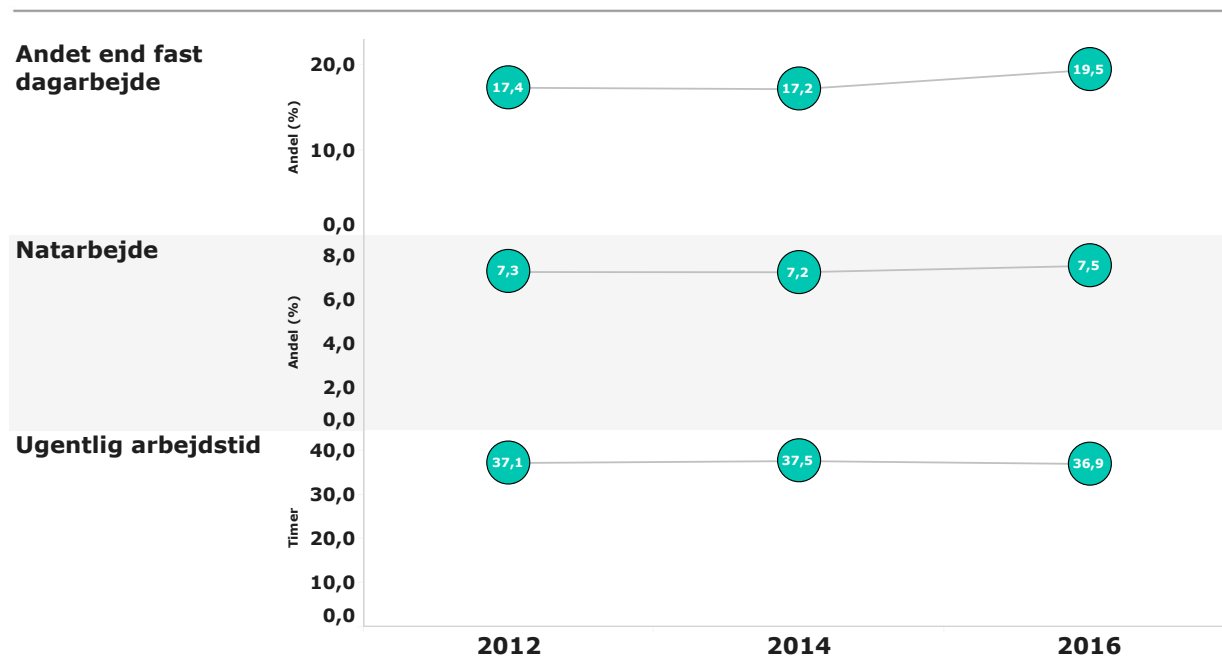
I alt svarer 34,4 % af lønmodtagerne, at de har en ugentlig arbejdstid på 37 timer. Over 20 % af lønmodtagerne svarer også, at de har over 40 timer i ugentlig arbejdstid, hvorimod ca. 12 % af lønmodtagerne svarer, at de har under 30 timer i ugentlig arbejdstid.

Tidsudvikling

Arbejdstid

Figur 2 viser lønmodtagernes arbejdstid i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 ses en statistisk signifikant stigning i andelen af lønmodtagere med andet end fast dagarbejde. I 2012 har 17,4 % af lønmodtagerne andet end fast dagarbejde, hvor 19,5 % af lønmodtagerne i 2016 har andet end fast dagarbejde.

I 2012 har 7,3 % af lønmodtagerne natarbejde, hvorimod 7,5 % i 2016 har natarbejde. Denne stigning er ikke statistisk signifikant.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ligger omkring 37 timer for alle tre år.

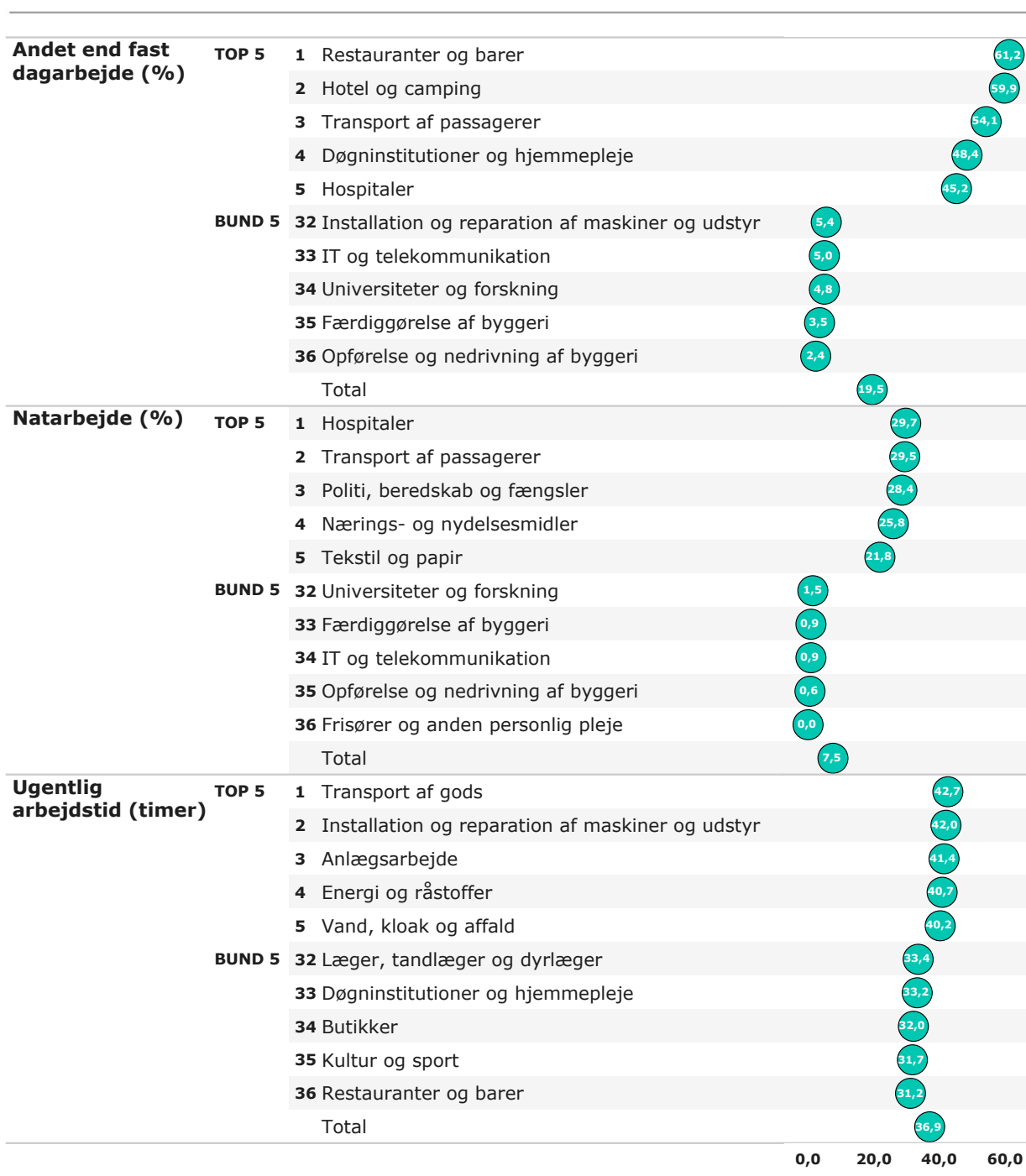
Øverst og nederst placerede brancher

Arbejdstid

Figur 3 viser de fem brancher, hvor den største og mindste andel af lønmodtagere har andet end fast dagarbejde samt natarbejde.

Figur 3 viser også de fem brancher, hvor lønmodtagerne har det højeste og laveste antal ugentlige arbejdstimer.

Figur 3. Brancher



Øverst og nederst placerede brancher

Arbejdstid

Den største andel af lønmodtagere med andet end fast arbejde er i brancherne 'Restauranter og barer', 'Hotel og camping' og 'Transport af passagerer'. Over 50 % af lønmodtagerne i disse brancher har andet end fast dagarbejde. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere med andet end fast dagarbejde i brancherne 'Opførelse og nedrivning af byggeri', 'Færdiggørelse af byggeri', 'Universiteter og forskning', 'IT og telekommunikation' samt 'Installation og reparation af maskiner og udstyr'. Under 6 % af lønmodtagerne i disse brancher har andet end fast dagarbejde.

Den største andel af lønmodtagere med natarbejde er i brancherne 'Hospitaller', 'Transport af passagerer', 'Politi, beredskab, og fængsler' og 'Nærings- og nydelsesmidler'. Over 25 % af lønmodtagerne i disse brancher har natarbejde. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere med natarbejde i brancherne 'Frisører og anden personlig pleje', 'Opførelse og nedrivning af byggeri', 'IT og telekommunikation' samt 'Færdiggørelse af byggeri'. Under 1 % af lønmodtagerne i disse brancher har natarbejde.

Den ugentlige arbejdstid er højest blandt lønmodtagere i brancherne 'Transport af gods', 'Installation og reparation af maskiner og udstyr', 'Anlægsarbejde', 'Energi og råstoffer' og 'Vand, kloak og affald'. Lønmodtagerne i disse brancher har en ugentlig arbejdstid på over 40 timer i gennemsnit. Modsat har lønmodtagere i brancherne 'Restauranter og barer' og 'Kultur og sport' den laveste ugentlige arbejdstid på under 32 timer i gennemsnit.

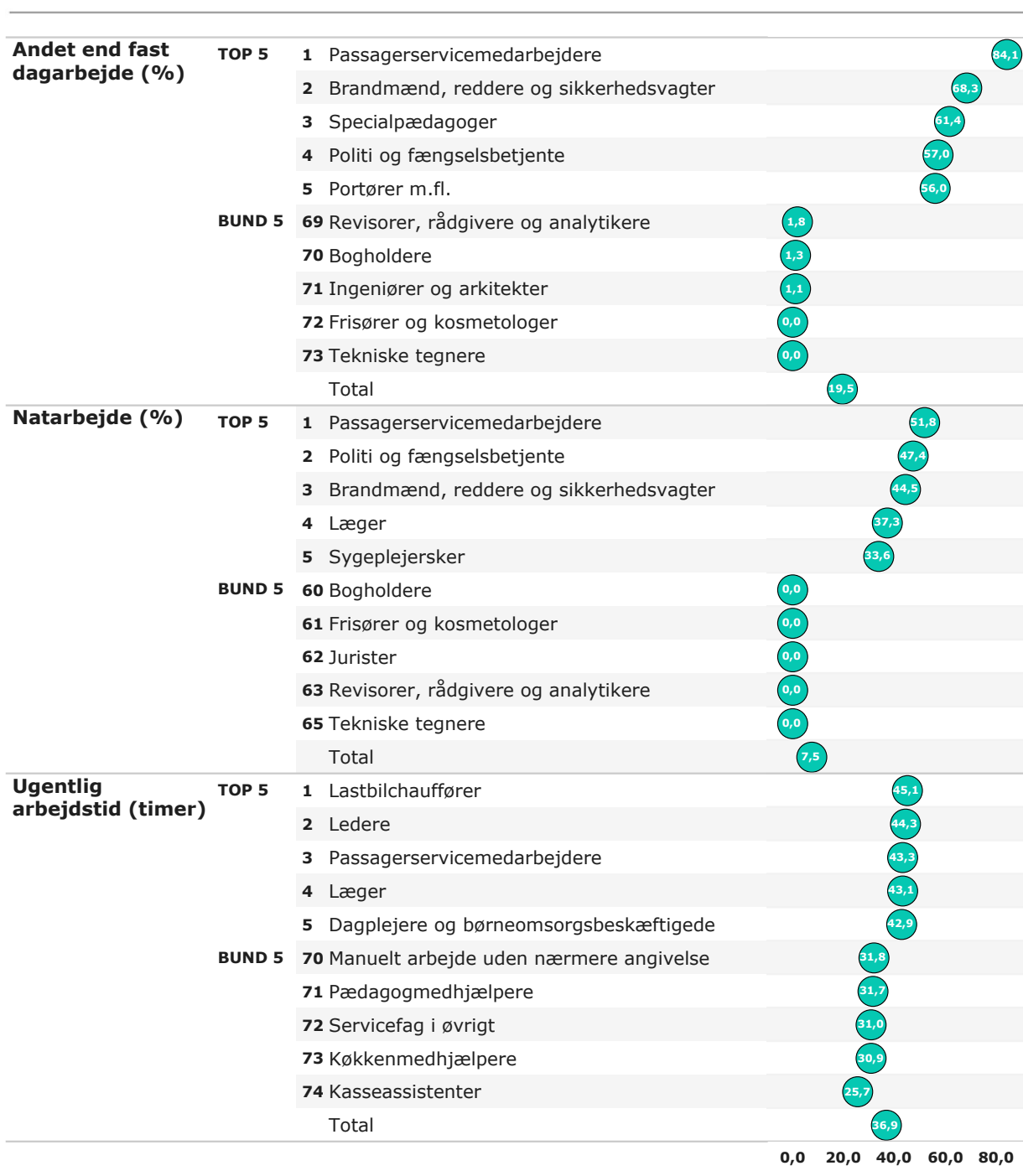
Øverst og nederst placerede job

Arbejdstid

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor den største og mindste andel af lønmodtagere har andet end fast dagarbejde samt natarbejde.

Figur 4 viser også de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne har det højeste og laveste antal ugentlige arbejdstimer.

Figur 4. Jobgrupper



Øverst og nederst placerede job

Arbejdstid

Den største andel af lønmodtagere med andet end fast dagarbejde er lønmodtagere i jobgrupperne 'Passagerservicemedarbejdere', 'Brandmænd, reddere og sikkerhedsvagter', 'Specialpædagoger', 'Politi og fængselsbetjente' og 'Portører m.fl.'. Over 50 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper har andet end fast dagarbejde. Modsat er den mindste andel af lønmodtagere med andet end fast dagarbejde i jobgrupperne 'Tekniske tegnere', 'Frisører og kosmetologer', 'Ingeniører og arkitekter', 'Bogholdere' og 'Revisorer, rådgivere og analytikere'. Under 2 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper har andet end fast dagarbejde.

Den største andel af lønmodtagere med natarbejde er lønmodtagere i jobgrupperne 'Passagerservicemedarbejdere', 'Politi og fængselsbetjente' og 'Brandmænd, reddere og sikkerhedsvagter'. Over 40 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper har natarbejde. Modsat er den mindste andel af lønmodtagere med natarbejde eksempelvis i jobgrupperne 'Tekniske tegnere' og 'Revisorer, rådgivere og analytikere'. Ingen lønmodtagere i disse jobgrupper har natarbejde.

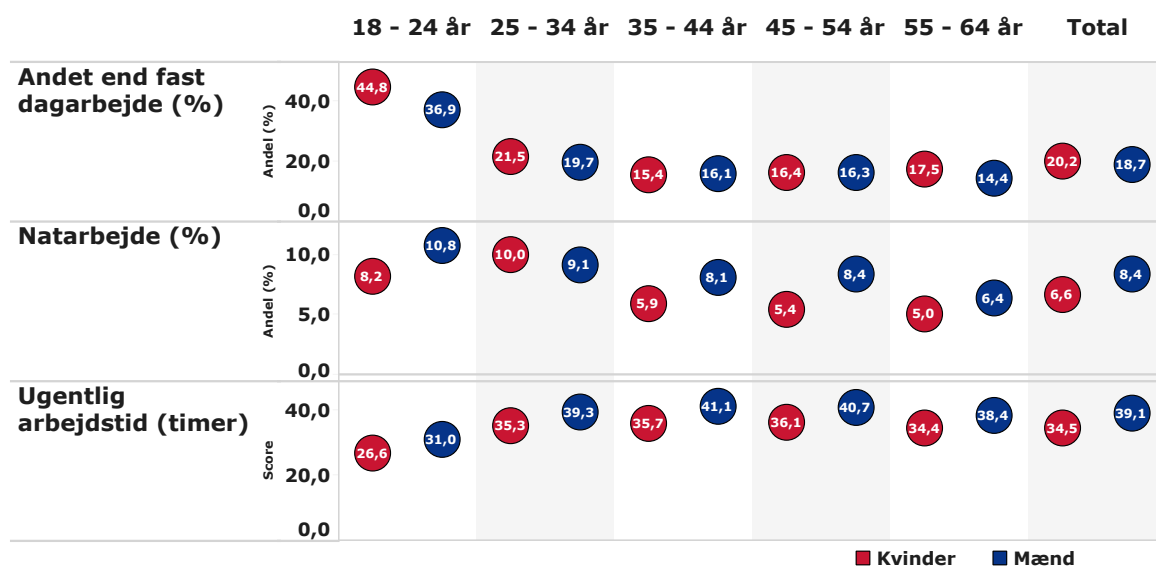
Den ugentlige arbejdstid (i timer) er højest blandt lønmodtagere i jobgrupperne 'Lastbilchauffører', 'Ledere', 'Passagerservicemedarbejdere', 'Læger' og 'Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede'. Lønmodtagerne i disse jobgrupper har en ugentlig arbejdstid på over 42 timer i gennemsnit. Modsat har lønmodtagerne i jobgrupperne 'Kasseassistenter', 'Køkkenmedhjælpere', 'Servicefag i øvrigt', 'Pædagogmedhjælpere' og 'Manuelt arbejde uden nærmere angivelse' den laveste ugentlige arbejdstid på under 32 timer i gennemsnit.

Køn og alder

Arbejdstid

Figur 5 viser lønmodtagernes arbejdstid på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

I alt angiver 20,2 % af de kvindelige lønmodtagere, at de har andet end fast dagarbejde, hvor 18,7 % af de mandlige lønmodtagere angiver, at de har andet end fast dagarbejde. Den største andel af kvinder og mænd med andet end fast dagarbejde ses i alderskategorien 18-24 årige.

Generelt er andelen af lønmodtagere med natarbejde større blandt mænd end blandt kvinder, og denne tendens ses over hele aldersspektret med undtagelse for alderskategorien 25-34 årige. I alt angiver 6,6 % af de kvindelige lønmodtagere, at de har natarbejde, hvor 8,4 % af de mandlige lønmodtagere angiver, at de har natarbejde. Andelen af lønmodtagere med natarbejde er mindst i aldersgruppen 55-64 år for begge køn.

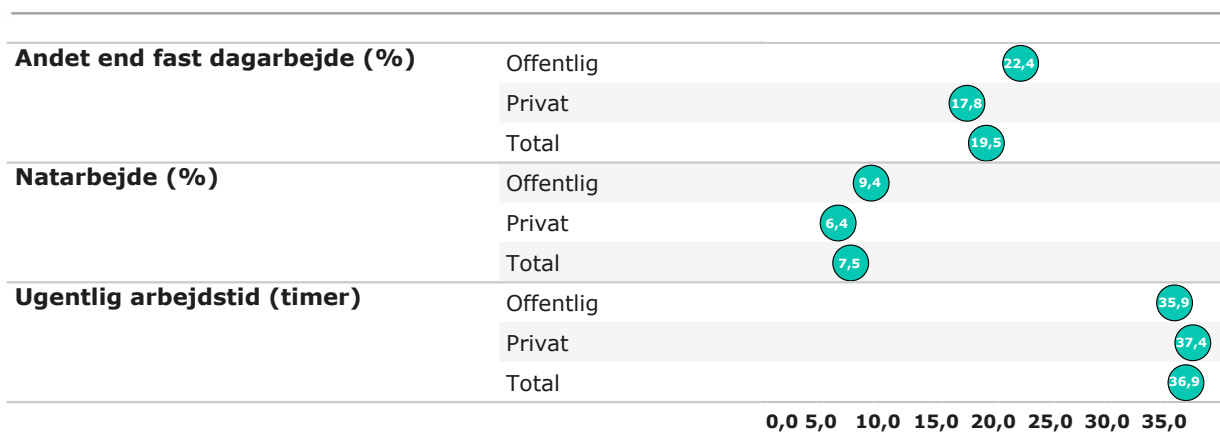
Generelt har mænd flere ugentlige arbejdstimer end kvinder. Kvinder har i gennemsnit en ugentlig arbejdstid på 34,5 timer, hvor mænd i gennemsnit har en ugentlig arbejdstid på 39,1 timer. Kvinder og mænd i alderen 18-24 år har det laveste antal arbejdstimer om ugen.

Sektor

Arbejdstid

Figur 6 viser lønmodtagernes arbejdstid på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



I alt angiver 22,4 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor, at de har andet end fast dagarbejde, hvor 17,8 % af lønmodtagerne i den private sektor angiver andet end fast dagarbejde.

I alt angiver 9,4 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor, at de har natarbejde, hvor 6,4 % af lønmodtagerne i den private sektor angiver natarbejde.

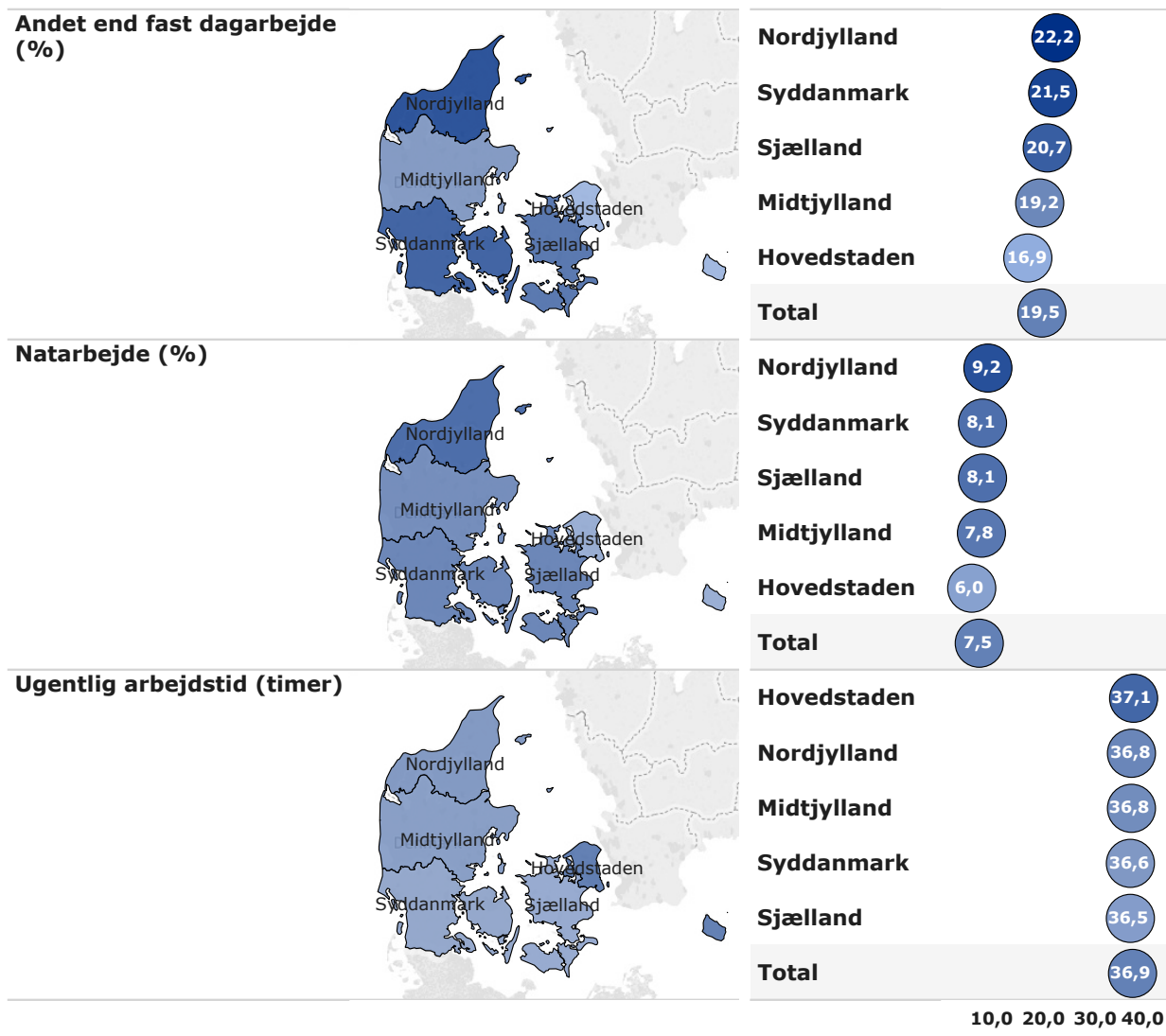
Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i den offentlige sektor er 35,9 timer, hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i den private sektor er 37,4 timer.

Arbejdspladsens region

Arbejdstid

Figur 7 viser lønmodtagernes arbejdstid i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Den største andel af lønmodtagere med andet end fast dagarbejde arbejder i Region Nordjylland. 22,2 % af lønmodtagerne i Region Nordjylland angiver, at de har andet end fast dagarbejde. Den mindste andel med andet end fast dagarbejde arbejder i Region Hovedstaden, hvor 16,9 % af lønmodtagerne angiver, at de har andet end fast dagarbejde.

I Region Nordjylland arbejder den største andel af lønmodtagere med natarbejde. 9,2 % af lønmodtagerne i Region Nordjylland angiver, at de har natarbejde. Den mindste andel af lønmodtagere med natarbejde arbejder i Region Hovedstaden, hvor 6,0 % af lønmodtagerne angiver, at de har natarbejde.

Lønmodtagere i Region Hovedstaden har det højeste antal arbejdstimer om ugen på 37,1 timer, hvor lønmodtagere i Region Sjælland har det laveste antal arbejdstimer på 36,5 timer.



04

Negative handlinger

Menneskelige relationer kan være positive, men desværre også negative. Vold og trusler om vold samt mobning og seksuel chikane er negative handlinger, der kan forekomme på arbejdspladser.

Vold og trusler

Når man arbejder med og blandt mennesker, kan der være en øget risiko for, at man bliver udsat for fysisk vold og/eller trusler om vold på sin arbejdsplads. Det er oftest brugerne (patienter, klienter, kunder eller elever/studerende), som udsætter medarbejderne for fysisk vold eller trusler om vold. Vold eller trusler herom kan skyldes sygdom hos brugerne. Det kan hænge sammen med, at nogle brugere er demente eller har andre psykiske lidelser, og at de let bliver vrede i situationer, hvor de fx ikke føler sig forstået. Om man som medarbejder bliver udsat for fysisk vold eller trusler om vold, kan også hænge sammen med, hvor meget tid man tilbringer sammen med brugerne, og hvor gode muligheder man har for at forebygge forskellige hverdagskonflikter med brugerne. At blive udsat for fysisk vold og trusler om vold er derfor et vilkår i nogle job. På arbejdspladser, hvor dette er tilfældet, må man diskutere med medarbejderne, hvorledes man forholder sig til det og forebygger det.

Hvordan måler vi?

Fysisk vold og trusler om vold måles ved spørgsmål om, hvorvidt man inden for de seneste 12 måneder 'Dagligt', 'Ugentligt', 'Månedligt', 'Sjældnere' eller 'Aldrig' er udsat for fysisk vold eller trusler om vold.

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred 2016' indgår to spørgsmål om vold. Det ene spørgsmål omhandler fysisk vold på arbejdspladsen, og det andet spørgsmål omhandler trusler om vold på arbejdspladsen. De to spørgsmål lyder:

Har du inden for de sidste 12 måneder....

1. været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?
2. været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

Svarkategorierne til spørgsmålene er:

'Nej, aldrig', 'Ja, sjældnere', 'Ja, månedligt', 'Ja, ugentligt' og 'Ja, dagligt'

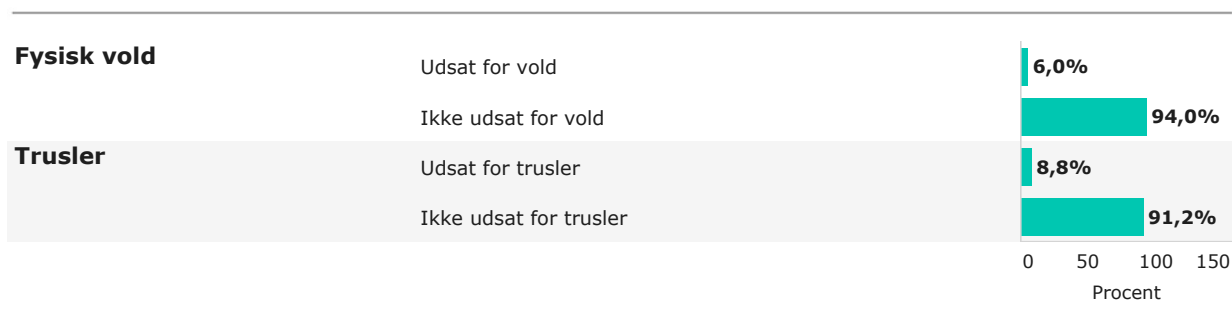
I resultaterne præsenteres procentandelen, som svarer 'Ja' til at være udsat for fysisk vold på arbejdspladsen inden for de seneste 12 måneder, uanset hvor ofte volden forekommer inden for perioden. Det samme gælder for spørgsmålet, der omhandler trusler om vold.

Svarfordeling

Vold og trusler

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om fysisk vold og trusler om vold.

Figur 1. Svarfordeling



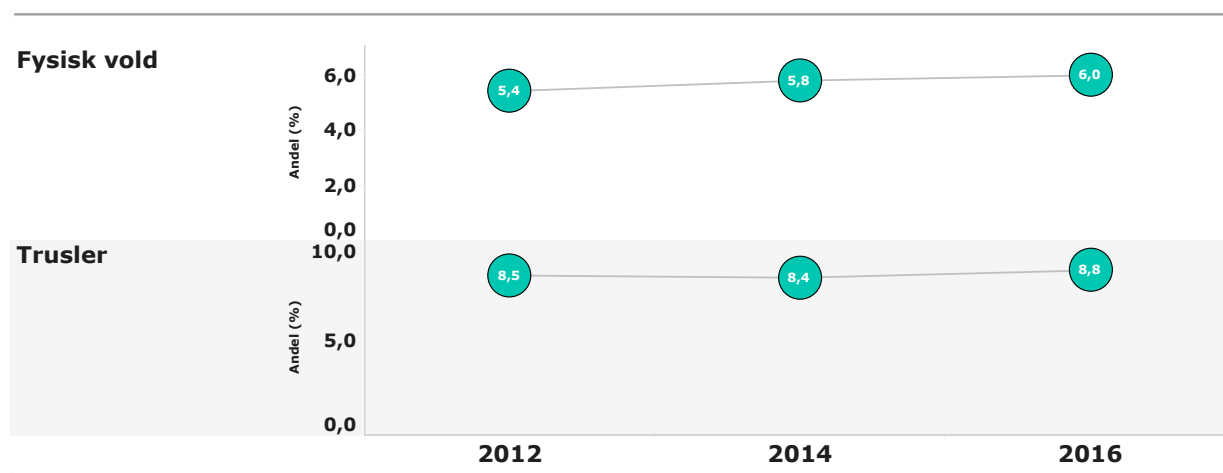
I 2016 svarer 6,0 % af lønmodtagerne, at de er udsat for fysisk vold i forbindelse med arbejdet. Tilsvarende svarer 8,8 % af lønmodtagerne, at de er udsat for trusler om vold.

Tidsudvikling

Vold og trusler

Figur 2 viser andelen af lønmodtagere, som er udsat for vold eller trusler om vold i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden 2012-2016 ses en ikke statistisk signifikant stigning i andelen af lønmodtagere, som er udsat for vold eller trusler om vold.

Andelen af lønmodtagere, som er udsat for fysisk vold, er i 2012 5,4 % og i 2016 6,0 %.

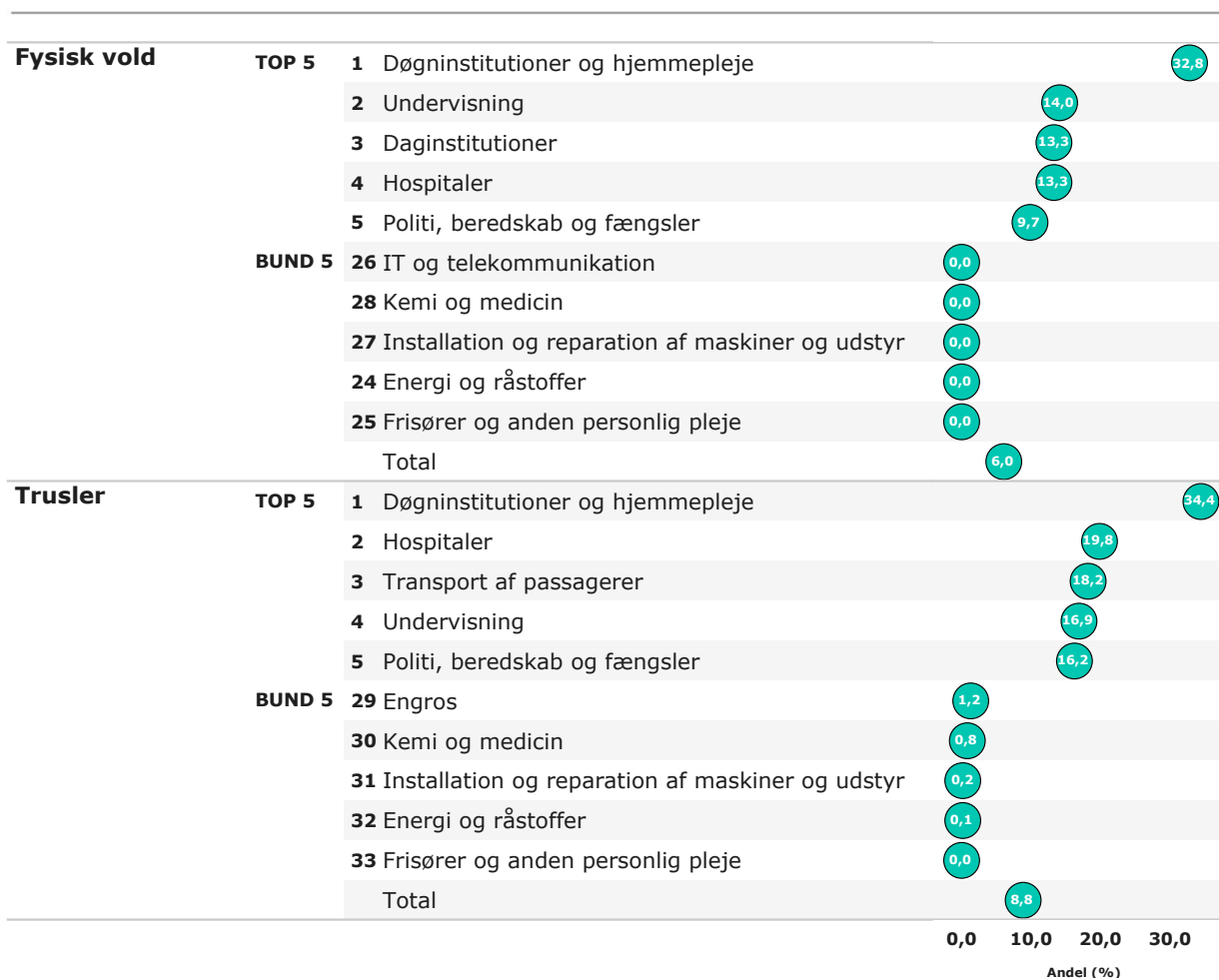
Andelen af lønmodtagere, som er udsat for trusler om vold, er i 2012 8,5 % og i 2016 8,8 %.

Øverst og nederst placerede brancher

Vold og trusler

Figur 3 viser de fem brancher, hvor den største og mindste andel af lønmodtagere er udsat for vold og trusler om vold.

Figur 3. Brancher



Figur 3 viser, at lønmodtagere, som har direkte kontakt til borgere og brugere, er mest udsat for vold og trusler om vold i forbindelse med arbejdet. Andelen af lønmodtagere, der er udsat for fysisk vold, er størst i brancherne 'Døgninstitutioner og hjemmepleje', 'Undervisning', 'Daginstitutioner', 'Hospitaler' og 'Politi, beredskab og fængsler'. Særligt lønmodtagere i branchen 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' er udsat for fysisk vold, hvor omkring hver tredje lønmodtager angiver, at de er udsat for fysisk vold. Modsat findes den mindste andel af lønmodtagere, der er udsat for vold, i brancherne 'Frisører og anden personlig pleje', 'Energi og råstoffer', 'Installation og reparation af maskiner og udstyr', 'Kemi og medicin' og 'IT og telekommunikation', hvor ingen lønmodtagere angiver fysisk vold.

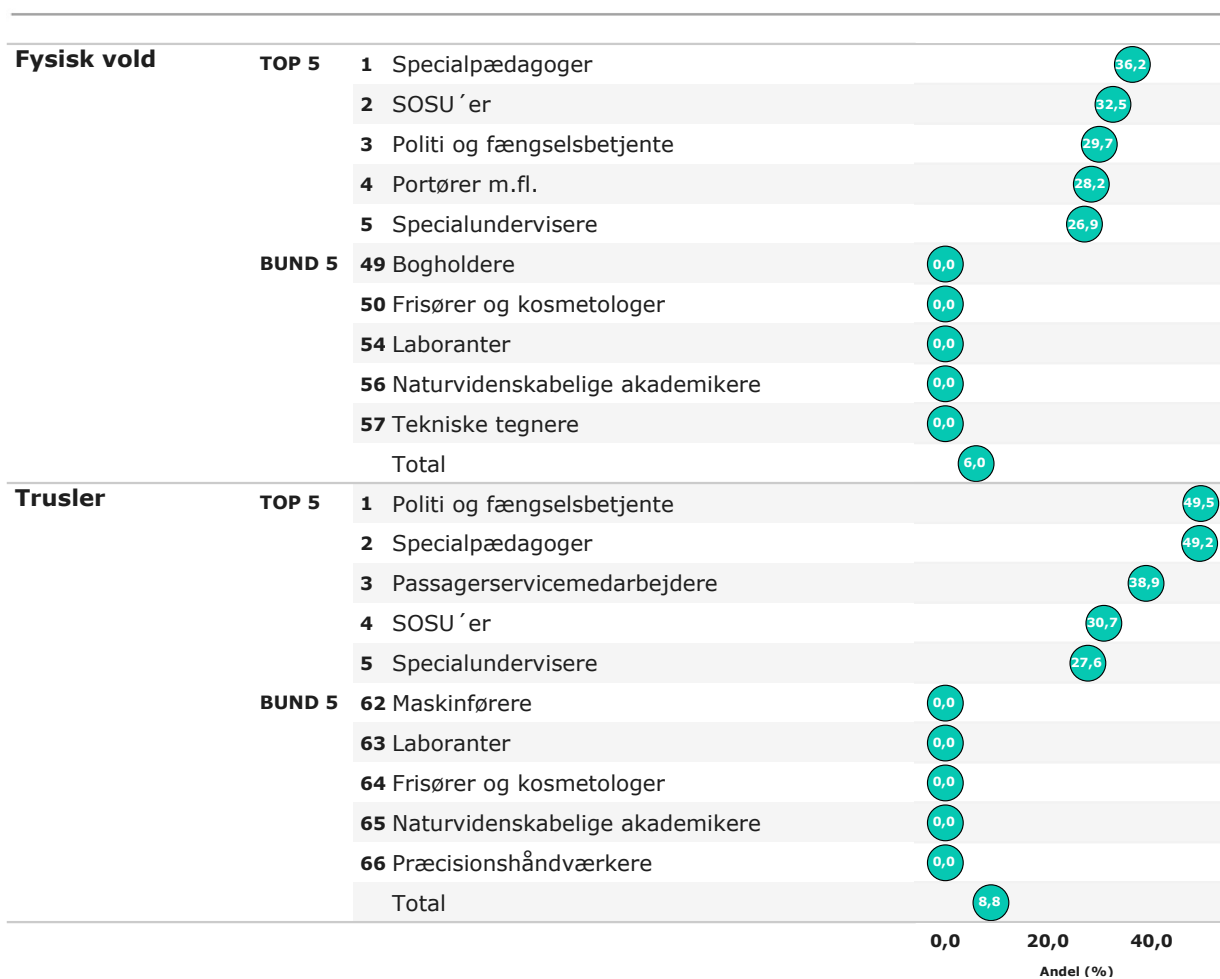
Andelen af lønmodtagere, der er udsat for trusler om vold, er størst i brancherne 'Døgninstitutioner og hjemmepleje', 'Hospitaler', 'Transport af passagerer', 'Undervisning' og 'Politi, beredskab og fængsler'. Særligt lønmodtagere i branchen 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' er udsat for trusler om vold, hvor over hver tredje lønmodtager angiver, at de er udsat for trusler om vold. Modsat er den mindste andel af lønmodtagere, som er udsat for trusler om vold, i brancherne 'Frisører og anden personlig pleje', 'Energi og råstoffer', 'Installation og reparation af maskiner og udstyr' samt 'Kemi og medicin'. Under 1 % af lønmodtagerne i disse brancher er udsat for trusler om vold i arbejdet.

Øverst og nederst placerede job

Vold og trusler

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor den største og mindste andel af lønmodtagere er udsat for vold og trusler om vold.

Figur 4. Jobgrupper



Figur 4 viser, at lønmodtagere, som har direkte kontakt til borgere og brugere, er mest udsat for vold og trusler om vold i forbindelse med arbejdet. Andelen af lønmodtagere, der er udsat for fysisk vold, er størst i jobgrupperne 'Specialpædagoger', 'SOSU'er', 'Politi og fængselsbetjente', 'Portører m.fl.' samt 'Specialundervisere'. Over hver fjerde lønmodtager i disse jobgrupper er udsat for vold. Modsat findes den mindste andel af lønmodtagere, der er udsat for vold, i jobgrupperne 'Tekniske tegnere', 'Naturvidenskabelige akademikere', 'Laboranter', 'Frisører og kosmetologer' og 'Bogholdere'. I disse jobgrupper angiver ingen lønmodtagere, at de er udsat for vold.

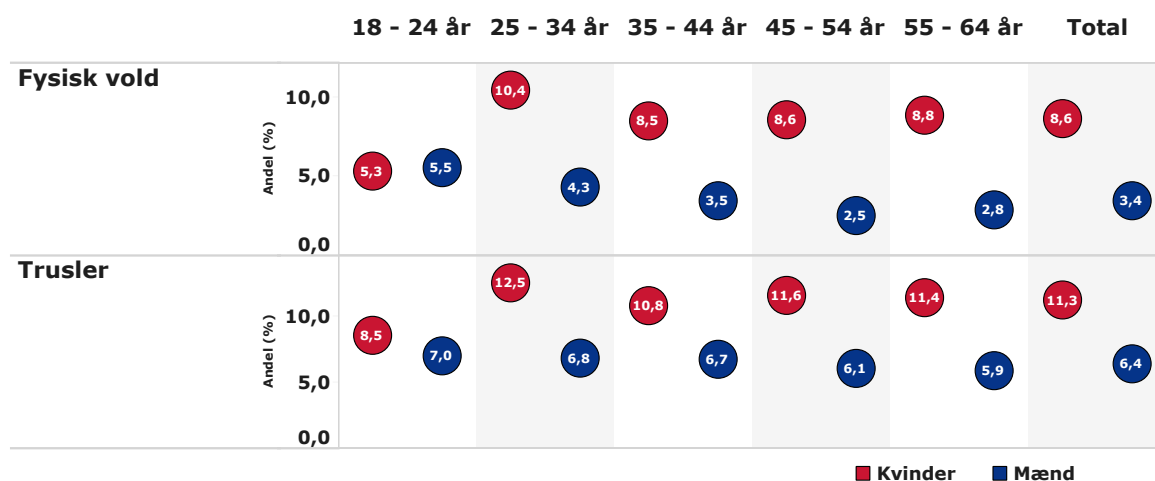
Andelen af lønmodtagere, der er udsat for trusler om vold, er størst i jobgrupperne 'Politi og fængselsbetjente', 'Specialpædagoger', 'Passagerservicemedarbejdere', 'SOSU'er' og 'Specialundervisere'. Særligt lønmodtagere i jobgrupperne 'Politi og fængselsbetjente' og 'Specialpædagoger' er udsat for trusler om vold, hvor omkring halvdelen af lønmodtagerne angiver, at de er udsat for trusler om vold. Modsat findes den mindste andel af lønmodtagere, der er udsat for trusler om vold, i jobgrupperne 'Præcisionshåndværkere', 'Naturvidenskabelige akademikere', 'Frisører og kosmetologer', 'Laboranter' og 'Maskinførere'. I disse jobgrupper angiver ingen lønmodtagere, at de er udsat for trusler om vold.

Køn og alder

Vold og trusler

Figur 5 viser andelen af lønmodtagere, der er udsat for vold og trusler om vold, på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt kvinder og mænd.

Figur 5 viser, at flere kvinder end mænd er udsat for både vold og trusler om vold i forbindelse med arbejdet i 2016. I alt angiver 8,6 % af de kvindelige lønmodtagere, at de er udsat for fysisk vold, hvor andelen er 3,4 % blandt de mandlige lønmodtagere. Derudover angiver 11,3 % af de kvindelige lønmodtagere, at de er udsat for trusler om vold, hvor andelen er 6,4 % blandt de mandlige lønmodtagere.

Kvinder i alderen 25-34 år er særligt udsat for vold og trusler om vold. I denne aldersgruppe angiver over 10 % af kvinderne, at de er udsat for fysisk vold, og 12,5 % angiver, at de er udsat for trusler om vold.

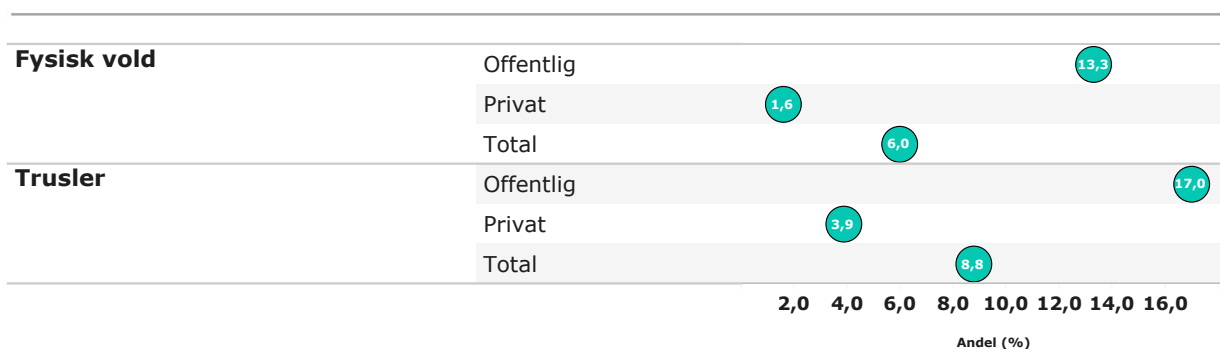
Figur 5 indikerer en tendens, hvor andelen af mænd, der er udsat for vold og trusler om vold, falder med stigende alder.

Sektor

Vold og trusler

Figur 6 viser andelen af lønmodtagere, der er udsat for vold og trusler om vold på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



Den største andel af lønmodtagere, der er udsat for vold og trusler om vold, er ansat i den offentlige sektor. I alt angiver 13,3 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor, at de er udsat for fysisk vold. Tilsvarende angiver 1,6 % af lønmodtagerne i den private sektor, at de er udsat for fysisk vold.

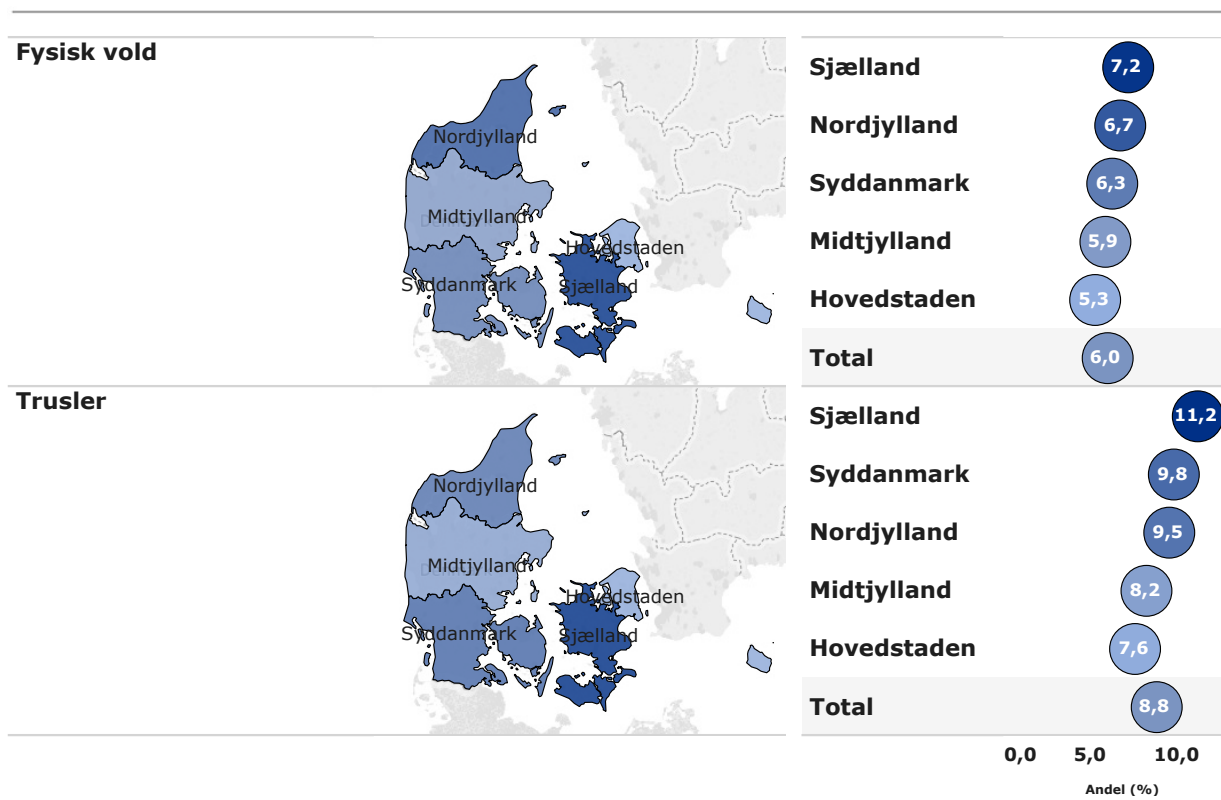
Den største andel af lønmodtagere, som er udsat for trusler om vold, er også ansat i den offentlige sektor. I alt angiver 17 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor, at de er udsat for trusler. Tilsvarende angiver 3,9 % af lønmodtagerne i den private sektor, at de er udsat for trusler.

Arbejdspladsens region

Vold og trusler

Figur 7 viser andelen af lønmodtagere, der er udsat for vold og trusler om vold i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Den største andel af lønmodtagere, der er udsat for fysisk vold, arbejder i Region Sjælland. I alt angiver 7,2 % af lønmodtagerne i Region Sjælland, at de er udsat for fysisk vold. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, som er udsat for vold, i Region Hovedstaden. I alt angiver 5,3 % af lønmodtagerne, der arbejder i Region Hovedstaden, at de er udsat for fysisk vold.

Den største andel af lønmodtagere, der er udsat for trusler om vold, arbejder i Region Sjælland. I alt angiver 11,2 % af lønmodtagerne, der arbejder i Region Sjælland, at de er udsat for trusler om vold. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, der er udsat for trusler om vold, i Region Hovedstaden. I alt angiver 7,6 % af lønmodtagerne, der arbejder i Region Hovedstaden, at de er udsat for trusler om vold.

Mobning, skænderier og konflikter

Når man arbejder med og blandt mennesker, kan risikoen for at blive udsat for mobning på arbejdspladsen stige. Det øger også risikoen for, at man bliver en del af skænderier eller konflikter. Skænderier og konflikter er handlinger mellem kolleger, ledere og kolleger, klienter, borgere etc., som opfattes negativt af medarbejderen.

Mobning er handlinger mellem kolleger og mellem ledere og medarbejdere, klienter, borgere etc., der kan opfattes negativt af modtageren. En generel definition af mobning er, når en person regelmæssigt og over længere tid udsættes for ubehagelige og/eller nedværdigende handlinger, som han eller hun ikke kan forsvare sig imod. Mobning kan medføre dårlig trivsel, øget sygefravær og helbredsproblemer. På længere sigt kan mobning virke psykisk nedbrydende og i sidste ende invalidere ofrene.

Et dårligt psykisk arbejdsmiljø kan bidrage til, at der forekommer mobning på en arbejdsplads. Det kan fx være et dårligt socialt klima, dårlig kommunikation, høj grad af rolleklarhed og konflikter, eller en uklar, svag eller autoritær ledelse. Endvidere er organisationens kultur og værdier sandsynligvis en afgørende faktor for, om mobning og negativ adfærd opstår og accepteres.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred 2016' indgår et spørgsmål om skænderier eller konflikter og to spørgsmål om mobning. De tre spørgsmål lyder:

Har du inden for de sidste 12 måneder...

1. haft skænderier eller konflikter med nogen på din arbejdsplads?
2. været udsat for mobning på din arbejdsplads (dvs., når én eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter én eller flere personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende)?
3. været vidne til, at nogen på din arbejdsplads er blevet udsat for mobning?

Svarkategorierne til alle tre spørgsmål er:

'Nej, aldrig', 'Ja, sjældnere', 'Ja, månedligt', 'Ja, ugentligt' og 'Ja, dagligt'.

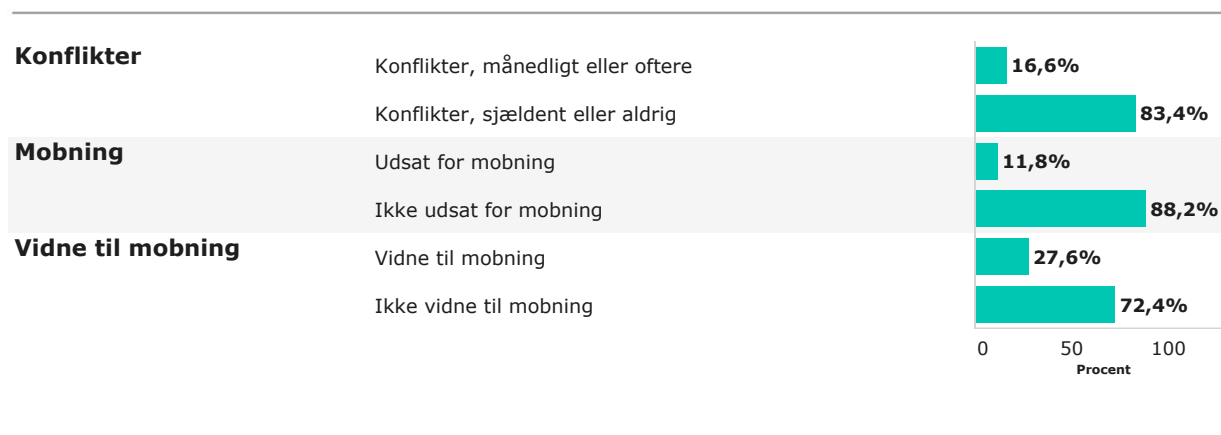
Resultaterne for skænderier og konflikter er baserede på andele i procent for, hvor mange lønmodtagere, der månedligt eller oftere har oplevet skænderier eller konflikter. Dvs., lønmodtagere, der har svaret 'Ja, månedligt', 'Ja, ugentligt' eller 'Ja, dagligt' for spørgsmålet. Resultaterne for spørgsmålene om mobning og vidne til mobning er baserede på andelen i procent af lønmodtagere, der har oplevet hændelsen. Dvs. lønmodtagere, der har svaret 'Ja, sjældnere', 'Ja, månedligt', 'Ja, ugentligt' eller 'Ja, dagligt' inden for hvert spørgsmål.

Svarfordeling

Mobning, skænderier og konflikter

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om mobning, skænderier eller konflikter.

Figur 1. Svarfordeling



I alt svarer 16,6 % af lønmodtagerne 'Ja, månedligt', 'Ja, ugentligt' eller 'Ja, dagligt' til spørgsmålet der omhandler konflikter eller skænderier på arbejdspladsen.

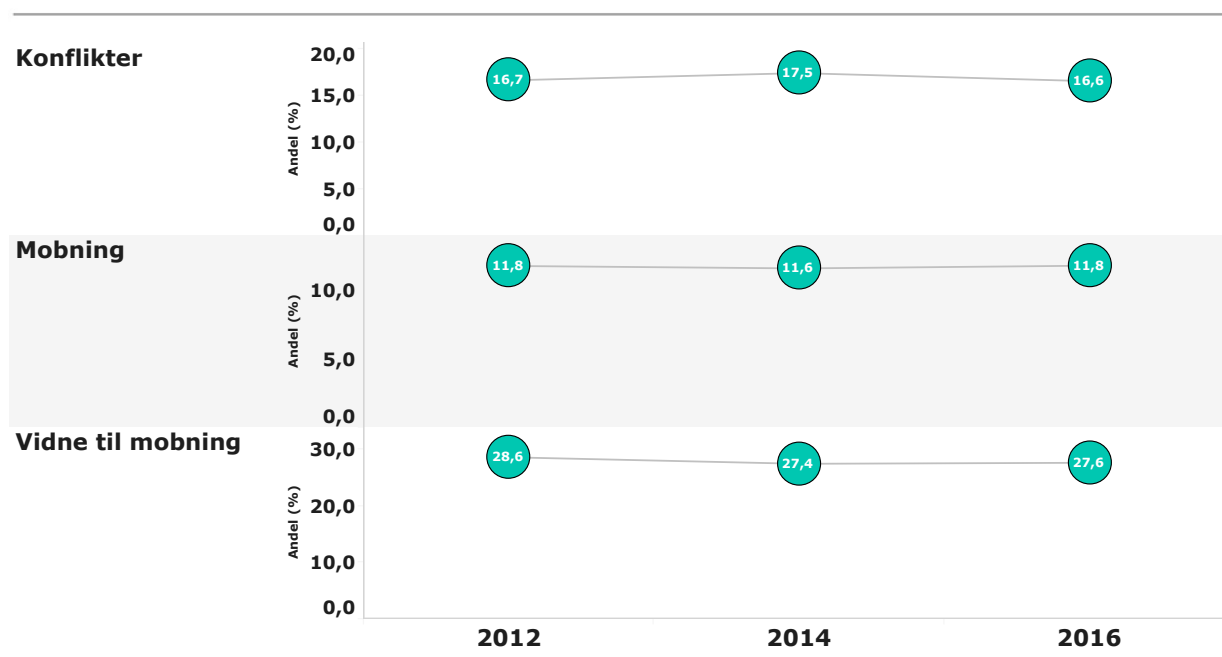
Derudover svarer 11,8 % af lønmodtagerene 'Ja, sjældnere', 'Ja, månedligt', 'Ja, ugentligt' eller 'Ja, dagligt' til, at de har været udsat for mobning, ligesom 27,6 % svarer 'Ja, sjældnere', 'Ja, månedligt', 'Ja, ugentligt' eller 'Ja, dagligt' til, at de har været vidne til mobning.

Tidsudvikling

Mobning, skænderier og konflikter

Figur 2 viser andelen af lønmodtagere, der har konflikter eller skænderier, er udsat for mobning eller vidne til mobning i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 er andelen af lønmodtagere med konflikter eller skænderier forholdsvis uændret. I 2012 er andelen af lønmodtagere med konflikter eller skænderier 16,7 % og i 2016 er andelen 16,6 %.

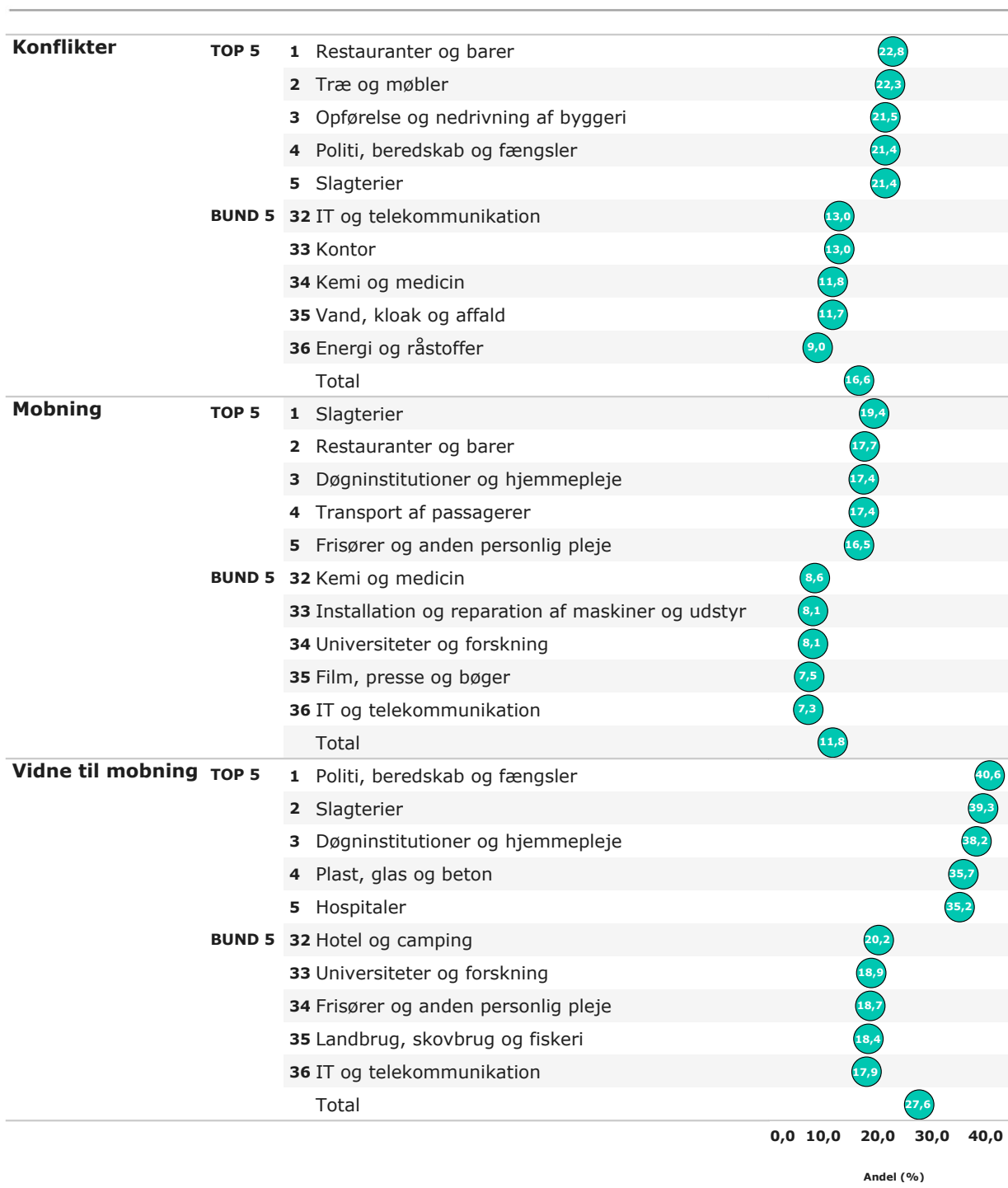
I perioden fra 2012-2016 er andelen af lønmodtagere, som er udsat for mobning, uændret. Andelen af lønmodtagere, som er vidner til mobning, er faldet med et procentpoint fra 2012-2016. Faldet er dog ikke statistisk signifikant.

Øverst og nederst placerede brancher

Mobning, skænderier og konflikter

Figur 3 viser de fem brancher, hvor den største og mindste andel af lønmodtagerne er udsat for skænderier eller konflikter, mobning eller vidne til mobning.

Figur 3. Brancher



Øverst og nederst placerede brancher

Mobning, skænderier og konflikter

Den største andel af lønmodtagere, som har skænderier eller konflikter på arbejde, arbejder i brancherne 'Restauranter og barer', 'Træ og møbler', 'Opførelse og nedrivning af byggeri', 'Politi, beredskab og fængsler' og 'Slagterier'. Omkring 20 % af lønmodtagerne i disse brancher har konflikter og skænderier på arbejdet månedligt, ugentligt eller dagligt i 2016. Modsat er den mindste andel af lønmodtagere med skænderier eller konflikter i brancherne 'Energi og råstoffer', 'Vand, kloak og affald', 'Kemi og medicin', 'Kontor' og 'IT og telekommunikation'. Højest 13 % af lønmodtagerne i disse brancher har konflikter og skænderier månedligt, ugentligt eller dagligt i 2016.

Mobning på arbejdspladsen forekommer særligt i branchen 'Slagterier', hvor knap hver femte lønmodtager er udsat for mobning i 2016. Også i brancherne 'Restauranter og barer', 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' samt 'Transport af passagerer' er en relativ stor andel af lønmodtagerne udsat for mobning. Modsat findes den mindste andel af lønmodtagere, der er udsat for mobning, i brancherne 'IT og telekommunikation' og 'Film, presse og bøger'. Mindre end 8 % af lønmodtagerne i disse brancher er udsat for mobning.

Den største andel af lønmodtagere, som er vidne til mobning, arbejder i brancherne 'Politi, beredskab og fængsler', 'Slagterier' og 'Døgninstitutioner og hjemmepleje'. Omkring 40 % i disse brancher er vidne til mobning i 2016. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagerne, der er vidne til mobning, i brancherne 'IT og telekommunikation' og 'Landbrug, skovbrug og fiskeri'. Omkring 18 % af lønmodtagerne i disse to brancher er vidne til mobning i 2016.

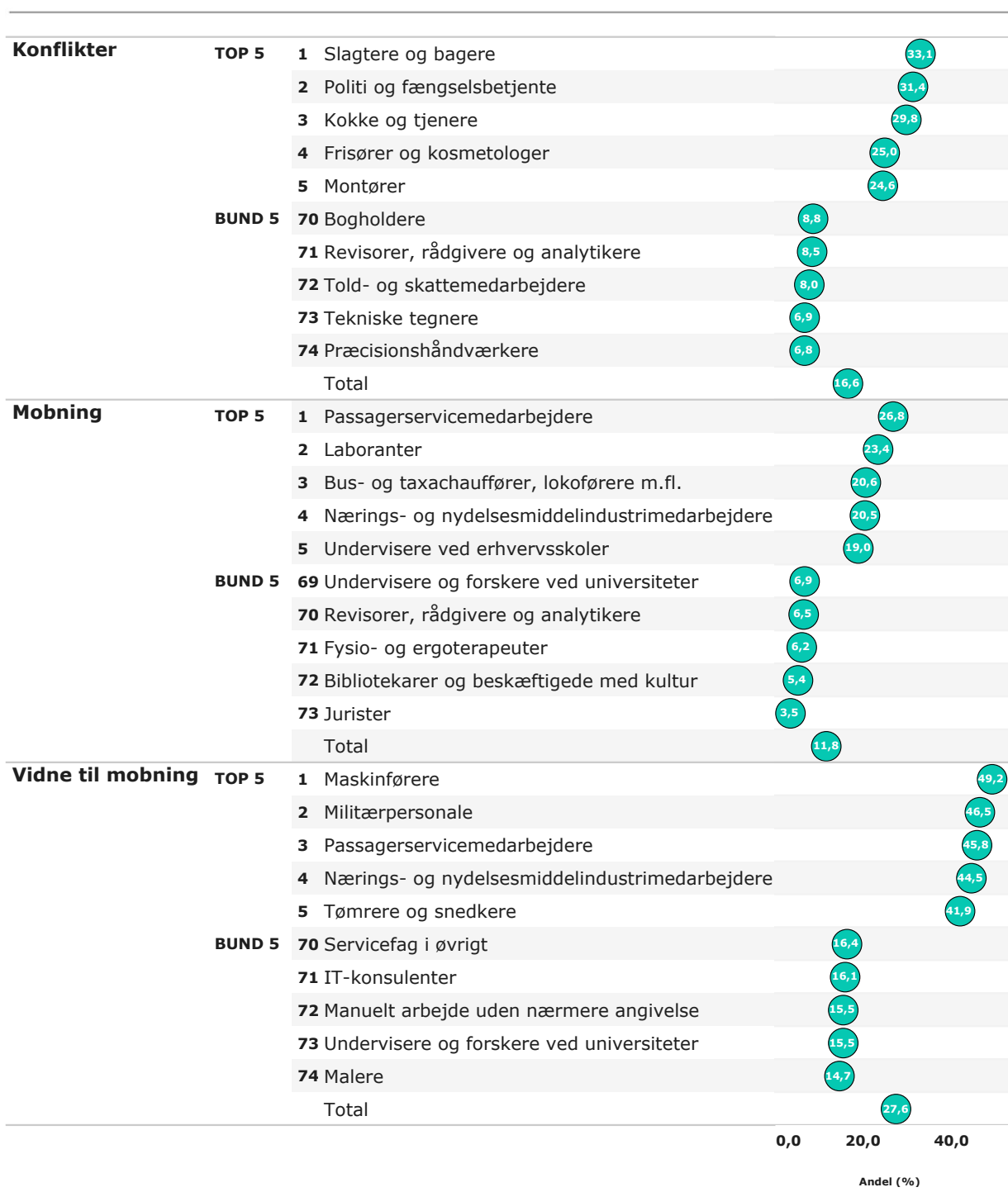
'Slagterier' er øverst placeret for alle tre spørgsmål om mobning, skænderier eller konflikter, hvorimod 'IT og telekommunikation' er nederst placeret for alle tre spørgsmål.

Øverst og nederst placerede job

Mobning, skænderier og konflikter

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor den største og mindste andel af lønmodtagerne er udsat for skænderier eller konflikter, mobning eller vidne til mobning.

Figur 4. Jobgrupper



Øverst og nederst placerede job

Mobning, skænderier og konflikter

Den største andel af lønmodtagere, som har skænderier eller konflikter på arbejde, er i jobgrupperne 'Slagtere og bagere', 'Politi og fængselsbetjente' og 'Kokke og tjenere'. Omkring 30 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper har konflikter eller skænderier på arbejde månedligt, ugentligt eller dagligt i 2016. Modsat er den mindste andel af lønmodtagere med skænderier og konflikter i jobgrupperne 'Præcisionshåndværkere', 'Tekniske tegnere', 'Told- og skattemedarbejdere', 'Revisorer, rådgivere og analytikere' og 'Bogholdere'. Under 9 % af lønmodtagere i disse jobgrupper har konflikter og skænderier månedligt, ugentligt eller dagligt i 2016.

Den største andel af lønmodtagere, som er udsat for mobning, er i jobgrupperne 'Passagerservicemedarbejdere', 'Laboranter', 'Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.' og 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere'. Over 20 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper er udsat for mobning i 2016. Modsat findes den mindste andel af lønmodtagere, der er udsat for mobning, i jobgrupperne 'Jurister', 'Bibliotekarer og beskæftigede med kultur', 'Fysio- og ergoterapeuter', 'Revisorer, rådgivere og analytikere' og 'Undervisere og forskere ved universiteter'. Mindre end 7 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper er udsat for mobning.

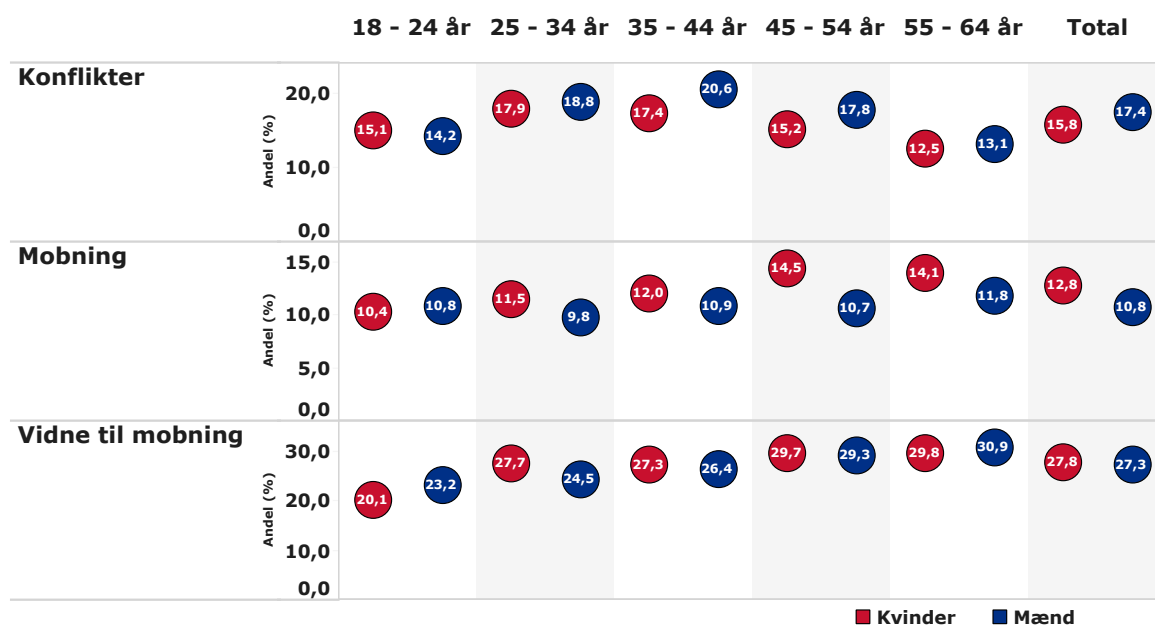
Den største andel af lønmodtagere, som er vidne til mobning, er i jobgrupperne 'Maskinførere', 'Militærpersonale', 'Passagerservicemedarbejdere', 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere' og 'Tømrere og snedkere'. Over 40 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper er vidne til mobning i 2016. Modsat er den mindste andel af lønmodtagere, som er vidne til mobning, i jobgrupperne 'Malere', 'Undervisere og forskere ved universiteter', 'Manuelt arbejde uden nærmere angivelse', 'IT-konsulenter' og 'Servicefag i øvrigt'. Mindre end 17 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper er vidne til mobning.

Køn og alder

Mobning, skænderier og konflikter

Figur 5 viser andelen af lønmodtagere, som er udsat for skænderier eller konflikter, mobning eller vidne til mobning på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Figur 5 indikerer, at en større andel af mænd end kvinder har konflikter eller skænderier på arbejde. Den totale score for mænd er 17,4 %, hvor den totale score for kvinder er 15,8 %. Modsat indikerer figur 5 også, at en større andel af kvinder end mænd er udsat for mobning. Den totale score for kvinder er 12,8 % og 10,8 % for mænd. Der er ikke nogen forskel på andelen af kvinder og mænd, som er vidne til mobning. Den totale score for begge køn er omkring 27 %.

Den laveste andel af kvinder og mænd med konflikter eller skænderier er i aldersgruppen 55-64 år.

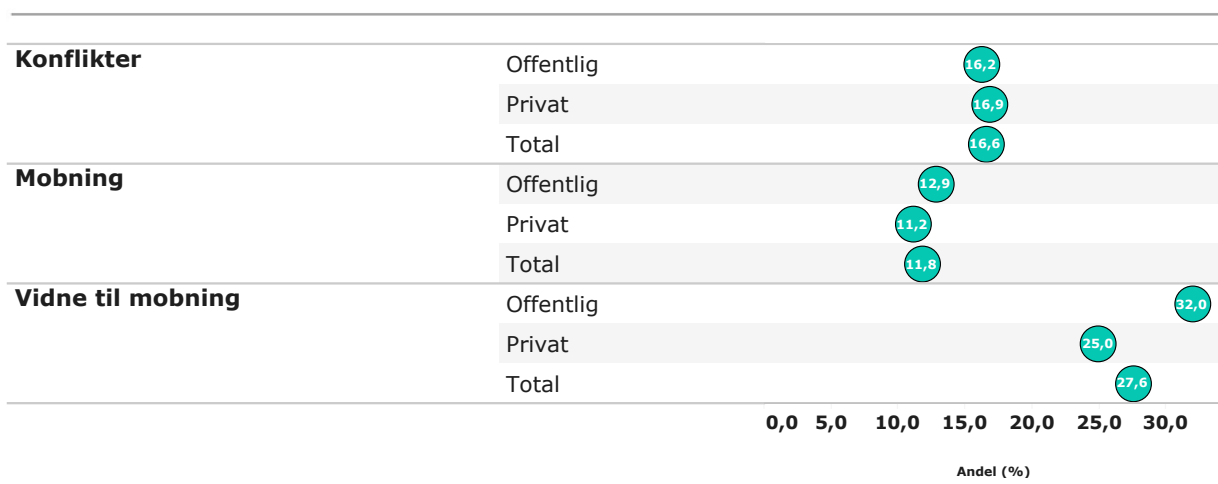
Figur 5 indikerer en tendens, hvor både mobning og vidne til mobning øges med stigende alder. Unge kvinder og mænd i aldersgruppen 18-24 år er derfor mindst udsat for mobning og vidne til mobning, og kvinder og mænd i aldersgruppen 55-64 år er mest udsat for mobning og vidne til mobning.

Sektor

Mobning, skænderier og konflikter

Figur 6 viser andelen af lønmodtagere, der har konflikter eller skænderier, er udsat for mobning eller er vidne til mobning på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



Andelen af lønmodtagere, der har konflikter eller skænderier og andelen der er udsat for mobning, er nogenlunde ens på tværs af ansættelsessektor. Omkring 16 % har konflikter eller skænderier på arbejde, og omkring 12 % er udsat for mobning.

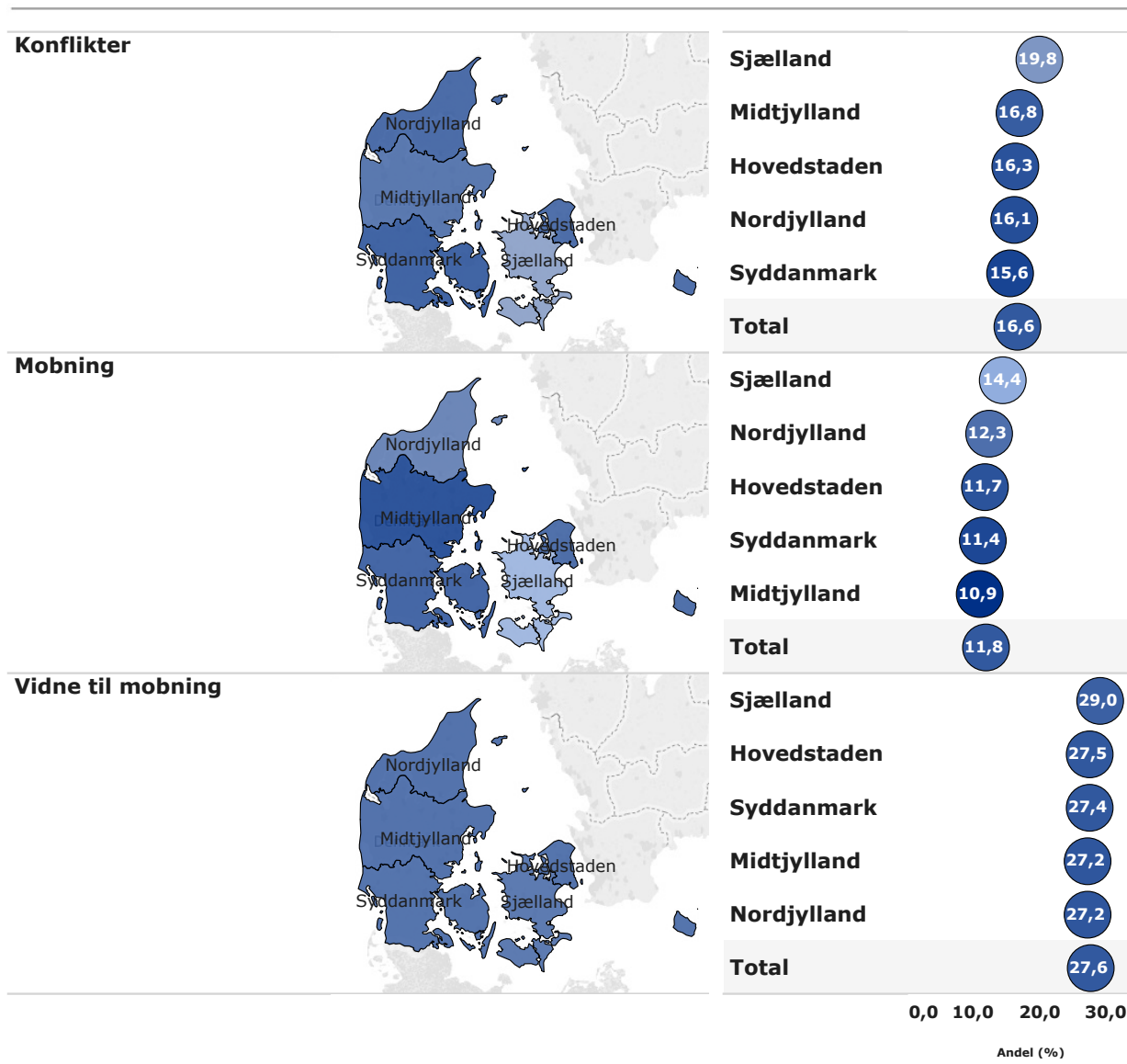
Derudover indikerer figur 6 en forskel i andelen af lønmodtagere, der er vidne til mobning. 32 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor er vidne til mobning, hvor 25,0 % af lønmodtagerne i den private sektor er vidne til mobning.

Arbejdspladsens region

Mobning, skænderier og konflikter

Figur 7 viser andelen af lønmodtagere, der er udsat for konflikter eller skænderier, mobning og vidne til mobning i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Arbejdspladsens region

Mobning, skænderier og konflikter

Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Den største andel af lønmodtagere, der har konflikter eller skænderier på arbejde, arbejder i Region Sjælland. I alt angiver 19,8 % af lønmodtagerne i Region Sjælland, at de har konflikter eller skænderier. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, der har konflikter eller skænderier på arbejde, i Region Syddanmark. I alt angiver 15,6 % af lønmodtagerne i Region Syddanmark konflikter eller skænderier.

Den største andel af lønmodtagere, der er udsat for mobning, arbejder i Region Sjælland. I alt angiver 14,4 % af lønmodtagerne i Region Sjælland, at de er udsat for mobning. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, der er udsat for mobning, i Region Midtjylland. I alt angiver 10,9 % af lønmodtagerne i Region Midtjylland, at de er udsat for mobning.

Den største andel af lønmodtagere, der er vidne til mobning, arbejder i Region Sjælland. I alt angiver 29,0 % af lønmodtagerne i Region Sjælland, at de er vidne til mobning. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, der er vidne til mobning, i Region Nordjylland og Region Midtjylland. I alt angiver 27,2 % af lønmodtagerne i Region Nordjylland, at de er vidne til mobning.

Region Sjælland er øverst rangeret med den største andel af lønmodtagere for alle tre spørgsmål.

Seksuel chikane

Når man arbejder med og blandt mennesker, kan risikoen for at blive udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen stige. Seksuel chikane defineres som en seksuel handling, der er uønsket.

Der findes ingen objektive grænser for, hvad der er acceptable omgangsformer, og hvad der er seksuel chikane, fordi opfattelsen kan være forskellig fra person til person og fra arbejdsplads til arbejdsplads.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår ét spørgsmål om seksuel chikane.

Spørgsmålet lyder:

1. Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?

Svarkategorierne er:

'Nej, aldrig', 'Ja, sjældnere', 'Ja, månedligt', 'Ja, ugentligt' og 'Ja, dagligt'.

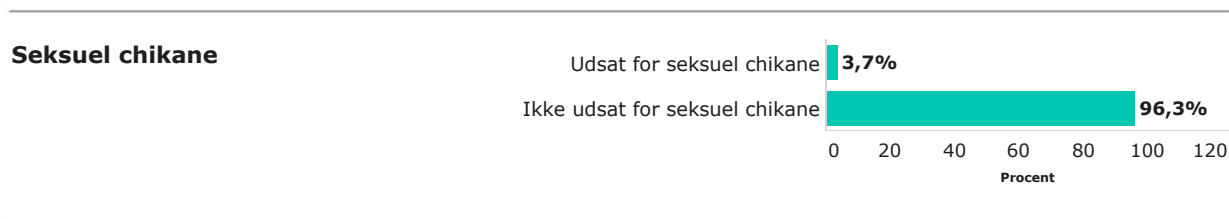
Resultaterne for seksuel chikane er baserede på andelen i procent af lønmodtagere, der har oplevet hændelsen. Dvs., lønmodtagere, der har svaret 'Ja, sjældnere', 'Ja, månedligt', 'Ja, ugentligt' eller 'Ja, dagligt'.

Svarfordeling

Seksuel chikane

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålet om seksuel chikane.

Figur 1. Svarfordeling



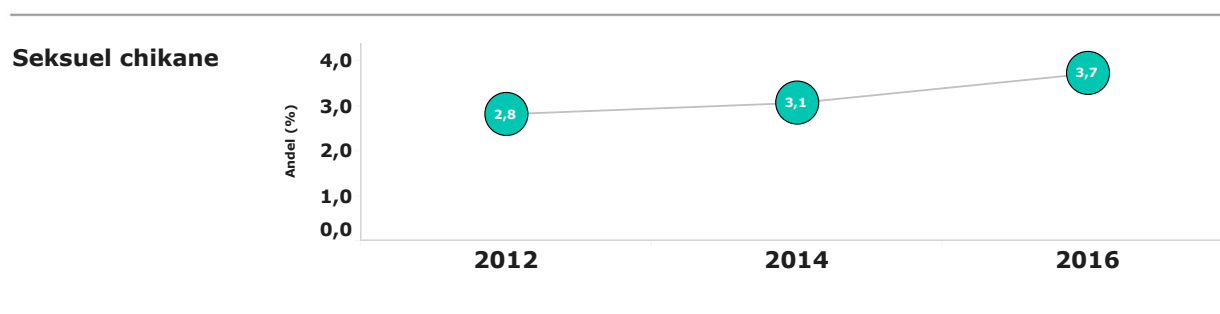
I alt svarer 3,7 % af lønmodtagerne, at de er udsat for seksuel chikane i 2016.

Tidsudvikling

Seksuel chikane

Figur 2 viser andelen af lønmodtagere, som er udsat for seksuel chikane i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 er andelen af lønmodtagere, som er udsat for seksuel chikane, steget med ca. ét procentpoint. Denne stigning er statistisk signifikant.

Øverst og nederst placerede brancher

Seksuel chikane

Figur 3 viser de fem brancher, hvor andelen af lønmodtagere, der er udsat for seksuel chikane, er størst og mindst.

Figur 3. Brancher



Den største andel af lønmodtagere, som er udsat for seksuel chikane, arbejder i branchen 'Døgninstitutioner og hjemmepleje'. I alt angiver 13,4 % af lønmodtagerne i denne branche, at de er udsat for seksuel chikane 'Dagligt', 'Ugentligt', 'Månedligt' eller 'Sjældnere' i 2016. Derudover er der også en relativ stor andel af lønmodtagere i brancherne 'Hospitaler' og 'Restauranter og barer', som angiver, at de er udsat for seksuel chikane. Modsat er under 1 % af lønmodtagerne i brancherne 'Installation og reparation af maskiner og udstyr' og 'Opførelse og nedrivning af byggeri' udsat for seksuel chikane. De brancher, hvor færrest lønmodtagere er udsat for seksuel chikane, er særligt præget af mandlig arbejdskraft.

Øverst og nederst placerede job

Seksuel chikane

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor andelen af lønmodtagere, der er udsat for seksuel chikane, er størst og mindst.

Figur 4. Jobgrupper



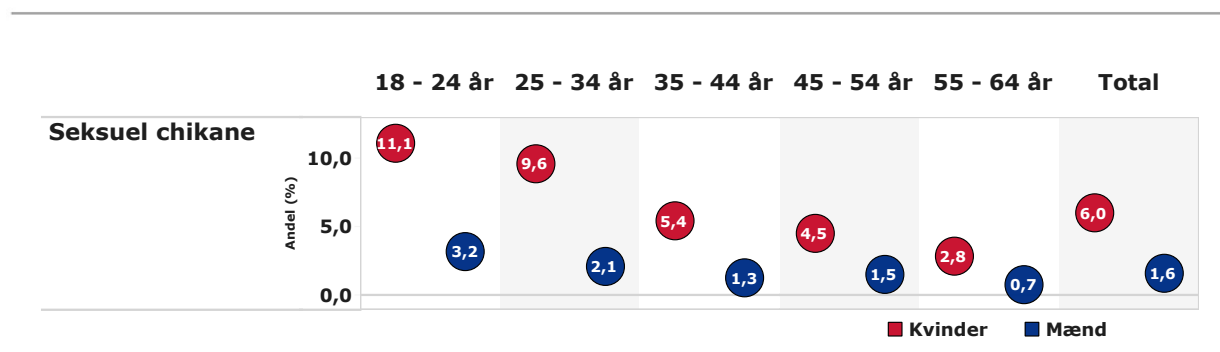
Den største andel af lønmodtagere, som er udsat for seksuel chikane, er i jobgrupperne 'Portører m.fl.' og 'SOSU'er'. Godt 15 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper angiver, at de er udsat for seksuel chikane 'Dagligt', 'Ugentligt', 'Månedligt' eller 'Sjældnere'. Også lønmodtagere i jobgrupperne 'Specialpædagoger', 'Sygeplejersker' og 'Farmakonomer og bioanalytikere' er udsat for seksuel chikane. Det er særligt jobgrupper, som er præget af kvindelige ansatte, der er øverst placeret i figur 4. Ingen lønmodtagere i jobgrupperne 'Servicefag i øvrigt' eller 'Præcisionshåndværkere' er udsat for seksuel chikane i 2016.

Køn og alder

Seksuel chikane

Figur 5 viser andelen af lønmodtagere, der er udsat for seksuel chikane på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

En større andel af kvinder end mænd angiver, at de er udsat for seksuel chikane. I alt angiver 6,0 % af de kvindelige lønmodtagere, at de er udsat for seksuel chikane, hvor 1,6 % af de mandlige lønmodtagere angiver, at de er udsat for seksuel chikane.

Den største andel af lønmodtagere, der er udsat for seksuel chikane, er kvinder i alderen 18-24 år, hvor 11,1 % angiver, at de er udsat for seksuel chikane.

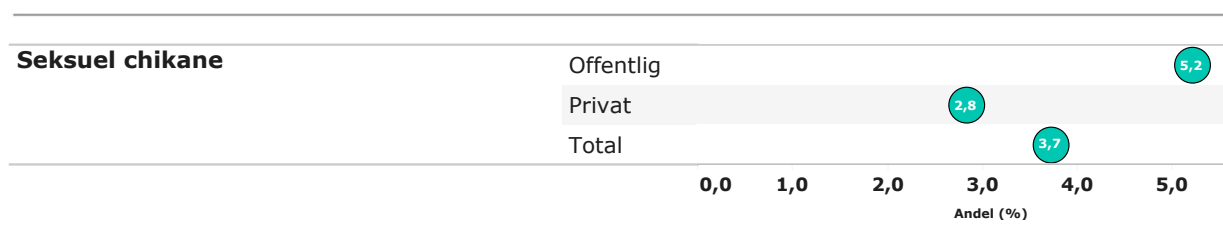
Figur 5 viser en tendens, hvor andelen af kvinder og mænd, der er udsat for seksuel chikane, falder med stigende alder.

Sektor

Seksuel chikane

Figur 6 viser andelen af lønmodtagere, der er udsat for seksuel chikane på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



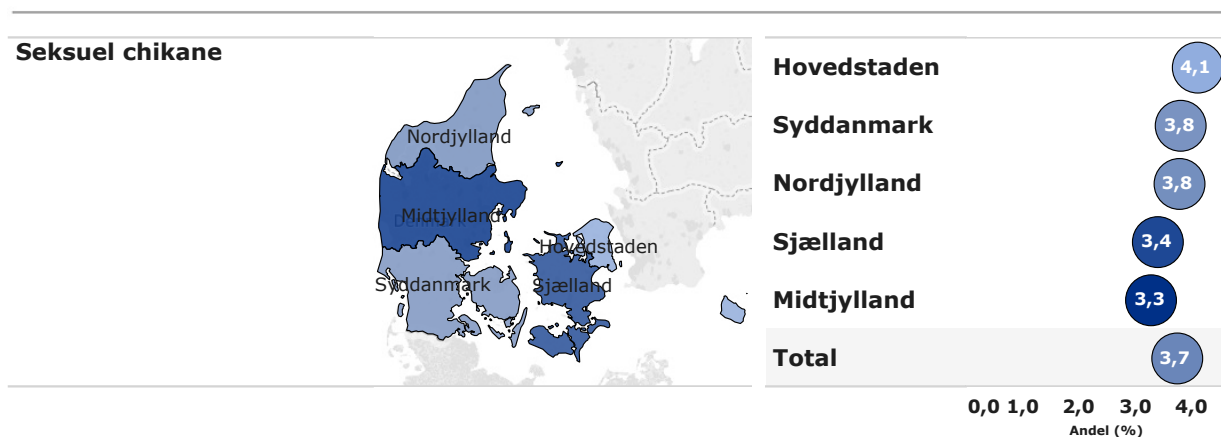
Figur 6 indikerer, at seksuel chikane er mere udbredt blandt lønmodtagere i den offentlige sektor end blandt lønmodtagere i den private sektor. I alt angiver 5,2 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor, at de er udsat for seksuel chikane 'Dagligt', 'Ugentligt', 'Månedligt' eller 'Sjældnere'. Tilsvarende angiver i alt 2,8 % af lønmodtagerne i den private sektor, at de er udsat for seksuel chikane 'Dagligt', 'Ugentligt', 'Månedligt' eller 'Sjældnere'.

Arbejdspladsens region

Seksuel chikane

Figur 7 viser andelen af lønmodtagere, der er udsat for seksuel chikane i landets regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Andelen af lønmodtagere, som er udsat for seksuel chikane 'Dagligt', 'Ugentligt', 'Månedligt' eller 'Sjældnere', er størst i Region Hovedstaden med 4,1 %. Den laveste andel af lønmodtagere, som er udsat for seksuel chikane, arbejder i Region Midtjylland, hvor 3,3 % af lønmodtagerne angiver, at de er udsat for seksuel chikane.



05

Fysisk arbejdsmiljø

Det fysiske arbejdsmiljø drejer sig om de bevægelser, aktiviteter og kropspositioner, som i de fleste tilfælde er nødvendige for, at medarbejderen kan udføre sit arbejde.

Belastende arbejdsstillinger

Den fysiske anstrengelse er, hvor fysisk 'hårdt' den enkelte medarbejder mener, det er at udføre sit arbejde. Den selv vurderede anstrengelse kan derfor variere meget fra medarbejder til medarbejder, selvom der udføres præcis det samme fysiske arbejde. Det kan fx afhænge af medarbejdernes alder, køn, helbred og fysiske kapacitet.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår fire spørgsmål om fysisk anstrengelse i arbejdet. Spørgsmålene lyder:
Hvor stor en del af din arbejdstid...

1. har du armene løftet i eller over skulderhøjde?
2. sidder du på hug eller ligger på knæ, når du arbejder?
3. arbejder du med ryggen vredet eller foroverbøjet uden at støtte med hænder og arme?
4. gør du de samme armbevægelser mange gange i minuttet (fx pakkearbejde, montering, maskinfødding, udskæring)?

Svarmulighederne til alle fire spørgsmål er:

'Aldrig' (1), 'Sjældent' (2), 'Ca. ¼ af tiden' (3), 'Ca. ½ af tiden' (4), 'Ca. ¾ af tiden' (5) eller 'Næsten hele tiden' (6).

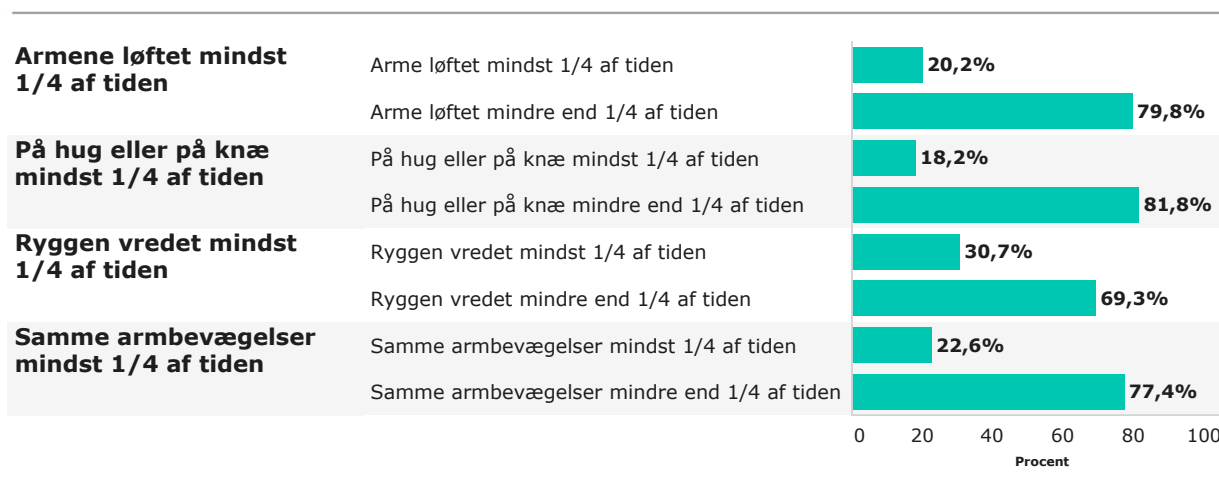
Resultaterne for spørgsmålene om belastende arbejdsstillinger er baserede på andele i procent for de lønmodtagere, der har svaret 'Ca. ¼ af tiden' eller mere på spørgsmålene (svarkategori 3-6).

Svarfordeling

Belastende arbejdsstillinger

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om belastende arbejdsstillinger.

Figur 1. Svarfordeling



Figuren viser andelen af lønmodtagere, som har svaret, at de løfter, sidder på knæ, har ryggen vredet eller laver samme armbevægelser i mere eller mindre end 1/4 af arbejdstiden.

Generelt svarer størstedelen af lønmodtagerne, at de har belastende arbejdsstillinger i mindre end 1/4 af arbejdstiden.

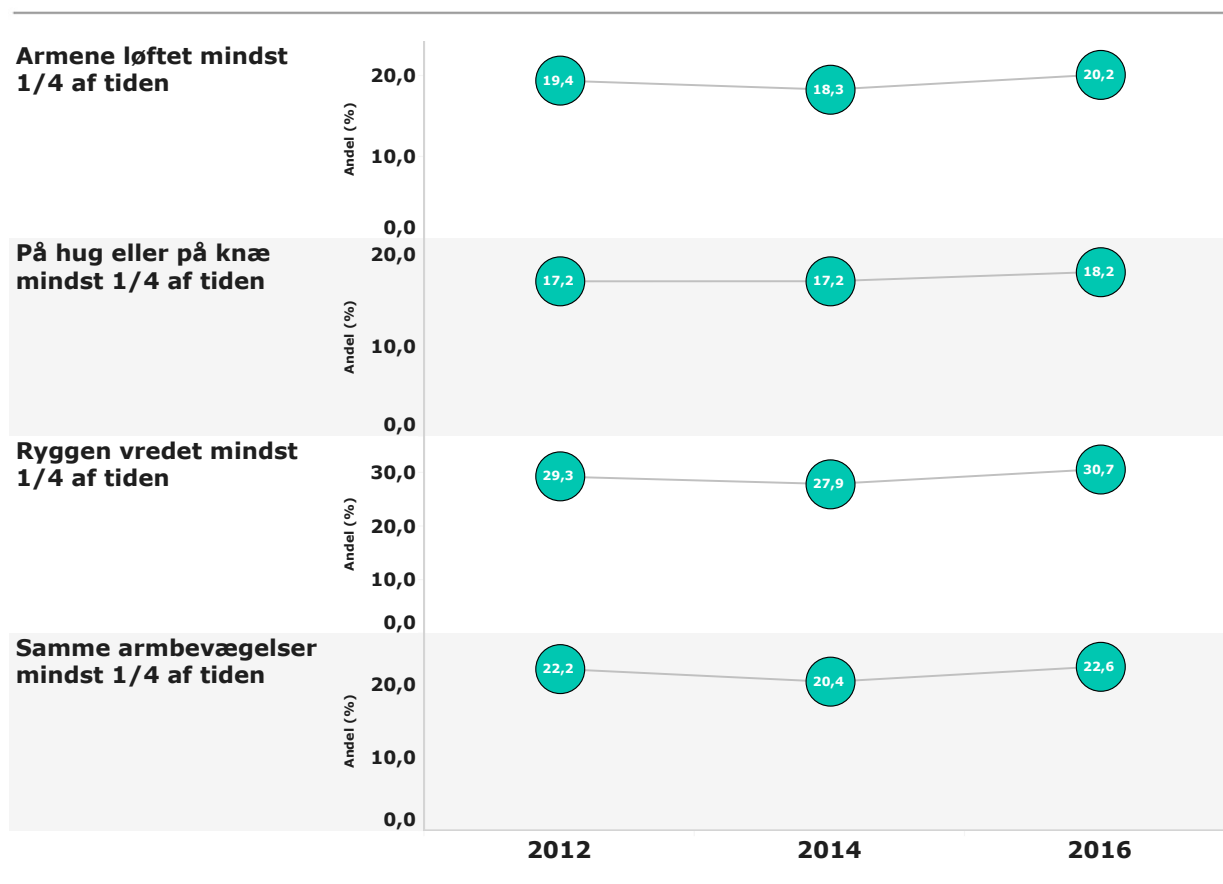
Figur 1 viser dog også, at nogle lønmodtagere angiver belastende arbejdsstillinger mindst 1/4 af arbejdstiden. I alt har 20,2 % af lønmodtagerne armene løftet i mindst 1/4 af arbejdstiden, hvor 18,2 % af lønmodtagerne sidder på hug eller knæ i mindst 1/4 af arbejdstiden. Knap hver tredje lønmodtager har ryggen vredet i mindst 1/4 af arbejdstiden, mens 22,6 % af lønmodtagerne laver samme armbevægelser i mindst 1/4 af arbejdstiden.

Tidsudvikling

Belastende arbejdsstillinger

Figur 2 viser lønmodtagernes belastende arbejdsstillinger i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 ses en mindre stigning i andelen af lønmodtagere med belastende arbejdsstillinger for alle fire spørgsmål. Disse stigninger er ikke statistisk signifikante.

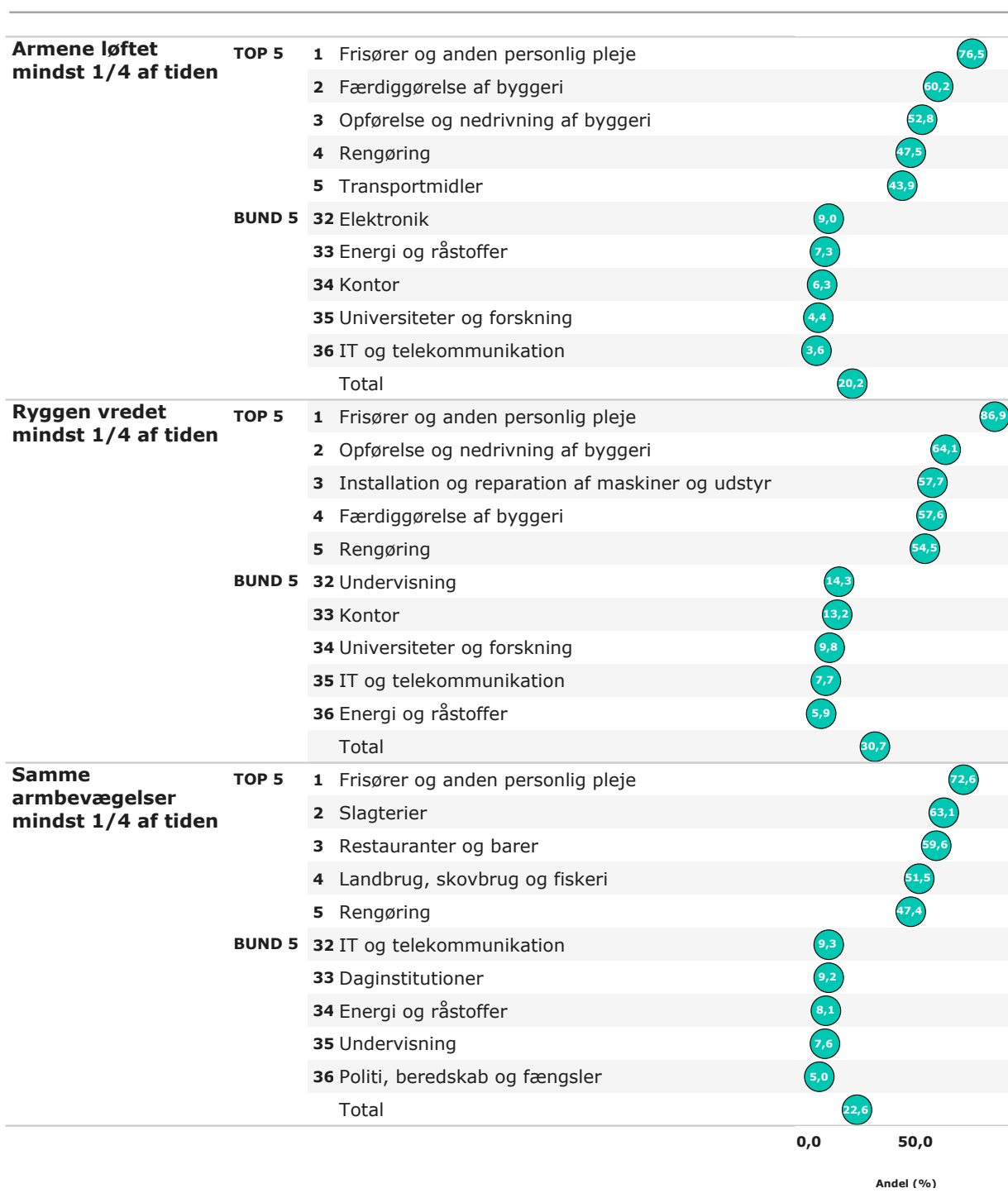
Andelen af lønmodtagere, som sidder på hug eller på knæ, har armene løftet eller har ensartede armbevægelser i mindst ¼ af arbejdstiden, er omkring 20 % i perioden fra 2012-2016. Derudover er andelen af lønmodtagere med ryggen vredet i mindst ¼ af arbejdstiden omkring 30 % i samme tidsperiode.

Øverst og nederst placerede brancher

Belastende arbejdsstillinger

Figur 3 og figur 3.1 viser de fem brancher, hvor den største og mindste andel af lønmodtagere har belastende arbejdsstillinger i mindst 1/4 af arbejdstiden.

Figur 3. Brancher



Øverst og nederst placerede brancher

Belastende arbejdsstillinger

Figur 3.1 Brancher



Den største andel af lønmodtagere, som har armene løftet i mindst 1/4 af arbejdstiden, arbejder i brancherne 'Frisører og anden personlig pleje', 'Færdiggørelse af byggeri' og 'Opførelse og nedrivning af byggeri'. Over 50 % af lønmodtagerne i disse brancher har armene løftet i mindst 1/4 af arbejdstiden. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, der har armene løftet i mindst 1/4 af arbejdstiden, i brancherne 'IT og telekommunikation', 'Universiteter og forskning', 'Kontor', 'Energi og råstoffer' og 'Elektronik'. Under 10 % af lønmodtagerne i disse brancher har armene løftet i mindst 1/4 af arbejdstiden.

Den største andel af lønmodtagere, som har ryggen vredet i mindst 1/4 af arbejdstiden, arbejder i brancherne 'Frisører og anden personlig pleje', 'Opførelse og nedrivning af byggeri', 'Installation og reparation af maskiner og udstyr', 'Færdiggørelse af byggeri' og 'Rengøring'. Over 50 % af lønmodtagerne i disse brancher har ryggen vredet i mindst 1/4 af arbejdstiden. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere med ryggen vredet i mindst 1/4 af arbejdstiden i brancherne 'Energi og råstoffer', 'IT og telekommunikation' og 'Universiteter og forskning'. Under 10 % af lønmodtagerne i disse brancher har ryggen vredet i mindst 1/4 af arbejdstiden.

Den største andel af lønmodtagere, som har samme armbevægelser i mindst 1/4 af arbejdstiden, arbejder i brancherne 'Frisører og anden personlig pleje', 'Slagterier', 'Restauranter og barer' og 'Landbrug, skovbrug og fiskeri'. Over 50 % af lønmodtagerne i disse brancher har samme armbevægelser i mindst 1/4 af arbejdstiden. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, der har samme armbevægelser i mindst 1/4 af arbejdstiden, i brancherne 'Politi, beredskab og fængsler', 'Undervisning', 'Energi og råstoffer', 'Daginstitutioner' og 'IT og telekommunikation'. Under 10 % af lønmodtagerne i disse brancher har samme armbevægelser i mindst 1/4 af arbejdstiden.

Den største andel af lønmodtagere, som sidder på hug eller knæ i mindst 1/4 af arbejdstiden, arbejder i brancherne 'Færdiggørelse af byggeri', 'Opførelse og nedrivning af byggeri' og 'Installation og reparation af maskiner og udstyr'. Over 50 % af lønmodtagerne i disse brancher sidder på hug eller knæ i mindst 1/4 af arbejdstiden. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, der sidder på hug eller knæ i mindst 1/4 af arbejdstiden, i brancherne 'IT og telekommunikation', 'Universiteter og forskning', 'Film, presse og bøger' og 'Elektronik' og 'Kontor'. Under 6 % af lønmodtagerne i disse brancher sidder på hug eller knæ i mindst 1/4 af arbejdstiden.

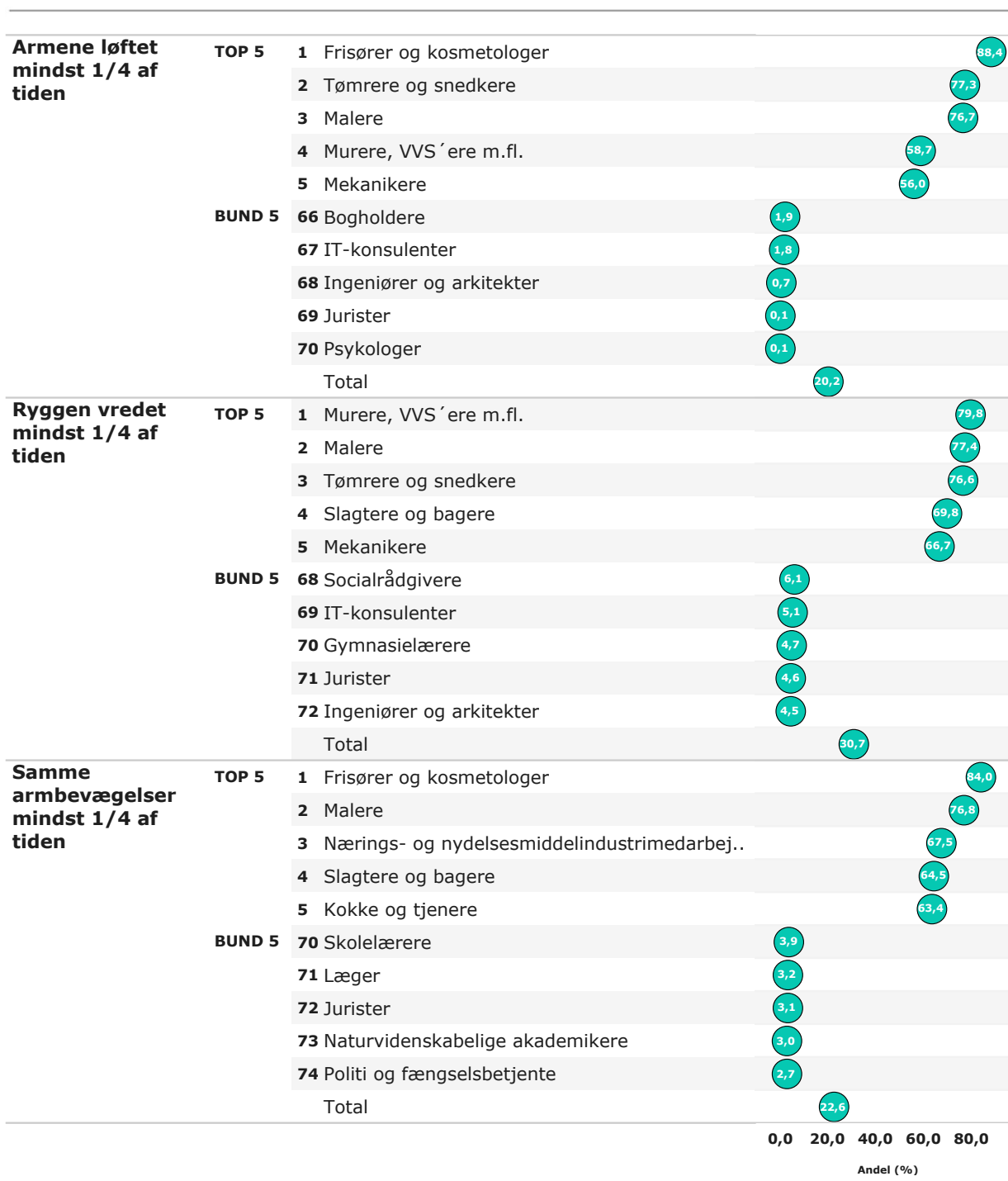
Brancherne, 'Frisører og anden personlig pleje', 'Færdiggørelse af byggeri', 'Opførelse og nedrivning af byggeri' og 'Rengøring' har den største andel af lønmodtagere med belastende arbejdsstillinger. Disse brancher er øverst placeret i figurene for mindst tre ud af fire spørgsmål om belastende arbejdsstillinger. Modsat har brancherne 'Energi og råstoffer', 'Kontor', 'Universiteter og forskning' og 'IT og telekommunikation' den mindste andel af lønmodtagere med belastende arbejdsstillinger. Disse brancher er nederst placeret i figurene for mindst tre ud af fire spørgsmål om belastende arbejdsstillinger.

Øverst og nederst placerede job

Belastende arbejdsstillinger

Figur 4 og figur 4.1 viser de fem jobgrupper, hvor den største og mindste andel af lønmodtagere har belastende arbejdsstillinger i mindst 1/4 af arbejdstiden.

Figur 4. Jobgrupper

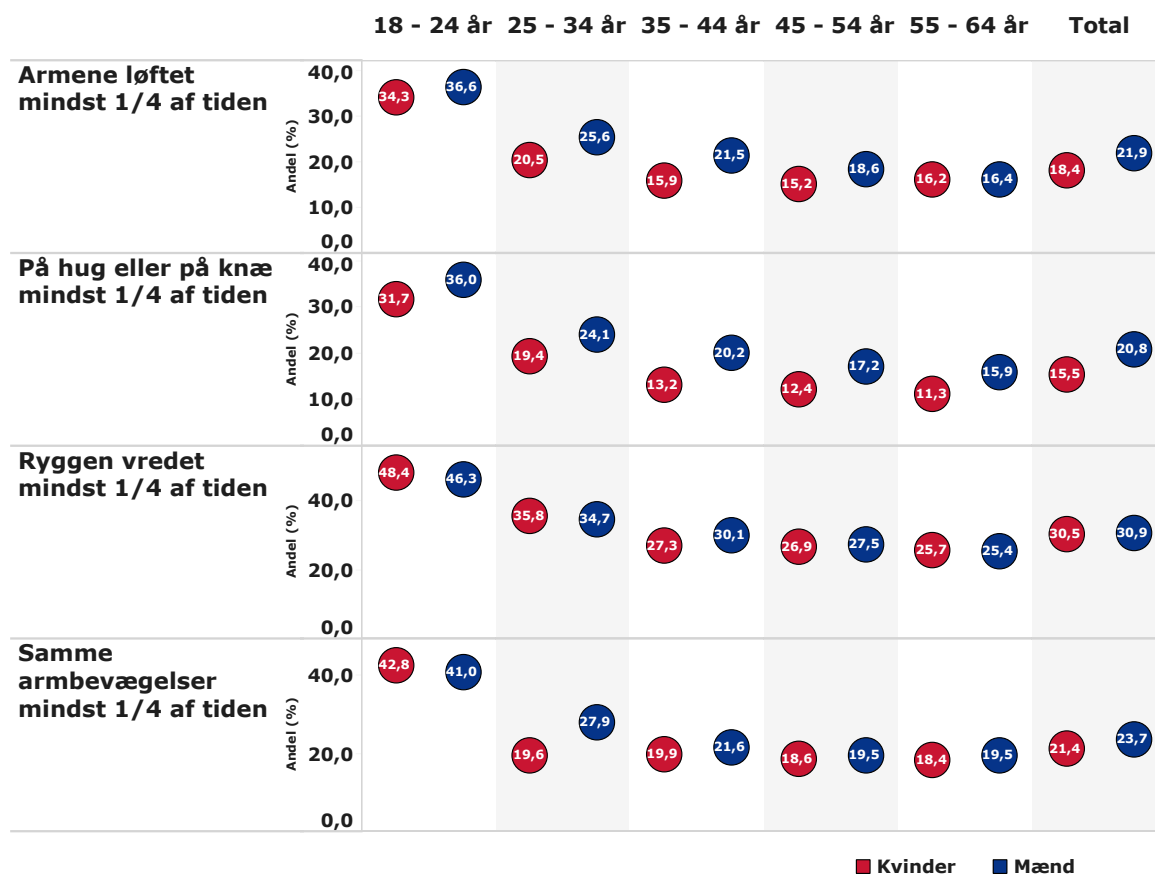


Køn og alder

Belastende arbejdsstillinger

Figur 5 viser lønmodtagernes belastende arbejdsstillinger på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Figur 5 indikerer, at en større andel af mænd end kvinder har armene løftet, sidder på hug eller på knæ og har samme armbevægelser i mindst 1/4 af arbejdstiden.

Derudover har omtrent 30 % af de kvindelige og mandlige lønmodtagere ryggen vredt i mindst 1/4 af arbejdstiden.

Andelen af lønmodtagere, som har belastende arbejdsstillinger i mindst 1/4 af arbejdstiden, er størst blandt de unge lønmodtagere i alderen 18-24 år.

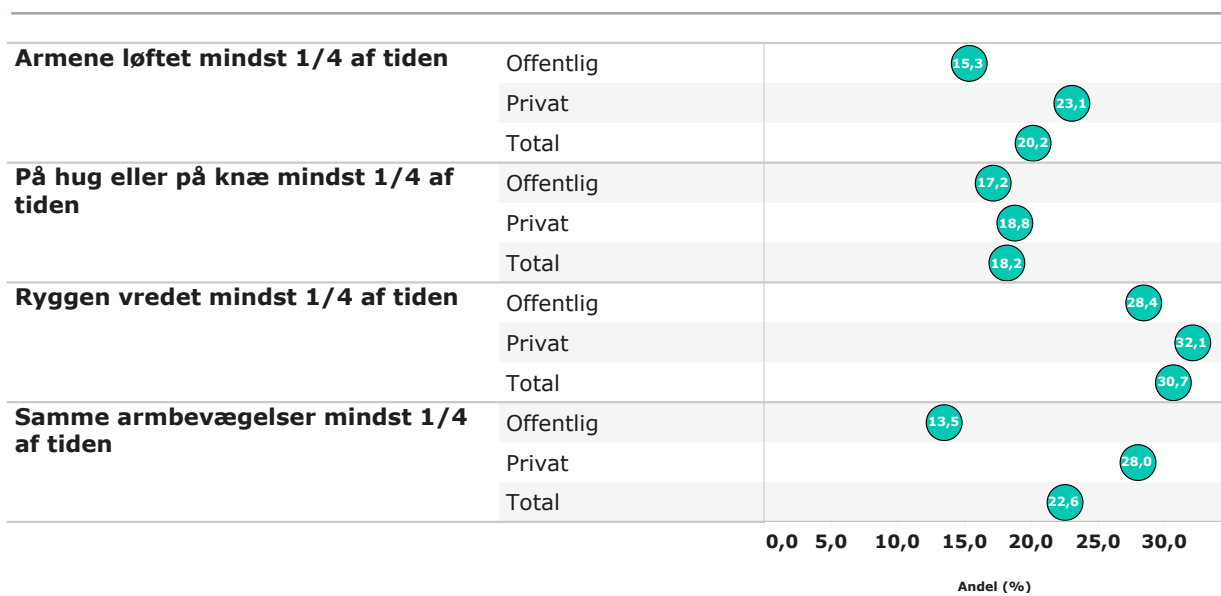
Derudover indikerer figur 5 en trend, hvor andelen af lønmodtagere med belastende arbejdsstillinger falder med stigende alder for både kvinder og mænd.

Sektor

Belastende arbejdsstillinger

Figur 6 viser lønmodtagernes belastende arbejdsstillinger på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



Andelen af lønmodtagere med belastende arbejdsstillinger i mindst ¼ af arbejdstiden er overordnet størst blandt lønmodtagere i den private sektor.

I alt angiver 15,3 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor, at de har armene løftet i mindst ¼ af arbejdstiden. Tilsvarende angiver 23,1 % af lønmodtagerne i den private sektor, at de har armene løftet i mindst ¼ af arbejdstiden.

Samme andel på omkring 17-18 % i den offentlige og private sektor angiver, at de sidder på hug eller knæ i mindst ¼ af arbejdstiden.

Derudover angiver 28,4 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor, at de har ryggen vredet i mindst ¼ af arbejdstiden. Tilsvarende angiver 32,1 % af lønmodtagerne i den private sektor, at de har ryggen vredet i mindst ¼ af arbejdstiden.

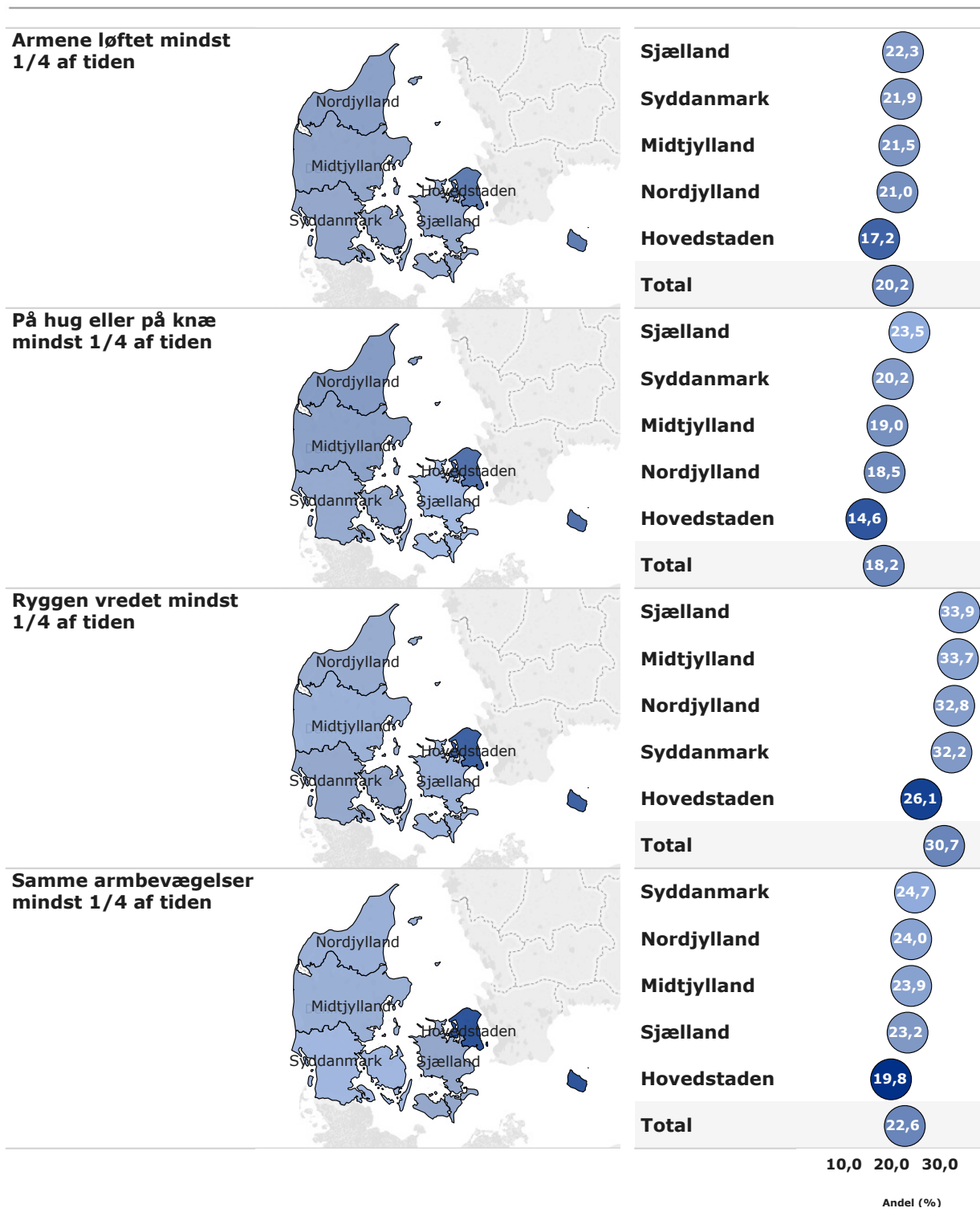
Den største variation blandt andelen af lønmodtagere med belastende arbejdsstillinger på tværs af ansættelsessektor ses for spørgsmålet, der omhandler samme armbevægelser. I alt angiver 13,5 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor, at de har samme armbevægelser i mindst ¼ af arbejdstiden. Tilsvarende angiver 28 % af lønmodtagerne i den private sektor, at de har samme armbevægelser i mindst ¼ af arbejdstiden.

Arbejdspladsens region

Belastende arbejdsstillinger

Figur 7 viser andelen af lønmodtagere med belastende arbejdsstillinger i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Arbejdspladsens region

Belastende arbejdsstillinger

Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Den største andel af lønmodtagere med armene løftet i mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden arbejder i Region Sjælland. I alt har 22,3 % af lønmodtagerne i Region Sjælland armene løftet i mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere med armene løftet i mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden i Region Hovedstaden. I alt har 17,2 % af lønmodtagerne fra Region Hovedstaden armene løftet i mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden.

Særligt lønmodtagere fra Region Sjælland sidder på hug eller knæ i arbejdstiden. I alt sidder 23,5 % af lønmodtagerne i Region Sjælland på hug eller knæ i mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden. Tilsvarende sidder 14,6 % af lønmodtagerne i Region Hovedstaden på hug eller knæ i mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden. Der er således en relativt stor forskel i andelen af lønmodtagere fra Region Sjælland og Region Hovedstaden, som sidder på hug eller knæ i mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden.

Omkring 32-33 % af lønmodtagerne i Region Sjælland, Region Midtjylland, Region Nordjylland og Region Syddanmark har ryggen vredet i mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden, hvorimod 26,1 % af lønmodtagerne i Region Hovedstaden har ryggen vredet i mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden.

Den største andel af lønmodtagere med samme armbevægelser i mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden arbejder i Region Syddanmark. I alt angiver 24,7 % af lønmodtagerne i Region Syddanmark, at de har samme armbevægelser i mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere med samme armbevægelser i mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden i Region Hovedstaden. 19,8 % af lønmodtagerne i Region Hovedstaden angiver, at de har samme armbevægelser i mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden.

Andelen af lønmodtagere med belastende arbejdsstillinger er generelt lavere blandt lønmodtagere, der arbejder i Region Hovedstaden end i landets andre regioner.

Gående, stående og siddende arbejde

De fysiske krav i arbejdet drejer sig om alle de bevægelser, aktiviteter og kropspositioner, som medarbejderen udfører i arbejdstiden, og som i de fleste tilfælde er nødvendige for, at medarbejderen kan udføre sit arbejde.

Ved stående arbejde sker der en vedvarende co-aktivering af de muskler, der stabiliserer hofter og knæ, og længerevarende stående arbejde kan derfor medføre en overbelastning af muskler og strukturer i knæ og lænderyg. Meget stående arbejde er ligeledes vist at øge risiko for muskelskeletbesvær i knæ og lænderyg samt sygefravær, men det er dog uklart hvornår stående arbejde betydeligt øger denne risiko. Der mangler videnskabelig dokumentation om effekterne af gående arbejde på helbred, som kan være både positive og negative afhængig af arbejdets form (fx grad af pauser).

Der er ikke videnskabelig dokumentation for at meget stillesiddende arbejde direkte medfører øget risiko for muskelskeletbesvær eller øvrige helbredsproblemer (fx hjertekarsygdom). Hvis meget stillesiddende arbejde kombineres med meget stillesiddende fritid, så er der dokumentation for, at det øger risiko for både muskelskeletbesvær og hjertekarsygdom.

Hvordan måler vi?

Gående, stående og siddende arbejde måles ved spørgsmål om, hvor stor en del af arbejdstiden man går, står og sidder. I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår to spørgsmål om gående, stående og siddende arbejde. Spørgsmålene lyder:

1. Hvor stor en del af din arbejdstid går eller står du?
2. Hvor stor en del af din arbejdstid sidder du?

Svarmulighederne til begge spørgsmål er:

'Aldrig' (1), 'Sjældent' (2), 'Ca. ¼ af tiden' (3), 'Ca. ½ af tiden' (4), 'Ca. ¾ af tiden' (5) eller 'Næsten hele tiden' (6).

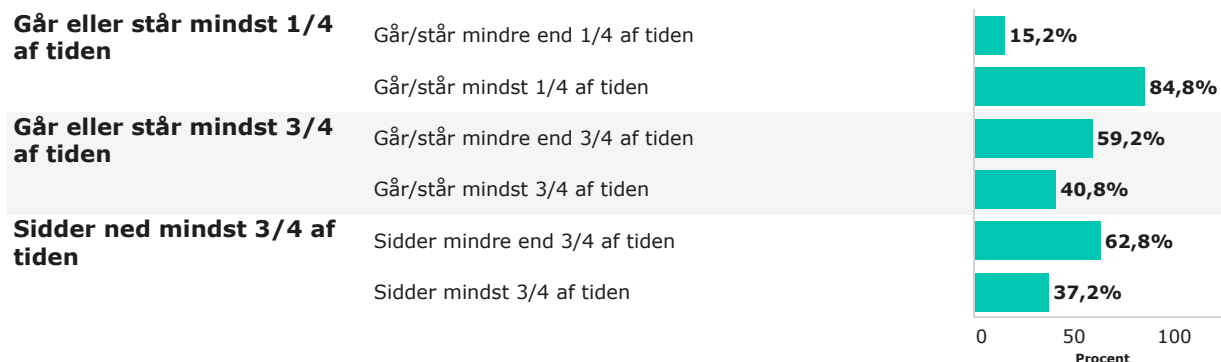
Resultaterne fra spørgsmålet om gående og stående arbejde er baserede på andelen i procent for de lønmodtagere, der angiver, at de går eller står i mindst ¼ af tiden eller mere (svarkategori 3-6), og de der går eller står i mindst ¾ af tiden (svarkategori 5-6). Resultaterne fra spørgsmålet om siddende arbejde angives i procent for de lønmodtagere, der sidder mindst ¾ af tiden eller mere (svarkategori 5-6).

Svarfordeling

Gående, stående og siddende arbejde

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om gående, stående og siddende arbejde i 2016.

Figur 1. Svarfordeling



Figuren viser andelen af de lønmodtagere, der går eller står mindst $\frac{1}{4}$ og $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden, samt de der sidder ned i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden.

I alt svarer 84,8 % af lønmodtagerne, at de går eller står i mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden, hvor 40,8 % af lønmodtagerne også svarer, at de går eller står i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden.

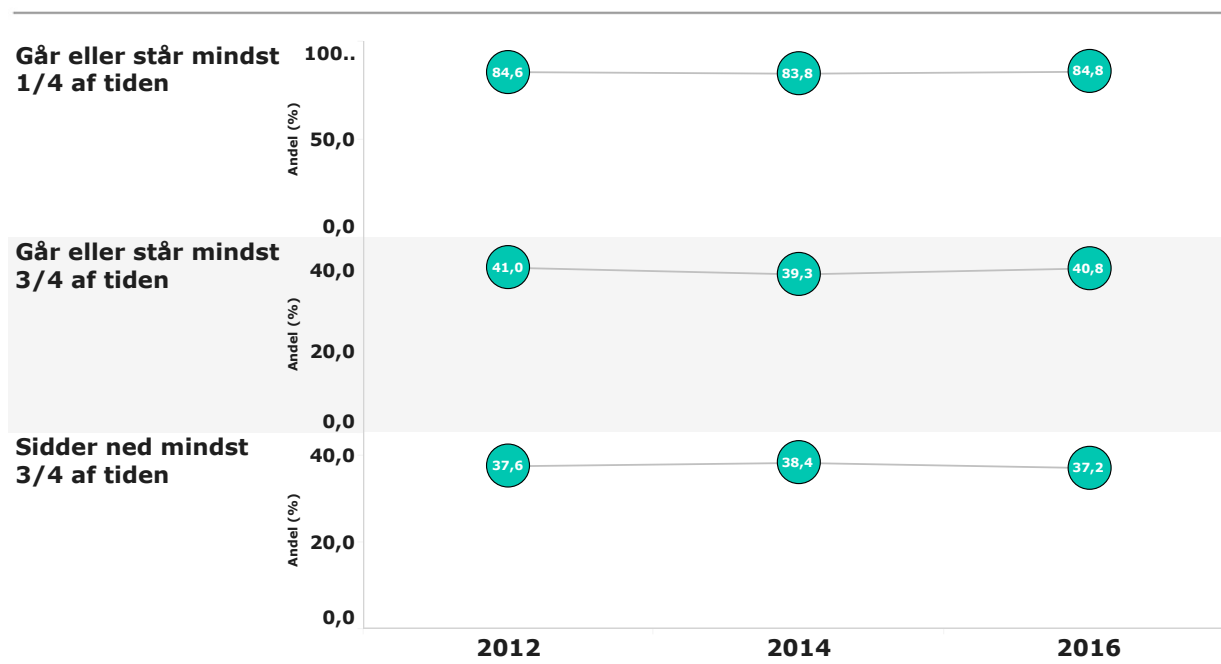
Hvad angår spørgsmålet om siddende arbejde, svarer 37,2 % af lønmodtagerne, at de sidder ned i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden.

Tidsudvikling

Gående, stående og siddende arbejde

Figur 2 viser lønmodtagernes gående, stående og siddende arbejde i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 er der ingen statistisk signifikante ændringer i lønmodtagernes gående, stående og siddende arbejde.

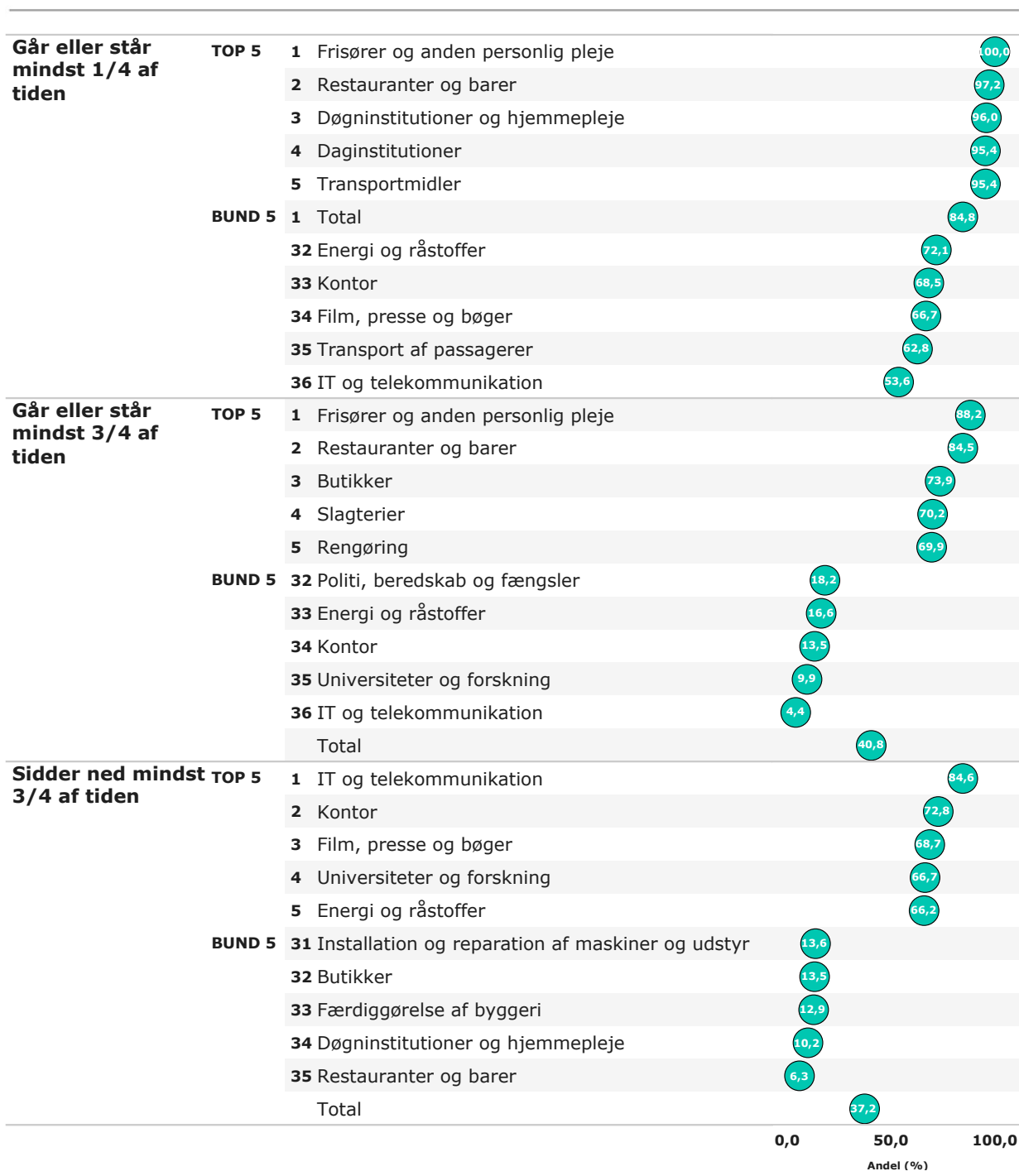
I perioden fra 2012-2016 går eller står ca. 84 % af lønmodtagerne i mindst 1/4 af arbejdstiden. I samme tidsperiode går eller står ca. 40 % af lønmodtagerne i mindst 3/4 af arbejdstiden, ligesom ca. 37 % af lønmodtagerne sidder ned i mindst 3/4 af arbejdstiden.

Øverst og nederst placerede brancher

Gående, stående og siddende arbejde

Figur 3 viser de fem brancher, hvor den største og mindste andel af lønmodtagere har gående, stående og siddende arbejde.

Figur 3. Brancher



Øverst og nederst placerede brancher

Gående, stående og siddende arbejde

Den største andel af lønmodtagere, som går eller står i mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden, arbejder i brancherne 'Frisører og anden personlig pleje', 'Restauranter og barer', 'Døgninginstitutioner og hjemmepleje', 'Daginstitutioner' og 'Transportmidler'. Over 90 % af lønmodtagerne i disse brancher angiver, at de går eller står i mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagerne, der går eller står i mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden, i brancherne 'IT og telekommunikation' og 'Transport af passagerer'.

Den største andel af lønmodtagere, som går eller står i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden, arbejder i brancherne 'Frisører og anden personlig pleje', 'Restauranter og barer', 'Butikker' og 'Slagterier'. Over 70 % af lønmodtagerne i disse brancher angiver, at de går eller står i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, som går eller står i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden, i brancherne 'IT og telekommunikation' og 'Universiteter og forskning'. Under 10 % af lønmodtagerne i disse brancher går eller står i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden.

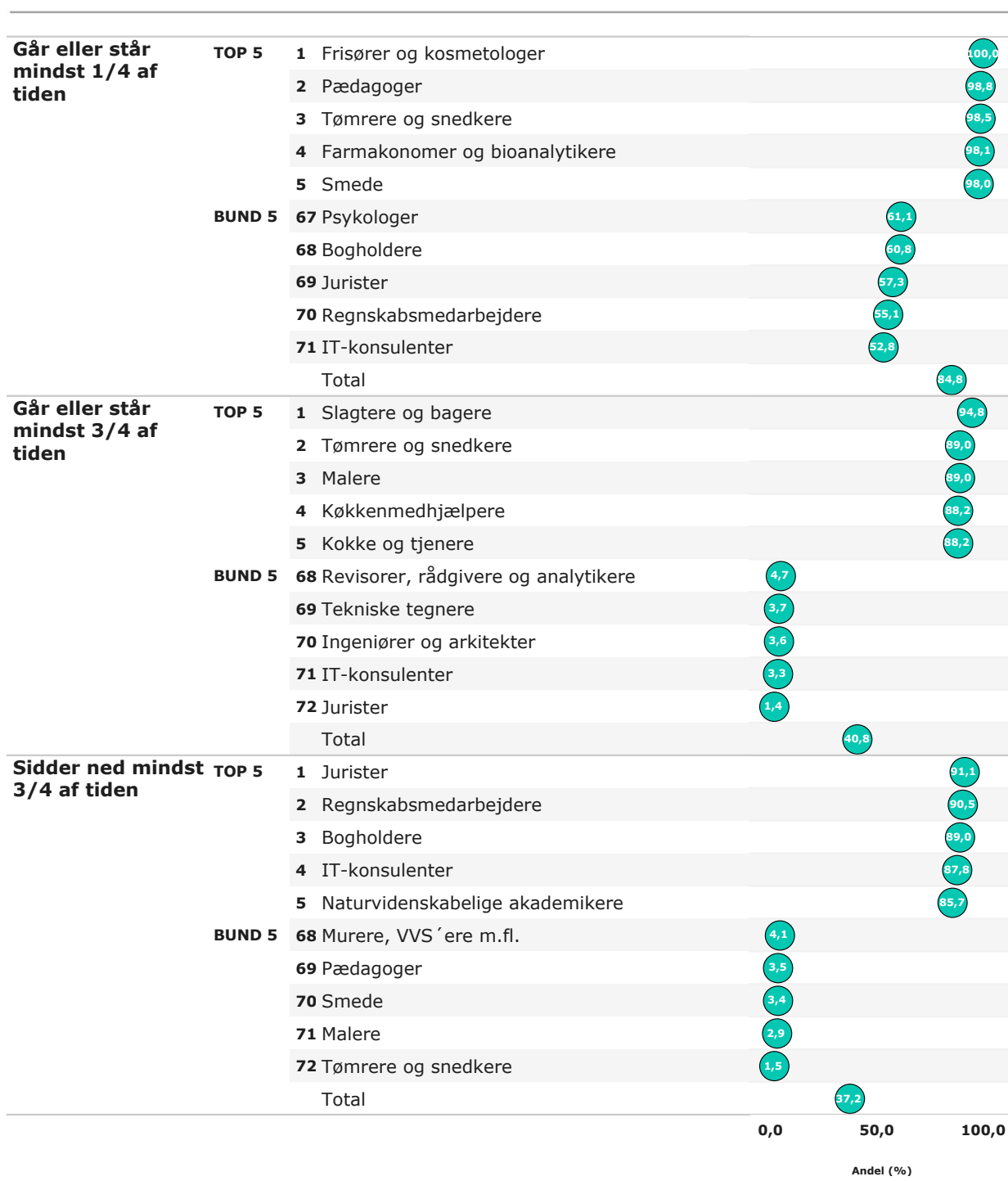
Den største andel af lønmodtagere, der sidder ned i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden, arbejder i brancherne 'IT og telekommunikation', 'Kontor', 'Film, presse og bøger', 'Universiteter og forskning' og 'Energier og råstoffer'. Over 60 % af lønmodtagerne i disse brancher angiver, at de sidder ned i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, som sidder ned i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden, i branchen 'Restauranter og barer'.

Øverst og nederst placerede job

Gående, stående og siddende arbejde

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor den største og mindste andel af lønmodtagere har gående, stående og siddende arbejde.

Figur 4. Jobgrupper



Øverst og nederst placerede job

Gående, stående og siddende arbejde

I alt angiver 100 % af lønmodtagere i jobgruppen 'Frisører og kosmetologer', at de går eller står mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden. Derudover er der også en stor andel af lønmodtagere i jobgrupperne 'Pædagoger', 'Tømrere og snedkere', 'Farmakonomer og bioanalytikere' og 'Smede', der går eller står i mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden. Den mindste andel af lønmodtagere, der går eller står i mindst $\frac{1}{4}$ af arbejdstiden, er i jobgrupperne 'IT-konsulenter', 'Regnskabsmedarbejdere' og 'Jurister'.

Den største andel af lønmodtagere, der går eller står i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden, er i jobgrupperne 'Slagtere og bagere', 'Tømrere og snedkere', 'Malere', 'Køkkenmedhjælpere' og 'Kokke og tjenere'. I alt angiver mindst 88 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper, at de går eller står i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden. Modsat er den mindste andel af lønmodtagere, der går eller står i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden, i jobgrupperne 'Jurister', 'IT-konsulenter', 'Ingeniører og arkitekter', 'Tekniske tegnere' og 'Revisorer, rådgivere og analytikere'. Under 5 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper går eller står i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden.

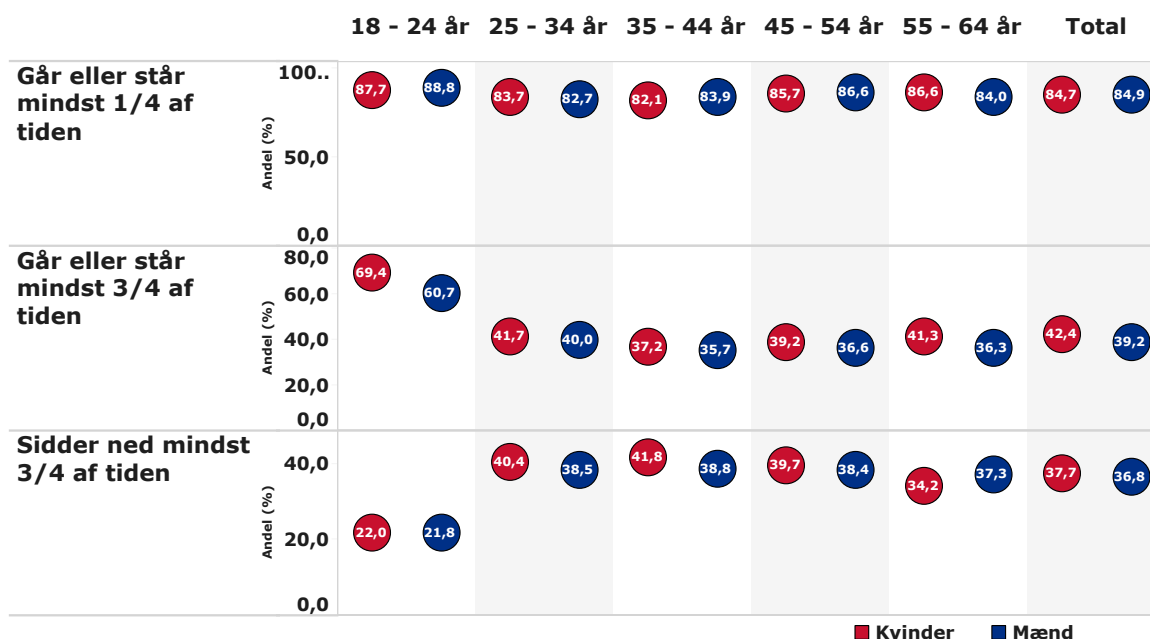
Den største andel af lønmodtagere, der sidder ned i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden, er i jobgrupperne 'Jurister', 'Regnskabsmedarbejdere', 'Bogholdere', 'IT-konsulenter' og 'Naturvidenskabelige akademikere'. Over 80 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper sidder ned i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden. Modsat er den mindste andel af lønmodtagere, som sidder ned i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden, i jobgrupperne 'Tømrere og snedkere', 'Malere', 'Smede', 'Pædagoger' og 'Murere, VVS'ere m.fl.'. Under 5 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper sidder ned i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden.

Køn og alder

Gående, stående og siddende arbejde

Figur 5 viser lønmodtagernes gående, stående og siddende arbejde på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Figur 5 viser, at andelen af kvinder og mænd som går, står eller sidder ned i arbejdet, er nogenlunde ens. Omkring 84 % af kvinder og mænd går og står i mindst 1/4 af arbejdstiden. Derudover angiver 42,4 % af kvinderne, at de går eller står i mindst 3/4 af arbejdstiden, hvor 39,2 % af mændene angiver, at de går eller står mindst 3/4 af arbejdstiden. Ca. 37 % af kvinder og mænd sidder ned mindst 3/4 af arbejdstiden.

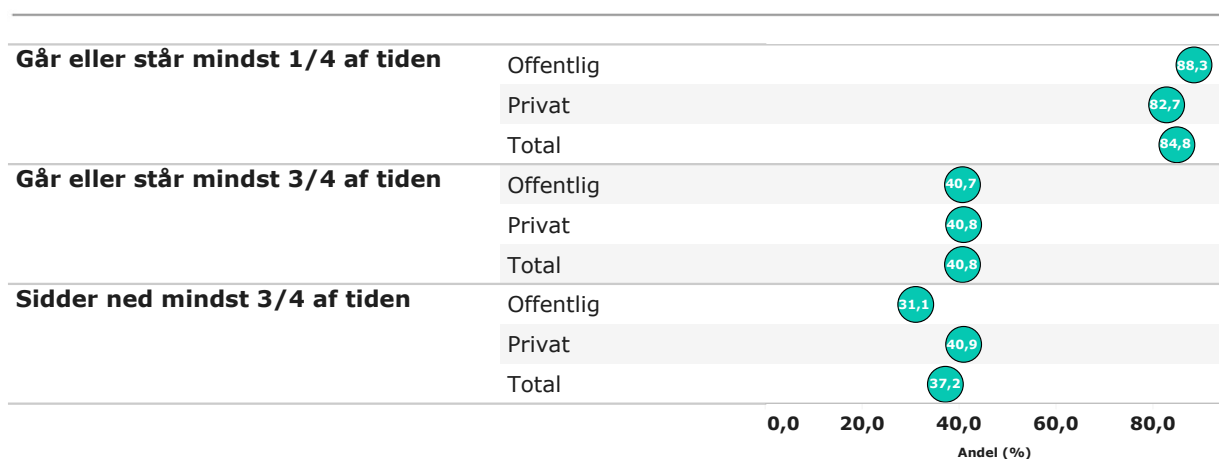
Andelen af lønmodtagere, som går eller står i mindst 1/4 af arbejdstiden er ens på tværs af alderskategorierne. Andelen af lønmodtagere, der går eller står i mindst 3/4 af arbejdstiden, er størst blandt kvinder og mænd i alderen 18-24 år, ligesom andelen af lønmodtagere, der sidder ned i mindst 3/4 af arbejdstiden, er mindst blandt kvinder og mænd i alderen 18-24 år.

Sektor

Gående, stående og siddende arbejde

Figur 6 viser lønmodtagernes gående, stående og siddende arbejde på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



I alt angiver 88,3 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor, at de går eller står i mindst ¼ af arbejdstiden. Ligeledes angiver 82,7 % af lønmodtagerne i den private sektor, at de går eller står i mindst ¼ af arbejdstiden.

Ca. 40 % af lønmodtagere i den offentlige og private sektor går eller står i mindst ¾ af arbejdstiden.

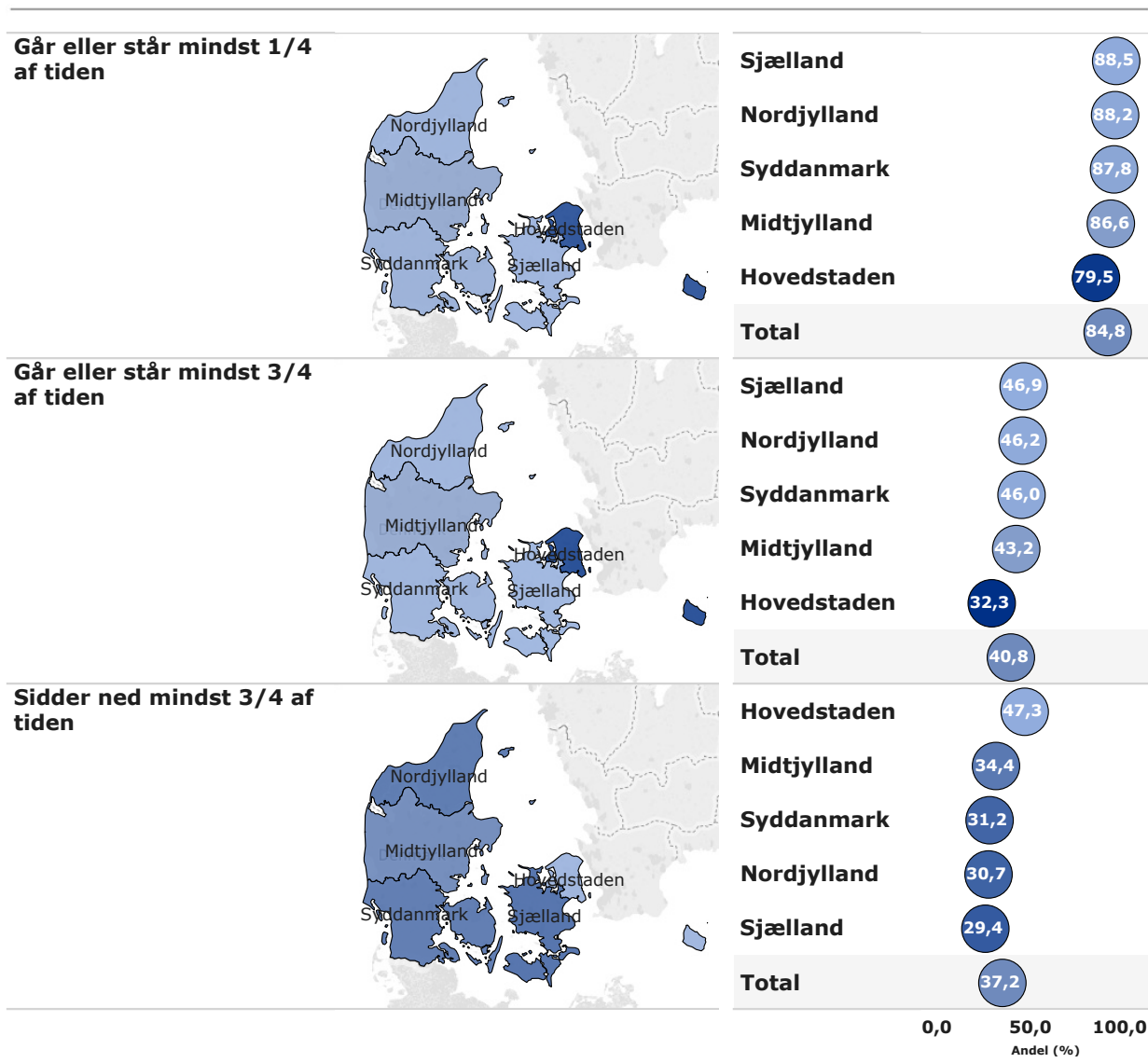
Over 40 % af lønmodtagerne i den private sektor sidder ned i mindst ¾ af arbejdstiden, hvorimod en mindre andel på 31,1 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor sidder ned i mindst ¾ af arbejdstiden.

Arbejdspladsens region

Gående, stående og siddende arbejde

Figur 7 viser lønmodtagernes gående, stående og siddende arbejde i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Den største andel af lønmodtagere, der går eller står i mindst 1/4 af arbejdstiden, arbejder i Region Sjælland. I alt angiver 88,5 % af lønmodtagerne i Region Sjælland, at de går eller står i mindst 1/4 af arbejdstiden. Den mindste andel af lønmodtagere, der går eller står i mindst 1/4 af arbejdstiden, arbejder i Region Hovedstaden. I alt angiver 79,5 % af lønmodtagerne i Region Hovedstaden, at de går eller står i mindst 1/4 af arbejdstiden.

Arbejdspladsens region

Gående, stående og siddende arbejde

Den største andel af lønmodtagere, der går eller står i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden, arbejder i Region Sjælland. I alt angiver 46,9 % af lønmodtagerne i Region Sjælland, at de går eller står i mindst $\frac{3}{4}$ af tiden. Den mindste andel af lønmodtagere, der går eller står i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden, arbejder i Region Hovedstaden. I alt angiver 32,3 % af lønmodtagerne i Region Hovedstaden, at de går eller står i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden. Der er således en relativt stor procentandel til forskel mellem lønmodtagere, der arbejder i Region Sjælland og Region Hovedstaden, hvad angår gående og stående arbejde.

Den største andel af lønmodtagere, der sidder ned i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden, arbejder i Region Hovedstaden. I alt angiver 47,3 % af lønmodtagerne i Region Hovedstaden, at de sidder ned i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden. Den mindste andel af lønmodtagere, der sidder ned i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden, arbejder i Region Sjælland. I alt angiver 29,4 af lønmodtagerne i Region Sjælland, at de sidder ned i mindst $\frac{3}{4}$ af arbejdstiden.

Løft, skub eller træk af byrder

Løft, skub og træk af byrder forekommer i mange jobs. Eksempelvis når der løftes kasser og materialer, skubbes hospitalssenge og trækkes vogne af forskellige art. Denne form for fysisk eksponering er specielt belastende for lænderyggen, men belaster typisk både underkroppen (ben, hofter) og overkroppen (arme og skuldre). En registeropfølgning af den Nationale Arbejdsmiljø Kohorte viser, at løft, bæring, træk og skub af byrder er forbundet med forøget risiko for langtidssygefravær.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår en række spørgsmål om fysisk anstrengelse i arbejdet.

Spørgsmålene lyder: Hvor stor en del af din arbejdstid...

1. bærer eller løfter du?
2. skubber eller trækker du?
3. bærer eller løfter du typisk mindst 16 kg?
4. bærer eller løfter du typisk mindst 30 kg?

Svarmulighederne er:

'Aldrig' (1), 'Sjældent' (2), 'Ca. ¼ af tiden' (3), 'Ca. ½ af tiden' (4), 'Ca. ¾ af tiden' (5) eller 'Næsten hele tiden' (6).

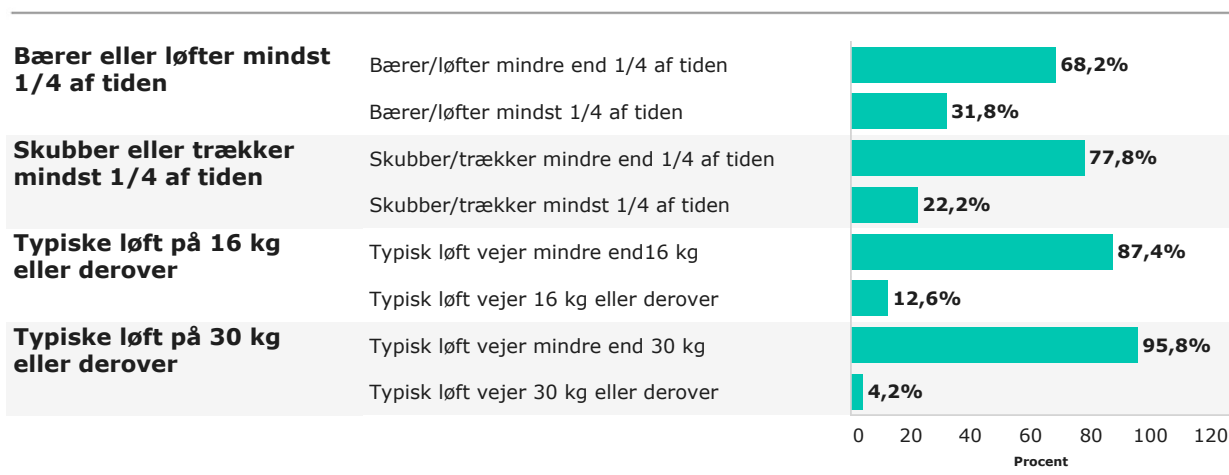
Resultaterne angives i procenter for lønmodtagere, der har svaret 'Ca. ¼ af tiden' eller mere på de første to spørgsmål (svarkategori 3-6). For de sidste to spørgsmål angives resultaterne i procenter for lønmodtagere, der har et typisk løft i arbejdstiden på henholdsvis mindst 16 kg eller mindst 30 kg (svarkategori 2-6). Lønmodtagere, der svarer 'Aldrig' på spørgsmål 1, er kategoriseret som lønmodtagere med løft på højst 15 kg i spørgsmål 3, og højst 29 kg i spørgsmål 4.

Svarfordeling

Løft, skub eller træk af byrder

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om løft, skub og træk af byrder i arbejdet.

Figur 1. Svarfordeling



Størstedelen af lønmodtagerne bærer, løfter, skubber eller trækker mindre end 1/4 af tiden. I alt svarer 68,2 % af lønmodtagerne, at de bærer eller løfter mindre end 1/4 af tiden. Tilsvarende svarer 77,8 % af lønmodtagerne, at de skubber eller trækker mindre end 1/4 af tiden.

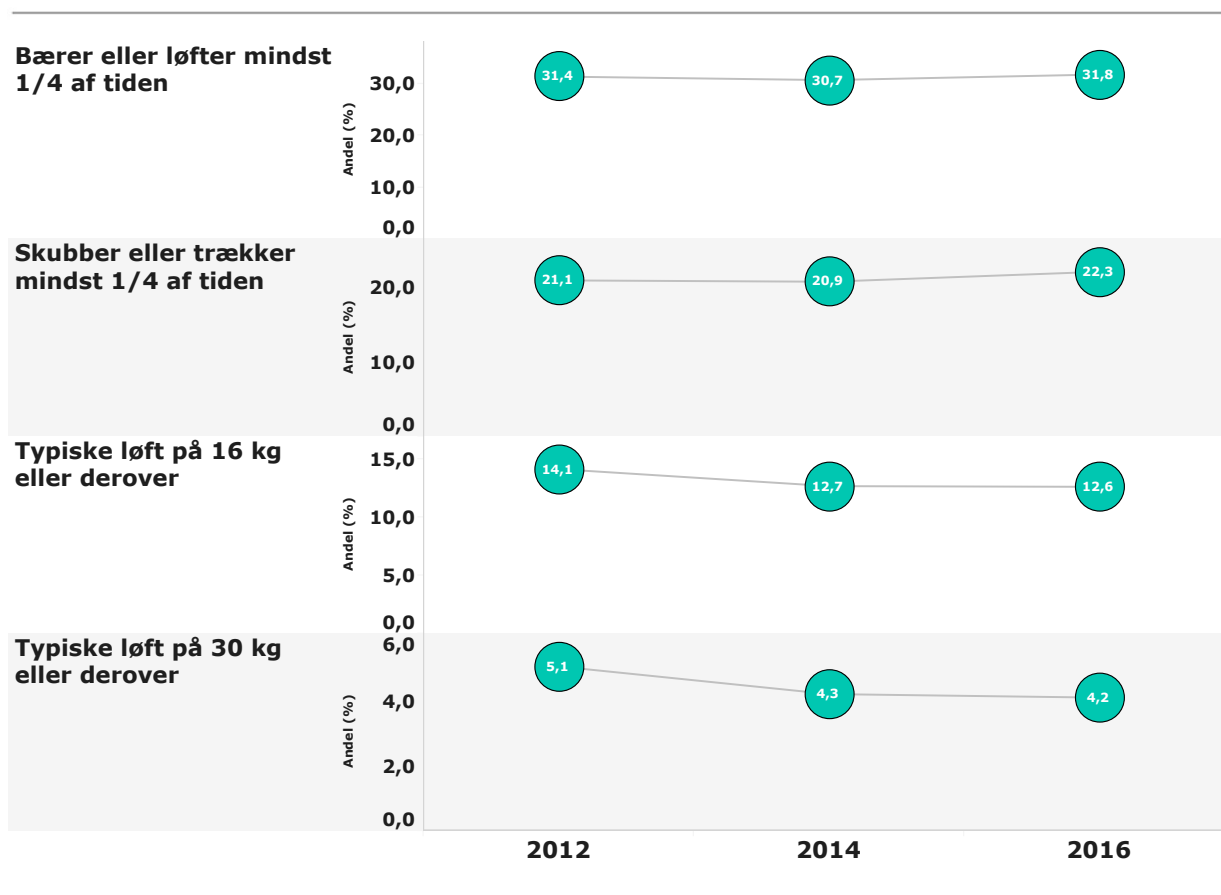
I alt svarer 12,6 % af lønmodtagerne, at et typisk løft vejer 16 kg eller derover, hvor 4,2 % af lønmodtagerne svarer, at et typisk løft vejer 30 kg eller derover.

Tidsudvikling

Løft, skub eller træk af byrder

Figur 2 viser lønmodtagernes løft, skub og træk af byrder i arbejdet i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 er der ingen statistisk signifikante ændringer i lønmodtagernes løft, skub og træk af byrder i arbejdet.

Omkring 31 % af lønmodtagerne bærer eller løfter mindst 1/4 af tiden i 2012 og 2016.

I 2012 skubber eller trækker 21,1 % af lønmodtagerne mindst 1/4 af tiden, hvor andelen i 2016 er 22,3 %.

I 2012 er 14,1 % af lønmodtagernes typiske løft på 16 kg eller derover, hvor andelen i 2016 er 12,6 %.

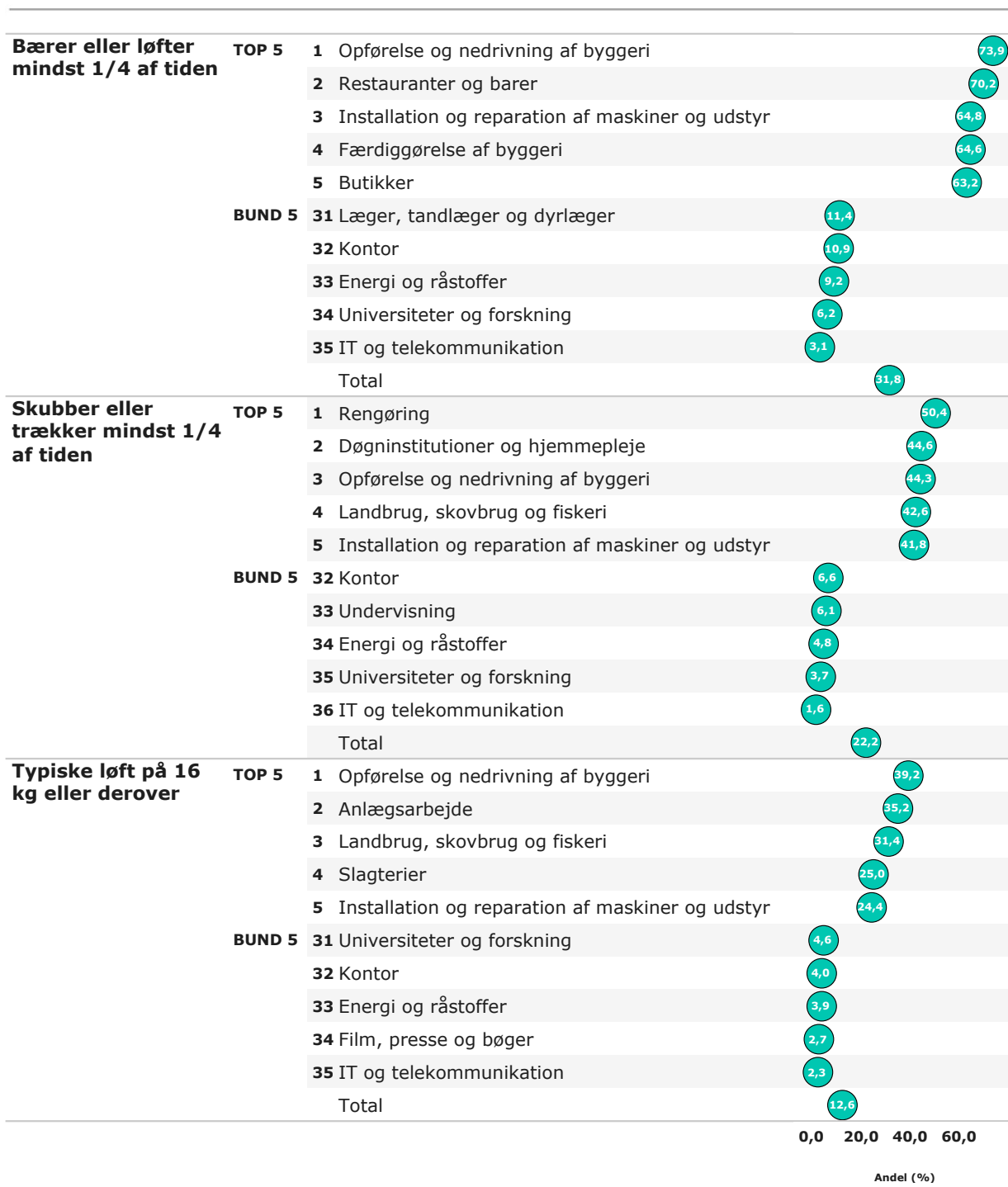
I 2012 er 5,1 % af lønmodtagernes typiske løft på 30 kg eller derover, hvor andelen i 2016 er 4,2 %.

Øverst og nederst placerede brancher

Løft, skub eller træk af byrder

Figur 3 og figur 3.1 viser de fem brancher, hvor den største og mindste andel af lønmodtagere har løft, skub eller træk af byrder i arbejdet.

Figur 3. Brancher



Øverst og nederst placerede brancher

Løft, skub eller træk af byrder

Figur 3.1 Brancher



Den største andel af lønmodtagere, der bærer eller løfter mindst ¼ af tiden, arbejder i brancherne 'Opførelse og nedrivning af byggeri' og 'Restauranter og barer'. Over 70 % af lønmodtagerne i disse to brancher bærer eller løfter mindst ¼ af tiden. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, der bærer eller løfter mindst ¼ af tiden, i brancherne 'IT og telekommunikation', 'Universiteter og forskning' og 'Energi og råstoffer'. Under 10 % af lønmodtagerne i disse brancher bærer eller løfter mindst ¼ af tiden.

Den største andel af lønmodtagere, der skubber eller trækker mindst ¼ af tiden, arbejder i branchen 'Rengøring'. Over 50 % af lønmodtagerne i branchen 'Rengøring' skubber eller trækker mindst ¼ af tiden. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagerne, der skubber eller trækker mindst ¼ af tiden, i brancherne 'IT og telekommunikation', 'Universiteter og forskning', 'Energi og råstoffer', 'Undervisning' og 'Kontor'. Under 7 % af lønmodtagerne i disse brancher skubber eller trækker mindst ¼ af tiden.

Af de brancher, hvor et typisk løft vejer mindst 16 kg, fremhæves 'Opførelse og nedrivning af byggeri', 'Anlægsarbejde', 'Landbrug, skovbrug og fiskeri' og 'Slagterier'. I disse brancher angiver mindst 25 % af lønmodtagerne, at et typisk løft vejer mindst 16 kg. Omvendt angiver mindre end 5 % af lønmodtagerne i brancherne 'IT og telekommunikation', 'Film, presse og bøger', 'Energi og råstoffer', 'Kontor' samt 'Universiteter og forskning', at et typisk løft vejer mindst 16 kg.

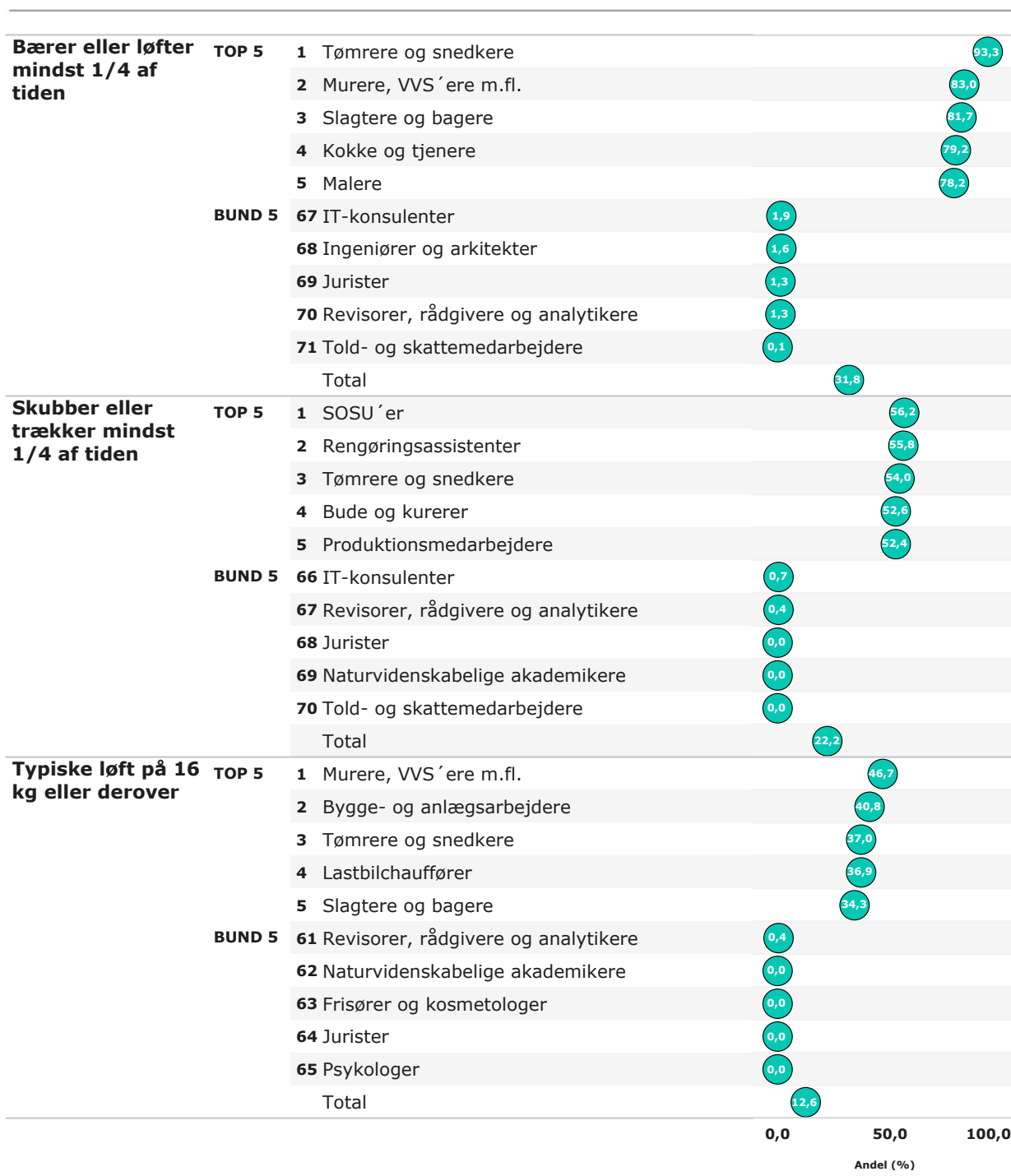
Af de brancher, hvor et typisk løft vejer mindst 30 kg, fremhæves 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' og 'Hospitaler'. Over 12 % af lønmodtagerne i disse brancher angiver, at et typisk løft vejer mindst 30 kg. Omvendt angiver under 1 % af lønmodtagere i brancherne 'Film, presse og bøger', 'Frisører og anden personlig pleje', 'Universiteter og forskning', 'IT og telekommunikation' samt 'Elektronik', at et typisk løft vejer mindst 30 kg.

Øverst og nederst placerede job

Løft, skub eller træk af byrder

Figur 4 og figur 4.1 viser de fem jobgrupper, hvor den største og mindste andel af lønmodtagere har løft, skub eller træk af byrder i arbejdet.

Figur 4. Jobgrupper



Øverst og nederst placerede job

Løft, skub eller træk af byrder

Figur 4.1 Jobgrupper



Den største andel af lønmodtagere, der bærer eller løfter mindst $\frac{1}{4}$ af tiden, er i jobgrupperne 'Tømrere og snedkere', 'Murere, VVS'ere m.fl.' og 'Slagtere og bagere'. Over 80 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper bærer eller løfter mindst $\frac{1}{4}$ af tiden. Modsat er den mindste andel af lønmodtagere, der bærer eller løfter mindst $\frac{1}{4}$ af tiden, i jobgrupperne 'Told- og skattemedarbejdere', 'Revisorer, rådgivere og analytikere', 'Jurister', 'Ingeniører og arkitekter' og 'IT-konsulenter'. Under 2 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper bærer eller løfter mindst $\frac{1}{4}$ af tiden.

Den største andel af lønmodtagere, der skubber eller trækker mindst $\frac{1}{4}$ af tiden, er i jobgrupperne 'SOSU'er', 'Rengøringsassistenter', 'Tømrere og snedkere', 'Bude og kurerer' samt 'Produktionsmedarbejdere'. Over 50 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper skubber eller trækker mindst $\frac{1}{4}$ af tiden. Modsat er den mindste andel af lønmodtagere, der skubber eller trækker mindst $\frac{1}{4}$ af tiden, i jobgrupperne 'Told- og skattemedarbejdere', 'Naturvidenskabelige akademikere' og 'Jurister'. I disse jobgrupper angiver 0 % af lønmodtagerne, at de skubber eller trækker i mindst $\frac{1}{4}$ af tiden.

Af de jobgrupper, hvor et typisk løft vejer mindst 16 kg, fremhæves 'Murere, VVS'ere m.fl.', 'Bygge- og anlægsarbejdere', 'Tømrere og snedkere', 'Lastbilchauffører' og 'Slagtere og bagere'. I disse jobgrupper angiver over 34 % af lønmodtagerne, at et typisk løft vejer mindst 16 kg. Derudover ses flere jobgrupper, hvor 0 % af lønmodtagerne angiver, at et typisk løft vejer 16 kg eller derover. Af disse jobgrupper fremhæves 'Psykologer', 'Jurister' og 'Frisører og kosmetologer'.

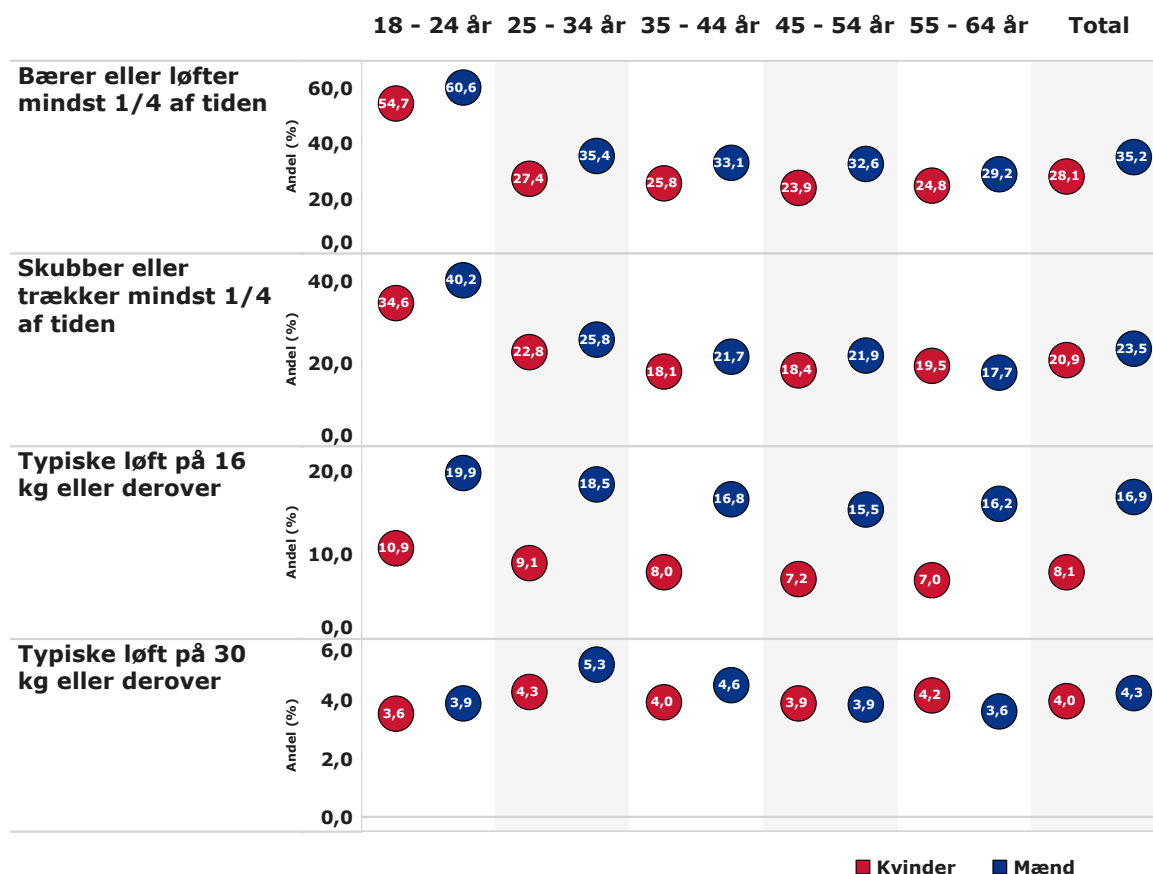
Af de jobgrupper, hvor et typisk løft vejer mindst 30 kg, fremhæves 'SOSU'er', 'Sygeplejersker', 'Portører m.fl.', 'Brandmænd, reddere og sikkerhedsvagter' og 'Tømrere og snedkere'. Over 11 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper angiver, at et typisk løft vejer 30 kg eller derover. Derudover ses flere jobgrupper, hvor 0 % af lønmodtagerne angiver, at et typisk løft vejer over 30 kg. Af disse jobgrupper fremhæves 'Told- og skattemedarbejdere', 'Tekniske tegnere', 'Socialrådgivere', 'Servicefag i øvrigt' og 'Regnskabsmedarbejdere'.

Køn og alder

Løft, skub eller træk af byrder

Figur 5 viser lønmodtagernes løft, skub og træk af byrder i arbejdet på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

En større andel af mænd end kvinder bærer, løfter, skubber eller trækker mindst ¼ af tiden. Ligeledes angiver en større andel af mænd også tungere løft. Det gælder både for typiske løft over 16 kg og over 30 kg.

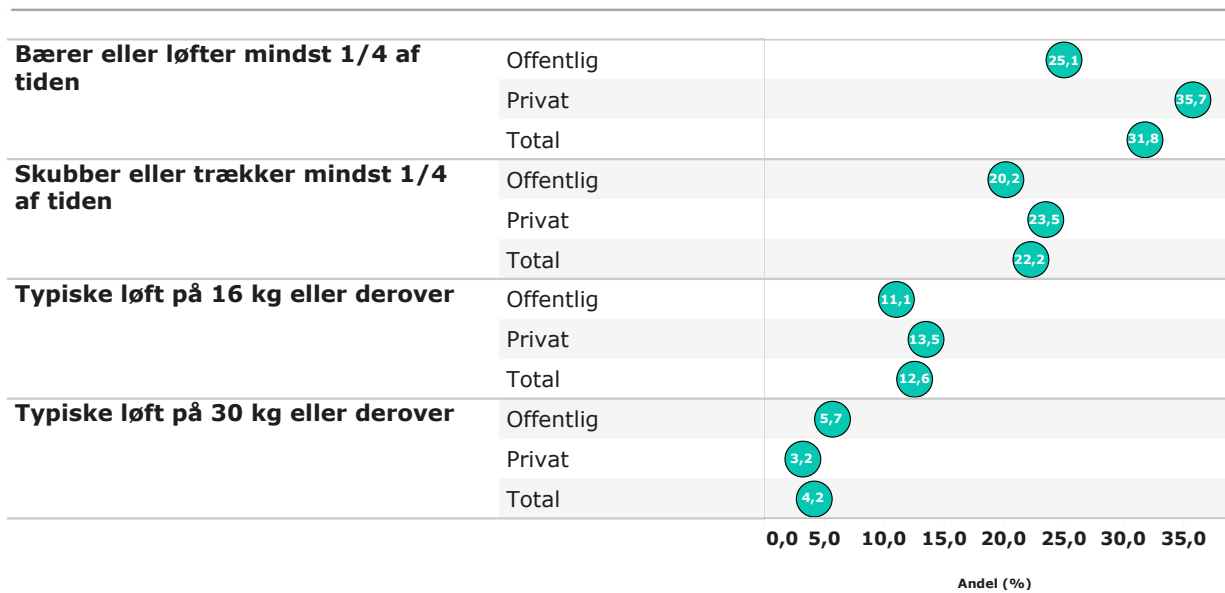
Figur 5 viser, at en større andel af unge kvinder og mænd i alderskategorien 18-24 år bærer, løfter, skubber eller trækker mindst ¼ af arbejdstiden end lønmodtagere i de andre alderskategorier.

Sektor

Løft, skub eller træk af byrder

Figur 6 viser lønmodtagernes løft, skub og træk af byrder i arbejdet på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



I alt angiver 25,1 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor, at de bærer eller løfter mindst ¼ af tiden. Ligeledes angiver 35,7 % af lønmodtagerne i den private sektor, at de bærer eller løfter mindst ¼ af tiden.

Over 20 % af lønmodtagerne i den offentlige og i den private sektor angiver, at de skubber eller trækker mindst ¼ af tiden. I alt angiver 20,2 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor, at de skubber eller trækker mindst ¼ af tiden, hvor 23,5 % i den private sektor angiver, at de skubber eller trækker mindst ¼ af tiden.

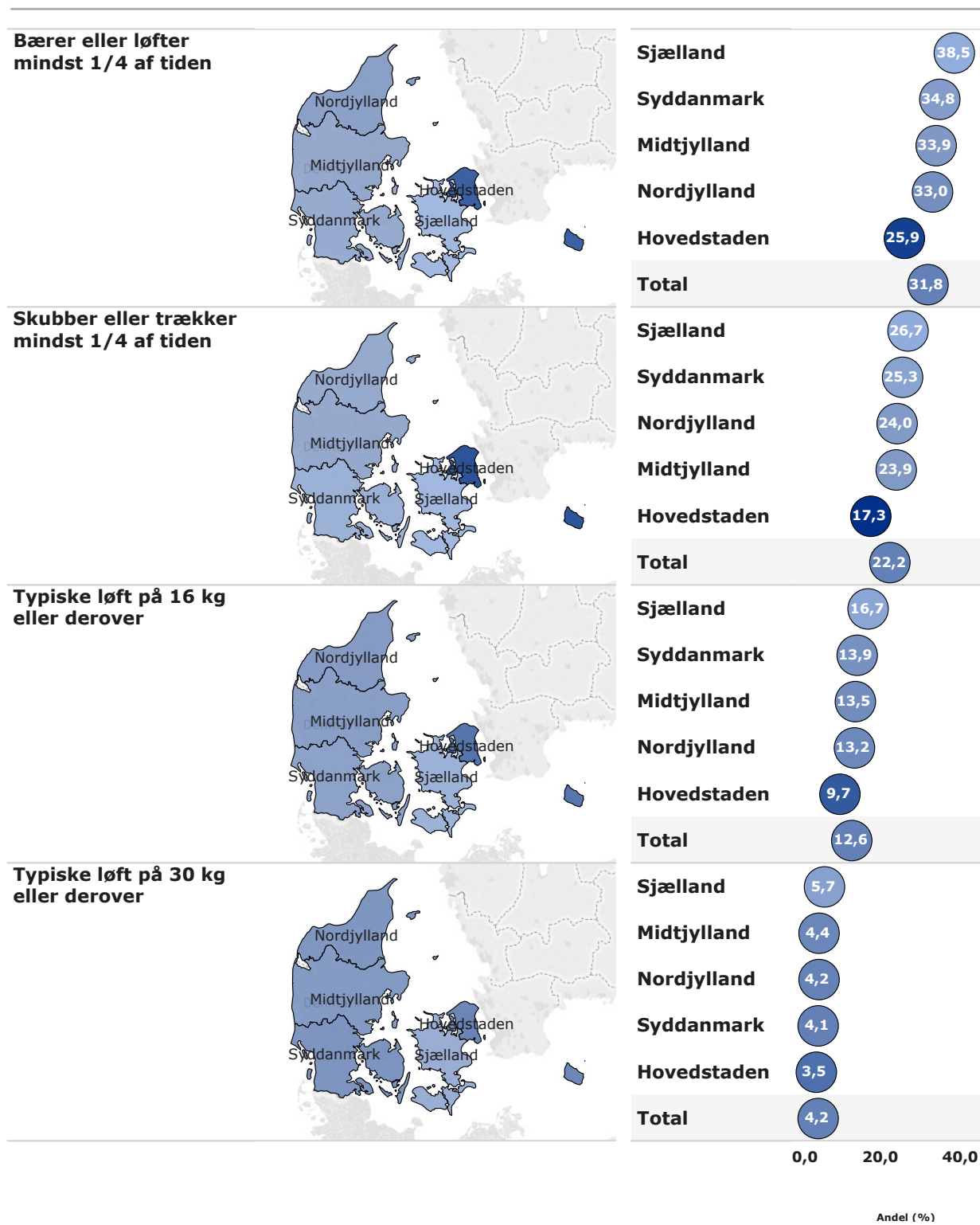
I alt angiver 11,1 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor, at et typisk løft er på 16 kg eller derover. I den private sektor angiver 13,5 % af lønmodtagerne, at et typisk løft er på 16 kg eller derover. En lavere andel af lønmodtagere i både den offentlige og private sektor angiver, at et typisk løft er på 30 kg eller derover. I alt angiver 5,7 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor, at et typisk løft er 30 kg eller derover, hvor andelen er 3,2 % i den private sektor.

Arbejdspladsens region

Løft, skub eller træk af byrder

Figur 7 viser lønmodtagernes løft, skub og træk af byrder i arbejdet i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Arbejdspladsens region

Løft, skub eller træk af byrder

Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Den største andel af lønmodtagere, der bærer eller løfter mindst $\frac{1}{4}$ af tiden, arbejder i Region Sjælland. I alt angiver 38,5 % af lønmodtagerne i Region Sjælland, at de bærer eller løfter mindst $\frac{1}{4}$ af tiden. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, der bærer eller løfter mindst $\frac{1}{4}$ af tiden, i Region Hovedstaden. I alt angiver 25,9 % af lønmodtagerne i Region Hovedstaden, at de bærer eller løfter mindst $\frac{1}{4}$ af tiden.

Den største andel af lønmodtagere, der skubber eller trækker mindst $\frac{1}{4}$ af tiden, arbejder i Region Sjælland. I alt angiver 26,7 % af lønmodtagerne i Region Sjælland, at de skubber eller trækker mindst $\frac{1}{4}$ af tiden. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, der skubber eller trækker mindst $\frac{1}{4}$ af tiden, i Region Hovedstaden. I alt angiver 17,3 % af lønmodtagerne i Region Hovedstaden, at de skubber eller trækker mindst $\frac{1}{4}$ af tiden.

Den største andel af lønmodtagere, der har typiske løft på 16 kg eller derover, arbejder i Region Sjælland. I alt angiver 16,7 % af lønmodtagerne i Region Sjælland, at et typisk løft vejer mindst 16 kg. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, der angiver, at et typisk løft er på mindst 16 kg, i Region Hovedstaden. I alt angiver 9,7 % af lønmodtagerne i Region Hovedstaden, at et løft vejer mindst 16 kg.

Den største andel af lønmodtagere, der har typiske løft på mindst 30 kg eller derover, arbejder i Region Sjælland. I alt angiver 5,7 % af lønmodtagerne, at et typisk løft er mindst 30 kg. Modsat arbejdede den mindste andel af lønmodtagere med et typisk løft på mindst 30 kg i Region Hovedstaden. I alt angiver 3,5 % af lønmodtagerne i Region Hovedstaden, at de har typiske løft på mindst 30 kg.

En større andel af lønmodtagere i Region Sjælland har løft, skub og træk af byrder i arbejdet. I alt er Region Sjælland øverst placeret for alle fire spørgsmål i figur 7. Ligeledes har en mindre andel i Region Hovedstaden løft, skub og træk af byrder i arbejdet. I alt er Region Hovedstaden nederst placeret for alle fire spørgsmål i figur 7.

Smerter i kroppen

Smerte defineres af International Association for the Study of Pain som "en ubehagelig sensorisk og emotionel oplevelse forbundet med aktuel eller truende vævsbeskadigelse". Smerte er derfor nødvendig, da den signalerer, at vi skal være opmærksomme på, hvad vi udsætter vores krop for. Det er helt naturligt og ufarligt at opleve forbigående smerte i kroppen, men man skal reagere, når disse symptomer ikke forsvinder af sig selv. Ved længerevarende og kroniske smertetilstande spiller mekanismer i det centrale nervesystem også en stor rolle for fastholdelsen af smerten. Der kan også være forskellige konsekvenser af smerte. Fx kan smerter sætte begrænsninger for ens arbejde afhængigt af, hvilket job man har. I langt de fleste tilfælde vil det dog være gavnligt at holde kroppen i gang på arbejdet på trods af smerterne.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår to spørgsmål om smerter og konsekvenser heraf. Der spørges ikke til kroniske smertetilstande, men til forekomsten af en række velkendte symptomer.

Det første spørgsmål lyder:

1. Hvor ofte har du haft smerter inden for de sidste 3 måneder?

Svarmulighederne er:

'Dagligt', 'En eller flere gange om ugen', 'Et par gange om måneden', 'Enkelte gange' eller 'Slet ikke'.

Resultaterne er baserede på hvor stor en andel, der har svaret 'Dagligt' eller 'En eller flere gange om ugen' vs. de øvrige svarkategorier.

Det andet spørgsmål om smerter lyder:

2. Har du på grund af smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?

Svarmulighederne er:

'Nej', 'Ja, lidt', 'Ja, en del' eller 'Ja, meget'.

Resultaterne er baserede på hvor stor en andel, der har svaret 'Ja, en del' eller 'Ja, meget' vs. de øvrige svarkategorier.

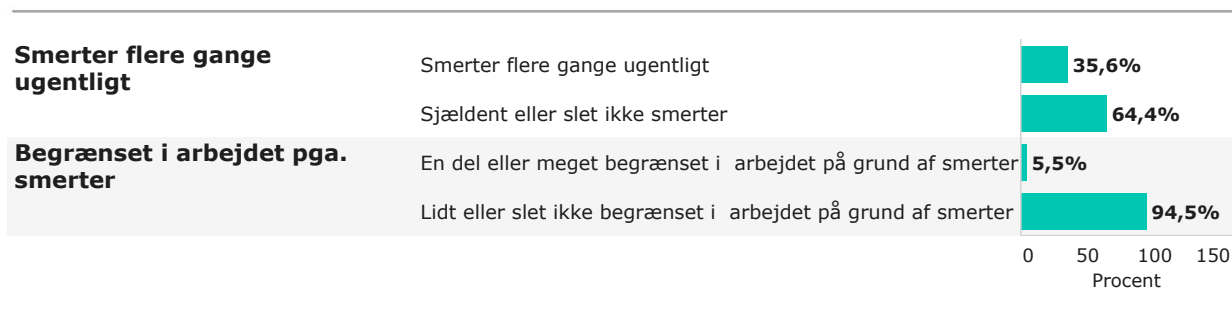
Lønmodtagere, der har svaret 'Slet ikke' på spørgsmål 1, indgår i svarkategorien 'Nej' for spørgsmål 2.

Svarfordeling

Smerter i kroppen

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om smerter i kroppen.

Figur 1. Svarfordeling



I alt svarer 35,6 % af lønmodtagerne, at de har smerter flere gange ugentligt, hvor 64,4 % svarer, at de sjældent eller slet ikke har smerter.

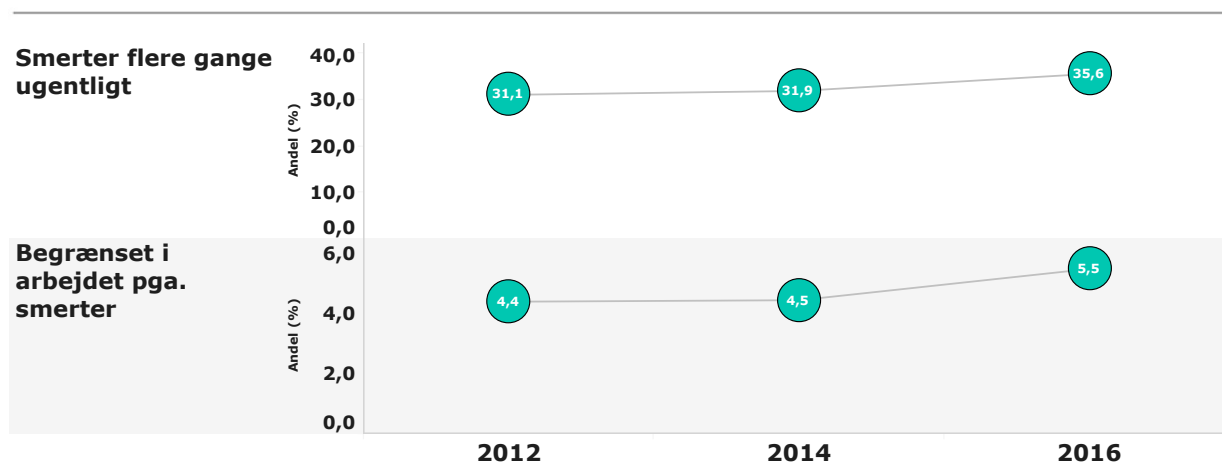
I alt svarer 5,5 % af lønmodtagerne, at de er en del eller meget begrænsede i arbejdet på grund af smerter, hvor 94,5 % er lidt eller slet ikke begrænsede i arbejdet på grund af smerter.

Tidsudvikling

Smerter i kroppen

Figur 2 viser lønmodtagernes smerter i kroppen i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 ses en statistisk signifikant stigning i andelen af lønmodtagere med smerter og andelen af lønmodtagere med begrænsninger i arbejdet grundet smerter.

I 2012 angiver 31,1 % af lønmodtagerne smerter flere gange ugentligt, hvor andelen stiger til 35,6 % i 2016.

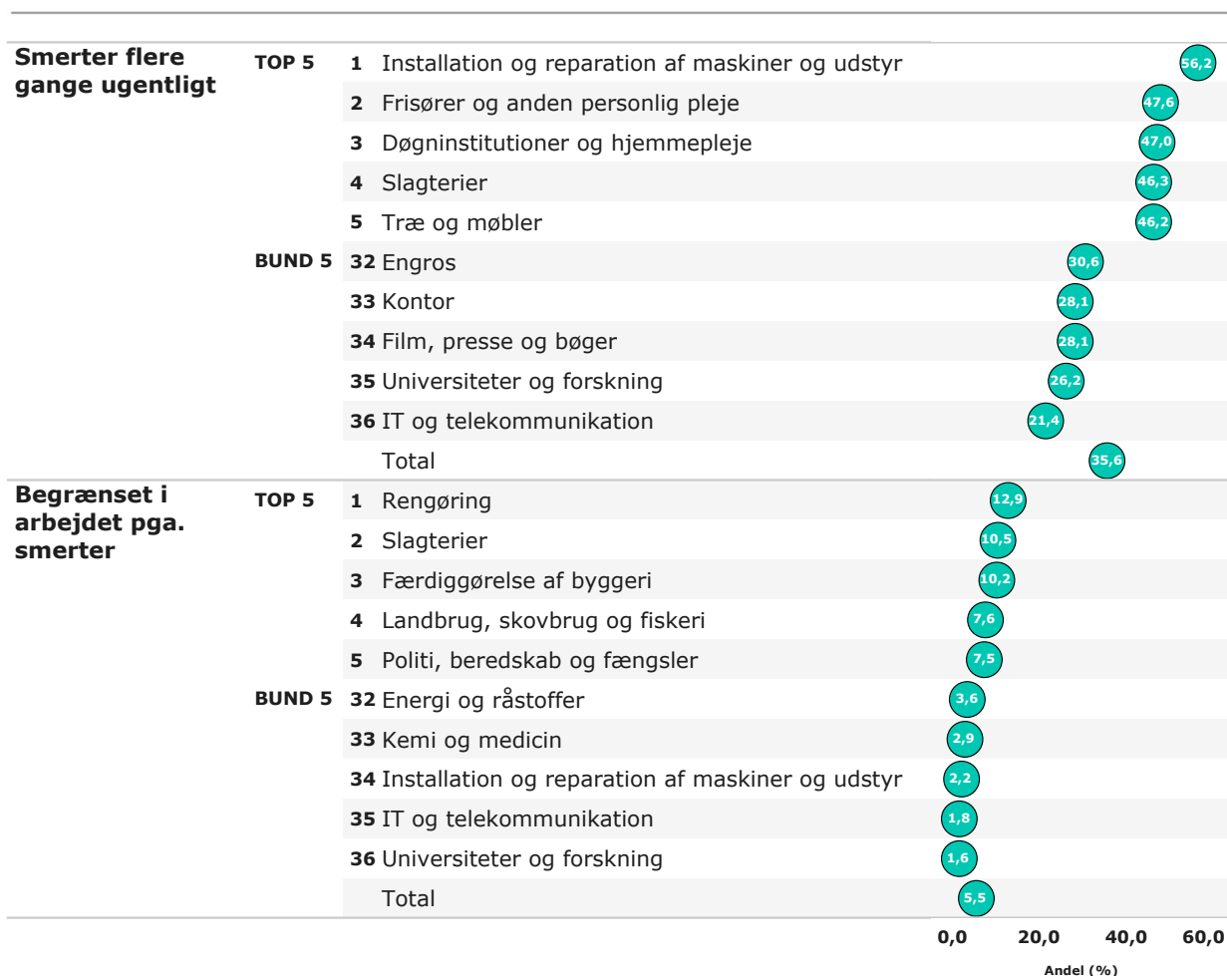
I 2012 angiver 4,4 % af lønmodtagerne, at de er begrænsede i arbejdet grundet smerter, hvor andelen stiger til 5,5 % i 2016.

Øverst og nederst placerede brancher

Smerter i kroppen

Figur 3 viser de fem brancher, hvor den største og mindste andel af lønmodtagere har smerter og er begrænsede i arbejdet grundet smerter.

Figur 3. Brancher



Over halvdelen af lønmodtagerne i branchen 'Installation og reparation af maskiner og udstyr' har smerter ugentligt, ligesom lønmodtagere i brancherne 'Frisører og anden personlig pleje', 'Døgninstitutioner og hjemmepleje', 'Slagterier' og 'Træ og møbler' har ugentlige smerter. Over 46 % af lønmodtagerne i disse brancher angiver, at de har smerter flere gange om ugen. Modsat angiver den mindste andel af lønmodtagere, der arbejder i branchen 'IT og telekommunikation', at de har smerter flere gange ugentligt. 21,4 % af lønmodtagerne i denne branche angiver, at de har smerter flere gange ugentligt.

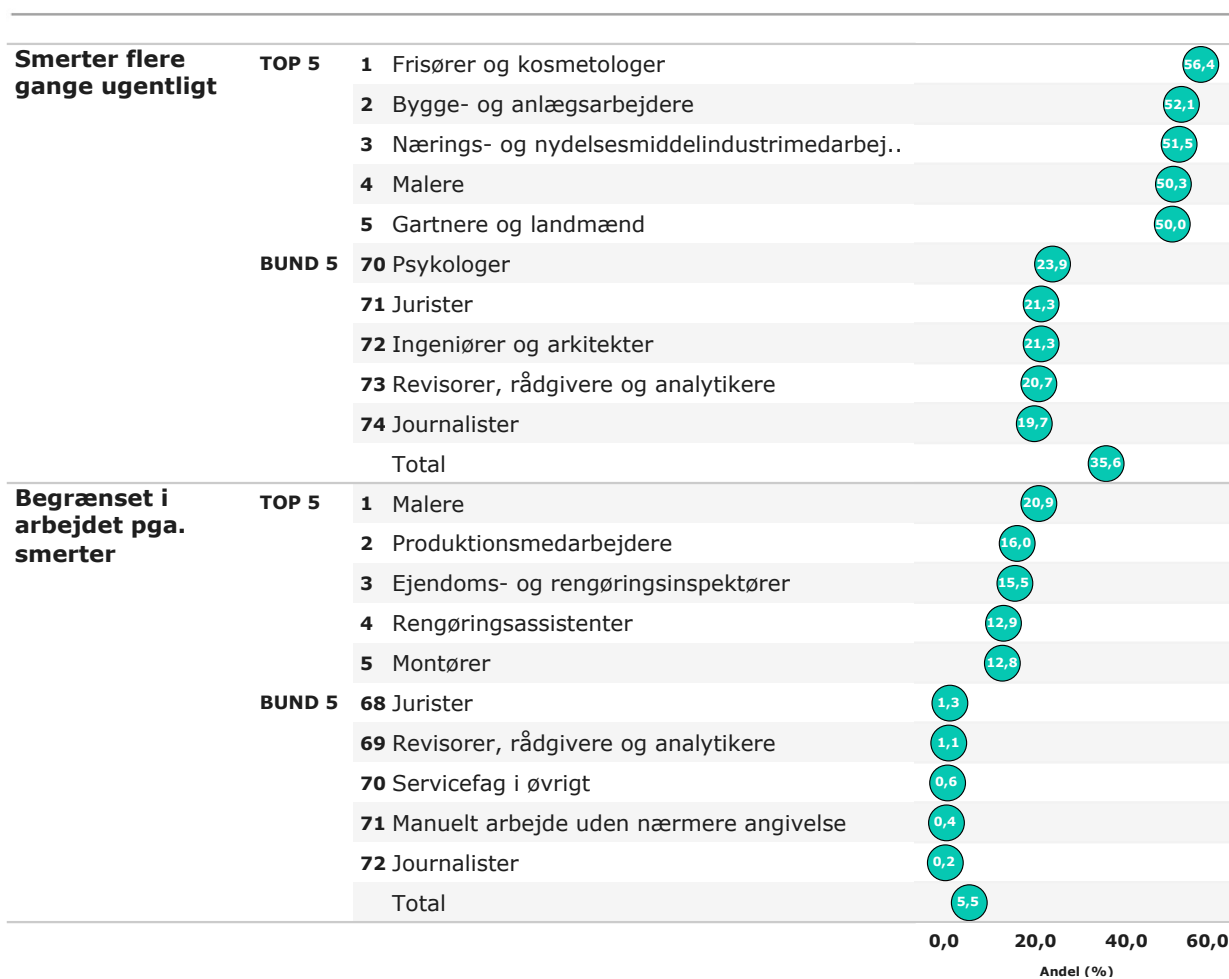
Over 10 % af de lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Rengøring', 'Slagterier' og 'Færdiggørelse af byggeri' er begrænsede i arbejdet på grund af smerter. Den mindste andel af lønmodtagere, der er begrænset grundet smerter, arbejder i branchen 'Universiteter og forskning', hvor 1,6 % angiver begrænsninger.

Øverst og nederst placerede job

Smerter i kroppen

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor den største og mindste andel af lønmodtagere har smerter og begrænsninger i arbejdet grundet smerter.

Figur 4. Jobgrupper



Den største andel af lønmodtagere, som har smerter flere gange om ugen, er i jobgruppen 'Frisører og kosmetologer'. I alt angiver 56,4 % af lønmodtagerne i jobgruppen 'Frisører og kosmetologer', at de har smerter flere gange ugentligt. Modsat er den mindste andel af lønmodtagere med smerter flere gange om ugen i jobgruppen 'Journalister'. Under 20 % af lønmodtagerne i denne jobgruppe angiver smerter.

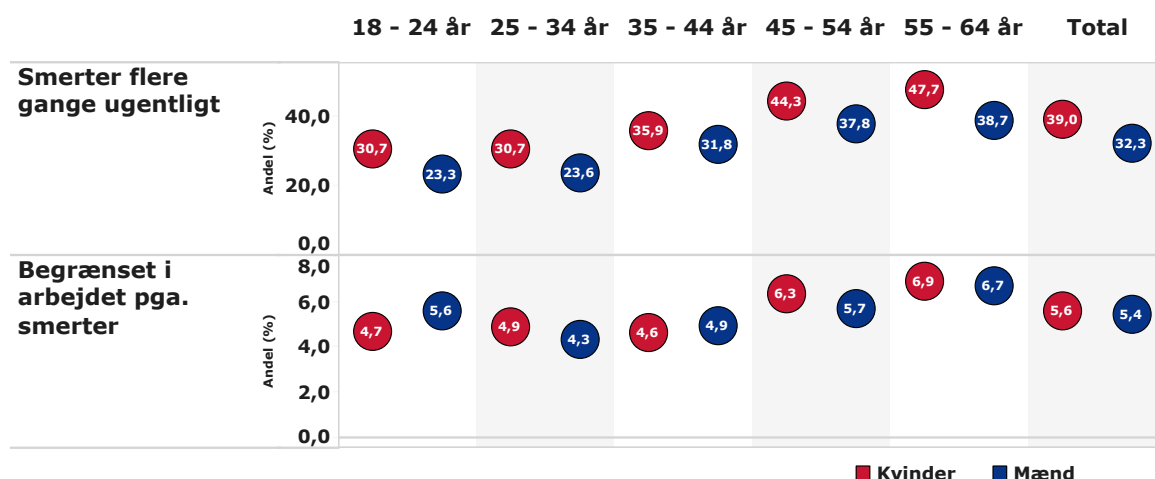
Over 20 % af lønmodtagere i jobgruppen 'Malere' er begrænsede i arbejdet grundet smerter. Også lønmodtagere i jobgrupperne 'Produktionsmedarbejdere', 'Ejendoms- og rengøringsinspektører' og 'Rengøringsassistenter' er begrænsede grundet smerter. Den mindste andel af lønmodtagere, der er begrænset i arbejdet grundet smerter, er i jobgrupperne 'Journalister', 'Manuelt arbejde uden nærmere angivelse' og 'Servicefag i øvrigt'. Under 1 % af lønmodtagerne i de tre jobgrupper angiver, at de er begrænsede i arbejdet grundet smerter.

Køn og alder

Smerter i kroppen

Figur 5 viser lønmodtagernes smerter og begrænsninger i arbejdet grundet smerter på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i 5 kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Figur 5 viser, at en større andel af kvinder end mænd angiver smerter flere gange ugentligt. I alt angiver 39,0 % af de kvindelige lønmodtagere ugentlige smerter, mens 32,3 % af de mandlige lønmodtagere angiver ugentlige smerter. Omtrent samme andel på 5,5 % af kvinder og mænd angiver, at de er begrænsede i arbejdet grundet smerter.

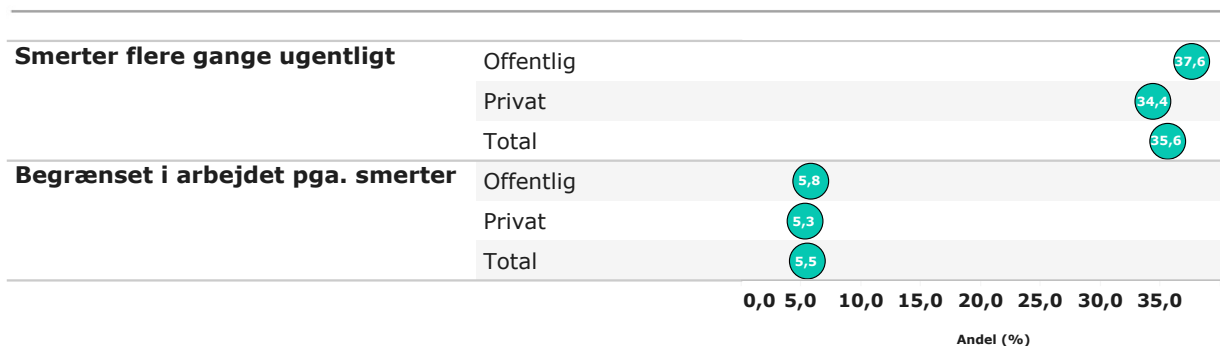
Derudover indikerer figur 5 en tendens, hvor andelen af lønmodtagere med smerter stiger med stigende alder. Tendensen ses for både kvinder og mænd.

Sektor

Smerter i kroppen

Figur 6 viser lønmodtagernes smerter og begrænsninger i arbejdet grundet smerter på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



I alt angiver 37,6 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor, at de har smerter flere gange om ugen. Tilsvarende angiver 34,4 % af lønmodtagerne i den private sektor, at de har smerter flere gange om ugen.

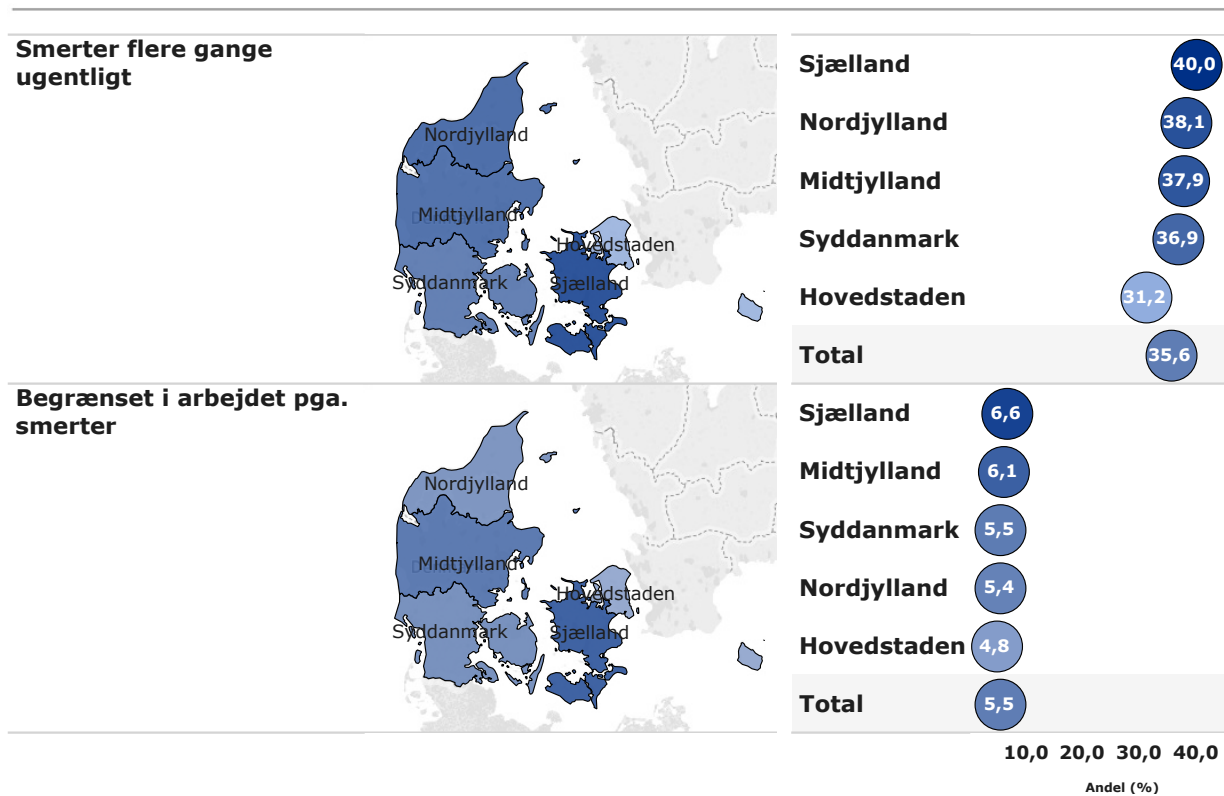
Omkring samme andel af lønmodtagere i begge sektorer angiver, at de er begrænsede i arbejdet grundet smerter. Denne andel er omkring 5 %.

Arbejdspladsens region

Smerter i kroppen

Figur 7 viser lønmodtagernes smerter og begrænsninger i arbejdet grundet smerter i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 indikerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Den største andel af lønmodtagere, der har smerter flere gange ugentligt, arbejder i Region Sjælland. I alt angiver 40 % af lønmodtagerne i Region Sjælland, at de har smerter. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere med smerter i Region Hovedstaden. I alt angiver 31,2 % af lønmodtagerne i Region Hovedstaden, at de har smerter flere gange ugentligt.

Den største andel af lønmodtagere, der er begrænsede i arbejdet grundet smerter, arbejder i Region Sjælland. I alt angiver 6,6 % af lønmodtagerne i Region Sjælland, at de er begrænsede i deres arbejde. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, der er begrænsede i arbejdet grundet smerter, i Region Hovedstaden. I alt angiver 4,8 % af lønmodtagerne i Region Hovedstaden, at de er begrænsede i deres arbejde.

Region Sjælland er øverst placeret med den største andel af lønmodtagere for begge spørgsmål om smerter, hvor Region Hovedstaden er nederst placeret med den mindste andel af lønmodtagere for begge spørgsmål.

Fysisk hårdt arbejde

Fysisk hårdt arbejde omhandler alle de bevægelser, aktiviteter og kroppspositioner, som medarbejderen udfører i arbejdstiden, og som i de fleste tilfælde er nødvendige for, at medarbejderen kan udføre sit arbejde. Den fysiske anstrengelse er, hvor fysisk 'hårdt' den enkelte medarbejder mener, det er at udføre sit arbejde. Den selvvaluerede anstrengelse kan derfor variere meget fra medarbejder til medarbejder, selvom der udføres præcis det samme fysiske arbejde. Det kan fx afhænge af medarbejdernes alder, køn, helbred og fysiske kapacitet.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår et spørgsmål om fysisk hårdt arbejde. Spørgsmålet lyder:

1. Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?

Spørgsmålet er skaleret fra 0 til 10, hvor 0 indikerer 'Ikke hårdt', og 10 indikerer 'Maksimalt hårdt'.

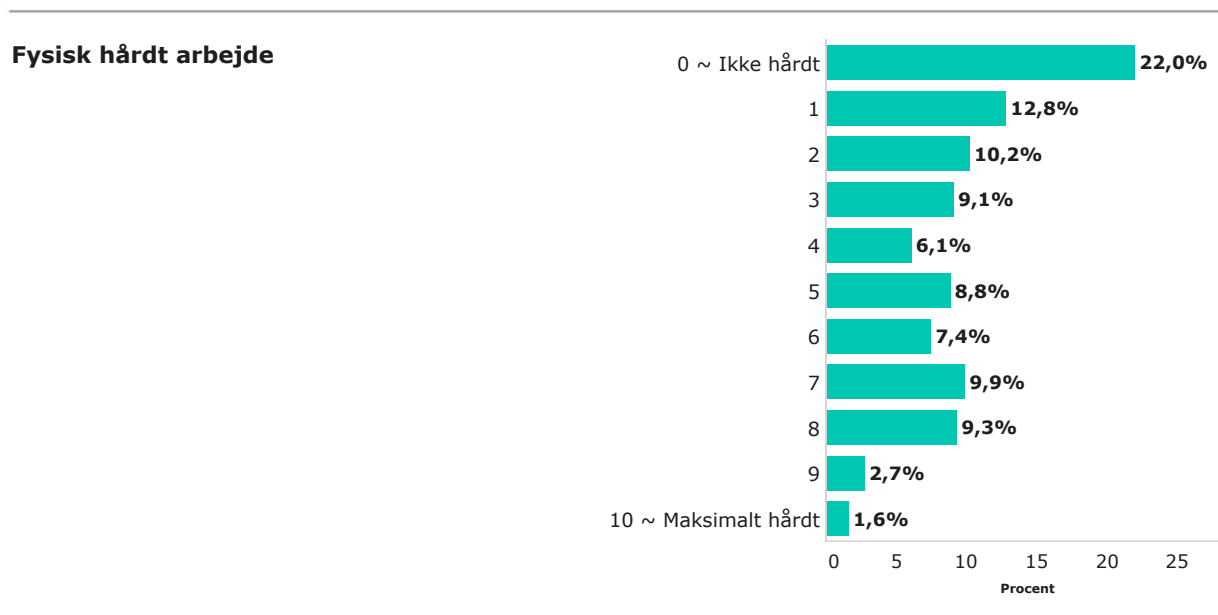
Resultaterne fra dette spørgsmål er baserede på beregninger af den gennemsnitlige score.

Svarfordeling

Fysisk hårdt arbejde

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålet om fysisk hårdt arbejde.

Figur 1. Svarfordeling



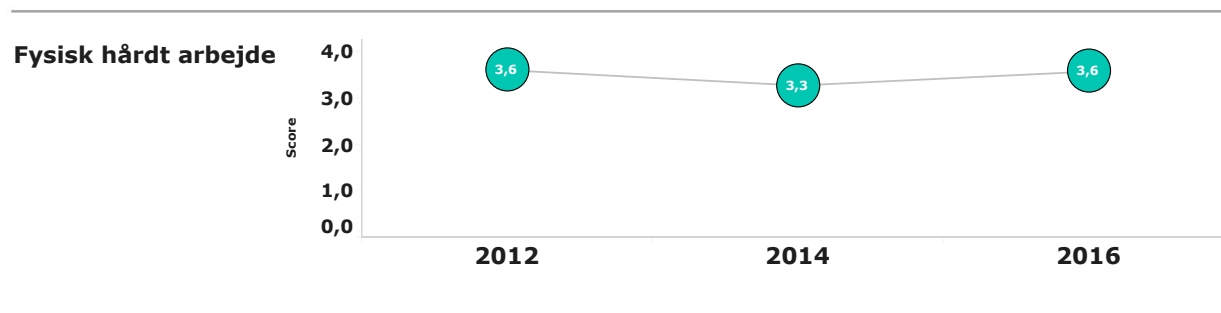
I alt svarer 22 % af lønmodtagerne 0 (ikke hårdt arbejde). Modsat svarer 1,6 % af lønmodtagerne 10 (maksimalt hårdt arbejde).

Tidsudvikling

Fysisk hårdt arbejde

Figur 2 viser lønmodtagernes gennemsnitlige scorer for spørgsmålet om fysisk hårdt arbejde i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 er der ingen ændringer i lønmodtagernes gennemsnitlige score for spørgsmålet om fysisk hårdt arbejde. I 2012 og 2016 er lønmodtagernes score for spørgsmålet 3,6.

Øverst og nederst placerede brancher

Fysisk hårdt arbejde

Figur 3 viser de fem brancher, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for spørgsmålet om fysisk hårdt arbejde.

Figur 3. Brancher



Lønmodtagere i brancherne 'Frisører og anden personlig pleje', 'Opførelse og nedrivning af byggeri', 'Rengøring', 'Landbrug, skovbrug og fiskeri' og 'Slagterier' har de højeste scorer for fysisk hårdt arbejde i intervallet 5,9-6,3. Modsat har lønmodtagere i brancherne 'IT og telekommunikation', 'Universiteter og forskning', 'Kontor', 'Energi og råstof' og 'Film, presse og bøger' de laveste scorer for fysisk hårdt arbejde i intervallet 1,1-2,2.

Øverst og nederst placerede job

Fysisk hårdt arbejde

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorere for spørgsmålet om fysisk hårdt arbejde.

Figur 4. Jobgrupper



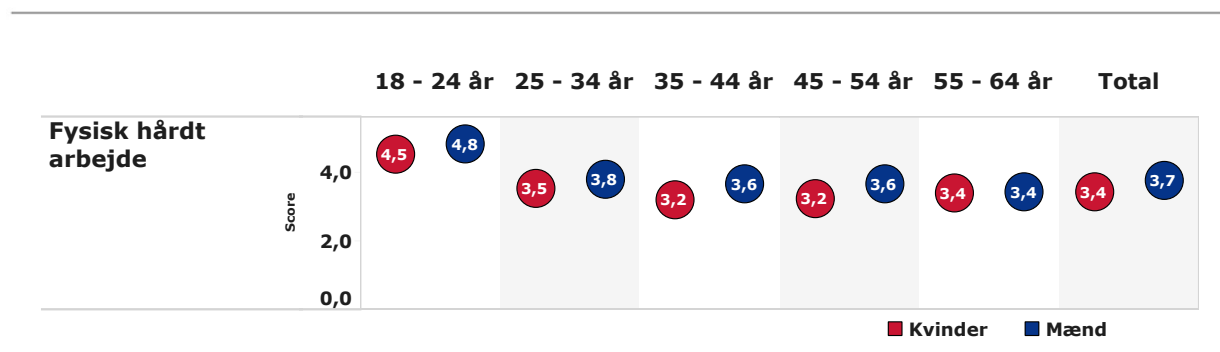
Lønmodtagere i jobgrupperne 'Tømrere og snedkere', 'Slagtere og bagere', 'Murere, VVS'ere m.fl.', 'Malere' og 'Frisører og kosmetologer' har de højeste scorere for fysisk hårdt arbejde i intervallet 6,4-7,0. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Regnskabsmedarbejdere', 'IT-konsulenter', 'Revisorer, rådgivere og analytikere', 'Jurister' og 'Naturvidenskabelige akademikere' de laveste scorere for fysisk hårdt arbejde i intervallet 0,8-1,0.

Køn og alder

Fysisk hårdt arbejde

Figur 5 viser lønmodtagernes gennemsnitlige scorer for spørgsmålet om fysisk hårdt arbejde på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Kvinder har scoren 3,4 for spørgsmålet om fysisk hårdt arbejde, hvor mænd har scoren 3,7.

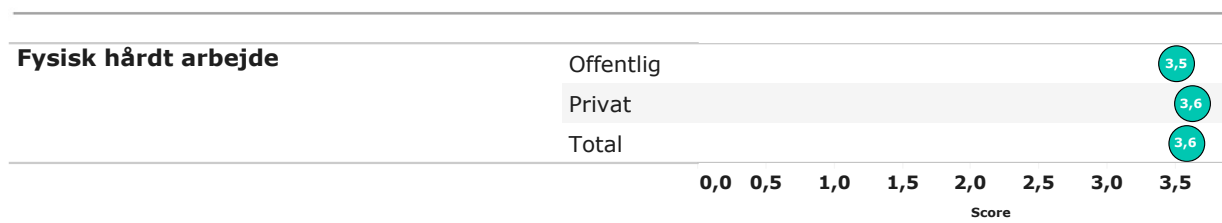
Unge kvinder og mænd i alderen 18-24 år angiver en højere score for fysisk hårdt arbejde sammenlignet med lønmodtagerne i de andre alderskategorier.

Sektor

Fysisk hårdt arbejde

Figur 6 viser lønmodtagernes gennemsnitlige scorer for spørgsmålet om fysisk hårdt arbejde på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



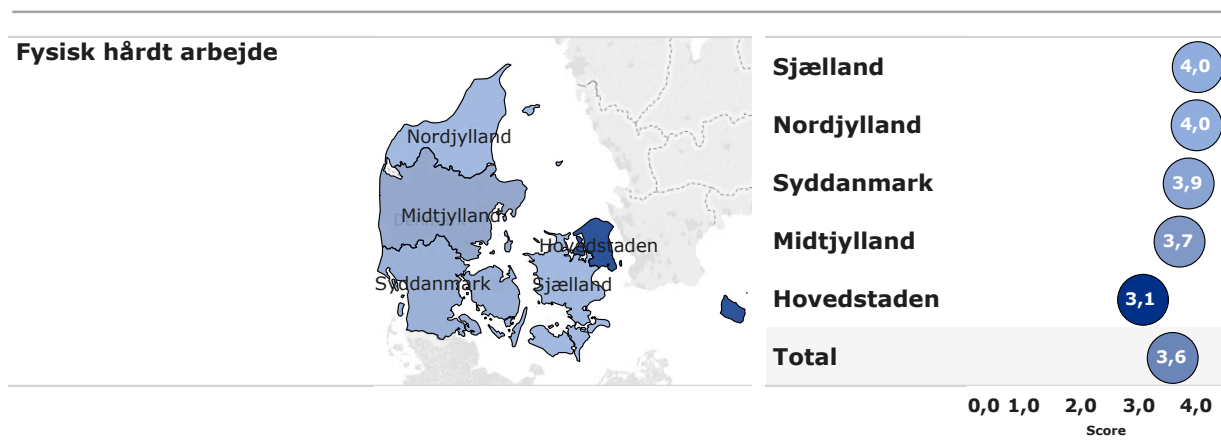
Lønmodtagere i den offentlige sektor og lønmodtagere i den private sektor har omtrent de samme scorer for spørgsmålet om fysisk hårdt arbejde. Lønmodtagerne i den offentlige sektor har en score på 3,5, hvor lønmodtagerne i den private sektor har en score på 3,6.

Arbejdspladsens region

Fysisk hårdt arbejde

Figur 7 viser lønmodtagernes gennemsnitlige scorer for spørgsmålet om fysisk hårdt arbejde i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Sjælland og Region Nordjylland, har de højeste scorer for fysisk hårdt arbejde på 4,0. Modsat har lønmodtagere, der arbejder i Region Hovedstaden, den laveste score for fysisk hårdt arbejde på 3,1.



Vibrationer i kroppen

Udsættelse for kraftige vibrationer, der rammer hele kroppen, øger risikoen for rygproblemer. Hvis sædet ikke har en ordentlig støddæmpning, kan vibrationerne spredes fra sædet op gennem kroppen som rystelser og belaste ryggen, når man fx kører med entreprenørmaskiner, traktorer, trucks og lastbiler. Det kan på længere sigt føre til rygproblemer, især lænderygsmærter, men også diskusprolaps og tidlig nedslidning. Når mennesker udsættes for vibrationer samtidig med fastlåste arbejdsstillinger og hyppige vrid af ryggen, stiger risikoen for udvikling af besvær.

Hvordan måler vi?

Vibrationer i kroppen måles ved et spørgsmål om, hvor stor en del af arbejdstiden, man er udsat for kraftige vibrationer (der rammer hele kroppen, fx fra traktorer, trucks el. lign.).

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred 2016' indgår et spørgsmål om vibrationer. Spørgsmålet lyder:

1. Hvor stor en del af din arbejdstid er du udsat for kraftige vibrationer, der rammer hele kroppen (fx fra traktor, truck el. lign.)?

Svarmulighederne er:

'Aldrig', 'Sjældent', 'Ca. 1/4 af tiden', 'Ca. 1/2 af tiden', 'Ca. 3/4 af tiden' eller 'Næsten hele tiden'.

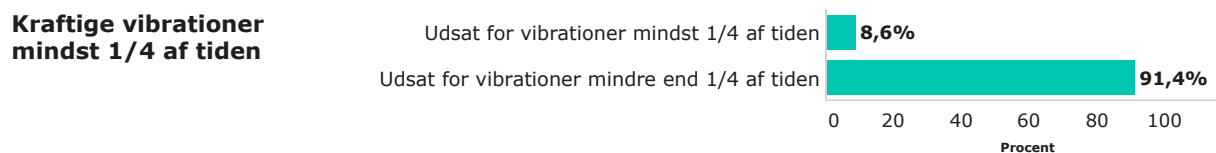
Resultaterne er baserede på andelen af lønmodtagere, der har svaret, at de er udsat for vibrationer i mindst 1/4 af arbejdstiden vs. de, der har svaret 'Aldrig' eller 'Sjældent'.

Svarfordeling

Vibrationer i kroppen

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålet om kraftige vibrationer i kroppen.

Figur 1. Svarfordeling



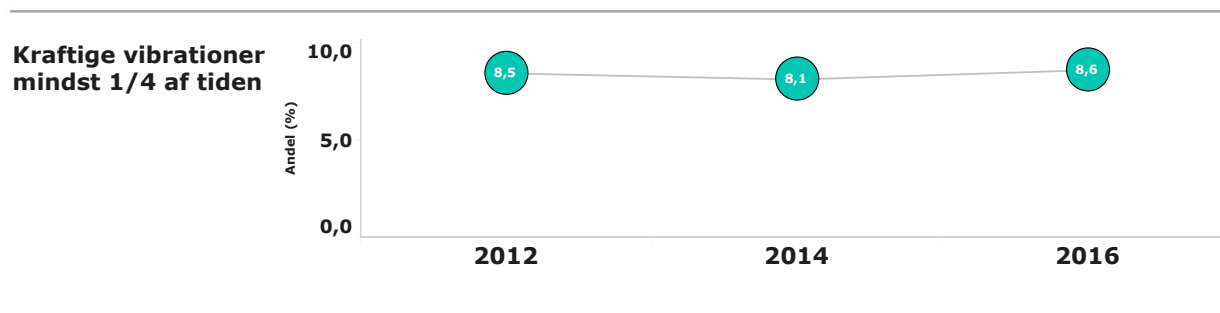
I alt angiver 8,6 % af lønmodtagerne, at de er udsat for kraftige vibrationer mindst 1/4 af arbejdstiden.

Tidsudvikling

Vibrationer i kroppen

Figur 2 viser andelen af lønmodtagere, der er udsat for kraftige vibrationer i kroppen i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 er der ingen statistisk signifikante ændringer i andelen af lønmodtagere, der er udsat for kraftige vibrationer i mindst 1/4 af arbejdstiden.

Øverst og nederst placerede brancher

Vibrationer i kroppen

Figur 3 viser de fem brancher, hvor den største og mindste andel af lønmodtagere er udsat for kraftige vibrationer i kroppen.

Figur 3. Brancher



Den største andel af lønmodtagere, der er udsat for kraftige vibrationer i hele kroppen, arbejder i brancherne 'Anlægsarbejde', 'Landbrug, skovbrug og fiskeri', 'Transport af passagerer', 'Opførelse og nedrivning af byggeri' og 'Vand, kloak og affald'. Over 30 % af lønmodtagerne i disse brancher angiver, at de er udsat for kraftige vibrationer i over ¼ af arbejdstiden. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, der er udsat for kraftige vibrationer i kroppen i branchen 'Frisører og anden personlig pleje'. Ingen lønmodtagere i denne branche angiver, at de er udsat for kraftige vibrationer i over ¼ af arbejdstiden.

Øverst og nederst placerede job

Vibrationer i kroppen

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor den største og mindste andel af lønmodtagere er udsat for kraftige vibrationer i kroppen.

Figur 4. Jobgrupper



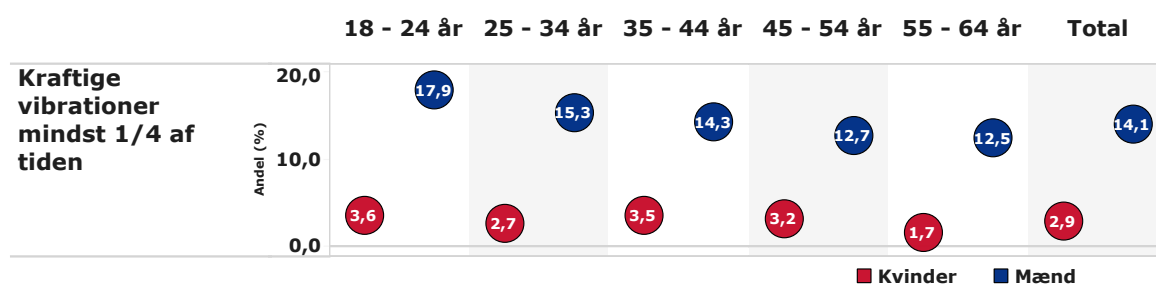
I alt angiver 68,9 % af lønmodtagerne i jobgruppen 'Passagerservicemedarbejdere', at de er udsat for kraftige vibrationer i kroppen i mindst ¼ af arbejdstiden. Det er en langt større andel end gennemsnittet på 8,6 %. Af de jobgrupper, hvor ingen lønmodtagere angiver, at de er udsat for kraftige vibrationer mindst ¼ af tiden, fremhæves 'Journalister', 'IT-teknikere', 'Frisører og kosmetologer', 'Gymnasielærere' og 'Naturvidenskabelige akademikere'.

Køn og alder

Vibrationer i kroppen

Figur 5 viser andelen af lønmodtagere, der er udsat for kraftige vibrationer i kroppen på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Figur 5 viser, at en mindre andel af kvinder end mænd er udsat for kraftige vibrationer i kroppen. Dette gælder også på tværs af alderskategorierne.

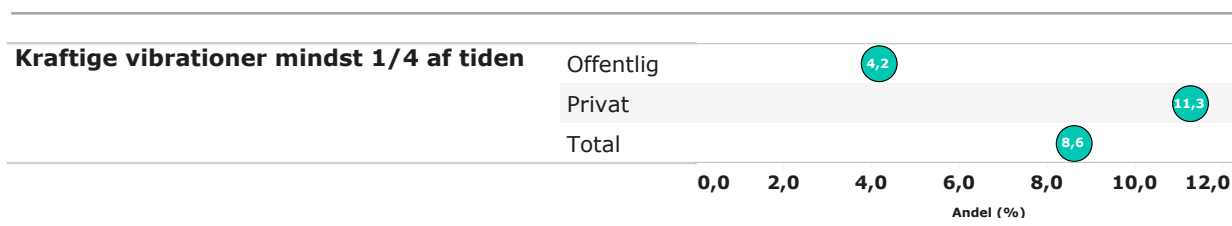
I alt angiver 2,9 % af de kvindelige lønmodtagere, at de udsat for kraftige vibrationer, hvorimod 14,1 % af de mandlige lønmodtagere angiver, at de er udsat for kraftige vibrationer i kroppen.

Sektor

Vibrationer i kroppen

Figur 6 viser andelen af lønmodtagere, der er udsat for kraftige vibrationer i kroppen på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



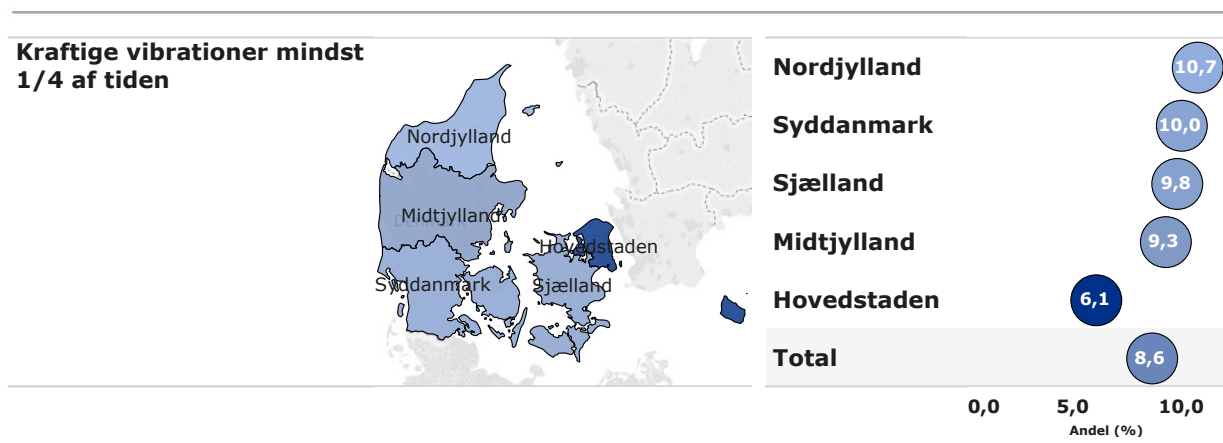
En mindre andel af lønmodtagere i den offentlige sektor end i den private sektor angiver, at de er udsat for kraftige vibrationer i kroppen. I alt angiver 4,2 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor, at de er udsat for kraftige vibrationer i kroppen mindst 1/4 af tiden, hvor andelen er 11,3 % i den private sektor.

Arbejdspladsens region

Vibrationer i kroppen

Figur 7 viser andelen af lønmodtagere, der er udsat for kraftige vibrationer i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 indikerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Den største andel af lønmodtagere, der er udsat for kraftige vibrationer i mindst 1/4 af tiden, arbejder i Region Nordjylland. I alt angiver 10,7 % af lønmodtagerne i Region Nordjylland, at de er udsat for kraftige vibrationer i mindst 1/4 af arbejdstiden. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, der er udsat for kraftige vibrationer i mindst 1/4 af arbejdstiden, i Region Hovedstaden. I alt angiver 6,1 % af lønmodtagerne i Region Hovedstaden, at de er udsat for kraftige vibrationer i mindst 1/4 af arbejdstiden.



A close-up photograph of a hand wearing a blue nitrile glove, using a squeegee to clean a window. The window is composed of multiple panes separated by dark frames. The background is a solid light red color.

06

Hud- påvirkninger

Hudproblemer er nogle af de mest almindelige arbejdsbetingede lidelser. Våde og fugtige hænder og hudkontakt med kemikalier er ofte årsagen til hudlidelserne.

Hudpåvirkning og hudproblemer

Arbejdsbetingede hudlidelser er nogle af de hyppigst anerkendte arbejdsbetingede lidelser. Eksem på hænderne er den oftest forekommende arbejdsbetingede hudlidelse, og det rammer især unge mennesker.

Våde eller fugtige hænder og hudkontakt med kemikalier (fx rengøringsmidler og desinfektionsmidler) er nogle af de påvirkninger, der kan føre til arbejdsbetingede hudlidelser. En af forklaringerne på at især unge mennesker får arbejdsbetingede hudlidelser er, at de er mest udsatte for hudpåvirkninger i deres arbejde.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår tre spørgsmål om hudproblemer og hudpåvirkninger. Det første spørgsmål lyder:

1. Har du inden for de sidste 12 måneder haft hudproblemer på hænderne (kløe, røde knopper, røde plamager, tør og revnet hud og/eller små vandblærer)?

Svarmulighederne til spørgsmålet er:

'Nej' (1), 'Ja, nogle dage' (2) eller 'Ja, en uge eller mere' (3).

I resultaterne præsenteres andelen af lønmodtagere med hudproblemer (svarkategori 2-3).

De næste to spørgsmål lyder:

2. Hvor stor en del af din arbejdstid er du udsat for at have våde eller fugtige hænder?

3. Hvor stor en del af din arbejdstid er du udsat for hudkontakt med kemikalier (fx rengøringsmidler og desinfektionsmidler)?

Svarmulighederne er:

'Aldrig' (1), 'Sjældent' (2), 'Ca. ¼ af tiden' (3), 'Ca. ½ af tiden' (4), 'Ca. ¾ af tiden' (5) eller 'Næsten hele tiden' (6).

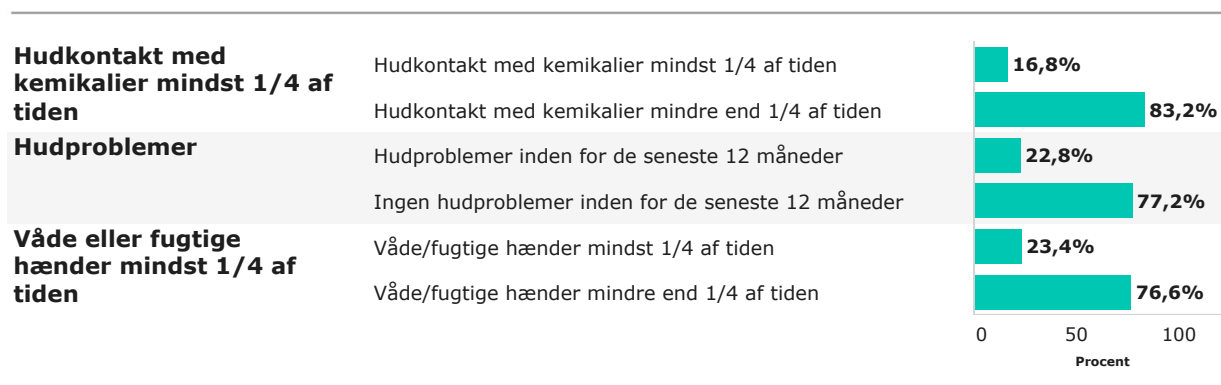
I resultaterne præsenteres andelen af lønmodtagere, der har hudkontakt med kemikalier eller våde eller fugtige hænder mindst ¼ af arbejdstiden (svarkategori 3-6).

Svarfordeling

Hudpåvirkning og hudproblemer

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om hudpåvirkning og hudproblemer.

Figur 1. Svarfordeling



I alt svarer 16,8 % af lønmodtagerne, at de har hudkontakt med kemikalier i mindst 1/4 af arbejdstiden.

Ligeledes svarer 22,8 % af lønmodtagerne, at de har hudproblemer på hænderne såsom kløe, røde knopper, røde plamager, tør og revnet hud og/eller små vandblærer.

Hele 23,4 % af lønmodtagerne svarer, at de har våde eller fugtige hænder i mindst 1/4 af arbejdstiden.

Tidsudvikling

Hudpåvirkning og hudproblemer

Figur 2 viser lønmodtagernes hudpåvirkning og hudproblemer i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 er andelen af lønmodtagere med hudproblemer og hudpåvirkning tilnærmelsesvis ens. Antallet af lønmodtagere med hudproblemer er omkring 22 % i hele tidsperioden, hvor omkring 23 % har våde og fugtige hænder i mindst 1/4 af tiden.

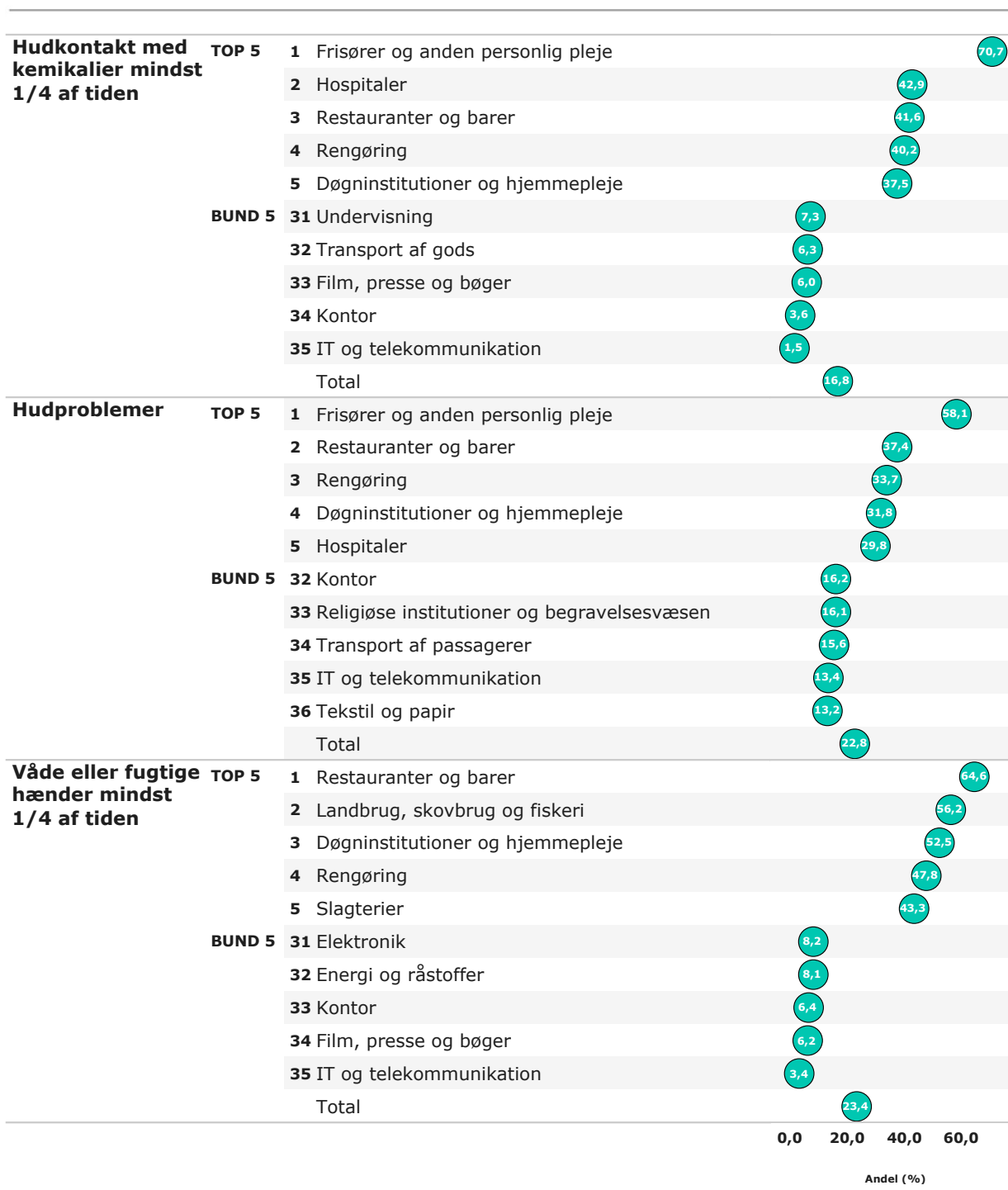
Fra 2012-2016 ses en mindre stigning i andelen af lønmodtagere, som har hudkontakt med kemikalier mindst 1/4 af arbejdstiden. Denne stigning er ikke statistisk signifikant.

Øverst og nederst placerede brancher

Hudpåvirkning og hudproblemer

Figur 3 viser de fem brancher, hvor den største og mindste andel af lønmodtagere har hudpåvirkning og hudproblemer.

Figur 3. Brancher



Øverst og nederst placerede brancher

Hudpåvirkning og hudproblemer

Den største andel af lønmodtagere, som har hudkontakt med kemikalier mindst ¼ af tiden, arbejder i brancherne 'Frisører og anden personlig pleje', 'Hospitaller', 'Restauranter og barer', 'Rengøring' og 'Døgninstitutioner og hjemmepleje'. I alt har 70,7 % af lønmodtagerne i branchen 'Frisører og anden personlig pleje' hudkontakt med kemikalier mindst ¼ af arbejdstiden. Denne andel er langt højere end i branchen 'Hospitaller', som ligger næstøverst placeret i forhold til andelen af lønmodtagere, der har hudkontakt med kemikalier mindst ¼ af tiden. Den mindste andel af lønmodtagere, som har hudkontakt med kemikalier i mindst ¼ af arbejdstiden, arbejder i brancherne 'IT og telekommunikation', 'Kontor', 'Film, presse og bøger', 'Transport af gods' og 'Undervisning'. Under 10 % af lønmodtagerne i disse brancher har kontakt med kemikalier i mindst ¼ af arbejdstiden.

Den største andel af lønmodtagere, som har hudproblemer, arbejder i branchen 'Frisører og anden personlig pleje'. Mere end hver anden lønmodtager i denne branche rapporterer hudproblemer. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere med hudproblemer i brancherne 'Tekstil og papir', 'IT og telekommunikation', 'Transport af passagerer', 'Religiøse institutioner og begravellesvæsen' og 'Kontor'. Under 20 % af lønmodtagerne i disse brancher har hudproblemer.

Den største andel af lønmodtagere, som har våde eller fugtige hænder i mindst ¼ af arbejdstiden, arbejder i brancherne 'Restauranter og barer', 'Landbrug, skovbrug og fiskeri' og 'Døgninstitutioner og hjemmepleje'. Over 50 % af lønmodtagerne i disse brancher har våde eller fugtige hænder i mindst ¼ af arbejdstiden. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere med våde eller fugtige hænder i mindst 1/4 af arbejdstiden i brancherne 'IT og telekommunikation', 'Film, presse og bøger', 'Kontor', 'Energi og råstoffer' samt 'Elektronik'.

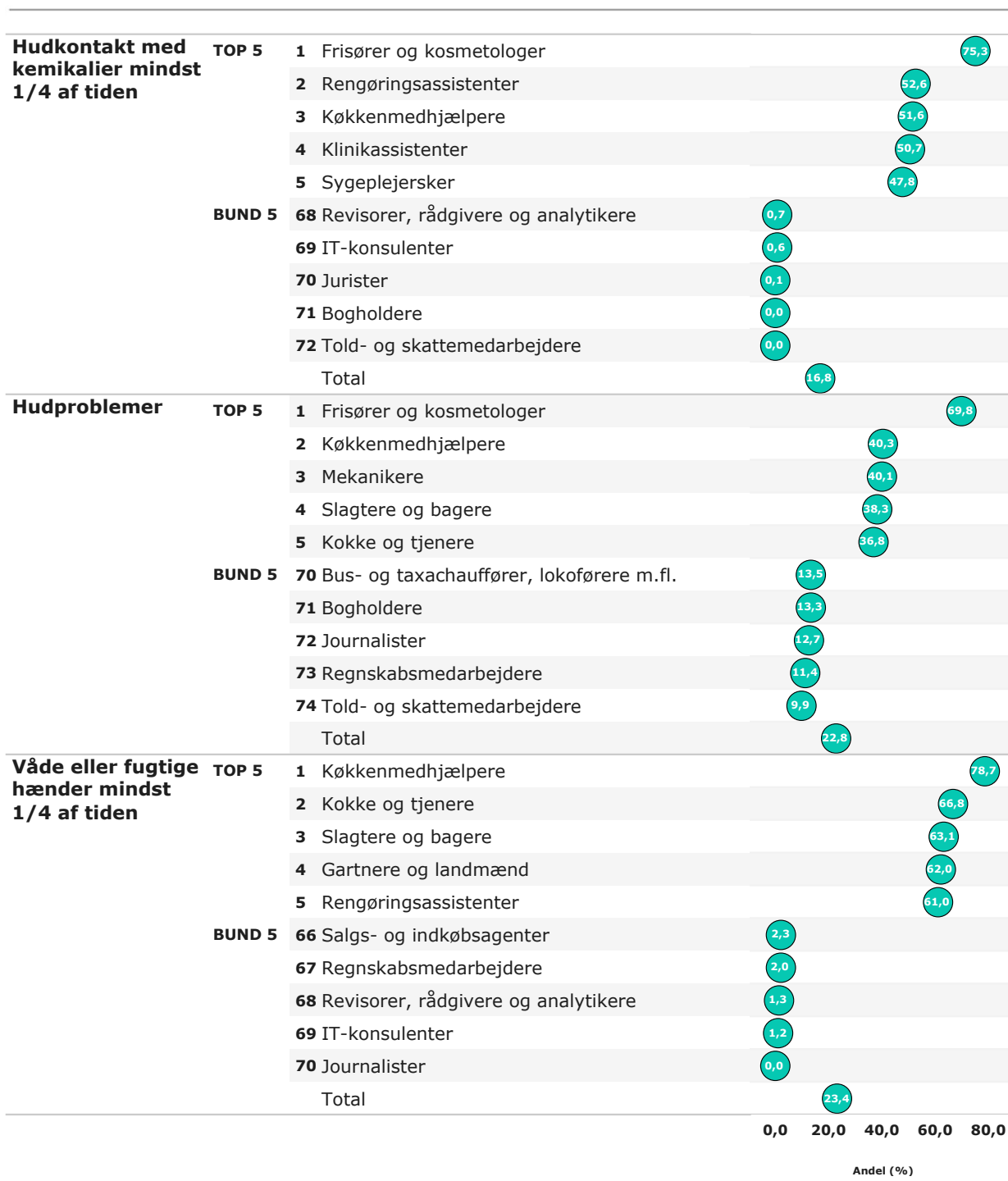
Brancher med kontorpræget arbejde, såsom 'Film, presse og bøger', 'Kontor' og 'IT og telekommunikation' har i mindre udstrækning hudpåvirkning og hudproblemer. Fælles for brancherne er, at de er rangeret blandt de nederste for mindst to ud af tre spørgsmål om hudpåvirkning og hudproblemer.

Øverst og nederst placerede job

Hudpåvirkning og hudproblemer

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor den største og mindste andel af lønmodtagere har hudpåvirkninger og hudproblemer.

Figur 4. Jobgrupper



Øverst og nederst placerede job

Hudpåvirkning og hudproblemer

Den største andel af lønmodtagere, der har hudkontakt med kemikalier i mindst ¼ af tiden, er i jobgrupperne 'Frisører og kosmetologer', 'Rengøringsassistenter', 'Køkkenmedhjælpere' og 'Klinikassistenter'. Over 50 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper har hudkontakt med kemikalier i mindst ¼ af tiden. Modsat har ingen lønmodtagere fra jobgrupperne 'Told- og skattemedarbejdere' og 'Bogholdere' hudkontakt med kemikalier.

Den største andel af lønmodtagere med hudproblemer er i jobgrupperne 'Frisører og kosmetologer', 'Køkkenmedhjælpere', 'Mekanikere', 'Slagtere og bagere' samt 'Kokke og tjenere'. Over 35 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper har hudproblemer. Modsat er den mindste andel af lønmodtagere i jobgruppen 'Told- og skattemedarbejdere', hvor 9,9 % af lønmodtagerne har hudproblemer.

Den største andel af lønmodtagere, der har våde eller fugtige hænder i mindst ¼ af arbejdstiden, er i jobgrupperne 'Køkkenmedhjælpere', 'Kokke og tjenere', 'Slagtere og bagere', 'Gartnere og landmænd' og 'Rengøringsassistenter'. Over 60 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper har våde eller fugtige hænder i mindst ¼ af arbejdstiden. Modsat har ingen lønmodtagere i jobgruppen 'Journalister' våde eller fugtige hænder i mindst ¼ af arbejdstiden.

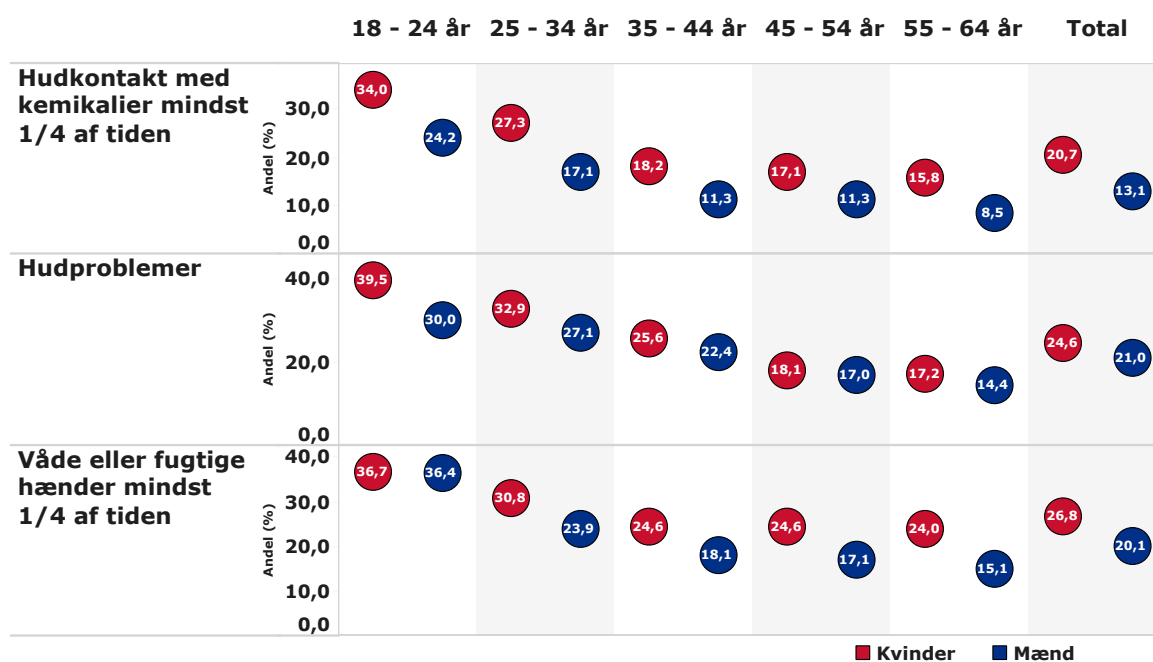
Jobgrupper med kontorpræget arbejde, så som 'Revisorer, rådgivere og analytikere', 'IT-konsulenter', 'Bogholdere', 'Told- og skattemedarbejdere', 'Journalister' og 'Regnskabsmedarbejdere' har i mindre udstrækning hudpåvirkning og hudproblemer. Disse jobgrupper er blandt de nederst placerede for to ud af tre spørgsmål om hudpåvirkning og hudproblemer.

Køn og alder

Hudpåvirkning og hudproblemer

Figur 5 viser lønmodtagernes hudpåvirkning og hudproblemer på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Figur 5 viser, at en større andel af kvinder end mænd har hudproblemer og hudpåvirkning.

Derudover indikerer figur 5 også en tendens, hvor hudpåvirkning og hudproblemer falder med stigende alder. Denne tendens ses både blandt kvinder og mænd og for alle tre spørgsmål.

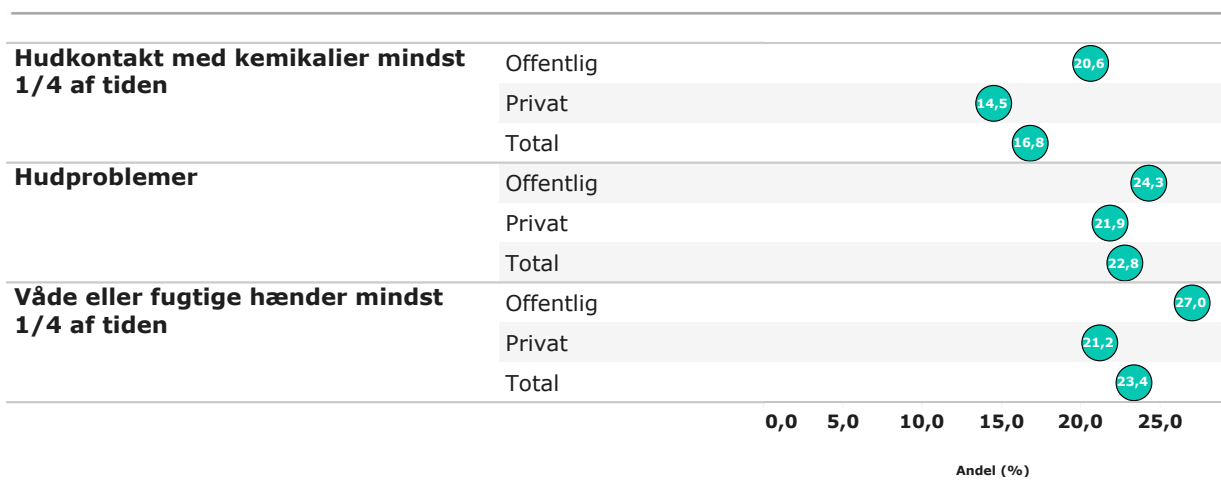
Andelen af lønmodtagere, der har hudkontakt med kemikalier, våde eller fugtige hænder og hudproblemer, er størst blandt unge kvinder og mænd i alderen 18-24-årige.

Sektor

Hudpåvirkning og hudproblemer

Figur 6 viser lønmodtagernes hudpåvirkning og hudproblemer på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



Andelen af lønmodtagere med hudkontakt og hudproblemer er større hos lønmodtagere i den offentlige sektor end i den private sektor. I alt angiver 20,6 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor, at de har hudkontakt med kemikalier i mindst 1/4 af arbejdstiden. En mindre andel på 14,5 % af lønmodtagerne i den private sektor angiver, at de har hudkontakt med kemikalier mindst 1/4 af arbejdstiden.

I alt angiver 24,3 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor, at de har hudproblemer. Tilsvarende angiver 21,9 % af lønmodtagerne i den private sektor, at de har hudproblemer.

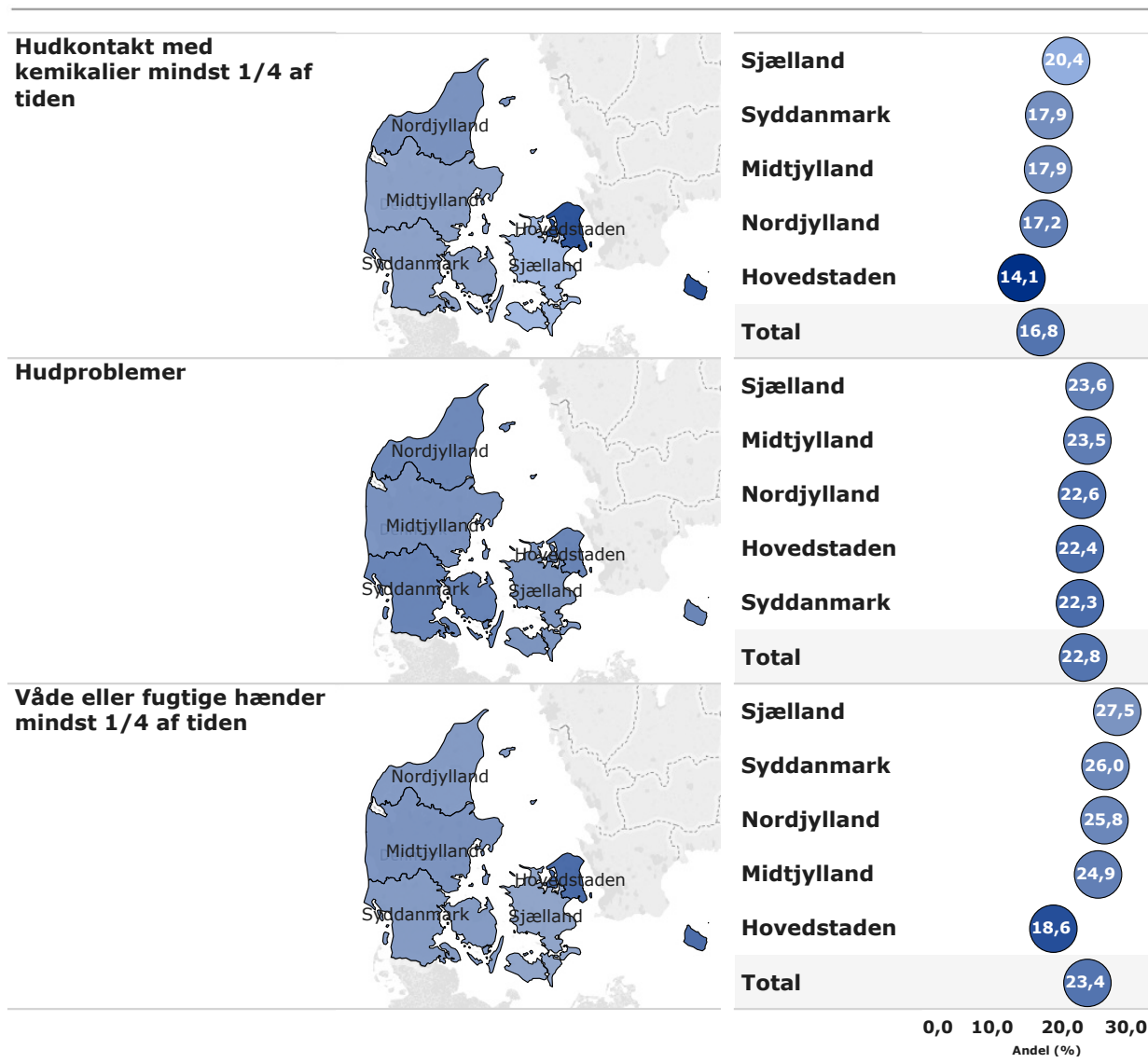
Ligeledes er andelen af lønmodtagere med våde eller fugtige hænder i mindst 1/4 af tiden større i den offentlige sektor end i den private sektor. I alt angiver 27 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor, at de har våde eller fugtige hænder i mindst 1/4 af tiden, hvor 21,2 % af lønmodtagerne i den private sektor angiver, at de har våde eller fugtige hænder i mindst 1/4 af tiden.

Arbejdspladsens region

Hudpåvirkning og hudproblemer

Figur 7 viser lønmodtagernes hudpåvirkning og hudproblemer i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 indikerer ikke nødvendigvis signifikante forskelle mellem regionerne.

Den største andel af lønmodtagere, som har hudkontakt med kemikalier i mindst 1/4 af tiden, arbejder i Region Sjælland. I alt angiver 20,4 % af lønmodtagerne i Region Sjælland, at de har hudkontakt med kemikalier mindst 1/4 af tiden. Modsat angiver den mindste andel af lønmodtagere i Region Hovedstaden, at de har hudkontakt med kemikalier i mindst 1/4 af arbejdstiden.

Figur 7 viser også, at omtrent samme andel af lønmodtagere har hudproblemer i landets regioner.

Hele 27,5 % af lønmodtagerne, der arbejder i Region Sjælland, angiver, at de har våde eller fugtige hænder i mindst 1/4 af tiden, hvorimod 18,6 % af lønmodtagerne i Region Hovedstaden angiver, at de har våde eller fugtige hænder i mindst 1/4 af tiden.

Region Sjælland har den største andel af lønmodtagere med hudpåvirkning eller hudproblemer for alle tre spørgsmål. Godt hver femte lønmodtager i Region Sjælland har hudpåvirkning eller hudproblemer.



07

Støj

Støj på arbejdspladsen kan være forstyrrende for ens arbejde, fx støj fra andres tale og fra ventilation, eller den kan være så høj, at det er nødvendigt at råbe for at tale med kolleger, der står ved siden af.

Støj

Forstyrrende støj er lyd, der generer, fordi den forstyrrer en samtale eller koncentrationsevnen (henholdsvis kommunikations- og koncentrationsforstyrrende støj). Forskning tyder på, at især tale forstyrrer både kommunikations- og koncentrationsevne. Lyd behøver ikke nødvendigvis være høj for at forstyrre. Det er velkendt, at kraftig støj kan give høreskade, samt at meget kraftige lyde er særligt skadelige for hørelsen. Det er mindre velkendt, at risikoen for høreskade hænger sammen med den samlede lydenergi, der rammer øret i løbet af en hel arbejdsdag - den daglige støjbelastning. Det er også mindre velkendt, at god musik kan være lige så høreskadende som støj fra et samleband eller en maskine, hvis den samlede daglige støjbelastning overskrides.

Hvordan måler vi?

Støj måles ved spørgsmål om, hvor stor en del af arbejdstiden, man er udsat for henholdsvis høj støj og forstyrrende støj.

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred 2016' indgår to spørgsmål om støj.

Spørgsmålene lyder:

1. Hvor stor en del af din arbejdstid er du udsat for høj støj, der er så høj, at du må råbe for at tale sammen med en, der står lige ved siden af?
2. Hvor stor en del af din arbejdstid er du udsat for støj, der forstyrrer dig i dit arbejde (fx andre menneskers tale, ventilation, trafik)?

Svarmulighederne er:

'Aldrig', 'Sjældent', 'Ca. 1/4 af tiden', 'Ca. 1/2 af tiden', 'Ca. 3/4 af tiden' eller 'Næsten hele tiden'.

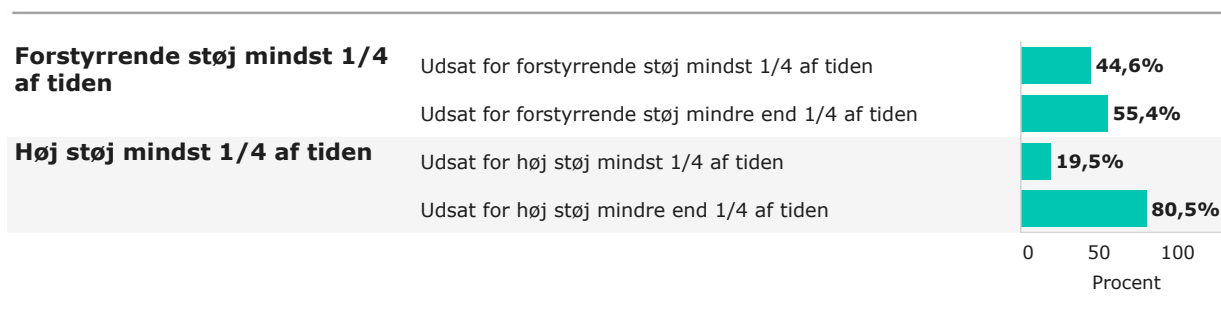
Resultaterne er baserede på andelen af lønmodtagere, der har svaret, at de er udsat for høj støj og forstyrrende støj i mindst 1/4 af arbejdstiden vs. de, der har svaret 'Aldrig' eller 'Sjældent'.

Svarfordeling

Støj

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om forstyrrende støj og høj støj i arbejdet.

Figur 1. Svarfordeling



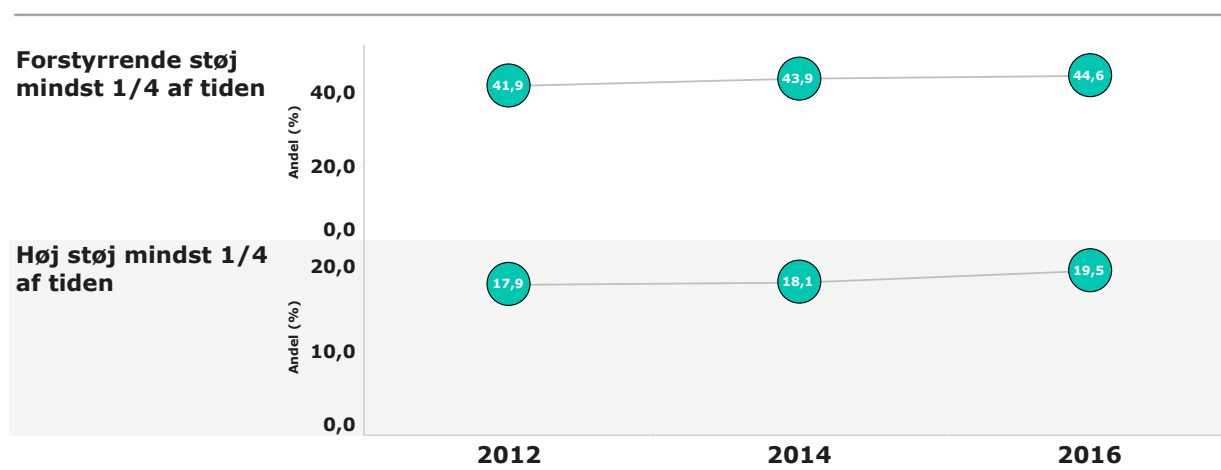
I alt svarer 44,6 % af lønmodtagerne, at de er udsat for forstyrrende støj mindst 1/4 af arbejdstiden, og 19,5 % af lønmodtagerne svarer, at de er udsat for høj støj mindst 1/4 af arbejdstiden.

Tidsudvikling

Støj

Figur 2 viser andelen af lønmodtagere, der er udsat for forstyrrende og høj støj i arbejdet i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 ses en statistisk signifikant stigning i andelen af lønmodtagere, der er udsat for forstyrrende støj i mindst ¼ af arbejdstiden. I 2012 er 41,9 % af lønmodtagerne udsat for forstyrrende støj i mindst ¼ af arbejdstiden, hvor andelen stiger til 44,6 % i 2016.

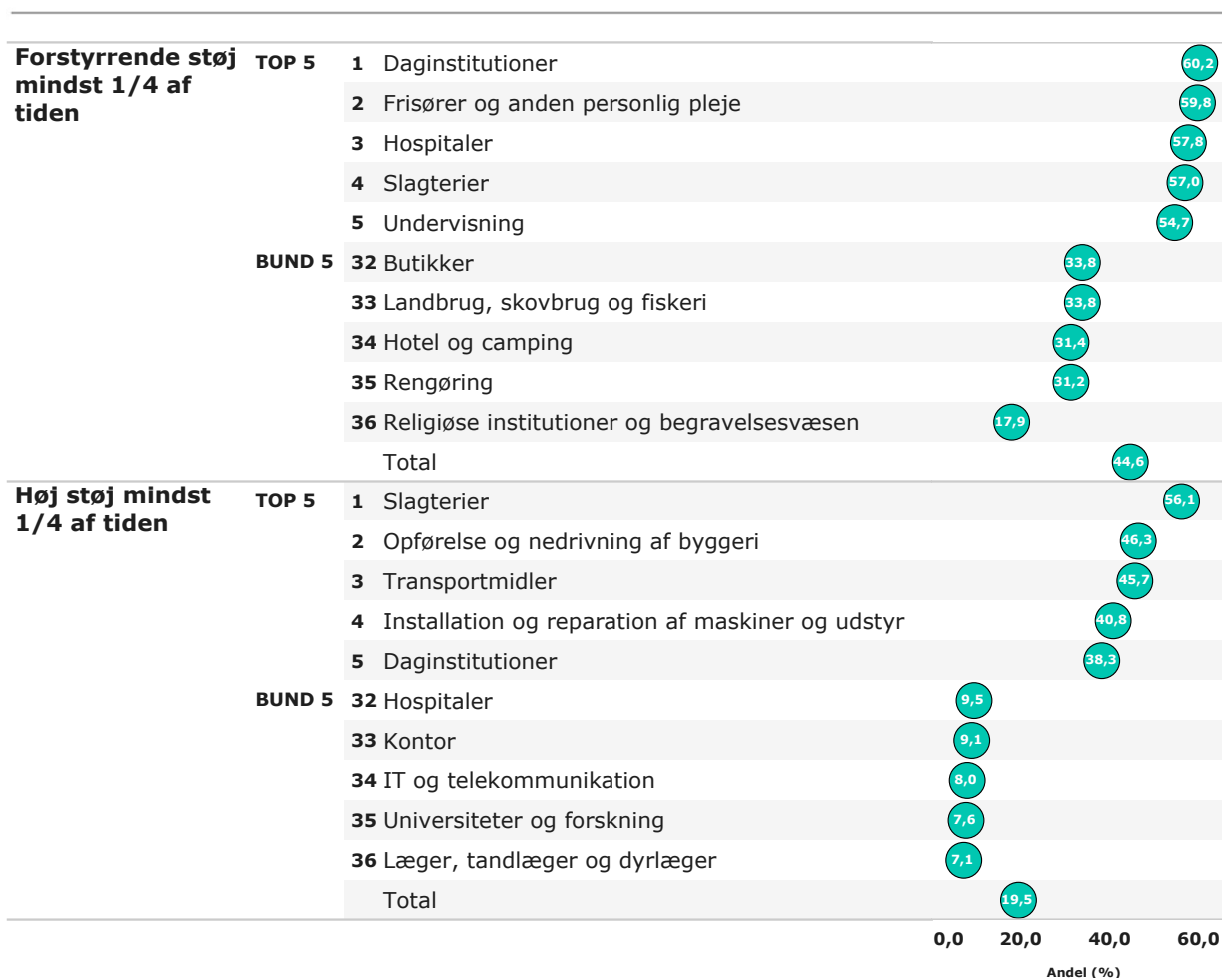
I perioden fra 2012-2016 er der ingen statistisk signifikant ændring i andelen af lønmodtagere, der er udsat for høj støj i mindst ¼ af arbejdstiden.

Øverst og nederst placerede brancher

Støj

Figur 3 viser de fem brancher, hvor den største og mindste andel af lønmodtagere er udsat for forstyrrende og høj støj i arbejdet.

Figur 3. Brancher



Den største andel af lønmodtagere, der er udsat for forstyrrende støj i mindst 1/4 af arbejdstiden, arbejder i brancherne 'Daginstitutioner', 'Frisører og anden personlig pleje', 'Hospitaler', 'Slagterier' og 'Undervisning'. Over 50 % af lønmodtagerne i disse brancher angiver, at de er udsat for forstyrrende støj mindst 1/4 af arbejdstiden. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, der er udsat for forstyrrende støj mindst 1/4 af arbejdstiden, i brancherne 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen', 'Rengøring' samt 'Hotel og camping'. Under 32 % af lønmodtagerne i disse brancher angiver, at de er udsat for forstyrrende støj mindst 1/4 af arbejdstiden.

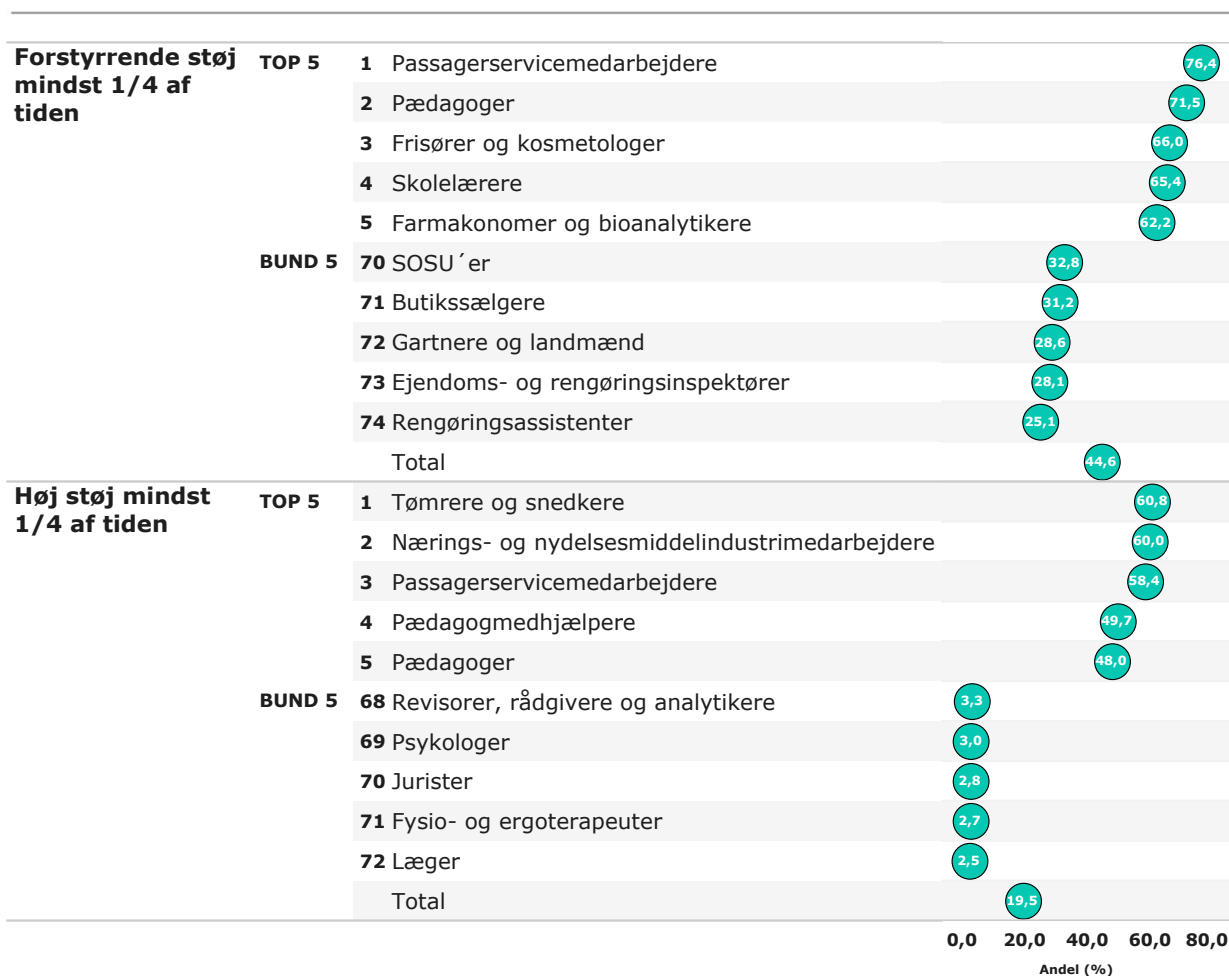
Den største andel af lønmodtagere, der er udsat for høj støj mindst 1/4 af arbejdstiden, arbejder i branchen 'Slagterier'. Over 56 % af lønmodtagerne i branchen 'Slagterier' angiver, at de arbejder i høj støj mindst 1/4 af tiden. Denne andel er langt over gennemsnittet for alle brancher, som er på 19,5 %. Den mindste andel af lønmodtagere, der er udsat for høj støj mindst 1/4 af tiden, arbejder i brancherne 'Læger, tandlæger og dyrlæger', 'Universiteter og forskning', 'IT og telekommunikation', 'Kontor' og 'Hospitaler'. Under 10 % af lønmodtagerne i disse brancher angiver, at de er udsat for høj støj mindst 1/4 af tiden.

Øverst og nederst placerede job

Støj

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor den største og mindste andel af lønmodtagere er udsat for forstyrrende og høj støj i arbejdet.

Figur 4. Jobgrupper



Over 70 % af lønmodtagerne i jobgrupperne 'Passagerservicemedarbejdere' og 'Pædagoger' angiver, at de er udsat for forstyrrende støj i mindst ¼ af tiden. Modsat er den mindste andel af lønmodtagerne, der er udsat for forstyrrende støj i mindst ¼ af tiden, i jobgrupperne 'Rengøringsassistenter', 'Ejendoms- og rengøringsinspektører' og 'Gartnere og landmænd'. Under 29 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper angiver, at de arbejder i forstyrrende støj i mindst ¼ af tiden.

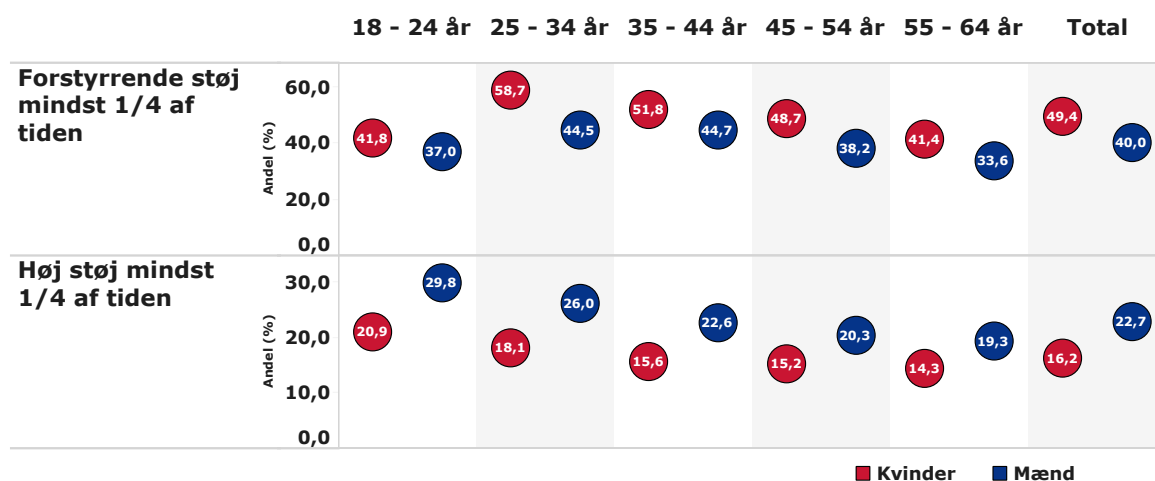
Den største andel af lønmodtagere, der angiver, at de er udsat for høj støj mindst ¼ af arbejdstiden, er i jobgrupperne 'Tømrere og snedkere' og 'Nærings- og nydelsesmiddelindustrimedarbejdere'. Mindst 60 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper er udsat for høj støj i mindst ¼ af tiden. Modsat angiver den mindste andel af lønmodtagerne i jobgrupperne 'Læger', 'Fysio- og ergoterapeuter', 'Jurister', 'Psykologer' og 'Revisorer, rådgivere og analytikere', at de er udsat for høj støj i mindst ¼ af tiden. Under 4 % i disse jobgrupper er udsat for høj støj mindst ¼ af tiden.

Køn og alder

Støj

Figur 5 viser andelen af lønmodtagere, der arbejder i forstyrrende og høj støj på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

En større andel af kvindelige lønmodtagere end mandlige angiver, at de arbejder i forstyrrende støj mindst 1/4 af tiden. I alt angiver 49,4 % af de kvindelige lønmodtagere, at de arbejder i forstyrrende støj mindst 1/4 af tiden, hvor andelen er 40,0 % blandt de mandlige lønmodtagere. Modsat angiver en mindre andel af de kvindelige lønmodtagere end mandlige, at de arbejder i høj støj mindst 1/4 af tiden. I alt angiver 16,2 % af de kvindelige lønmodtagere, at de arbejder i høj støj mindst 1/4 af tiden, hvor andelen er 22,7 % blandt de mandlige lønmodtagere.

Den mindste andel af lønmodtagere, der angiver, at de arbejder i forstyrrende støj i mindst 1/4 af tiden, er kvinder og mænd i alderen 18-24 år.

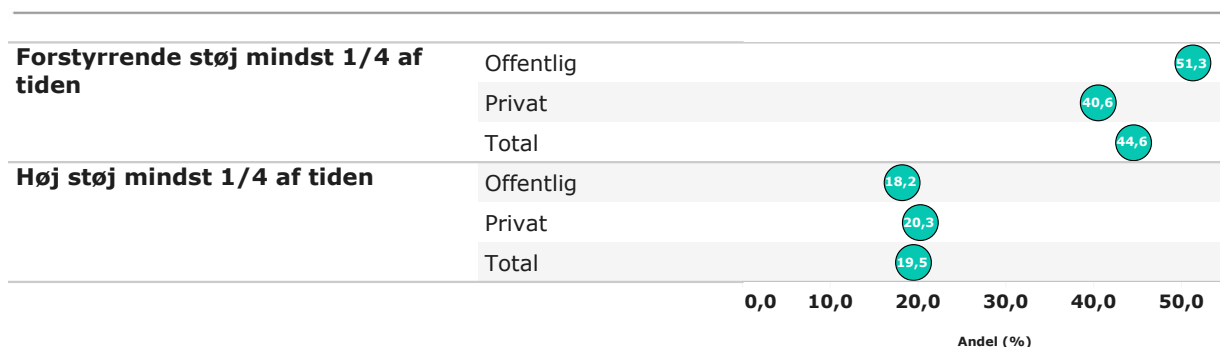
Figur 5 indikerer også en tendens, hvor andelen af lønmodtagere, der arbejder i høj støj, bliver mindre med stigende alder. Denne tendens ses både hos kvinder og mænd.

Sektor

Støj

Figur 6 viser andelen af lønmodtagere, der arbejder i forstyrrende og høj støj på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



Figur 6 viser, at en større andel af lønmodtagere i den offentlige sektor end i den private sektor, arbejder i forstyrrende støj i mindst 1/4 af tiden. I alt angiver 51,3 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor, at de arbejder i forstyrrende støj mindst 1/4 af tiden, hvor 40,6 % i den private sektor arbejder i forstyrrende støj mindst 1/4 af tiden.

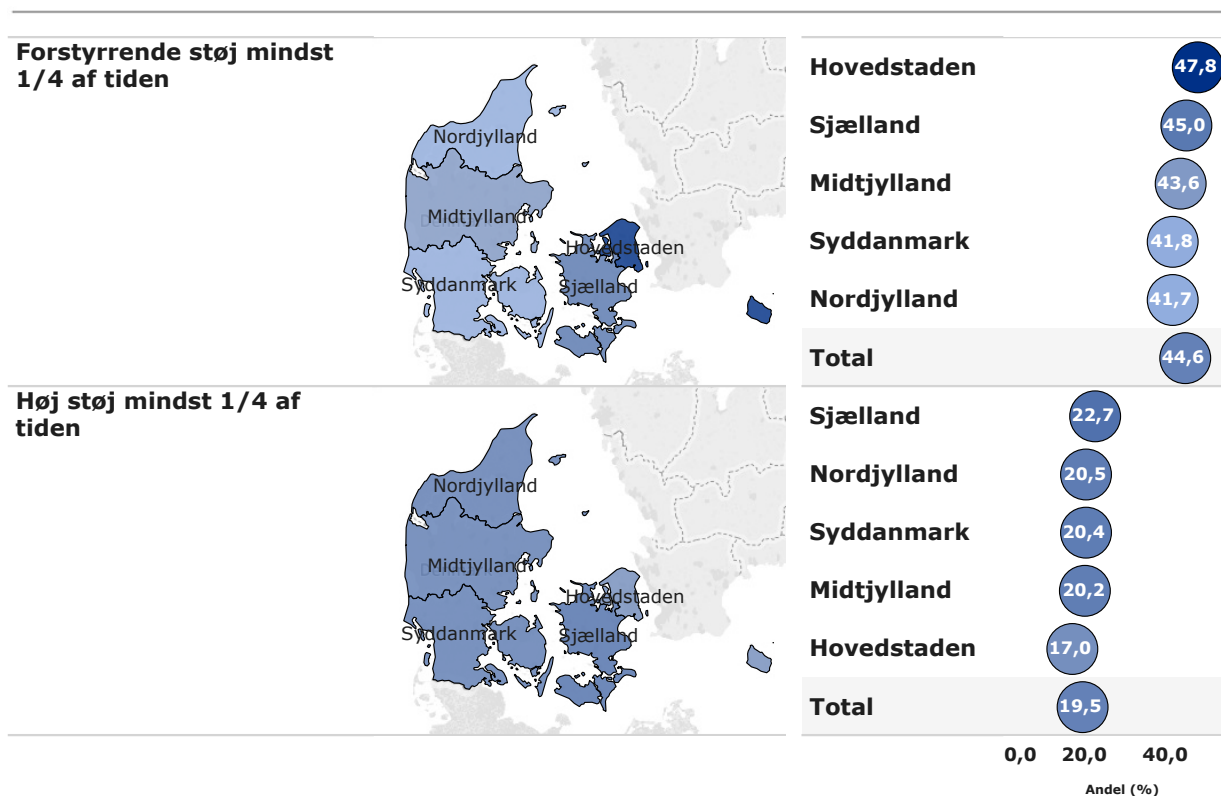
Omkring samme andel af lønmodtagere i den offentlige og i den private sektor arbejder i høj støj mindst 1/4 af tiden. I alt angiver 18,2 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor, at de arbejder i høj støj mindst 1/4 af tiden, hvor 20,3 % af lønmodtagerne i den private sektor angiver, at de arbejder i høj støj mindst 1/4 af tiden.

Arbejdspladsens region

Støj

Figur 7 viser andelen af lønmodtagere, der er udsat for forstyrrende og høj støj i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 viser forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Den største andel af lønmodtagere, der angiver at arbejde i forstyrrende støj mindst 1/4 af tiden, arbejder i Region Hovedstaden. I alt angiver 47,8 % af lønmodtagerne i Region Hovedstaden, at de arbejder i forstyrrende støj mindst 1/4 af tiden. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, der er udsat for tilsvarende forstyrrende støj, i Region Nordjylland. I alt angiver 41,7 % af lønmodtagerne i Region Nordjylland, at de er udsat for forstyrrende støj mindst 1/4 af tiden.

Den største andel af lønmodtagere, der angiver, at de arbejder i høj støj, arbejder i Region Sjælland. I alt angiver 22,7 % af lønmodtagerne i Region Sjælland, at de arbejder i høj støj mindst 1/4 af tiden. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, der er udsat for tilsvarende høj støj, i Region Hovedstaden. I alt angiver 17,0 % af lønmodtagerne i Region Hovedstaden, at de er udsat for høj støj mindst 1/4 af tiden.



08

Arbejds- ulykker og sikkerheds- kultur

En arbejdsulykke er en pludselig hændelse i arbejdet, som fører til skade. Sikkerhedskulturen på en arbejdsplads er et væsentligt element for at fremme et højt sikkerhedsniveau.

Ulykker

Vil en virksomhed forebygge arbejdsulykker, kræver det et godt sikkerhedsklima. Det indebærer, at ledere og medarbejdere har en positiv og proaktiv holdning til sikkerhed i dagligdagen. Det er en holdning, som medfører, at der bliver gjort en aktiv indsats rettet mod tekniske løsninger, arbejdets organisering samt konkret samtale om og handling i forhold til sikkerhed.

I dagligdagen kan virksomheders produktionsmål opleves som vigtigere end deres mål om et højt sikkerhedsniveau. Både ledere og medarbejdere kan derfor have svært ved at prioritere sikkerheden højt i en travl dagligdag med høje produktionskrav og stramme arbejdsplaner.

Forskning viser, at ledelsen skal gå forrest og skabe et godt sikkerhedsklima ved i tale og handling at vise medarbejderne, hvordan virksomheden prioriterer sikkerhed i dagligdagen og ved at inddrage medarbejdere i beslutninger om sikkerhed. Virksomheden skal sikre at medarbejdere, især de unge og nyansatte, får en relevant introduktion og løbende vejledning i sikker udførelse af arbejdet. Derudover er hyppig kommunikation om sikkerhed mellem ledelse og medarbejdere afgørende for at opretholde et godt sikkerhedsklima, som forebygger ulykker.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår et spørgsmål om arbejdsulykker på arbejdspladsen. Spørgsmålet lyder:

1. Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end én dags fravær?

Svarmulighederne er:

'Ingen ulykker', '1 ulykke', '2 ulykker', '3 ulykker' og '4 eller flere ulykker'.

Spørgsmålet er formuleret således, at fraværet grundet en arbejdsulykke svarer til Arbejdstilsynets definition for en anmeldtepligtig ulykke. Lønmodtagere, som svarer på dette spørgsmål, er delt op efter, om de har været udsat for mindst 1 ulykke vs. ingen ulykker.

I resultaterne angives andelen, der er udsat for mindst én arbejdsulykke.

Resultaterne af NFAs undersøgelse og Arbejdstilsynets opgørelser over antallet af anmeldte arbejdsulykker kan ikke nødvendigvis sammenlignes. Dette skyldes, at der er tale om to helt forskellige måder at indsamle viden om arbejdsulykker på. I begge tilfælde kan indsamlingsmetoderne medføre enten en over- eller underrapportering i forhold til det faktiske antal ulykker.

Svarfordeling

Ulykker

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålet om arbejdsulykker.

Figur 1. Svarfordeling



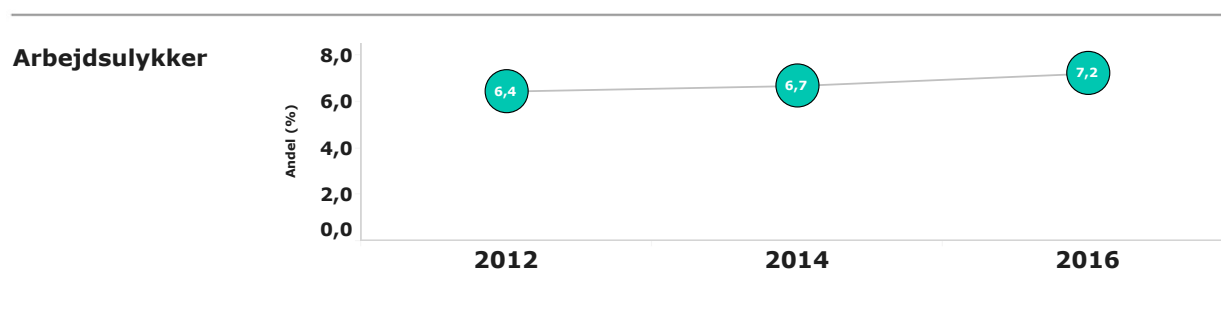
I alt svarer 7,2 % af lønmodtagerne, at de har været udsat for en arbejdsulykke, der medførte mere end én dags fravær.

Tidsudvikling

Ulykker

Figur 2 viser andelen af lønmodtagere, der angiver arbejdsulykker med mere end én dags fravær i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 er der ingen statistisk signifikant ændring i andelen af lønmodtagere med ulykker, der medførte mere end én dags fravær fra arbejde.

Øverst og nederst placerede brancher

Ulykker

I figur 3 ses de fem brancher, hvor den største og mindste andel af lønmodtagere angiver arbejdsulykker med mere end én dags fravær.

Figur 3. Brancher



Den største andel af lønmodtagere, der angiver arbejdsulykker, som medførte mere end én dags fravær, arbejder i brancherne 'Installation og reparation af maskiner og udstyr', 'Restauranter og barer', 'Opførelse og nedrivning af byggeri', 'Færdiggørelse af byggeri' og 'Slagterier'. Mere end 12 % af lønmodtagerne i disse brancher angiver en arbejdsulykke. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, der angiver arbejdsulykker, som medførte mere end én dags fravær, i brancherne 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen', 'IT og telekommunikation', 'Universiteter og forskning', 'Film, presse og bøger' og 'Energi og råstoffer'. Mindre end 4 % af lønmodtagerne i disse brancher angiver en arbejdsulykke.

Øverst og nederst placerede job

Ulykker

I figur 4 ses de fem jobgrupper, hvor den største og mindste andel af lønmodtagere angiver arbejdsulykker med mere end én dags fravær.

Figur 4. Jobgrupper



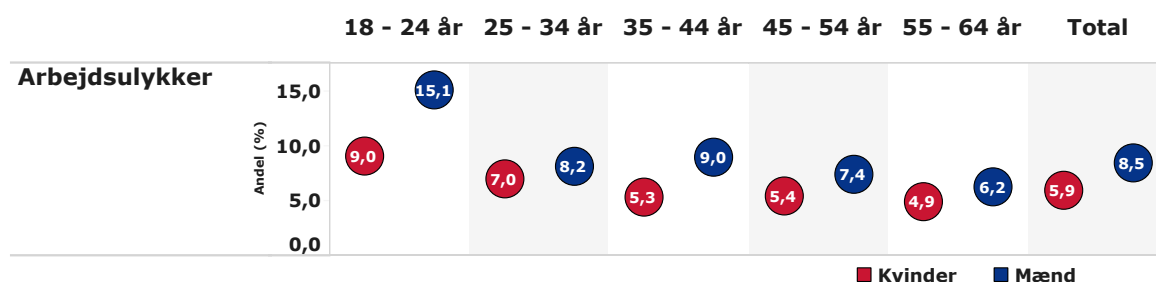
Den største andel af lønmodtagere, der angiver arbejdsulykker, som medførte mindst én dags fravær, er i jobgrupperne 'Maskinførere', 'Passagerservicemedarbejdere', 'Malere', 'Kokke og tjenere' og 'Elektrikere'. Mindst 18 % i disse jobgrupper angiver en arbejdsulykke, som medførte mere end én dags fravær fra arbejde. Modsat er der ingen lønmodtagere i jobgrupperne 'Naturvidenskabelige akademikere' og 'Psykologer', der angiver arbejdsulykker, som medførte mindst én dags fravær fra arbejde.

Køn og alder

Ulykker

Figur 5 viser andelen af lønmodtagere, der angiver arbejdsulykker med mere end én dags fravær på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Figur 5 viser, at en større andel af mænd end kvinder angiver arbejdsulykker, som medførte mere end én dags fravær. Det gælder også på tværs af alderskategorierne.

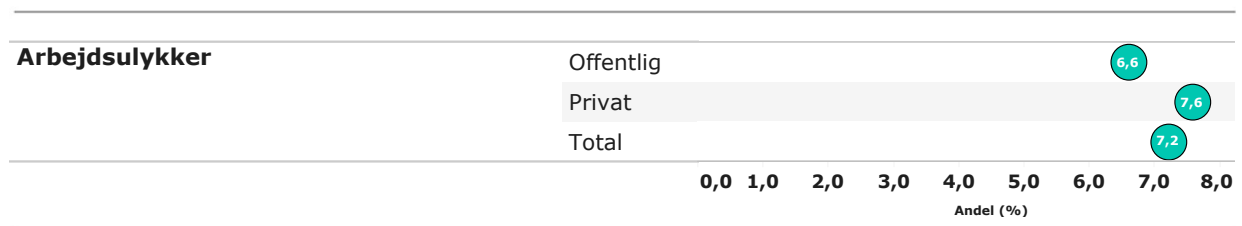
Den største andel af lønmodtagere, der angiver arbejdsulykker, som medførte mere end én dags fravær, er unge kvinder og mænd i alderen 18-24 år.

Sektor

Ulykker

Figur 5 viser andelen af lønmodtagere, der angiver arbejdsulykker med mere end én dags fravær på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



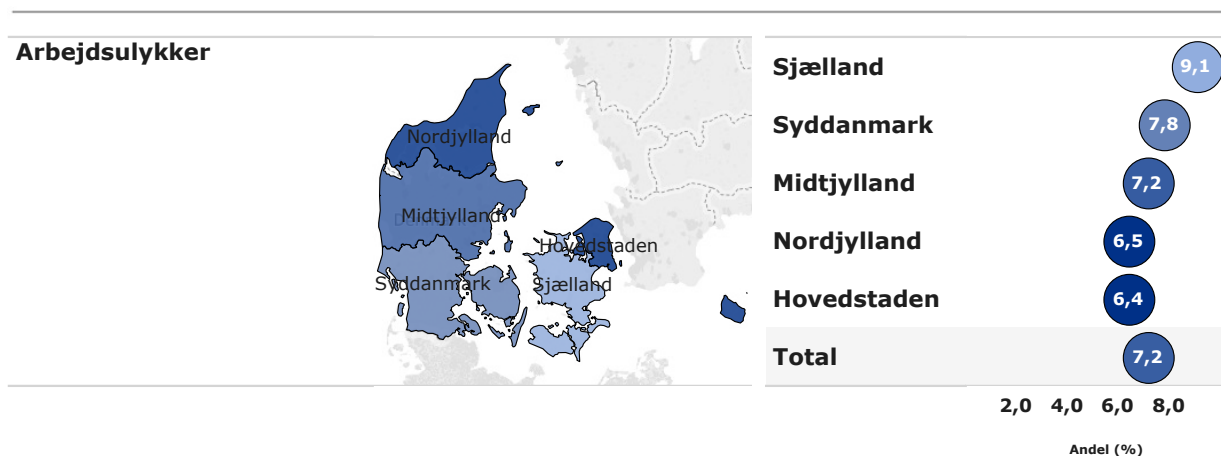
I alt angiver 6,6 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor, at de har været udsat for en arbejdsulykke, som medførte mere end én dags fravær, hvor andelen i den private sektor tilsvarende er 7,6 %.

Arbejdspladsens region

Ulykker

Figur 7 viser andelen af lønmodtagere, der angiver arbejdsulykker med mere end én dags fravær i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og på ikke lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Den største andel af lønmodtagere, der angiver arbejdsulykker med mere end én dags fravær, arbejder i Region Sjælland. I alt angiver 9,1 % af lønmodtagerne i Region Sjælland arbejdsulykker. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, der angiver arbejdsulykker med mere end én dags fravær, i Region Hovedstaden. I alt angiver 6,4 % af lønmodtagerne i Region Hovedstaden arbejdsulykker.

Sikkerhed på arbejdspladsen

Forskning viser, at et godt sikkerhedsklima blandt virksomhedens ledere og medarbejdere er en afgørende faktor for at forebygge arbejdsulykker. Begrebet 'sikkerhedsklima' henviser til medarbejdernes opfattelse af ledernes og kollegernes praktiske håndtering og prioritering af sikkerheden i dagligdagen. Det er en opfattelse, der nemt påvirkes af bl.a. økonomi, tidspres, ledelsesstil samt det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Der er derfor tale om et øjebliksbillede af en virksomheds sikkerhedskultur.

Vil en virksomhed forebygge arbejdsulykker, kræver det et godt sikkerhedsklima. Det indebærer, at ledere og medarbejdere har en positiv og proaktiv holdning til sikkerhed i dagligdagen. Det er en holdning, som medfører, at der bliver gjort en aktiv indsats rettet mod tekniske løsninger, arbejdets organisering samt konkret samtale om og handling i forhold til sikkerhed.

I dagligdagen kan virksomheders produktionsmål opleves som vigtigere end deres mål om et højt sikkerhedsniveau. Både ledere og medarbejdere kan derfor have svært ved at prioritere sikkerheden højt i en travl dagligdag med høje produktionskrav og stramme arbejdsplaner.

Forskning viser, at ledelsen skal gå forrest og skabe et godt sikkerhedsklima ved i tale og handling at vise medarbejderne, hvordan virksomheden prioriterer sikkerhed i dagligdagen og ved at inddrage medarbejdere i beslutninger om sikkerhed. Virksomheden skal sikre, at medarbejdere, især de unge og nyansatte, får en relevant introduktion og løbende vejledning i sikker udførelse af arbejdet. Derudover er hyppig kommunikation om sikkerhed mellem ledelse og medarbejdere afgørende for at opretholde et godt sikkerhedsklima, som forebygger ulykker.

Hvordan måler vi?

I 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår 5 udsagn om sikkerhed på arbejdspladsen. Udsagnene lyder:

Er du enig eller uenig i følgende udsagn om sikkerheden på din arbejdsplads?

1. Ledelsen inddrager medarbejderne i beslutninger vedrørende sikkerhed.
2. Ledelsen opmuntrer medarbejderne til at arbejde sikkert, selv når arbejdsplanen er stram.
3. Vi mener, at mindre ulykker er en normal del af det daglige arbejde.
4. Jeg får den nødvendige vejledning og instruktion i sikker udførelse af arbejdet.
5. Vi hjælper hinanden med at arbejde sikkert, selv når arbejdsplanen er stram.

For de to første udsagn samt de to sidste udsagn er svarmulighederne:
'Meget uenig' (1), 'Uenig' (2), 'Enig' (3), 'Meget enig' (4) og 'Ikke relevant' (5).

For det tredje udsagn er svarmulighederne:
'Meget enig' (1), 'Enig' (2), 'Uenig' (3), 'Meget uenig' (4) og 'Ikke relevant' (5).

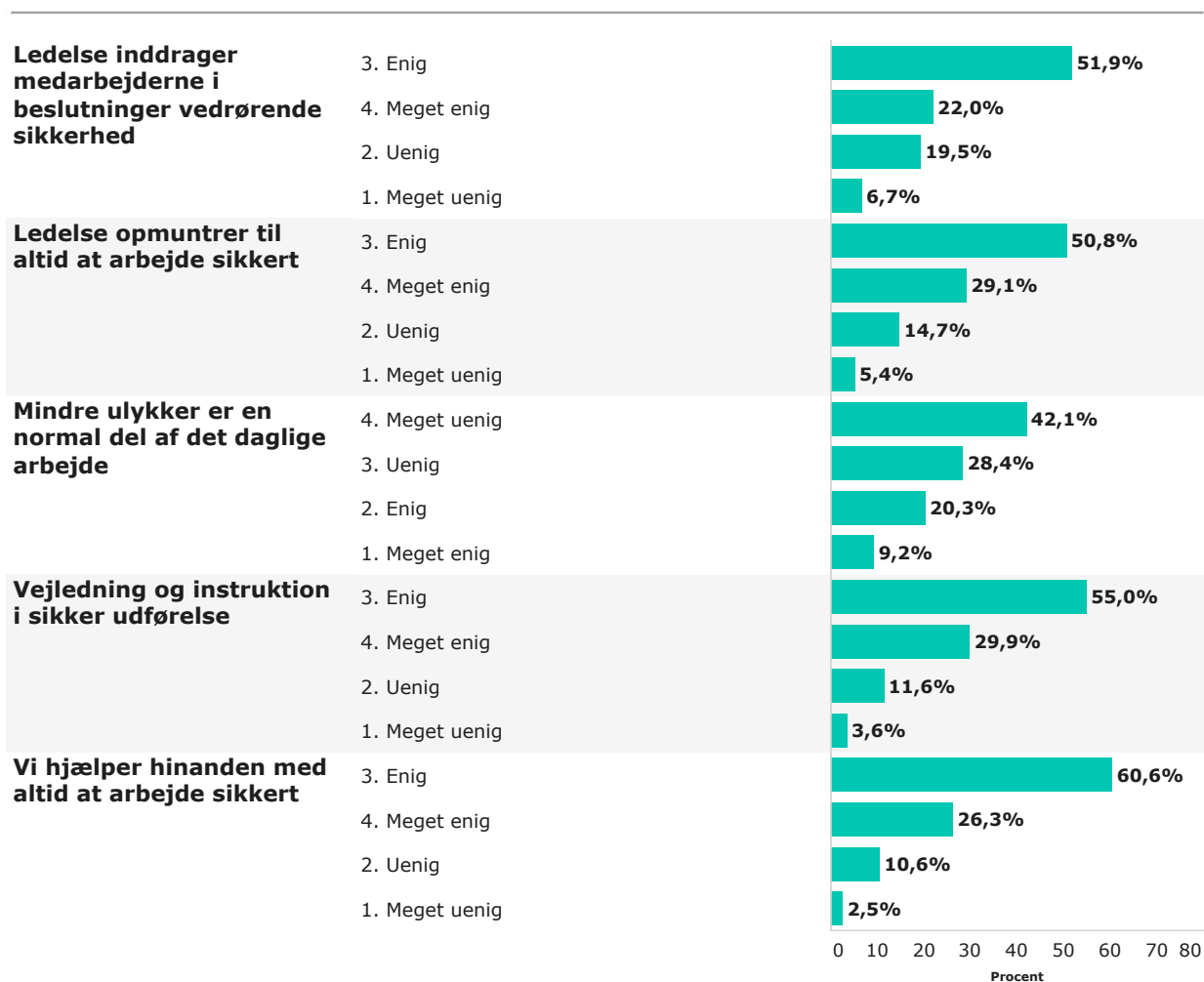
I resultaterne præsenteres den gennemsnitlige score (1-4). Lønmodtagere, der har svaret 'Ikke relevant' (svarmulighed 5), er ikke taget med i beregningerne.

Svarfordeling

Sikkerhed på arbejdspladsen

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om sikkerhed på arbejdspladsen.

Figur 1. Svarfordeling



I 2016 svarer 73,9 % af lønmodtagerne, at de er 'Meget enig' eller 'Enig' i, at ledelsen inddrager medarbejdere i beslutninger vedrørende sikkerhed, ligesom 79,9 % af lønmodtagerne svarer, at de er 'Meget enig' eller 'Enig' i, at ledelsen opmuntrer medarbejdere til at arbejde sikkert, selv når arbejdsplanen er stram.

I alt svarer 70,5 % af lønmodtagerne, at de er 'Meget uenig' eller 'Uenig' i, at mindre ulykker er en normal del af det daglige arbejde. I svarfordelingen fremgår det oprindelige spørgsmål fra undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred 2016'. I de resterende analyser er spørgsmålet vendt om.

Derudover svarer 84,9 % af lønmodtagerne, at de er 'Meget enig' eller 'Enig' i, at de får den nødvendige vejledning og instruktion i sikker udførelse af arbejdet, ligesom 86,9 % af lønmodtagerne svarer, at de er 'Meget enig' eller 'Enig' i, at kolleger altid hjælper hinanden med at arbejde sikkert.

Tidsudvikling

Sikkerhed på arbejdspladsen

Figur 2 viser lønmodtagernes sikkerhed på arbejdspladsen i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 er der ingen statistisk signifikante ændringer i lønmodtagernes sikkerhed på arbejdspladsen.

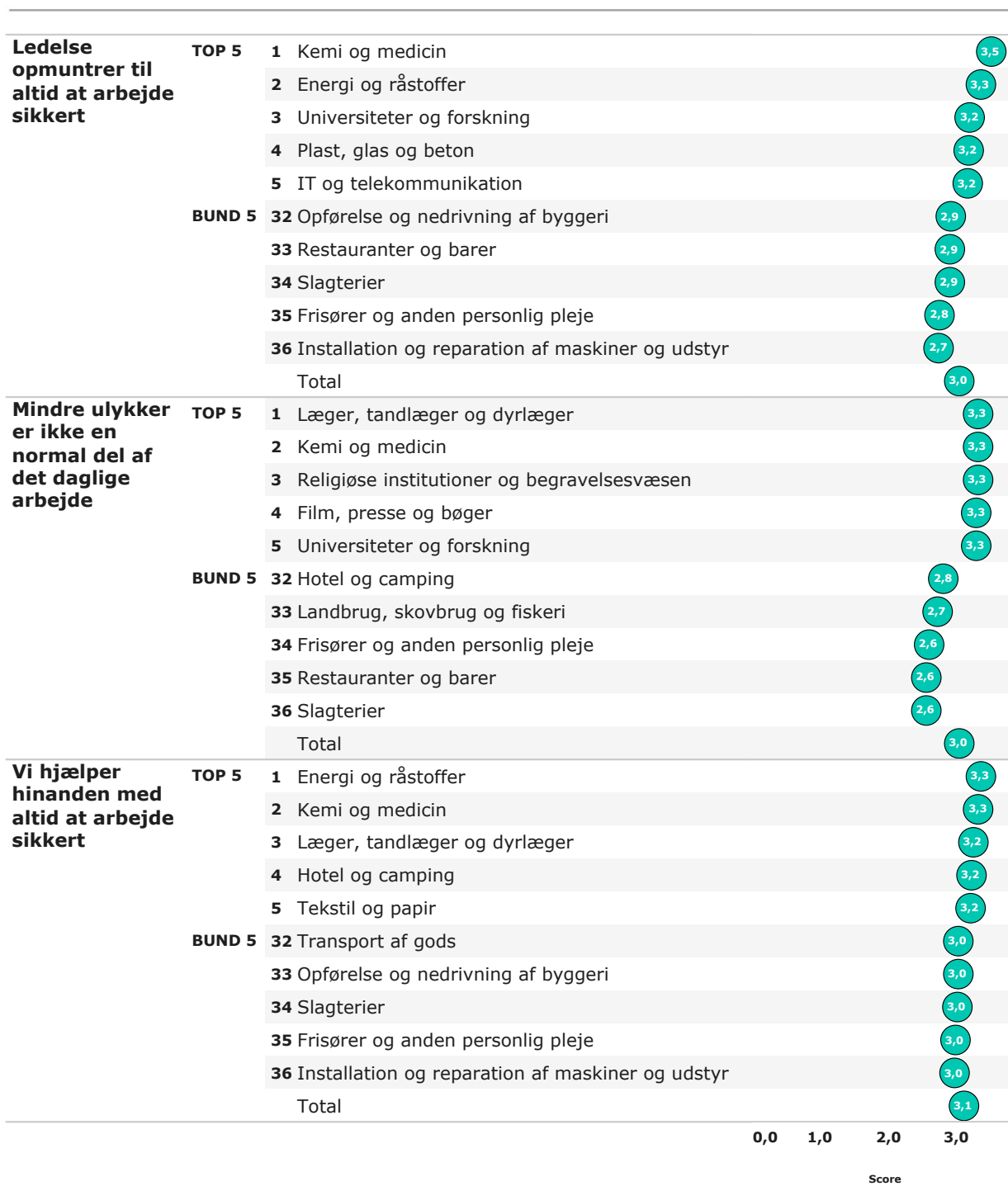
Den gennemsnitlige score for sikkerhed på arbejdspladsen er overordnet stabil over de tre år. Scoren er ca. 3,0 for alle udsagnene.

Øverst og nederst placerede brancher

Sikkerhed på arbejdspladsen

Figur 3 og figur 3.1 viser de fem brancher, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for spørgsmålene om sikkerhed på arbejdspladsen.

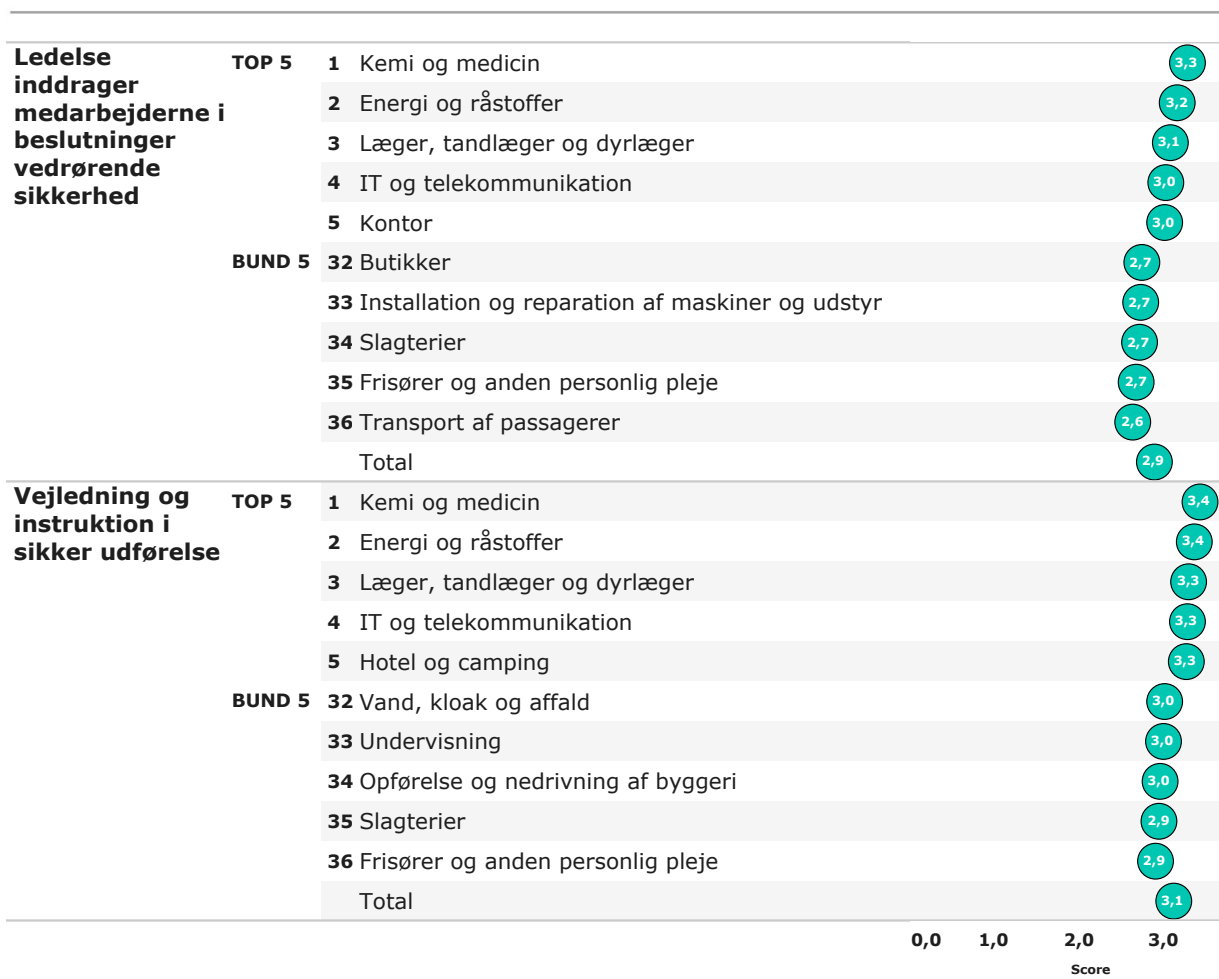
Figur 3. Brancher



Øverst og nederst placerede brancher

Sikkerhed på arbejdspladsen

Figur 3.1 Brancher



Lønmodtagere i branchen 'Kemi og medicin' har den højeste score på 3,5 for udsagnet om, at ledelsen opmuntrer medarbejderne til at arbejde sikkert. Modsat har lønmodtagere i branchen 'Installation og reparation af maskiner og udstyr' den laveste score på 2,7.

Lønmodtagere i brancherne 'Læger, tandlæger og dyrlæger', 'Kemi og medicin', 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen', 'Film, presse og bøger' samt 'Universiteter og forskning' har de højeste scorere på 3,3 for udsagnet om mindre ulykker. Modsat har lønmodtagerne i brancherne 'Slagterier', 'Restauranter og barer' og 'Frisører og anden personlig pleje' de laveste scorere på 2,6.

Lønmodtagere i brancherne 'Energi og råstoffer' og 'Kemi og medicin' har de højeste scorere på 3,3 for udsagnet om, at kolleger hjælper hinanden med at arbejde sikkert. Modsat har lønmodtagere i brancherne 'Installation og reparation af maskiner og udstyr', 'Frisører og anden personlig pleje', 'Slagterier', 'Opførelse og nedrivning af byggeri' samt 'Transport af gods' de laveste scorere på 3,0.

Figur 3.1 viser, at lønmodtagere i branchen 'Kemi og medicin' har den højeste score på 3,3 for udsagnet om, at ledelsen inddrager medarbejderne i beslutninger vedrørende sikkerhed. Modsat har lønmodtagere i branchen 'Transport af passagerer' den laveste score på 2,6.

Lønmodtagere i brancherne 'Kemi og medicin' og 'Energi og råstoffer' har de højeste scorere på 3,4 for udsagnet om, at de får den nødvendige vejledning og instruktion i sikker udførelse af arbejdet. Modsat har lønmodtagere i brancherne 'Frisører og anden personlig pleje' og 'Slagterier' de laveste scorere på 2,9.

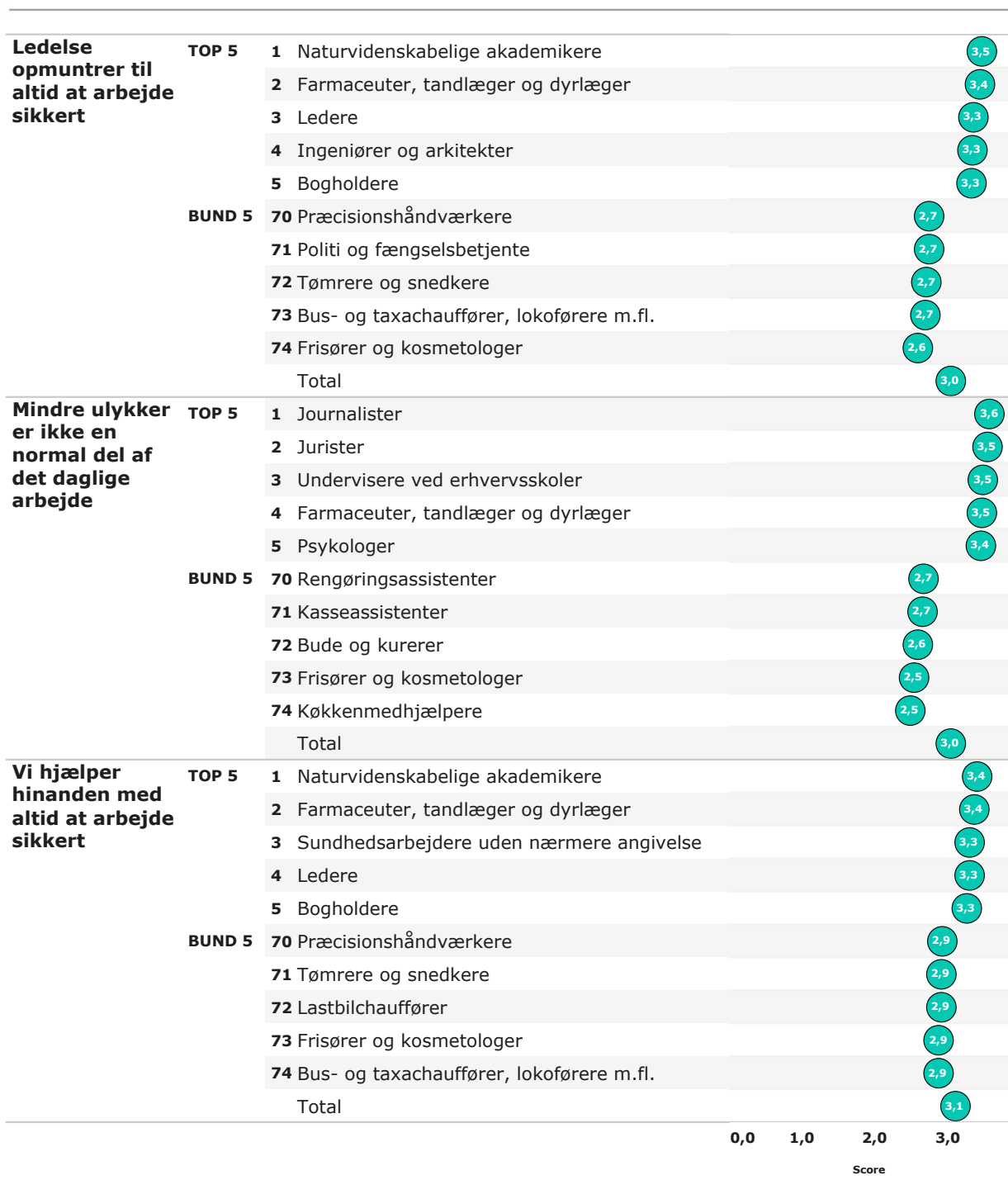
Brancherne 'Kemi og medicin' og 'Læger, tandlæger og dyrlæger' er øverst placerede for hhv. fem og fire spørgsmål, hvor brancherne 'Slagterier' og 'Frisører og anden personlig pleje' er nederst placerede for alle fem spørgsmål.

Øverst og nederst placerede job

Sikkerhed på arbejdspladsen

Figur 4 og figur 4.1 viser de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorere for spørgsmålene om sikkerhed på arbejdspladsen.

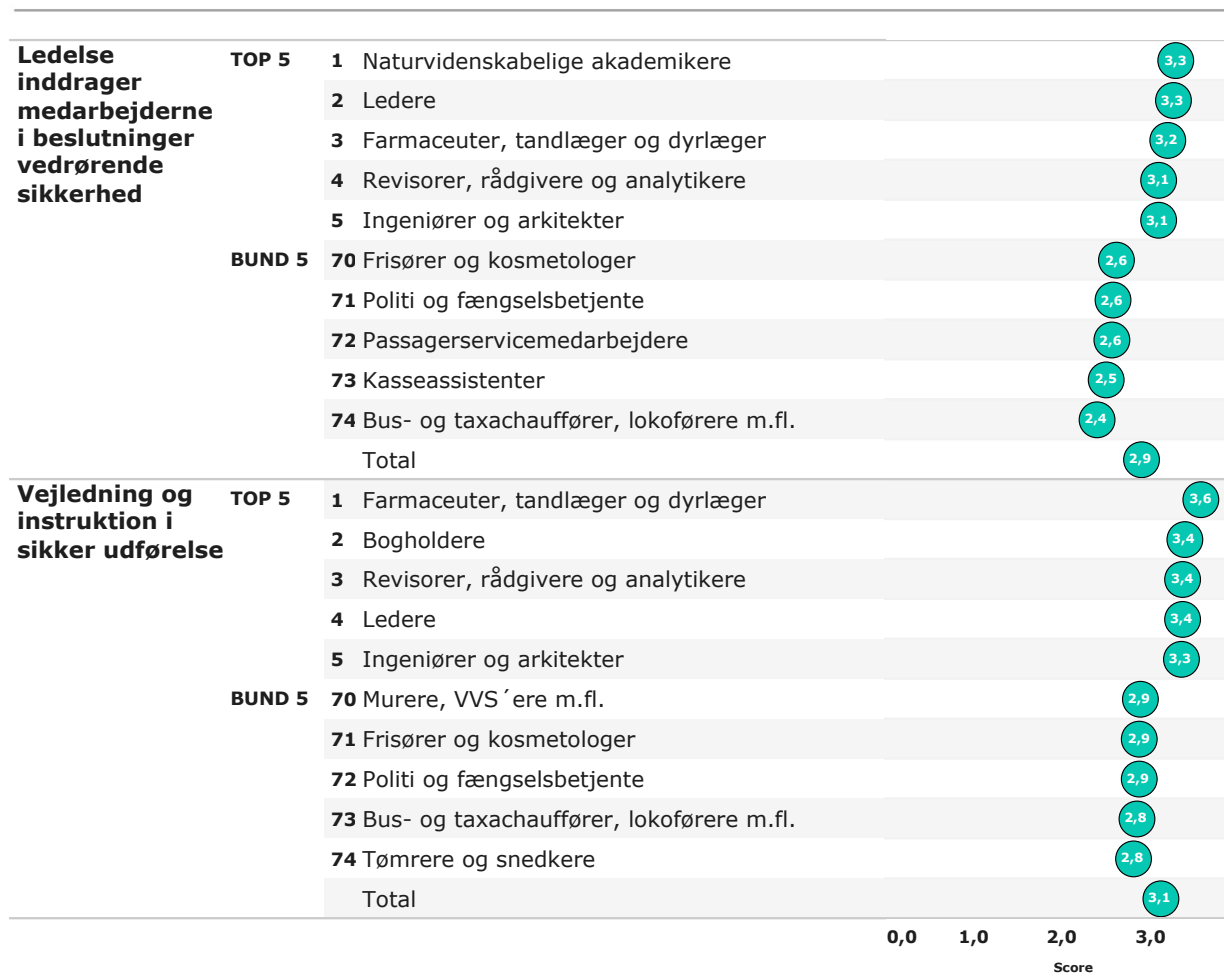
Figur 4. Jobgrupper



Øverst og nederst placerede job

Sikkerhed på arbejdspladsen

Figur 4.1 Jobgrupper



Lønmodtagere i jobgruppen 'Naturvidenskabelige akademikere' har den højeste score på 3,5 for udsagnet om, at ledelsen opmuntrer til altid at arbejde sikkert, hvor lønmodtagere i jobgruppen 'Frisører og kosmetologer' har den laveste score på 2,6.

Lønmodtagere i jobgruppen 'Journalister' har den højeste score på 3,6 for udsagnet om mindre ulykker, hvor lønmodtagere i jobgrupperne 'Køkkenmedhjælpere' og 'Frisører og kosmetologer' har de laveste scorer på 2,5.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Naturvidenskabelige akademikere' og 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger' har de højeste scorer på 3,4 for udsagnet om, at medarbejdere hjælper hinanden med at arbejde sikkert, hvor lønmodtagere i jobgrupperne 'Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.', 'Frisører og kosmetologer', 'Lastbilchauffører', 'Tømrere og snedkere' og 'Præcisionshåndværkere' har de laveste scorer på 2,9.

Figur 4.1 viser, at lønmodtagere i jobgrupperne 'Naturvidenskabelige akademikere' og 'Ledere' har de højeste scorer på 3,3 for udsagnet om, at ledelsen inddrager medarbejderne i beslutninger, hvor lønmodtagere i branchen 'Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.' har den laveste score på 2,4.

Lønmodtagere i jobgruppen 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger' har den højeste score på 3,6 for udsagnet om, at de får den nødvendige vejledning og instruktion, hvor lønmodtagere i jobgrupperne 'Tømrere og snedkere' og 'Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.' har de laveste scorer på 2,8.

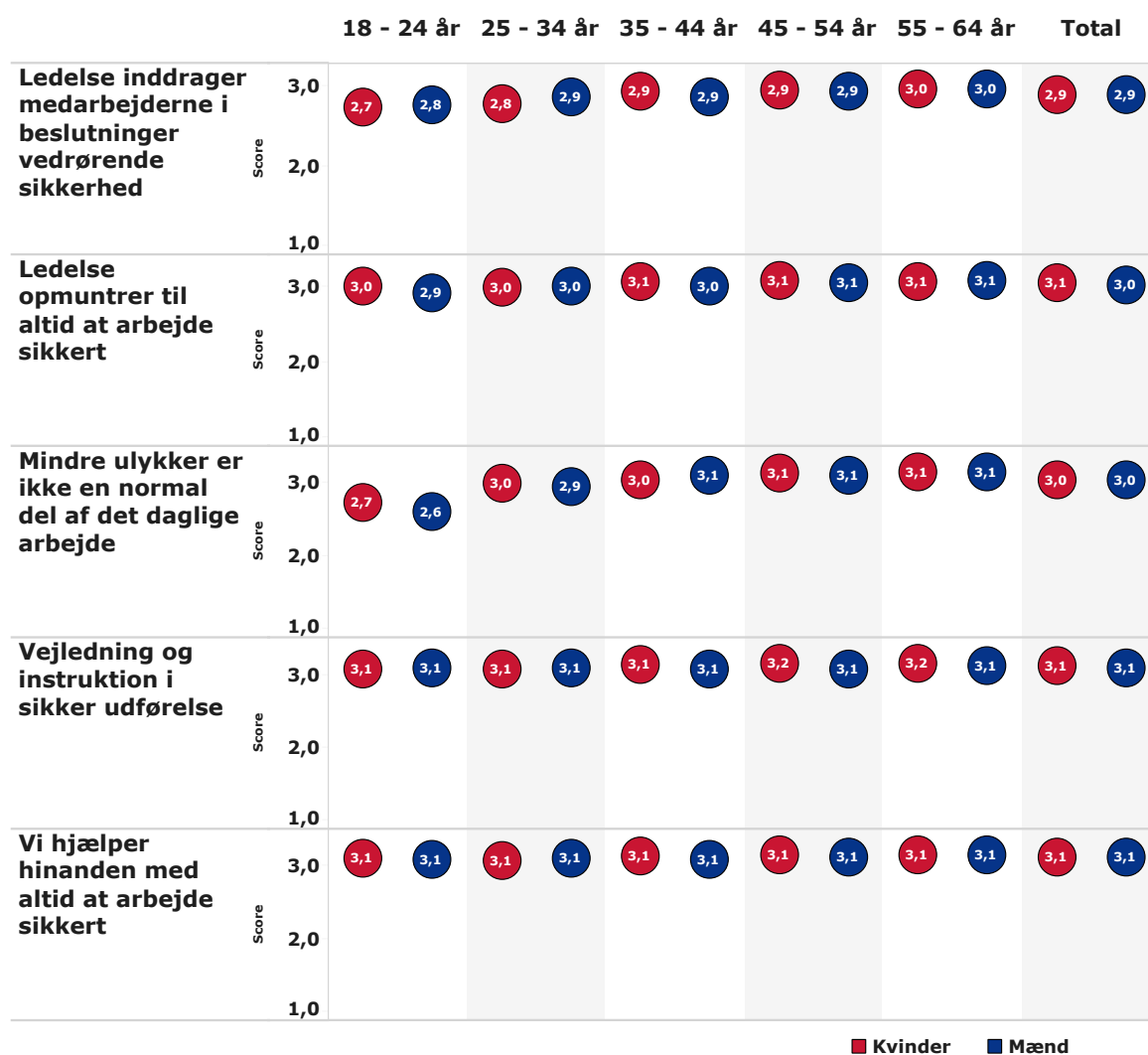
'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger' og 'Ledere' er øverst placerede for hhv. fem og fire spørgsmål, hvor 'Frisører og kosmetologer' og 'Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.' er nederst placerede for hhv. fem og fire spørgsmål.

Køn og alder

Sikkerhed på arbejdspladsen

Figur 5 viser lønmodtagernes sikkerhed på arbejdspladsen på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Overordnet oplever kvinder og mænd samme grad af sikkerhed på arbejdspladsen.

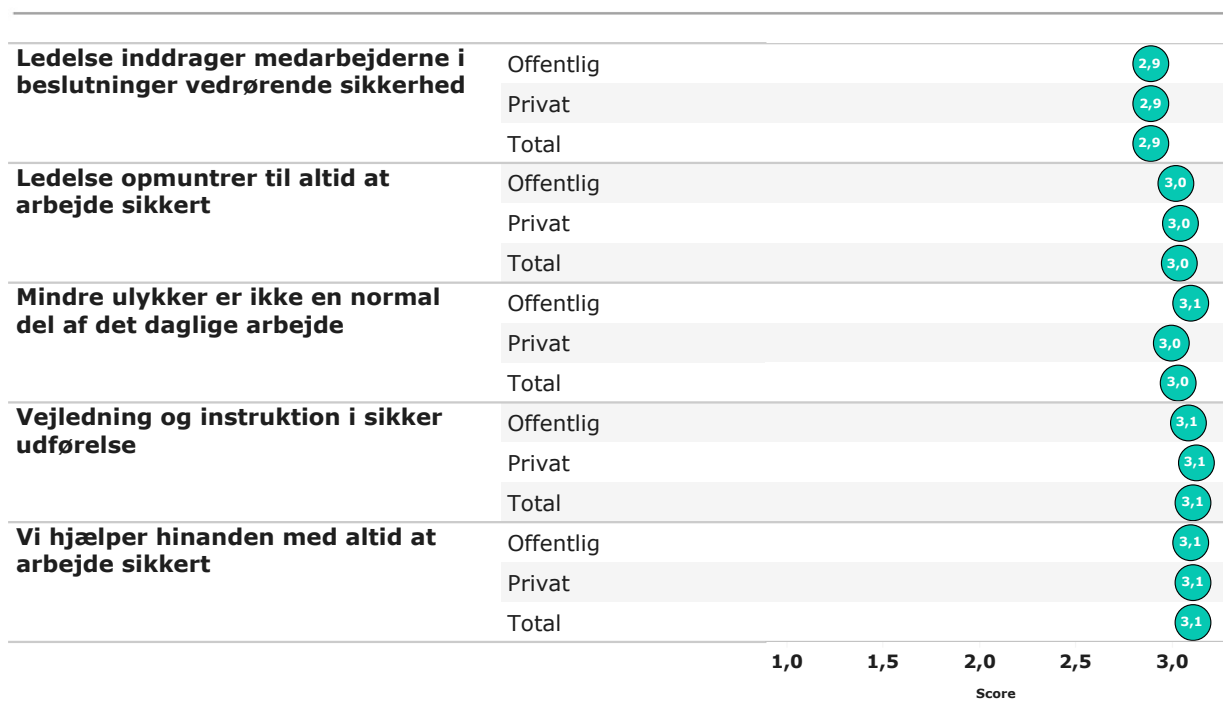
Figur 5 viser, at lønmodtagere i alderen 18-24 år har lavere scorer for udsagnene om inddragelse i beslutninger og mindre ulykker, end lønmodtagere i andre alderskategorier.

Sektor

Sikkerhed på arbejdspladsen

Figur 6 viser lønmodtagernes sikkerhed på arbejdspladsen på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



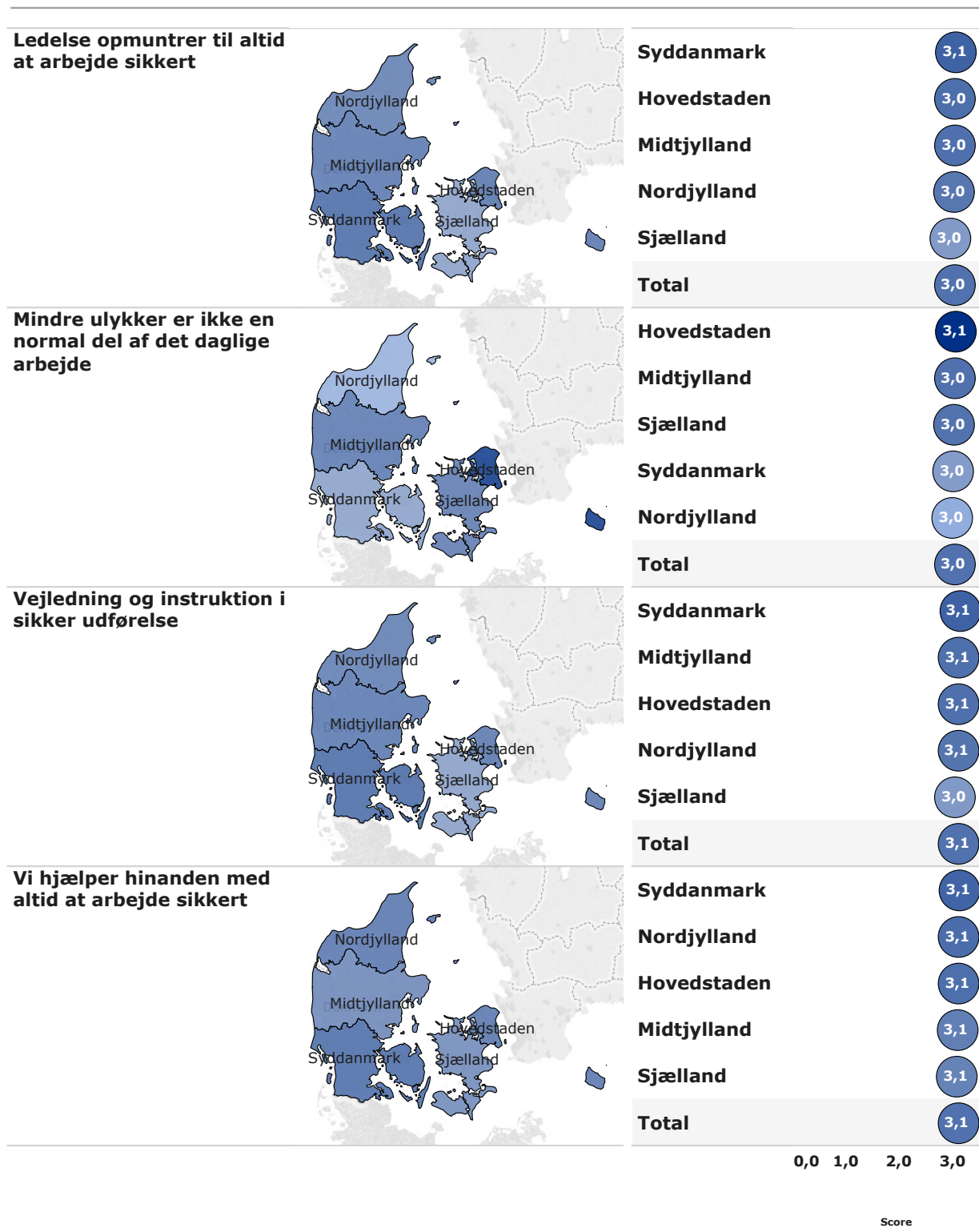
Overordnet oplever lønmodtagere i den offentlige og i den private sektor samme grad af sikkerheden på arbejdspladsen. Undtagelsesvis fremhæves udsagnet, der omhandler mindre ulykker. Lønmodtagere i den offentlige sektor har en score på 3,1 for dette udsagn, hvor lønmodtagere i den private sektor har en score på 3,0.

Arbejdspladsens region

Sikkerhed på arbejdspladsen

Figur 7 og figur 7.1 viser lønmodtagernes sikkerhed på arbejdspladsen i landets fem regioner.

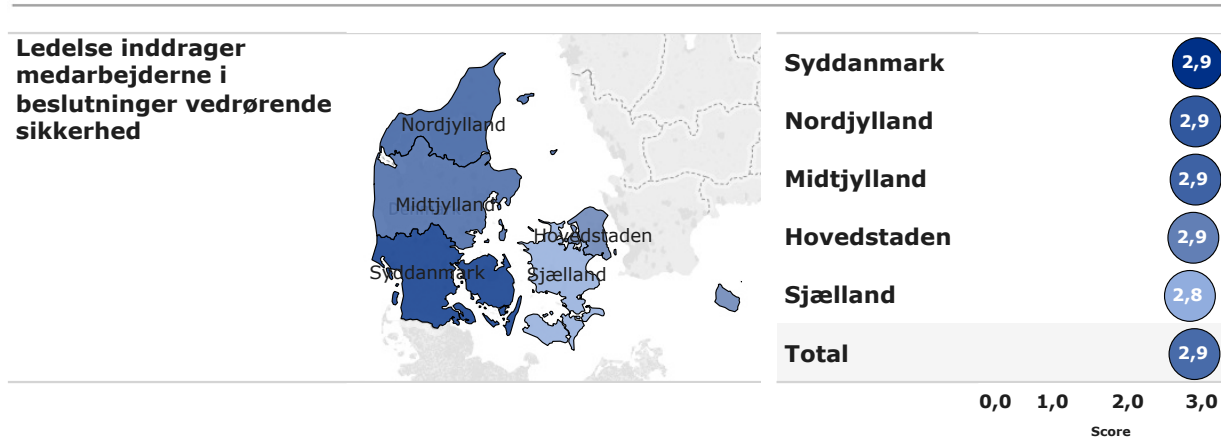
Figur 7. Arbejdspladsens region



Arbejdspladsens region

Sikkerhed på arbejdspladsen

Figur 7.1 Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figuren illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Lønmodtagernes vurdering af sikkerhed på arbejdspladsen er nogenlunde ens i de forskellige regioner.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Syddanmark, har en score på 3,1 for udsagnet om, at ledelsen opmuntrer til altid at arbejde sikkert, hvor lønmodtagere i de andre regioner har en score på 3,0.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Hovedstaden, har en score på 3,1 for udsagnet om mindre ulykker, hvor lønmodtagere i de andre regioner har en score på 3,0.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Syddanmark, Region Midtjylland, Region Hovedstaden og Region Nordjylland, har en score på 3,1 for udsagnet om vejledning og instruktion i sikker udførelse af arbejdet, hvor lønmodtagere i Region Sjælland har en score på 3,0.

Lønmodtagere i de forskellige regioner har ens scorer på 3,1 for udsagnet om, at kolleger altid hjælper hinanden med at arbejde sikkert.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Syddanmark, Region Nordjylland, Region Midtjylland og Region Hovedstaden, har en score på 2,9 for udsagnet om, at ledelsen inddrager medarbejdere i beslutninger vedrørende sikkerhed. Lønmodtagere i Region Sjælland har en score på 2,8.

Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø

Dette emne sætter fokus på medarbejdernes vurdering af henholdsvis arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø og graden af medarbejderinvolvering i arbejdsmiljøet. Lønmodtagernes svar antages at afspejle prioriteringen af arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne og anses som en temperaturmåling af, hvordan medarbejderne oplever arbejdsmiljøindsatsen på arbejdspladsen.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår tre spørgsmål om arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljøet.

De tre spørgsmål lyder: I hvilken grad...

1. er holdningen på din arbejdsplads, at arbejdsmiljøet skal være bedre end reglerne kræver?
2. prioriterer din arbejdsplads forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højt?
3. bliver medarbejderne på din arbejdsplads involveret i beslutninger, som påvirker deres arbejdsmiljø?

Svarmulighederne for alle spørgsmål er:

'Slet ikke' (1), 'I ringe grad' (2), 'I nogen grad' (3), 'I høj grad' (4) eller 'Ved ikke' (5).

Resultaterne er baserede på beregninger af den gennemsnitlige score for hvert spørgsmål.

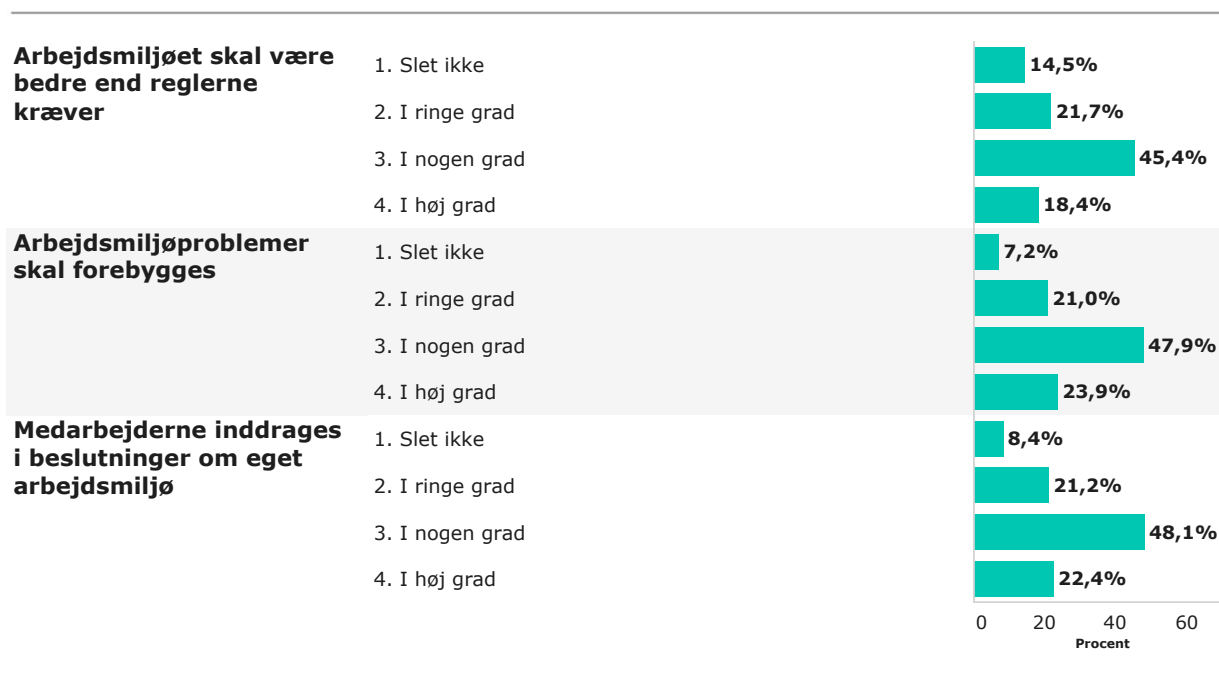
Lønmodtagere, der har svaret 'Ved ikke' (svarkategori 5), er ikke taget med i beregningerne.

Svarfordeling

Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø.

Figur 1. Svarfordeling



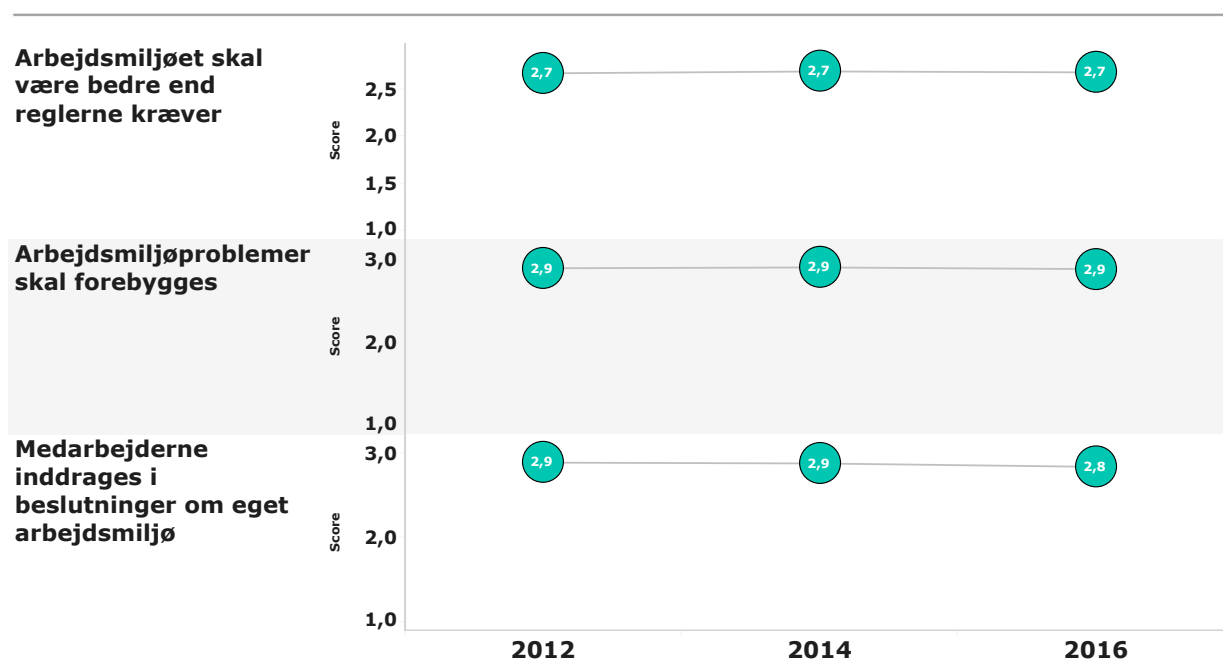
For alle tre spørgsmål om arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø svarer omkring 50 % af lønmodtagerne i 'Nogen grad'. Derudover svarer omkring 20 % af lønmodtagerne 'I høj grad' og under 15 % svarer 'Slet ikke'.

Tidsudvikling

Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø

Figur 2 viser lønmodtagernes oplevelse af arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



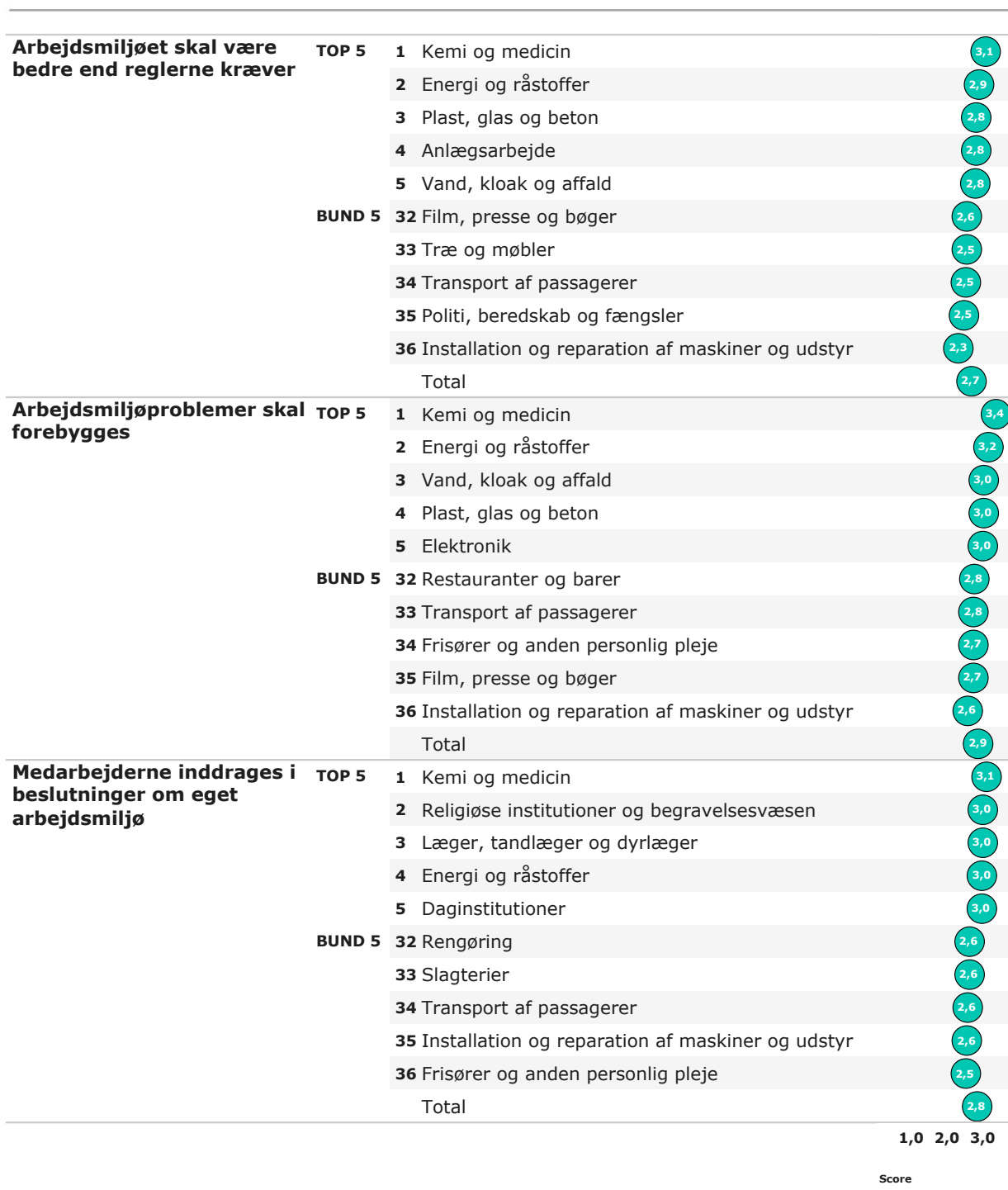
I perioden fra 2012-2016 er lønmodtagernes oplevelse af arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø nogenlunde ens. Den eneste undtagelse ses for spørgsmålet "I hvilken grad bliver medarbejderne på din arbejdsplads involveret i beslutninger, som påvirker deres arbejdsmiljø?". I perioden fra 2012-2016 ses et mindre fald på 0,1. Faldet er dog ikke statistisk signifikant.

Øverst og nederst placerede brancher

Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø

Figur 3 viser de fem brancher, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorere for arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø.

Figur 3. Brancher



Øverst og nederst placerede brancher

Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø

Lønmodtagere, der arbejder i branchen 'Kemi og medicin', har den højeste score på 3,1 for spørgsmålet, der omhandler et bedre arbejdsmiljø end reglerne kræver. De øvrige brancher med næsthøjeste scorer er 'Energi og råstoffer', efterfulgt af 'Plast, glas og beton', 'Anlægsarbejde' og 'Vand, kloak og affald'. Modsat har lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Installation og reparation af maskiner og udstyr', 'Politi, beredskab og fængsler', 'Transport af passagerer' og 'Træ og møbler', de laveste scorer i intervallet 2,3-2,5 for spørgsmålet om et bedre arbejdsmiljø end reglerne kræver.

Lønmodtagere, der arbejder i branchen 'Kemi og medicin', har den højeste score på 3,4 for spørgsmålet, der omhandler forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer. Modsat har lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Installation og reparation af maskiner og udstyr', 'Film, presse og bøger' og 'Frisører og anden personlig pleje' de laveste scorer i intervallet 2,6-2,7.

Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Kemi og medicin', har den højeste score på 3,1 for spørgsmålet om medarbejderinvolvering i beslutninger om eget arbejdsmiljø. De øvrige brancher, som også er øverst placeret for dette spørgsmål, har alle scorer på 3,0. De inkluderer 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen', 'Læger, tandlæger og dyrlæger', 'Energi og råstoffer' og 'Daginstitutioner'. Lønmodtagere i branchen 'Frisører og anden personlig pleje' har en score på 2,5, som er den laveste score for involvering i beslutninger om eget arbejdsmiljø.

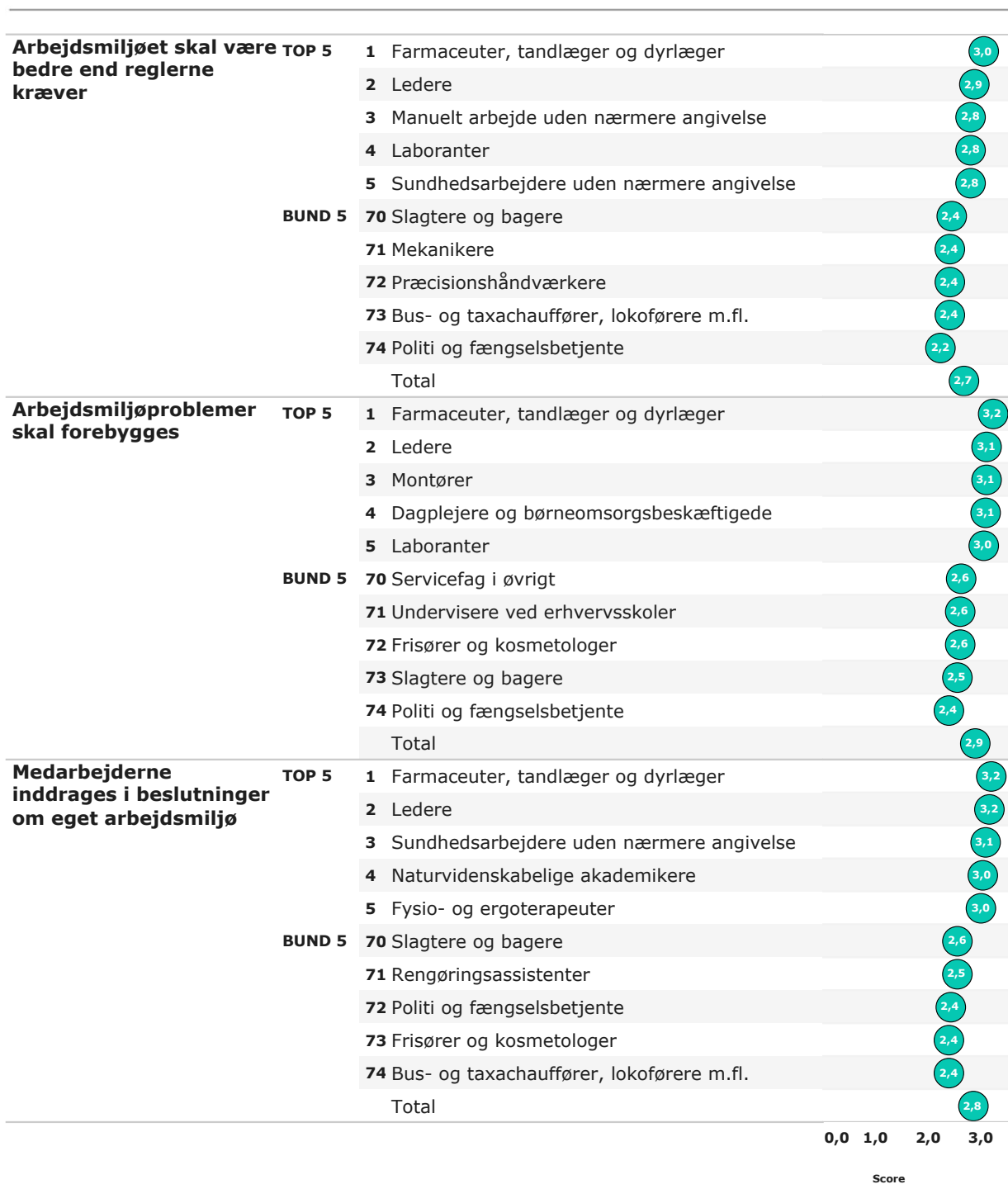
Brancherne 'Kemi og medicin' og 'Energi og råstoffer' er blandt de øverst placerede for alle tre spørgsmål om arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø. Brancherne 'Installation og reparation af maskiner og udstyr' og 'Transport af passagerer' er blandt de nederst placerede for alle tre spørgsmål om arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø.

Øverst og nederst placerede job

Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø.

Figur 4. Jobgrupper



Øverst og nederst placerede job

Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger' og 'Ledere' har de højeste scorer i intervallet 2,9-3,0 for spørgsmålet, der omhandler, at arbejdsmiljøet skal være bedre end reglerne kræver. Modsat har lønmodtagere i jobgruppen 'Politi og fængselsbetjente' den laveste score på 2,2.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger', 'Ledere', 'Montører', 'Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede' har de højeste scorer for spørgsmålet om arbejdspladsens forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer. Lønmodtagerne i disse jobgrupper har en gennemsnitlig score i intervallet 3,0-3,2. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Politi og fængselsbetjente', 'Slagtere og bagere', 'Frisører og kosmetologer', 'Undervisere ved erhvervsskoler' samt 'Servicefag i øvrigt' de laveste scorer i intervallet 2,4-2,6.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger', 'Ledere', og 'Sundhedsarbejdere uden nærmere angivelse' har de højeste scorer i intervallet 3,1-3,2 for spørgsmålet om medarbejderinddragelse i beslutninger om eget arbejdsmiljø. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Bus- og taxachauffører, lokoførere m. fl.', 'Frisører og kosmetologer' og 'Politi og fængselsbetjente' de laveste scorer på 2,4.

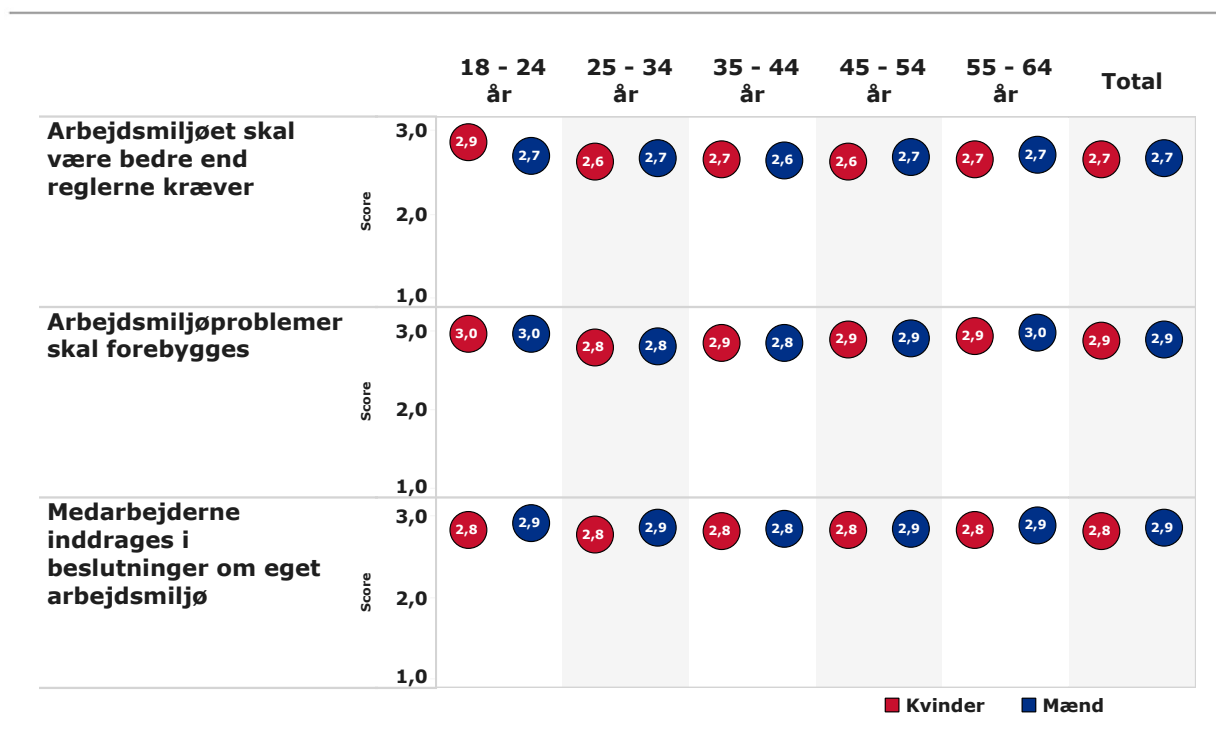
Jobgrupperne 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger' og 'Ledere' er blandt de øverst placerede for alle tre spørgsmål om arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø. Ligeledes er 'Slagtere og bagere' og 'Politi og fængselsbetjente' blandt de nederst placerede for alle tre spørgsmål om arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø.

Køn og alder

Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø

Figur 5 viser lønmodtagernes oplevelse af arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Overordnet har kvinder og mænd samme oplevelse af arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø. Kvinder og mænd har begge scoren 2,7 for spørgsmålet, der omhandler, at arbejdsmiljøet skal være bedre end reglerne kræver. Kvinder og mænd har begge scoren 2,9 for spørgsmålet der omhandler, at arbejdsmiljøproblemer skal forebygges. Kvinder har scoren 2,8 for spørgsmålet, der omhandler medarbejderinddragelser i beslutninger om eget arbejdsmiljø, hvor mænd har scoren 2,9.

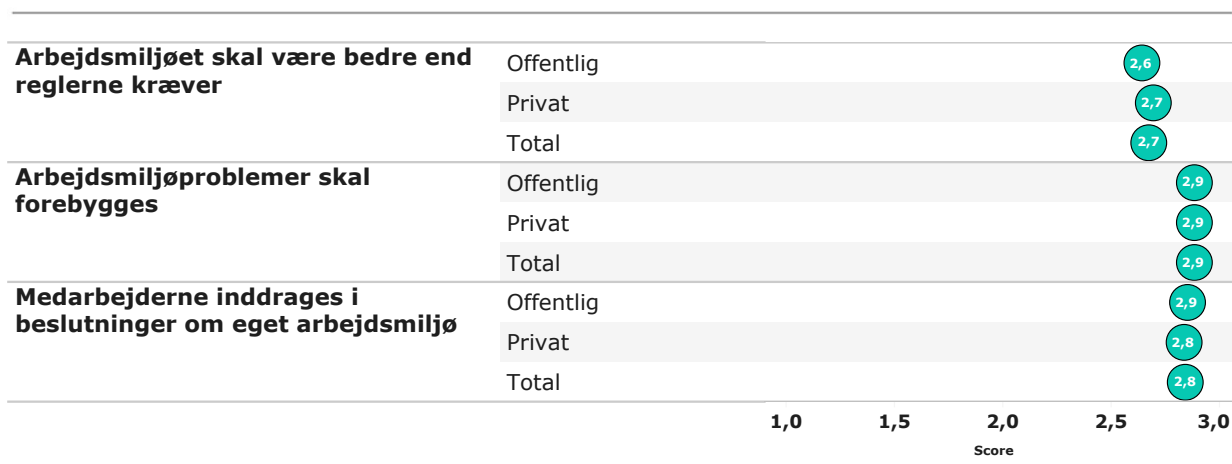
Lønmodtagernes score for hvert af de tre spørgsmål er nogenlunde ens på tværs af alderskategorierne. Dog har kvinder i alderen 18-24 år en højere score end de andre alderskategorier for spørgsmålet, der omhandler, at arbejdsmiljøet skal være bedre end reglerne kræver.

Sektor

Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø

Figur 6 viser lønmodtagernes oplevelse af arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



Lønmodtagernes vurdering af arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø er relativt ens i både den offentlige og den private sektor. Lønmodtagere i den offentlige sektor har en score på 2,6 for spørgsmålet, der omhandler, at arbejdsmiljøet skal være bedre end reglerne kræver. For samme spørgsmål har lønmodtagere i den private sektor en score på 2,7.

Lønmodtagere i den offentlige og private sektor har begge scoren 2,9 for spørgsmålet, der omhandler at arbejdsmiljøproblemer skal forebygges.

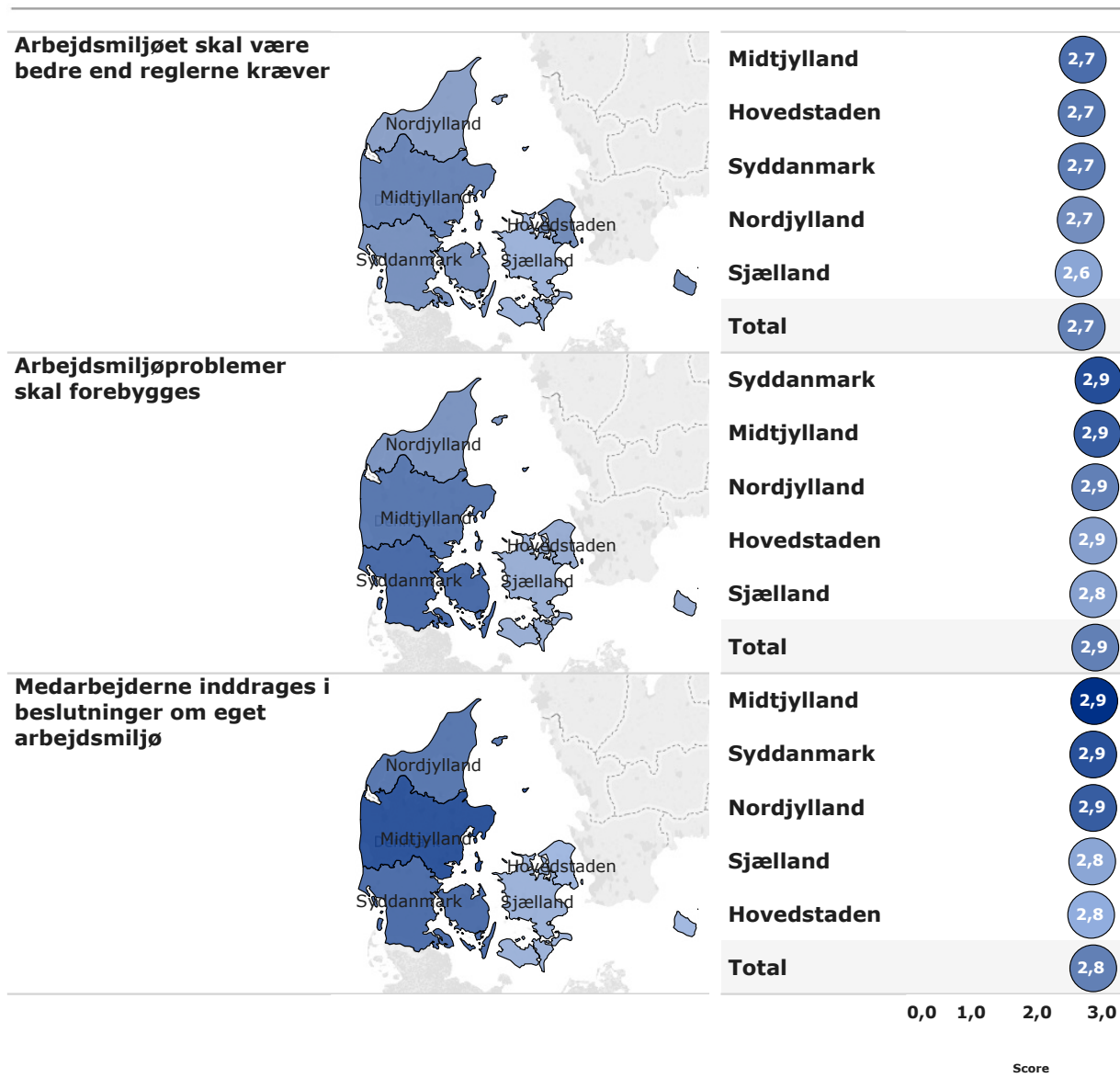
Lønmodtagere i den offentlige sektor har en score på 2,9 for spørgsmålet, der omhandler medarbejderinddragelse i beslutninger om eget arbejdsmiljø. Tilsvarende har lønmodtagere i den private sektor en score på 2,8.

Arbejdspladsens region

Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø

Figur 7 viser lønmodtagernes oplevelse af arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens regionale placering og ikke lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Lønmodtagernes vurdering af arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø er relativt ens i regionerne.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Midtjylland, Region Hovedstaden, Region Syddanmark og Region Nordjylland har de højeste scorer på 2,7 for spørgsmålet om, at arbejdsmiljøet skal være bedre end reglerne kræver. Modsat har lønmodtagere i Region Sjælland den laveste score på 2,6 for samme spørgsmål.

Arbejdspladsens region

Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø

Lønmodtagere, der arbejder i Region Syddanmark, Region Midtjylland, Region Nordjylland og Region Hovedstaden har de højeste scorer på 2,9 for spørgsmålet om, at arbejdsmiljøproblemer skal forebygges, hvor lønmodtagere i Region Sjælland har den laveste score på 2,8.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Midtjylland, Region Syddanmark og Region Nordjylland, har de højeste scorer på 2,9 for spørgsmålet om medarbejderinddragelse i beslutninger om eget arbejdsmiljø, hvor lønmodtagere i Region Hovedstaden og Region Sjælland har de laveste scorer på 2,8.

Lønmodtagere i Region Sjælland har den laveste score for alle tre spørgsmål om arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø.

Egen indsats for arbejdsmiljø

Egen indsats for arbejdsmiljø fokuserer på, hvordan lønmodtagerne oplever sine egne og kollegers indsats for at forbedre arbejdsmiljøet. Der er tale om en generel vurdering af, om der bliver gjort en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet på arbejdspladserne.

Det er relevant at drage paralleller til lønmodtagernes svar på spørgsmål om sikkerhedskultur i denne undersøgelse. Set i dette perspektiv afspejler egen og kollegers indsats for arbejdsmiljø den enkelte lønmodtagers og hans/hendes kollegers forebyggelseskultur – den fælles opfattelse af, hvorvidt der på arbejdspladsen gøres en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår ét spørgsmål om egen indsats for arbejdsmiljø. Spørgsmålet lyder:

1. Hvor ofte gør du og dine kolleger en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet?

Svarmulighederne er:

'Aldrig' (1), 'Sjældent' (2), 'Sommetider' (3), 'Ofte' (4) eller 'Altid' (5).

Resultaterne er baserede på den gennemsnitlige score.

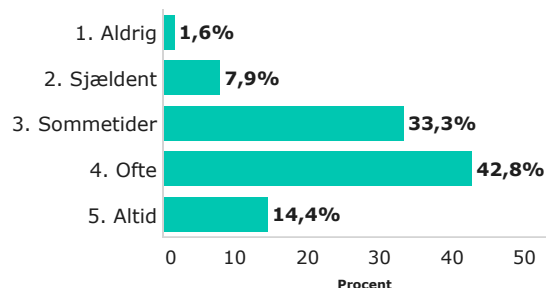
Svarfordeling

Egen indsats for arbejdsmiljø

Figur 1 viser svarfordelingen for de beskæftigede lønmodtageres egen og kollegers indsats for at forbedre arbejdsmiljøet.

Figur 1. Svarfordeling

**Din og kollegers
indsats for at
forbedre
arbejdsmiljøet**



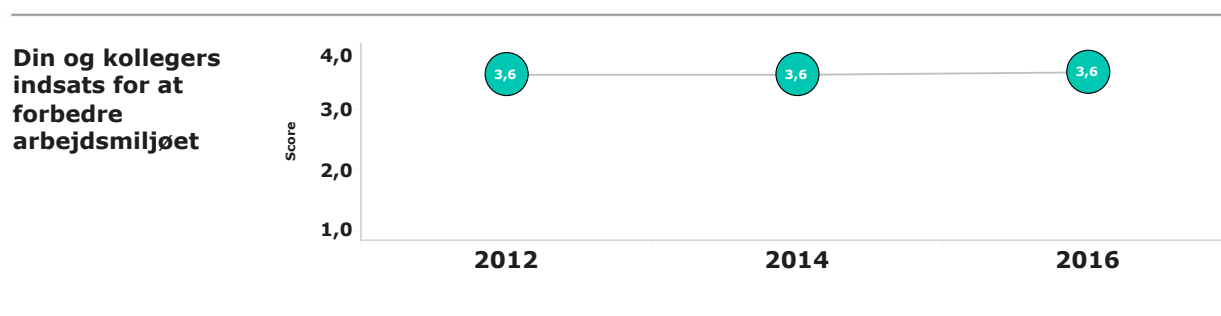
Omkring 10 % af lønmodtagerne svarer, at de 'Aldrig' eller 'Sjældent' gør en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet. Omvendt svarer omkring 60 % af lønmodtagerne, at de 'Ofte' eller 'Altid' gør en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet.

Tidsudvikling

Egen indsats for arbejdsmiljø

Figur 2 viser lønmodtagernes egen og kollegers indsats for at forbedre arbejdsmiljøet i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 er lønmodtagernes score for spørgsmålet om at forbedre arbejdsmiljøet den samme på 3,6.

Øverst og nederst placerede brancher

Egen indsats for arbejdsmiljø

Figur 3 viser de fem brancher, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for egen og kollegers indsats for at forbedre arbejdsmiljøet.

Figur 3. Brancher



Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Vand, kloak og affald', 'Transportmidler', 'Hotel og camping', 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' og 'Læger, tandlæger og dyrlæger' har de højeste scorer på 3,8 for spørgsmålet om egen og kollegers indsats for at forbedre arbejdsmiljøet. Modsat arbejder lønmodtagere med de laveste scorer for egen og kollegers indsats for at forbedre arbejdsmiljøet i brancherne 'Film, presse og bøger', 'Slagterier', 'Politi, beredskab og fængsler', 'Engros' samt 'IT og telekommunikation' med scorer i intervallet 3,4-3,5.

Øverst og nederst placerede job

Egen indsats for arbejdsmiljø

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for egen og kollegers indsats for at forbedre arbejdsmiljøet.

Figur 4. Jobgrupper



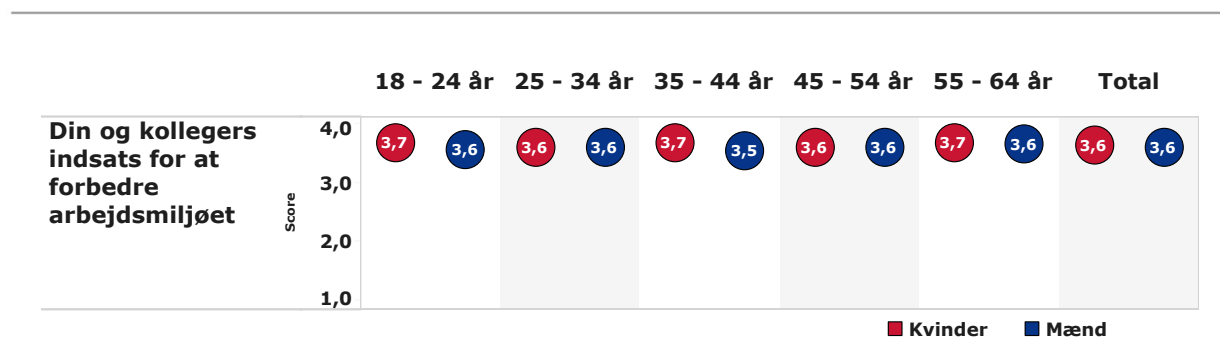
Lønmodtagere i jobgrupperne 'Sundhedsarbejdere uden nærmere angivelse', 'Jord- og betonarbejdere', 'Dagplejere og børneomsorgsbeskæftigede', 'Ejendoms- og rengøringsinspektører' og 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger' har de højeste scorer i intervallet 3,8-3,9 for spørgsmålet om egen og kollegers indsats for at forbedre arbejdsmiljøet. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Slagtere og bagere', 'IT-konsulenter', 'Bus- og taxachauffører, lokoførere m.fl.' og 'Militærpersonale' og 'Journalister' de laveste scorer på 3,4.

Køn og alder

Egen indsats for arbejdsmiljø

Figur 5 viser lønmodtagernes egen og kollegers indsats for at forbedre arbejdsmiljøet på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år, og 55-64 år og køn er inddelt i kvinder og mænd.

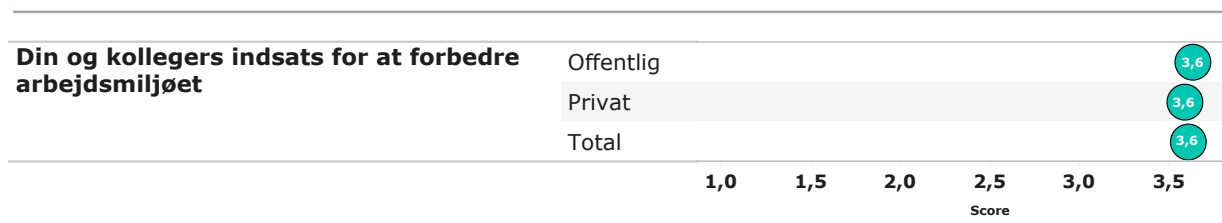
Kvinder og mænd har samme scorer på 3,6 for spørgsmålet om egen og kollegers indsats for at forbedre arbejdsmiljøet. Derudover er der ingen stor variation på tværs af alderkategorierne.

Sektor

Egen indsats for arbejdsmiljø

Figur 6 viser lønmodtagernes egen og kollegers indsats for at forbedre arbejdsmiljøet på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



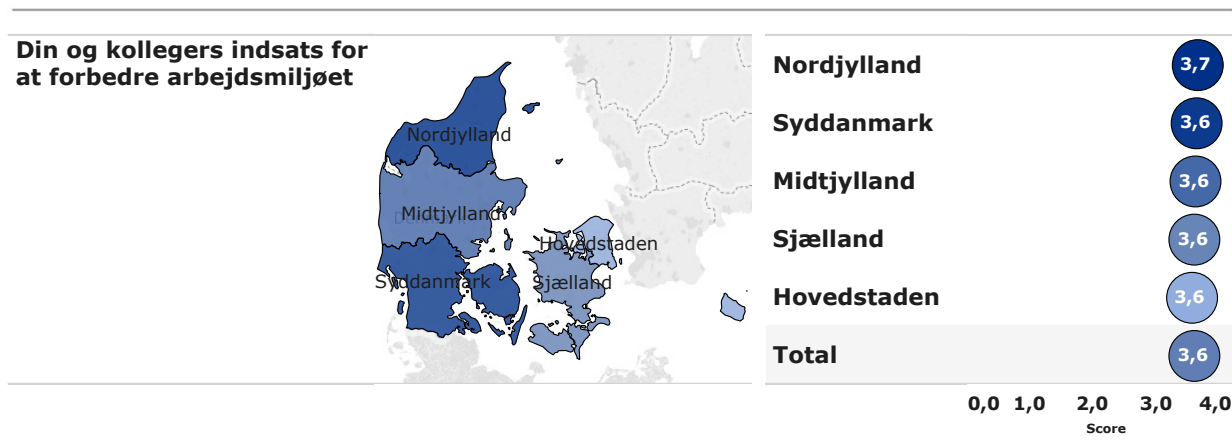
Både lønmodtagere i den offentlige sektor og lønmodtagere den private sektor har en gennemsnitlig score på 3,6 for spørgsmålet om egen og kollegers indsats for at forbedre arbejdsmiljøet.

Arbejdspladsens region

Egen indsats for arbejdsmiljø

Figur 7 viser lønmodtagernes egen og kollegers indsats for at forbedre arbejdsmiljøet i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Nordjylland, har den højeste score på 3,7 for spørgsmålet om egen og kollegers indsats for at forbedre arbejdsmiljøet. Modsat har lønmodtagere i Region Hovedstaden, Region Sjælland, Region Midtjylland og Region Syddanmark de laveste scorer på 3,6.



09

Helbred og arbejdsevne

Selvurderet arbejdsevne og helbred kan være påvirket af faktorer både i og udenfor arbejdet. Det samme gælder symptomer på angst og søvnproblemer.

Selvvrurderet helbred

Generelt selvvurderet helbred er nyttigt som et overordnet helbredsmål i befolkningsundersøgelser og som et supplement til andre helbredsmål. Selvvurderet helbred måles ved et internationalt anvendt og valideret spørgsmål om, hvordan man selv synes, at ens helbred er alt i alt.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred 2016' indgår ét spørgsmål om selvvurderet helbred.

Spørgsmålet lyder:

1. Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?

Svarmulighederne til spørgsmålet er:

'Dårligt' (1), 'Mindre godt' (2), 'Godt' (3), 'Vældig godt' (4) eller 'Fremragende' (5).

Resultaterne er baserede på beregningen af en gennemsnitlig score.

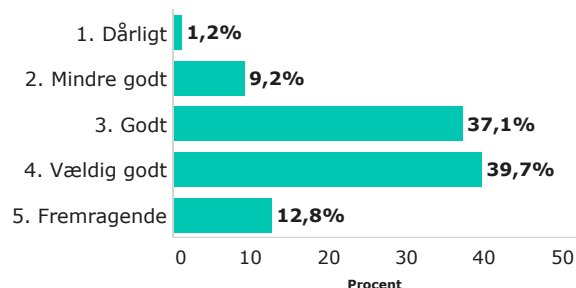
Svarfordeling

Selv vurderet helbred

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålet om selv vurderet helbred.

Figur 1. Svarfordeling

**Selv vurderet
helbred**



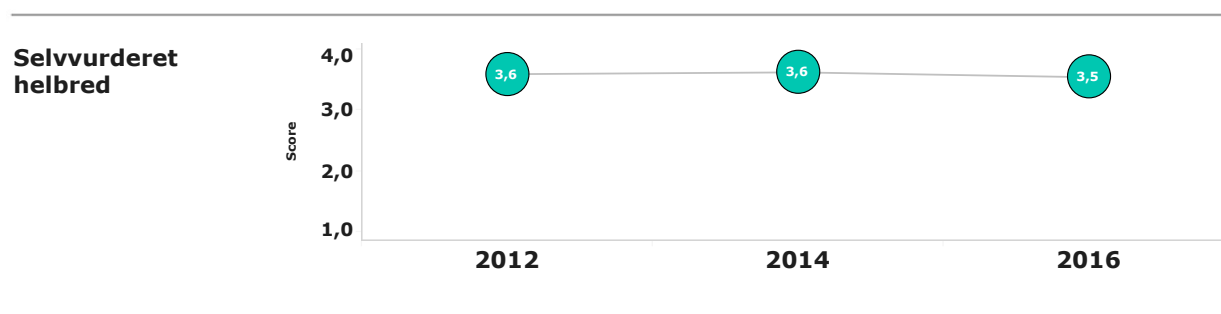
Langt størstedelen af de beskæftigede lønmodtagere vurderer deres helbred som godt. I alt angiver 89,6 % af lønmodtagerne deres helbred som 'Godt', 'Vældig godt' eller 'Fremragende'. Modsat viser figur 1 også, at 10,4 % af lønmodtagerne angiver deres helbred som 'Dårligt' eller 'Mindre godt'.

Tidsudvikling

Selvvurderet helbred

Figur 2 viser lønmodtagernes selvvurderede helbred i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 ses et mindre ikke statistisk signifikant fald i lønmodtagernes selvvurderede helbred. I 2012 er lønmodtagernes gennemsnitlige score på 3,6, og i 2016 er scoren 3,5.

Øverst og nederst placerede brancher

Selvvrurderet helbred

Figur 3 viser de fem brancher, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorere for spørgsmålet om selvvurderet helbred.

Figur 3. Brancher



Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Universiteter og forskning', 'Kontor', 'IT og telekommunikation', 'Engros' og 'Hospitaler', har de højeste scorere i intervallet 3,6-3,8 for selvvurderet helbred. Modsat arbejder lønmodtagere med de laveste scorere for selvvurderet helbred i brancherne 'Rengøring', 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen', 'Landbrug, skovbrug og fiskeri', 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' og 'Transportmidler'. Lønmodtagere i disse brancher har en score i intervallet 3,3-3,4.

Scorerne for de øverst og nederst placerede brancher i figur 3 ligger i det relativt lille interval på 3,3-3,8.

Øverst og nederst placerede job

Selv vurderet helbred

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for spørgsmålet om selv vurderet helbred.

Figur 4. Jobgrupper



Lønmodtagere i jobgruppen 'Læger' har den højeste score på 4,0 for selv vurderet helbred. Herefter ses lønmodtagere i jobgrupperne 'Sundhedsarbejdere uden nærmere angivelse', 'Undervisere og forskere ved universiteter', 'Revisorer, rådgivere og analytikere' og 'Jurister' med de næsthøjeste scorer på 3,8. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Rengøringsassistenter', 'Malere', 'Produktionsmedarbejdere', 'Slagtere og bagere' og 'Laboranter' de laveste scorer for selv vurderet helbred. Lønmodtagerne i disse jobgrupper har scorer i intervallet 3,2-3,3.

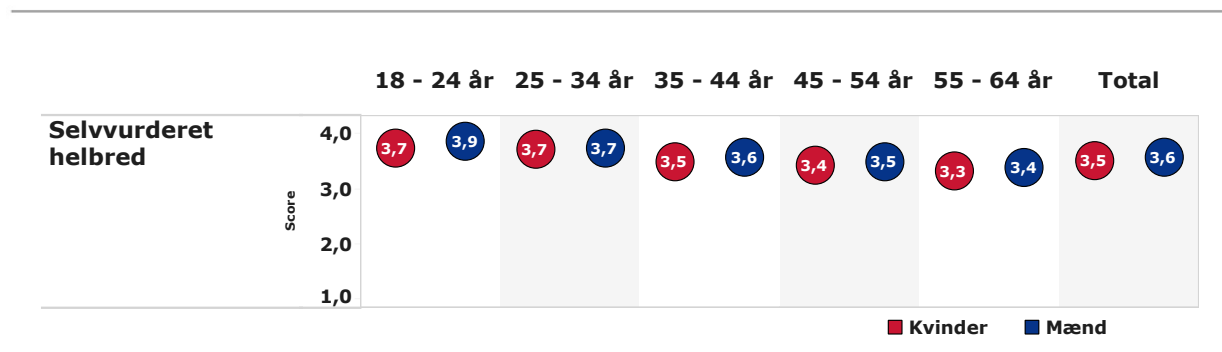
Figur 4 indikerer, at lønmodtagere i jobgrupper med høj socioøkonomisk status vurderer deres helbred bedre end lønmodtagere i jobgrupper, der er præget af hårdt fysisk arbejde.

Køn og alder

Selvvurderet helbred

Figur 5 viser lønmodtagernes selvvurderede helbred på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier, 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Figur 5 viser, at kvinder og mænd vurderer deres helbred relativt ens.

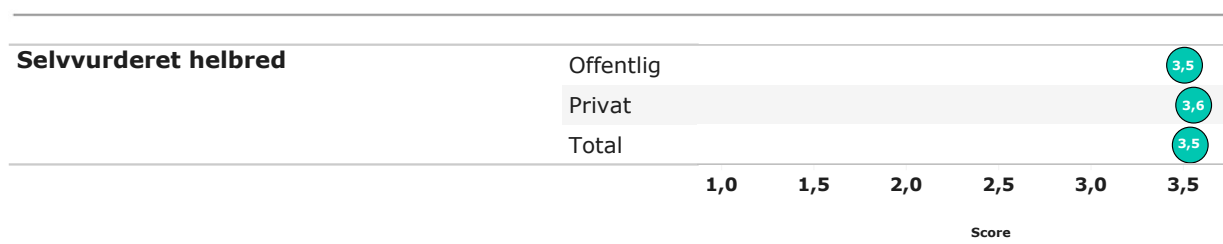
Figur 5 viser også en mindre tendens blandt kvinder og mænd, hvor selvvurderet helbred falder med stigende alder.

Sektor

Selv vurderet helbred

Figur 6 viser lønmodtagernes selv vurderede helbred på tværs af ansættelses sektor.

Figur 6. Sektor



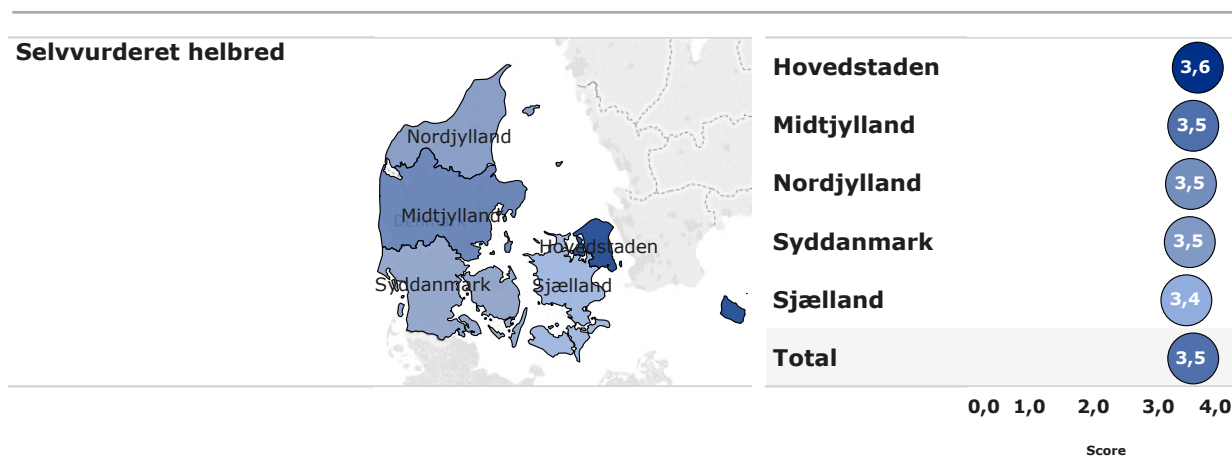
Lønmodtagere i den offentlige og i den private sektor har omtrent samme scorer for selv vurderet helbred. Lønmodtagere i den offentlige sektor har en score på 3,5, hvor lønmodtagere i den private sektor har en score på 3,6.

Arbejdspladsens region

Selv vurderet helbred

Figur 7 viser lønmodtagernes selv vurderede helbred i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Hovedstaden, har den højeste score på 3,6 for selv vurderet helbred, hvor lønmodtagere, der arbejder i Region Sjælland, har den laveste score på 3,4.

Selv vurderet arbejdsevne

Selv vurderet arbejdsevne er den enkeltes vurdering af egne evner til at leve op til de fysiske og psykiske krav, som arbejdet stiller til dem.

Arbejdsevne afspejler den enkeltes vurdering af balancen mellem helbred og andre personlige ressourcer overfor de krav, som arbejdet stiller.

En ringe selv vurderet arbejdsevne hænger sammen med risikoen for fremtidigt langtidssygefravær og førtidig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår tre spørgsmål om selv vurderet arbejdsevne. Der bliver spurgt til den generelle, den fysiske og den psykiske arbejdsevne. Spørgsmålene om selv vurderet arbejdsevne stammer oprindeligt fra det finske spørgeskema om arbejdsevne: 'The Work Ability Index'. Det første spørgsmål om generel arbejdsevne lyder:

1. Forestil dig, at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?

De beskæftigede lønmodtagere angiver værdien på en skala fra 0 til 10, hvor 0 angiver, at man er ude af stand til at arbejde, og 10 angiver den bedste arbejdsevne.

Spørgsmålene om fysisk og psykisk arbejdsevne lyder:

2. Hvordan vurderer du din nuværende arbejdsevne i forhold til de fysiske krav i dit arbejde?
3. Hvordan vurderer du din nuværende arbejdsevne i forhold til de psykiske krav i dit arbejde?

Svarkategorierne til de to spørgsmål er:

'Dårlig' (1), 'Nogenlunde' (2), 'God' (3), 'Særlig god' (4) eller 'Fremragende' (5).

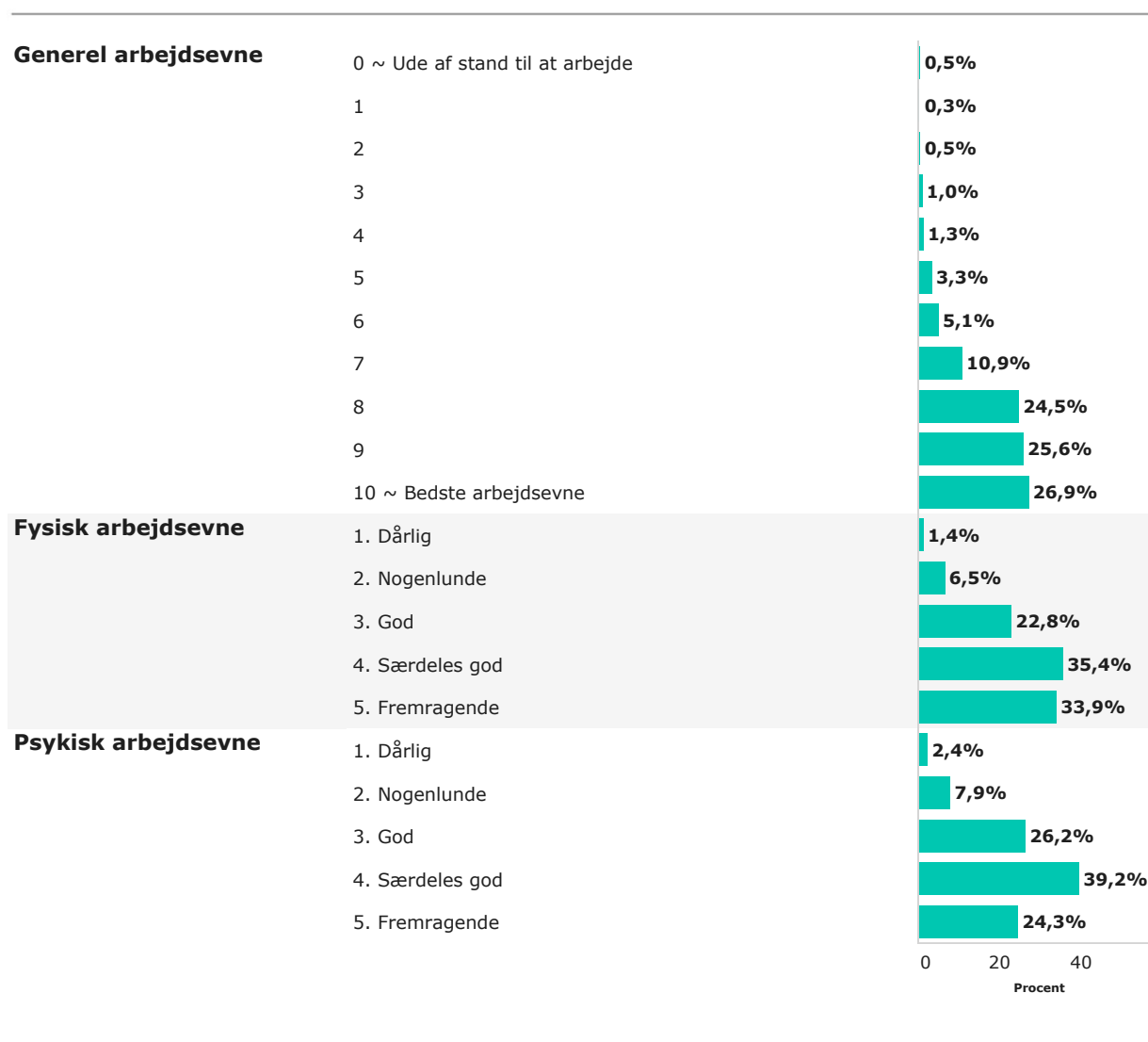
Resultaterne er baserede på beregninger af den gennemsnitlige score, hvor 1 angiver den dårligste fysiske og psykiske arbejdsevne, og 5 angiver den bedste fysiske og psykiske arbejdsevne.

Svarfordeling

Selvvrurderet arbejdsevne

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene vedrørende selvvrurderet arbejdsevne.

Figur 1. Svarfordeling



I alt svarer 26,9 % af lønmodtagerne, at de har den bedste generelle arbejdsevne med en score på 10. Modsat svarer 0,5 % af lønmodtagerne, at de er ude af stand til at arbejde med en score på 0. Generelt angiver størstedelen af lønmodtagerne, at de har en god generel arbejdsevne, da de placerer sig i den høje ende af svarskalaen.

Hvad angår lønmodtagernes fysiske arbejdsevne svarer i alt 69,3 %, at de har en 'Fremragende' eller 'Særlig god' fysisk arbejdsevne. Modsat svarer 1,4 % af lønmodtagerne, at de har en 'Dårlig' fysisk arbejdsevne.

I alt svarer 63,5 % af lønmodtagerne, at de har en 'Fremragende' eller 'Særlig god' psykisk arbejdsevne. Modsat svarer 2,4 % af lønmodtagerne, at de har en 'Dårlig' psykisk arbejdsevne.

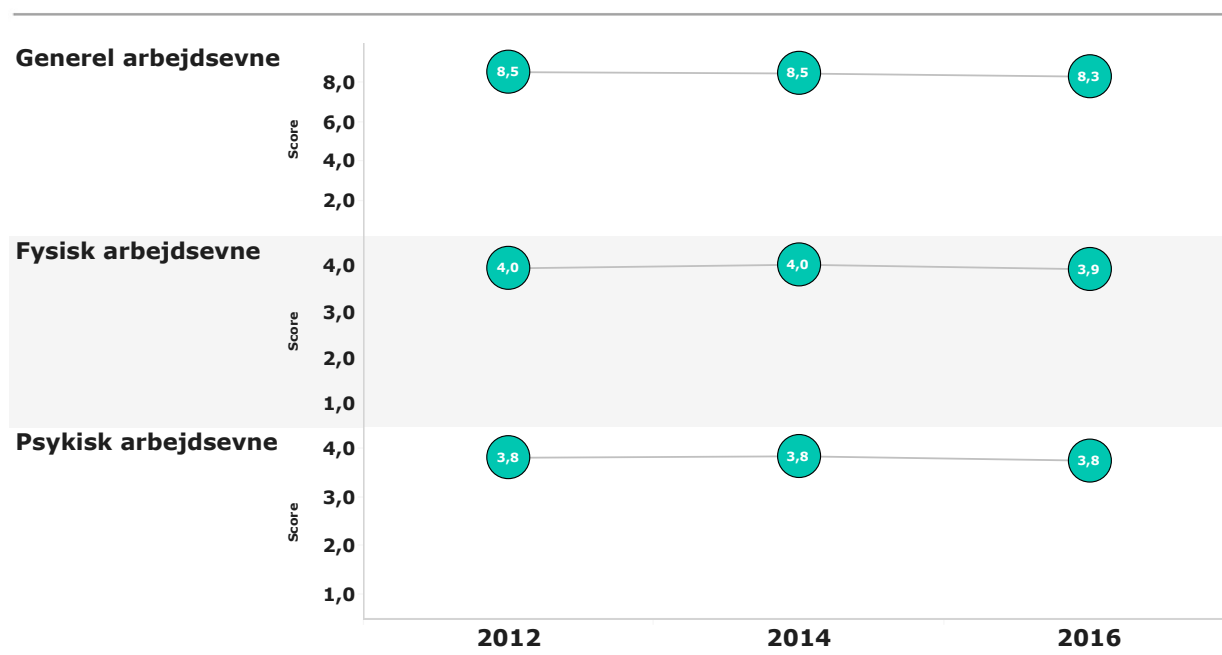
Overordnet vurderer lønmodtagerne deres generelle arbejdsevne som værende høj, og deres fysiske og psykiske arbejdsevne som værende relativt god.

Tidsudvikling

Selvurderet arbejdsevne

Figur 2 viser lønmodtagernes generelle, fysiske og psykiske arbejdsevne i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 ses et statistisk signifikant fald i lønmodtagernes generelle arbejdsevne. I 2012 angiver lønmodtagerne en score på 8,5 for deres generelle arbejdsevne, og i 2016 angiver lønmodtagerne en lavere score på 8,3 for deres generelle arbejdsevne.

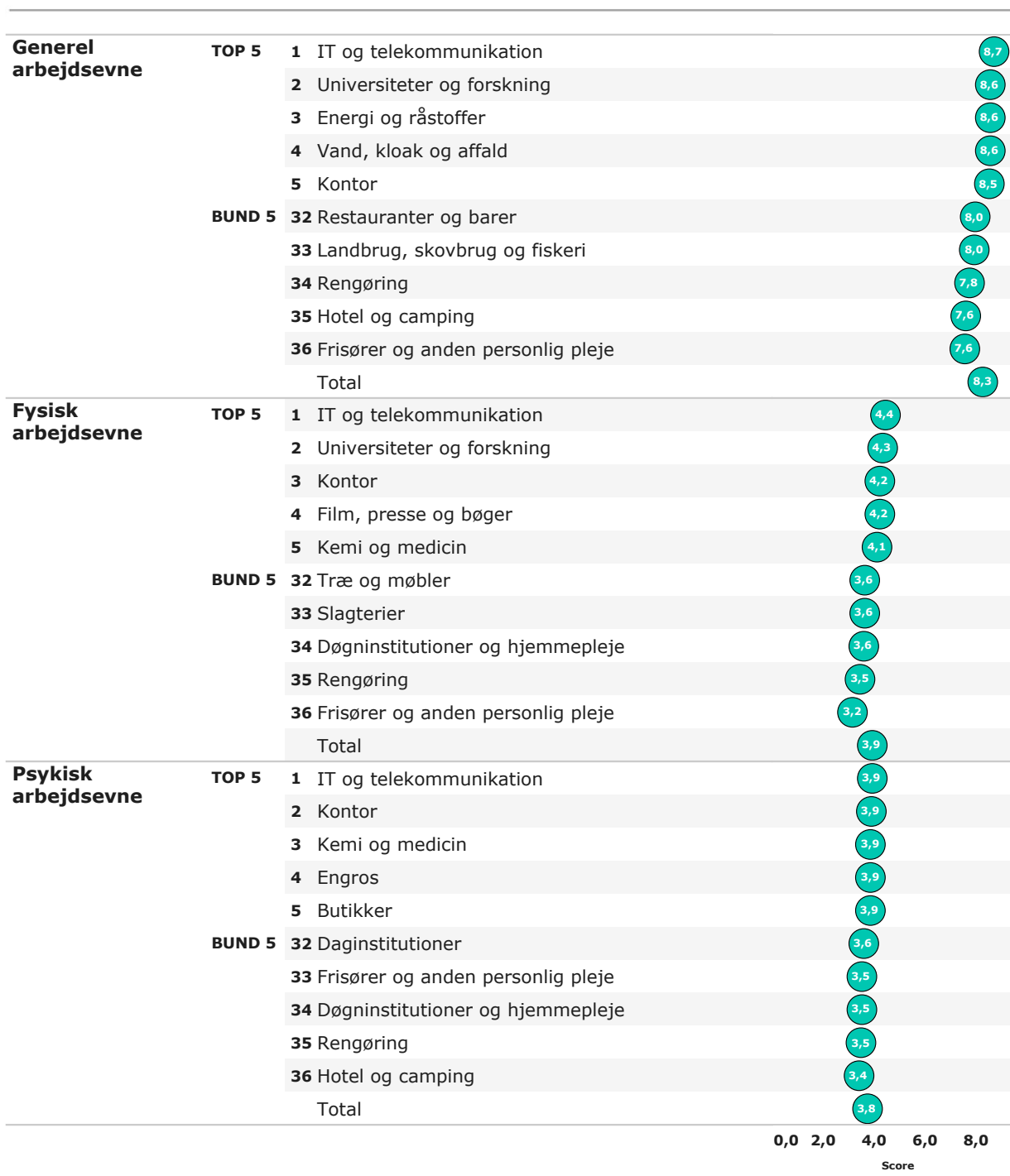
I perioden fra 2012-2016 er der ingen statistisk signifikante ændringer i lønmodtagernes fysiske og psykiske arbejdsevne.

Øverst og nederst placerede brancher

Selv vurderet arbejdsevne

Figur 3 viser de fem brancher, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for spørgsmålene om selv vurderet arbejdsevne.

Figur 3. Brancher



Øverst og nederst placerede brancher

Selvvrurderet arbejdsevne

Lønmodtagere, som arbejder i brancherne 'IT og telekommunikation' og 'Universiteter og forskning', har de højeste scorer på hhv. 8,7 og 8,6 for spørgsmålet om generel arbejdsevne. Modsat er det lønmodtagere i brancherne 'Frisører og anden personlig pleje' og 'Hotel og camping', der har de laveste scorer på 7,6 for spørgsmålet om generel arbejdsevne.

Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'IT og telekommunikation' og 'Universiteter og forskning', har de højeste scorer på hhv. 4,4 og 4,3 for spørgsmålet om fysisk arbejdsevne. Modsat er det lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Frisører og anden personlig pleje', 'Rengøring', 'Døgninstitutioner og hjemmepleje', 'Slakterier' og 'Træ og møbler', der har de laveste scorer for spørgsmålet om fysisk arbejdsevne. Lønmodtagerne i disse brancher har en score for fysisk arbejdsevne i intervallet 3,2-3,6.

Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'IT og telekommunikation', 'Kontor', 'Kemi og medicin', 'Engros' og 'Butikker', har de højeste scorer på 3,9 for spørgsmålet om psykisk arbejdsevne. Modsat har lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Hotel og camping', 'Rengøring', 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' og 'Frisører og anden personlig pleje' de laveste scorer for spørgsmålet om psykisk arbejdsevne i intervallet 3,4-3,5.

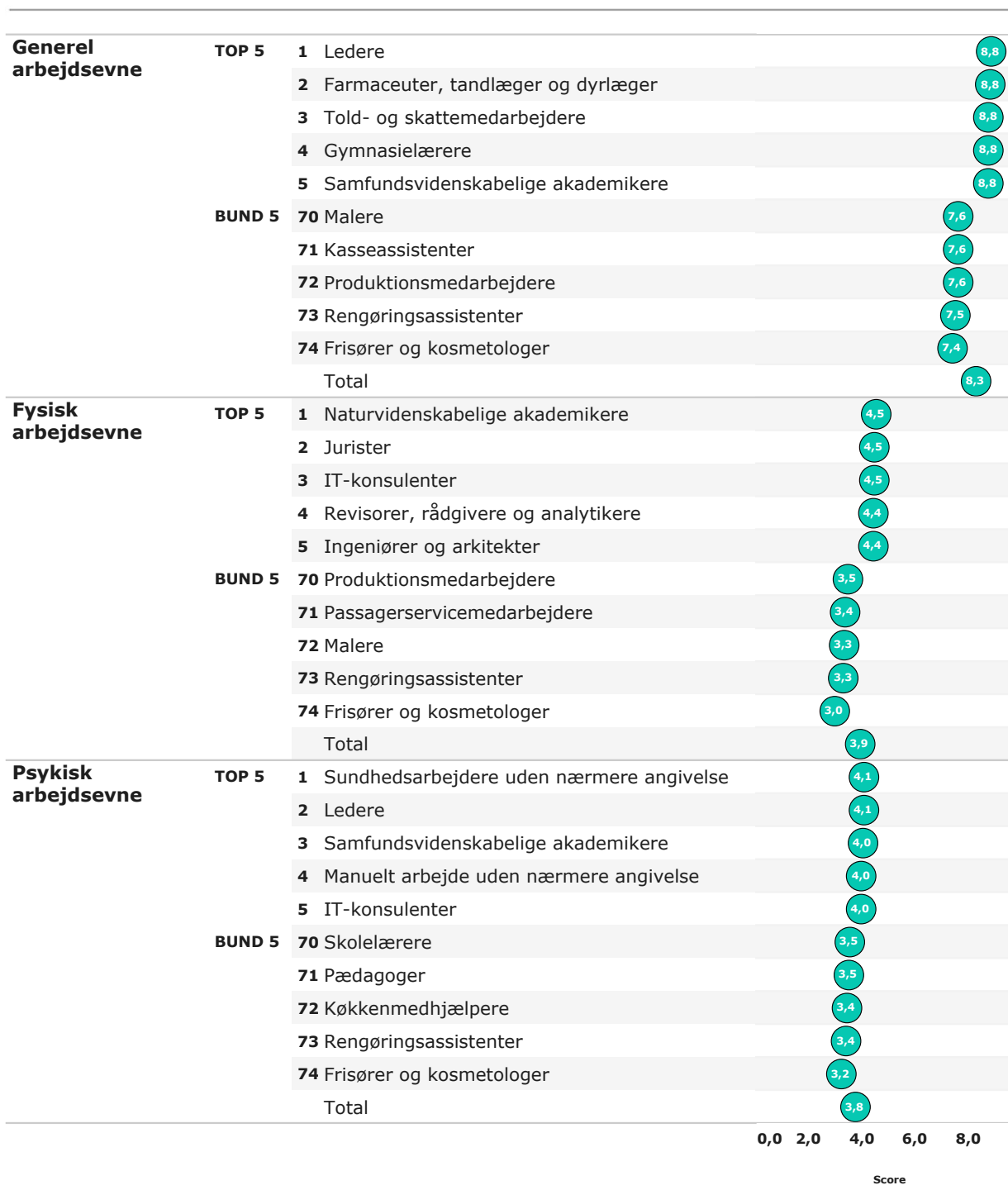
Sammenlignes branchernes øverste og nederste placering på tværs af de tre spørgsmål om selvvurderet arbejdsevne, går bestemte brancher igen. Brancherne 'IT og telekommunikation' og 'Kontor' er øverst placerede ved alle tre spørgsmål om selvvurderet arbejdsevne, mens brancherne 'Frisører og anden personlig pleje' samt 'Rengøring' er nederst placerede ved alle tre spørgsmål om selvvurderet arbejdsevne.

Øverst og nederst placerede job

Selvvrurderet arbejdsevne

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for spørgsmålene om selvvrurderet arbejdsevne.

Figur 4. Jobgrupper



Øverst og nederst placerede job

Selvvrurderet arbejdsevne

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Ledere', 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger', 'Told- og skattemedarbejdere', 'Gymnasielærere' og 'Samfundsvidenskabelige akademikere' har de højeste scorer på 8,8 for spørgsmålet om generel arbejdsevne. Modsat har lønmodtagere i jobgruppen 'Frisører og kosmetologer' den laveste score på 7,4 for spørgsmålet om generel arbejdsevne.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Naturvidenskabelige akademikere', 'Jurister' og 'IT-konsulenter' har de højeste scorer på 4,5 for spørgsmålet om fysisk arbejdsevne. Modsat har lønmodtagere i jobgruppen 'Frisører og kosmetologer' den laveste score på 3,0 for spørgsmålet om fysisk arbejdsevne.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Sundhedsarbejdere uden nærmere angivelse' og 'Ledere' har de højeste scorer på 4,1 for spørgsmålet om psykisk arbejdsevne. Modsat har lønmodtagere i jobgruppen 'Frisører og kosmetologer' den laveste score på 3,2 for spørgsmålet om psykisk arbejdsevne.

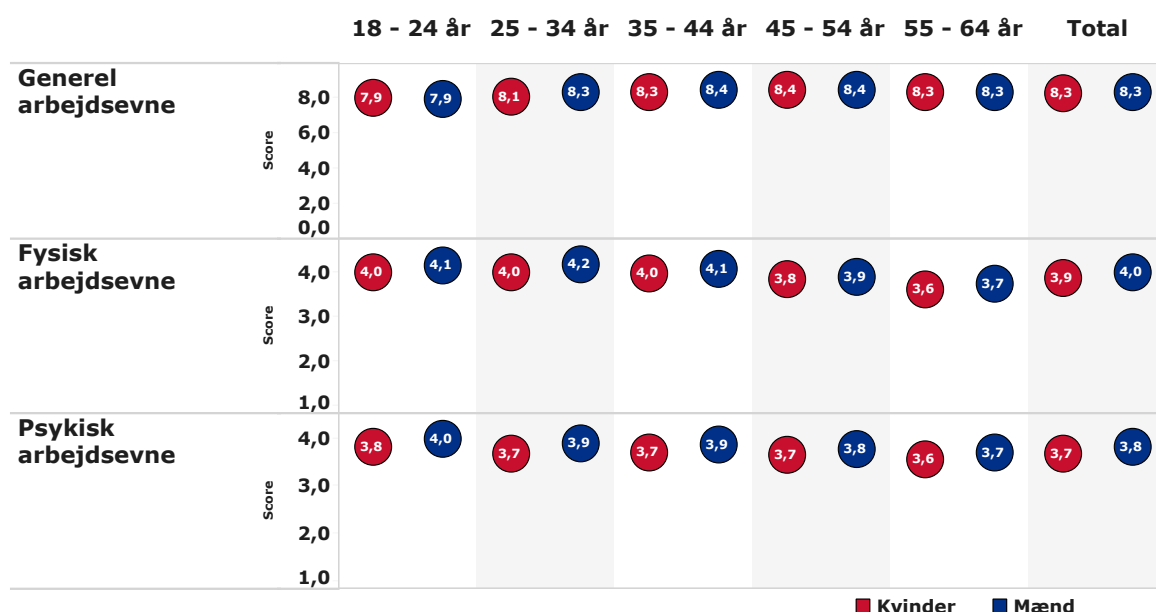
Sammenlignes jobgruppernes øverste og nederste placeringer på tværs af de tre spørgsmål om selvvurderet arbejdsevne, går bestemte jobgrupper igen. Lønmodtagere i jobgrupperne 'Samfundsvidenskabelige akademikere', 'Ledere' og 'IT-konsulenter' er øverst placerede ved to af spørgsmålene om selvvurderet arbejdsevne. Lønmodtagere i jobgrupperne 'Frisører og kosmetologer' og 'Rengøringsassistenter' er nederst placerede for alle tre spørgsmål om arbejdsevne.

Køn og alder

Selvvrurderet arbejdsevne

Figur 5 viser lønmodtagernes generelle, fysiske og psykiske arbejdsevne på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Figur 5 viser, at kvinder og mænd har nogenlunde ens selvvrurderet arbejdsevne.

Kvinder og mænd i alderen 45-54 år angiver den bedste generelle arbejdsevne med den samme score på 8,4. Modsat angiver unge kvinder og mænd i alderen 18-24 år den dårligste generelle arbejdsevne med den samme score på 7,9.

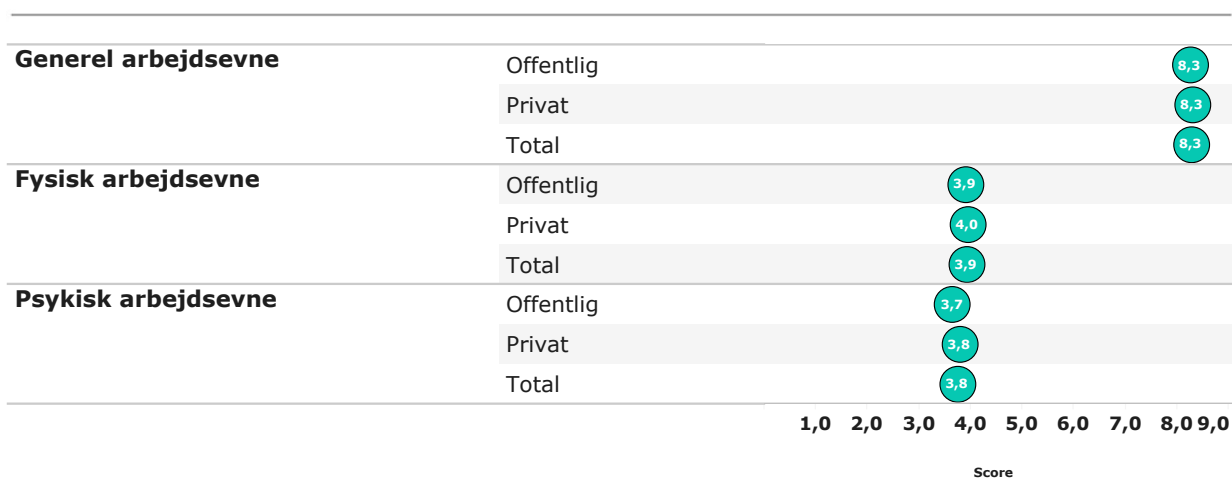
Kvinder og mænd i alderen 55-64 år angiver den dårligste fysiske arbejdsevne med de respektive scorere på hhv. 3,6 for kvinder og 3,7 for mænd. Tilsvarende angiver kvinder og mænd i samme alderskategori også den dårligste psykiske arbejdsevne med de respektive scorere på hhv. 3,6 for kvinder og 3,7 for mænd.

Sektor

Selv vurderet arbejdsevne

Figur 6 viser lønmodtagernes selv vurderede arbejdsevne på tværs af ansættelses sektor.

Figur 6. Sektor



Overordnet angiver lønmodtagere i den offentlige sektor og lønmodtagere i den private sektor omtrent samme grad af selv vurderet arbejdsevne.

Lønmodtagere i den offentlige og lønmodtagere i den private sektor har ens gennemsnitlige scorer på 8,3 for spørgsmålet om generel arbejdsevne.

Lønmodtagere i den offentlige sektor har en score på 3,9 for spørgsmålet om fysisk arbejdsevne, hvor lønmodtagere i den private sektor har en score på 4,0.

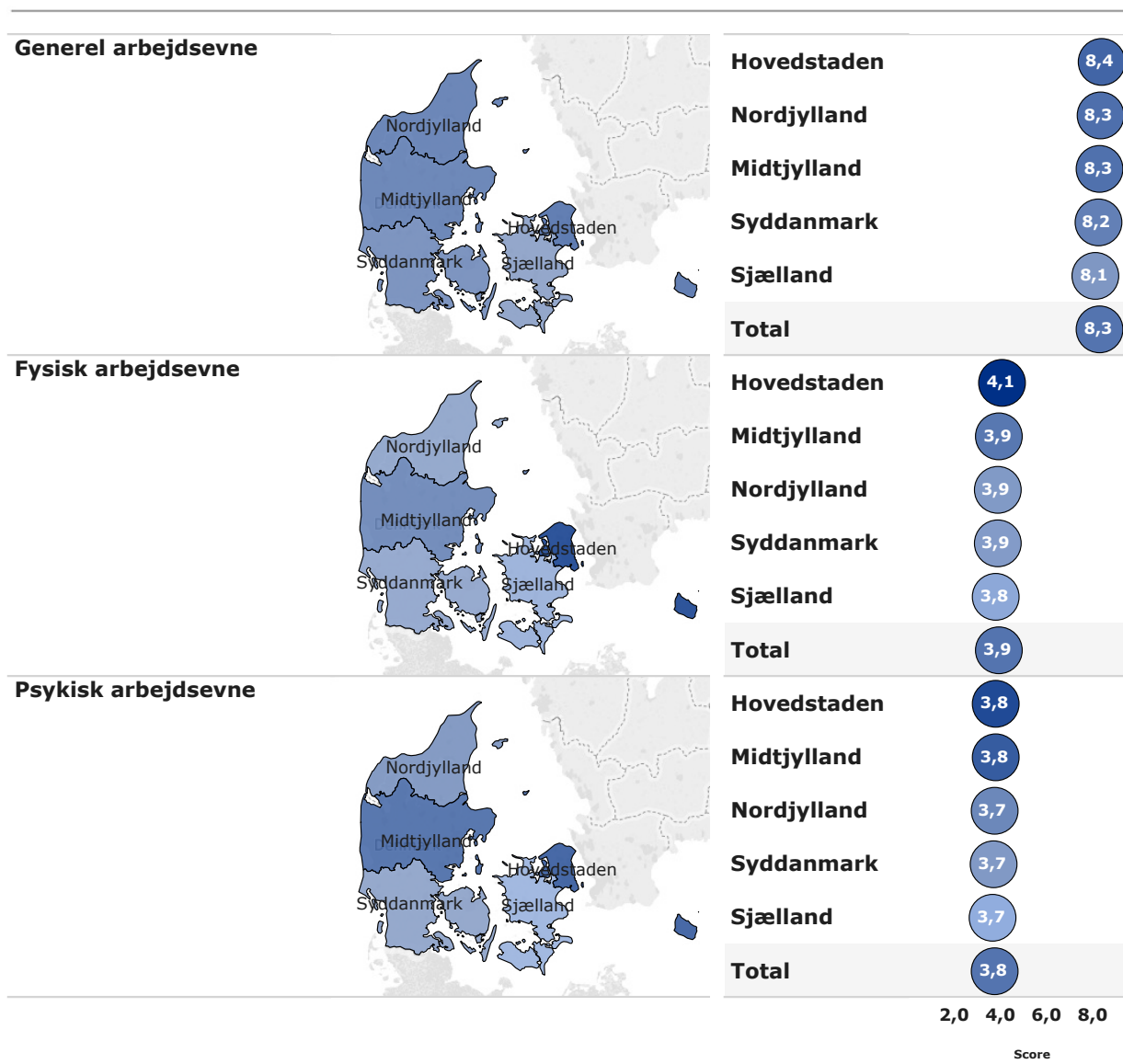
Lønmodtagerne i den offentlige sektor har en score på 3,7 for spørgsmålet om psykisk arbejdsevne, hvor lønmodtagere i den private sektor har en score på 3,8.

Arbejdspladsens region

Selv vurderet arbejdsevne

Figur 7 viser lønmodtagernes selv vurderede arbejdsevne i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Lønmodtagerne i Region Hovedstaden har den højeste score på 8,4 for spørgsmålet om generel arbejdsevne, hvor lønmodtagere i Region Sjælland har den laveste score på 8,1.

Lønmodtagerne i Region Hovedstaden har den højeste score på 4,1 for spørgsmålet om fysisk arbejdsevne, hvor lønmodtagere i Region Sjælland har den laveste score på 3,8.

Lønmodtagerne i Region Hovedstaden og Region Midtjylland har de højeste scorer på 3,8 for spørgsmålet om psykisk arbejdsevne, hvor lønmodtagere i Region Sjælland har den laveste score på 3,7.

Lønmodtagerne i Region Hovedstaden har den højeste score for alle tre spørgsmål om selv vurderet arbejdsevne, modsat har lønmodtagerne i Region Sjælland den laveste score for alle tre spørgsmål om selv vurderet arbejdsevne.

Selv vurderet arbejdsrelateret sygdom

Selv vurderet arbejdsrelateret sygdom kan fx være bevægeapparatbesvær (muskel-skeletbesvær), hudlidelser, høreskader, hjertekarsygdomme, luftvejslidelser, kræft, reproduktionsskader eller mavesår. Disse sygdomme kan skyldes eller forværres af faktorer i arbejdsmiljøet, men også af livsstilsfaktorer som fx rygning og alkohol.

Den ætiologiske fraktion er et udtryk for andelen af sygdomstilfælde, der kunne undgås, hvis en given risikofaktor blev fjernet. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har tidligere fundet, at arbejdsmiljøets 'Ætiologiske fraktion' for sygdom (i form af tolv udvalgte hoveddiagnoser) samlet set udgør 7-11 % for kvinder og 8-15 % for mænd.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår et spørgsmål om selv vurderet arbejdsrelateret sygdom. Spørgsmålet lyder:

1. Har du inden for de sidste 12 måneder haft en sygdom, som skyldes dit arbejde?

Svarmulighederne til spørgsmålet er:

'Ja'(1) eller 'Nej'(2).

Resultaterne er baserede på, hvor stor en andel, der har svaret 'Ja' (svarkategori 1).

Bemærk, at der er tale om lønmodtagernes egne vurderinger, og at der ikke skelnes mellem alvorligheden af en evt. arbejdsrelateret sygdom.

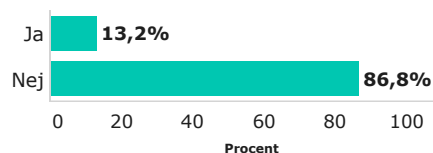
Svarfordeling

Selv vurderet arbejdsrelateret sygdom

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålet om selv vurderet arbejdsrelateret sygdom.

Figur 1. Svarfordeling

**Selv vurderet
arbejdsrelateret
sygdom**



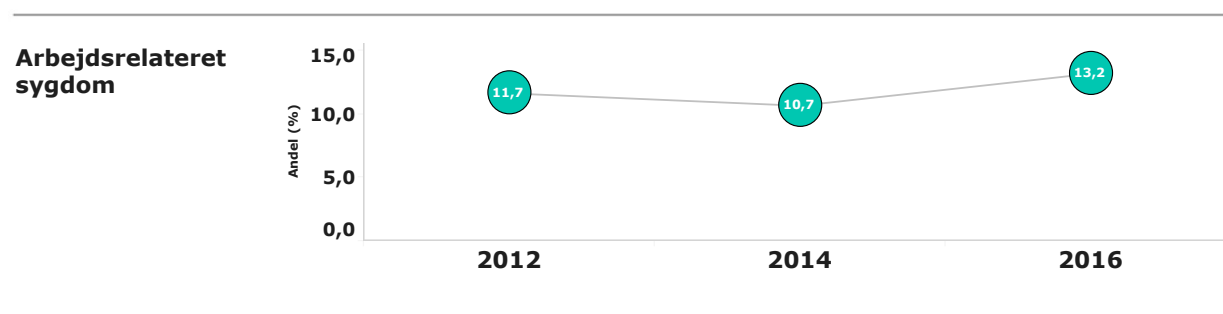
I alt svarer 13,2 % af lønmodtagerne 'Ja' til spørgsmålet om arbejdsrelateret sygdom, og 86,8 % svarer 'Nej'.

Tidsudvikling

Selv vurderet arbejdsrelateret sygdom

Figur 2 viser lønmodtagernes selv vurderede arbejdsrelaterede sygdomme i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 ses en statistisk signifikant stigning i andelen af lønmodtagere med selv vurderet arbejdsrelateret sygdom. I 2012 har 11,7 % af lønmodtagerne angivet en arbejdsrelateret sygdom, og andelen stiger til 13,2 % i 2016.

Øverst og nederst placerede brancher

Selv vurderet arbejdsrelateret sygdom

Figur 3 viser de fem brancher, hvor andelen af lønmodtagere med selv vurderede arbejdsrelaterede sygdomme er størst og mindst.

Figur 3. Brancher



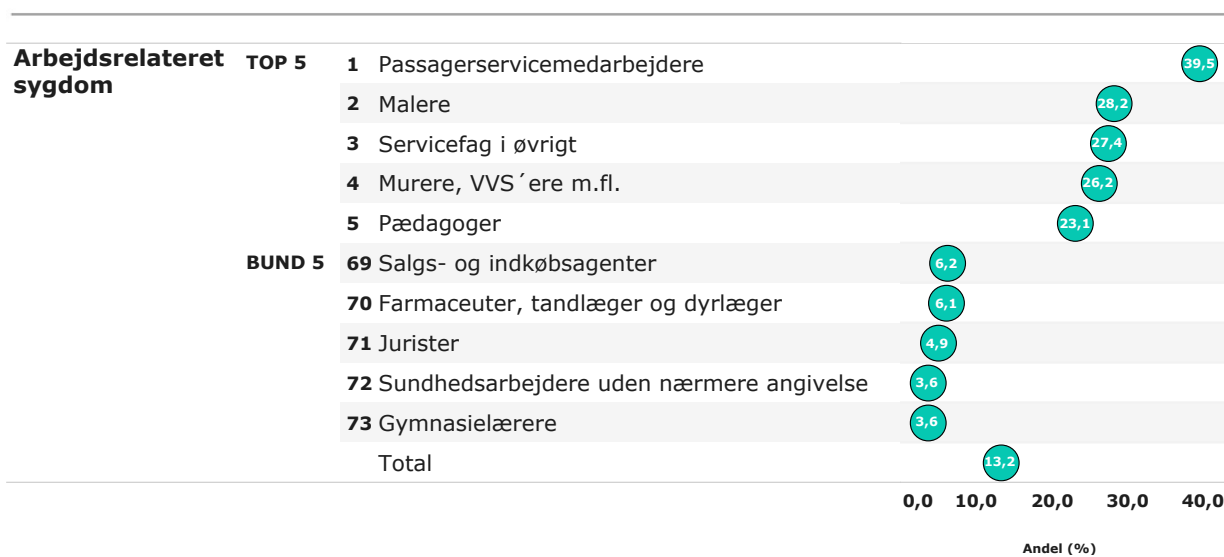
Den største andel af lønmodtagere, der angiver en arbejdsrelateret sygdom, arbejder i branchen 'Vand, kloak og affald', hvor knap hver fjerde lønmodtager angiver en arbejdsrelateret sygdom. Blandt lønmodtagere i brancherne 'Slagterier', 'Daginstitutioner' og 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' angiver hver femte lønmodtager en arbejdsrelateret sygdom. Den mindste andel af lønmodtagere, der angiver en arbejdsrelateret sygdom, arbejder i branchen 'IT og telekommunikation'. I alt angiver 7,3 % af lønmodtagere i denne branche en arbejdsrelateret sygdom.

Øverst og nederst placerede job

Selv vurderet arbejdsrelateret sygdom

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor andelen af lønmodtagere med selv vurderede arbejdsrelaterede sygdomme er størst og mindst.

Figur 4. Jobgrupper



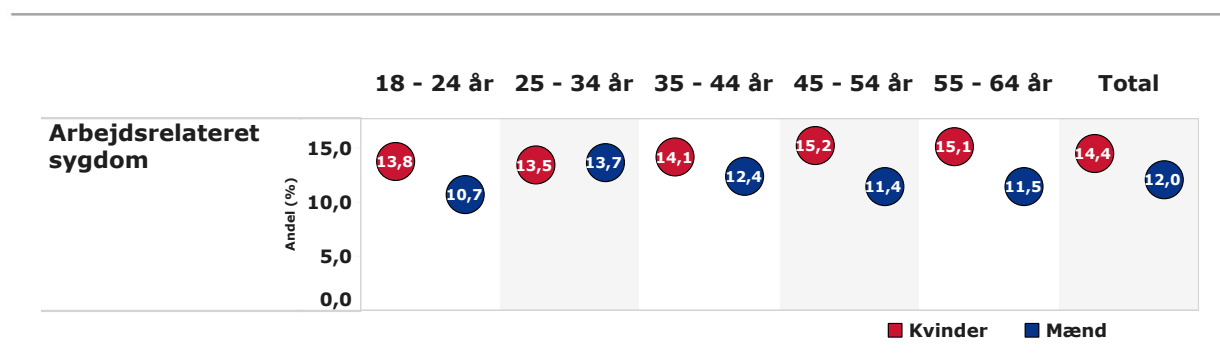
Den største andel af lønmodtagere med arbejdsrelaterede sygdomme er i jobgruppen 'Passagerservicemedarbejdere'. I alt angiver 39,5 % i denne jobgruppe en arbejdsrelateret sygdom. Derudover angiver omkring hver fjerde lønmodtager i jobgrupperne 'Malere', 'Servicefag i øvrigt', 'Murere, VVS'ere m.fl.' samt 'Pædagoger' en arbejdsrelateret sygdom. Den mindste andel af lønmodtagere med selv vurderede arbejdsrelaterede sygdomme er i jobgrupperne 'Gymnasielærere' og 'Sundhedsarbejdere uden nærmere angivelse'. I disse to jobgrupper angiver 3,6 % af lønmodtagerne en arbejdsrelateret sygdom inden for det seneste år.

Køn og alder

Selv vurderet arbejdsrelateret sygdom

Figur 5 viser lønmodtagernes selv vurderede arbejdsrelaterede sygdomme på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Figur 5 viser, at andelen af lønmodtagere med en arbejdsrelaterede sygdomme er højere for kvinder end for mænd. Blandt kvinder angiver 14,4 % arbejdsrelaterede sygdomme, mens det samme er tilfældet for 12,0 % af mændene.

Derudover viser figur 5 også en generel tendens, hvor kvinder i højere grad end mænd angiver arbejdsrelaterede sygdomme. Dette gælder på tværs af alle alderskategorierne, med undtagelse af mænd i alderskategorien 25-34 årige.

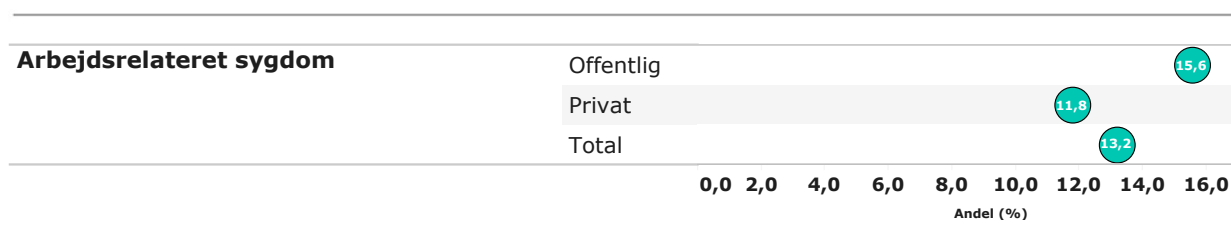
Andelen af kvinder med arbejdsrelaterede sygdomme er størst i aldersgruppen 45-54 år, mens det for mænd er i aldersgruppen 25-34 år.

Sektor

Selvurderet arbejdsrelateret sygdom

Figur 6 viser lønmodtagernes arbejdsrelaterede sygdomme på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



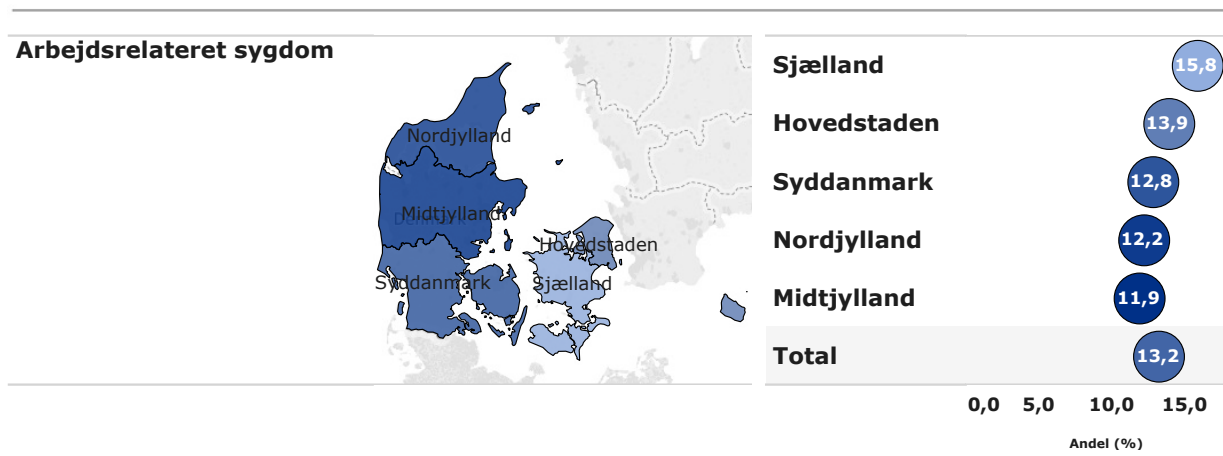
I alt har 15,6 % af lønmodtagerne i den offentlige sektor angivet arbejdsrelateret sygdom i 2016. Andelen er 11,8 % i den private sektor.

Arbejdspladsens region

Selvurderet arbejdsrelateret sygdom

Figur 7 viser lønmodtagernes arbejdsrelaterede sygdomme i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Den største andel af lønmodtagere med arbejdsrelaterede sygdomme arbejder i Region Sjælland. I alt angiver 15,8 % af lønmodtagerne i Region Sjælland, at de har haft en arbejdsrelateret sygdom inden for det seneste år. Modsat er Region Midtjylland den region, hvor den mindste andel af lønmodtagerne angiver arbejdsrelaterede sygdomme. 11,9 % af lønmodtagerne i Region Midtjylland angiver, at de har haft en arbejdsrelateret sygdom.

Mentalt helbred

Godt psykisk velbefindende og høj energi er forbundet med en lavere risiko for langtidssygefravær, arbejdsophør og førtidspension. Dårligt psykisk velbefindende og lav energi kan skyldes fysiske eller psykiske lidelser, men kan også være en følge af et dårligt psykosocialt arbejdsmiljø. Spørgsmålene i 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016', der omhandler generelt mentalt helbred, kommer fra en dansk oversættelse af det amerikanske spørgeskema SF-36. Det amerikanske spørgeskema er et af de mest anvendte spørgeskemaer i verden til at måle selv vurderet helbred.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår fire spørgsmål om mental sundhed og tre spørgsmål om vitalitet. De fire spørgsmål om mental sundhed lyder:

Hvor stor en del af tiden i de seneste 4 uger har du...

1. været meget nervøs?
2. været så langt nede, at intet kunne opmuntre dig?
3. har du følt dig trist til mode?
4. har du følt dig rolig og afslappet?

Svarmulighederne til de første tre spørgsmål er:

'På intet tidspunkt' (100), 'Lidt af tiden' (80), 'Noget af tiden' (60), 'En hel del af tiden' (40), 'Det meste af tiden' (20) og 'Hele tiden' (0).

Svarmulighederne til det fjerde spørgsmål er:

'Hele tiden' (100), 'Det meste af tiden' (80), 'En hel del af tiden' (60), 'Noget af tiden' (40), 'Lidt af tiden' (20) og 'På intet tidspunkt' (0).

De fire spørgsmål indgår i en samlet score beregnet som gennemsnittet af scorerne for de fire spørgsmål. En lav score indikerer dårlig mental sundhed, og en høj score indikerer god mental sundhed.

De tre spørgsmål om vitalitet lyder:

Hvor stor en del af tiden i de sidste 4 uger har du...

1. følt dig veloplagt og fuld af liv?
2. har du været fuld af energi?
3. har du følt dig udslidt?

Svarmulighederne til spørgsmål 1 og 2 om vitalitet er:

'Hele tiden' (100), 'Det meste af tiden' (80), 'En hel del af tiden' (60), 'Noget af tiden' (40), 'Lidt af tiden' (20) og 'På intet tidspunkt' (0).

Svarmulighederne til spørgsmål 3 om vitalitet er:

'På intet tidspunkt' (100), 'Lidt af tiden' (80), 'Noget af tiden' (60), 'En hel del af tiden' (40), 'Det meste af tiden' (20) og 'Hele tiden' (0).

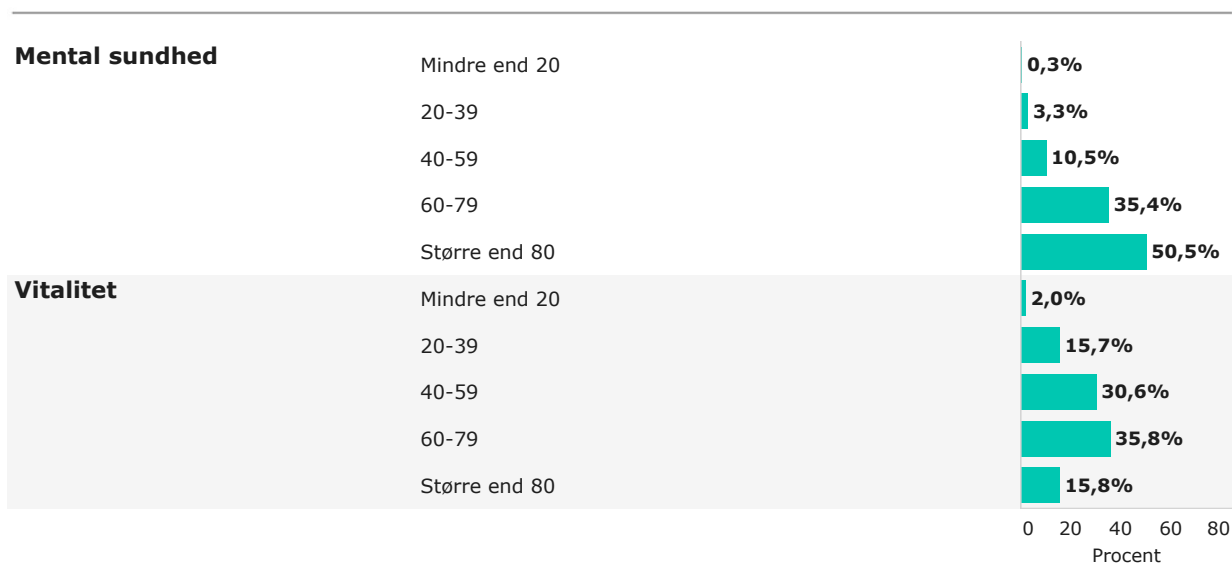
De tre spørgsmål er samlet i en score for vitalitet og er beregnet som gennemsnittet af scorerne for de tre spørgsmål. En lav score indikerer dårlig vitalitet og en høj score indikerer god vitalitet.

Svarfordeling

Mentalt helbred

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om mental sundhed og vitalitet.

Figur 1. Svarfordeling



Langt størstedelen af lønmodtagerne har en relativ god mental sundhed. Mere end 50 % af lønmodtagerne har en score for mental sundhed på 80 eller derover og under 1 % af lønmodtagerne har en score på mindre end 20.

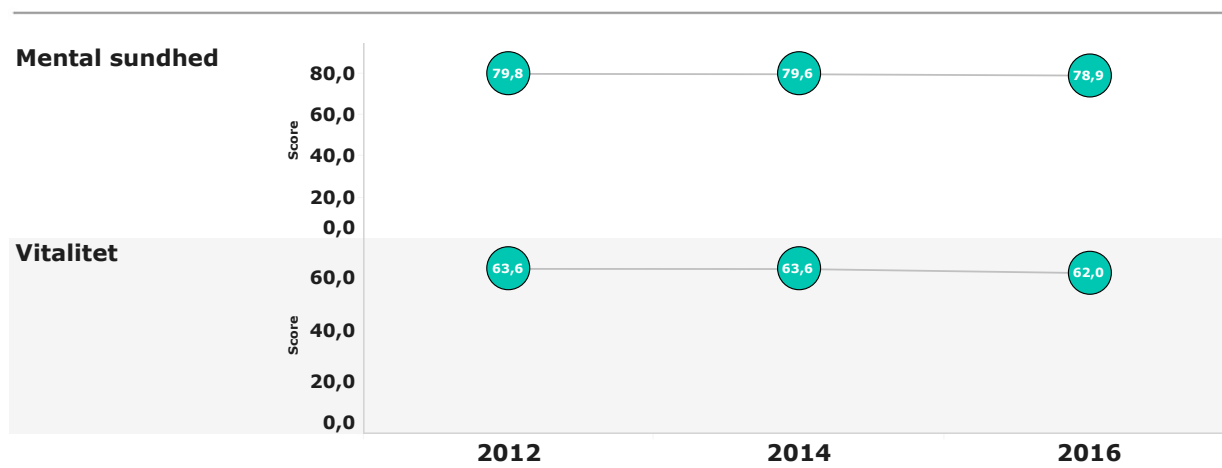
Mere end 15 % af lønmodtagerne har en score for vitalitet på 80 eller derover og 2 % har en score på mindre end 20.

Tidsudvikling

Mentalt helbred

Figur 2 viser lønmodtagernes mentale sundhed i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 ses et mindre fald i lønmodtagernes mentale sundhed. I 2012 er den gennemsnitlige score 79,8, og i 2016 er scoren faldet til 78,9. Ændringen er ikke statistisk signifikant.

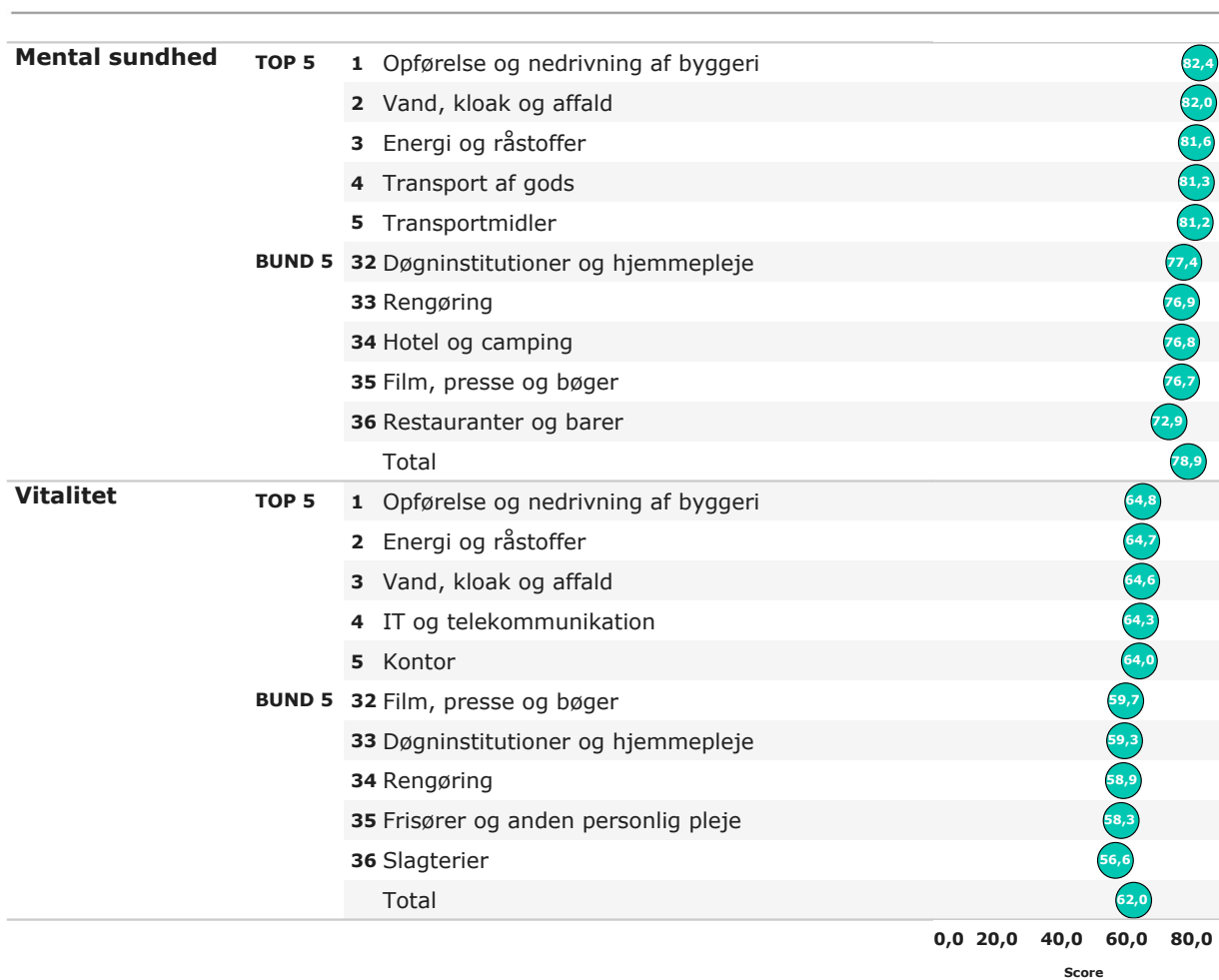
I perioden fra 2012-2016 ses et statistisk signifikant fald i lønmodtagernes score for vitalitet. I 2012 er den gennemsnitlige score for vitalitet 63,6, og i 2016 er scoren faldet til 62,0.

Øverst og nederst placerede brancher

Mentalt helbred

Figur 3 viser de fem brancher, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for mental sundhed og vitalitet.

Figur 3. Brancher



Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Opførelse og nedrivning af byggeri', 'Vand, kloak og affald', 'Energi og råstoffer', 'Transport af gods' og 'Transportmidler', har de højeste scorer i intervallet 81,2-82,4. Modsat har lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Restauranter og barer', 'Film, presse og bøger', 'Hotel og camping', 'Rengøring' og 'Døgninstitutioner og hjemmepleje', de laveste scorer for mental sundhed. Lønmodtagere, der arbejder i disse brancher, har en gennemsnitlig score i intervallet 72,9-77,4.

Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Opførelse og nedrivning af byggeri', 'Energi og råstoffer', 'Vand, kloak og affald', 'IT og telekommunikation' og 'Kontor', har de højeste scorer for vitalitet i intervallet 64,0-64,8. Modsat arbejder lønmodtagerne med de laveste scorer i brancherne 'Slagterier', 'Frisører og anden personlig pleje', 'Rengøring', 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' og 'Film, presse og bøger'. Lønmodtagerne i disse brancher har en gennemsnitlig score i intervallet 56,6-59,7.

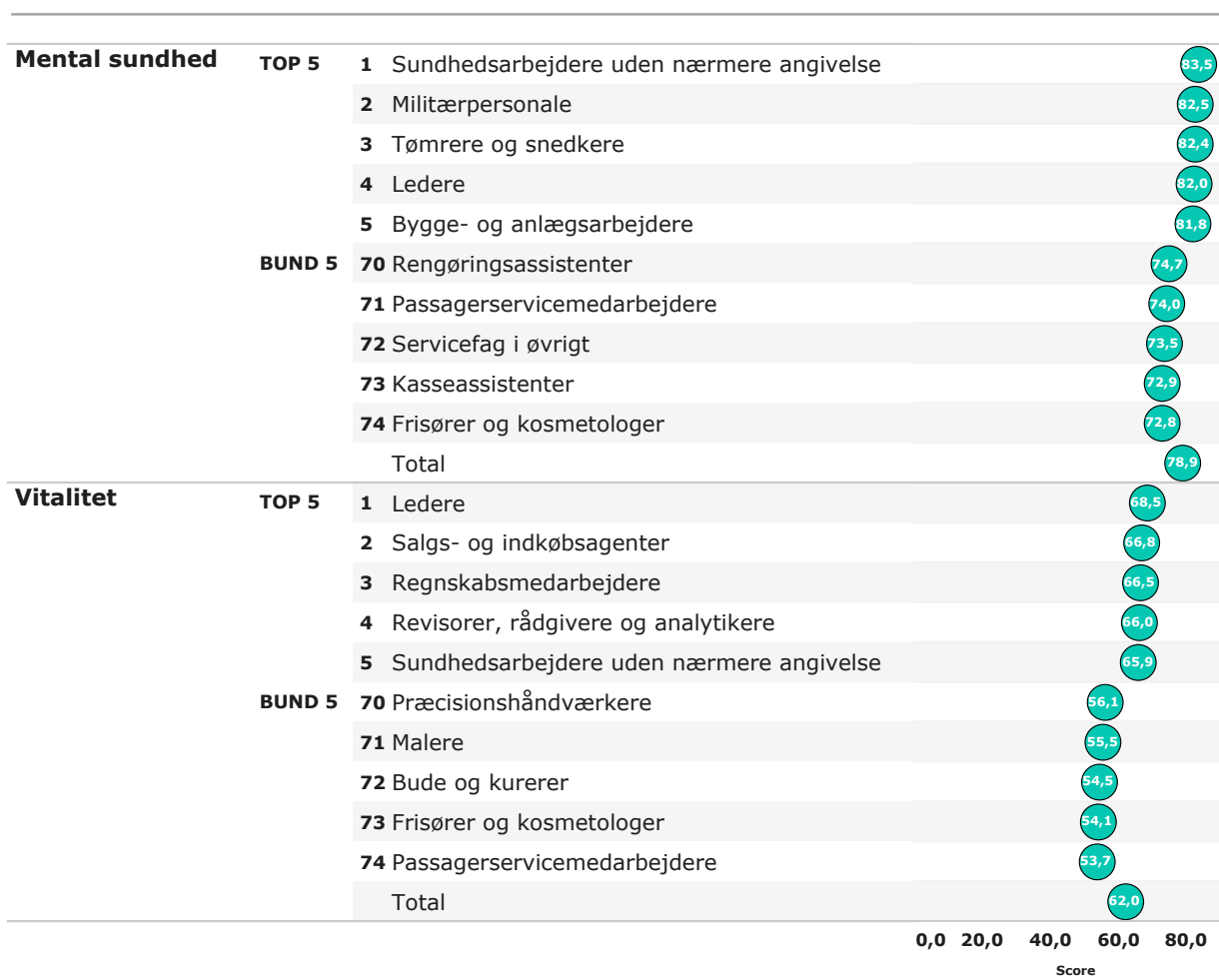
For begge spørgsmål om mentalt helbred er lønmodtagere i brancherne 'Opførelse og nedrivning af byggeri', 'Vand, kloak og affald' og 'Energi og råstoffer' øverst placerede i figuren med de højeste scorer for mental sundhed og vitalitet. Lønmodtagere i brancherne 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' og 'Rengøring' er nederst placerede i figuren med de laveste scorer for mental sundhed og vitalitet.

Øverst og nederst placerede job

Mentalt helbred

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for mental sundhed og vitalitet.

Figur 4. Jobgrupper



Lønmodtagere i jobgrupperne 'Sundhedsarbejdere uden nærmere angivelse', 'Militærpersonale', 'Tømrere og snedkere', 'Ledere' og 'Bygge- og anlægsarbejdere' har de højeste scorer i intervallet 81,8-83,5 for mental sundhed. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Frisører og kosmetologer', 'Kasseassistenter', 'Servicefag i øvrigt', 'Passagerservicemedarbejdere' og 'Rengøringsassistenter' de laveste scorer i intervallet 72,8-74,7.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Ledere', 'Salgs- og indkøbsagenter', 'Regnskabsmedarbejdere', 'Revisorer, rådgivere og analytikere' og 'Sundhedsarbejdere uden nærmere angivelse' har de højeste scorer i intervallet 65,9-68,5 for vitalitet. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Passagerservicemedarbejdere', 'Frisører og kosmetologer', 'Bude og kurerer', 'Malere' og 'Præcisionshåndværkere' de laveste scorer i intervallet 53,7-56,1.

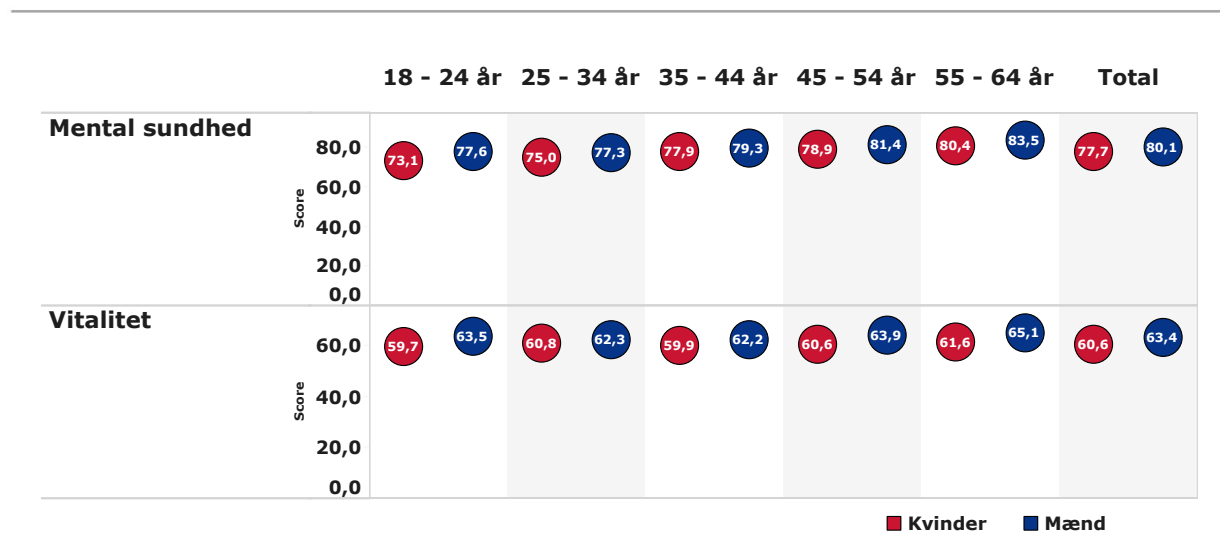
Jobgrupperne 'Sundhedsarbejdere uden nærmere angivelse' og 'Ledere' er øverst placerede for begge spørgsmål om mentalt helbred. Modsat er 'Frisører og kosmetologer' og 'Passagerservicemedarbejdere' nederst placerede for begge spørgsmål om mentalt helbred.

Køn og alder

Mentalt helbred

Figur 5 viser lønmodtagernes mentale helbred på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Figur 5 viser, at kvindelige lønmodtagere har de laveste scorer for spørgsmålene om mental sundhed og vitalitet.

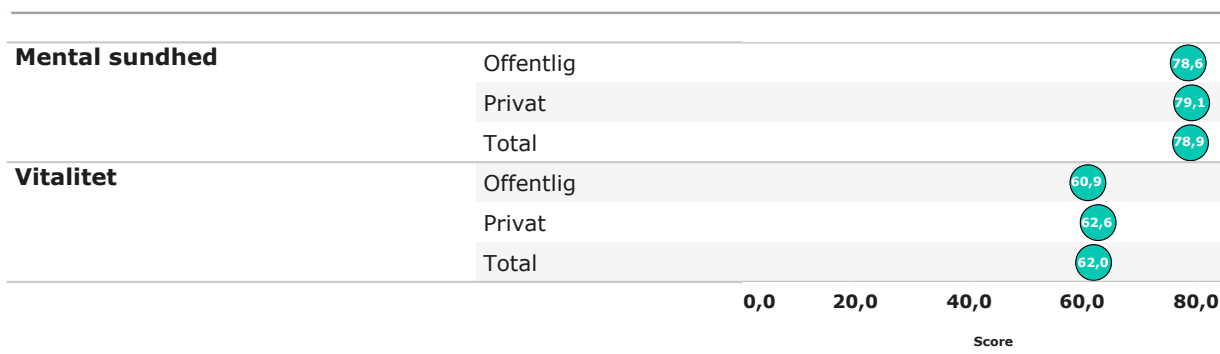
Figur 5 indikerer en tendens, hvor lønmodtagernes mentale sundhed stiger med alderen for begge køn.

Sektor

Mentalt helbred

Figur 6 viser lønmodtagernes mentale helbred på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



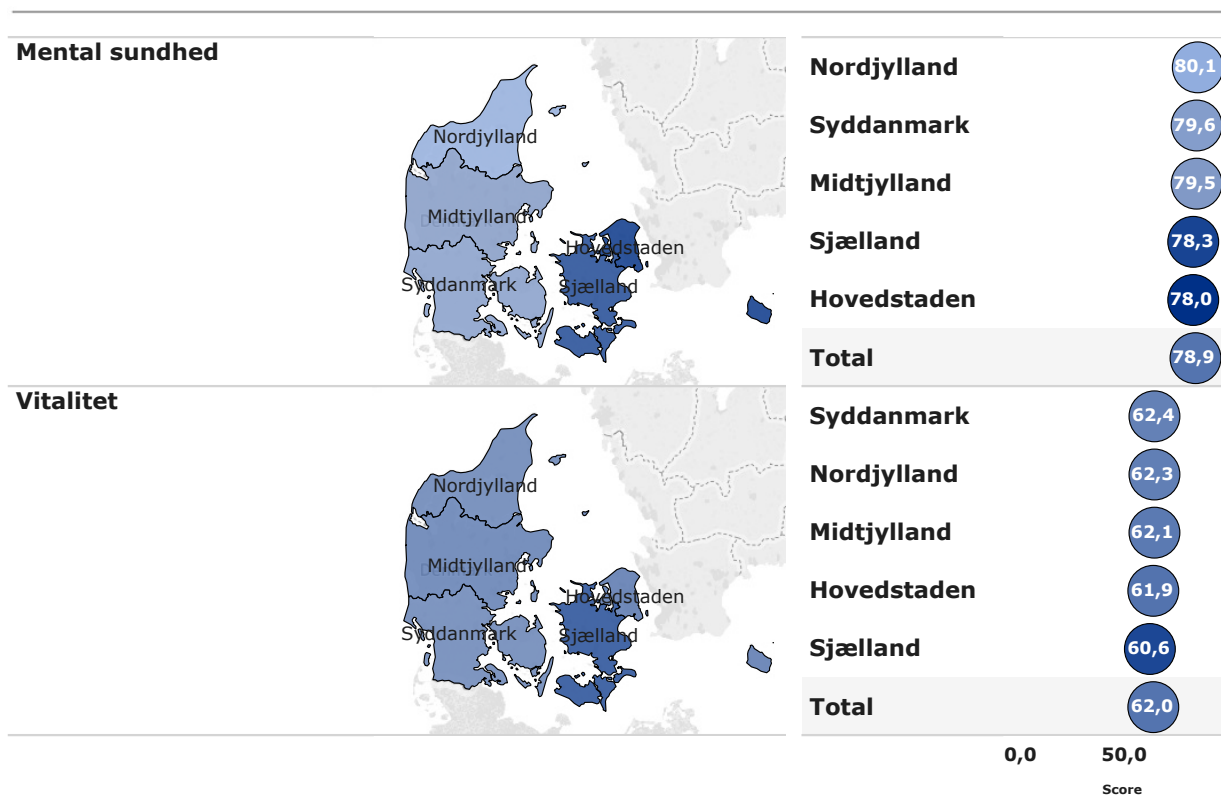
Lønmodtagere i den offentlige sektor og lønmodtagere i den private sektor har omtrent de samme scorere for spørgsmålene om mentalt helbred. Lønmodtagere i den offentlige sektor har en score på 78,6 for mental sundhed og en score på 60,9 for vitalitet. Lønmodtagere i den private sektor har en score på 79,1 for mental sundhed og en score på 62,6 for vitalitet.

Arbejdspladsens region

Mentalt helbred

Figur 7 viser lønmodtagernes mentale helbred i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Nordjylland, har den højeste score for mental sundhed på 80,1. Modsat har lønmodtagere, der arbejder i Region Hovedstaden, den laveste score for mental sundhed på 78,0.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Syddanmark, har den højeste score for vitalitet på 62,4. Modsat har lønmodtagere, der arbejder i Region Sjælland, den laveste score for vitalitet på 60,6.

Depressive symptomer

Det er ikke kun mennesker med diagnosen 'klinisk depression', som har en forhøjet risiko for sygefravær og førtidig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Også mennesker, som har depressive symptomer, men ikke en egentlig diagnose, har en høj risiko for langtidssygefravær. Depressive symptomer har stor betydning for sygefraværet og muligheden for at fastholde medarbejderne på arbejdspladen.

Spørgsmålene om depressive symptomer i undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' kommer fra 'Major Depression Inventory (MDI)', som er udviklet af den danske psykiater Per Bech. MDI er et spørgeskema, som ofte benyttes til at måle graden af depression.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår 12 spørgsmål om depressive symptomer.

Spørgsmålene lyder: Hvor stor en del af tiden i de sidste 2 uger...

1. har du følt dig trist til mode, ked af det?
2. har du manglet interesse for dine daglige gøremål?
3. har du følt, at du manglede energi og kræfter?
4. har du haft mindre selvtillid?
5. har du haft dårlig samvittighed eller skyldfølelse?
6. har du følt, at livet ikke var værd at leve?
7. har du haft besvær med at koncentrere dig, fx om at læse avis eller følge med i fjernsyn?
8. har du følt dig rastløs?
9. har du følt dig stille eller fåmælt?
10. har du haft besvær med at sove om natten?
11. har du haft nedsat appetit?
12. har du haft øget appetit?

Svarmulighederne til alle spørgsmål er:

'På intet tidspunkt' (0), 'Lidt af tiden' (10), 'Noget af tiden' (20), 'En hel del af tiden' (30), 'Det meste af tiden' (40), 'Hele tiden' (50).

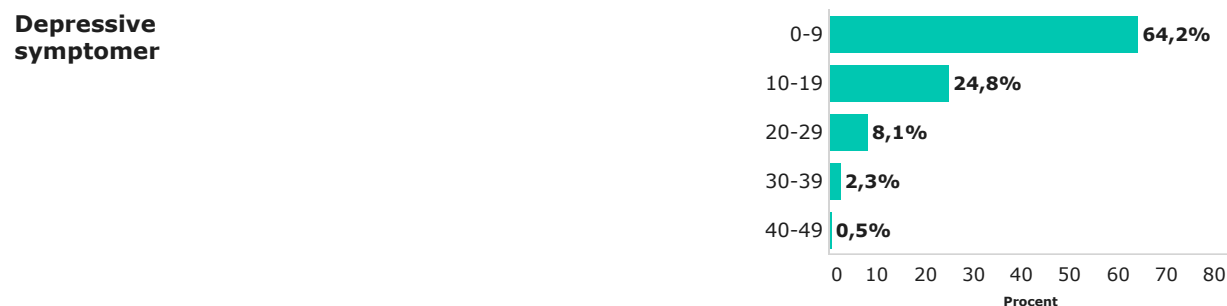
For alle spørgsmål gælder, at svaret tildeles et antal point. Svaret 'På intet tidspunkt' får værdien 0, mens svaret 'Hele tiden' får værdien 50. Svarene derimellem får værdierne 10 til 40. Værdierne for de enkelte svar bliver lagt sammen og divideret med antallet af besvarede spørgsmål. Resultatet heraf er et samlet gennemsnit på en skala fra 0 til 50. En høj værdi svarer til, at lønmodtagerne har flere depressive symptomer, mens en lav værdi svarer til, at lønmodtagerne har færre depressive symptomer. En MDI-score på 20 eller derover indikerer, at det måske er muligt at stille diagnosen klinisk depression.

Svarfordeling

Depressive symptomer

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om depressive symptomer de seneste to uger.

Figur 1. Svarfordeling



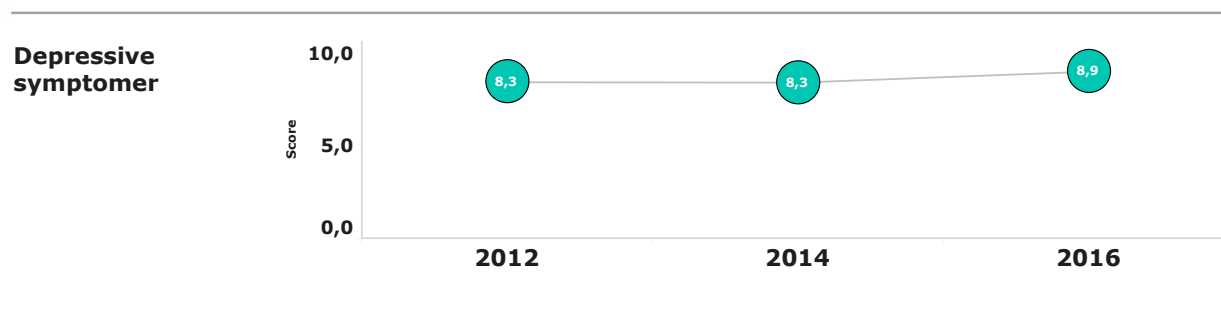
I alt har 89 % af lønmodtagerne en MDI-score under 20, mens 11 % har en MDI-score på 20 eller derover.

Tidsudvikling

Depressive symptomer

Figur 2 viser lønmodtagernes depressive symptomer i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 er lønmodtagernes gennemsnitlige MDI-score steget statistisk signifikant. I 2012 er lønmodtagernes MDI-score på 8,3, og den stiger til 8,9 i 2016.

Øverst og nederst placerede brancher

Depressive symptomer

Figur 3 viser de fem brancher, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for depressive symptomer.

Figur 3. Brancher



Lønmodtagere i branchen 'Restauranter og barer' har den højeste MDI-score på 11,4. Herefter følger lønmodtagere i brancherne 'Hotel og camping', 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' og 'Film, presse og bøger' med MDI-scoring i intervallet 10,1-10,4. Modsat har lønmodtagere i branchen 'Opførelse og nedrivning af byggeri' den laveste MDI-score for depressive symptomer på 6,8.

Øverst og nederst placerede job

Depressive symptomer

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorere for depressive symptomer.

Figur 4. Jobgrupper



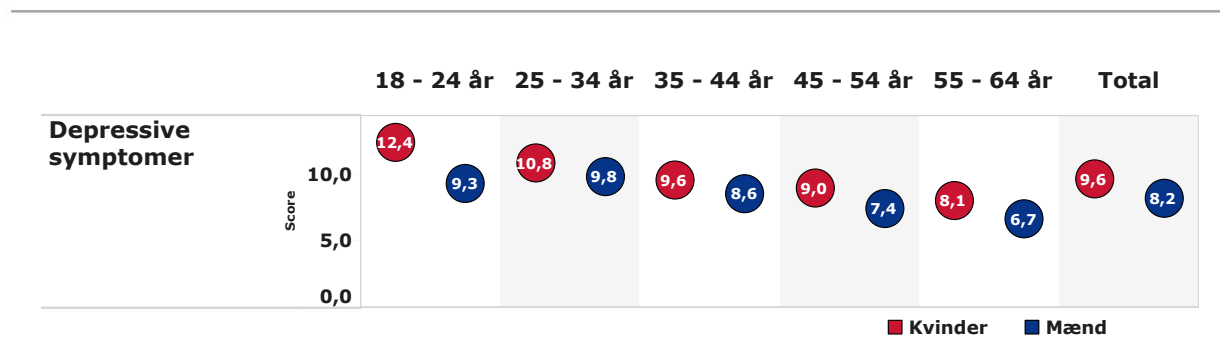
Lønmodtagere i jobgruppen 'Passagerservicemedarbejdere' har den højeste MDI-score på 12,4. Herefter følger jobgrupperne 'Kasseassistenter', 'Kundeinformationsarbejdere', 'Kokke og tjenere' og 'Servicefag i øvrigt' med MDI-scorer på over 10. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Tømrere og snedkere' og 'Ledere' de laveste MDI-scorer i intervallet 7,1-7,2.

Køn og alder

Depressive symptomer

Figur 5 viser lønmodtagernes depressive symptomer på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Figur 5 viser, at kvinder har en MDI-score på 9,6 og mænd har en MDI-score på 8,2.

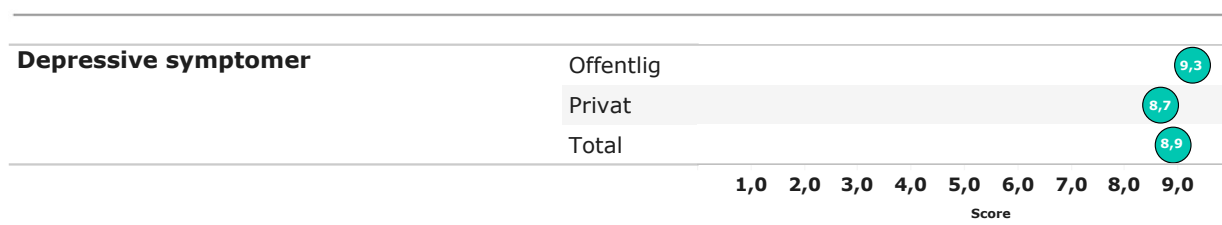
Særligt unge kvinder i aldersgruppen 18-24 år har depressive symptomer. Denne aldersgruppe har en MDI-score på 12,4. Derudover ses også en tendens til, at graden af depressive symptomer blandt kvinder falder med stigende alder. En lignende udvikling ses også blandt mænd, hvor MDI-scoren falder med stigende alder fra aldersgruppen 25-34 år.

Sektor

Depressive symptomer

Figur 6 viser lønmodtagernes depressive symptomer på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



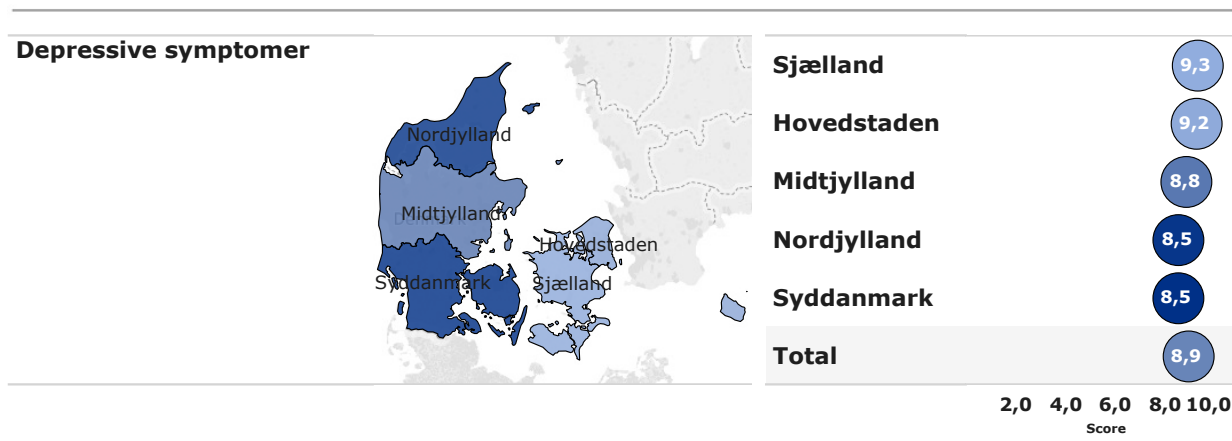
Lønmodtagere i den offentlige sektor har en MDI-score på 9,3, hvor lønmodtagere i den private sektor har en MDI-score på 8,7.

Arbejdspladsens region

Depressive symptomer

Figur 7 viser lønmodtagernes depressive symptomer i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Sjælland, har den højeste MDI-score på 9,3. Modsat har lønmodtagere, der arbejder i Region Syddanmark, den laveste MDI-score på 8,5.

Symptomer på angst

At være urolig, bange, nervøs, bekymret eller føle rædsel eller panik er naturlige reaktioner på situationer, man oplever som 'farlige'.

Angstsymptomer kan skyldes forskellige sygdomme, eller de kan afspejle, at man har øget fokus på normale kropslige reaktioner.

Symptomer på angst kan i nogle tilfælde både genere og belaste os. I visse tilfælde er symptomerne så alvorlige, at man bør søge hjælp.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår fire spørgsmål om angst. Spørgsmålene stammer fra den anerkendte Symptom Checklist (SCL)-90, hvor symptomerne indikerer tegn på alvorlig angst. Spørgsmålene er også en del af 'Common Mental Disorder Questionnaire' (CMDQ). De fire spørgsmål er følgende:

I de seneste 4 uger, hvor meget har du været generet af...

1. at du pludselig bliver bange uden grund?
2. nervøsitet eller indre uro?
3. anfald af rædsel eller panik?
4. at bekymre dig for meget?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

'Slet ikke' (0), 'Lidt' (1), 'Noget' (2), 'En hel del' (3) og 'Særdeles meget' (4).

På baggrund af disse fire spørgsmål er der beregnet en samlet score ved at summere antallet af de spørgsmål, hvor lønmodtagerne svarer enten 'Lidt', 'Noget', 'En hel del' eller 'Særdeles meget'. Den samlede score ligger derfor mellem 0 og 4 og tæller således antallet af forskellige symptomer på angst, uanset graden af symptomer.

Svarfordeling

Symptomer på angst

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om symptomer på angst.

Figur 1. Svarfordeling



I alt svarer 37 % af lønmodtagerne, at de 'Slet ikke' har haft nogle af de fire symptomer på angst. Modsat svarer 6,1 % af lønmodtagerne, at de har alle fire symptomer på angst. Det vil sige, at 6,1 % af lønmodtagerne er bange uden grund, nervøse eller har indre uro, får anfald af rædsel eller panik samt er bekymrede indenfor en periode på fire uger.

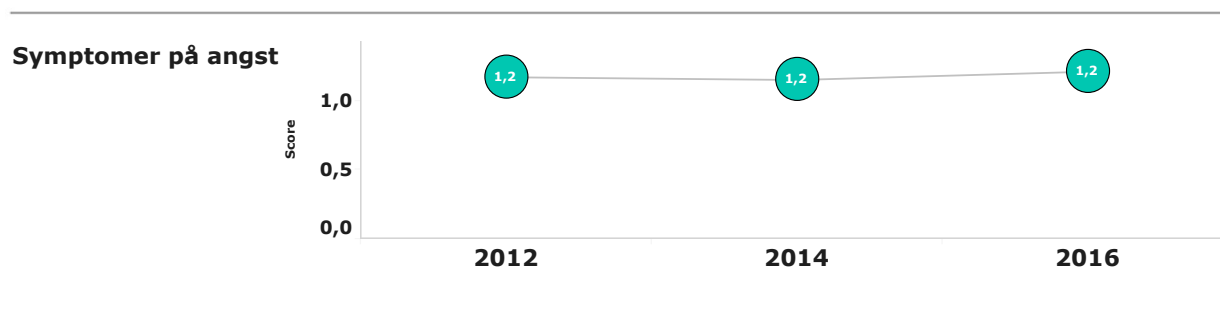
Omkring 25 % af lønmodtagerne svarer, at de har et af de fire ovenstående symptomer på angst, hvor ca. 23 % af lønmodtagerne svarer, at de har to af de ovenstående fire symptomer på angst.

Tidsudvikling

Symptomer på angst

Figur 2 viser lønmodtagernes symptomer på angst i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 er der ingen ændringer i lønmodtagernes symptomer på angst. I tidsperioden er lønmodtagernes gennemsnitlige antal af symptomer på angst 1,2.

Øverst og nederst placerede brancher

Symptomer på angst

Figur 3 viser de fem brancher, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorere for antallet af symptomer på angst.

Figur 3. Brancher



Lønmodtagere i branchen 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' har det højeste antal symptomer på angst med en score på 1,5. Herefter følger lønmodtagere i brancherne 'Frisører og anden personlig pleje', 'Restauranter og barer', 'Film, presse og bøger' samt 'Hotel og camping' med en score på 1,4 for antallet af symptomer på angst. Modsat har lønmodtagere i brancherne 'Installation og reparation af maskiner og udstyr' samt 'Opførelse og nedrivning af byggeri' det laveste antal symptomer på angst med de respektive scorere på 0,7 og 0,8.

Øverst og nederst placerede job

Symptomer på angst

Figur 4 viser de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerene har de højeste og laveste scorer for antallet af symptomer på angst.

Figur 4. Jobgrupper



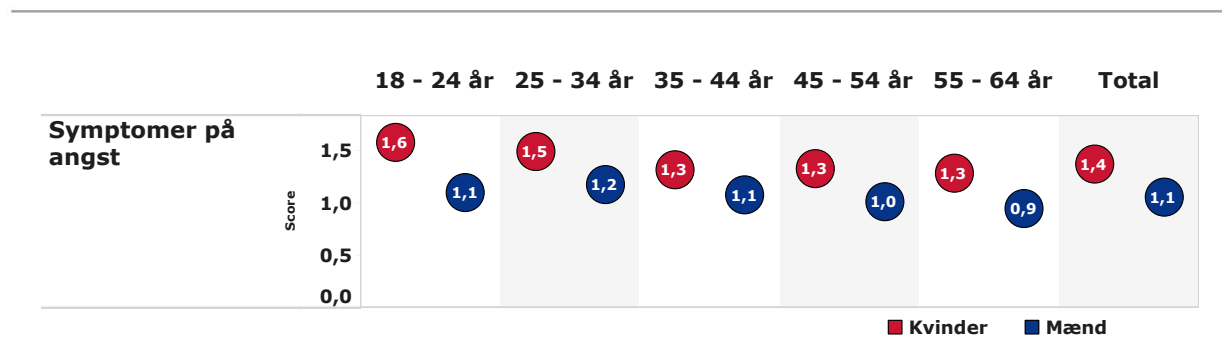
Lønmodtagere i jobgrupperne 'Frisører og kosmetologer' samt 'Specialundervisere' har det højeste antal symptomer på angst med en score på 1,7. Modsat kan lønmodtagere i jobgrupperne 'Murere, VVS'ere m.fl.', 'Tømrere og snedkere' samt 'Lastbilchauffører' fremhæves med de laveste antal symptomer på angst. Lønmodtagere i disse jobgrupper har en gennemsnitlig score på 0,9 for antallet af symptomer på angst.

Køn og alder

Symptomer på angst

Figur 5 viser lønmodtagernes symptomer på angst på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Figur 5 indikerer, at kvinder har flere symptomer på angst end mænd. Den totale score for kvinders symptomer på angst er 1,4, hvor den totale score for mænds symptomer på angst er 1,1.

Derudover viser figur 5 også, at unge kvinder i alderen 18-24 år har flest symptomer på angst med en gennemsnitlig score på 1,6. Tilsvarende har mænd i alderen 25-34 år flest symptomer på angst med en gennemsnitlig score på 1,2.

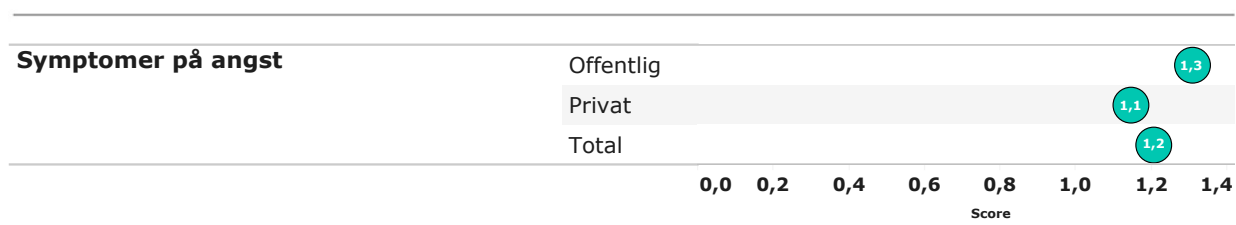
Figur 5 indikerer en mindre tendens, hvor det gennemsnitlige antal af symptomer på angst blandt kvinder falder med stigende alder.

Sektor

Symptomer på angst

Figur 6 viser lønmodtagernes symptomer på angst på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



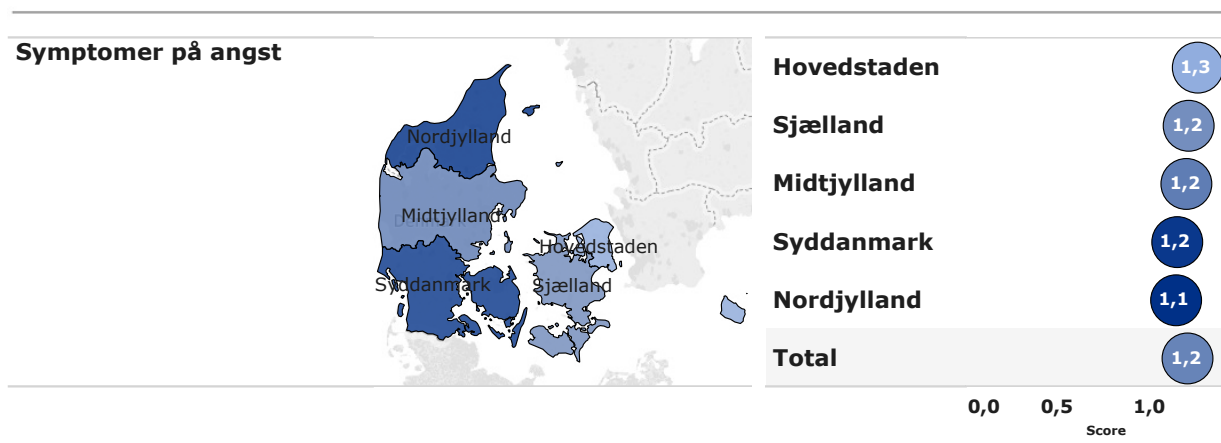
Lønmodtagere i den offentlige sektor har en gennemsnitlig score på 1,3 for antallet af symptomer på angst. Lønmodtagere i den private sektor har en gennemsnitlig score på 1,1 for antallet af symptomer på angst.

Arbejdspladsens region

Symptomer på angst

Figur 7 viser lønmodtagernes symptomer på angst i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Scorerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Lønmodtagere i landets regioner har omtrent de samme scorer for antallet af symptomer på angst. Lønmodtagere i Region Hovedstaden har den højeste score på 1,3 for symptomer på angst, hvor lønmodtagere i Region Nordjylland har den laveste score på 1,1.

Træthed og søvnproblemer

Der er mange årsager til, at man kan være træt efter en arbejdsdag. Det kan skyldes forhold i eller uden for arbejdet. Eksempelvis påvirker natarbejde og tidlige mødetidspunkter trætheden. Samtidig påvirker natarbejde søvnen. Tilstrækkelig og god søvn er nødvendig for, at kroppen kan restituere sig fra dag til dag. Hvis man sover for lidt eller for dårligt bliver man træt, og det kan øge risikoen for arbejdsulykker samt mindske kvaliteten og produktiviteten i arbejdet. Dårlig søvnkvalitet viser sig på fire måder: man sover for lidt, man sover for dårligt, man føler sig ikke udhvilet, når man vågner, og man er træt i løbet af dagen.

Hvordan måler vi?

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred 2016' indgår et spørgsmål om træthed efter arbejdet samt tre spørgsmål om søvn. Det første spørgsmål om træthed lyder:

1. Hvor træt er du efter en typisk arbejdsdag?

Svarmulighederne til spørgsmålet er:

'Ikke træt' (1), 'Lidt træt' (2), 'Noget træt' (3), 'Meget træt' (4) eller 'Helt udmattet' (5).

De tre andre spørgsmål lyder: hvor ofte....

2. er du vågnet flere gange og har haft svært ved at falde i søvn igen inden for de sidste 4 uger?

3. har du følt, at du ikke var udhvilet, når du vågnede inden for de sidste 4 uger?

4. har du følt dig træt i løbet af dagen inden for de sidste 4 uger?

Svarmulighederne til spørgsmålene er:

"Aldrig" (1), 'Sjældent' (2), 'Sometider' (3), 'Ofte' (4) eller 'Altid' (5).

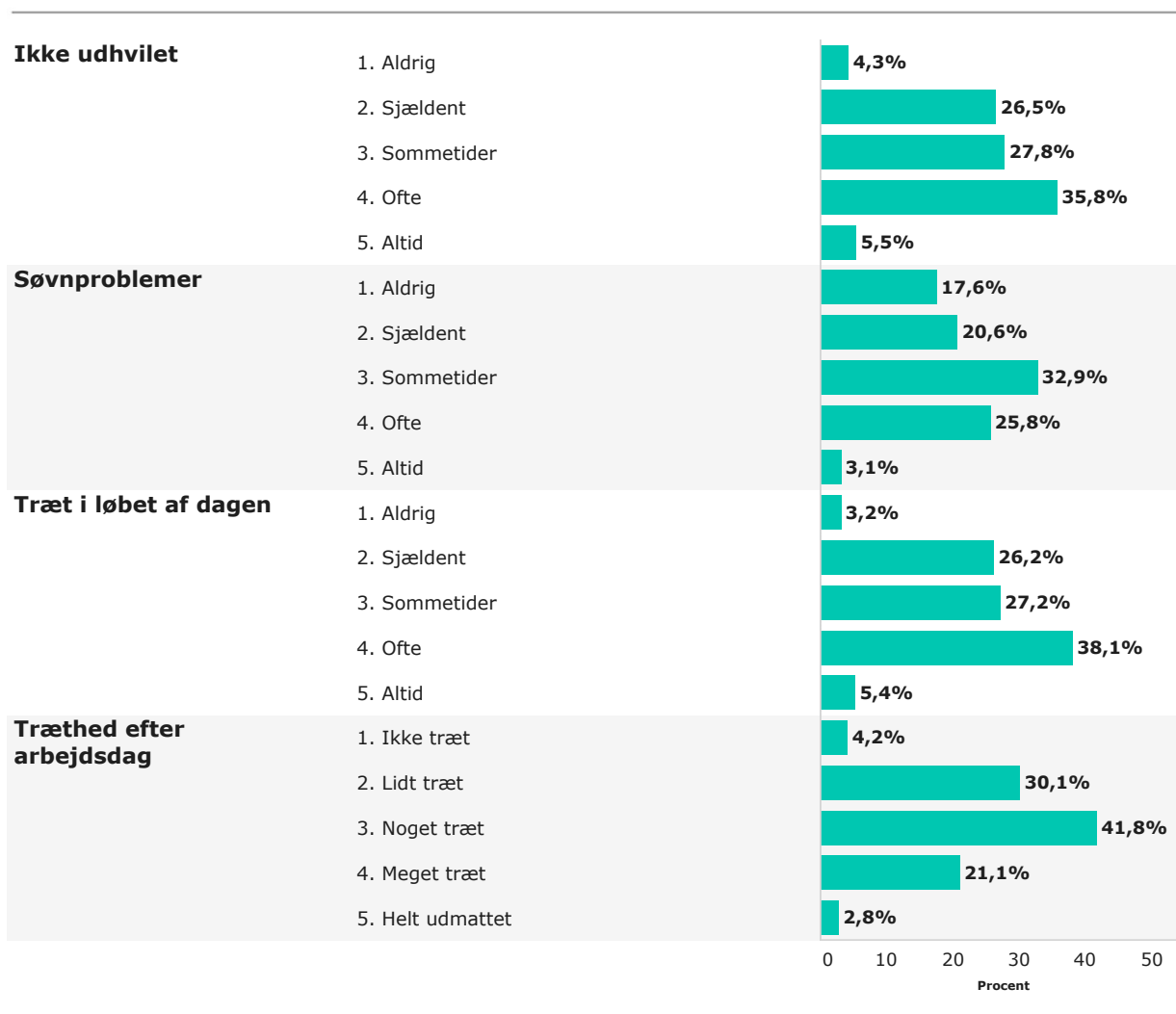
Resultaterne er beregnet som den gennemsnitlige score for hvert spørgsmål.

Svarfordeling

Træthed og søvnproblemer

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene om træthed og søvnproblemer inden for en periode på fire uger.

Figur 1. Svarfordeling



I alt svarer 41,3 % af lønmodtagerne, at de 'Altid' eller 'Ofte' ikke er udhvilede, ligesom 28,9 % svarer, at de 'Altid' eller 'Ofte' vågner og har svært ved at falde i søvn.

Derudover svarer 43,5 % af lønmodtagerne også, at de 'Altid' eller 'Ofte' bliver trætte i løbet af dagen.

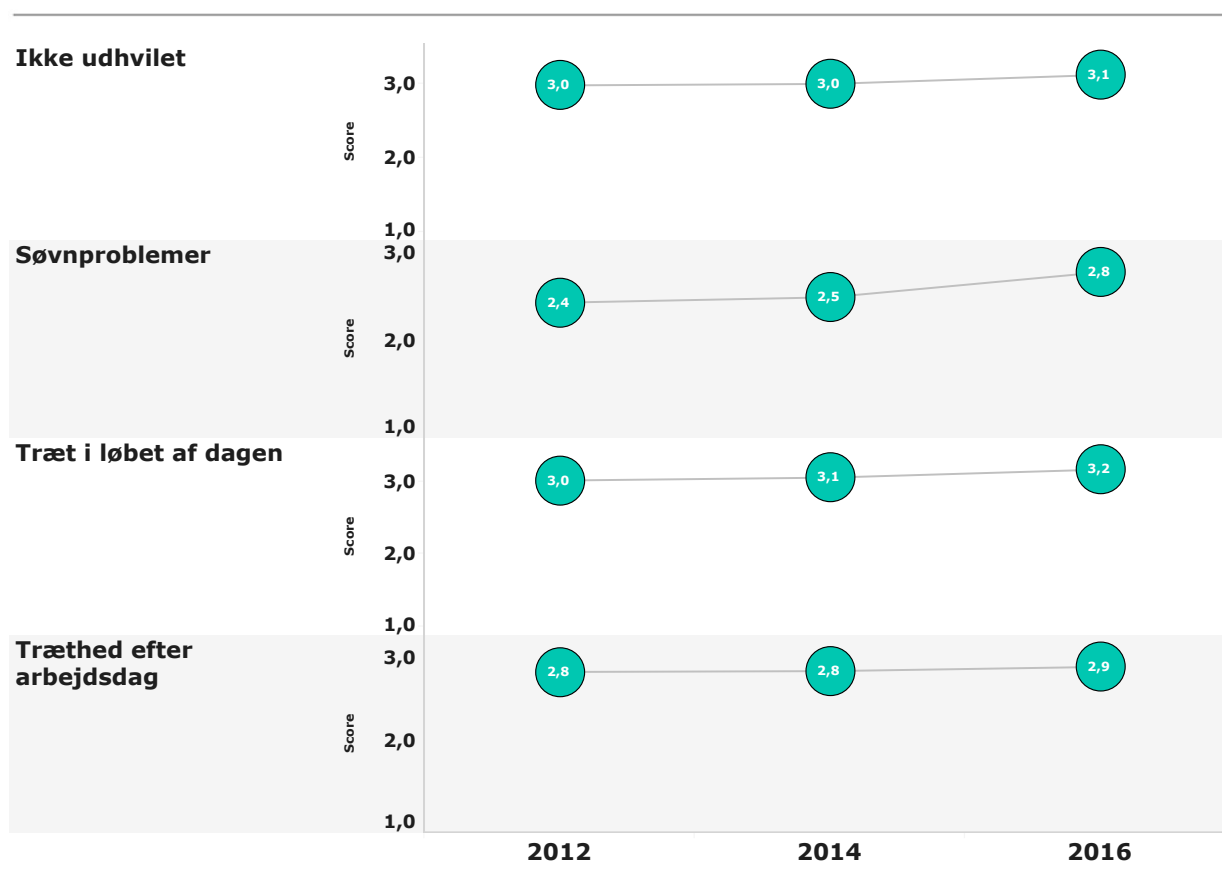
Sammenlagt svarer 65,7 % af lønmodtagerne, at de føler sig trætte efter en almindelig arbejdsdag ('Noget træt', 'Meget træt' eller 'Helt udmattet').

Tidsudvikling

Træthed og søvnproblemer

Figur 2 viser lønmodtagernes træthed og søvnproblemer i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



I perioden fra 2012-2016 ses en statistisk signifikant stigning i lønmodtagernes træthed og søvnproblemer for alle fire spørgsmål.

I 2012 har lønmodtagerne en score på 3,0 for spørgsmålet om manglende udhvilethed, og i 2016 stiger scoren til 3,1.

I 2012 har lønmodtagerne en score på 2,4 for spørgsmålet om søvnproblemer, og i 2016 stiger scoren til 2,8.

I 2012 har lønmodtagerne en score på 3,0 for spørgsmålet om træthed i løbet af dagen, og i 2016 stiger scoren til 3,2.

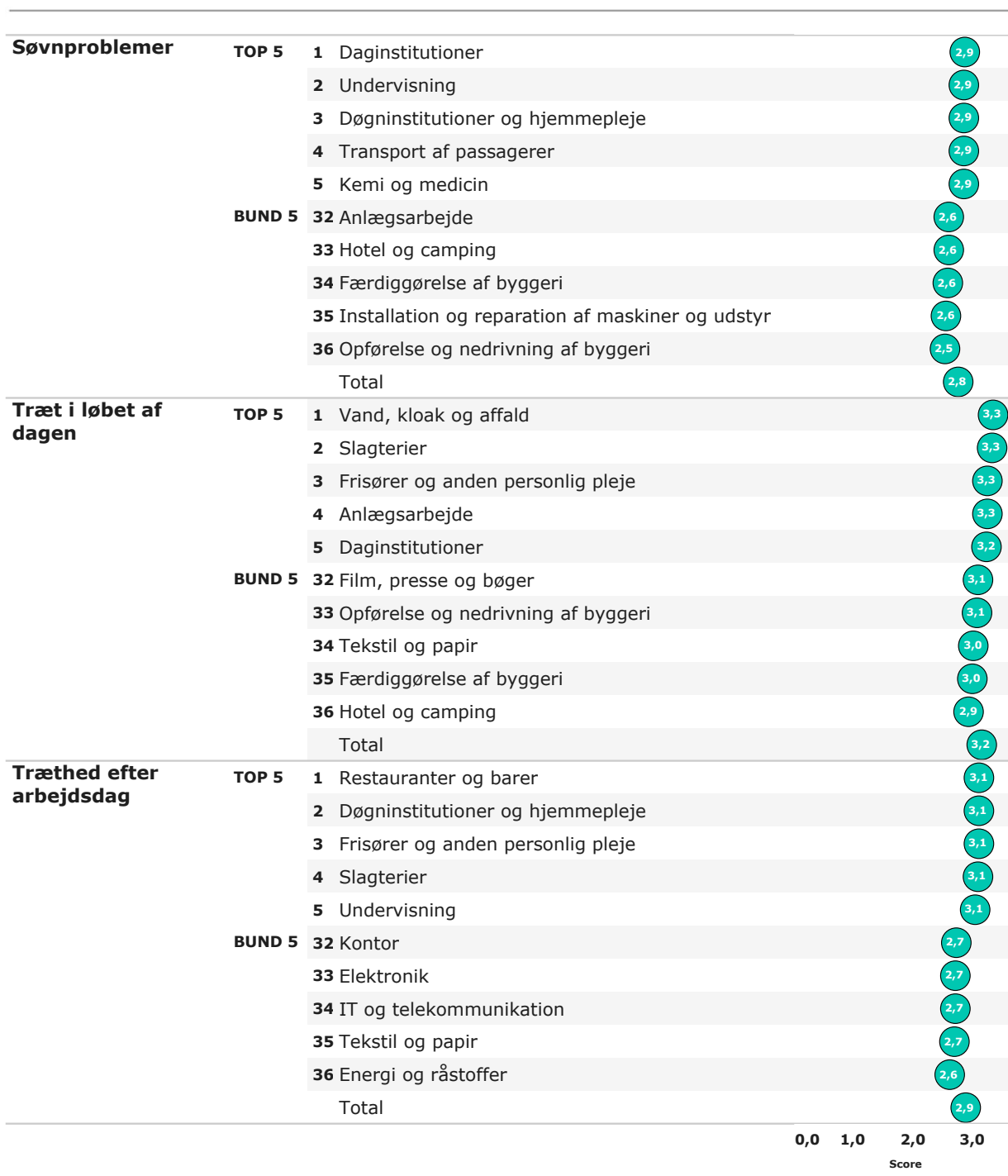
I 2012 har lønmodtagerne en score på 2,8 for spørgsmålet om træthed efter en arbejdsdag, og i 2016 stiger scoren til 2,9.

Øverst og nederst placerede brancher

Træthed og søvnproblemer

Figur 3 og figur 3.1 viser de fem brancher, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for spørgsmålene om træthed og søvnproblemer.

Figur 3. Brancher



Øverst og nederst placerede brancher

Træthed og søvnproblemer

Figur 3.1 Brancher



Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Daginstitutioner', 'Undervisning', 'Døgninginstitutioner og hjemmepleje', 'Transport af passagerer' og 'Kemi og medicin' har de højeste scorer på 2,9 for spørgsmålet om søvnproblemer. Modsat har lønmodtagere, der arbejder i branchen 'Opførelse og nedrivning af byggeri' den laveste score på 2,5. Der er ikke stor variation mellem lønmodtagernes scorer for søvnproblemer på tværs af brancherne.

Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Vand, kloak og affald', 'Slagterier', 'Frisører og anden personlig pleje' og 'Anlægsarbejde', har de højeste scorer på 3,3 for spørgsmålet om at være træt i løbet af dagen. Modsat arbejder lønmodtagere med den laveste score på 2,9 i branchen 'Hotel og camping'.

Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Restauranter og barer', 'Døgninginstitutioner og hjemmepleje', 'Frisører og anden personlig pleje', 'Slagterier' og 'Undervisning', har de højeste scorer på 3,1 for spørgsmålet om træthed efter en arbejdsdag. Modsat har lønmodtagere, der arbejder i branchen 'Energi og råstoffer', den laveste score på 2,6.

Figur 3.1 viser at lønmodtagere, der arbejder i branchen 'Anlægsarbejde', har den højeste score på 3,4 for spørgsmålet om ikke at være udhvilet. Lønmodtagere i brancherne 'Tekstil og papir' og 'Hotel og camping' har de laveste scorer på 2,9.

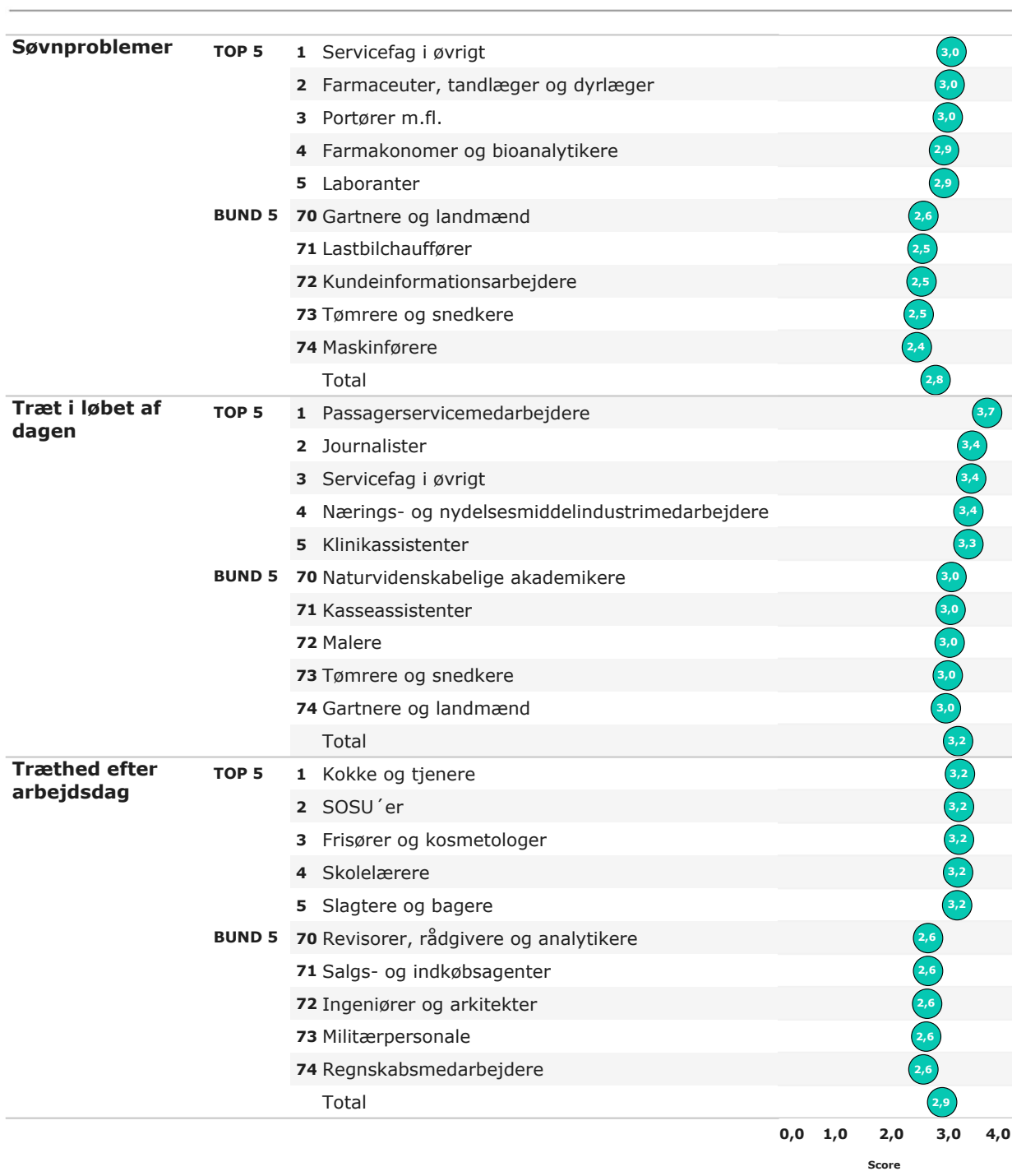
Lønmodtagere, der arbejder i brancherne 'Anlægsarbejde', 'Daginstitutioner', 'Døgninginstitutioner og hjemmepleje', 'Frisører og anden personlig pleje', 'Kemi og medicin', 'Slagterier', 'Undervisning' og 'Vand, kloak og affald', er øverst placerede for to ud af fire spørgsmål om træthed og søvnproblemer. Lønmodtagere, der arbejder i branchen 'Tekstil og papir', er nederst placeret for tre ud af fire spørgsmål, og 'Hotel og camping' samt 'Færdiggørelse af byggeri' af nederst placerede for to ud af fire spørgsmål.

Øverst og nederst placerede job

Træthed og søvnproblemer

Figur 4 og figur 4.1 viser de fem jobgrupper, hvor lønmodtagerne har de højeste og laveste scorer for spørgsmålene om træthed og søvnproblemer.

Figur 4. Jobgrupper



Øverst og nederst placerede job

Træthed og søvnproblemer

Figur 4.1 Jobgrupper



Lønmodtagere i jobgrupperne 'Servicefag i øvrigt', 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger' og 'Portører m.fl.' har de højeste scorer for søvnproblemer på 3,0. Modsat har lønmodtagere i jobgruppen 'Maskinførere' den laveste score på 2,4.

Lønmodtagere i jobgruppen 'Passagerservicemedarbejdere' har den højeste score på 3,7 for spørgsmålet om at være træt i løbet af dagen. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Gartnere og landmænd', 'Tømrere og snedkere', 'Malere', 'Kasseassistenter' og 'Naturvidenskabelige akademikere' de laveste scorer på 3,0.

Lønmodtagere i jobgrupperne 'Kokke og tjenere', 'SOSU'er', 'Frisører og kosmetologer', 'Skolelærere' og 'Slagtere og bagere' oplever den højeste grad af træthed efter en typisk arbejdsdag med de højeste scorer på 3,2. 'Regnskabsmedarbejdere', 'Militærpersonale', 'Ingeniører og arkitekter', 'Salgs- og indkøbsagenter' og 'Revisorer, rådgivere og analytikere' oplever den mindste grad af træthed efter en arbejdsdag med de laveste scorer på 2,6.

Figur 4.1 viser, at lønmodtagere i jobgruppen 'Passagerservicemedarbejdere' har den højeste score på 3,5 for spørgsmål om ikke at være udhvilet. Modsat har lønmodtagere i jobgrupperne 'Servicefag i øvrigt' og 'Præcisionshåndværkere' de laveste scorer på 2,8.

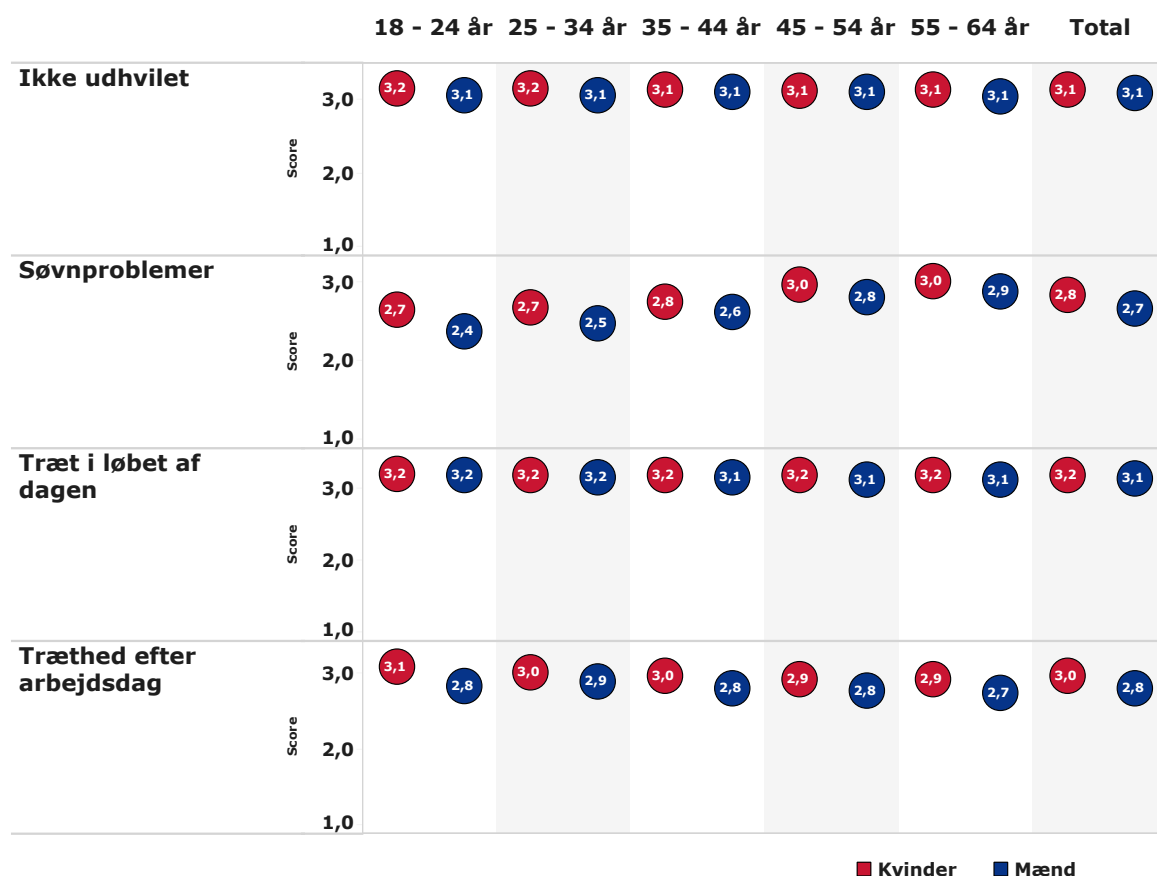
Lønmodtagere i jobgruppen 'Passagerservicemedarbejdere' er øverst placerede i figurene for to ud af fire spørgsmål om træthed og søvnproblemer. Lønmodtagere i jobgrupperne 'Gartnere og landmænd' og 'Tømrere og snedkere' er nederst placerede for to ud af fire spørgsmål.

Køn og alder

Træthed og søvnproblemer

Figur 5 viser lønmodtagernes træthed og søvnproblemer på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Generelt viser figur 5, at kvinder og mænd har nogenlunde samme grad af træthed og søvnproblemer.

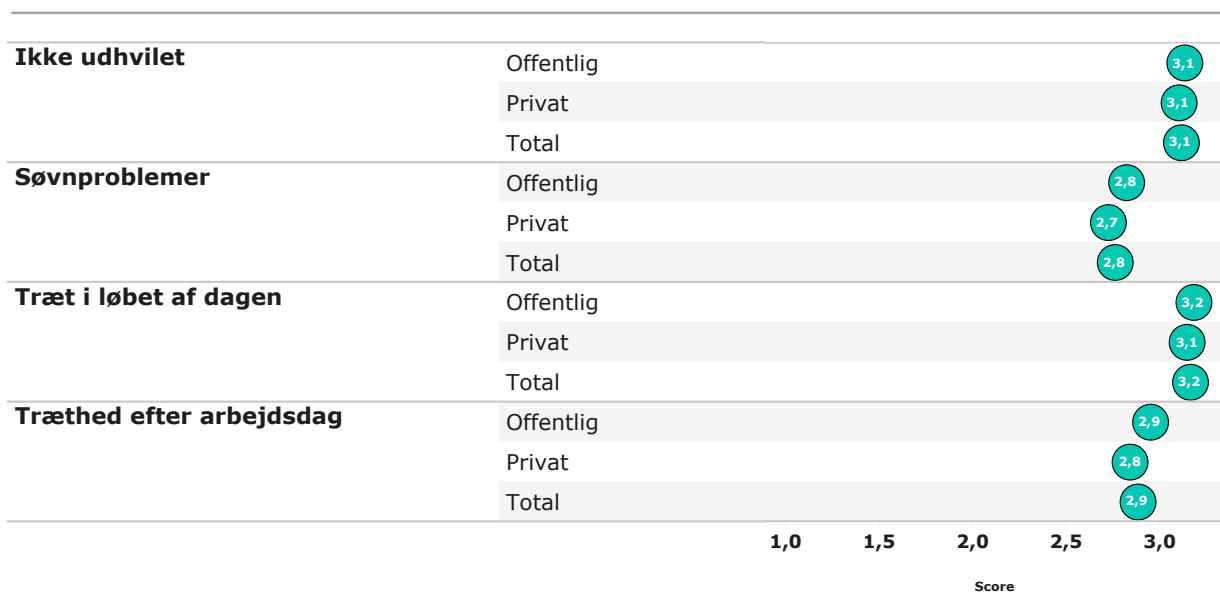
Figur 5 viser en tendens, hvor graden af søvnproblemer stiger med stigende alder blandt kvinder og mænd. Derudover er lønmodtagernes scorer for spørgsmålene om manglende udhvilethed og træthed relativt ens på tværs af alderskategorierne.

Sektor

Træthed og søvnproblemer

Figur 6 viser lønmodtagernes træthed og søvnproblemer på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



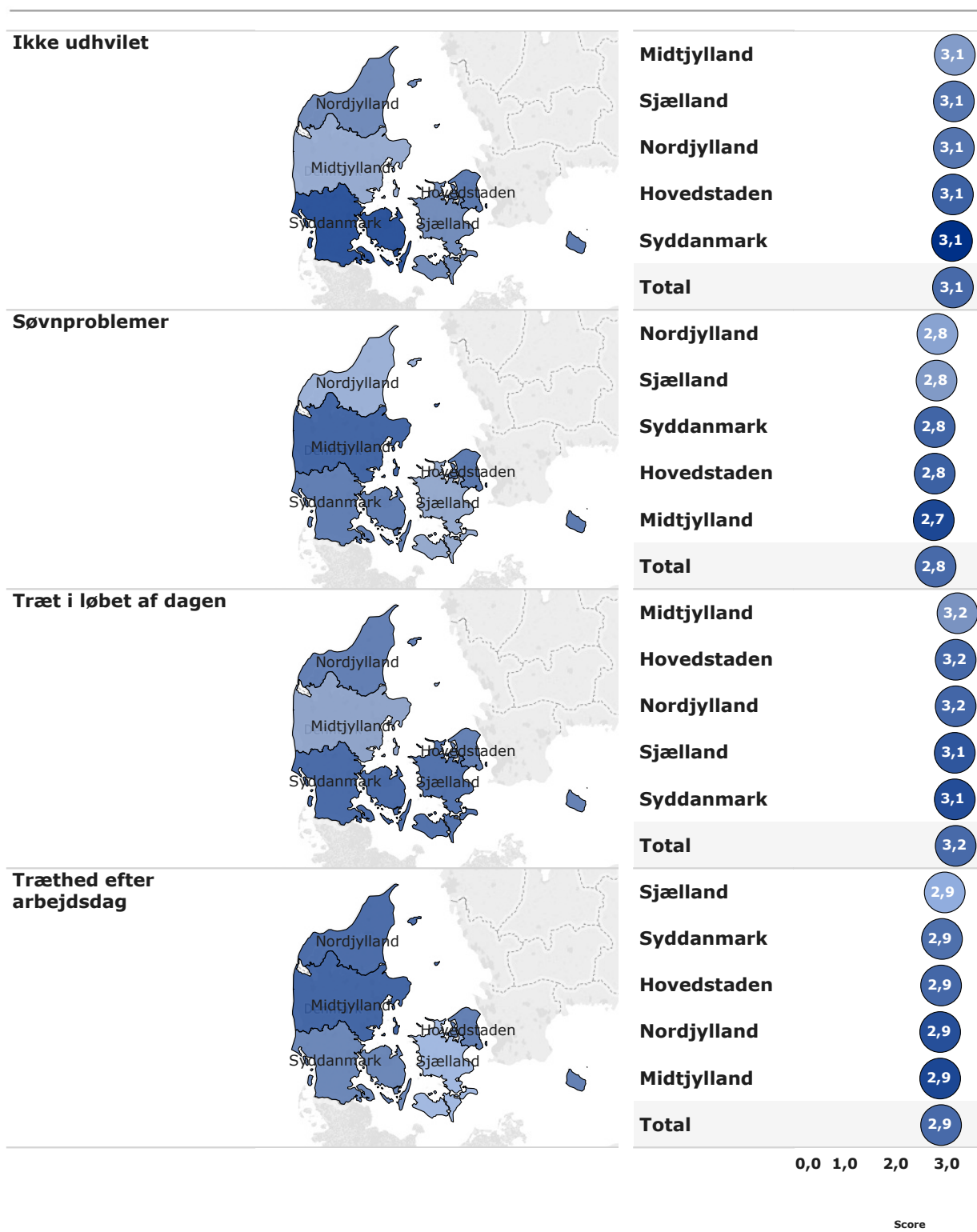
Overordnet angiver lønmodtagere i den offentlige sektor og lønmodtagere i den private sektor samme grad af træthed og søvnproblemer. Lønmodtagere i den offentlige sektor svarer i gennemsnit ca. 0,1 skalapoint højere på spørgsmålene om søvnproblemer, træt i løbet af dagen og træthed efter en arbejdsdag end lønmodtagere i den private sektor.

Arbejdspladsens region

Træthed og søvnproblemer

Figur 7 viser lønmodtagernes træthed og søvnproblemer i landets fem regioner.

Figur 7. Arbejdspladsens region



Arbejdspladsens region

Træthed og søvnproblemer

Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvevariationen i figur 7 illustrerer forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Lønmodtagernes vurdering af træthed og søvnproblemer er nogenlunde ens i landets fem regioner. Lønmodtagerne i alle regioner har scorer på 3,1 for spørgsmålet om ikke at være udhvide og en score på 2,9 for spørgsmålet om træthed efter arbejde.

Lønmodtagere i landets regioner, på nær Region Midtjylland, har de højeste scorer på 2,8 for spørgsmålet om søvnproblemer. Lønmodtagere i Region Midtjylland har en score på 2,7.

Lønmodtagere, der arbejder i Region Midtjylland, Region Hovedstaden og Region Nordjylland har de højeste scorer på 3,2 for spørgsmålet om at være træt i løbet af dagen. Lønmodtagere i Region Sjælland og Region Syddanmark har de laveste scorer på 3,1.





10

Sundheds- fremme

Nogle arbejdspladser tilbyder forskellige sundhedsfremme for at bibeholde eller øge medarbejdernes sundhed.



Tilbud om sundhedsfremme

Sundhed er ikke kun et resultat af bevidste handlinger; sundhedsadfærd og trivsel påvirkes også i høj grad af de rammer og muligheder, som nærmiljøet skaber. I forhold til sundhedsfremme er der en stigende erkendelse af at tilgængeligheden af tilbud er helt centralt. Jo lettere det er at være fysisk aktiv i hverdagen, ikke at ryge, at spise sundt eller at få et sundhedstjek, jo flere vil gøre det. Da de fleste lønmodtagere tilbringer en stor del af deres tid på arbejdspladsen og arbejdspladserne er interesserede i sunde medarbejdere, er arbejdspladsen en oplagt arena til at gøre sundhedsfremmetilbud tilgængelige for en stor befolkningsgruppe.

Hvordan måler vi?

Tilbud om sundhedsfremme måles ved spørgsmål om, hvorvidt man inden for det seneste år er blevet tilbudt rygestop, sund kost eller kostvejledning, små motionsaktiviteter i dagligdagen, behandlingsordning, motionsfaciliteter eller sundhedstjek via sin arbejdsplads.

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark 2016' indgår seks spørgsmål om tilbud om sundhedsfremme. Spørgsmålene lyder:

Har du inden for det sidste år fået tilbud om følgende sundhedsfremme via din arbejdsplads?

1. behandlingsordning (fysioterapi, psykolog el.lign.)?
2. motionsfaciliteter?
3. rygestop?
4. små motionsaktiviteter i dagligdagen (fx elastikøvelser, rygøvelser el.lign.)?
5. sund kost/kostvejledning?
6. sundhedstjek?

Svarmulighederne til de seks spørgsmål er:

'Nej' (1), 'Ja, tilbudt i arbejdstiden' (2) eller 'Ja, tilbudt udenfor arbejdstiden' (3).

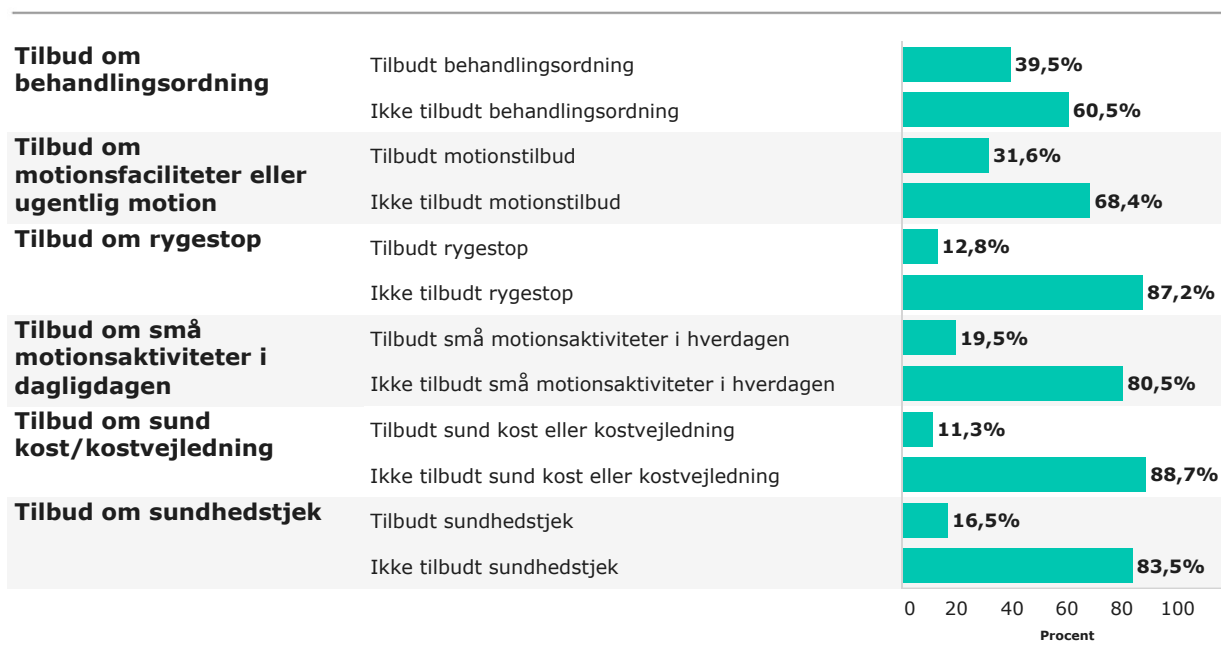
I resultaterne præsenteres andelen af lønmodtagere, som har svaret ja til spørgsmålene om sundhedsfremme (svarmulighed 2-3).

Svarfordeling

Tilbud om sundhedsfremme

Figur 1 viser de beskæftigede lønmodtageres svarfordeling for spørgsmålene vedrørende tilbud om sundhedsfremme.

Figur 1. Svarfordeling



Figur 1 viser, at 39,5 % af lønmodtagerne tilbydes behandlingsordning, 31,6 % tilbydes motionsfaciliteter eller ugentlig motion, og 12,8 % får tilbudt rygestop.

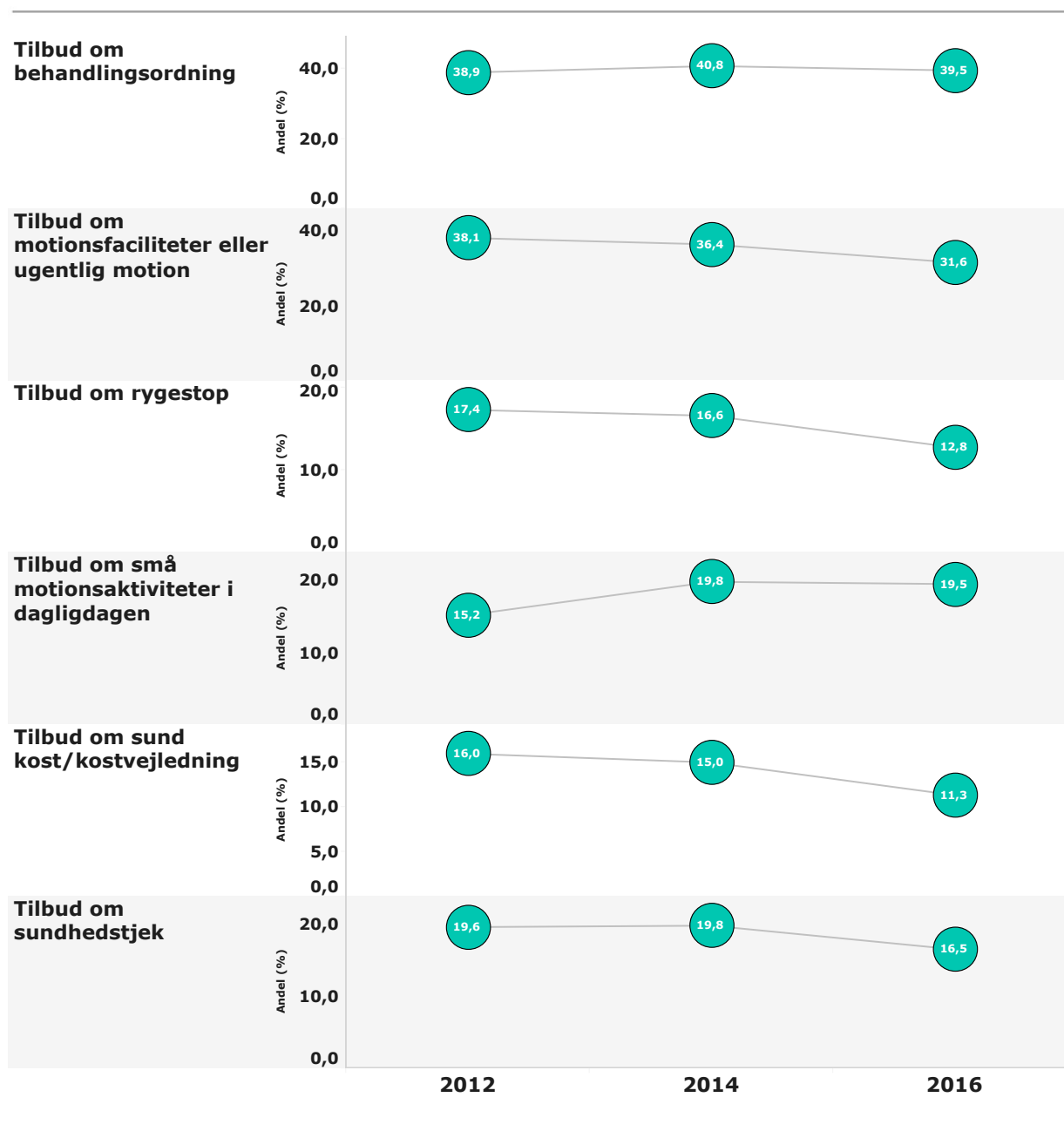
I alt tilbydes 19,5 % af lønmodtagerne små motionsaktiviteter i hverdagen, 16,5 % tilbydes sundhedstjek og 11,3 % tilbydes sund kost/kostvejledning.

Tidsudvikling

Tilbud om sundhedsfremme

Figur 2 viser lønmodtagernes tilbud om sundhedsfremme i årene 2012, 2014 og 2016.

Figur 2. Tidsudvikling



Tidsudvikling

Tilbud om sundhedsfremme

I perioden fra 2012-2016 ses både et statistisk signifikant fald og en statistisk signifikant stigning i andelen af lønmodtagerne, der får tilbud om sundhedsfremme. Andelen af lønmodtagere, der får tilbudt behandlingsordninger, er dog stabil i perioden fra 2012-2016.

Fra 2012-2016 ses et statistisk signifikant fald i andelen af lønmodtagere, der tilbydes motionsfaciliteter eller ugentlig motion. I 2012 tilbydes 38,1 % af lønmodtagerne motionsfaciliteter eller ugentlig motion, hvorimod andelen falder til 31,6 % i 2016.

Fra 2012-2016 ses et statistisk signifikant fald i andelen af lønmodtagere, der tilbydes rygestop. I 2012 tilbydes 17,4 % af lønmodtagerne rygestop, hvorimod andelen falder til 12,8 % i 2016.

Fra 2012-2016 ses et statistisk signifikant fald i andelen af lønmodtagere, der tilbydes sund kost eller kostvejledning. I 2012 tilbydes 16,0 % af lønmodtagerne sund kost eller kostvejledning, hvor andelen falder til 11,3 % i 2016.

Fra 2012-2016 ses et statistisk signifikant fald i andelen af lønmodtagere, der tilbydes sundhedstjek. I 2012 tilbydes 19,6 % af lønmodtagerne et sundhedstjek, hvor andelen falder til 16,5 % i 2016.

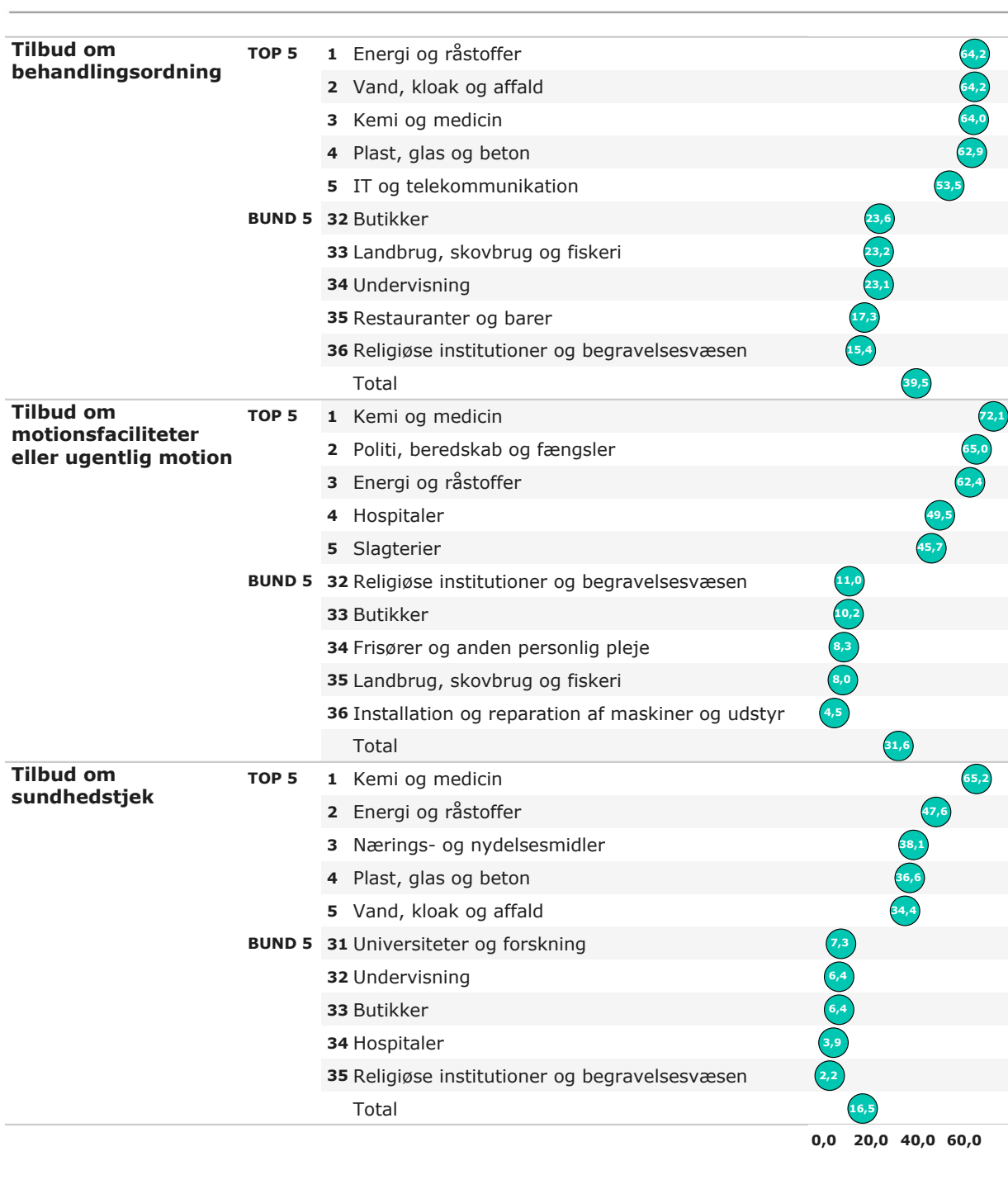
Fra 2012-2016 ses en statistisk signifikant stigning i andelen af lønmodtagere, som får tilbudt små motionsaktiviteter i dagligdagen. I 2012 tilbydes 15,2 % af lønmodtagerne små motionsaktiviteter i dagligdagen, og i 2016 stiger andelen til 19,5 %.

Øverst og nederst placerede brancher

Tilbud om sundhedsfremme

Figur 3 og figur 3.1 viser de fem brancher, hvor den største og mindste andel af lønmodtagere får tilbud om sundhedsfremme.

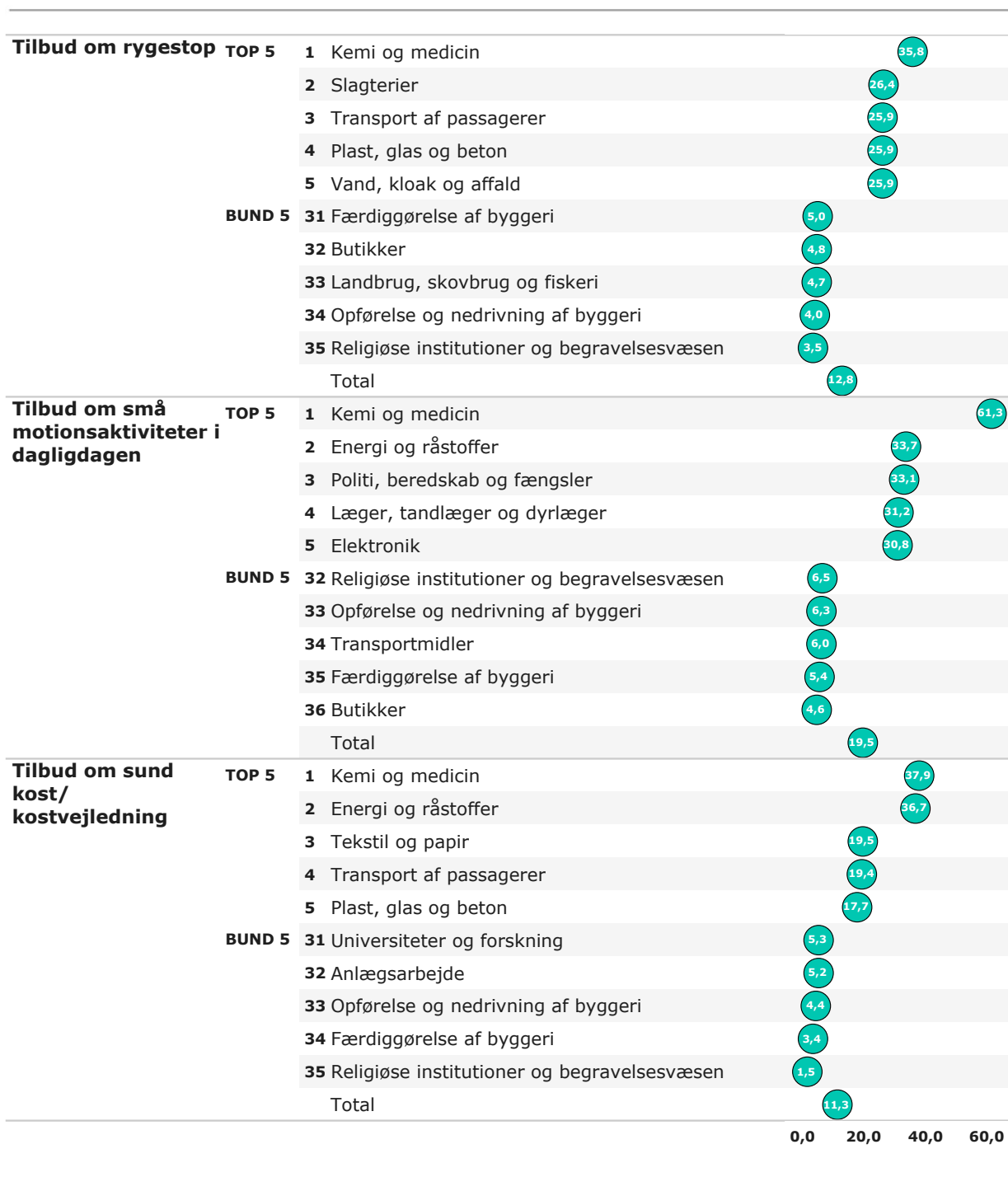
Figur 3. Brancher



Øverst og nederst placerede brancher

Tilbud om sundhedsfremme

Figur 3.1 Brancher



Øverst og nederst placerede brancher

Tilbud om sundhedsfremme

Den største andel af lønmodtagere, som tilbydes behandlingsordninger, arbejder i brancherne 'Energi og råstoffer' og 'Vand, kloak og affald'. I alt får 64,2 % af lønmodtagerne i disse brancher tilbud om behandlingsordninger. Den mindste andel af lønmodtagere, som tilbydes behandlingsordninger, arbejder i branchen 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen'. I denne branche får 15,4 % af lønmodtagerne tilbud om behandlingsordninger.

Den største andel af lønmodtagere, som tilbydes motionsfaciliteter eller ugentlig motion, arbejder i branchen 'Kemi og medicin'. I alt får 72,1 % af lønmodtagerne i denne branche tilbud om motionsfaciliteter eller ugentlig motion. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, som tilbydes motionsfaciliteter eller ugentlig motion, i branchegruppen 'Installation og reparation af maskiner og udstyr'. I alt får 4,5 % af lønmodtagerne i denne branche tilbud om motionsfaciliteter eller ugentlig motion.

Den største andel af lønmodtagere, som tilbydes sundhedstjek, arbejder i branchen 'Kemi og medicin'. I alt får 65,2 % af lønmodtagerne i denne branche tilbud om sundhedstjek. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, som tilbydes sundhedstjek, i branchen 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen'. I alt tilbydes 2,2 % af lønmodtagerne i denne branche et sundhedstjek.

Den største andel af lønmodtagere, som tilbydes rygestop, arbejder i branchen 'Kemi og Medicin'. I alt får 35,8 % af lønmodtagerne i denne branche tilbudt rygestop. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, som tilbydes rygestop, i branchen 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen'. I alt får 3,5 % af lønmodtagerne i denne branche tilbudt rygestop.

Den største andel af lønmodtagere, som tilbydes små motionsaktiviteter i dagligdagen, arbejder i branchen 'Kemi og medicin'. I alt får 61,3 % af lønmodtagerne i denne branche tilbudt små motionsaktiviteter i dagligdagen. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, som tilbydes små motionsaktiviteter i dagligdagen, i branchen 'Butikker'. I alt får 4,6 % af lønmodtagerne i denne branche tilbudt små motionsaktiviteter.

Den største andel af lønmodtagere, som tilbydes sund kost eller kostvejledning, arbejder i branchegruppen 'Kemi og medicin'. I alt får 37,9 % af lønmodtagerne i denne branche tilbudt sund kost eller kostvejledning. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagere, som tilbydes sund kost eller kostvejledning, i branchen 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen'. I alt får 1,5 % af lønmodtagerne i denne branche tilbudt sund kost eller kostvejledning.

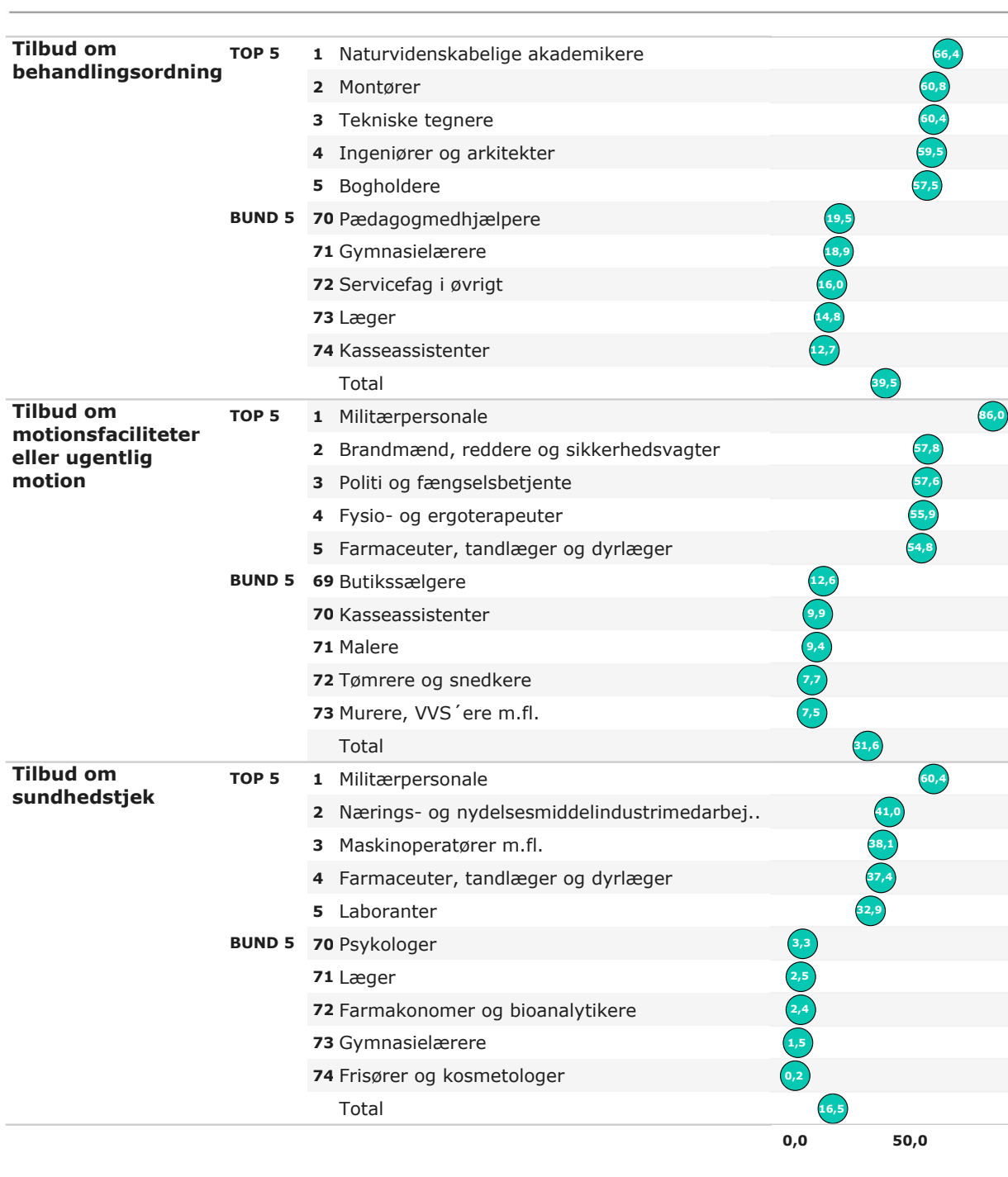
Sammenlignes branchernes placering i figurerne er 'Kemi og medicin' og 'Energi og råstoffer' de branchegrupper, hvor den største andel af lønmodtagerne tilbydes sundhedsfremme. I alt fremgår de to branchegrupper øverst for hhv. seks og fem spørgsmål om sundhedsfremme. Modsat er 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen' og 'Butikker' de brancher, hvor den mindste andel af lønmodtagere bliver tilbudt sundhedsfremme. De to brancher er nederst placerede for henholdsvis seks og fem spørgsmål om sundhedsfremme.

Øverst og nederst placerede job

Tilbud om sundhedsfremme

Figur 4 og figur 4.1 viser de fem jobgrupper, hvor den største og mindste andel af lønmodtagerne får tilbud om sundhedsfremme.

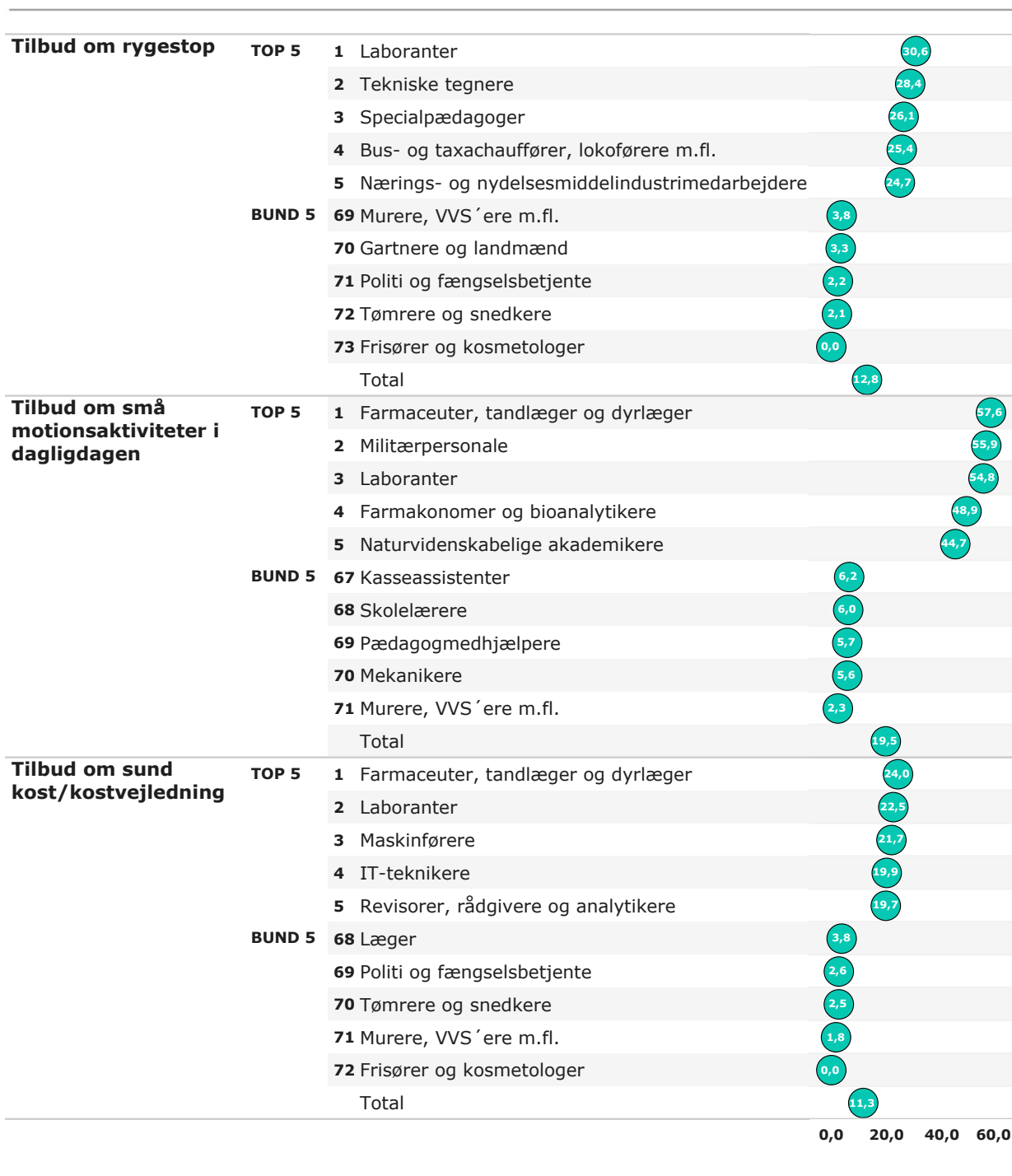
Figur 4. Jobgrupper



Øverst og nederst placerede job

Tilbud om sundhedsfremme

Figur 4.1 Jobgrupper



Øverst og nederst placerede job

Tilbud om sundhedsfremme

Den største andel af lønmodtagere, som tilbydes behandlingsordninger, er i jobgrupperne 'Naturvidenskabelige akademikere', 'Montører' og 'Tekniske tegnere'. Over 60 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper får tilbud om behandlingsordninger. Den mindste andel af lønmodtagere, som tilbydes behandlingsordninger, er i jobgrupperne 'Kasseassistenter', 'Læger', 'Servicefag i øvrigt', 'Gymnasielærere' og 'Pædagogmedhjælpere'. Under 20 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper får tilbud om behandlingsordninger.

Den største andel af lønmodtagere, som tilbydes motionsfaciliteter eller ugentlig motion, er i jobgruppen 'Militærpersonale'. I alt får 86,0 % af lønmodtagerne i denne jobgruppe tilbud om motionsfaciliteter. Modsat er den mindste andel af lønmodtagere, som tilbydes motionsfaciliteter eller ugentlig motion, i jobgrupperne 'Murere, VVS'ere m.fl.', 'Tømrere og snedkere', 'Malere' og 'Kasseassistenter'. Under 10 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper får tilbud om motionsfaciliteter eller ugentlig motion.

Den største andel af lønmodtagere, som tilbydes sundhedstjek, er i jobgruppen 'Militærpersonale'. I alt får 60,4 % af lønmodtagerne i denne jobgruppe tilbud om sundhedstjek. Modsat er den mindste andel af lønmodtagere, som tilbydes sundhedstjek, i jobgrupperne 'Frisører og kosmetologer', 'Gymnasielærere', 'Farmakonomer og bioanalytikere', 'Læger' og 'Psykologer'. Under 4 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper får tilbud om sundhedstjek.

Den største andel af lønmodtagere, som tilbydes rygestop, er i jobgruppen 'Laboranter'. Over 30 % af lønmodtagerne i denne jobgruppe får tilbudt rygestop. Modsat er den mindste andel af lønmodtagere, som tilbydes rygestop, i jobgrupperne 'Frisører og kosmetologer', 'Tømrere og snedkere', 'Politi og fængselsbetjente', 'Gartnere og landmænd' og 'Murere, VVS'ere m.fl.'. Under 4 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper får tilbudt rygestop.

Den største andel af lønmodtagere, som tilbydes små motionsaktiviteter, er i jobgrupperne 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger', 'Militærpersonale' og 'Laboranter'. Over 50 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper får tilbud om motionsaktiviteter. Modsat er den mindste andel af lønmodtagere, som tilbydes små motionsaktiviteter, i jobgruppen 'Murere, VVS'ere m.fl.', 'Mekanikere', 'Pædagogmedhjælpere', 'Skolelærere' og 'Kasseassistenter'. Under 7 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper får tilbud om små motionsaktiviteter.

Den største andel af lønmodtagere, som tilbydes sund kost eller kostvejledning, er i jobgrupperne 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger', 'Laboranter' og 'Maskinførere'. Over 20 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper får tilbud om sund kost eller kostvejledning. Modsat er den mindste andel af lønmodtagere, som tilbydes sund kost eller kostvejledning, i jobgrupperne 'Frisører og kosmetologer', 'Murere, VVS'ere m.fl.', 'Tømrere og snedkere', 'Politi og fængselsbetjente' og 'Læger'. Under 4 % af lønmodtagerne i disse jobgrupper får tilbud om sund kost eller kostvejledning.

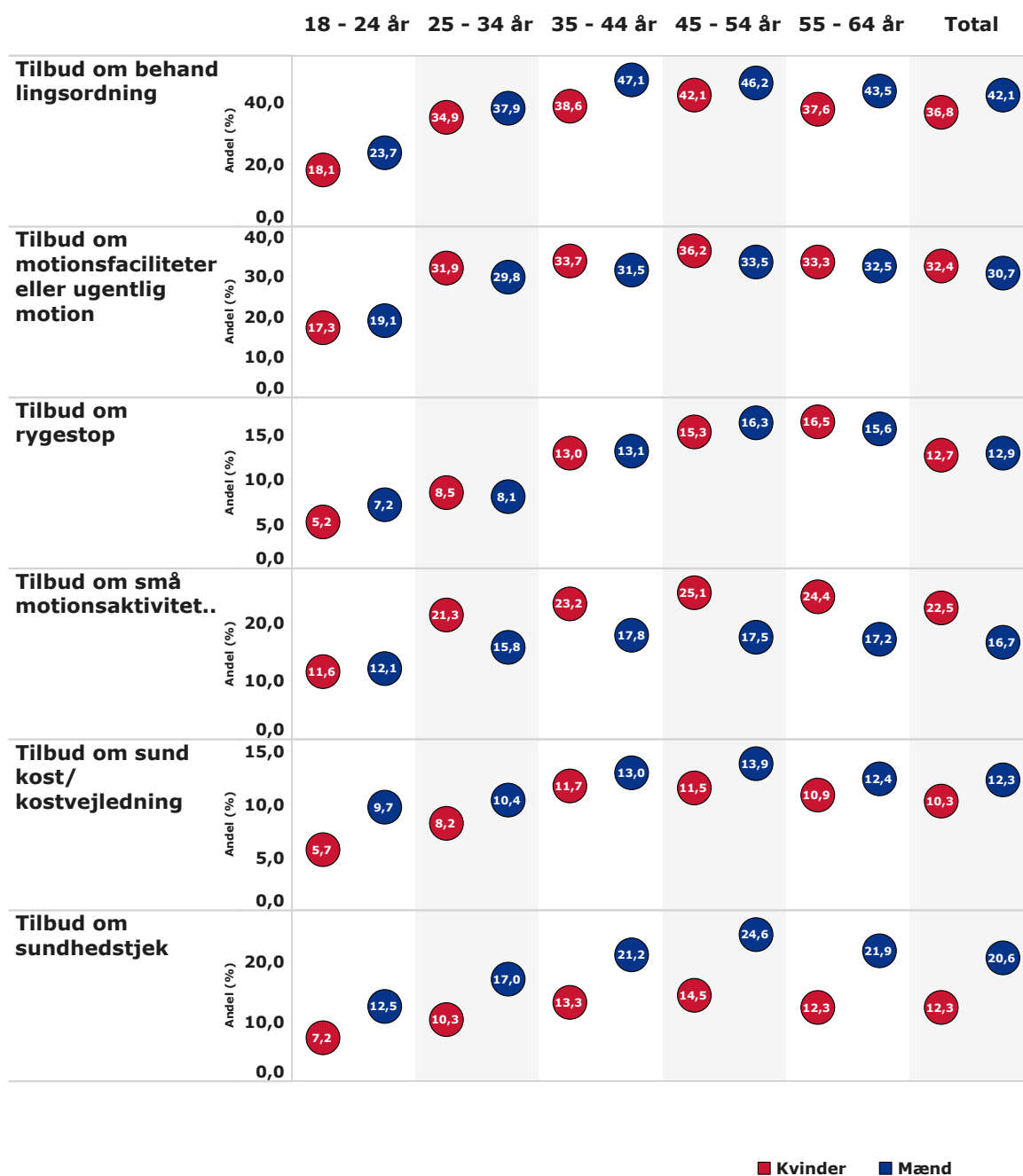
Overordnet er 'Farmaceuter, tandlæger og dyrlæger' og 'Laboranter' de jobgrupper, hvor den største andel af lønmodtagerne tilbydes sundhedsfremme. I alt fremgår de to branchegrupper øverst for fire ud af seks spørgsmål om sundhedsfremme. Modsat er 'Murere, VVS'ere m.fl.', 'Læger', 'Kasseassistenter' og 'Tømrere og snedkere' de jobgrupper, hvor den mindste andel af lønmodtagerne bliver tilbudt sundhedsfremme. I alt fremgår de fire jobgrupper nederst for enten tre eller fire spørgsmål om sundhedsfremme.

Køn og alder

Tilbud om sundhedsfremme

Figur 5 viser lønmodtagernes tilbud om sundhedsfremme på tværs af køn og alder.

Figur 5. Køn og alder



Køn og alder

Tilbud om sundhedsfremme

Alder er inddelt i fem kategorier fra 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år og 55-64 år, og køn er inddelt i kvinder og mænd.

Overordnet viser figur 5 en tendens, hvor tilbud om sundhedsfremme stiger med stigende alder indtil alderskategorien 45-54 år. Derfor er det særligt unge i alderen 18-24 år, hvor den mindste andel af lønmodtagere tilbydes sundhedsfremme. Det gælder for alle seks spørgsmål om sundhedsfremme.

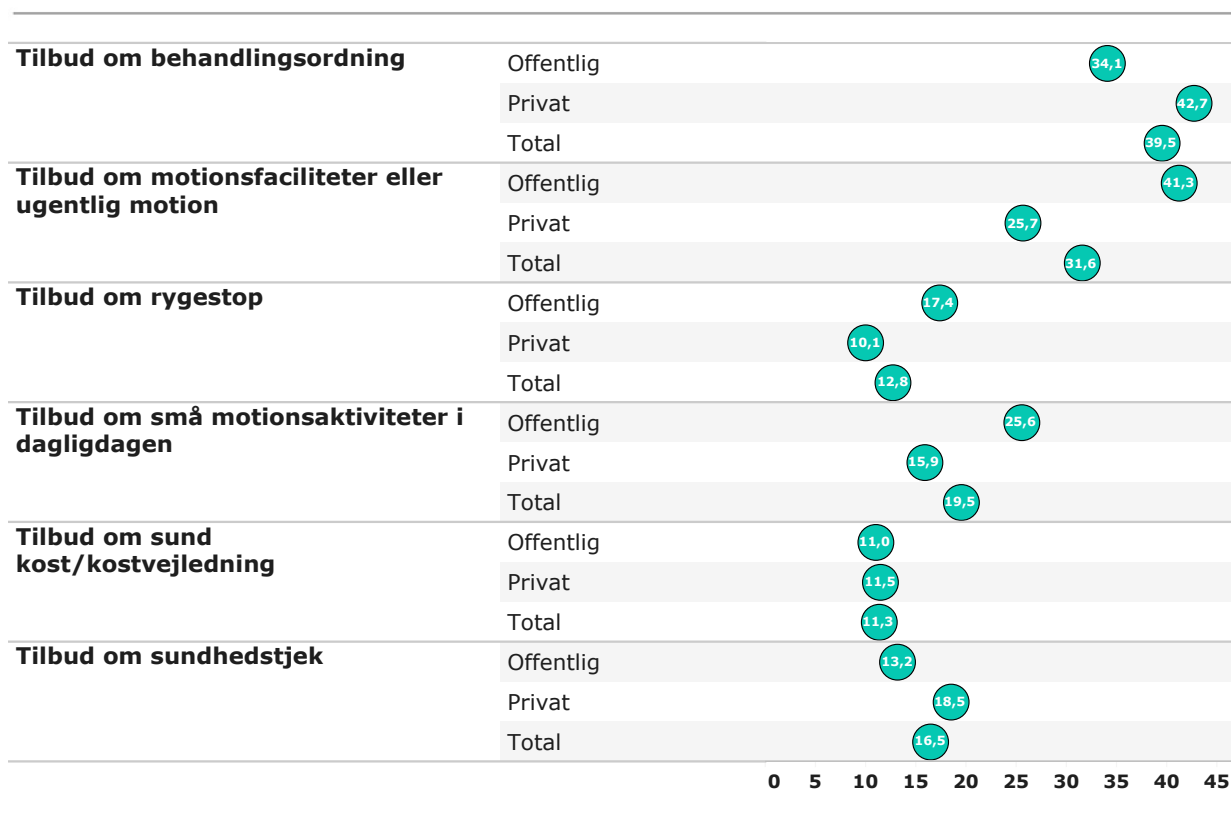
Derudover er der en nævneværdig forskel på andelen af kvinder og mænd, der tilbydes behandlingsordninger, sundhedstjek og små motionsaktiviteter i dagligdagen. En større andel af mænd end kvinder tilbydes behandlingsordninger og sundhedstjek, hvorimod en større andel af kvinder tilbydes små motionsaktiviteter i dagligdagen.

Sektor

Tilbud om sundhedsfremme

Figur 6 viser andelen af lønmodtagere, der får tilbud om sundhedsfremme på tværs af ansættelsessektor.

Figur 6. Sektor



Figur 6 viser, at tilbud om behandlingsordning og tilbud om motionsfaciliteter eller ugentlig motion er de mest udbredte former for sundhedsfremme i den offentlige og i den private sektor. Mere end hver fjerde lønmodtager i begge sektorer tilbydes behandlingsordning og motionsfaciliteter eller ugentlig motion i 2016.

Derudover viser figur 6 også, at en større andel af lønmodtagere i den offentlige sektor end i den private sektor, tilbydes rygestop og får tilbud om små motionsaktiviteter. Omvendt får en større andel af lønmodtagere i den private sektor end i den offentlige sektor tilbud om sundhedstjek.

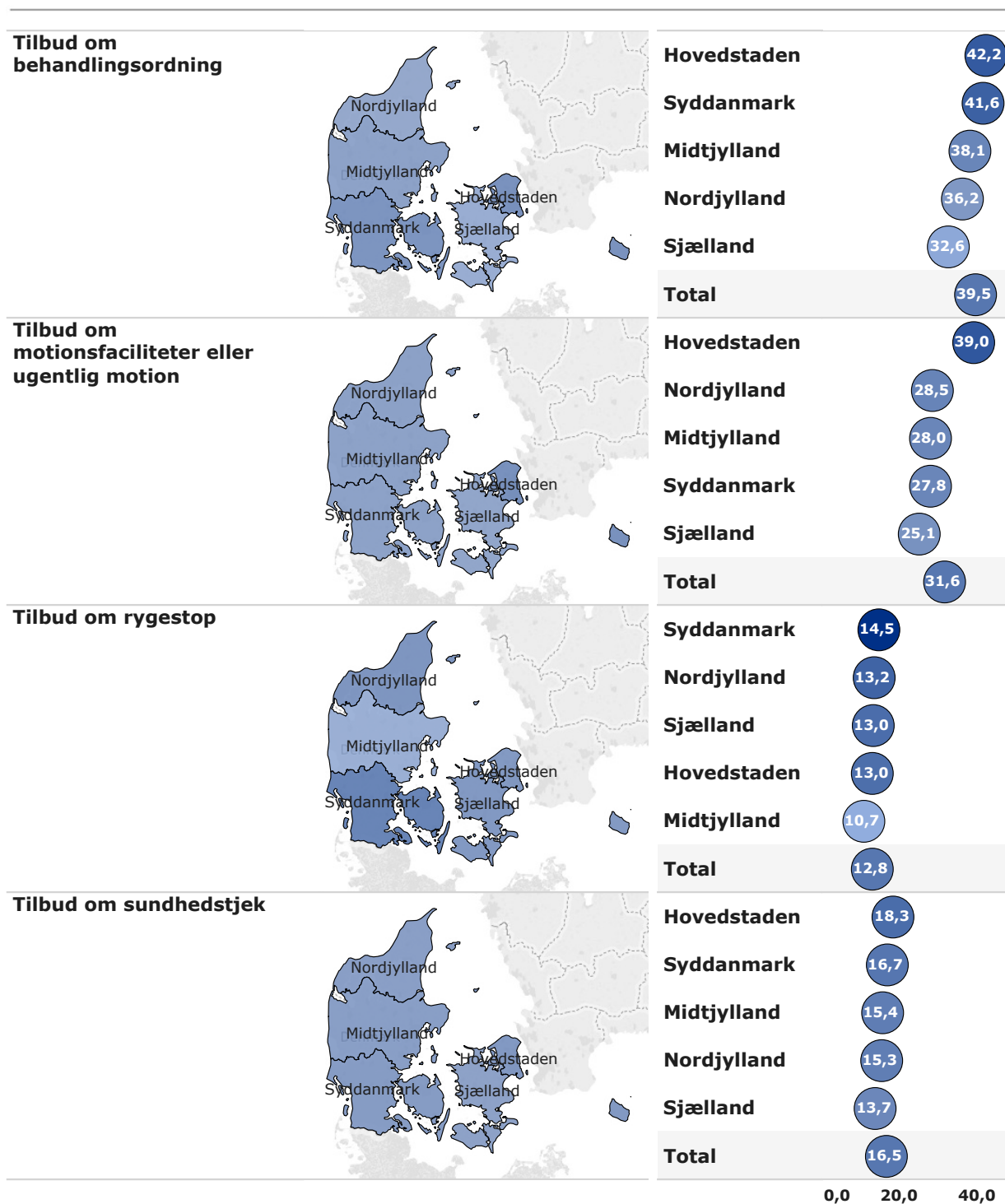
Der er ingen forskel på andelen af lønmodtagere i den offentlige og i den private sektor, hvad angår tilbud om sund kost eller kostvejledning.

Arbejdspladsens region

Tilbud om sundhedsfremme

Figur 7 og figur 7.1 viser andelen af lønmodtagere, der tilbydes sundhedsfremme i landets fem regioner.

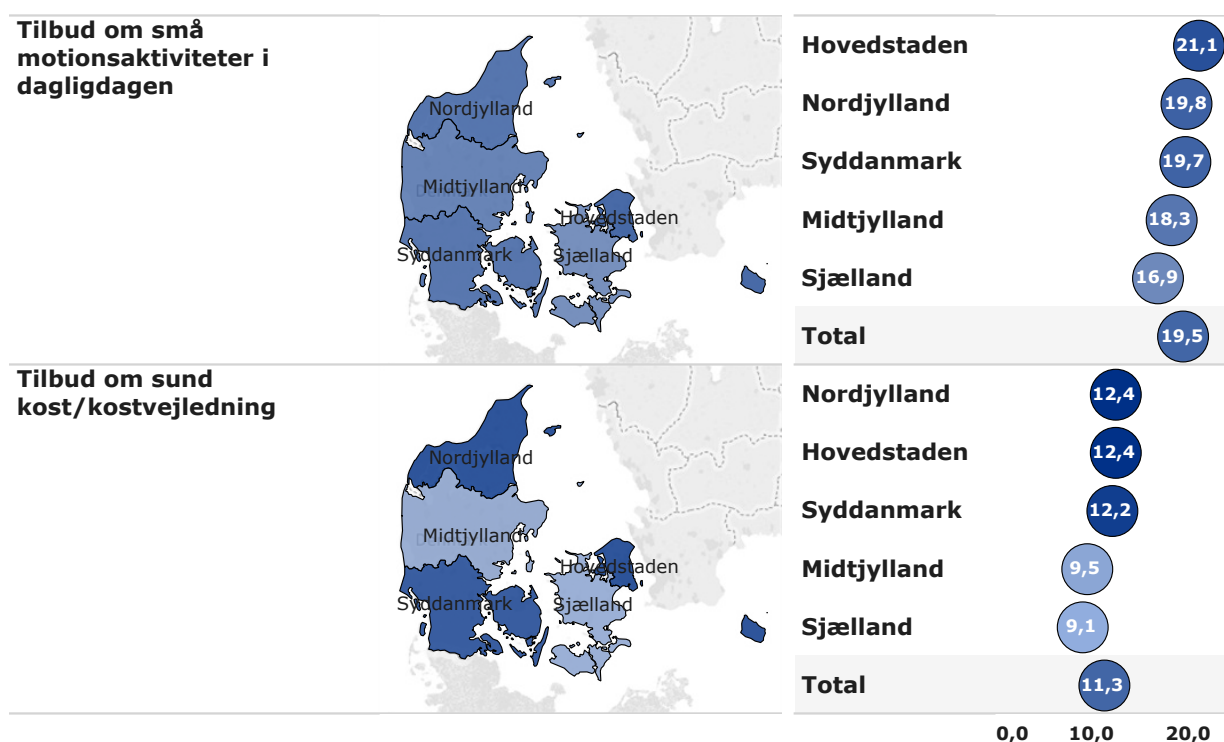
Figur 7. Arbejdspladsens region



Arbejdspladsens region

Tilbud om sundhedsfremme

Figur 7.1 Arbejdspladsens region



Arbejdspladsens region

Tilbud om sundhedsfremme

Beregningerne er baserede på arbejdspladsens geografiske placering og ikke på lønmodtagernes bopæl. Farvenuancerne i figurerne viser forskelle mellem regionerne. Disse forskelle er ikke nødvendigvis statistisk signifikante.

Den største andel af lønmodtagere, der tilbydes behandlingsordninger, arbejder i Region Hovedstaden. I alt tilbydes 42,2 % af lønmodtagerne i Region Hovedstaden behandlingsordninger. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagerne, der tilbydes behandlingsordninger, i Region Sjælland. I alt tilbydes 32,6 % af lønmodtagerne i Region Sjælland behandlingsordninger.

Den største andel af lønmodtagere, der tilbydes motionsfaciliteter eller ugentlig motion, arbejder i Region Hovedstaden. I alt tilbydes 39,0 % af lønmodtagerne i Region Hovedstaden motionsfaciliteter eller ugentlig motion. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagerne, der tilbydes motionsfaciliteter eller ugentlig motion, i Region Sjælland. I alt tilbydes 25,1 % af lønmodtagerne i Region Sjælland motionsfaciliteter eller ugentlig motion.

Den største andel af lønmodtagere, der tilbydes rygestop, arbejder i Region Syddanmark. I alt tilbydes 14,5 % af lønmodtagerne i Region Syddanmark rygestop. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagerne, der tilbydes rygestop, i Region Midtjylland. I alt tilbydes 10,7 % af lønmodtagerne i Region Midtjylland rygestop.

Den største andel af lønmodtagere, der tilbydes sundhedstjek, arbejder i Region Hovedstaden. I alt tilbydes 18,3 % af lønmodtagerne i Region Hovedstaden sundhedstjek. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagerne, der tilbydes sundhedstjek, i Region Sjælland. I alt tilbydes 13,7 % af lønmodtagerne i Region Sjælland sundhedstjek.

Den største andel af lønmodtagere, der tilbydes små motionsaktiviteter i dagligdagen, arbejder i Region Hovedstaden. I alt tilbydes 21,1 % af lønmodtagerne i Region Hovedstaden små motionsaktiviteter i dagligdagen. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagerne, der tilbydes små motionsaktiviteter i dagligdagen, i Region Sjælland. I alt tilbydes 16,9 % af lønmodtagerne i Region Sjælland små motionsaktiviteter i dagligdagen.

Den største andel af lønmodtagere, der tilbydes sund kost eller kostvejledning, arbejder i Region Nordjylland og Region Hovedstaden. I alt tilbydes 12,4 % af lønmodtagerne i Region Nordjylland og Region Hovedstaden sund kost eller kostvejledning. Modsat arbejder den mindste andel af lønmodtagerne, der tilbydes sund kost eller kostvejledning, i Region Sjælland. I alt tilbydes 9,1 % af lønmodtagerne i Region Sjælland sund kost eller kostvejledning.

Overordnet viser figur 7 og figur 7.1, at andelen af lønmodtagere der får tilbud om sundhedsfremme er størst i Region Hovedstaden. Andelen af lønmodtagere, der får tilbud om sundhedsfremme, er størst i Region Hovedstaden for fem ud af seks spørgsmål om sundhedsfremme. Modsat er andelen af lønmodtagere, der får tilbud om sundhedsfremme, mindst i Region Sjælland for fem ud af seks spørgsmål om sundhedsfremme.



11

Metode

'Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark' (AH2016) er en spørgeskemaundersøgelse baseret på en stor stikprøve af beskæftigede lønmodtagere i alderen 18-64 år.

Metodebeskrivelse

Rapporten er baseret på data fra den nationalt repræsentative undersøgelse, Arbejdsmiljø og Helbred, der har til formål at beskrive forekomst, fordeling og udvikling af forskellige indikatorer for arbejdsmiljø, både fysiske og psykiske. Datagrundlaget er et spørgeskema med cirka 100 forskellige spørgsmål om alt fra arbejdstid til fysisk og psykosocialt arbejdsmiljø, helbred, livsstil og arbejdsevne.

Population

Potentielle deltagere i Arbejdsmiljø og Helbred er beskæftigede lønmodtagere i alderen 18-64 år, som er bosiddende i Danmark, har arbejdet mindst 8 timer om ugen og tjent mindst 3.000 kr. om måneden de seneste tre måneder (i 2014 kun den seneste måned, og i 2012 var det løn ekskl. ATP).

Stikprøverne har gennem årene haft følgende størrelser:

- 2012: 50.806 personer
- 2014: 50.875 personer
- 2016: 65.741 personer

Stikprøver

Kort fortalt blev der i 2012 udtaget en virksomhedsstikprøve på cirka 15.000 personer og en stikprøve på cirka 35.000 personer i resten af populationen, som opfyldte inklusionskriterierne. Virksomhedsstikprøven var en stikprøve, der var stratificeret på virksomhedsstørrelse og branche for at sikre en tilstrækkelig deltagelse af personer fra virksomheder i alle brancher og virksomhedsstørrelser.

- **Hvert år deltog mere end 50 % af de inviterede i undersøgelsen og besvarede spørgeskemaet. Det betragtes som tilfredsstillende.**

I 2014 blev deltagerne fra 2012 inviteret igen (ekskl. virksomhedsstikprøven), og derudover blev der udtrukket en tilfældig stikprøve på cirka 35.000 personer. I 2016 blev der igen udtrukket en virksomhedsstikprøve på cirka 15.000 personer, en tilfældig stikprøve på cirka 35.000 personer, og deltagerne fra 2012 (ekskl. virksomhedsstikprøven) blev genspurgt (cirka 15.000 personer).

Kontaktprocedure

I foråret 2012, 2014 og 2016 modtog de beskæftigede lønmodtagere et brev med en opfordring om at deltage i undersøgelserne. I brevet var et link til et elektronisk spørgeskema. De, der ikke reagerede på første henvendelse, fik senere en ny skriftlig henvendelse. Hvis de stadig ikke reagerede, blev de forsøgt kontaktet telefonisk af et analysebureau, der opfordrede til deltagelse og tilbød at sende nyt spørgeskema. I 2016 blev der undervejs sendt rykkere via SMS. Slutteligt blev der i alle tre år sendt et papir-spørgeskema med frankeret svarkuvert.

Deltagelse

Hvert år deltog mere end 50 % af de inviterede i undersøgelsen og besvarede spørgeskemaet. Det betragtes som tilfredsstillende.

Svarprocenterne var gennem årene:

- 2012: 51,5 %
- 2014: 57,3 %
- 2016: 52,9 %

Vægtning

Da der var forskellige sandsynligheder for dels at blive udtrukket til undersøgelsen og dels for at besvare spørgeskemaet, er resultaterne baseret på vægtede tal. Denne vægtning sørger for, at undersøgelsens deltagere repræsenterer den generelle, danske lønmodtager bedst muligt i forhold til karakteristika som køn, alder, job og branche.

Statistik

Ved vurdering af udviklingen over tid er der foretaget statistiske analyser af usikkerheden, og det er disse beregninger, der henvises til, når udviklingen beskrives som 'statistisk signifikant'. Et resultat, der ikke er statistisk signifikant, betyder, at man ikke med tilstrækkelig sikkerhed kan sige, at den ændring, der er målt i undersøgelsen, rent faktisk har fundet sted blandt lønmodtagerne i Danmark. Det bemærkes i denne sammenhæng, at resultater vises med én decimal nøjagtighed.

Det er således altid muligt at se forskelle på op til ét procentpoint. Forskelle over tid skal normalt være omkring eller over ét procentpoint for at måle noget væsentligt. Da beregningerne af tidsudvikling er baseret på den fulde population, er den rene statistiske stikprøveusikkerhed meget lille, hvorfor statistisk signifikans let opnås. Det er derfor besluttet kun at nævne forskelle fra 2012 til 2016, der både har et signifikansniveau på én promille og er på mindst to procent.

- **Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen 'Arbejds miljø og Helbred i Danmark 2016' (AH2016) blev offentliggjort i 2017 på NFA's hjemmeside. I det elektroniske format på hjemmesiden kan man gå i dybden i det omfattende tekst- og især tabelmateriale, der er kommet ud af undersøgelsen, samt downloade figurer og tabeller i den let tilgængelige Tableau-visning.**



- **Du finder flere oplysninger på NFA's hjemmeside nfa.dk eller på Videncenter for Arbejdsmiljø's portal arbejdsmiljoviden.dk.**



**Det Nationale Forskningscenter
for Arbejdsmiljø**