



Arbejdsmiljøet generelt

3 ud af 4 FOA-medlemmer er helt eller delvist enige i, at deres arbejdsmiljø er godt, mens 1 ud af 4 er helt eller delvist uenige. Det viser en undersøgelse, som FOA har udført blandt sine medlemmer. Undersøgelsen viser desuden, at dårlig ledelse og stress er de væsentligste årsager til et dårligt arbejdsmiljø.

Spørgsmålene blev stillet til FOAs medlemspanel i perioden 19. januar til 31. januar 2017, hvor i alt 4.809 medlemmer svarede på spørgsmålene om det generelle arbejdsmiljø.

Hovedkonklusioner

- **Størstedelen vurderer arbejdsmiljøet godt:** 24 procent er helt enige i, at arbejdsmiljøet er godt på deres arbejdsplads, 51 procent er delvist enige, 16 procent er delvist uenige, mens 9 procent er helt uenige. Dette er på niveau med resultatet af FOAs arbejdsmiljøundersøgelse fra 2015.
- **Arbejdsmiljøet vurderes mindre godt i Social- og Sundhedssektoren:** I Social- og Sundhedssektoren er 20 procent helt enige i, at deres arbejdsmiljø er godt, mens den tilsvarende andel er 29 procent i Kost- og Servicesektoren, 31 procent i Pædagogisk Sektor og 32 procent i Teknik- og Servicesektoren.
- **Arbejdsmiljøet er vurderet bedst af dagplejere:** 89 procent af de ansatte i dagplejen er helt eller delvist enige i, at deres arbejdsmiljø er godt. Den tilsvarende andel er lavest blandt ansatte på hospitaler og genoptræningstilbud, nemlig 70 procent.
- **Sammenhæng mellem forebyggelse og arbejdsmiljø:** Dem, der vurderer, at arbejdspladsen i høj grad prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer, mener i højere grad, at deres arbejdsmiljø er godt. Desuden er der en sammenhæng mellem graden af forebyggelse og medlemmernes arbejdsglæde og ønske om jobskifte.
- **Dårlig ledelse og stress på arbejdet er de væsentligste årsager til et dårligt arbejdsmiljø:** Jo dårligere lederen er til at lede sine medarbejdere, og jo mere stressede medlemmerne er, jo dårligere vurderes deres arbejdsmiljø.

KONTAKT Notat udarbejdet af:
FOA Politik og Analyse

Inge Frölich
Tlf. 46 97 24 17

Stine Ungstrup Petersen
Tlf. 46 97 26 81

Tanja Aaby Toftlund
Tlf. 46 97 23 16

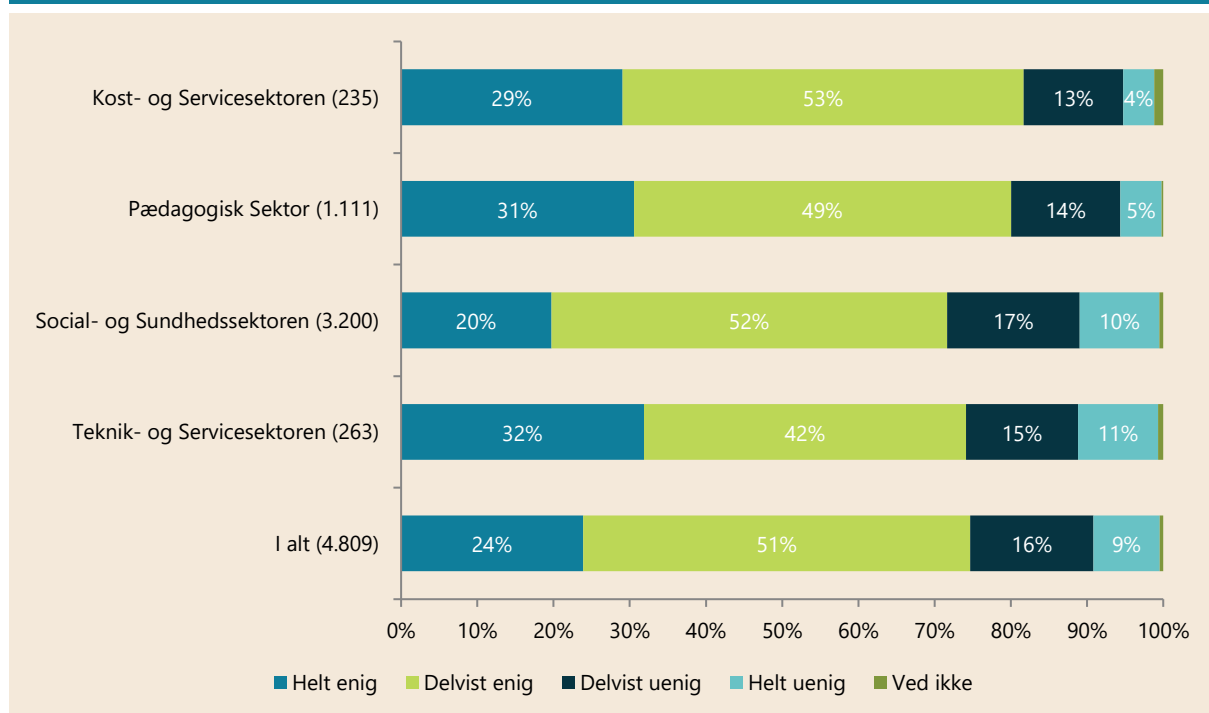
3 ud af 4 er helt eller delvist enige i, at arbejdsmiljøet er godt på deres arbejdsplads

Samlet set er 75 procent helt eller delvist enige i, at arbejdsmiljøet er godt på deres arbejdsplads. Heraf er 24 procent helt enige, og 51 procent er delvist enige. Desuden er 16 procent delvist uenige, mens 9 procent er helt uenige. Det ses i figur 1 nedenfor.

Det fremgår også af figur 1, at der er forskel i vurderingen af arbejdsmiljøet på tværs af sektorer. Medlemmer fra Social- og Sundhedssektoren er i mindre grad end medlemmer i de øvrige sektorer helt enige i, at arbejdsmiljøet er godt på deres arbejdsplads. I Social- og Sundhedssektoren er 20 procent helt enige. Den tilsvarende andel er 29 procent i Kost- og Servicesektoren, mens den er 31 procent i Pædagogisk Sektor og 32 procent i Teknik- og Servicesektoren.

Disse resultater er på niveau med svarene i FOAs seneste tidligere gennemførte arbejdsmiljøundersøgelse fra 2015.

Figur 1. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Jeg synes generelt, at arbejdsmiljøet er godt på min arbejdsplads? Fordelt på sektor.



Antal svar: 4.809

Grundet afrundinger summerer procenterne ikke nødvendigvis til 100.

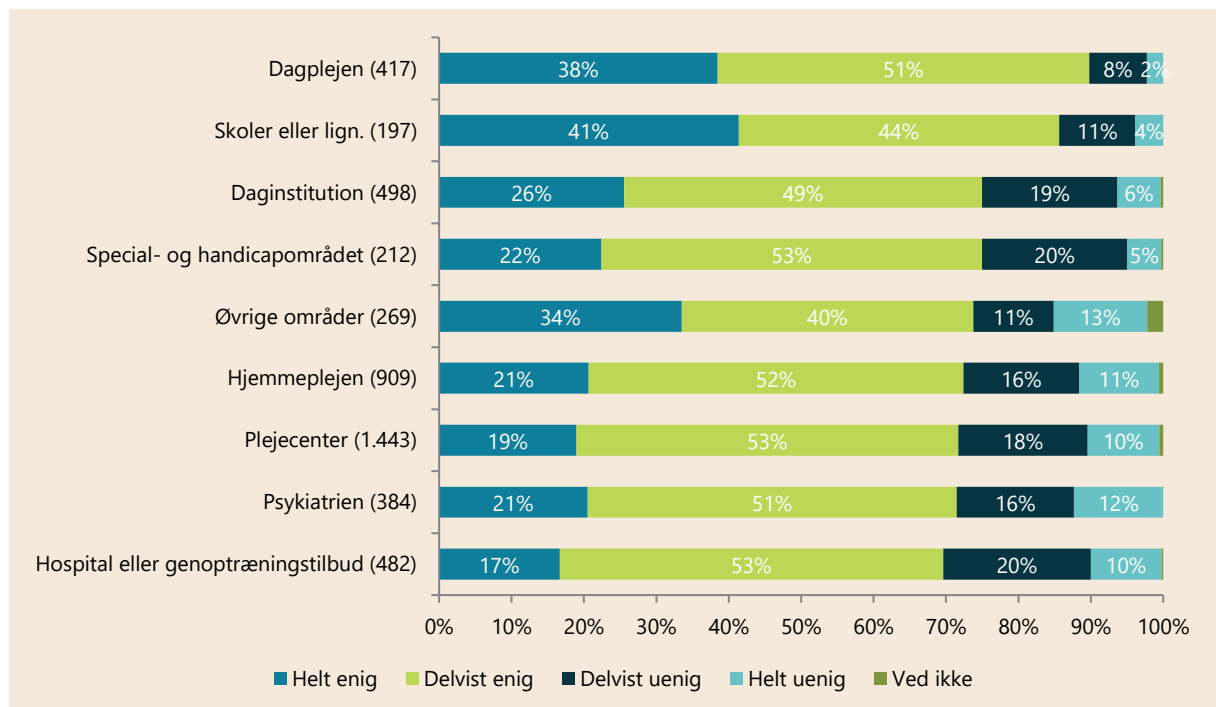
1 procent eller mindre inden for hver sektor har svaret "Ved ikke". De enkelte andele er ikke vist i figuren, men indgår i beregningerne.

Det er også undersøgt, om der er forskel på vurdering af arbejdsmiljøet i forhold til alder og køn. Der er ikke fundet statistiske sikre forskelle.

Ansatte på hospitaler og genoptræningstilbud mener i mindre grad, at arbejdsmiljøet er godt

Der er forskel i medlemmernes vurdering af arbejdsmiljøet på tværs af arbejdssteder. Dagplejen er det arbejdssted, hvor flest vurderer deres arbejdsmiljø godt. I dagplejen er 89 procent helt eller delvist enige i, at arbejdsmiljøet er godt på arbejdspladsen. Til sammenligning er 70 procent af de ansatte på hospitaler eller i genoptræningstilbud helt eller delvist enige i, at arbejdsmiljøet er godt. Det fremgår af figur 2 nedenfor.

Figur 2. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Jeg synes generelt, at arbejdsmiljøet er godt på min arbejdsplads. Fordelt på arbejdssted¹.



Antal svar: 4.811

Grundet afrundinger summerer procenterne ikke nødvendigvis til 100.

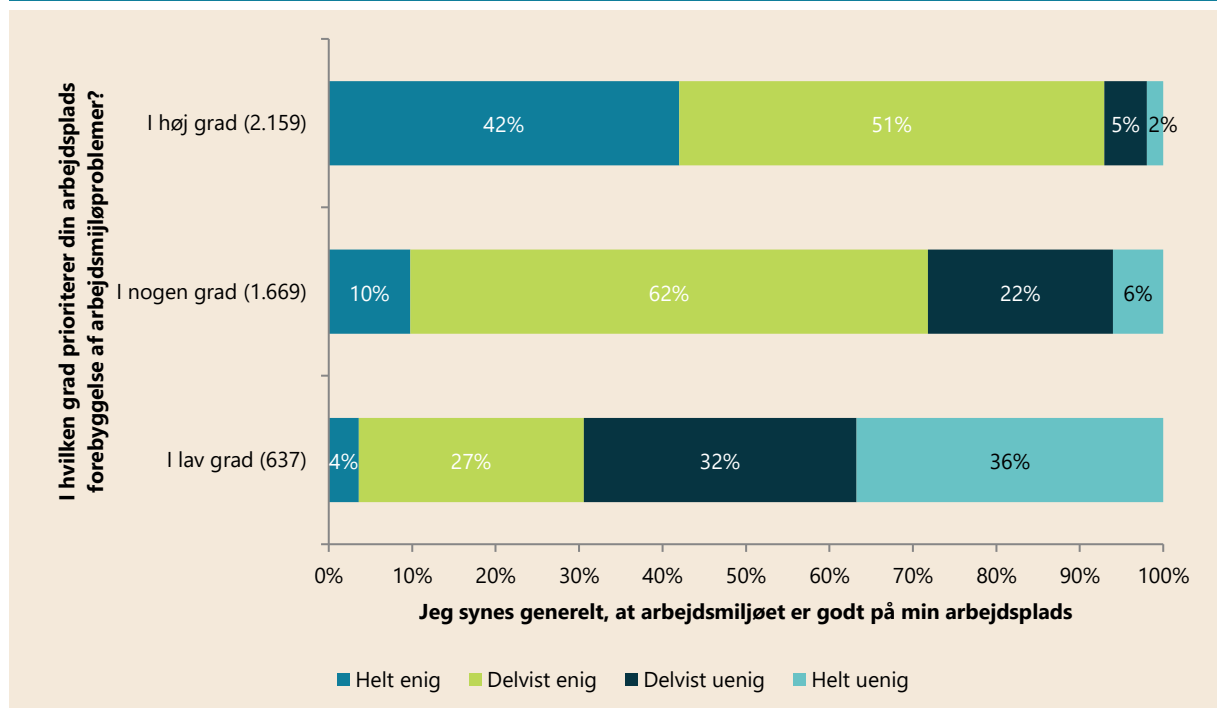
2 procent eller mindre inden for hvert arbejdssted har svaret "Ved ikke". Andelen er ikke angivet i figuren, men tæller med i beregningerne.

¹ Kategorien "Hjemmeplejen" dækker også over medlemmer, der arbejder hos et vikarbureau. "Psykiatrien" dækker over medlemmer, der arbejder i behandlings- eller distriktpsikiatrien og i socialpsykiatrien, bostøtte, botilbud og lignende.

Arbejdsmiljøet vurderes i højere grad godt, hvis arbejdspladsen prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer

I figur 3 fremgår det, at i jo højere grad medlemmerne vurderer, at deres arbejdsplads prioriterer at forebygge arbejdsmiljøproblemer, jo bedre vurderer de arbejdsmiljøet. Eksempelvis er 42 procent af dem, som oplever en høj grad af forebyggelse, helt enige i, at deres arbejdsmiljø er godt. Til sammenligning er andelen 4 procent blandt dem, der oplever en lav grad af forebyggelse.

Figur 3. Jeg synes generelt, at arbejdsmiljøet er godt på min arbejdsplads. Fordelt på graden af forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer.



Antal svar: 4.743. Heraf svarede 278 "Ved ikke". De er ikke vist i figuren.

Grundet afrundinger summerer procenterne ikke nødvendigvis til 100.

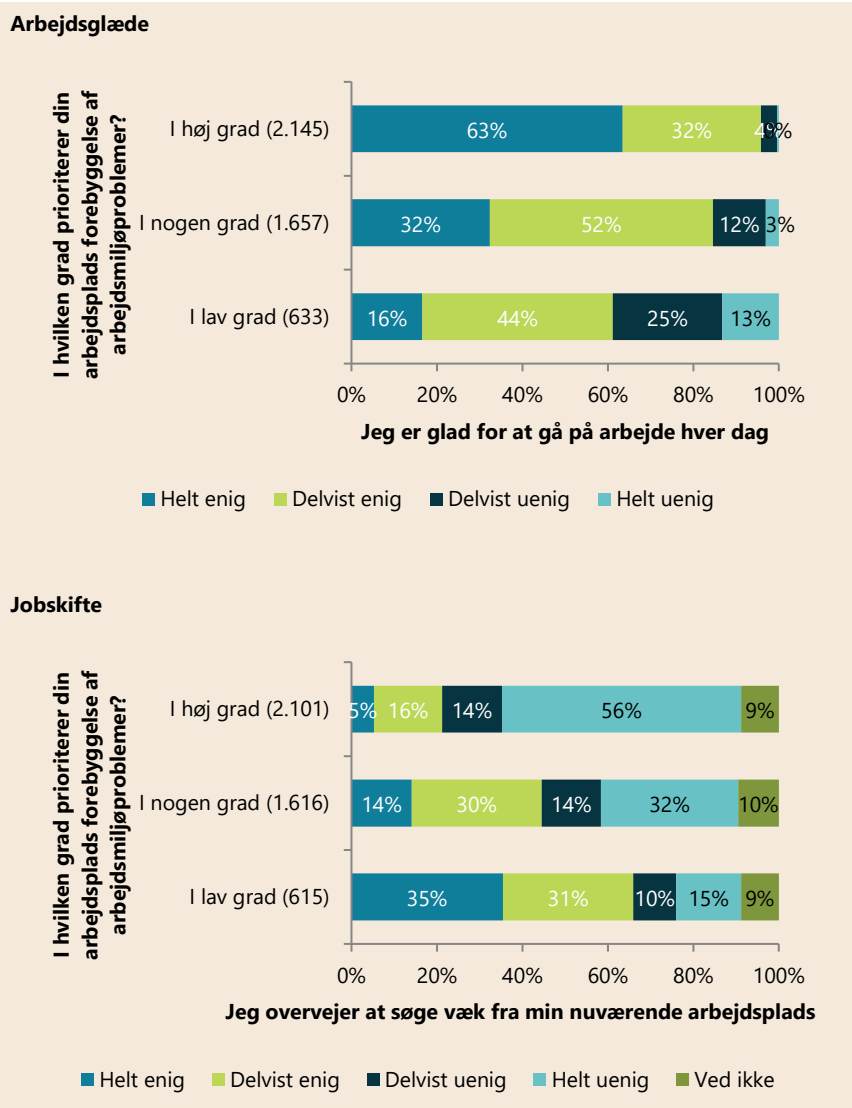
Til spørgsmålet om forebyggelse er svarkategorien "I høj grad" konstrueret ud fra svarmulighederne "I meget høj grad" og "I høj grad", ligesom svarkategorien "I lav grad" er konstrueret af svarmulighederne "I ringe grad" og "Slet ikke".

Der er også fundet sammenhænge mellem graden af forebyggelse og medlemmernes svar på, om de er glade for at gå på arbejde hver dag, og om de overvejer at søge væk fra deres nuværende arbejdsplads. Disse sammenhænge fremgår af figur 4 på næste side.

Blandt dem, der oplever, at arbejdspladsen i høj grad prioriterer forebyggelse, er 63 procent helt enige i, at de er glade for at gå på arbejde hverdag. Den tilsvarende andel er 16 procent blandt dem, der mener, at arbejdspladsen kun i lav grad prioriterer forebyggelse.

Blandt de medlemmer, som oplever, at arbejdspladsen i høj grad prioriterer forebyggelse, er 5 procent helt enige i, at de overvejer at søge væk fra deres nuværende arbejdsplads. Den tilsvarende andel er 35 procent blandt dem, der oplever, at arbejdspladsen i lav grad prioriterer forebyggelse.

Figur 4. Forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer fordelt på arbejdsglæde og jobskifte.



Antal svar: 4.712 og 4.597. Heraf svarede 277 "Ved ikke" til spørgsmålet om arbejdsglæde, og 265 svarede "Ved ikke" til spørgsmålet om jobskifte. De, der svarede "Ved ikke", er ikke vist i figuren.

Grundet afrundinger summerer procenterne ikke nødvendigvis til 100.

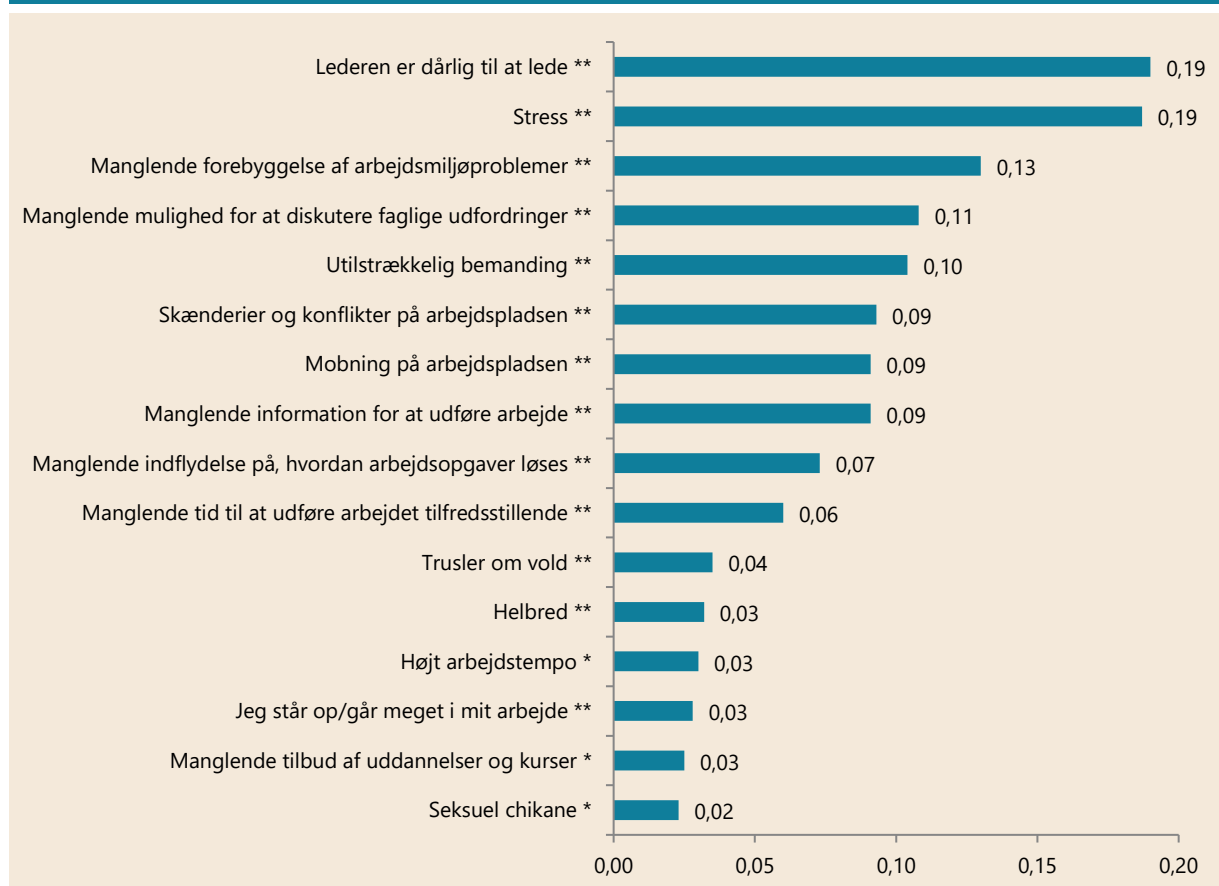
Til spørgsmålet om forebyggelse er svarkategorien "I høj grad" konstrueret ud fra svarmulighederne "I meget høj grad" og "I høj grad", ligesom svarkategorien "I lav grad" er konstrueret af svarmulighederne "I ringe grad" og "Slet ikke".

Dårlig ledelse og stress på arbejdet er de væsentligste årsager til et dårligt arbejdsmiljø

For at undersøge hvilke faktorer på arbejdspladsen, der har særlig indflydelse på vurderingen af arbejdsmiljøet, er der gennemført en regressionsanalyse. Regressionsanalysen undersøger sammenhængen mellem vurderingen af arbejdsmiljøet og forskellige faktorer, der knytter sig til arbejdspladsen. Dermed bliver det muligt at vurdere, hvilke faktorer, som bidrager med størst forklaringskraft til vurderingen af arbejdsmiljøet. I regressionsanalysen er den afhængige variabel "Hvor godt eller dårligt vil du samlet set vurdere dit arbejdsmiljø?", som er besvaret på en skala fra 0 til 10.

I figur 5 præsenteres de faktorer på arbejdspladsen, som har statistisk signifikant betydning for medlemmernes vurdering af arbejdsmiljøet. De faktorer, der har den største talværdi og derfor den største søjle, har størst betydning for vurderingen af arbejdsmiljøet. De 16 faktorer forklarer i alt 53 procent af forskellene (variationen) i vurderingen af arbejdsmiljøet.

Figur 5. Faktorer, der har betydning for vurderingen af et dårligt arbejdsmiljø.



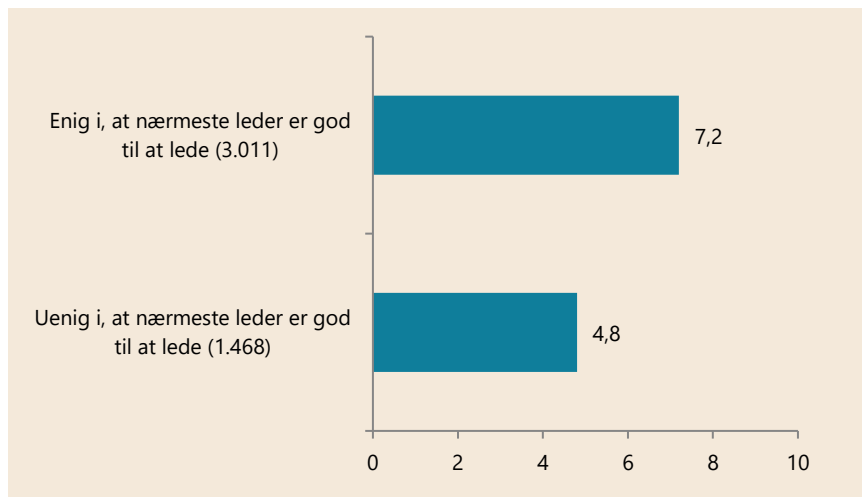
* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Multipel lineær regression hvor den afhængige variabel er "Hvor godt eller dårligt vil du samlet set vurdere dit arbejdsmiljø på en skala fra 0-10?". Modellens forklaringskraft er $R^2 = 0,53$. Dvs. at de viste faktorer på arbejdspladsen forklarer 53 procent af variationen i vurderingen af arbejdsmiljøet.

Følgende faktorer er også blevet undersøgt, men de havde ikke signifikant betydning: Fysisk hårdt arbejde, sygefravær, forhold til kolleger og fysisk vold.

Af analysen fremgår det, at dårlig ledelse og stress er de faktorer, som har størst indflydelse på medlemmernes vurdering af arbejdsmiljøet. Figur 6 ser nærmere på sammenhængen mellem dårlig ledelse og vurderingen af arbejdsmiljøet. Den gennemsnitlige score i vurderingen af arbejdsmiljøet er 7,2 for dem, der er enige i, at deres nærmeste leder er god til at lede sine medarbejdere. Den tilsvarende score er 4,8 blandt dem, der er uenige i, at deres leder er godt til at lede.

Figur 6. Hvor godt eller dårligt vil du samlet set vurdere dit arbejdsmiljø – svar på en skala fra 0 til 10, hvor 0 er virkelig dårligt og 10 er virkelig godt. Fordelt på "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Min nærmeste leder er god til at lede sine medarbejdere".

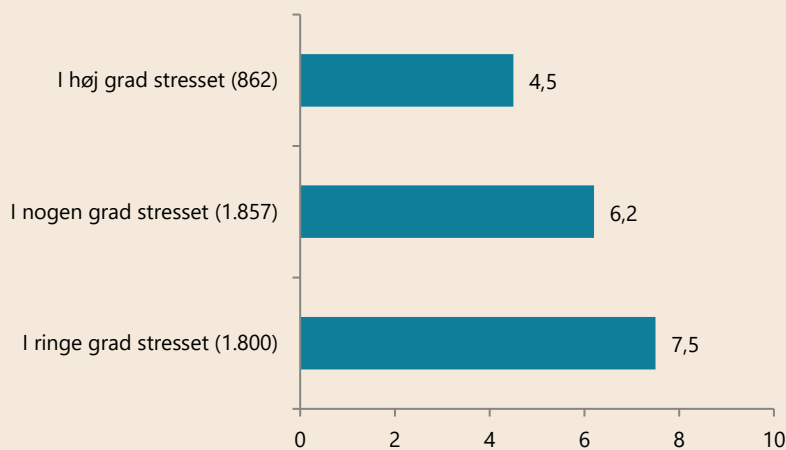


Antal svar: 4.603. Heraf svarede 124 "Ved ikke". De er ikke vist i figuren.

Til spørgsmålet om lederens evner til at lede sine medarbejdere, er kategorien "Enig" konstrueret ud fra svarmulighederne "Helt enig" og "Delvist enig". Ligesom "Uenig" er konstrueret ud fra "Helt uenig" og "Delvist uenig".

I figur 7 på næste side ses der nærmere på sammenhængen mellem stress og vurderingen af arbejdsmiljøet. Det fremgår, at den gennemsnitlige score for arbejdsmiljøet er højere, jo mindre stressede medlemmerne føler sig. For dem, der i høj grad er stressede er den gennemsnitlige score 4,5. For dem, der i nogen grad er stresset er scoren 6,2, mens scoren er 7,5 for dem, der i ringe grad føler sig stressede.

Figur 7. Hvor godt eller dårligt vil du samlet set vurdere dit arbejdsmiljø – svar på en skala fra 0 til 10, hvor 0 er virkelig dårligt og 10 er virkelig godt. Fordelt på graden af stress.



Antal svar: 4.603. Heraf svarede 84 "Ved ikke". De er ikke vist i figuren.
Til spørgsmålet om "I hvilken grad føler du dig stresset" er kategorien "I høj grad" konstrueret ud fra svarmulighederne "I meget høj grad" og "I høj grad". På tilsvarende måde er "I ringe grad" konstrueret ud fra svarmulighederne "I ringe grad" og "I meget ringe grad".

Medlemmerne havde også mulighed for at uddybe deres svar om arbejdsmiljøet i et åbent spørgsmål (ved spørgsmålet "Det var det sidste spørgsmål om fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Hvis du har kommentarer til dit arbejdsmiljø, er du velkommen til at skrive dem her."). I alt 663 medlemmer benyttede sig af dette. Overordnet berører kommentarerne især tre emner; det fysiske arbejdsmiljø, ledelsen, og emnet normeringer, arbejdstempo og stress. Emnerne er altså i tråd med hvad regressionen i figur 5 viser har størst betydning for om arbejdsmiljøet vurderes dårligt.

Nedenstående er eksempler på kommentarer om det fysiske arbejdsmiljø, som en større del af medlemmerne kommenterede på:

Efter at vi i aftenvagten er begyndt at cykle, oplever jeg mange gentagne dårlige stillinger med at låse, låse cyklen op og tænde og slukke lygterne – og det hele sidder ret lavt.

Social- og sundhedshjælper i hjemmeplejen.

Når jeg er i legestuen med 6 voksne og 18 børn, er der for lidt plads og støjniveauet er alt for højt. Der er for mange på en alt for lille legestue.

Dagplejer.

Derudover kommenterede en stor del af medlemmerne på ledelsen, som værende årsag til et dårligt arbejdsmiljø:

Hos os afhænger arbejdsmiljøet af en nuværende, inkompetent leder. Der er ingen anerkendelse overhovedet og vi får ikke hjælp eller informationer - dette giver frustrationer og deraf stress og konflikter.

Social- og sundhedsassistent i behandlingspsykiatrien/distriktskykiatrien

Der er rigtig meget dobbeltregistrering, hvor der f.eks. både skal dokumenteres elektronisk, på et skema, i kalenderen og i aktivitetsplanen.

Social- og sundhedsassistent på et plejehjem/plejecenter.

Langt størstedelen af medlemmernes kommentarer omhandler dog normeringer, arbejdstempo og stress, som nedenstående er eksempler på:

I forhold til tempo og arbejdsbyrde og dét at være alene om opgaverne, oplever jeg, at det er politisk bestemt, at der skal spares, og at man vælger at spare ved at skære på tid og antal personer ved komplicerede forflytninger. Når vi klager over manglende tid til akutte/midlertidige opgaver (f.eks. en borger, som har diarre) bliver vi mødt med en forventning om, at vi generelt i løbet af dagen har "elastik" i vores plan. Desværre er opgaverne efterhånden barberet rent tidsmæssigt i en sådan grad, at "elastikken" er vores frokostpauser, wc-besøg og dokumentationstid.

Social- og sundhedsassistent i hjemmeplejen.



Jeg har gode kolleger og egentligt et godt arbejdsmiljø, men det påvirker alle med de massive nedskæringer. Jeg (og sikkert mange andre ligeså) har tvunget mig selv til en mere kølig holdning til mit arbejde – dvs. jeg forsøger ikke at "brænde" for det, da jeg kan mærke, at jeg bliver syg, da der er så mange meningsløse opgaver vi bliver pålagt, i stedet for at udføre det arbejde, vi er gode til.

Social- og sundhedsassistent på specialområdet.



Metode

Indsamlingsperiode

Undersøgelsen er gennemført i perioden 19.-31. januar 2017.

Indsamlingsmetode

Data er indsamlet i en spørgeskemaundersøgelse via FOAs elektroniske medlemspanel. Der blev udsendt én påmindelse til deltagerne. Undersøgelsen vedrørte også andre emner end det generelle arbejdsmiljø.

Målgruppen

Målgruppen for denne undersøgelse af medlemmer i job fra FOAs medlemspanel.

Antal besvarelser og svarprocent

11.396 medlemmer blev inviteret til undersøgelsen. Det viste sig, at 106 e-mailadresser var uvirksomme. Det reelle antal inviterede var således 11.290.

5.021 medlemmer, svarende til 44 procent, gennemførte undersøgelsen fuldt ud eller delvist.

41 procent svarede på alle spørgsmål, mens 3 procent afgav nogle svar.

I alt svarede 4.809 medlemmer på spørgsmålene om det generelle arbejdsmiljø.

Repræsentativitet

Stikprøven er undersøgt for repræsentativitet på parametrene sektor, tillidshverv og alder. Repræsentativitetsanalysen viste, at Kost- og Servicesektoren og Pædagogisk Sektor er lidt underrepræsenterede, mens Social- og Sundhedssektoren og Teknik- og Servicesektoren er lidt overrepræsenterede. Analysen viste desuden, at unge under 30 og medlemmer i alderen 30-39 er underrepræsenterede, mens medlemmer i aldersgrupperne 50-59 år og 60 år og derover er overrepræsenterede. Stikprøven er repræsentativ på medlemmer i alderen 40-49 år. Medlemmer med tillidshverv (dvs. tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og arbejdsmiljø-repræsentanter) er overrepræsenterede i stikprøven, mens medlemmer uden tillidshverv er underrepræsenterede.

Vægtning af data

På baggrund af repræsentativitetsundersøgelsen er data vægtet for sektor og alder.

Vægtningen gør, at svarene fra underrepræsenterede grupper får en større vægt i stikprøven, mens svarene fra overrepræsenterede grupper får en mindre vægt. På denne måde sikres, at stikprøven svarer til FOAs erhvervsaktive medlemmer fordelt på sektorer og alder.