



# Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010

Resumé og resultater



DET NATIONALE  
FORSKNINGS-CENTER FOR ARBEJDSMILJØ



**ARBEJDSMILJØ  
OG HELBRED  
I DANMARK  
2010**

## **Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010**

### Resumé og resultater

Elsa Bach, Lars L. Andersen, Jakob B. Bjørner, Vilhelm Borg, Thomas Clausen, Mari-Ann Flyvholm, Anne Helene Garde, Åse Marie Hansen, Andreas Holtermann, Marie Birk Jørgensen, Pete Kines, Søren Peter Lund, Karina Nielsen, Reiner Rugulies, Ole H. Sørensen og Sannie Vester Thorsen

Redaktion: Hanna Sigga Madslund og Kirsten Rydahl

Projektstyring: Per Jakobsen, Elsa Bach og Thorkild Hansen

Teknisk datafremstilling på nettet: Mogens Henrik Sørensen og Pentia A/S

Databehandling: Ebbe Villadsen og Christian Roepstorff

© Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø (NFA)

Redaktion afsluttet juni 2011

Udgivet juli 2011

Layout: Rumfang A/S

ISBN: 978-87-7904-228-5

Data på NFA's hjemmeside:  
[www.arbejds miljoforskning.dk/NAK](http://www.arbejds miljoforskning.dk/NAK)

# Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010

Resumé og resultater

# Forord

Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' blev offentliggjort den 9. juni 2011 på NFA's hjemmeside [www.arbejdsmiljoforskning.dk/NAK](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/NAK)

Det elektroniske format gør det let at navigere i det omfattende tekst- og især tabelmateriale, og interesserede kan eksportere data til videre bearbejdning.

For at imødekomme de læsere, der foretrækker en samlet tekst, som let kan udskrives, har vi valgt også at udgive nærværende rapport. Hvis man læser rapporten online, kan man anvende de indlagte links til tabeller og grafer.

Rapporten omfatter et resumé og 32 deskriptive analyser af svarene fra de 10.600 lønmodtagere og selvstændige, som svarede på NFA's spørgeskema 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' i efteråret 2010. Desuden findes en læsevejledning og en metodebeskrivelse bagerst i rapporten.

Rigtig god fornøjelse!

*Direktør  
Palle Ørbæk*

# Indhold

<b>1. INDLEDNING</b>	<b>6</b>
<b>2. HOVEDRESULTATER FRA UNDERSØGELSEN 'ARBEJDSMILJØ OG HELBRED I DANMARK 2010'</b>	<b>7</b>
<b>3. DESKRIPTIVE ANALYSER</b>	<b>14</b>
3.1 ARBEJDSULYKKER OG SIKKERHEDSKULTUR	15
3.2 FYSISK ARBEJDSMILJØ	19
3.2.1 Fysiske krav i arbejdet	20
3.2.2 Holdninger og adfærd om muskel- og skeletbesvær	28
3.2.3 Smerter og træthed i kroppen	31
3.2.4 Vibrationer der rammer hele kroppen	35
3.3 PSYKISK ARBEJDSMILJØ	38
3.3.1 Arbejdsrelateret selvtillid	39
3.3.2 Belønning i arbejdet	42
3.3.3 Engagement i arbejdet	45
3.3.4 Følelsesmæssige krav i arbejdet	47
3.3.5 Indflydelse	51
3.3.6 Jobtilfredshed	54
3.3.7 Konflikter mellem arbejde og privatliv	56
3.3.8 Kvantitative krav i arbejdet	59
3.3.9 Mening i arbejdet	64
3.3.10 Mobbning, vold og trusler om vold	67
3.3.11 Negativ adfærd	71
3.3.12 Psykisk velbefindende	75
3.3.13 Social kapital på arbejdspladsen	80
3.3.14 Social støtte fra kolleger	84
3.3.15 Social støtte fra nærmeste overordnede	87
3.3.16 Transformationsledelse	90
3.3.17 Udviklingsmuligheder	93
3.4 HELBRED OG ARBEJDSEVNE	97
3.4.1 Generelt selvvurderet helbred	98
3.4.2 Selvrappede sygdomsdiagnoser	101
3.4.3 Selvvurderet arbejdsevne	105
3.4.4 Søvn	108
3.4.5 Sundhedsfremme på arbejdspladsen	110
3.4.6 Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet	114
3.5 HUDKONTAKT MED RENGØRINGSMIDLER M.V.	116
3.6 STØJ	120
3.6.1 Forstyrrende støj	121
3.6.2 Meget høj støj	124
3.7 UGENTLIG ARBEJDSTID	127
<b>4. LÆSEVEJLEDNING TIL DE DESKRIPTIVE ANALYSER</b>	<b>130</b>
<b>5. METODEN BAG UNDERSØGELSEN</b>	<b>132</b>

# 1. Indledning

Hvert femte år siden 1990 har NFA indsamlet og analyseret oplysninger om danskernes arbejdsmiljø og helbred. Undersøgelserne er en del af NFA's overvågning af det danske arbejdsmiljø og er baseret på Den Nationale Arbejdsmiljøkohorte, NAK.

## **Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010**

I alt 30.000 personer fik i september-oktober 2010 tilsendt NFA's spørgeskema 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010'. Ca. 10.600 lønmodtagere og selvstændige svarede på spørgeskemaet. Svarene viser, hvordan deltagerne oplevede deres arbejdsmiljø og helbred på svartidspunktet. De har blandt andet svaret på spørgsmål om støtte, smerter, træthed, sundhedsfremme, samarbejde og tillid. Nogle af spørgsmålene går igen fra en tilsvarende undersøgelse i 2005, 'Arbejdsmiljø i Danmark 2005'. Det er derfor muligt at vurdere udviklingen på en række områder indenfor det fysiske og psykiske arbejdsmiljø i perioden 2005-2010.

Resultaterne fremgår af

- Et resumé 'Hovedresultater fra undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010''
- 32 emnespecifikke deskriptive analyser

Datasæt med tabeller og figurer:

- Arbejdsmiljøprofil for aldersgrupper og køn
- Arbejdsmiljøprofil for de enkelte jobgrupper
- Arbejdsmiljø og helbred fordelt på køn og alder
- Arbejdsmiljø og helbred fordelt på jobgrupper
- Udvikling fra 2005 til 2010

## 2. Hovedresultater fra undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010'

Hvordan ser udviklingen i arbejdsmiljøet ud fra 2005-2010? Hvordan vurderes arbejdsmiljøet af forskellige jobgrupper, køn og aldersgrupper? Svarene gives i 32 deskriptive analyser, som sammenfattes her.

Af Analysechef Elsa Bach

Undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010' er baseret på en stikprøve af befolkningen på 30.000 personer mellem 18 og 59 år med bopæl i Danmark. Disse personer fik i oktober 2010 tilsendt et spørgeskema med 62 hovedspørgsmål om arbejdsmiljø og helbred. I alt 14.600 personer valgte at besvare spørgeskemaerne (via post eller web). Af de, der var i arbejde på svartidspunktet, besvarede 53 % spørgeskemaet. Svarene fra denne gruppe på ca. 10.600 deltagere, beskrives i disse analyser. [Se i øvrigt uddybende metodebeskrivelse.](#)

### **Udviklingen i arbejdsmiljøet i perioden fra 2005 til 2010**

En del af spørgsmålene i spørgeskemaet fra 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010' er de samme som i den tilsvarende undersøgelse, 'Arbejdsmiljø i Danmark 2005'. Det er derfor muligt at vurdere udviklingen i det selvrapporterede arbejdsmiljø i perioden 2005-2010 på en række områder. I nedenstående analyser inddeles ændringerne i markante (betydelige og statistisk højsignifikante effekter), mindre (statistisk signifikante, men ændringerne er relativt små sammenlignet med den usikkerhed, der er på den målte ændring), og ikke signifikante ændringer.

Som et supplement til analyserne har NFA også gennemført en robusthedsanalyse, der viser, at de påviste ændringer ikke kan forklares ved ændringer i den relative størrelse af jobgrupper fra 2005 til 2010, ved forskydninger i alder og køn fra 2005-2010, eller ved varierende svarprocenter i forskellige køns- og aldersgrupper.

### **Markante ændringer**

- Betydeligt færre oplever at være udsat for en række fysiske krav i arbejdet i mindst en fjerdedel af arbejdstiden. Det gælder bære- eller løftearbejde, vrid eller bøj af ryggen mange gange i timen, arbejde med ryggen kraftigt foroverbøjet og arbejde med skub eller træk.
- Flere angiver, at de er udsat for vibrationer, der rammer hele kroppen, fra fx køretøjer og maskiner, og flere beskriver ensartede finger- og armbevægelser mange gange i minuttet.
- For det psykiske arbejdsmiljø er det overordnede billede, at respondenterne rapporterer om mere støtte både fra leder og fra kolleger. Men rapporteringen af følelsesmæssige krav i arbejdet er steget og rapportering af mening i arbejdet er faldet.
- Færre føler, de skal arbejde meget hurtigt, og den selvrapporterede ugentlige arbejdstid er faldet.

>

- >
- Flere har oplevet mobning, vold og trusler om vold.
- Flere rapporterer om støjudsættelse. Det gælder både den meget høje støj, hvor man må råbe for at tale med en person ved siden af sig, og den støj, der forstyrrer i arbejdet.
- Flere er udsat for rengøringsmidler og/eller desinfektionsmidler samt for våde eller fugtige hænder.

### Mindre ændringer

- Lidt flere oplever at være udsat for stillesiddende arbejde (sidder ned mindst  $\frac{3}{4}$  af tiden).
- Lidt færre oplever at arbejde med armene løftet i eller over skulderhøjde i mindst  $\frac{1}{4}$  af arbejdstiden.
- Der opleves lidt mindre belønning i arbejdet og at forudsigeligheden er lidt mindre. Lidt færre oplever, at de har indflydelse på eget arbejde.
- Lidt færre vurderer deres generelle helbred som 'meget godt' eller 'godt'.

### Ingen signifikante ændringer

- Andelen af erhvervsaktive, der rapporterer at have været ude for en anmeldeligt arbejdssulykke er ikke signifikant faldet.
- Deltagernes rapportering af udviklingsmuligheder i forhold til at lære noget nyt og af at have et afvekslende arbejde, samt det at skulle arbejde meget, er ikke ændret.
- Der er ingen udvikling i den andel, der i 2005 og 2010 rapporterer at have hugsiddende arbejde.

De faktiske målte ændringer fremgår af tabeller i denne pdf-fil, og er uddybet i de emnespecifikke, deskriptive analyser.

## Job og arbejdsmiljø

Arbejdsbetingelser og arbejdsmiljø varierer i høj grad mellem forskellige jobgrupper. Forskellene mellem jobgrupperne er i hovedtræk gennemgået nedenfor. Joboplysningerne er baseret på oplysninger fra Danmarks Statistik. Jobgrupper med under 30 personer er slået sammen, hvis de har fælles uddannelsesniveau eller delvis fælles betegnelse. Små jobgrupper (under 30 personer), der ikke på en rimelig fornuftig vis kan fusioneres med andre, er ikke vist i analyserne.

### Fysiske krav

- Teknikere, akademikere og socialrådgivere angiver i højere grad end andre jobgrupper, at de sidder ned mere end  $\frac{3}{4}$  af arbejdstiden, mens fx slagteriarbejdere og diverse industriarbejdere oplever, at de står på det samme sted mere end  $\frac{3}{4}$  af arbejdstiden.
- Jobgrupper som fx hjemmehjælpere, pædagoger og selvstændige angiver i højere grad, at de i mere end  $\frac{1}{4}$  af arbejdstiden arbejder med ryggen foroverbøjet eller vrider eller bøjer ryggen mange gange i timen. Rengøringsassistenter angiver også et højt niveau af vridd og bøj i ryggen.
- Hjemmehjælpere, postbude og rengøringsassistenter oplever, at de mindst  $\frac{1}{4}$  af arbejdstiden skubber, trækker eller løfter mere end 10 kg.
- Landbrugs-, gartneri- og skovbrugsarbejdere, murere og andre bygningsarbejdere, ufaglærte arbejdere samt lager- og havnearbejdere er de jobgrupper, som oftest angiver at være udsat for vibrationer, der >

- > rammer hele kroppen, i en fjerdedel eller mere af arbejdstiden.
- Personer med fysisk anstrengende arbejde oplever en høj grad af smerte og træthed i kroppen efter endt arbejde sammenlignet med personer, der har et mindre fysisk krævende arbejde. Det gælder fx slagteriarbejdere, rengøringsassistenter, metalarbejdere, bygningsarbejdere og personer med plejearbejde. I en enkelt gruppe uden fysisk anstrengende arbejde, nemlig personer med kontorarbejde, har hele fire ud af fem oplevet smerter og ubehag i nakke og skuldre indenfor det seneste år.
- Fysisk aktivitet kan have en gavnlig effekt på muskelskeletbesvær, men tilstedeværelse af muskelskeletbesvær kan også føre til unødvendig og uhensigtsmæssig fysisk inaktivitet, fx hvis personen er bange for at bevæge sig af frygt for, at det vil medføre varig skade. Jobgrupperne hjemmepleje og hjemmehjælp, dagplejere samt postbude beskriver mest, at smerter øges ved fysisk aktivitet. Jobgrupperne EDB-folk, folkeskolelærere og medie- og reklamefolk er mest enige i påstanden om, at man bør stoppe en bestemt arbejdsopgave, hvis den øger smerten. Jobgrupperne hjemmepleje og hjemmehjælp, pædagoger og -medhjælperer samt rengøringsassistenter er mest enige i påstanden om, at man ikke bør udføre sine normale aktiviteter eller arbejde med smerte.

### Psykisk arbejdsmiljø

- Postbude, ufaglærte og faglærte arbejdere vurderer deres udviklingsmuligheder på arbejdet som lavere end gennemsnittet, mens fx universitetsforskere, akademikere og gymnasie- og folkeskolelærere vurderer deres udviklingsmuligheder højere end gennemsnittet.
- Slagteriarbejdere, ufaglærte arbejdere og lager- og havnearbejdere vurderer i forhold til gennemsnittet, at deres indflydelse på arbejdet er lav. Jobgrupper som fx selvstændige, universitetsforskere og akademikere vurderer omvendt, at deres indflydelse er høj.
- Jobgrupper som fx chefer, murere og andre bygningsarbejdere oplever lavere social støtte fra overordnede end gennemsnittet. Jobgrupper som fx bankfunktionærer, serveringspersonale og dagplejere oplever højere social støtte fra overordnede end gennemsnittet.
- Jobgrupper som fx sælgere, mekanikere og maskin- og metalmontører, chefer og elektrikere oplever, at de får lavere social støtte fra kolleger end gennemsnittet, mens fx fysio- og ergoterapeuter, dagplejere, serveringspersonale og socialrådgivere oplever at få mere social støtte fra kolleger end gennemsnittet.
- Høje følelsesmæssige krav rapporteres især i jobgrupper, som arbejder med mennesker indenfor sundheds-, social- og undervisningsområdet. Socialrådgiverne oplever de højeste følelsesmæssige krav i arbejdet.
- Især industriarbejdere, ledere og ansatte i sundhedssektoren oplever krav til højt arbejdstempo. Krav om at klare store arbejdsmængder opleves især af personer med lang uddannelse og personer, der arbejder med mennesker.
- Læger og tandlæger samt folkeskolelærere er blandt de jobgrupper, som oplever et højere engagement i arbejdet end andre jobgrupper. Ekspedienter og rengøringsassistenter oplever et lavere engagement i arbejdet end andre.
- Universitetsforskere, læger og tandlæger og gymnasielærere er mest enige i udsagnet, at jobbet giver konflikter mellem arbejde og privatliv, mens elektrikere, serveringspersonale (består af relativt mange unge personer med kort arbejdstid) og faglærte maskinarbejdere i industrien er mindst enige i, at jobbet giver sådanne konflikter.

>

- >
  - Mobning forekommer oftest i jobgrupper, der arbejder med mennesker. Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere samt pædagoger og pædagogmedhjælpere er oftest blevet udsat for mobning på arbejdet inden for de sidste 12 måneder. Folkeskolelærere, gymnasielærere og hjemmepleje har oftest været vidne til mobning på arbejdet.
  - Ekspedienter, serveringspersonale og mekanikere og maskin- og metalmontører oplever oftere arbejdsrelateret negativ adfærd end øvrige jobgrupper. Rengøringsassistenter, ejendomsfunktionærer og slagteriarbejdere oplever oftere personrelateret negativ adfærd end øvrige jobgrupper. Rengøringsassistenter oplever oftere end andre jobgrupper at være udsat for isolation, dvs. indirekte negativ adfærd i form af at blive udelukket fra det sociale fællesskab og blive mødt med fjendtlighed, når man henvender sig til andre.
  - Folkeskolelærere, sygeplejersker og hjemmeplejere er oftest blevet udsat for vold på arbejdet inden for de sidste 12 måneder. Læger og tandlæger, folkeskolelærere og sygeplejersker er oftest blevet udsat for trusler om vold på arbejdet inden for de sidste 12 måneder.
  - Læger og tandlæger er de jobgrupper, som oplever den højeste belønning på jobbet, mens slagteriarbejdere oplever den laveste belønning. Overordnet set er selvstændige mere tilfredse med deres arbejde end alle øvrige jobgrupper. Ekspedienter, lager- og havnearbejdere og slagteriarbejdere er mindre tilfredse med deres arbejde end andre.
  - Det er især jobgrupper, der arbejder med mennesker, der oplever mening i arbejdet.

### Andet arbejdsmiljø

- Mekanikere og maskin- og metalmontører samt slagteriarbejdere er de to jobgrupper, som både har en høj risiko for ulykker og vurderer deres sikkerhedsklima lavere end andre jobgrupper. Akademikere (naturvidenskab) og chefer har derimod en lav risiko for ulykker og vurderer deres sikkerhedsklima højere end andre jobgrupper.
- Folkeskolelærere, ufaglærte metalarbejdere i industrien, beregnere, produktionsplanlæggere, speditører o.l. samt sygeplejersker er de jobgrupper, som oftest rapporterer at være udsat for forstyrrende støj i ¼ eller mere af arbejdstiden.
- Slagteriarbejdere, ufaglærte metalarbejdere, mekanikere og maskin- og metalmontører samt blikkenslagere er de jobgrupper, som oftest vurderer, at de er udsat for meget høj støj i ¼ eller mere af arbejdstiden.
- Det er især personer, der håndterer fødevarer og som arbejder inden for sundhedssektoren og pleje/omsorgssektoren, der er udsat for rengøringsmidler og/eller desinfektionsmidler samt våde og fugtige hænder, som kan føre til udvikling af arbejdsbetingede hudlidelser.
- Lavtuddannede har generelt lav tilgængelighed til sundhedsfremme. Selvstændige samt mekanikere og maskin- og metalmontører er eksempler på jobgrupper, som får tilbudt sundhedsfremme i lavere grad end gennemsnittet, men anvender den i højere grad, når den er tilgængelig. Sygeplejersker samt ingeniører og arkitekter er eksempler på jobgrupper, som anvender tilbud om sundhedsfremme i lavere grad, selvom tilgængeligheden er høj.

>

## > **Alder og arbejdsmiljø**

Arbejdsmiljøet afhænger også af personens alder. En af de oplagte årsager er, at alder hænger sammen med uddannelsesniveau og med erfaring på jobbet – herunder, at unge i højere grad end ældre er nyansatte på en arbejdsplads.

### **Muskel- og skeletpåvirkninger**

- Flere unge mellem 18-24 år oplever høje fysiske krav i arbejde end personer mellem 25-49 år og mellem 50-59 år.

### **Psykisk arbejdsmiljø**

- Unge mellem 18-24 år vurderer deres udviklingsmuligheder lavere end gennemsnittet. Kvinder mellem 25-49 år vurderer deres udviklingsmuligheder højere end kvinder mellem 18-24 år og 50-59 år.
- Unge mellem 18-24 år oplever, at de har mindre indflydelse end gennemsnittet.
- Mænd og kvinder mellem 18-24 år oplever færre konflikter end deres ældre kolleger, men de oplever oftere mobning og trusler om vold sammenlignet med mænd mellem 25-59 år. Mænd og kvinder mellem 18-24 år oplever oftere arbejdsrelateret negativ adfærd og personrelateret negativ adfærd sammenlignet med mænd og kvinder mellem 25-59 år.
- Ældre mænd oplever mindre støtte fra overordnede end yngre mænd. Mænd og kvinder mellem 50-59 år oplever, at de får mindre støtte fra kolleger end mænd og kvinder mellem 18-24 år.
- De følelsesmæssige krav opleves som højere i de ældre aldersgrupper. Og ældre medarbejdere er mere engagerede i arbejdet end deres yngre kolleger.

### **Andet arbejdsmiljø**

- Unge i aldersgruppen 18-24 år har en dobbelt så stor risiko for arbejdsulykker som deres ældre kolleger, og de vurderer deres virksomheds sikkerhedsklima som ringere end aldersgrupper mellem 25-59 år.
- Flere i aldersgruppen 25-49 år angiver at være udsat for forstyrrende støj end i aldersgrupperne 18-24 år og i aldersgruppen 50-59 år. Dette er tilfældet for både mænd og kvinder. I alle aldersgrupper er det mændene, der angiver at være mest udsat for meget høj støj.
- Unge i aldersgruppen 18-24 år har oftere hudkontakt med rengøringsmidler og/eller desinfektionsmidler samt våde eller fugtige hænder i mere end ¼ af arbejdstiden end deres ældre kollegaer.
- Mænd mellem 18-24 år får sjældnere tilbud om 'Sund kost' end mænd i de øvrige aldersklasser. Kvinder mellem 18-24 år anvender i mindre grad 'Behandlingstilbud' og tilbud om 'Sund kost' end kvinder i de øvrige aldersgrupper.

>

## > **Køn og arbejdsmiljø**

Arbejdsmarkedet er stadig præget af, at en del jobgrupper er domineret af enten kvinder eller mænd. Alene af den grund er der store forskelle mellem de to køns oplevelse af arbejdsmiljøet.

### **Muskel- og skeletpåvirkninger**

- Flere mænd end kvinder er udsat for vibrationer (fra store køretøjer eller maskiner), der rammer hele kroppen.

### **Psykisk arbejdsmiljø**

- Kvinder vurderer deres udviklingsmuligheder som lavere end mænd, om end forskellen er lille. Kvinder oplever også at have mindre indflydelse end mænd.
- Kvinder oplever at få mere social støtte fra kolleger end mænd. Mænd oplever også at få mindre social støtte fra overordnede.
- Kvinder rapporterer højere følelsesmæssige krav end mænd. Kvinder oplever generelt mere mobning, vold og trusler om vold på arbejdspladsen end mænd, men mænd oplever mere arbejdsrelateret negativ adfærd og mere personrelateret negativ adfærd.

### **Andet arbejdsmiljø**

- Lidt flere mænd end kvinder oplyser, at de har været udsat for en anmeldeligt arbejdssulykke inden for de sidste tolv måneder.
- Flere mænd end kvinder vurderer, at de er udsat for meget høj støj. Næsten halvdelen af alle kvinder oplyser at være udsat for forstyrrende støj på arbejdet.
- Dobbelt så mange kvinder som mænd er udsat for rengøringsmidler og/eller desinfektionsmidler, mens flere kvinder end mænd er udsat for våde eller fugtige hænder på arbejdspladsen.

## **Arbejdsstyrkens arbejdsevne og helbred**

- Helbred varierer af naturlige årsager med alder og køn. Når det gælder arbejdsmiljø og helbred, så kan arbejdsmiljøet påvirke helbredet, men helbredet kan også påvirke arbejdsmiljøet, fx ved at der skal tages arbejdsmiljøhensyn pga. helbredsproblemer, eller ved at arbejdsmiljøet vurderes anderledes, hvis man har helbredsproblemer.
- Der er stor forskel i helbred i forskellige jobgrupper. Godt halvdelen af de erhvervsaktive deltagere oplyser, at de på et eller andet tidspunkt i deres liv har fået at vide af deres læge, at de har en eller flere langvarige sygdomme, især eksem, ryg sygdom og depression. Godt tre ud af fire af de erhvervsaktive vurderer deres helbred som 'godt' eller 'meget godt'.
- Unge har et godt generelt selvvurderet helbred, og der er ikke en markant forskel mellem mænd og kvinders selvvurderede helbred. Et godt selvvurderet helbred forekommer hyppigst blandt chefer, og sjældnest blandt rengøringsassistenter.
- Det psykiske velbefindende vurderes dårligst i de yngre aldersgrupper, og det er dårligere blandt kvinder end blandt mænd. Rengøringsassistenter har et dårligere psykisk velbefindende end alle øvrige jobgrupper på alle tre målte skalaer, dvs. generelt psykisk velbefindende, energi og depressive symptomer.

>

- >
  - Den selvvaluerede arbejdssevne er generelt høj blandt højtuddannede og blandt grupper beskæftiget med vidensarbejde. Den arbejdsrelaterede selvtillid er højest blandt chefer, selvstændige samt politi og fængselspersonale.
  - Kvinder oplever flere dage med forstyrret og dårlig søvn end mænd. Mænd og kvinder mellem 50-59 år har flere nætter med vågne perioder end deres yngre kolleger. Til gengæld er de mere udhvilede og tilfredse med deres søvn. Arbejdstagere fra vidt forskellige jobgrupper rapporterer forstyrret og dårlig søvn.

### **Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet**

- Selvstændige og højtuddannede planlægger en senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet end gennemsnittet, hvorimod personer med fysisk hårdt arbejde og lav uddannelse planlægger tidlig tilbagetrækning. Kvinder planlægger at forlade arbejdsmarkedet tidligere end mænd. To tredjedele af de erhvervsaktive mellem 50 og 60 år planlægger at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, før de når folkepensionsalderen (65 år).

### 3. Deskriptive analyser om Arbejdsmiljø og helbred i Danmark i 2010

Hvordan vurderer erhvervsaktive mænd og kvinder i forskellige job- og aldersgrupper deres fysiske og psykiske arbejdsmiljø samt ulykkesrisiko? Det kan man læse mere om i de i alt 31 deskriptive analyser, som hver især belyser svarene på udvalgte spørgsmål fra NFA's undersøgelse om arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010.

#### **Deskriptive analyser af 32 emner om arbejdsmiljø og helbred**

I alt 14.500 borgere valgte at deltage i NFA's spørgeskemaundersøgelse om arbejdsmiljø og helbred i Danmark i 2010. De deskriptive analyser er udarbejdet af forskere på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og gennemgår svarene fra de erhvervsaktive deltagere, som udgjorde ca. 10.600 personer.

#### **Hovedkonklusioner og baggrund i deskriptive analyser**

De deskriptive analyser indeholder:

- Kort baggrundstekst om, hvorfor spørgsmålene og svarene er interessante i en arbejdsmiljøsammenhæng.
- En oversigt over de spørgsmål i spørgeskemaet, der danner baggrund for resultaterne.
- Kommentering af de erhvervsaktive deltageres svar på spørgsmål om arbejdsmiljø og helbred, fordelt på jobgrupper, alder og køn samt – hvor det er muligt – udviklingen fra 2005-2010.
- Eventuelt yderligere oplysninger om emnet.

#### **Hvad de deskriptive analyser viser – og hvad de ikke viser – læsevejledning**

De deskriptive analyser siger noget om, hvordan arbejdsmiljøet opleves af de adspurgte personer fordelt på jobgrupper samt i forhold til alder og køn. De siger ikke noget om årsagerne til, at arbejdsmiljøet af personernes opleves på en bestemt måde.

## 3.1 Arbejdsulykker og sikkerhedsklima

Arbejdsulykker og sikkerhedsklima indgår i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af seniorforsker Pete Kines

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagerens svar på spørgsmål om arbejdsulykker og sikkerhedsklima indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn. Derudover sammenlignes deltagerens oplysninger om arbejdsulykker med deltagerens oplysninger fra en lignende undersøgelse i 2005, 'Arbejds miljø i Danmark 2005'.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Mekanikere og maskin- og metalmontører samt slagteri-arbejdere er de to jobgrupper, som både har en høj risiko for ulykker og vurderer deres sikkerhedsklima lavere end andre jobgrupper. Akademikere (naturvidenskab) og chefer har derimod en lav risiko for ulykker og vurderer deres sikkerhedsklima højere end andre jobgrupper.
- **Alder:** Unge i aldersgruppen 18-24 år har en dobbelt så stor risiko for arbejdsulykker sammenlignet med deres ældre kolleger, og de vurderer deres virksomheds sikkerhedsklima som ringere end aldersgrupper fra 25-59 år.
- **Køn:** Lidt flere mænd end kvinder oplyser, at de har været udsat for en anmeldelig arbejdsulykke inden for de sidste tolv måneder.
- **Udvikling:** Fra 2005 til 2010 er der ikke sket en statistisk signifikant udvikling i andelen af erhvervsaktive, der oplyser at have været ude for en arbejdsulykke.

### Kort om arbejdsulykker og sikkerhedsklima

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, og der er derfor tale om et øjebliksbillede af en virksomheds sikkerhedskultur. Vil en virksomhed forebygge arbejdsulykker kræver det et godt sikkerhedsklima, hvilket indebærer, at ledere og medarbejder 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, og både ledere og medarbejdere kan 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. Derudover er hyppig kommunikation om sikkerhed mellem ledelse og medarbejdere afgørende for at opretholde et godt sikkerhedsklima, som forebygger ulykker.

### **Spørgsmål om arbejdsulykker og sikkerhedsklima**

I den nationale undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' blev deltagerne spurgt sådan om arbejdsulykker og sikkerhedsklima på arbejdspladsen: wwSpørgsmålet er formuleret på en måde, så fraværet svarer til Arbejdstilsynets definition for en anmeldepligtig ulykke. Resultaterne af NFA's undersøgelse og AT's opgørelser over antallet af anmeldte arbejdsulykker kan dog ikke nødvendigvis sammenlignes. Det 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.

Svarmulighederne var 'Ja' eller 'Nej'.

Deltagerne blev også spurgt om, hvor enige de er i følgende udsagn, som tilsammen drejer sig om virksomhedens sikkerhedsklima:

- Vi, som arbejder her, mener, at mindre ulykker er en normal del af vores daglige arbejde.
- Ledelsen accepterer, at medarbejderne tager risici, når arbejdsplanen er stram?
- Ledelsen opmuntrer medarbejderne til at deltage i beslutninger, som påvirker deres sikkerhed?

Svarmulighederne var 'Meget uenig', 'Uenig', 'Enig' og 'Meget enig'.

Spørgsmålene stammer fra [det Nordiske Spørgeskema om Arbejdsrelateret Sikkerhedsklima](#) udviklet af Pete Kines, Kim Lyngby Mikkelsen og Johnny Dyreborg ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø i samarbejde med forskere fra Norge, Sverige, Finland og Island. Dette spørgeskema omfatter i alt 50 spørgsmål (NOSACQ-50).

## **Resultater om arbejdsulykker og sikkerhedsklima i 2010**

### **Jobgrupper**

Resultaterne viser arbejdsulykker og sikkerhedsklima i undersøgelsen 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' for jobgrupper med statistiske signifikante resultater i forhold til et samlet gennemsnit:

- Høj ulykkesrisiko og lavt sikkerhedsklima: Mekanikere og maskin- og metalmontører (industri) og slagteriarbejdere er de to jobgrupper, som har en høj ulykkesrisiko og en lav score på alle tre spørgsmål om virksomhedens sikkerhedsklima.
- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere, murere og andre bygningsarbejdere og rengøringsassistenter er de tre andre jobgrupper, >

- > som har en høj ulykkesrisiko og de scorer samtidig lavt på to af de tre spørgsmål om sikkerhedsklima.
- Lav ulykkesrisiko og højt sikkerhedsklima i jobgrupper: De jobgrupper, der har en lav ulykkesrisiko og en høj score på to eller tre af de spørgsmål om sikkerhedsklima er akademikere (naturvidenskab, samfundsvidenskab, humaniora), chefer, ingeniører og arkitekter, kontorfunktionærer, privatansatte og fuldmægtige samt sælgere.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser, som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på, hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

Se tabel over statistisk signifikante resultater for arbejdsulykker og sikkerhedsklima i forhold til det samlede gennemsnit fordelt på jobgrupper.

Se svarene om arbejdsulykker de seneste 12 måneder, fordelt på jobgrupper.

Se svarene om mindre ulykker som en normal del af arbejdet, fordelt på jobgrupper.

Se svarene om accept af risici ved stram arbejdsplan, fordelt på jobgrupper.

Se svarene om opfordring til at medarbejderne deltager i beslutninger vedrørende sikkerhed, fordelt på jobgrupper.

### **Alder**

Risikofaktor: For aldersgrupperne er den relative risiko – kaldet risikofaktoren – angivet i parentes. Jo større denne faktor er (over 1,0), jo større er risikoen.

Risikofaktoren beregnes ved at tage procenten for den konkrete aldersgruppe og dividere med procenten for alle aldersgrupper samlet.

- Alder og arbejdsulykker: Kvinder i aldersgruppen 18-24 år har over dobbelt så høj en risiko for en arbejdsulykke sammenlignet med alle kvinder (18-59 år). Mænd i aldersgruppen 18-24 år har en næsten dobbelt så høj risiko sammenlignet med alle mænd (18-59 år). (Risikofaktoren er for kvinder 2,3 og for mænd 1,9).
- Alder og sikkerhedsklima: Mænd og kvinder i aldersgruppen 18-24 år vurderer i højere grad end deres ældre kollegaer (25-59 år), at mindre ulykker er en normal del af deres daglige arbejde (risikofaktoren for kvinder er 1,8 og for mænd 1,4). Derudover vurderer unge (18-24 år), at deres leder i højere grad accepterer risikoadfærd, når medarbejderne arbejder under tidspres (risikofaktoren for både kvinder og mænd er 1,6). Unge (18-24 år) bliver i lavere grad end ældre (25-59 år) inddraget i beslutninger, som påvirker deres sikkerhed (risikofaktoren for både kvinder og mænd er 1,3).

### **Køn**

- Køn og arbejdsulykker: 4,7 % af mændene og 2,6 % af kvinderne oplyser, at de har været udsat for en anmeldelig arbejdsulykke inden for de sidste 12 måneder. Ulykkesrisikoen er højest inden for jobgrupperne postbude, blikkenslager og tømrer/snedker, efterfulgt af faglærte maskinarbejdere (industri), slagteriarbejdere og ejendomsfunktionærer.

Se svarene om arbejdsulykker de seneste 12 måneder, fordelt på alder og køn.

Se svarene om mindre ulykker som en normal del af arbejdet, fordelt på alder og køn.

Se svarene om accept af risici ved stram arbejdsplan, fordelt på alder og køn.

Se svarene om opfordring til, at medarbejderne deltager i beslutninger vedrørende sikkerhed, fordelt på alder og køn.

>

> **Udvikling i arbejdsulykker fra 2005-2010**

I 2005 oplyste 4,7 % af deltagerne i undersøgelsen 'Arbejds miljø i Danmark 2005', at de havde været ude for en arbejdsulykke, mens 3,6 % oplyste om det samme i 2010. Fra 2005 til 2010 er der altså sket en nedgang (der dog ikke er statistisk signifikant) på 1,1 % i andelen af erhvervsaktive, der oplyser at have været ude for en arbejdsulykke.

Data fra undersøgelsen 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' giver ikke mulighed for at vurdere, om forskellene i arbejdsulykker og sikkerhedsklima skyldes faktorer i jobbet eller faktorer hos de personer, der har et bestemt erhverv.

NFA har foretaget yderligere analyser for at undersøge resultatet 'ingen udvikling' i deltagerne rapportering af arbejdsulykker fra 2005 til 2010. Analyserne viser, at resultatet 'ingen udvikling' ikke kan forklares ved en udvikling i deltagerne jobsammensætning.

Find tidsudviklingen for arbejdsulykker fra 2005 til 2010 [her](#).

**Læs mere om sikkerhedsklima og det Nordisk Spørgeskema om Arbejdsrelateret Sikkerhedsklima (NOSACQ-50).**

Læs mere om sikkerhedsklima og det Nordisk Spørgeskema om Arbejdsrelateret Sikkerhedsklima (NOSACQ-50).

## 3.2 Fysisk arbejdsmiljø

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010' er lønmodtagere og selvstændige blevet spurgt om deres oplevelse af forskellige dimensioner af deres fysiske arbejdsmiljø. Resultaterne fremgår af følgende fire deskriptive analyser:

- Fysiske krav i arbejdet
- Holdninger og adfærd om muskel- og skeletbesvær
- Smerter og træthed i kroppen
- Vibrationer, der rammer hele kroppen

## 3.2.1 Fysiske krav i arbejdet

Fysiske krav i arbejdet er med i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af seniorforsker Andreas Holtermann

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagerens svar på spørgsmål om fysiske krav i arbejdet indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn. Derudover sammenlignes deltagerens oplysninger om fysiske krav i arbejdet med deltagerens oplysninger fra en lignende undersøgelse i 2005, 'Arbejds miljø i Danmark 2005'.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Deltagere fra jobgrupper som EDB-folk, bogholdere og revisorer, kontorfunktionærer og kontormedhjælpere vurderer, at de sidder ned mere end  $\frac{3}{4}$  af arbejdstiden.  
Deltagere fra jobgrupper som slagteriarbejdere, ufaglærte metalarbejdere i industrien og bankfunktionærer vurderer, at de står på samme sted i mindst  $\frac{3}{4}$  af arbejdstiden.  
Deltagere fra jobgrupper som slagteriarbejdere, tømrere og snedkere (byggeri) samt murere og andre bygningsarbejdere vurderer, at de arbejder med ryggen kraftigt foroverbøjet i mindst  $\frac{1}{4}$  af arbejdstiden.  
Deltagere fra jobgrupper som tømrere og snedkere (byggeri), rengøringsassistenter og slagteriarbejdere vurderer, at de vrider eller bøjer ryggen mange gange i timen i mindst  $\frac{1}{4}$  af arbejdstiden.  
Deltagere fra jobgrupper som tømrere og snedkere (byggeri), elektrikerne og blikkenslagere (byggeri) vurderer, at de arbejder med armene løftet i eller over skulderhøjde mindst  $\frac{1}{4}$  af arbejdstiden.  
Deltagere fra jobgrupper som kontormedhjælpere og telefonister, bankfunktionærer og slagteriarbejdere vurderer, at de udfører samme finger- og/eller armbevægelser mange gange i minuttet.  
Deltagere fra jobgrupper som tømrere og snedkere (byggeri), elektrikerne og blikkenslagere (byggeri) vurderer, at de sidder på hug eller ligger på knæ mindst  $\frac{1}{4}$  af arbejdstiden.  
Deltagere fra jobgrupper som hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedarbejdere samt slagteriarbejdere vurderer, at de skubber eller trækker mindst  $\frac{1}{4}$  af arbejdstiden.  
Deltagere fra jobgrupper som tømrere og snedkere (byggeri), blikkenslagere (byggeri) og murere og andre bygningsarbejdere vurderer, at de løfter i mindst  $\frac{1}{4}$  af arbejdstiden.  
Deltagere fra jobgrupper som blikkenslagere (byggeri), tømrere og snedkere (byggeri) og landbrugs-, gartneri- og skovbrugsarbejdere vurderer, at de løfter mere end 10 kg i mindst  $\frac{1}{4}$  af arbejdstiden.

>

- > • **Alder og køn:** Flere mænd og kvinder mellem 18-24 år vurderer, at de har høje fysiske krav i arbejde end mænd og kvinder mellem 25-49 år og 50-59 år.
- **Udvikling:** Overordnet set er rapporteringen af en række fysiske krav i arbejde mindsket i Danmark fra 2005 til 2010.

### **Kort om fysiske krav i arbejde**

Det er velkendt, at de fysiske krav i arbejde varierer mellem jobgrupper. Visse former for fysiske krav i arbejde er relateret til blandt andet muskelskeletbesvær, sygefravær og førtidig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Derimod mangler vi viden om, hvordan de fysiske krav i arbejde har ændret sig indenfor forskellige aldersgrupper i løbet af de sidste 5 år i Danmark.

### **Spørgsmål om fysiske krav i arbejde**

Den nationale undersøgelse 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010' omfattede to spørgsmål med tilhørende underspørgsmål om fysiske krav i arbejde:

- **Medfører dit arbejde, at**
  1. du sidder ned?
  2. du står samme sted?
  3. du arbejder med ryggen kraftigt foroverbøjet uden at støtte med hænder og arm?
  4. du vrider eller bøjer ryggen mange gange i timen?
  5. du har armene løftet i eller over skulderhøjde?
  6. du gør de samme finger- og/eller armbevægelser mange gange i minuttet (fx indtastningsarbejde eller pakkearbejde)?
  7. du gør de samme armbevægelser mange gange i minuttet (fx pakkearbejde, montering, maskinfødning, udskæring)?
  8. du sidder på hug eller ligger på knæ, når du arbejder?
- **Hvor stor en del af din arbejdstid (underspørgsmål til spm. 1)**
  1. skubber eller trækker du?
  2. bærer eller løfter du?
- **Hvad vejer det, du bærer eller løfter, typisk?**

Svarmulighederne til spørgsmål 1 og 2 omhandlede de fysiske krav, arbejdet stiller til deltageren. Det kunne være 'Næsten hele tiden', 'Ca. ¾ af tiden', 'Ca. ½ af tiden', 'Ca. ¼ af tiden', 'Sjældent/meget lidt' eller 'Aldrig'.

Analysen omfatter svar fra deltagere, der

- har svaret 'Ca. ¼ af tiden' eller mere på spørgsmål 1.3, 1.4, 1.5, 2.1 og 2.2.
- har svaret 'Ca. ¾ af tiden' eller mere på spørgsmål 1.1, 1.2, 1.6, 1.7 og 1.8.
- derudover er deltagernes svar på spørgsmål 1.6 og 1.7. slået sammen i analysen.

Svarmulighederne til spørgsmål 3 omhandlede, hvor tungt bære- og løftearbejde deltageren udfører i forbindelse med sit arbejde. Det kunne være 'Løfter ikke', 'Under 3 kg', '3-10 kg', '11-29 kg', '30-49 kg' eller '50 kg eller derover'. Analysen omfatter svar fra deltagere, der bærer eller løfter over 10 kg i mindst ¼ af arbejdstiden.

>

## > Resultater om fysiske krav i arbejdet i 2010

### Jobgrupper

Statistisk signifikante resultater for fysiske krav i arbejde opgjort på jobgrupper.

Deltagere fra følgende jobgrupper vurderer oftere end gennemsnittet, at de sidder ned mere end  $\frac{3}{4}$  af arbejdstiden:

- EDB-folk
- Bogholdere og revisorer
- Kontorfunktionærer, privatansatte og fuldmægtige
- Kontormedhjælpere og telefonister
- Bankfunktionærer
- Ingeniører og arkitekter
- Akademikere, samfundsvidenskab og humaniora
- Socialrådgivere
- Medie- og reklamefolk
- Alment kontorarbejde
- Akademikere, naturvidenskab
- Sælgere
- Universitetsforskere
- Beregnere, produktionsplanlæggere, speditører o.l.
- Chefer
- Politi og fængselspersonale
- Teknikere.

Se svarene om at sidde ned mindst  $\frac{3}{4}$  af arbejdstiden, fordelt på jobgrupper.

Deltagere fra følgende jobgrupper vurderer oftere end gennemsnittet, at de står på samme sted i mindst  $\frac{3}{4}$  af arbejdstiden:

- Slagteriarbejdere
- Metalarbejdere, uaglærte – industri
- Bankfunktionærer
- Faglærte maskinarbejdere – industri
- Kontormedhjælpere og telefonister
- Alment kontorarbejde
- Ekspedienter
- Lager- og havnearbejdere
- Sælgere.

Se svarene om at stå på samme sted i mindst  $\frac{3}{4}$  af arbejdstiden, fordelt på jobgrupper.

Deltagere fra følgende jobgrupper vurderer oftere end gennemsnittet, at de arbejder med ryggen kraftigt foroverbøjet i mindst  $\frac{1}{4}$  af arbejdstiden:

- Slagteriarbejdere
- Tømrere og snedkere – byggeri
- Murere og andre bygningsarbejdere
- Rengøringsassistenter
- Landbrugs-, gartneri- og skovbrugsarbejdere
- Mekanikere og maskin- og metalmonter – industri
- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Blikkenslagere – byggeri
- Lager- og havnearbejdere

>

- >
- Metalarbejdere, ufaglærte – industri
  - Dagplejere
  - Postbude
  - Kokke, køkkenmedhjælpere, økonomaer
  - Pædagoger og pædagogmedhjælpere
  - Ekspedienter
  - Selvstændige.

Se svarene om at arbejde med ryggen kraftigt foroverbøjet i mindst ¼ af arbejdstiden, fordelt på jobgrupper.

Deltagere fra følgende jobgrupper vurderer oftere end gennemsnittet, at de vrider eller bøjer ryggen mange gange i timen i mindst ¼ af arbejdstiden:

- Tømrere og snedkere – byggeri
- Rengøringsassistenter
- Slagteriarbejdere
- Blikkenslagere – byggeri
- Murere og andre bygningsarbejdere
- Landbrugs-, gartneri- og skovbrugsarbejdere
- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Metalarbejdere, ufaglærte – industri
- Postbude
- Mekanikere og maskin- og metalmontører – industri
- Kokke, køkkenmedhjælpere, økonomaer
- Lager- og havnearbejdere
- Dagplejere
- Ekspedienter
- Serveringspersonale
- Nærings- og nydelsesmiddelarbejdere
- Elektrikere
- Faglærte maskinarbejdere – industri
- Pædagoger og pædagogmedhjælpere
- Selvstændige.

Se svarene om at vride eller bøje ryggen mange gange i timen i mindst ¼ af arbejdstiden, fordelt på jobgrupper.

Deltagere fra følgende jobgrupper vurderer oftere end gennemsnittet, at de arbejder med armene løftet i eller over skulderhøjde mindst ¼ af arbejdstiden:

- Tømrere og snedkere – byggeri
- Elektrikere
- Blikkenslagere – byggeri
- Rengøringsassistenter
- Slagteriarbejdere
- Mekanikere og maskin- og metalmontører – industri
- Murere og andre bygningsarbejdere
- Postbude
- Landbrugs-, gartneri- og skovbrugsarbejdere
- Metalarbejdere, ufaglærte – industri
- Ekspedienter
- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Lager- og havnearbejdere
- Selvstændige.

>

- > Se svarene om at arbejde med armene løftet i eller over skulderhøjde mindst ¼ af arbejdstiden, fordelt på jobgrupper.

Deltagere fra følgende jobgrupper vurderer oftere end gennemsnittet, at de udfører de samme finger- og/eller armbevægelser mange gange i minuttet (fx indtastningsarbejde og pakkearbejde):

- Kontormedhjælpere og telefonister
- Bankfunktionærer
- Slagteriarbejdere
- Alment kontorarbejde
- Beregnere, produktionsplanlæggere, speditører o.l.
- Bogholdere og revisorer
- Medie- og reklamefolk
- Metalarbejdere, ufaglærte – industri
- Sælgere
- Ekspedienter
- EDB-folk.

Se svarene om at udføre de samme finger- og/eller armbevægelser mange gange i minuttet (fx indtastningsarbejde og pakkearbejde), fordelt på jobgrupper.

Deltagere fra følgende jobgrupper vurderer oftere end gennemsnittet, at de sidder på hug eller ligge på knæ mindst ¼ af arbejdstiden:

- Tømrere og snedkere – byggeri
- Elektrikere
- Blikkenslagere – byggeri
- Mekanikere og maskin- og metalmontører – industri
- Murere og andre bygningsarbejdere
- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Landbrugs-, gartneri- og skovbrugsarbejdere
- Dagplejere
- Metalarbejdere, ufaglærte – industri
- Pædagoger og pædagogmedhjælpere
- Faglærte maskinarbejdere – industri
- Rengøringsassistenter
- Ejendomsfunktionærer
- Ekspedienter.

Se svarene om at sidde på hug eller ligge på knæ mindst ¼ af arbejdstiden, fordelt på jobgrupper.

Deltagere fra følgende jobgrupper vurderer oftere end gennemsnittet, at de skubber eller trækker mindst ¼ af arbejdstiden:

- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Slagteriarbejdere
- Rengøringsassistenter
- Nærings- og nydelsesmiddelarbejdere
- Postbude
- Metalarbejdere, ufaglærte – industri
- Murere og andre bygningsarbejdere
- Tømrere og snedkere – byggeri
- Øvrige faglærte industriarbejdere
- Lager- og havnearbejdere

>

- >
  - Blikkenslagere – byggeri
  - Ekspedienter
  - Faglærte maskinarbejdere – industri
  - Kokke, køkkenmedhjælpere, økonomaer
  - Landbrugs-, gartneri- og skovbrugsarbejdere
  - Ejendomsfunktionærer
  - Mekanikere og maskin- og metalmontører – industri
  - Elektrikere
  - Dagplejere
  - Pædagoger og pædagogmedhjælpere.

Se svarene om at skubbe eller trække mindst ¼ af arbejdstiden, fordelt på jobgrupper.

Deltagere fra følgende jobgrupper vurderer oftere end gennemsnittet, at de løfter i mindst ¼ af arbejdstiden:

- Tømrere og snedkere – byggeri
- Blikkenslagere – byggeri
- Murere og andre bygningsarbejdere
- Landbrugs-, gartneri- og skovbrugsarbejdere
- Metalarbejdere, ufaglærte – industri
- Postbude
- Slagteriarbejdere
- Kokke, køkkenmedhjælpere, økonomaer
- Dagplejere
- Lager- og havnearbejdere
- Ejendomsfunktionærer
- Faglærte maskinarbejdere – industri
- Nærings- og nydelsesmiddelarbejdere
- Mekanikere og maskin- og metalmontører – industri
- Elektrikere
- Rengøringsassistenter
- Ekspedienter
- Serveringspersonale
- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Pædagoger og pædagogmedhjælpere
- Selvstændige.

Se svarene om at løfte i mindst ¼ af arbejdstiden, fordelt på jobgrupper.

Deltagere fra følgende jobgrupper vurderer oftere end gennemsnittet, at de løfter mere end 10 kg i mindst ¼ af arbejdstiden:

- Blikkenslagere – byggeri
- Tømrere og snedkere – byggeri
- Landbrugs-, gartneri- og skovbrugsarbejdere
- Murere og andre bygningsarbejdere
- Metalarbejdere, ufaglærte – industri
- Dagplejere
- Slagteriarbejdere
- Nærings- og nydelsesmiddelarbejdere
- Mekanikere og maskin- og metalmontører – industri
- Ejendomsfunktionærer
- Lager- og havnearbejdere
- Faglærte maskinarbejdere – industri

>

- >
- Postbude
  - Pædagoger og pædagogmedhjælpere
  - Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
  - Selvstændige.

Se svarene om at løfte mere end 10 kg i mindst ¼ af arbejdstiden, fordelt på jobgrupper.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser, som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

### **Alder og køn**

Statistisk signifikante resultater for fysiske krav i arbejde opgjort på alder og køn.

- Flere mænd og kvinder mellem 18-24 år vurderer, at de har høje fysiske krav i forbindelse med arbejde end mænd og kvinder mellem 25-49 år og 50-59 år.
- Der er ikke statistisk forskel på, hvor mange mænd i de tre aldersgrupper, der vurderer, at de bærer eller løfter over 10 kg mindst ¼ af arbejdstiden.
- Færre mænd og kvinder mellem 18-24 år oplever at 'sidde mindst ¾ af tiden' end mænd og kvinder mellem 25-49 år og 50-59 år.

Se svarene om fysiske krav i arbejdet fra alle deltagerne i undersøgelsen, fordelt på alder og køn:

- Arbejder med armene løftet i eller over skulderhøjde i mindst 1/4 af arbejdstiden
- Vrider eller bøjer ryggen mange gange i timen i mindst 1/4 af arbejdstiden
- Arbejder med ryggen kraftigt foroverbøjet i mindst 1/4 af arbejdstiden
- Løfter i mindst 1/4 af arbejdstiden
- Løfter mere end 10 kg i mindst 1/4 af arbejdstiden
- Skubber eller trækker mindst 1/4 af arbejdstiden
- Udfører de samme finger- og/eller armbevægelser mange gange i minuttet (fx indtastningsarbejde og pakkearbejde)
- Sidder ned mere end 3/4 af arbejdstiden
- Sidder på hug eller ligger på knæ mindst 1/4 af arbejdstiden
- Står på samme sted i mindst 3/4 af arbejdstiden

### **Udvikling i fysiske krav i arbejdet fra 2005 til 2010**

Sammenligning af hvad deltagerne har svaret på spørgsmålet om fysiske krav i arbejde i henholdsvis 2005 og 2010.

Overordnet set oplever deltagerne, at en række fysiske krav i arbejde er mindsket signifikant fra 2005 til 2010. Det drejer sig om at:

- bære- eller løftearbejde mindst ¼ af tiden (fra 35 % i 2005 til 27 % i 2010)
  - bære- eller løftearbejde mindst ¼ af tiden over 10 kg (fra 15 % i 2005 til 10 % i 2010)
  - arbejde med ryggen kraftigt foroverbøjet uden at støtte med hænder og arme mindst ¼ af tiden (fra 20 % i 2005 til 18 % i 2010)
  - arbejde med vrid eller bøjet ryg mange gange i timen mindst ¼ af tiden (fra 35 % i 2005 til 30 % i 2010)
- >

- > • arbejde med armene løftet i eller over skulderhøjde mindst ¼ af tiden (fra 17 % i 2005 til 16 % i 2010)
- arbejde med skub eller træk mindst ¼ af tiden (fra 22 % i 2005 til 17 % i 2010).

Der er også nogle krav i arbejde, som deltagerne oplever er øget signifikant fra 2005 til 2010. Det drejer sig om at:

- sidde ned mere end ¾ af arbejdstiden (fra 37 % i 2005 til 40 % i 2010)
- gøre de samme finger- og/eller armbevægelser mange gange i minuttet (fra 18 % i 2005 til 21 % i 2010).

Find tidsudviklingen for nedenstående fysiske krav i arbejdet fra 2005 til 2010 her.

- Arbejder med armene løftet i eller over skulderhøjde i mindst 1/4 af arbejdstiden
- Vrider eller bøjer ryggen mange gange i timen i mindst 1/4 af arbejdstiden
- Arbejder med ryggen kraftigt foroverbøjet i mindst 1/4 af arbejdstiden
- Løfter i mindst 1/4 af arbejdstiden
- Løfter mere end 10 kg i mindst 1/4 af arbejdstiden
- Skubber eller trækker mindst 1/4 af arbejdstiden
- Udfører de samme finger- og/eller armbevægelser mange gange i minuttet (fx indtastningsarbejde og pakkearbejde)
- Sidder ned mere end 3/4 af arbejdstiden
- Sidder på hug eller ligger på knæ mindst 1/4 af arbejdstiden
- Står på samme sted i mindst 3/4 af arbejdstiden.

NFA har foretaget yderligere analyser af udviklingen i deltagernes fysiske krav i arbejdet fra 2005 til 2010. Resultaterne viser, at udviklingen ikke kan forklares ved en udvikling i deltagernes jobsammensætning bortset fra 'Sidder ned mere end ¾ af tiden'. Her viser de supplerende analyser, at stigningen dels kan forklares med, at en større andel af deltagerne har job med stillesiddende arbejde, dels at flere i de enkelte jobgrupper har stillesiddende arbejde.

## 3.2.2 Holdninger og adfærd om muskel- og skeletbesvær

Holdninger og adfærd om muskel- og skeletbesvær er med i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af Andreas Holtermann

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagerens svar på spørgsmål om holdninger og adfærd om muskel- og skeletbesvær indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Jobgrupperne postbude, ejendomsfunktionærer samt murere og andre bygningsarbejdere er mest enige i, at smerter øges ved fysisk aktivitet.  
Jobgrupperne faglærte maskinarbejdere (industri), serveringspersonale og elektrikere er mest enige i, at man bør stoppe en bestemt arbejdsopgave, hvis den øger smerten.  
Jobgrupperne slagteriarbejdere, blikkenslagere (byggeri) og ufaglærte metalarbejdere (industri) er mest enige i, at man ikke bør udføre sine normale aktiviteter eller arbejde med den nuværende smerte.
- **Alder:** Deltagere på 18-24 år er generelt mere bange for fysisk aktivitet i forbindelse med muskel- og skeletbesvær end deltagere på 50-59 år.
- **Køn:** Unge kvinder er mest enige i, at man bør stoppe en bestemt arbejdsopgave, hvis den øger smerten.

### Kort om holdninger og adfærd om muskel- og skeletbesvær

Hvis man har ondt i ryggen, er det vigtigt at holde sig i gang. Gør man ikke det, øger det risikoen for, at man udvikler længerevarende muskelskel- og skeletbesvær, som i sidste ende kan gå hen og blive kronisk. En vigtig forudsætning for, at man kan holde sig i gang, er ens holdning til at være fysisk aktiv, selvom man har muskel- og skeletbesvær. Fx viser resultaterne fra en videnskabelig undersøgelse blandt social- og sundhedsassistenter, at de har øget risiko for at udvikle muskel- og skeletbesvær, hvis de har en holdning om, at fysisk aktivitet vil medføre flere smerter, fordi deres muskel- og skeletbesvær bliver forværret. Social- og sundhedsassistenter, der har ondt i ryggen og er bange for at bevæge sig af frygt for konsekvensen af smerten, har øget risiko for sygefravær end kolleger, der har ondt i ryggen, men som ikke har denne frygt.

### Spørgsmål om holdninger og adfærd på arbejdspladsen

Den nationale undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' omfattede et spørgsmål til deltagerne om deres holdninger og adfærd i forbindelse med

>

- > muskel- og skeletbesvær og fysisk aktivitet. Spørgsmålet består af tre påstande og stammer fra 'Fear Avoidance Belief Questionnaire'.

Der er diskussion om, hvordan man opfatter og reagerer på smerte i kroppen. Markér venligst i hvor høj grad du er enig.

- Smerter øges ved fysisk aktivitet.
- Hvis smerter øges, er det tegn på, at man burde stoppe med at gøre det, man er i gang med, indtil smerten er blevet mindre.
- Jeg bør ikke udføre mine normale aktiviteter eller arbejde med den smerte, jeg har nu.

Svarmulighederne omhandlede, i hvilken grad deltageren var enige i de tre påstande. Deltagerne havde seks svarkategorier, der gik fra 'Helt enig' til 'Hverken/eller' til 'Uenig'. For alle spørgsmål gælder, at hvis deltageren har svaret i intervallet fra 'Hverken/eller' til 'Uenig' bliver svaret kategoriseret som 'Uenig'. Har deltageren svaret i intervallet fra 'Hverken/eller' til 'Helt enig', bliver svaret kategoriseret som 'Enig'.

## **Resultater om holdninger og adfærd om muskel- og skeletbesvær i 2010**

### **Jobgrupper**

Resultater for i hvor høj grad deltagere i forskellige jobgrupper siger, at de er enige i at 'Smerter øges ved fysisk aktivitet'. Følgende jobgrupper er statistisk set (signifikant) oftere enige i denne påstand end gennemsnittet:

- Postbude
- Ejendomsfunktionærer
- Murere og andre bygningsarbejdere
- Slagteriarbejdere
- Rengøringsassistenter
- Metalarbejdere, ufaglærte – industri
- Mekanikere og maskin- og metalmonter – industri
- Ekspedienter
- Lager- og havnearbejdere
- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Dagplejere.

Se svarene om at 'Smerter øges ved fysisk aktivitet', fordelt på jobgrupper.

Resultater for i hvor høj grad deltagere i forskellige jobgrupper siger, at de er enige i, at 'Hvis smerter øges, er det tegn på, at man burde stoppe med at gøre det, man er i gang med, indtil smerten er blevet mindre'. Følgende jobgrupper er statistisk set (signifikant) oftere enige i denne påstand end gennemsnittet:

- Faglærte Maskinarbejdere – industri
- Serveringspersonale
- Elektrikere
- Medie- og reklamefolk
- Militær og civilforsvarspersonel
- EDB-folk
- Folkeskolelærere.

□

Se svarene om at 'Hvis smerter øges, er det tegn på, at man burde stoppe med at gøre det, man er i gang med, indtil smerten er blevet mindre', fordelt på jobgrupper.

Resultater for i hvor høj grad deltagere i forskellige jobgrupper siger, at de er enige i, at 'Jeg bør ikke udføre mine normale aktiviteter eller arbejde, med den smerte jeg har nu'. Følgende jobgrupper er statistisk set (signifikant) oftere enige i denne påstand end gennemsnittet.

- Slakteriarbejdere
- Blikkenslagere – byggeri
- Metalarbejdere, ufaglærte – industri
- Lager- og havnearbejdere
- Rengøringsassistenter
- Elektrikere
- Tømrere og snedkere – byggeri
- Faglærte maskinarbejdere – industri
- Ejendomsfunktionærer
- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Murere og andre bygningsarbejdere
- Mekanikere og maskin- og metalmonter – industri
- Pædagoger og pædagogmedhjælpere.

Se svarene om at 'Jeg bør ikke udføre mine normale aktiviteter eller arbejde, med den smerte jeg har nu', fordelt på jobgrupper.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser, som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på, hvilke jobgrupper der ligger højt i ovenstående analyser.

### Alder og køn

- Flere mænd og kvinder på 18-24 år var enige i at 'Smerter øges ved fysisk aktivitet' sammenlignet med ældre mænd og kvinder (18-24 år: mænd 47 %; kvinder 47 % sammenlignet med 50-59 år: mænd 38 %; kvinder: 32 %).
- Flere kvinder på 18-24 år var enige i at 'Hvis smerter øges, er det tegn på, at man burde stoppe med at gøre det, man er i gang med, indtil smerten er blevet mindre' sammenlignet med ældre kvinder (75 % fra 18-24 år; 62 % fra 50-59 år).
- Færre mænd og kvinder på 18-24 år var enige i at 'Jeg bør ikke udføre mine normale aktiviteter eller arbejde, med den smerte jeg har nu' sammenlignet med ældre mænd og kvinder (18-24 år: mænd 20 %; kvinder 19 % sammenlignet med 50-59 år: mænd 26 %; kvinder 21 %).

Se svarene om at 'Smerter øges ved fysisk aktivitet', fordelt på alder og køn.

Se svarene om at 'Hvis smerter øges, er det tegn på, at man burde stoppe med at gøre det, man er i gang med, indtil smerten er blevet mindre', fordelt på alder og køn.

Se svarene om at 'Jeg bør ikke udføre mine normale aktiviteter eller arbejde, med den smerte jeg har nu', fordelt på alder og køn.

### Læs mere:

Læs mere om holdninger og adfærd i forbindelse med muskel- og skeletbesvær på hjemmesiden [job & krop](#).



## 3.2.3 Smerter og træthed i kroppen

Smerter og træthed i kroppen er med i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af seniorforsker Lars L. Andersen

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagernes svar på spørgsmål om smerter og træthed i kroppen indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Flere deltagere med fysisk anstrengende arbejde oplever smerte og træthed i kroppen efter endt arbejde sammenlignet med deltagere, der har et mindre fysisk krævende arbejde. Det gælder fx slagteriarbejdere, rengøringsassistenter, metalarbejdere, bygningsarbejdere og personer med plejearbejde. Eneste undtagelse er deltagere med kontorarbejde. Det er den jobgruppe, hvor flest oplever smerter i nakke og skuldre. Fire ud af fem kontoransatte har oplevet smerter og ubehag i nakke og skuldre indenfor det seneste år.
- **Alder:** Andelen af deltagere der oplever smerte og træthed, stiger med alderen. Dette gælder både for kvinder og mænd.
- **Køn:** Smerte og træthed er udbredt på tværs af køn og alder. Det er dog mest udtalt blandt kvinder.

### Kort om smerter og træthed i kroppen

Både smerte og træthed er individuelle oplevelser, men når man indsamler svar fra flere tusinde personer, er det muligt at se på forskelle i forekomsten af smerte og træthed mellem jobgrupper. International Association for the Study of Pain definerer smerte 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. De fleste mennesker oplever træthed nu og da, eksempelvis på grund af mangel på søvn. Men træthed i kroppen kan også skyldes, at kroppen mangler at restituere sig efter gentaget hårdt fysisk arbejde, eller at man er i dårlig fysisk form. Det er helt naturligt og ufarligt at opleve forbigående smerte og træthed i kroppen, men man skal reagere, når disse symptomer ikke forsvinder af sig selv.

### Spørgsmål om smerter og træthed i kroppen

Den nationale undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' omfattede i alt fem spørgsmål om smerter og træthed i kroppen og om, hvor udhvilede deltagere følte sig om morgenen. Vi spurgte ikke til kroniske smertetilstande, som karakteriserer visse patientgrupper, men derimod til udbredelsen af symptomer, >

- > som mange mennesker kender til. At sammenligne oplysninger fra deltagerne på tværs af jobgrupper, køn og alder giver et godt billede af udbredelsen af de mest normale gener i muskler og led.

Spørgsmålene lød:

**1-3. Har du indenfor de sidste 12 måneder haft besvær (smerte eller ubehag) i...**

1. skuldre/nakke?
2. hænder, underarm eller albue?
3. lænderyggen?

**4. Hvor fysisk træt er du efter en typisk arbejdsdag?**

1. i ryggen?
2. i nakke/skuldrene?
3. i arme/håndled?

**5. Hvor ofte er du udhvilet i kroppen, når du vågner om morgenen?**

Deltagerne kunne svare 'Ja' eller 'Nej' på spørgsmål 1-3 om smerte. Smerte er her angivet som, hvor stor en procentdel af deltagerne, der har svaret 'Ja'. Deltagerne kunne svare 'Ikke træt', 'Lidt træt', 'Noget træt', 'Meget træt', eller 'Helt udmattet' på spørgsmål 4 om træthed. Træthed er her angivet som, hvor stor en procentdel af deltagerne, der svarer 'Noget træt', 'Meget træt' eller 'Helt udmattet'.

Deltagerne kunne svare 'Næsten altid', 'Ofte', 'Nogle gange', 'Sjældent' og 'Aldrig' på spørgsmål 5 om, hvor ofte de var udhvilede efter at have sovet. Mangel på hvile er her angivet som, hvor stor en procentdel af deltagerne, der svarer 'Nogle gange', 'Sjældent' og 'Aldrig'.

## Resultater om smerter og træthed i kroppen

### Jobgrupper

Resultater for, hvordan deltagerne oplever smerte og træthed i kroppen, og hvor udhvilede de føler sig efter at have sovet.

Statistisk signifikante resultater for *smerter i kroppen* opgjort på jobgrupper.

- Deltagerne oplever smerter i kroppen på samme måde som træthed. Fælles for de deltagere, som oplever en høj grad af smerte og ubehag i kroppen efter endt arbejde, er, at de har et fysisk anstrengende arbejde.
- De deltagere, som oplever mindst smerte og ubehag i kroppen, har et mindre fysisk anstrengende arbejde.
- Eneste undtagelse fra dette billede er deltagere med kontorarbejde. Det er den jobgruppe, som har flest smerter i nakke og skuldre. Fire ud af fem kontoransatte har oplevet smerter og ubehag i nakke og skuldre indenfor det seneste år.

Se svarene om smerter i hænder, underarm eller albue de sidste 12 måneder, fordelt på jobgrupper.

Se svarene om smerter i lænderyggen de sidste 12 måneder, fordelt på jobgrupper.

Se svarene om smerter i skulder eller nakke de sidste 12 måneder, fordelt på jobgrupper.

>

- > Statistisk signifikante resultater for *træthed i kroppen* opgjort på jobgrupper.
- Generelt er nakke og skulder det område af kroppen, hvor de fleste deltagere oplever træthed, mens hænder, underarm eller albue er det område af kroppen, hvor de færreste deltagere oplever træthed. Fx oplever over halvdelen af slagteriarbejdere, rengøringsassistenter, metalarbejdere, bygningsarbejdere og personer med plejearbejde og alment kontorarbejde at være trætte i nakke og skulder efter endt arbejdsdag. Det samme gælder i mindre grad for træthed i ryggen.
  - Fælles for de deltagere, som oplever en høj grad af træthed i kroppen efter endt arbejde, er, at de har et fysisk anstrengende arbejde. Det gælder fx slagteriarbejdere, rengøringsassistenter og tømrere og snedkere.
  - De deltagere, som oplever mindst træthed i kroppen, har et mindre fysisk anstrengende arbejde. Det gælder fx bogholdere, sælgere, EDB-folk, gymnasie- og folkeskolelærere og chefer.

Se svarene om træthed i hænder, underarm eller albue, fordelt på jobgrupper.

Se svarene om træthed i lænderyggen, fordelt på jobgrupper.

Se svarene om træthed i skulder eller nakke, fordelt på jobgrupper.

Statistisk signifikante resultater for, hvor mange af deltagerne der *ikke er udhvilede om morgenen* opgjort på jobgrupper.

- En del deltagere oplever, at de ikke er udhvilede, når de vågner om morgenen. Mere end hver femte slagteriarbejder, maskinarbejder og rengøringsassistent oplever, at de ikke er udhvilede om morgenen.
- Slagteriarbejdere og rengøringsassistenter oplever samtidig, at de er trætte i kroppen efter endt arbejdsdag.
- Det er derfor muligt, at en nats søvn ikke er tilstrækkelig til at komme sig efter det fysisk anstrengende arbejde blandt disse jobgrupper.

Se svarene om hvor ofte deltagerne var udhvilede i kroppen om morgenen, fordelt på jobgrupper.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på, hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

### **Alder og køn**

Statistisk signifikante resultater for henholdsvis smerte og træthed opgjort på alder og køn.

- Mænd og kvinder i alle aldersgrupper oplever symptomer på smerte og træthed.
- Mest udtalt er symptomerne dog blandt kvinder.
- Graden af smerte og træthed stiger med alderen.

Se svarene om smerter i hænder, underarm eller albue, fordelt på alder og køn

Se svarene om smerter i lænderyggen, fordelt på alder og køn

Se svarene om smerter i skulder eller nakke, fordelt på alder og køn

Se svarene om træthed i lænderyggen, fordelt på alder og køn

Se svarene om træthed i skulder eller nakke, fordelt på alder og køn

Se svarene om træthed i hænder, underarm eller albue, fordelt på alder og køn

>

- > Se svarene om hvor ofte deltagerne var udhvilede i kroppen om morgenen, fordelt på alder og køn

### **Læs mere om smerter, ubehag og træthed i kroppen**

NFA har de seneste fem år forsket i, hvordan man kan bruge simple træningsøvelser til at mindske smerter i nakke og skuldre. Resultaterne viser, at styrketræning med elastikker eller håndvægte mindsker forekomsten af smerte i nakke og skuldre.

Nyheden 'To minutters daglig elastiktræning gi'r færre smerter i nakke og skuldre' med omtale af NFA's forskningsresultater om effektiviteten ved styrketræning med træningselastikker.

Se fire øvelser mod smerter i nakke og skuldre på hjemmesiden 'Job & krop – forebyg smerter i muskler og led'.

## 3.2.4 Vibrationer, der rammer kroppen

Vibrationer, der rammer hele kroppen, er med i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse om 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af seniorforsker Søren Peter Lund

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagerens svar på spørgsmål om vibrationer, der rammer hele kroppen, indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn. Derudover sammenlignes deltagerens oplysninger om udsættelse for vibrationer, der rammer hele kroppen med oplysninger fra deltagere i en lignende undersøgelse i 2005, 'Arbejds miljø i Danmark 2005'.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne.](#)

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Landbrugs-, gartneri- og skovbrugsarbejdere, murere og andre bygningsarbejdere samt lager- og havnearbejdere er de jobgrupper, som oftest oplever, at de er udsat for vibrationer, der rammer hele kroppen i ¼ eller mere af arbejdstiden.
- **Alder:** Der synes ikke at være nogen aldersbetingede forskelle på, om henholdsvis mænd og kvinder oplever at blive udsat for vibrationer, der rammer hele kroppen.
- **Køn:** Flere mænd end kvinder oplever, at de er udsat for vibrationer, der rammer hele kroppen.
- **Udvikling:** 8,9 % af alle deltagere i undersøgelsen i 2010 oplever, at de på arbejdet er udsat for vibrationer, der rammer hele kroppen. Der er tale om en statistisk signifikant stigning på 77 % af deltagerne i undersøgelsen i 2010 i forhold til en tilsvarende undersøgelse i 2005.

### Kort om udsættelse for vibrationer, der rammer hele kroppen

Udsættelse for vibrationer, der rammer hele kroppen, er forbundet med rygproblemer og lændesmerter fra vibrationer ved kørsel med entreprenørmaskiner, traktorer, trucks og lastbiler. Vibrationerne spredes fra sædet op gennem kroppen som rystelser og belaster ryggen. Det kan føre til rygproblemer, især lænderygsmerter, men også diskusprolaps og tidlig nedslidning. Når mennesker udsættes for vibrationer samtidig med fastlåste arbejdsstillinger og hyppige vrid af ryggen, stiger risikoen for skader. Det samme er tilfældet, når musklerne er trætte, eller ryggen er trykket sammen efter hårdt fysisk arbejde. Bump og uventede bevægelser, der fx skyldes et ujævnt underlag eller mindre påkørsler, øger også risikoen.

>

## > **Spørgsmål om udsættelse for vibrationer, der rammer hele kroppen**

Den Nationale undersøgelse 'Arbejdsmiljø og helbred i 2010' omfattede et spørgsmål om vibrationer, der rammer hele kroppen, som også var med sidste gang undersøgelsen blev foretaget i 2005 ('Arbejdsmiljø i Danmark 2005'). Spørgsmålet lød:

- Er du udsat for vibrationer, der rammer hele kroppen (fx fra traktor, gaffeltruck eller anden arbejdsmaskine)?

Svarmulighederne omhandlede, hvor stor en del af den daglige arbejdsdag deltageren var udsat for vibrationer. Det kunne være 'Næsten hele tiden', 'Ca. ¾ af tiden', 'Ca. ½ af tiden', 'Ca. ¼ af tiden', 'Sjældent/meget lidt' eller 'Aldrig'.

## **Resultater om udsættelse for vibrationer, der rammer hele kroppen, i 2010**

### **Jobgrupper**

Resultaterne for udsættelse for vibrationer, der rammer kroppen i mere end ¼ af arbejdstiden, opgjort på jobgrupper.

Følgende jobgrupper oplever statistisk set (signifikant) oftere end gennemsnittet at være udsat for vibrationer, der rammer hele kroppen i ¼ eller mere af arbejdstiden. Jobgrupperne er vist med faldende værdier for, hvor stor en del af tiden det sker:

- Landbrugs-, gartneri- og skovbrugsarbejdere
- Murere og andre bygningsarbejdere
- Lager- og havnearbejdere
- Tømrere og snedkere – byggeri
- Metalarbejdere, ufaglærte – industri
- Mekanikere og maskin- og metalmontører – industri
- Blikkenslagere – byggeri
- Militær og civilforsvarspersonel
- Nærings- og nydelsesmiddelarbejdere
- Slagteriarbejdere
- Faglærte maskinarbejdere – industri
- Ejendomsfunktionærer
- Elektrikere
- Selvstændige.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på, hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

Se svarene om udsættelse for vibrationer, der rammer hele kroppen, fordelt på jobgrupper.

### **Alder og køn**

Resultaterne for udsættelse for vibrationer, der rammer hele kroppen, opgjort på alder og køn:

- Flere mænd end kvinder oplever, at de er udsat for vibrationer på arbejdet, som rammer hele kroppen (total: mænd: 15,8 %; kvinder: 2,7 %). >

- > • Der synes ikke at være nogen aldersbetingede forskelle på, om henholdsvis mænd og kvinder oplever, at de er udsat for vibrationer på arbejdet, som rammer hele kroppen.

Se svarene om udsættelse for vibrationer, der rammer hele kroppen, fordelt på alder og køn.

### **Udvikling i udsættelse for vibrationer, der rammer hele kroppen, fra 2005 til 2010**

En sammenligning af besvarelserne af samme spørgsmål i henholdsvis 2005 og 2010 viser, at statistisk signifikant flere deltagere i 2010 oplever, at de er udsat for vibrationer, der rammer hele kroppen:

- **2005:** 5,0 % af samtlige deltagere.
- **2010:** 8,9 % af samtlige deltagere.

Dette er en stigning på 3,6 procentpoint fra 2005 til 2010, og svarer til en stigning i antallet af udsatte deltagere i undersøgelsen på 77 % fra 2005 til 2010. Stigningen kan ikke forklares med, at der er flere ansatte i brancher, som anvender transport- eller entreprenørmaskiner. Deltagere fra jobgrupper, som ikke forventes at være udsat for vibrationer, der rammer hele kroppen, rapporterer også om vibrationer på arbejdet. Stigningen må derfor tages med et vist forbehold, da deltagernes opfattelse af, hvad 'vibrationer, der rammer hele kroppen' er, kan have ændret sig siden undersøgelsen i 2005.

Find tidsudviklingen for udsættelse for vibrationer, der rammer hele kroppen fra 2005 til 2010 [her](#).

### **Læs mere om udsættelse for vibrationer, der rammer hele kroppen**

Læs Arbejdstilsynets 'Bekendtgørelse om beskyttelse mod udsættelse for vibrationer i forbindelse med arbejdet'.

Læs Arbejdstilsynets vejledning D.6.7 om 'Helkropsvibrationer'.

## 3.3 Psykisk arbejdsmiljø

I undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010' er lønmodtagere og selvstændige blevet spurgt om deres oplevelse af forskellige dimensioner af deres psykiske arbejdsmiljø. Resultaterne fremgår af følgende deskriptive analyser:

- Arbejdsrelateret selvtillid
- Belønning i arbejdet
- Engagement i arbejdet
- Følelsesmæssige krav i arbejdet
- Indflydelse
- Jobtilfredshed
- Konflikter mellem arbejde og privatliv
- Kvantitative krav i arbejdet
- Mening i arbejdet
- Mobning, vold og trusler om vold
- Negativ adfærd
- Psykisk velbefindende
- Social kapital på arbejdspladsen
- Social støtte fra kolleger
- Social støtte fra nærmeste overordnede
- Transformationsledelse
- Udviklingsmuligheder

## > 3.3.1 Arbejdsrelateret selvtillid

Oplevelsen af arbejdsrelateret selvtillid indgår i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010'.

Af forsker Thomas Clausen

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som udfyldte spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagernes svar på spørgsmål om arbejdsrelateret selvtillid indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn.

### Læsevejledning

Inden du læser nedenstående deskriptive analyse, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Chefer, selvstændige samt politi og fængselspersonale er blandt de jobgrupper, som oplever en højere grad af arbejdsrelateret selvtillid end andre. Bankfunktionærer samt ufaglærte metalarbejdere (industri) er blandt de jobgrupper, der oplever en lavere grad af arbejdsrelateret selvtillid.
- **Alder og køn:** Mænd i aldersgruppen 25-59 år oplever en højere grad af arbejdsrelateret selvtillid end kvinder i samme aldersgruppe, mens unge mænd og kvinder i aldersgruppen 18-25 år i langt lavere grad oplever arbejdsrelateret selvtillid.

### Kort om arbejdsrelateret selvtillid

Medarbejderes oplevelse af arbejdsrelateret selvtillid drejer sig om medarbejderens tro på egne evner, muligheder for at påvirke processer og gennemføre ønskede handlinger på arbejdet. En følelse af arbejdsrelateret selvtillid er altså ikke nødvendigvis baseret på medarbejderens faktiske evner og kompetencer. Arbejdsrelateret selvtillid kan derfor snarere anskues som et udtryk for medarbejderens oplevelse af egne evner og muligheder for at agere under forskellige omstændigheder. En medarbejder med en høj grad af arbejdsrelateret selvtillid vil forfølge sine mål på arbejdet, selvom disse mål synes vanskelige at opnå.

Resultaterne fra undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010' viser, at medarbejdere med en høj grad af arbejdsrelateret selvtillid er mere tilbøjelige til at opleve en høj grad af social kapital i forhold til både medarbejdere og ledere. Herudover oplever medarbejdere med en høj grad af arbejdsrelateret selvtillid en højere grad af mening i arbejdet end andre, ligesom disse medarbejdere også er mere engagerede i arbejdet end andre. Endelig viser andre forskningsresultater, at det er muligt for ledere at fremme medarbejdernes arbejdsrelaterede selvtillid ved at give medarbejderen mulighed for selv at planlægge arbejdet og ved at være opmærksom på de succeser som individer eller grupper opnår på arbejdet.

>

## > **Spørgsmål om arbejdsrelateret selvtillid**

Den landsdækkende undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' omfattede tre spørgsmål formuleret som udsagn om arbejdsrelateret selvtillid:

- Jeg er sikker på, at jeg kan håndtere uventede hændelser i mit arbejde.
- Lige meget, hvad der sker på arbejdet, kan jeg som regel klare det.
- Jeg kan altid løse de vanskelige problemer, jeg møder på arbejdet, hvis jeg prøver ihærdigt nok.

De tre udsagn er inspireret af Schwarzers skala til måling af generel selvtillid (Schwarzer R. (Ed.) Self-efficacy: Thought control of action. Washington, DC: Hemisphere, 1992), og er tilpasset en arbejdsmiljømæssig sammenhæng af forskere fra NFA.

Svarmulighederne til disse udsagn handlede om, i hvor høj grad deltageren oplevede, at de tre udsagn karakteriserede svarpersonen. Deltageren kunne således svare 'Passer slet ikke', 'Passer en smule', 'Passer nogenlunde', eller 'Passer helt præcist'. De tre udsagn lægges sammen i en skala. En score på 100 på skalaen betegner den højeste score for arbejdsrelateret selvtillid, men en score på 0 betegner den laveste score for arbejdsrelateret selvtillid. En høj værdi svarer således til, at deltageren oplever en høj grad af arbejdsrelateret selvtillid, og en lav værdi svarer omvendt til, at deltageren oplever en lav grad af arbejdsrelateret selvtillid.

## **Resultater om arbejdsrelateret selvtillid i 2010**

### **Jobgrupper**

Resultaterne for arbejdsrelateret selvtillid, opgjort på jobgrupper. Følgende jobgrupper oplever en statistisk signifikant højere grad af arbejdsrelateret selvtillid end andre jobgrupper:

- Chefer
- Selvstændige
- Politi og fængselspersonale
- Militær og civilforsvarspersonel
- Læger og tandlæger
- Undervisnings- og omsorgsarbejdere, handicappede.

Følgende jobgrupper oplever en statistisk signifikant lavere grad af arbejdsrelateret selvtillid end andre jobgrupper (faldende selvtillid):

- Alment kontorarbejde
- Ekspedienter
- Folkeskolelærere
- Daglejere
- Fysio- og ergoterapeuter
- Elektrikere
- Rengøringsassistenter
- Metalarbejdere, ufaglærte – industri
- Bankfunktionærer.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på, hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

>

> Se svarene om arbejdsrelateret selvtillid fordelt på jobgrupper.

### **Alder og køn**

Resultaterne for arbejdsrelateret selvtillid opgjort for køn og alder:

- Kvinder oplever en lavere grad af arbejdsrelateret selvtillid end mænd, og denne forskel er statistisk signifikant.
- Mænd og kvinder i alderen 18-24 år oplever en lavere grad af arbejdsrelateret selvtillid end mænd og kvinder i alderen 25-59 år, og denne forskel er statistisk signifikant.

Se svarene om arbejdsrelateret selvtillid fordelt på alder og køn.

## 3.3.2 Belønning i arbejdet

Oplevelsen af belønning i arbejdet indgår i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af professor Reiner Rugulies

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagernes svar på spørgsmål om belønning i arbejdet indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn. Derudover sammenlignes deltagernes oplysninger om belønning i arbejdet med deltagernes oplysninger fra en lignende undersøgelse i 2005, 'Arbejds miljø i Danmark 2005'.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Læger og tandlæger er de jobgrupper, som oplever den højeste belønning på jobbet, mens slagteriarbejdere oplever den laveste belønning.
- **Alder og køn:** Den laveste belønning er rapporteret i aldersgruppen 18-24 år, og den højeste belønning i aldersgruppen 25-49 år.
- **Udvikling:** Den gennemsnitlige belønning i arbejdet er faldet statistisk signifikant fra 2005 til 2010.

### Kort om belønning i arbejdet

At få en tilstrækkelig belønning for sin arbejdsindsats i form af fx bedre løn, anerkendelse, karrieremuligheder og sikkerhed i ansættelsen er vigtigt for trivsel og helbred. I den internationale forskningslitteratur har 'modellen om ubalance mellem indsats og belønning' vist, at medarbejdere, som oplever, at de yder en høj indsats men får lav belønning på arbejdet, har en forhøjet risiko for at udvikle både fysiske og psykiske lidelser. Tidligere forskning fra NFA har vist, at balancen mellem indsats og belønning generelt er god i Danmark. Resultaterne viste også, at de medarbejdere, som oplevede en ubalance med høj indsats og lav belønning, havde en højere risiko end andre for at få både søvnforstyrrelser og et forringet selv vurderet helbred.

### Spørgsmål om belønning i arbejdet

Den nationale undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' omfattede tre spørgsmål om belønning på arbejdet.

- I hvor høj grad kan man sige, at dit arbejde bliver anerkendt og påskønnet af ledelsen?
- I hvor høj grad kan man sige, at du har gode fremtidsmuligheder i dit job?

>

- >
- I hvor høj grad kan man sige, at dit arbejde bliver anerkendt og påskønnet i samfundet i al almindelighed? [Spørgsmålet erstattet den 1. februar 2012]

Svarmulighederne var 'I meget høj grad', 'I høj grad', 'Delvist', 'I ringe grad', og 'I meget ringe grad'. Svarene er summeret på en skala fra 0 (den laveste belønning) til 100 (den højeste belønning).

To af spørgsmålene kommer fra spørgeskemaet 'Copenhagen Psychosocial Questionnaire, version II' (COPSOQ II) af Jan Hylde Pejtersen, Tage Søndergaard Kristensen, Vilhelm Borg og Jakob Bue Bjørner (spørgsmål 1 og 2), og et spørgsmål var formuleret specielt til denne undersøgelse (spørgsmål 3).

## Resultater om belønning i arbejdet

### Jobgrupper

Resultaterne for belønning fordelt på jobgrupper.

Følgende jobgrupper oplevede statistisk signifikant højere belønning end øvrige jobgrupper:

- Læger og tandlæger
- Sygeplejersker
- Selvstændige
- Akademikere, samfundsvidenskab og humaniora
- Akademikere, naturvidenskab
- Ingeniører og arkitekter
- Dagplejere
- Chefer.

Følgende jobgrupper oplevede statistisk signifikant lavere belønning end øvrige jobgrupper:

- Alment kontorarbejde
- Rengøringsassistenter
- Ekspedienter
- Kontormedhjælpere og telefonister
- Lager- og havnearbejdere
- Metalarbejdere, ufaglærte – industri
- Slagteriarbejdere.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser, som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

Se svarene om belønning i arbejdet fordelt på jobgrupper.

### Alder og køn

Resultaterne for belønning opgjort for køn og alder.

- Det er ingen statistisk signifikant forskel mellem mænd og kvinder.
- Den laveste belønning for både mænd og kvinder rapporteres i den yngste aldersgruppe (18-24 år) og den højeste belønning i den mellemste aldersgruppe (25-49 år). Forskellen mellem aldersgrupperne var statistisk signifikant for både mænd og kvinder.

Se svarene om belønning i arbejdet fordelt på alder og køn.

>

> **Udvikling i belønning i arbejdet fra 2005 til 2010**

Belønning i arbejde blev også målt i undersøgelsen 'Arbejdsmiljø i Danmark 2005'. Det er derfor muligt at analysere forandringer i belønning fra 2005 til 2010. Resultatet viser, at den gennemsnitlige belønning i arbejdet i Danmark er faldet fra 59,6 punkter i 2005 til 57,1 punkter i 2010. Det er en statistisk signifikant forskel.

NFA har foretaget yderligere analyser af udviklingen i deltagernes oplevelse af belønning i arbejdet fra 2005 til 2010. Resultaterne viser, at udviklingen ikke kan forklares ved en udvikling i deltagernes jobsammensætning.

Find tidsudviklingen for belønning i arbejdet fra 2005 til 2010 [her](#).

**Læs mere om belønning i arbejdet**

Faktaark om indsats-belønningsubalance og helbred:

Rugulies R. [Ubalance mellem indsats og belønning påvirker selvvurderet helbred og søvn](#). NFA Faktaark nr. 50, marts 2011.

Videnskabelig artikel om fordeling af indsats-belønningsubalance i Danmark og påvirkning af selvvurderet helbred:

Rugulies R, Aust B, Siegrist J, von dem Knesebeck O, Bültmann U, Bjorner JB & Burr H. [Distribution of effort-reward imbalance in Denmark and its prospective association with a decline in self-rated health](#). Journal of Occupational and Environmental Medicine 2009;51(8):870-878.

Videnskabelig artikel om indsats-belønningsubalance og risiko for søvnforstyrrelse i Danmark:

Rugulies R, Norborg M, Sørensen TS, Knudsen LE & Burr H. [Effort-reward imbalance at work and risk of sleep disturbances. Cross-sectional and prospective results from the Danish Work Environment Cohort Study](#). Journal of Psychosomatic Research 2009;66(1):75-83.

Måling af belønning i Copenhagen Psychosocial Questionnaire:

Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V & Bjorner JB. [The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire](#). Scandinavian Journal of Public Health 2010;38(Suppl 3):8-24.

### > 3.3.3 Engagement i arbejdet

Engagement i arbejdet er med i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af professor Karina Nielsen

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagernes svar på spørgsmål om engagement i arbejdet indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn.

#### **Læsevejledning**

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

#### **Hovedkonklusioner**

- **Jobgrupper:** Læger og tandlæger samt folkeskolelærere er blandt de jobgrupper, som oplever et højere engagement i arbejdet end andre jobgrupper. Ekspedienter og rengøringsassistenter hører til blandt de jobgrupper, der oplever et lavere engagement i arbejdet end andre.
- **Alder og køn:** Ældre medarbejdere er mere engagerede i arbejdet end deres yngre kolleger. Det gælder både for mænd og kvinder.

#### **Kort om engagement i arbejdet**

Medarbejdere, som føler et engagement i arbejdet, har typisk en energisk og følelsesmæssig tilknytning til deres arbejdsopgaver og føler sig i stand til at håndtere de krav og udfordringer, som arbejdet stiller. En række undersøgelser viser, at engagement i arbejdet hænger sammen med kundetilfredshed indenfor serviceerhverv og bedre præstationer i arbejdet, ligesom engagerede medarbejdere opnår bedre økonomiske resultater. På grund af deres positive holdning overfor arbejdet skaber engagerede medarbejdere deres egen positive feedback i form af anerkendelse og succes. Selvom de føler sig trætte, når arbejdsdagen er slut, beskriver engagerede medarbejdere typisk denne træthed som positiv, fordi de føler, at trætheden skyldes, at de har opnået noget i deres arbejde. Engagerede medarbejdere er også engagerede i deres fritid. I modsætning til arbejdsnarkomaner, som føler sig pressede til at arbejde hårdt, arbejder engagerede medarbejdere hårdt, fordi de nyder deres arbejde.

#### **Spørgsmål om engagement i arbejdet**

Den nationale undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' omfattede tre spørgsmål om engagement i arbejdet. De tre spørgsmål er udvalgt fra et længere spørgeskema udarbejdet af Schaufeli W B, Bakker A B, & Salanova M (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. Educational and Psychological Measurement, 66, 701-716. Spørgsmålene er udvalgt, så de hver især repræsenterer en af dimensionerne af engagement i arbejdet.

>

> De tre spørgsmål er formuleret som udsagn:

- På arbejdet føler jeg mig stærk og energisk.
- Jeg er entusiastisk omkring mit arbejde.
- Jeg er opslugt af mit arbejde.

Svarmulighederne omhandlede, hvor ofte svarpersonen oplevede de tre elementer i tilstanden 'Engagement'. De var: 'Altid', 'Ofte', 'Sommetider', 'Sjældent' eller 'Aldrig/næsten aldrig'. For alle tre udsagn gælder, at hvis svarpersonen har svaret 'Altid', så fik han eller hun værdien 100. De tre udsagn hænger sammen i en klynge, som efterfølgende blev slået sammen på en skala. Værdien 100 på denne skala svarer til, at svarpersonen følte den højeste grad af engagement i sit arbejde.

## Resultater om engagement i arbejdet i 2010

### Jobgrupper

Resultaterne for engagement i arbejdet opgjort på jobgrupper.

Følgende jobgrupper oplever statistisk set (signifikant) et højere engagement i arbejdet end øvrige jobgrupper.

- Selvstændige
- Læger og tandlæger
- Chefer
- Kokke, køkkenmedhjælpere og økonomaer
- Undervisnings- og omsorgsarbejde, handicappede
- Folkeskolelærere.

Følgende jobgrupper oplever statistisk set (signifikant) et lavere engagement i arbejdet end øvrige jobgrupper.

- Ekspedienter
- Murere og andre bygningsarbejdere
- Rengøringsassistenter
- Øvrige faglærte industriarbejdere
- Elektrikere.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser, som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

[Se svarene om engagement i arbejdet, fordelt på jobgrupper.](#)

### Alder og køn

Resultaterne for engagement opgjort for køn og alder.

- Ældre medarbejdere er mere engagerede i deres arbejde end yngre. Det gælder både mænd og kvinder.

[Se svarene om engagement i arbejdet, fordelt på alder og køn.](#)

## 3.3.4 Følelsesmæssige krav i arbejdet

Følelsesmæssige krav i arbejdet er med i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af professor Reiner Rugulies

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagernes svar på spørgsmål om følelsesmæssige krav i arbejdet indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn. Derudover sammenlignes deltagernes oplysninger om følelsesmæssige krav i arbejdet med deltagernes oplysninger fra en lignende undersøgelse i 2005, 'Arbejds miljø i Danmark 2005'.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Socialrådgiverne er den jobgruppe, som oplever de højeste følelsesmæssige krav i arbejdet. Generelt rapporteres om de højeste følelsesmæssige krav i jobgrupper som arbejder med mennesker indenfor sundheds-, social- og undervisningsområdet.
- **Alder:** De følelsesmæssige krav opleves som højere i de ældre aldersgrupper.
- **Køn:** Kvinder rapporterede højere følelsesmæssige krav end mænd.
- **Udvikling:** De gennemsnitlige krav i arbejdet er steget statistisk signifikant fra 2005 til 2010.

### Kort om følelsesmæssige krav i arbejdet

Følelsesmæssige krav i arbejdet beskriver de aspekter af arbejdet, som kræver en følelsesmæssig indsats af medarbejderen. Det antages, at disse krav oftest forekommer i personrelateret arbejde, dvs. 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 NFA har vist, at høje følelsesmæssige krav kan have sundhedsmæssige konsekvenser. I en undersøgelse med 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 behandling med antidepressiv medicin. Derudover viste studiet, at sammenhængen mellem personrelateret arbejde (arbejde med mennesker) og risikoen for behandling med antidepressiv medicin delvist kunne forklares med høje følelsesmæssige krav.

### Spørgsmål om følelsesmæssige krav på arbejde

Den nationale undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' omfattede tre spørgsmål om følelsesmæssige krav i arbejdet. Spørgsmålene er udviklet og afprøvet i spørgeskemaet 'Copenhagen Psychosocial Questionnaire version II' >

- > (COPSOQ II) af Jan Hyld Pejtersen, Tage Søndergaard Kristensen, Vilhelm Borg og Jakob Bue Bjørner:

I hvor høj grad  
... er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?  
... bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?  
Hvor ofte  
... skal du tage stilling til andre menneskers problemer i dit arbejde?

Svarmulighederne omhandlede, i hvilken grad eller hvor ofte deltageren oplevede følelsesmæssige krav. Med hensyn til de to første spørgsmål var svarkategorierne 'I meget høj grad', 'I høj grad', 'Delvist', 'I ringe grad', 'I meget ringe grad'.

Med hensyn til det tredje og sidstnævnte spørgsmål var svarkategorierne 'Altid', 'Ofte', 'Sommetider', 'Sjældent', 'Aldrig'. Svarene er opsummeret på en skala fra 0 (ingen følelsesmæssige krav) til 100 (den højeste grad af følelsesmæssige krav).

## Resultater om følelsesmæssige krav i arbejdet i 2010

### Jobgrupper

Resultaterne for følelsesmæssige krav fordelt på jobgrupper.

Følgende jobgrupper oplevede statistisk signifikant højere følelsesmæssige krav end øvrige jobgrupper:

- Socialrådgivere
- Undervisnings- og omsorgsarbejde, handicappede klienter
- Folkeskolelærere
- Sygeplejersker
- Fysio- og ergoterapeuter
- Læger og tandlæger
- Pædagoger og pædagogmedhjælpere
- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Politi og fængselspersonale
- Gymnasielærere
- Daglejere
- Lærere på mellemuddannelser
- Akademikere, samfundsvidenskab og humaniora
- Chefer.

Følgende jobgrupper oplevede statistisk signifikant lavere følelsesmæssige krav end øvrige jobgrupper:

- Sælgere
- Ingeniører og arkitekter
- Militær- og civilforsvarspersonel
- Alment kontorarbejde
- Kokke, køkkenmedhjælpere, økonomaer
- EDB-folk
- Teknikere
- Landbrugs-, gartneri- og skovbrugsarbejdere
- Akademikere, naturvidenskab
- Rengøringsassistenter
- Ekspedienter
- Postbude
- Metalarbejdere, ufaglærte – industri

>

>

>

- Bogholdere og revisorer
- Mekanikere og maskin- og metalmonterere – industri
- Lager- og havnearbejdere
- Murere og andre bygningsarbejdere
- Faglærte maskinarbejdere – industri
- Slakteriarbejdere
- Nærings- og nydelsesmiddelarbejdere
- Elektrikere
- Tømrere og snedkere – byggeri
- Laboranter
- Blikkenslagere – byggeri.

Resultaterne viser, at næsten alle jobgrupper, som oplever høje følelsesmæssige krav kommer fra områder, hvor man udfører personrelateret arbejde, dvs. hvor man arbejder med mennesker. Det er især indenfor sundheds-, social- og undervisningsområdet, hvor de følelsesmæssige krav er høje. Men resultaterne viser også, at chefer og akademikere fra samfundsvidenskab og humaniora oplever statistisk signifikant højere følelsesmæssige krav end øvrige jobgrupper, selvom de ikke medregnes til det arbejdsområde, som typisk er personrelateret.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på, hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

[Se svarene om følelsesmæssige krav i arbejdet, fordelt på jobgrupper.](#)

### **Alder og køn**

Resultaterne for følelsesmæssige krav opgjort på køn og alder:

- Kvinder rapporterer om statistisk signifikant højere følelsesmæssige krav end mænd (49 versus 40 point på skalaen).
- For både mænd og kvinder er de følelsesmæssige krav højere i de ældre aldersgrupper end blandt de yngre.

[Se svarene om følelsesmæssige krav i arbejdet, fordelt på alder og køn.](#)

### **Udvikling i følelsesmæssige krav i arbejdet fra 2005 til 2010**

De gennemsnitlige oplevede følelsesmæssige krav i arbejdet i Danmark er steget fra 34,5 punkter i 2005 til 39,0 punkter i 2010. Det viser en sammenligning af deltagernes svar på to af de tre spørgsmål om følelsesmæssige krav (spørgsmål om følelsesmæssige belastende eller følelsesmæssige berørende arbejde) i de to år. Stigningen er statistisk signifikant.

NFA har foretaget yderligere analyser af udviklingen i deltagernes følelsesmæssige krav i arbejdet fra 2005 til 2010. Resultaterne viser, at udviklingen ikke kan forklares ved en udvikling i deltagernes jobsammensætning.

[Find tidsudviklingen for følelsesmæssige krav fra 2005 til 2010 her.](#)

>

>

### Læs mere om følelsesmæssige krav i arbejdet

Om følelsesmæssige krav og sygefravær:

Rugulies R, Aust B & Pejtersen JH. *Do psychosocial work environment factors measured with scales from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict register-based sickness absence of 3 weeks or more in Denmark?* Scandinavian Journal of Public Health 2010;38(3 Suppl):42-50.

Om personrelateret arbejde, følelsesmæssige krav og risiko for behandling med antidepressiv medicin:

Madsen IEH, Diderichsen F, Burr H & Rugulies R. *Person-related work and incident use of antidepressants: relations and mediating factors from the Danish work environment cohort study.* Scandinavian Journal of Work, Environment and Health 2010;36(6):435-444.

Om måling af følelsesmæssige krav i særnummer om spørgeskemaet 'Copenhagen Psychosocial Questionnaire':

Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V & Bjorner JB. *The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire.* Scandinavian Journal of Public Health 2010;38(Suppl 3):8-24.

## 3.3.5 Indflydelse

Indflydelse er med i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af seniorforsker Ole H. Sørensen

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagerens svar på spørgsmål om indflydelse indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn. Derudover sammenlignes deltagerens oplysninger om indflydelse med deltagerens oplysninger fra en lignende undersøgelse i 2005, 'Arbejds miljø i Danmark 2005'.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Deltagere fra jobgrupper som fx slagteriarbejdere, lager- og havnearbejdere samt postbude vurderer, at deres indflydelse på arbejdet er signifikant lavere end gennemsnittet. Deltagere fra jobgrupper som fx selvstændige, universitetsforskere og akademikere vurderer, at deres indflydelse er signifikant højere end gennemsnittet.
- **Alder:** Unge mellem 18-24 år vurderer, at deres indflydelse er signifikant mindre end gennemsnittet.
- **Køn:** Kvinder oplever signifikant mindre indflydelse end mænd oplever.
- **Udvikling:** I perioden fra 2005 til 2010 er deltagerens vurdering af deres indflydelse på eget arbejde i gennemsnit faldet med et procentpoint.

### Kort om indflydelse

Indflydelse handler om den ansattes egen arbejdssituation. Forskning har vist, at indflydelse har betydning i forhold til stress og psykisk arbejdsmiljø, blandt andet fordi indflydelse giver 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 høj grad af indflydelse sammen med meget høje krav kan i nogle arbejdssammenhænge medføre, at den ansatte ikke kan overskue og forudsige arbejdet, hvilket også kan være belastende. Social støtte fra overordnede og transformationsledelse er derfor også vigtige for betydning af indflydelse.

Deltagerne i undersøgelsen har svaret på to spørgsmål om indflydelse, som begge handler om forhold, der har umiddelbar betydning for dem – om de er med til at tilrettelægge arbejdet og hvor ofte de har stor indflydelse på beslutninger vedrørende eget arbejde. Spørgsmålene gør det muligt at måle deltagerens direkte indflydelse på arbejdet. Undersøgelsen siger ikke noget om deltagerens indflydelse gennem fx samarbejdsudvalg eller lignende.

>

## > **Spørgsmål om indflydelse**

Den nationale undersøgelse 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010' omfattede to spørgsmål om indflydelse:

1. Er du med til at tilrettelægge dit eget arbejde? (Fx hvordan det skal gøres, eller hvem du skal arbejde sammen med).
2. Hvor ofte har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde?

Svarmulighederne på spørgsmål 1 var, hvor hyppigt det sker: 'Altid', 'Som regel', 'Som regel ikke', 'Aldrig'. Hvis deltageren har svaret 'Altid', får svaret værdien 100. Har deltageren svaret 'Aldrig', får svaret værdien 0. Høj værdi svarer til, at deltageren har meget indflydelse på arbejdet.

Svarmulighederne på spørgsmål 2 var, hvor hyppigt det sker: 'Altid', 'Ofte', 'Sommetider', 'Sjældent', 'Aldrig/næsten aldrig'. Hvis deltageren har svaret 'Altid', får svaret værdien 100. Har deltageren svaret 'Aldrig/næsten aldrig', får svaret værdien 0. Høj værdi svarer altså til, at deltageren har meget indflydelse på arbejdet.

## **Resultater om indflydelse i 2010**

### **Jobgrupper**

Resultaterne for arbejdsrelateret direkte indflydelse opgjort på jobgrupper. Gennemsnittet for indflydelse er 68,9. Det betyder, at deltagerne i gennemsnit vurderer, at de 'Som regel' har indflydelse.

Deltagere fra følgende jobgrupper vurderer deres indflydelse signifikant lavere end gennemsnittet. Det drejer sig hovedsagelig om service- og industriarbejde, hvor de ansatte har ingen, eller korte og mellemlange uddannelser. Jobgrupperne er vist med faldende værdier for indflydelse:

- Alment kontorarbejde
- Murere og andre bygningsarbejdere
- Sygeplejersker
- Tømrere og snedkere – byggeri
- Rengøringsassistenter
- Mekanikere og maskin- og metalmontører – industri
- Politi og fængselspersonale
- Militær og civilforsvarspersonel
- Kontormedhjælpere og telefonister
- Serveringspersonale
- Metalarbejdere, ufaglærte – industri
- Ekspedienter
- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Postbude
- Lager- og havnearbejdere
- Slakteriarbejdere.

De sidste fire jobgrupper vurderer at have mere end 10 procentpoint mindre indflydelse end gennemsnittet. De er dermed tæt på svarkategorien 'Sommetider'.

Deltagere fra følgende jobgrupper vurderer deres indflydelse signifikant højere end gennemsnittet. Det drejer sig hovedsageligt om selvstændige eller jobgrupper med længerevarende uddannelser. Jobgrupperne er vist med faldende værdier for indflydelse:

□

- >
- Selvstændige
- Universitetsforskere
- Akademikere, samfundsvidenskab og humaniora
- Chefer
- Akademikere, naturvidenskab
- Lærere på mellemuddannelser
- Ingeniører og arkitekter
- Fysio- og ergoterapeuter
- EDB-folk
- Kontorfunktionærer, privatansatte og fuldmægtige
- Folkeskolelærere
- Bogholdere og revisorer
- Sælgere
- Undervisnings- og omsorgsarbejde, handicappede.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på, hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

[Se svarene om indflydelse fordelt på jobgrupper.](#)

### **Alder og køn**

Resultaterne for indflydelse opgjort for alder og køn.

- Mænds vurdering af indflydelse er signifikant højere end kvinders vurdering (gennemsnitsscore mænd: 70,9; kvinder: 67,1). Forskellen mellem mænd og kvinder er ca. 4 procentpoint.
- Mænd og kvinder i alderen 18-24 år vurderer deres indflydelse signifikant lavere end gennemsnittet. Forskellen er på ca. 20 procentpoint.

[Se svarene om indflydelse fordelt på alder og køn.](#)

### **Udvikling i indflydelse fra 2005 til 2010**

Udviklingen i indflydelse fra 2005 til 2010.

- Hvor man måske kunne have forventet en stigning i den gennemsnitlige vurdering af deltagernes indflydelse på eget arbejde på grund af den generelle forskydning mod videns- og servicejob, så er der sket et lille men signifikant fald på ca. et procentpoint i deltagernes vurdering af deres indflydelse på arbejde.

NFA har foretaget yderligere analyser af udviklingen i deltagernes indflydelse fra 2005 til 2010. Resultaterne viser, at faldet i deltagernes indflydelse bliver mere markant, hvis der tages hensyn til udviklingen i deltagernes jobsammensætning.

[Find tidsudviklingen for indflydelse fra 2005 til 2010 her.](#)

## 3.3.6 Jobtilfredshed

Jobtilfredshed er med i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af professor Karina Nielsen

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagernes svar på spørgsmål om jobtilfredshed indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Overordnet set er selvstændige mere tilfredse med deres arbejde end alle øvrige jobgrupper. Omvendt er ekspedienter, lager- og havnearbejdere og slagteriarbejdere mindre tilfredse med deres arbejde end andre.
- **Alder og køn:** Ældre kvinder er mere tilfredse med deres arbejde end deres yngre kolleger, men der ingen forskel på mænds jobtilfredshed i forskellige aldersgrupper.

### Kort om jobtilfredshed

Jobtilfredshed belyser graden af overensstemmelse mellem medarbejderens personlige forventninger til jobbet og de forhold, som medarbejderen reelt oplever i sit arbejde. Jobtilfredshed afhænger af interaktionen mellem medarbejdere indbyrdes, mellem medarbejder og leder, samt af hvilke værdier og forventninger den enkelte medarbejder har til sit arbejdsmiljø og virksomheden overordnet set.

### Spørgsmål om jobtilfredshed

Den nationale undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' omfattede et overordnet spørgsmål om jobtilfredshed:

- Hvor tilfreds er du med dit job som helhed – alt taget i betragtning?

Svarmulighederne var: "Meget tilfreds", "Tilfreds", "Utilfreds", "Meget utilfreds".

### Resultater om jobtilfredshed

#### Jobgrupper

Herunder vises data om den gruppe af mennesker, der oplever at være enten tilfredse eller meget tilfredse med deres arbejde, det vil sige, oplever højere eller lavere grad af jobtilfredshed. Resultaterne for jobtilfredshed er opgjort på jobgrupper.

>

> Følgende jobgruppe oplever statistisk set (signifikant) en højere grad af tilfredshed i jobbet end gennemsnittet:

- Selvstændige.

Følgende jobgrupper oplever statistisk set (signifikant) en lavere grad af tilfredshed i jobbet end gennemsnittet:

- Ekspedienter
- Lager- og havnearbejdere
- Slakteriarbejdere.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser, som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

Se svarene om jobtilfredshed, fordelt på jobgrupper.

### **Alder og køn**

Kvinder i aldersgruppen 50-59 år er mere tilfredse med deres arbejde end deres yngre kvindelige kolleger. Blandt mænd er der ingen forskelle mellem de forskellige aldersgrupper i jobtilfredsheden.

Se svarene om jobtilfredshed, fordelt på alder og køn.

## 3.3.7 Konflikter mellem arbejde og privatliv

Konflikter mellem arbejde og privatliv er med i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af seniorforsker Anne Helene Garde

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagernes svar på spørgsmål om konflikter mellem arbejde og privatliv indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Personer i jobgrupper som fx universitetsforskere, læger og tandlæger og gymnasielærere, er mest enige i, at jobbet giver konflikter mellem arbejde og privatliv. Personer i jobgrupper som fx elektrikere, serveringspersonale og faglærte maskinarbejdere i industrien er mindst enige i, at jobbet giver konflikter mellem arbejde og privatliv.
- **Alder og køn:** Mænd og kvinder på 18-24 år oplever færre konflikter end deres ældre kolleger.

### Kort om konflikter mellem arbejde og privatliv

Arbejde kan give anledning til konflikter i forhold til privatlivet. Det kan fx være, fordi 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 lange arbejdsdage og store arbejds mængder giver en oplevelse af konflikter mellem arbejde og privatliv.

### Spørgsmål om konflikter mellem arbejde og privatliv

Den nationale undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' omfattede fem spørgsmål om konflikter mellem arbejde og privatliv. Det drejer sig om:

- Føler du, at dit arbejde tager så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?
- Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?
- Forstyrrer kravene i dit arbejde dit privatliv?
- Er der ting, du gerne ville gøre derhjemme, som ikke bliver gjort på grund af kravene fra dit arbejde?
- Må du ændre i planerne for dine familieaktiviteter på grund af arbejdsrelaterede forpligtelser?

>

- > For hvert spørgsmål var det muligt at svare, i hvor høj grad deltageren var enig. Det kunne være 'Nej, slet ikke', 'Ja, men kun lidt', 'Ja, til en vis grad' eller 'Ja, helt sikkert'. For alle spørgsmål gælder, at hvis deltageren har svaret 'Ja, helt sikkert' får svaret værdien 100. Har deltageren svaret 'Nej, slet ikke', bliver værdien 0. Derefter er der lavet et gennemsnit af værdierne for de fem spørgsmål. En høj værdi svarer altså til, at deltageren er meget enig i, at arbejdet går ud over privatlivet.

## Resultater om konflikter mellem arbejde og privatliv i 2010

### Jobgrupper

Resultaterne for konflikter mellem arbejde og privatliv er opgjort på jobgrupper. Følgende ti jobgrupper er statistisk signifikant mest enige i, at jobbet giver konflikter mellem arbejde og privatliv:

- Universitetsforskere
- Læger og tandlæger
- Gymnasielærere
- Selvstændige
- Politi og fængselspersonale
- Akademikere, samfundsvidenskab og humaniora
- Medie- og reklamefolk
- Folkeskolelærere
- Lærere på mellemuddannelser
- Kontorfunktionærer, privatansatte og fuldmægtige.

Følgende ti jobgrupper er statistisk signifikant mindst enige i, at jobbet giver konflikter mellem arbejde og privatliv. Jobgrupperne er vist med faldende enighed:

- Laboranter
- Elektrikere
- Serveringspersonale
- Faglærte maskinarbejdere – industri
- Kontormedhjælpere og telefonister
- Ejendomsfunktionærer
- Nærings- og nydelsesmiddelarbejdere
- Lager- og havnearbejdere
- Blikkenslagere – byggeri
- Landbrugs-, gartneri- og skovbrugsarbejdere.

Der er stor forskel på, i hvor høj grad de forskellige jobgrupper oplever konflikter mellem arbejde og privatliv. De fleste i gruppen, der er mest enige i, at jobbet giver konflikter, underviser eller har en længevarende uddannelse. I modsætning hertil arbejder de fleste i gruppen, der er mindst enige i at jobbet giver konflikter mellem arbejde og privatliv, med mere håndværkspræget arbejde eller har en kort uddannelse.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser, som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på, hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

Se svarene om konflikter mellem arbejde og privatliv, fordelt på jobgrupper.

>

> **Alder og køn**

Resultaterne for konflikter mellem arbejde og privatliv er opgjort for køn og alder.

- Mænd og kvinder på 18-24 år er mindre enige i, at jobbet giver konflikter mellem arbejde og privatliv end mænd og kvinder over 24 år.
- Mænd og kvinder oplever i samme grad konflikter mellem arbejde og privatliv.

Se svarene om konflikter mellem arbejde og privatliv, fordelt på alder og køn.

**Læs mere om konflikter mellem arbejde og privatliv**

Albertsen K, Kauppinen K, Grimsmo A, Sørensen BA, Rafnsdóttir GL & Tómasson K. *Working time arrangements and social consequences – What do we know?* Nordisk Ministerråd, TemaNord 2007:607. 150 sider.

## 3.3.8 Kvantitative krav i arbejdet

Kvalitative krav i arbejdet er med i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af seniorforsker Vilhelm Borg

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagernes svar på spørgsmål om kvantitative krav i arbejdet indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn. Derudover sammenlignes deltagernes oplysninger om kvantitative krav i arbejdet med deltagernes oplysninger fra en lignende undersøgelse i 2005, 'Arbejds miljø i Danmark 2005'.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse en kort beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Kvantitative krav i arbejdet skelner mellem to slags krav, nemlig krav om højt arbejdstempo og krav om at klare store arbejds mængder. Kravet om højt arbejdstempo opleves hyppigst af slagteri arbejdere, læger og tandlæger samt medie- og reklamefolk. Kravet om at klare store arbejds mængder opleves hyppigst af medarbejdere med længerevarende uddannelse og af medarbejdere, der arbejder med mennesker samt af ledere, sælgere og kontor- og EDB-medarbejdere.
- **Alder og køn:** Mænd i alderen 18 til 59 år oplever oftere, at de har en stor arbejds mængde end kvinder i samme aldersgruppe. Mænd i aldersgruppen 18-25 år oplever mere sjældent et højt arbejdstempo end mænd i de øvrige aldersgrupper. Kvinder i aldersgruppen 18-24 år oplever oftere et højt arbejdstempo end mænd i samme aldersgruppe.
- **Udvikling:** Fra 2005 til 2010 er der sket et fald i andelen af beskæftigede, der oplever, at det er nødvendigt at arbejde meget hurtigt, mens der er stabilitet i andelen, der oplever en stor arbejds mængde.

### Kort om kvantitative krav i arbejdet

Kvantitative krav i arbejdet skelner mellem to slags krav, nemlig krav om højt arbejdstempo og krav om at klare store arbejds mængder. Disse to slags krav følges nødvendigvis ikke ad, dvs. at der kan være krav om højt arbejdstempo, uden at der også er et krav om store arbejds mængder. Det er derfor vigtigt at undersøge begge slags kvantitative krav. Tilsammen kan de have en effekt hos medarbejderen, der er større end hver enkelt faktors effekt hver for sig. Når en medarbejder er udsat for store kvantitative krav i arbejdet, kan det medføre forskellige helbredseffekter. Det vil især forekomme i de tilfælde, hvor ressourcerne i arbejdet i form af indflydelse, udviklings muligheder og støtte fra kolleger og ledere mangler.

>

## > **Spørgsmål om oplevelsen af kvantitative krav i arbejdet**

Den nationale undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' omfattede følgende spørgsmål om svarpersonernes oplevelse af kvantitative krav:

- **Hvor ofte...**

1. er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op?
2. sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?
3. er det nødvendigt at arbejde over?
4. er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?

De første tre spørgsmål (1, 2, 3) hang sammen i en klynge, der udtrykker medarbejdernes oplevelse af at have en stor arbejds mængde på arbejdspladsen, mens det sidstnævnte spørgsmål (5) udtrykker oplevelsen af arbejdstempoet. Svarmulighederne til spørgsmålene handler om hvor ofte deltageren oplevede de nævnte aspekter af kvantitative krav. Det kan være 'Altid', 'Ofte', 'Sommetider', 'Sjældent', eller 'Aldrig / næsten aldrig'. Hvis deltageren har svaret 'Altid' scores svaret med værdien 100, mens svaret 'Aldrig / næsten aldrig' får værdien 0, og de mellemliggende svar scores med værdierne 75, 50 og 25. En høj værdi svarer til, at deltageren oplever en høj grad af kvantitative krav og en lav værdi til at deltageren oplever en lav grad af kvantitative krav. De tre førstnævnte spørgsmål blev lagt sammen til en skala om stor arbejds mængde, mens det fjerde spørgsmål udgør en skala om højt arbejdstempo. Værdien 100 på disse skalaer svarer til den højeste grad af kvantitative krav, mens værdien 0 svarer til den laveste grad af kvantitative krav.

## **Resultater om kvalitative krav i arbejdet**

### **Jobgrupper**

Resultaterne for den første skala, der måler oplevelse af stor arbejds mængde, opgjort på jobgrupper.

Følgende jobgrupper oplever en statistisk signifikant større arbejds mængde end andre jobgrupper:

- Universitetsforskere
- Akademikere, samfundsvidenskab og humaniora
- Læger og tandlæger
- Politi og fængselspersonale
- Socialrådgivere
- Chefer
- Ingeniører og arkitekter
- EDB-folk
- Gymnasielærere
- Kontorfunktionærer, privatansatte og fuldmægtige
- Sælgere
- Akademikere, naturvidenskab
- Fysio- og ergoterapeuter
- Sygeplejersker
- Bogholdere og revisorer
- Teknikere
- Selvstændige
- Faglærte maskinarbejdere – industri.

>

> Følgende jobgrupper oplever en statistisk signifikant mindre arbejds mængde end andre jobgrupper:

- Pædagoger og pædagogmedhjælpere
- Murere og andre bygningsarbejdere
- Slakteriarbejdere
- Lager- og havnearbejdere
- Serveringspersonale
- Postbude
- Ekspedienter
- Nærings- og nydelsesmiddelarbejdere
- Kokke, køkkenmedhjælpere, økonomaer
- Tømrere og snedkere – byggeri
- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Rengøringsassistenter
- Daglejere.

Se svarene om arbejds mængde, fordelt på jobgrupper.

Resultaterne for den skala, der måler oplevelse af højt arbejdstempo, opgjort på jobgrupper.

Følgende jobgrupper oplever statistisk signifikant oftere et højt arbejdstempo på arbejdspladsen end andre jobgrupper:

- Slakteriarbejdere
- Læger og tandlæger
- Medie- og reklamefolk
- Postbude
- Kontormedhjælpere og telefonister
- Kokke, køkkenmedhjælpere, økonomaer
- Sælgere
- Chefer
- Akademikere, samfundsvidenskab og humaniora
- Bogholdere og revisorer
- Sygeplejersker.

Følgende jobgrupper oplever statistisk signifikant sjældnere et højt arbejdstempo på arbejdspladsen end andre jobgrupper:

- Ejendomsfunktionærer
- Militær og civilforsvarspersonel
- Gymnasielærere
- Undervisnings- og omsorgsarbejde, handicappede
- Elektrikere
- Faglærte maskinarbejdere – industri
- Folkeskolelærere
- Daglejere
- Lærere på mellemuddannelser.

Se svarene om arbejdstempo, fordelt på jobgrupper.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på, hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

>

> **Alder og køn**

Resultaterne for skalaen, der måler oplevelse af stor arbejdsmængde, opgjort for køn og alder. Vi har opdelt deltagerne i tre aldersgrupper: De unge i alderen 18-24 år, midtergruppen i alderen 25-49 år og de ældre i aldersgruppen 50-59 år.

- Medarbejdere i aldersgruppen 18-24 år, både blandt kvinder og mænd, oplever i betydelig grad en mindre arbejdsmængde end de to øvrige aldersgrupper.
- Mænd oplever en større arbejdsmængde end kvinder. Forskellene er relativt små, men signifikant i alle de tre aldersgrupper.

Se svarene om arbejdsmængde, fordelt på alder og køn.

Resultaterne for skalaen, der måler oplevelse af højt arbejdstempo, opgjort for køn og alder.

- Mandlige medarbejdere i aldersgruppen 18-24 år oplever sjældnere et højt arbejdstempo end mænd i de to øvrige aldersgrupper.
- Tilsvarende aldersforskel findes ikke blandt kvinder.
- Generelt set er der ikke forskel i oplevelsen af arbejdstempo mellem kvinder og mænd.
- Kvinder i aldersgruppen 18-24 år oplever oftere et højt arbejdstempo end mænd i samme aldersgruppe.

Se svarene om arbejdstempo, fordelt på alder og køn.

**Højt arbejdstempo og stor arbejdsmængde: Forskellen mellem de to skalaer**

Betragter man resultaterne for højt arbejdstempo og stor arbejdsmængde, ser man, at der ikke er nogen sammenhæng mellem jobgruppernes placering i forhold til de to skalaer. Der er som forventeligt nogle grupper, der ligger højt på begge skalaer, mens andre ligger højt på denne ene skala og lavt på den anden, og nogle ligger lavt på begge skalaer.

Af de 18 jobgrupper, hvor relativt mange oplever en stor arbejdsmængde, er der seks jobgrupper, hvor mange tillige oplever et højt arbejdstempo:

- Læger og tandlæger
- Akademikere
- Samfundsvidenskab og humaniora
- Sygeplejersker
- Chefer
- Bogholdere og revisorer
- Sælgere.

I en jobgruppe oplever relativt få både højt arbejdstempo og stor arbejdsmængde:

- Daglejere.

I tre jobgrupper er der mange, der oplever højt arbejdstempo, mens relativt få oplever stor arbejdsmængde:

- Postbude
- Kokke
- Køkkenmedhjælpere

>

- >
  - Økonomaer
  - Slagteriarbejdere.

I to grupper er der mange, der oplever en stor arbejdsmængde, men samtidigt relativt få, der oplever højt arbejdstempo:

- Gymnasielærere
- Faglærte maskinarbejdere – industri.

### **Relation til udviklingsmuligheder**

De sundhedsmæssige effekter af høje kvantitative krav afhænger af, hvor gode ressourcer i form af indflydelse, udviklingsmuligheder og støtte fra kolleger og ledere, som man har i arbejdsmiljøet. Omvendt hvis man har få ressourcer i arbejdet, så ser billedet forskelligt ud for de to slags krav. Hyppigheden af stor arbejdsmængde i en jobgruppe er ofte forbundet med, at mange i jobgruppen har store udviklingsmuligheder i arbejdet. Derimod ser man, at jobgrupper med mange medarbejdere, som oplever et højt arbejdstempo også ofte samtidigt har mange medarbejdere med små udviklingsmuligheder.

### **Udvikling i oplevelse af kvantitative krav fra 2005 til 2010**

Spørgsmålene om kvantitative krav i arbejdet blev stillet i de to undersøgelser 'Arbejdsmiljø i Danmark 2005' og 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010'. Det giver mulighed for at undersøge udviklingen i medarbejdernes oplevelse af kvantitative krav i arbejdet over de seneste fem år.

- I 2005 var gennemsnittet på spørgsmålet om nødvendigheden af at arbejde hurtigt 60,2 point, mens gennemsnittet i 2010 var faldet til 54,0 point. Dette fald er statistisk signifikant og indikerer, at der er sket et fald i oplevelsen af krav om at arbejde i et højt arbejdstempo blandt medarbejderne på danske arbejdspladser.
- I 2005 var gennemsnittet på skalaen om arbejdsmængde på 43,8 point, mens gennemsnittet i 2010 var til 44,2 point. Denne stigning er meget lille og ikke statistisk signifikant. Det indikerer, at der ikke er sket nogen ændring i oplevelsen af krav om arbejdsmængden blandt medarbejderne på danske arbejdspladser.

NFA har foretaget yderligere analyser af udviklingen i kravet til deltagerne om at arbejde hurtigt fra 2005 til 2010. Resultaterne viser, at udviklingen ikke kan forklares ved en udvikling i deltagernes jobsammensætning.

NFA har foretaget yderligere analyser for at undersøge resultatet 'ingen udvikling' i krav til deltagerne om at arbejde meget fra 2005 til 2010. Analyserne viser, at deltagernes jobsammensætning ikke har indflydelse på dette resultat.

Find tidsudviklingen for kvantitative krav i arbejdet fra 2005 til 2010 [her](#).

## 3.3.9 Mening i arbejdet

Mening i arbejdet er med i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010'.

Af forsker Thomas Clausen

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagerens svar på spørgsmål om mening i arbejdet indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn. Derudover sammenlignes deltagerens oplysninger om mening i arbejdet med deltagerens oplysninger fra en lignende undersøgelse i 2005, 'Arbejdsmiljø i Danmark 2005'.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse en kort beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Der er store forskelle på, i hvor høj grad de forskellige jobgrupper oplever mening i arbejdet. Det er især indenfor jobgrupper, der har arbejdet med mennesker som deres primære indsatsområde, at medarbejderne oplever mening i arbejdet.
- **Alder og køn:** Kvinder i aldersgruppen 25-59 år oplever en høj grad af mening i arbejdet. Unge mænd og kvinder i aldersgruppen 18-25 år oplever i langt lavere grad, at arbejdet er meningsfuldt.
- **Udvikling:** Der er sket et fald i oplevelsen af arbejdets vigtighed blandt medarbejderne på danske arbejdspladser i perioden 2005-2010.

### Kort om mening i arbejdet

Mening i arbejdet drejer sig om medarbejderens subjektive oplevelse af arbejdets indhold. Et centralt element i begrebet mening i arbejdet er en oplevelse af overensstemmelse mellem ens personlige værdier og arbejdets indhold. Når man oplever mening i arbejdet, vil arbejdet opleves som en kilde til øget selvværd, bidrage til følelsen af at have et formål med tilværelsen og som værende af betydning for ens personlige udvikling.

Et andet centralt element i begrebet er følelsen af at yde en vigtig arbejdsindsats. De arbejdsopgaver, som medarbejderen varetager, har stor betydning for om arbejdet opleves som meningsfuldt eller ej. Herudover har faktorer i arbejdsmiljøet, som fx indflydelse i arbejdet, god ledelse og relevante krav, også betydning for oplevelsen af mening i arbejdet.

Forskning tyder desuden på, at medarbejdere, der oplever en høj grad af mening i arbejdet har lavere risiko for arbejdsophør og langvarigt sygefravær.

>

## > **Spørgsmål om mening i arbejdet**

Den nationale undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' omfattede følgende fire spørgsmål om oplevelsen af mening i arbejdet:

- I hvor høj grad er dit arbejde vigtigt for dit selvværd?
- I hvor høj grad giver dine arbejdsopgaver dig et klart formål med livet?
- I hvor høj grad har dit arbejde stor betydning for din personlige udvikling?
- I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?

De tre førstnævnte spørgsmål hang sammen i en klynge, fordi de tilsammen beskriver oplevelsen af mening i arbejdet, mens det sidstnævnte spørgsmål beskriver oplevelsen af meningsfuldhed i forhold til medarbejderens oplevelse af arbejdets 'vigtighed'. Alle spørgsmål er udviklet af forskere fra NFA.

Svarmulighederne til disse spørgsmål handlede om i hvor høj grad svarpersonen oplevede mening i arbejdet. Det kunne være 'I meget høj grad', 'I høj grad', 'Delvist', 'I ringe grad', eller 'I meget ringe grad'. For alle spørgsmål gælder det, at hvis svarpersonen har svaret 'I meget høj grad' får værdien 100, mens svaret 'I meget ringe grad' får værdien 0. En høj værdi svarer således til, at svarpersonen oplever en høj grad af mening i arbejdet. De tre førstnævnte spørgsmål, der hang sammen i en klynge, blev efterfølgende lagt sammen i en skala. Værdien 100 på denne skala svarer til den højeste grad af mening i arbejdet, mens værdien 0 svarer til den laveste grad af mening i arbejdet.

## **Resultater om mening i arbejdet**

### **Jobgrupper**

Resultaterne for skalaen, der måler oplevelse af mening i arbejdet, opgjort på jobgrupper.

Følgende jobgrupper oplever en statistisk signifikant højere grad af mening i arbejdet end andre jobgrupper:

- Læger og tandlæger
- Akademikere, samfundsvidenskab og humaniora
- Folkeskolelærere
- Universitetsforskere
- Lærere på mellemuddannelser
- Sygeplejersker
- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Pædagoger og pædagogmedhjælpere
- Undervisnings- og omsorgsarbejde, handicappede
- Dagplejere
- Selvstændige
- Chefer
- Kokke, køkkenmedhjælpere, økonomaer.

Følgende jobgrupper oplever en statistisk signifikant lavere grad af mening i arbejdet end andre jobgrupper:

- Mekanikere og maskin- og metalmontører – industri
- Faglærte maskinarbejdere – industri
- Tømrere og snedkere – byggeri
- Murere og andre bygningsarbejdere

>

- >
- Postbude
  - Rengøringsassistenter
  - Ekspedienter
  - Nærings- og nydelsesmiddelarbejdere
  - Elektrikere
  - Lager- og havnearbejdere
  - Slakteriarbejdere.

Når man ser på spørgsmålet om deltagernes oplevelse af arbejdets 'vigtighed', stemmer resultaterne for jobgrupper i høj grad overens med resultaterne for skalaen for mening i arbejdet (resultater ikke vist i tabel).

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på, hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

[Se svarene om mening i arbejdet, fordelt på jobgrupper.](#)

### **Alder og køn**

Resultaterne for skalaen, der måler oplevelse af mening i arbejdet opgjort for køn og alder.

- Kvinder oplever en højere grad af mening i arbejdet end mænd, og denne forskel er statistisk signifikant.
- Mænd og kvinder i alderen 18-24 år oplever en lavere grad af mening i arbejdet end mænd og kvinder i alderen 25-59 år, og denne forskel er statistisk signifikant.

Når man ser på spørgsmålet om deltagernes oplevelse af arbejdets 'vigtighed', stemmer resultaterne for køn og alder overens med resultaterne for skalaen for mening i arbejdet (resultater ikke vist i tabel).

[Se svarene om mening i arbejdet, fordelt på alder og køn.](#)

### **Udvikling i oplevelse af arbejdets vigtighed fra 2005 til 2010**

Spørgsmålet 'I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?' blev også stillet i spørgeskemaundersøgelsen 'Arbejds miljø i Danmark 2005'. Det giver mulighed for at undersøge udviklingen i dette aspekt af medarbejdernes oplevelse af mening i arbejdet over de seneste fem år.

I 2005 var gennemsnittet på dette spørgsmål 81 point (svaret 'I meget høj grad' svarer til en værdi på 100, mens svaret 'I meget lav grad' svarer til 0 point), mens gennemsnittet i 2010 var faldet til 76 point. Dette fald er statistisk signifikant og indikerer, at der er sket et fald i oplevelsen af arbejdets vigtighed blandt medarbejderne på danske arbejdspladser.

NFA har foretaget yderligere analyser af udviklingen i deltagernes oplevelse af mening i arbejdet fra 2005 til 2010. Resultaterne viser, at udviklingen ikke kan forklares ved en udvikling i deltagernes jobsammensætning.

[Find tidsudviklingen for arbejdets vigtighed fra 2005 til 2010 her.](#)

## 3.3.10 Mobning, vold og trusler om vold

Mobning, vold og trusler om vold er med i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af seniorforsker Åse Marie Hansen

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagernes svar på spørgsmål om mobning, vold og trusler om vold indenfor forskellige jobgrupper, alder og køn. Derudover sammenlignes deltagernes oplysninger om mobning, vold og trusler om vold med deltagernes oplysninger fra en lignende undersøgelse i 2005, 'Arbejds miljø i Danmark 2005'.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse en kort beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælper samt pædagoger og pædagogmedhjælpere og rengøringsassistenter oplyser oftest, at de har været udsat for mobning på arbejdet inden for de sidste 12 måneder.  
Politi og fængselspersonale, folkeskolelærere og gymnasielærere oplyser oftest, at de har været vidne til mobning på arbejdet inden for de sidste 12 måneder.  
Politi og fængselspersonale, undervisnings- og omsorgsarbejde, handicappede og pædagoger og pædagogmedhjælpere oplyser oftest, at de har været udsat for vold på arbejdet inden for de sidste 12 måneder.  
Politi og fængselspersonale samt undervisnings- og omsorgsarbejde, handicappede oplyser oftest, at de er blevet udsat for trusler om vold på arbejdet inden for de sidste 12 måneder.
- **Alder:** Mænd på 18-24 år oplever oftere mobning og trusler om vold sammenlignet med mænd på 25-59 år.
- **Køn:** Kvinder oplever generelt mere mobning, vold og trusler om vold på arbejdspladsen end mænd.
- **Udvikling:** Antallet af personer, der har oplevet mobning, vold og trusler om vold inden for de sidste 12 måneder, er steget markant og signifikant fra 2005 til 2010.

### Kort om mobning, vold og trusler om vold

Når man arbejder med og blandt mennesker, kan der være en øget risiko for, at man udsættes for mobning, vold og/eller trusler om vold på sin arbejdsplads. 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. Det kan både være fra kolleger, ledere, kunder, borgere, klienter m.m. Mobning kan medføre dårlig trivsel, øget sygefravær og helbredsproblemer.

>

> Mobning opstår ofte som et resultat af almindelige mellemmenneskelige konflikter, der får lov til at eskalere på en arbejdsplads. En anden type af mobning er kendetegnet ved, at offeret fra start er tilfældig udvalgt, fx som syndebuk for frustrationer i en arbejdsgruppe eller for en person, der skal demonstrere sin magt. Et dårligt psykisk arbejdsmiljø kan bidrage til, at der forekommer mobning på en arbejdsplads. Der kan fx være

- et dårligt socialt klima
- dårlig kommunikation
- høj grad af rolleklarhed og -konflikter
- 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.

Medarbejdere udsættes for mobning af både ledere og kolleger. Der er forskel på, hvem der mobber i forskellige lande. Fx har britiske undersøgelser vist, at 75-80 % af de mobbede angiver, at det er deres leder, som mobber dem. I skandinaviske undersøgelser bliver deltagerne mobbet af ledere i ca. halvdelen af tilfældene. Også underordnede, klienter og pårørende kan udøve mobning.

Medarbejdere, der er udsat for fysisk vold, er oftest udsat for vold fra brugere (patienter, klienter, kunder eller elever/studerende). Trusler om vold rettet mod medarbejdere kommer som regel også fra brugere. 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 ikke føler sig forstået, eller at de ikke oplever at få tilstrækkelig pleje. Om man som medarbejder bliver udsat for vold eller trusler vil også hænge sammen med, hvor meget tid man tilbringer i direkte kontakt med brugere, og hvor gode muligheder man har for at forebygge forskellige hverdagskonflikter med brugerne. At blive udsat for vold og trusler om vold er derfor et vilkår i nogle job. Man er derfor nødt til at overveje, hvordan man forholder sig til det.

### **Spørgsmål om mobning, vold og trusler om vold på arbejdspladsen**

Den nationale undersøgelse 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010' omfattede et spørgsmål om mobning, vold og trusler om vold på arbejdspladsen. Spørgsmålet lød:

- **Har du selv indenfor de sidste 12 måneder været udsat for**
  1. mobning på din arbejdsplads (dvs. at du over flere måneder er blevet udsat for ubehagelige eller nedværdigende behandling, som det er svært at forsvare sig imod)?
  2. trusler om vold på din arbejdsplads?
  3. fysisk vold på din arbejdsplads?
  4. været vidne til, at en person er blevet udsat for mobning?

Svarkategorierne var 'Nej', 'Ja, fra kolleger', 'Ja, fra en leder', 'Ja, fra underordnede' og 'Ja, fra klienter/kunder/patienter/elever'. De opgivne værdier kan gå fra 0 til 100. Deltagere, der svarede ja til spørgsmålene om mobning, trusler, vold og vidne til mobning har fået værdien 100. Deltagere, som har svaret 'Nej' til spørgsmålene om mobning, trusler, vold og vidne til mobning, har fået værdien 0. En højere værdi angiver altså, at flere oplever at være blevet mobbet, udsat for trusler om vold, udsat for vold eller været vidner til mobning.

>

## > **Resultater om mobning, vold og trusler om vold**

### **Jobgrupper**

Resultaterne for mobning, trusler om vold, vold og vidne til mobning inden for de sidste 12 måneder opgjort på jobgrupper.

Følgende jobgrupper oplever, at de statistisk set (signifikant) oftere bliver mobbet sammenlignet med gennemsnittet:

- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Pædagoger og pædagogmedhjælpere
- Rengøringsassistenter.

Se svarene om mobning, fordelt på jobgrupper.

Følgende jobgrupper oplever, at de statistisk set (signifikant) oftere er vidne til mobning sammenlignet med gennemsnittet:

- Poli og fængselspersonale
- Folkeskolelærere
- Gymnasielærere
- Faglærte maskinarbejdere – industri
- Socialrådgivere
- Slakteriarbejdere
- Undervisnings- og omsorgsarbejde, handicappede
- Pædagoger og pædagogmedhjælpere
- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere.

Se svarene om vidne til mobning, fordelt på jobgrupper.

Følgende jobgrupper oplever, at de statistisk set (signifikant) oftere er udsat for vold på arbejdspladsen sammenlignet med gennemsnittet:

- Poli og fængselspersonale
- Undervisnings- og omsorgsarbejde, handicappede
- Pædagoger og pædagogmedhjælpere
- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Folkeskolelærere
- Dagplejere
- Sygeplejersker.

Se svarene om vold, fordelt på jobgrupper.

Følgende jobgrupper oplever, at de statistisk set (signifikant) oftere er udsat for trusler om vold på arbejdspladsen sammenlignet med gennemsnittet:

- Poli og fængselspersonale
- Undervisnings- og omsorgsarbejde, handicappede
- Pædagoger og pædagogmedhjælpere
- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Socialrådgivere
- Sygeplejersker
- Læger og tandlæger
- Folkeskolelærere.

Se svarene om trusler om vold, fordelt på jobgrupper.

>

- > Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på, hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

### **Alder og køn**

Resultaterne for mobning, trusler om vold, vold og vidne til mobning inden for de sidste 12 måneder opgjort på alder og køn.

- Flere kvinder end mænd oplever at de er blevet mobbet (kvinder 13,7 %; mænd 11,2 %).
- 14,6 % af de yngre mænd på 18-24 år oplever at de er blevet mobbet, hvilket er flere end blandt mænd på 25-59 år.
- Flere mænd på 50-59 år har været vidne til mobning sammenlignet med mænd på 18-49 år (23 %).
- Flere kvinder end mænd har oplevet vold på arbejdspladsen (kvinder 7,5 %; mænd 6,1 %).
- Flere kvinder end mænd har oplevet trusler om vold på arbejdspladsen (kvinder 12,1 %; mænd 8,8 %).
- Flere mænd på 18-24 år har oplevet trusler om vold sammenlignet med mænd over 24 år (11,3 %).

Se svarene om mobning, fordelt på alder og køn.

Se svarene om vidne til mobning, fordelt på alder og køn.

Se svarene om vold, fordelt på alder og køn.

Se svarene om trusler om vold, fordelt på alder og køn.

### **Udvikling i mobning, vold og trusler om vold fra 2005 til 2010**

Sammenligning af besvarelserne på samme spørgsmål i henholdsvis 2005 og 2010.

- Antallet af personer, der har oplevet at blive mobbet inden for de sidste 12 måneder er steget fra 10,3 % i 2005 til 12,5 % i 2010.
- Oplevelsen af trusler om vold er steget fra 6,3 % i 2005 til 10,6 % i 2010.
- Rapporteringen af udsættelse for vold er steget fra 3,3 % i 2005 til 7,5 % i 2010.

NFA har foretaget yderligere analyser af udviklingen i deltagernes oplevelse af ovenstående forhold fra 2005 til 2010. Resultaterne viser, at udviklingen ikke kan forklares ved en udvikling i deltagernes jobsammensætning.

Find tidsudviklingen for mobning, vold og trusler om vold fra 2005 til 2010 her.

### **Læs mere om mobning på arbejdspladsen**

Høgh A, Hansen ÅM, Bloch C m.fl. *Mobning og negativ adfærd på arbejdspladsen*. NFA, 2009.

Mikkelsen EG & Høgh A. *Forebyggelse af mobning på arbejdspladsen – en håndbog*. NFA 2010.

## 3.3.11 Negativ adfærd

Negativ adfærd er med i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af seniorforsker Åse Marie Hansen

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagernes svar på spørgsmål om negativ adfærd indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Jobgrupper som slagteriarbejdere og lager- og havnearbejdere oplever oftere arbejdsrelateret negativ adfærd end øvrige jobgrupper.  
Jobgrupper som slagteriarbejdere og ejendomsfunktionærer oplever oftere personrelateret negativ adfærd end øvrige jobgrupper.  
Rengøringsassistenter oplever oftere at være udsat for isolation end øvrige jobgrupper.
- **Alder:** Mænd og kvinder på 18-24 år oplever oftere arbejdsrelateret negativ adfærd og personrelateret negativ adfærd sammenlignet med mænd og kvinder på 25-59 år.
- **Køn:** Mænd oplever mere arbejdsrelateret negativ adfærd og mere personrelateret negativ adfærd end kvinder.

### Kort om negativ adfærd

Når man arbejder med og blandt mennesker, kan der være en øget risiko for, at man udsættes for negativ adfærd på sin arbejdsplads. En generel definition af negativ adfærd er, når handlinger mellem kolleger samt mellem medarbejder og ledere, klienter, borgere m.m. opfattes negativt af medarbejderen. Fx at

- der bliver spredt sladder og rygter om medarbejderen
- medarbejderen bliver ignoreret eller frosset ud fra det sociale fællesskab
- andre fornærmer eller håner en medarbejder som person
- medarbejderen gentagne gange bliver mindet om fejltagelser og bommerter
- medarbejderen bliver ignoreret eller mødt med fjendtlighed, når vedkommende henvender sig til andre.

Den negative adfærd kan være rettet direkte mod en person eller mod det arbejde, som personen udfører. Negativ adfærd bliver til mobning, hvis det sker systematisk og gentagne gange overfor de samme personer. [Du kan læse en lignende præsentation af resultater om mobning på arbejdspladsen i 2010](#).

>

- > Mobning og negativ adfærd er ofte handlinger, der afspejler almindelige uoverensstemmelser mellem mennesker, og som får lov til at eskalere på en arbejdsplads. Forhold som personlige erfaringer og kulturen på arbejdspladsen medvirker til, om personen opfatter handlingerne negativt. Dårligt psykisk arbejdsmiljø kan bidrage til negativ adfærd og til, at medarbejdere bliver mobbet på en arbejdsplads. Det kan fx være et dårligt socialt klima, dårlig kommunikation, høj grad af rolleklarhed og rollekonflikter samt en uklar, svag eller autoritær ledelse. Negativ adfærd og mobning kan resultere i, at personen får højere sygefravær og helbredsproblemer.

### **Spørgsmål om negativ adfærd på arbejdspladsen**

Den nationale undersøgelse 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010' omfattede seks spørgsmål om negativ adfærd på arbejdspladsen. Spørgsmålene er udviklet og afprøvet af Ståle Einarsen m.fl. på Bergens Universitet i Norge. Spørgsmålene lød:

- Hvor ofte er du blevet udsat for følgende handlinger indenfor de sidste 12 måneder?
- At der bliver spredt sladder og rygter om dig?
- At blive ignoreret, udelukket fra eller frosset ude af det sociale fællesskab?
- At nogen fornærmer eller håner dig som person (fx dine vaner og baggrund), dine holdninger eller dit privatliv?
- Gentagne gange at blive mindet om dine fejltagelser eller bommerter?
- At blive ignoreret eller mødt med fjendtlighed, når du henvender dig til andre?
- Vedvarende kritik af dit arbejde og din indsats?

Vi opdelte den negative adfærd i:

1. Arbejdsrelateret negativ adfærd, fx
  - a. Gentagne gange at blive mindet om dine fejltagelser eller bommerter.
  - b. Vedvarende kritik af dit arbejde og din indsats.
2. Personrelateret negativ adfærd, fx
  - a. At der bliver spredt sladder og rygter om dig.
  - b. At nogen fornærmer eller håner dig som person (fx dine vaner og baggrund), dine holdninger eller dit privatliv.
3. Isolation, der dækker over indirekte negativ adfærd, fx
  - a. At blive ignoreret, udelukket fra eller frosset ude af det sociale fællesskab.
  - b. At blive ignoreret eller mødt med fjendtlighed når du henvender dig til andre.

Svarmulighederne omhandlede, hvor ofte deltageren blev udsat for de pågældende handlinger. Det kunne være 'Dagligt', 'Ugentligt', 'Månedligt', 'Af og til', 'Aldrig'. For alle spørgsmål gælder, at hvis deltageren har svaret 'Dagligt', får svaret værdien 100. Har deltageren svaret 'Aldrig', bliver værdien 0. Høj værdi svarer altså til, at deltageren ofte udsættes for negativ adfærd.

### **Resultater om negativ adfærd**

#### **Jobgrupper**

Resultaterne for henholdsvis arbejdsrelateret negativ adfærd, personrelateret negativ adfærd og isolation opgjort på jobgrupper.

>

> Følgende jobgrupper oplever statistisk set (signifikant) oftere arbejdsrelateret negativ adfærd *end øvrige jobgrupper*:

- Slagteriarbejdere
- Lager- og havnearbejdere
- Murere og andre bygningsarbejdere
- Rengøringsassistenter
- Mekanikere og maskin- og metalmontører – industri
- Ekspedienter.

Se svarene om arbejdsrelateret negativ adfærd, fordelt på jobgrupper.

Følgende jobgrupper oplever statistisk set (signifikant) oftere personrelateret negativ adfærd *end øvrige jobgrupper*:

- Slagteriarbejdere
- Ejendomsfunktionærer
- Rengøringsassistenter
- Murere og andre bygningsarbejdere.

Se svarene om personrelateret negativ adfærd, fordelt på jobgrupper.

Følgende jobgrupper oplever statistisk set (signifikant) oftere isolation (indirekte negativ adfærd) *end øvrige jobgrupper*:

- Rengøringsassistenter oplever signifikant oftere at være udsat for isolation *end øvrige jobgrupper*.

Se svarene om isolation, fordelt på jobgrupper.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på, hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

### **Alder og køn**

Resultaterne for henholdsvis arbejdsrelateret negativ adfærd og personrelateret negativ adfærd opgjort for køn og alder.

### **Arbejdsrelateret negativ adfærd**

- Mænd og kvinder på 18-24 år oplever oftere arbejdsrelateret negativ adfærd sammenlignet med andre mænd og kvinder (mænd: 9,2 %; kvinder: 7,0 %).
- Mænd oplever mere arbejdsrelateret negativ adfærd *end kvinder* (mænd: 7,9 %; kvinder: 5,7 %).

Se svarene om arbejdsrelateret negativ adfærd, fordelt på alder og køn.

### **Personrelateret negativ adfærd**

- Mænd og kvinder på 18-24 år oplever oftere personrelateret negativ adfærd *end andre mænd og kvinder* (mænd: 11,4 %; kvinder: 7,9 %).
- Mænd oplever også mere personrelateret negativ adfærd *end kvinder* (mænd: 7,7 %; kvinder: 6,1 %).

Se svarene om personrelateret negativ adfærd, fordelt på alder og køn.

>

> **Isolation** (indirekte negativ adfærd)

- 5,3 % af de mænd og kvinder på 18-59 år, som deltog i undersøgelsen, oplevede indirekte negativ adfærd (mænd: 5,2%; kvinder 5,5%).

Se svarene om isolation, fordelt på alder og køn.

**Læs mere om negativ adfærd**

Høgh A, Hansen ÅM, Bloch C m.fl. **Mobning og negativ adfærd på arbejdspladsen**. NFA, 2009.

## 3.3.12 Psykisk velbefindende

Psykisk velbefindende er med i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010'.

Af professor Reiner Rugulies

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagernes svar på spørgsmål om psykisk velbefindende indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Rengøringsassistenter har et dårligere velbefindende end alle øvrige jobgrupper på tre målte skalaer, dvs. generelt psykisk velbefindende, energi og depressive symptomer. Mens andre jobgrupper også har dårlige værdier på de tre skalaer, så er rengøringsassistenter den eneste jobgruppe, som har det statistisk signifikant dårligere på alle tre målte skalaer.
- **Alder:** Det psykiske velbefindende er dårligere i de yngre aldersgrupper end i de ældre.
- **Køn:** Kvinder har et dårligere psykisk velbefindende end mænd.

### Kort om psykisk velbefindende

Psykisk velbefindende har stor betydning for sygefraværet og for muligheden for at fastholde medarbejderne på arbejdspladen. Et dårligt psykisk velbefindende er stærkt forbundet med en forøget risiko for langtidssygefravær, arbejdsophør og førtidspension. Ikke kun mennesker med kliniske psykiske lidelser har en forhøjet risiko for sygefravær og førtidig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Også mennesker som ikke opfylder betingelserne for en have decideret klinisk lidelse, men som har moderat forhøjede symptomer, har en høj risiko for langtidssygefravær.

### Spørgsmål om psykisk velbefindende

Den nationale undersøgelse 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010' har brugt tre skalaer til at måle psykisk velbefindende: Generelt psykisk velbefindende, energi og depressive symptomer. Spørgsmålene om generelt psykisk velbefindende og energi kommer fra en dansk oversættelse af det amerikanske spørgeskema SF-36, som er et af de mest brugte spørgeskemaer til at måle selvvurderet helbred i verden. Spørgsmålene om depressive symptomer kommer fra Major Depression Inventory (MDI), som er et vidt benyttet og tidligere afprøvet måleinstrument, som er udviklet af den danske psykiater Per Bech.

>

> Spørgsmålene om generelt psykisk velbefindende var:

- **Hvor stor en del af tiden i de sidste 4 uger...**

1. har du været meget nervøs?
2. har du været så langt nede, at intet kunne opmuntre dig?
3. har du følt dig rolig og afslappet?
4. har du følt dig trist til mode?

Svarmulighederne var: 'Hele tiden', 'Det meste af tiden', 'En hel del af tiden', 'Noget af tiden', 'Lidt af tiden' og 'På intet tidspunkt'.

For spørgsmål 1, 2 og 4 gælder, at hvis deltageren svarer 'hele tiden', får deltageren værdien 0. Har deltageren svaret 'på intet tidspunkt', bliver værdien 100. For spørgsmål 3 er scoren lige omvendt. Værdierne bliver opsummeret på en skala fra 0 til 100, hvor en høj værdi svarer til, at deltageren har bedre generelt psykisk velbefindende og en lav værdi til, at deltageren har et dårligere generelt psykisk velbefindende.

Spørgsmålene om energi var:

- **Hvor stor en del af tiden i de sidste 4 uger...**

1. har du følt dig veloplagt og fuld af liv?
2. har du været fuld af energi?
3. har du følt dig udslidt?

Svarmulighederne var: 'Hele tiden', 'Det meste af tiden', 'En hel del af tiden', 'Noget af tiden', 'Lidt af tiden' og 'På intet tidspunkt'.

For spørgsmål 1 og 2 gælder, at hvis deltageren svarer 'hele tiden' får svaret værdien 100. Har deltageren svaret 'på intet tidspunkt', bliver værdien 0. For spørgsmål 3 er scoringen lige omvendt. Alle værdierne opsummeres på en skala fra 0 til 100, hvor en høj værdi svarer til, at deltageren har mere energi og en lav værdi til, at deltageren har mindre energi.

Spørgsmål om depressive symptomer var:

- **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?
- 8a. har du følt dig rastløs?
- 8b. har du følt dig stille eller fåmælt?
9. har du haft besvær med at sove om natten?
- 10a. har du haft nedsat appetit?
- 10b. har du haft øget appetit?

Svarmulighederne var: 'Hele tiden', 'Det meste af tiden', 'Lidt over halvdelen af tiden', 'Lidt under halvdelen af tiden', 'Lidt af tiden', 'På intet tidspunkt'.

For alle spørgsmål gælder, at hvis deltageren svarer 'hele tiden', får deltageren værdien 5. Har deltageren svaret 'på intet tidspunkt', er værdien 0. Værdierne bliver opsummeret på en skala fra 0 til 50, hvor en høj værdi svarer til, at del-

>

- > tageren har flere depressionssymptomer og en lav værdi til, at deltageren har færre depressionssymptomer.

## **Resultater om psykisk velbefindende**

### **Jobgrupper**

Svarene til de tre skalaer – dvs. til generelt psykisk velbefindende, energi og depressive symptomer, som bruges til at måle det psykiske velbefindende – hænger tæt sammen og korrelerer stærkt med hinanden.

### **Resultaterne for generelt psykisk velbefindende for forskellige jobgrupper.**

Følgende jobgrupper oplever statistisk signifikant lavere (dvs. dårligere) generelt psykisk velbefindende end de øvrige jobgrupper:

- Alment kontorarbejde
- Pædagoger og pædagogmedhjælpere
- Ekspedienter
- Medie- og reklamefolk
- Rengøringsassistenter.

Følgende jobgrupper oplevede statistisk signifikant højere (dvs. bedre) generelt psykisk velbefindende end de øvrige jobgrupper:

- Militær og civilforsvarspersonel
- Chefer
- Læger og tandlæger
- Selvstændige
- Bogholdere og revisorer.

Se svarene om generelt psykisk velbefindende, fordelt på jobgrupper.

### **Resultaterne for energi for forskellige jobgrupper.**

Følgende jobgrupper oplevede statistisk signifikant lavere (dvs. dårligere) energi end de øvrige jobgrupper:

- Rengøringsassistenter
- Metalarbejdere, ufaglærte – industri
- Pædagoger og pædagogmedhjælpere.

Følgende jobgrupper oplevede statistisk signifikant højere (dvs. bedre) energi end de øvrige jobgrupper:

- Læger og tandlæger
- Chefer
- Selvstændige
- Universitetsforskere
- Militær og civilforsvarspersonel.

Se svarene om energi, fordelt på jobgrupper.

> **Resultaterne for depressionssymptomer for forskellige jobgrupper.**

Følgende jobgrupper oplevede statistisk signifikant højere (dvs. flere) depressionssymptomer end de øvrige jobgrupper:

- Rengøringsassistenter
- Ekspedienter
- Alment kontorarbejde.

Følgende jobgrupper oplevede statistisk signifikant lavere (dvs. færre) depressionssymptomer end de øvrige jobgrupper:

- Selvstændige
- Chefer
- Mekanikere og maskin- og metalmonterere – industri
- Tømrere og snedkere – byggeri
- Militær og civilforsvarspersonel
- Læger og tandlæger.

Se svarene om depressive symptomer, fordelt på jobgrupper.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på, hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

### **Alder og køn**

#### **Resultaterne for generelt psykisk velbefindende opgjort for køn og alder.**

- Kvinder rapporterer statistisk signifikant lavere generelt psykisk velbefindende end mænd (79 versus 82 point).
- For både mænd og kvinder er det generelle psykiske velbefindende lavere i de yngre aldersgrupper end de ældre.

Se svarene om generelt psykisk velbefindende, fordelt på alder og køn.

#### **Resultaterne for energi opgjort for køn og alder.**

- Kvinder rapporterer statistisk signifikant lavere energi end mænd (64 versus 68 point)
- For både mænd og kvinder er energien lavere i de yngre aldersgrupper end i de ældre.

Se svarene om energi, fordelt på alder og køn.

#### **Resultaterne for depressionssymptomer opgjort for køn og alder.**

- Kvinder rapporterer statistisk signifikant højere depressionssymptomer end mænd (7,6 versus 6,5 points)
- For både mænd og kvinder er depressionssymptomer højere i de yngre aldersgrupper end i de ældre.

Se svarene om depressive symptomer, fordelt på alder og køn.

>

>

## Læs mere om psykisk velbefindende

Forskningsresumé om påvirkning af nedsat psykisk velbefindende på risiko for langtidssygefravær:

Hjarsbech PU, & Rugulies R. *Milde depressive symptomer øger risiko for langt sygefravær*. Forskningsresumé på NFAs hjemmeside, 17. december 2010.

Videnskabelige artikler om nedsat psykisk velbefindende og risiko for langtids-sygefravær, arbejdsophør og førtidspension:

Bültmann U, Christensen KB, Burr H, Lund T & Rugulies R. *Severe depressive symptoms as predictor of disability pension: A 10-year follow-up study in Denmark*. *European Journal of Public Health* 2008;18(3):232-234.

Bültmann U, Rugulies R, Lund T, Christensen KB, Labriola M & Burr H. *Depressive symptoms and the risk of long-term sickness absence: A prospective study among 4747 employees in Denmark*. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology* 2006;41(11):875-880.

Giver H, Faber A, Hannerz H, Stroyer J & Rugulies R. *Psychological well-being as a predictor of dropout among recently qualified Danish eldercare workers*. *Scandinavian Journal of Public Health* 2010;38(3):239-245.

Hjarsbech PU, Andersen RV, Christensen KB, Aust B, Borg V & Rugulies R. *Clinical and non-clinical depressive symptoms and risk of long-term sickness absence among female employees in the Danish eldercare sector*. *Journal of Affective Disorders* 2011;129(1-3):87-93.

Måling af generelt psykisk velbefindende og energi:

Bjorner JB, Thunedborg K, Kristensen TS, Modvig J & Bech P. *The Danish SF-36 Health Survey: translation and preliminary validity studies*. *Journal of Clinical Epidemiology* 1998;51(11):991-999.

Måling af depressionssymptomer:

Bech P, Rasmussen NA, Olsen LR, Noerholm V & Abildgaard W. *The sensitivity and specificity of the Major Depression Inventory, using the Present State Examination as the index of diagnostic validity*. *Journal of Affective Disorders* 2001;66(2-3):159-164.

□

## 3.3.13 Social kapital på arbejdspladsen

Oplevelsen af social kapital på arbejdspladsen indgår i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af seniorforsker Vilhelm Borg

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som udfyldte spørgeskemaet. Resultaterne viser deltageres svar på spørgsmål om social kapital på arbejdspladsen i form af indbyrdes tillid, respekt, anerkendelse og parathed til samarbejde indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn.

### Læsevejledning

Inden du læser nedenstående deskriptive analyse, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Oplevelsen af social kapital mellem ledelse og medarbejdere er lav for jobgrupperne slagteriarbejdere, politi- og fængselspersonale samt ufaglærte metalarbejdere i industrien. Oplevelsen af social kapital mellem ledelse og medarbejdere er generelt betydeligt mindre end oplevelsen af social kapital mellem kollegerne indbyrdes. Jo større den sociale kapital mellem ledelse og medarbejdere opleves, jo mindre er denne forskel.
- **Alder:** Unge oplever en højere grad af social kapital på arbejdspladsen end deres ældre kolleger.
- **Køn:** Kvinder oplever en lidt højere grad af social kapital mellem ledelse og medarbejdere og mellem kolleger indbyrdes end mænd.

### Kort om oplevelse af social kapital på arbejdspladsen

Begrebet social kapital er overordnet set et udtryk for den sammenhængskraft, der findes i et samfund, og mellem personer og grupper i samfundet. På arbejdspladser kan det give mening at tale om virksomhedens sociale kapital, som bygger på indbyrdes tillid, respekt, anerkendelse og parathed til samarbejde, der findes i større eller mindre grad mellem ledelse og medarbejdere og mellem medarbejderne indbyrdes. Virksomhedens sociale kapital er således et udtryk for de sociale ressourcer i virksomheden, der har betydning for arbejdspladsens måde at fungere på og for medarbejdernes velbefindende og sundhed. Når virksomhedens sociale kapital måles ved hjælp af et spørgeskema, er der ikke tale om objektive målinger af fx tillid eller samarbejdsevne, men derimod mål for hvor mange og i hvor høj grad medarbejderne oplever, at der er social kapital på arbejdspladsen. På tværs af virksomheder kan det derfor også være interessant at kortlægge, om graden af oplevet social kapital varierer afhængig af jobgruppe, alder eller køn.

>

## > **Spørgsmål om social kapital på arbejdspladsen**

Den nationale undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' omfattede følgende spørgsmål om svarpersonernes oplevelse af social kapital:

- **De første seks spørgsmål handlede om deltagerens og hans/hendes kollegers forhold til arbejdspladsen:**
  1. Vi har tillid til ledelsen.
  2. Ledelsen stoler på, at vi gør et godt stykke arbejde.
  3. Generelt bliver vi retfærdigt behandlet på arbejdspladsen.
  4. Vores nærmeste leder bidrager til, at vi kan opnå det bedst mulige resultat.
  5. Vores nærmeste leder tager hensyn til vores behov og synspunkter, når han eller hun træffer beslutninger.
  6. Vores nærmeste leder behandler os med respekt og værdighed.
- **De næste tre spørgsmål handlede om de nærmeste kollegaer:**
  7. Vi hjælper hinanden med at opnå det bedst mulige resultat.
  8. Vi går til hinanden, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger.
  9. Du oplever, at I anerkender hinanden indbyrdes.

De første seks spørgsmål hænger sammen i en klynge, der udtrykker medarbejdernes oplevelse af social kapital i forhold til ledelsen på arbejdspladsen, mens de tre sidstnævnte hænger sammen og udtrykker oplevelsen af social kapital imellem medarbejderne indbyrdes. Alle spørgsmål er udviklet af forskere fra NFA.

Svarmulighederne til spørgsmålene handler om i hvilken grad svarpersonen oplever de nævnte aspekter af social kapital på sin arbejdsplads. Svarmulighederne var 'I meget høj grad', 'I høj grad', 'Delvist', 'I ringe grad' eller 'I meget ringe grad'. Hvis svarpersonen har svaret 'I meget høj grad', svarer det til en score med værdien 100, mens svaret 'I meget ringe grad' får værdien 0. En høj værdi svarer til, at svarpersonen oplever en høj grad af social kapital og omvendt svarer en lav værdi til en lav grad af social kapital. De to sæt af spørgsmål, der hang indbyrdes sammen, blev lagt sammen i to skalaer. Værdien 100 på disse skalaer svarer til den højeste grad af social kapital, mens værdien 0 svarer til den laveste grad af social kapital.

## **Resultater om social kapital på arbejdspladsen**

### **Jobgrupper**

Resultaterne for den første skala, der måler oplevelse af social kapital mellem ledelse og medarbejdere på arbejdspladsen, opgjort på jobgrupper.

Følgende jobgrupper oplever en statistisk signifikant højere grad af social kapital mellem ledelse og medarbejdere end andre jobgrupper:

- Selvstændige
- Bankfunktionærer
- Akademikere, naturvidenskab
- Laboranter
- Daglejere
- Ekspedienter
- Chefer

>

> Følgende jobgrupper oplever en statistisk signifikant lavere grad af social kapital mellem ledelse og medarbejdere på arbejdspladsen end andre jobgrupper:

- Sygeplejersker
- Gymnasielærere
- Mekanikere og maskin- og metalmontører – industri
- Blikkenslagere – byggeri
- Faglærte maskinarbejdere – industri
- Metalarbejdere, ufaglærte – industri
- Poli- og fængselspersonale
- Slakteriarbejdere.

Se svarene om social kapital mellem ledelse og medarbejdere på arbejdspladsen, fordelt på jobgrupper.

Resultaterne for den skala, der måler oplevelse af social kapital mellem kollegerne indbyrdes på arbejdspladsen, opgjort på jobgrupper. Der er kun relativt små forskelle mellem jobgrupperne, hvad angår oplevelse af social kapital mellem kollegerne indbyrdes på arbejdspladsen.

Følgende jobgrupper oplever en statistisk signifikant højere grad af social kapital mellem kollegerne på arbejdspladsen end andre jobgrupper:

- Daglejere
- Fysio- og ergoterapeuter
- Selvstændige
- Folkeskolelærere.

Følgende jobgrupper oplever en statistisk signifikant lavere grad af social kapital mellem kollegerne indbyrdes på arbejdspladsen end andre jobgrupper:

- Rengøringsassistenter
- Postbude
- Øvrige ufaglærte arbejdere-

Se svarene om social kapital mellem kollegerne indbyrdes på arbejdspladsen, fordelt på jobgrupper.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på, hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

### **Alder og køn**

Resultaterne for skalaen, der måler oplevelse af kapital mellem ledelse og medarbejdere, opgjort for køn og alder.

- Medarbejdere i alderen 18-24 år oplever klart en højere grad af social kapital mellem ledelse og medarbejdere på arbejdspladsen end ældre medarbejdere.
- Der er en lille forskel mellem kønnene, idet kvinder oplever en lidt højere grad af social kapital mellem ledelse og medarbejdere på arbejdspladsen end mænd.

Se svarene om social kapital mellem ledelse og medarbejdere på arbejdspladsen, fordelt på alder og køn.

>

- > Resultaterne for skalaen, der måler oplevelse af kapital mellem kollegerne indbyrdes på arbejdspladsen, opgjort for køn og alder.
  - Medarbejdere i alderen 18-24 år oplever klart en højere grad af social kapital mellem kollegerne indbyrdes på arbejdspladsen end ældre medarbejdere.
  - Der er en lille forskel mellem kønnene, idet kvinder oplever lidt højere grad af social kapital kollegerne indbyrdes på arbejdspladsen end mænd.

Se svarene om social kapital mellem kollegerne indbyrdes på arbejdspladsen, fordelt på alder og køn.

Forskellen på resultaterne for de to skalaer, der måler oplevelsen af social kapital mellem ledelse og medarbejdere og mellem medarbejderne indbyrdes.

- Der er en tydelig forskel mellem de to slags social kapital, idet oplevelsen af social kapital mellem medarbejderne gennemsnitligt ligger 10%-point over oplevelsen af social kapital mellem ledelse og medarbejdere.
- Der er kun en moderat sammenhæng mellem de to slags social kapital.
- I nogle jobgrupper er der en stor forskel mellem de to slags social kapital.

Forskellen er stor inden for følgende jobgrupper:

- Metalarbejdere, ufaglærte – industri
- Politi og fængselspersonale
- Faglærte maskinarbejdere – industri
- Slagteriarbejdere
- Fysio- og ergoterapeuter
- Mekanikere og maskin- og metalmontører – industri
- Der er en klar tendens til, at jo højere grad af social kapital mellem ledelse og medarbejdere, jo mindre er forskellen mellem de to slags social kapital.

## 3.3.14 Social støtte fra kolleger

Oplevelsen af social støtte fra kolleger indgår i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af seniorforsker Ole H. Sørensen

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagerens svar på spørgsmål om social støtte fra kolleger indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn. Derudover sammenlignes deltagerens oplysninger om social støtte fra kolleger med deltagerens oplysninger fra en lignende undersøgelse i 2005, 'Arbejds miljø i Danmark 2005'.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Deltagere som fx sælgere, mekanikere og maskin- og metalmonterere, chefer og elektrikere oplever, at de får signifikant lavere social støtte fra kolleger end gennemsnittet oplever. Deltagere som fx fysio- og ergoterapeuter, dagplejere, serveringspersonale og socialrådgivere oplever at få signifikant mere social støtte fra kolleger end gennemsnittet oplever.
- **Alder:** Mænd og kvinder på 50-59 år oplever, at de får signifikant mindre støtte fra kolleger (henholdsvis 68,5 og 73,6) end mænd og kvinder på 18-24 år.
- **Køn:** Kvinder oplever at få signifikant mere social støtte fra kolleger end gennemsnittet, og mænd oplever at få signifikant mindre.
- **Udvikling:** I perioden fra 2005 til 2010 er deltagerens oplevelse af at få social støtte fra kolleger steget signifikant med ca. 5 procentpoint.

### Kort om social støtte fra kolleger

Social støtte fra kollegerne er en vigtig del af det sociale netværk på arbejdspladsen. Det betragtes typisk som et positivt element i arbejdsmiljøet, som giver den ansatte et socialt netværk, hvor de kan hente støtte i vanskelige arbejds situationer. Forskning har vist, at social støtte fra overordnede og kolleger er vigtigt for de ansattes velbefindende og deres muligheder for at udføre et godt arbejde. Støtten handler om at få den rette hjælp på det rette tidspunkt. Den handler også om at få relevant kritik men givet på en måde, så man ikke føler sig ydmyget og går i forsvar.

### Spørgsmål om social støtte fra kolleger

Den nationale undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' omfattede to spørgsmål, som fokuserer på kollegernes villighed til at lytte til deltagerens problemer i arbejdet, og om deltageren oplever at få hjælp og støtte fra kollegerne:

>

- >
- Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet?
  - Hvor ofte får du hjælp og støtte fra dine (nærmeste) kolleger?

For hvert spørgsmål blev deltagerne bedt om at svare på, hvor hyppigt de får støtte: 'Altid', 'Ofte', 'Sommetider', 'Sjældent', 'Aldrig/næsten aldrig'. Hvis deltageren har svaret 'Altid', får svaret værdien 100. Har deltageren svaret 'Aldrig/næsten aldrig', bliver værdien 0. En høj værdi svarer altså til, at deltageren oplever, at de får meget social støtte fra deres kolleger.

## Resultater om social støtte fra kolleger

### Jobgrupper

Resultaterne for social støtte fra kolleger opgjort på jobgrupper. Gennemsnittet er 73,1. Det betyder, at deltagerne i gennemsnit svarer, at de 'Ofte' får social støtte fra deres kolleger.

Deltagere fra følgende jobgrupper oplever at få signifikant mindre social støtte fra deres kolleger end gennemsnittet oplever. Det drejer sig hovedsageligt om bygnings- og industriarbejde, som er domineret af mænd med korte eller mellem-lange uddannelser. Jobgrupperne er vist med faldende værdier for social støtte fra kolleger:

- Sælgere
- Mekanikere og maskin- og metalmontører – industri
- Chefer
- Elektrikere
- Murere og andre bygningsarbejdere
- Postbude
- Tømrere og snedkere – byggeri
- Nærings- og nydelsesmiddelarbejdere
- Slagteriarbejdere.

Sælgere og chefer findes i denne gruppe, hvilket til dels er et vilkår i jobbet. Det kunne give anledning til at undersøge, om mellemledere kunne få større kollegial støtte fra andre mellemledere.

Deltagere fra følgende jobgrupper oplever at få signifikant mere social støtte fra deres kolleger end gennemsnittet oplever. Det drejer sig hovedsageligt om service-, undervisnings- og sundhedsarbejde med overvægt af kvinder med mellem-lange uddannelse. Jobgrupperne er vist med faldende værdier for social støtte fra kolleger:

- Fysio- og ergoterapeuter
- Daglejere
- Serveringspersonale
- Socialrådgivere
- Bankfunktionærer
- Folkeskolelærere
- Kontormedhjælpere og telefonister
- Pædagoger og pædagogmedhjælpere
- Sygeplejersker
- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Undervisnings- og omsorgsarbejde, handicappede.

>

- > Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser, som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

Se svarene om social støtte fra kolleger fra alle deltagerne i undersøgelsen, fordelt på jobgrupper.

### **Alder og køn**

Resultaterne for social støtte fra kolleger opgjort for alder og køn, som kønsmæssigt stemmer overens med fordelingen på jobbrancher.

- Kvinder oplever, at de får mere social støtte fra kolleger, end mænd oplever, de får. (gennemsnitsscore mænd: 69,9, kvinder: 75,8). Forskellen på ca. 6 procentpoint er signifikant.
- Mænd og kvinder på 50-59 år oplever, at de får mindre støtte fra kolleger, (henholdsvis 68,5 og 73,6) end mænd og kvinder på 18-24 år (henholdsvis 73,7 og 77,3) oplever de får. Forskellene på ca. 5 procentpoint er signifikante.

Se svarene om social støtte fra kolleger fra alle deltagerne i undersøgelsen, fordelt på alder og køn.

### **Udvikling i social støtte fra kolleger fra 2005 til 2010**

Deltagernes oplevelse af at få social støtte fra kolleger er steget signifikant fra en gennemsnitlig score på 68,2 i 2005 til 73,1 i 2010. Stigningen er på ca. 5 procentpoint.

NFA har foretaget yderligere analyser af udviklingen i deltagernes sociale støtte fra kolleger fra 2005 til 2010. Resultaterne viser, at udviklingen ikke kan forklares ved en udvikling i deltagernes jobsammensætning.

Find tidsudviklingen for social støtte fra kolleger fra 2005 til 2010 her.

## 3.3.15 Social støtte fra nærmeste overordnede

Oplevelsen af social støtte fra nærmeste overordnede indgår i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af seniorforsker Ole H. Sørensen

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagernes svar på spørgsmål om social støtte fra nærmeste overordnede indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Deltagere fra jobgrupper som fx chefer, murere og andre bygningsarbejdere oplever signifikant lavere støtte fra nærmeste overordnede end gennemsnittet. Deltagere fra jobgrupper som fx bankfunktionærer, serveringspersonale og dagplejere oplever signifikant højere social støtte fra nærmeste overordnede end gennemsnittet.
- **Alder:** Ældre mænd oplever signifikant mindre støtte fra nærmeste overordnede end yngre mænd.
- **Køn:** Mænd oplever at få signifikant mindre social støtte fra nærmeste overordnede end gennemsnittet oplever.
- **Udvikling:** I perioden fra 2005 til 2010 er deltagernes oplevelse af at få social støtte fra nærmeste overordnede steget signifikant med ca. 6 procentpoint.

### Kort om social støtte fra nærmeste overordnede

Social støtte fra nærmeste overordnede fokuserer på, i hvor høj grad den nærmeste overordnede er villig til at lytte til den ansattes problemer i arbejdet, og om den ansatte oplever at få hjælp og støtte fra nærmeste overordnede. Social støtte fra nærmeste overordnede betragtes typisk som et positivt element i arbejdsmiljøet, som kan gøre de ansatte i stand til at klare mere, fordi der bliver lyttet til dem, og de får hjælp og støtte. Forskning har vist, at social støtte fra nærmeste overordnede og kolleger er vigtig for de ansattes velbefindende og deres muligheder for at udføre et godt arbejde. Timing og form er vigtig, når det drejer sig om hjælp og støtte – Kommer støtten, når der er brug for den? Er det den rigtige form for støtte? At give 'gode råd', når den ansatte ikke har bedt om det eller føler behov for det, kan være værre end ingenting.

### Spørgsmål om social støtte fra nærmeste overordnede

Den nationale undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' omfattede to spørgsmål om social støtte fra nærmeste overordnede: >

- Hvor ofte er din nærmeste overordnede villig til at lytte til dine problemer med arbejdet?
- Hvor ofte får du hjælp og støtte fra dine nærmeste overordnede?

For begge spørgsmål var det muligt at svare på, hvor hyppigt deltageren får støtte: 'Altid', 'Ofte', 'Sommetider', 'Sjældent', 'Aldrig/næsten aldrig'. Har deltageren svaret 'Altid', får svaret værdien 100. Har deltageren svaret 'Aldrig/næsten aldrig', bliver værdien 0. Høj værdi svarer altså til, at deltageren har meget indflydelse på arbejdet.

## Resultater om social støtte fra nærmeste overordnede

### Jobgrupper

Resultaterne for social støtte fra nærmeste overordnede opgjort på jobgrupper. Gennemsnittet er 69,63. Det betyder, at deltagerne i gennemsnit svarer, at de 'Sommetider' får social støtte fra nærmeste overordnede. Gennemsnittet er ca. 5 procentpoint under svaret 'Ofte'.

Deltagere fra følgende jobgrupper oplever at få signifikant mindre social støtte fra nærmeste overordnede, end gennemsnittet oplever. Det drejer sig hovedsageligt om bygnings- og industriarbejde, hvor de ansatte har korte eller mellemlange uddannelser. Jobgrupperne er vist med faldende værdier for social støtte fra overordnede:

- Chefer
- Murere og andre bygningsarbejdere
- Mekanikere og maskin- og metalmontører – industri
- Gymnasielærere
- Slagteriarbejdere.

Chefer findes i denne gruppe, hvilket til dels er et vilkår i jobbet. Det kunne give anledning til at undersøge mellemlederes muligheder for at få støtte fra deres nærmeste overordnede. Det er bemærkelsesværdigt, at gymnasielærere, som den eneste jobgruppe af undervisere, oplever, at de får mindre støtte fra nærmeste overordnede end gennemsnittet.

Deltagere fra følgende jobgrupper oplever at få signifikant mere social støtte fra nærmeste overordnede, end gennemsnittet oplever. Det drejer sig hovedsageligt om service- og sundhedsarbejde, hvor de ansatte har mellemlange uddannelser. Jobgrupperne er vist med faldende værdier for social støtte fra overordnede:

- Bankfunktionærer
- Serveringspersonale
- Dagplejere
- Kontormedhjælper og telefonister
- Selvstændige
- Pædagoger og pædagogmedhjælper
- Alment kontorarbejde.

Selvstændige får også signifikant mere støtte end gennemsnittet, hvilket forekommer usandsynligt, da der bliver spurgt til nærmeste overordnede.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser, som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser. >

- > Se svarene om social støtte fra nærmeste overordnede, fordelt på jobgrupper.

### **Alder og køn**

Resultaterne for social støtte fra nærmeste overordnede opgjort for køn og alder.

- Mænd oplever at få signifikant lavere social støtte fra nærmeste overordnede end kvinder oplever (gennemsnitsscore: mænd 67,4, kvinder 71,5). Forskellen er på ca. 4 procentpoint.
- For mænd er der signifikant forskel i forhold til alder. Ældre mænd oplever at få signifikant mindre social støtte fra nærmeste overordnede end yngre mænd oplever.

Se svarene om social støtte fra nærmeste overordnede, fordelt på alder og køn.

### **Udvikling i social støtte fra nærmeste overordnede fra 2005 til 2010**

Deltagernes oplevelse af at få social støtte fra nærmeste overordnede er steget signifikant fra en gennemsnitlig score på 63,3 2005 til 69,6 i 2010. Stigningen er på ca. 6 procentpoint.

NFA har foretaget yderligere analyser af udviklingen i deltagernes sociale støtte fra nærmeste overordnede fra 2005 til 2010. Resultaterne viser, at udviklingen ikke kan forklares ved en udvikling i deltagernes jobsammensætning.

Find tidsudviklingen for social støtte fra nærmeste overordnede fra 2005 til 2010 [her](#).

## 3.3.16 Transformationsledelse

Transformationsledelse indgår i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af professor Karina Nielsen

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagernes svar på spørgsmål om transformationsledelse indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Medarbejdere i byggebranchen og ufaglærte oplever, at deres leder udøver en lavere grad af transformationsledelse end gennemsnittet. Samtidig oplever akademikere, lærere og pædagoger samt kontorphonale, at deres leder udøver en højere grad af transformationsledelse end gennemsnittet.
- **Alder og køn:** Yngre mænd oplever i højere grad end ældre mænd, at deres leder udøver transformationsledelse. Derimod er der ikke forskel på, hvordan kvinder i de forskellige aldersgrupper oplever, at deres leder udøver transformationsledelse.

### Kort om transformationsledelse

Transformationsledelse kan også betegnes visionsledelse, da lederens fremadrettede og strategiske udsyn udgør et vigtigt element. Transformationslederens vigtigste redskab består i at formulere en klar vision, som medvirker til at skabe fælles mening og øget engagement blandt medarbejderne. Transformationslederen viser vejen for sine medarbejdere snarere end at kontrollere, at de går den rigtige vej.

Transformationsledelse omfatter fire hovedelementer:

1. Inspirerende motivation, hvor lederen formulerer en vision for medarbejderne, som motiverer dem til at opnå ambitiøse mål og udviser tillid til, at de kan nås.
2. Idealiseret indflydelse, hvor lederen fungerer som rollemodel og går foran med et godt eksempel ved at give udtryk for sine værdier og efterleve dem.
3. Intellectuel stimulation, hvor lederen opmuntrer medarbejderne til at anskue problemerne fra nye vinkler og finde nye måder at udføre arbejdet på.
4. Individuelle hensyn, hvor lederen tager hensyn til den enkelte medarbejders behov og evner, og har fokus på hans/hendes udviklingsmuligheder og trivsel.

>

Transformationsledelse er ikke et absolut begreb, hvilket betyder, at en leder kan udvise forskellige grader af transformationsledelse. Der er undersøgelser, som peger på, at transformationsledelse hænger sammen med trivsel og helbred, delvist ved at skabe et meningsfuldt arbejde, en øget grad af indflydelse og gode muligheder for social støtte.

### **Spørgsmål om transformationsledelse**

Den nationale undersøgelse 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010' omfattede følgende fire spørgsmål om transformationsledelse:

- I hvor høj grad kan man sige, at din nærmeste ledelse sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder?
- I hvor høj grad kan man sige, at din nærmeste ledelse kommunikerer en klar og positiv vision for fremtiden?
- I hvor høj grad kan man sige, at din nærmeste ledelse opmuntrer medarbejderne til at anskue problemerne på nye måder?
- I hvor høj grad kan man sige, at din nærmeste ledelse giver klart udtryk for sine værdier og efterlever dem?

De fire spørgsmål er udvalgt fra et længere spørgeskema udarbejdet af Carless S, Wearing A, & Mann L. A short measure of transformational leadership. *Journal of Business and Psychology*, 14, 389-405, 2000. Spørgsmålene er udvalgt, så de hver især repræsenterer en af dimensionerne af transformationsledelse.

Svarmulighederne handlede om i hvor høj grad, den enkelte deltager oplever, at hans/hendes leder udøver transformationsledelse. Det kunne være i 'I meget høj grad', 'I høj grad', 'Delvist', 'I ringe grad' eller 'I meget ringe grad'. Det var også muligt at svare, at man ingen leder havde. For alle spørgsmål gælder, at hvis en person har svaret 'I meget høj grad', så får svaret værdien 100, mens svaret 'I meget ringe grad', får værdien 0. En høj værdi svarer således til, at deltageren oplever, at hans/hendes leder udøver en høj grad af transformationsledelse. De fire spørgsmål blev slået sammen til en skala, hvor den højeste værdi er 100 og betyder, at deltageren oplever, at hans/hendes leder udøver den højeste grad af transformationsledelse.

### **Resultater om transformationsledelse**

#### **Jobgrupper**

Resultaterne for transformationsledelse opgjort på jobgrupper.

Følgende jobgrupper oplever en statistisk signifikant højere grad af transformationsledelse end andre jobgrupper:

- Bankfunktionærer
- Laboranter
- Akademikere, naturvidenskab
- Dagplejere
- Kontorfunktionærer, privatansatte og fuldmægtige
- Pædagoger og pædagogmedhjælpere
- Ingeniører og arkitekter
- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Chefer
- Sælgere
- Folkeskolelærere

>

- > • Undervisnings- og omsorgsarbejde, handicappede
- Alment kontorarbejde.

Følgende jobgrupper oplever en statistisk signifikant lavere grad af transformationsledelse end andre jobgrupper:

- Rengøringsassistenter
- Lager- og havnearbejdere
- Medie- og reklamefolk
- Elektrikere
- Faglærte maskinarbejdere – industri
- Murere og andre bygningsarbejdere
- Politi og fængselspersonale
- Mekanikere og maskin- og metalmontører – industri
- Blikkenslagere – byggeri
- Tømrere og snedkere – byggeri
- Slagteriarbejdere.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på, hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

Se svarene om transformationsledelse fra alle deltagerne i undersøgelsen, fordelt på jobgrupper.

### **Alder og køn**

Resultaterne for transformationsledelse opgjort for alder og køn.

- Yngre mænd oplever i højere grad, at deres leder udøver transformationsledelse end ældre mænd.
- Der er ikke forskel blandt kvinder i de forskellige aldersgrupper, hvad angår deres oplevelse af deres leders udøvelse af transformationsledelse.

Se svarene om transformationsledelse fra alle deltagerne i undersøgelsen, fordelt på alder og køn.

### **Læs mere om transformationsledelse**

Holten, AL. *Ledelsesstil, psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel i ældreplejen*. NFA, SOSU-rapport nr. 9, 2007. 32 sider.

## 3.3.17 Udviklingsmuligheder

Udviklingsmuligheder indgår i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af seniorforsker Ole H. Sørensen

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagernes svar på spørgsmål om udviklingsmuligheder indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn. Derudover sammenlignes deltagernes oplysninger om udviklingsmuligheder med deltagernes oplysninger fra en lignende undersøgelse i 2005, 'Arbejds miljø i Danmark 2005'.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Deltagere fra jobgrupper som fx slagteriarbejdere, postbude og rengøringsassistenter vurderer deres udviklingsmuligheder på arbejdet signifikant lavere end gennemsnittet gør. Deltagere fra jobgrupper som fx universitetsforskere, akademikere og gymnasie- og folkeskolelærere vurderer deres udviklingsmuligheder signifikant højere end gennemsnittet gør.
- **Alder:** Unge mellem 18-24 år vurderer deres udviklingsmuligheder signifikant lavere end gennemsnittet gør. Kvinder mellem 25-49 år vurderer deres udviklingsmuligheder signifikant højere end kvinder mellem 18-24 år og 50-59 år.
- **Køn:** Kvinder vurderer deres udviklingsmuligheder signifikant lavere end mænd, om end forskellen er lille.
- **Udvikling:** I perioden fra 2005 til 2010 er der ikke sket nogen signifikant ændring i udviklingsmulighederne på de danske arbejdspladser.

### Kort om udviklingsmuligheder

Udviklingsmuligheder drejer sig om, hvorvidt jobbet giver den ansatte mulighed for at lære nyt på arbejdet, og om jobbet er afvekslende, og derfor stiller forskellige krav til den ansattes kompetencer. Forskning viser, at udviklingsmuligheder er en positiv jobfaktor, fordi de skaber motivation og jobtilfredshed, men også fordi de giver medarbejderne bedre muligheder for at håndtere krav i arbejdet. Udviklingsmuligheder kan ses i sammenhæng med indflydelse på arbejdet og udviklingsledelse. Et udviklende arbejde indeholder kvalitative krav, der i princippet er "lidt for store", også kaldet udfordringer. Den slags arbejde skaber personlig udvikling og øger kompetencerne hos de ansatte. Ensidigt arbejde og manglende udviklingsmuligheder kan skabe apati, hjælpeløshed, passivitet og frustration.

>

## > **Spørgsmål om udviklingsmuligheder**

Den nationale undersøgelse 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010' omfattede tre spørgsmål om udviklingsmuligheder. Deltagerne blev både spurgt direkte om deres muligheder for at udvikle deres kompetencer gennem arbejdet, og indirekte om de havde et afvekslende eller ensformigt arbejde, fordi det har stor betydning for, hvor udviklende arbejdet er:

1. I hvor høj grad har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde?
2. Er dit arbejde afvekslende?
3. Kræver dit arbejde, at du gentager de samme arbejdsopgaver mange gange i timen?

Svarmulighederne på spørgsmål 1 var, i hvor høj grad det sker: 'I meget høj grad', 'I høj grad', 'I ringe grad', 'I meget ringe grad'. Hvis deltageren har svaret 'I meget høj grad', får svaret værdien 100. Har deltageren svaret 'I meget ringe grad', får svaret værdien 0. Høj værdi svarer til, at deltageren vurderer at have høje udviklingsmuligheder gennem arbejdet.

Svarmulighederne på spørgsmål 2 var: 'I høj grad', 'I nogen grad', 'Kun i mindre grad' og 'Nej, eller kun i ringe grad'. Hvis deltageren har svaret 'I høj grad', får svaret værdien 100. Har deltageren svaret 'Nej, eller kun i ringe grad', får svaret værdien 0. Høj værdi svarer altså til, at deltageren vurderer at have høje udviklingsmuligheder gennem arbejdet.

Svarmulighederne på spørgsmål 3 var: 'Næsten hele tiden', 'Ca. 3/4 af tiden', 'Ca. 1/2 af tiden', 'Ca. 1/4 af tiden', 'Sjældent/meget lidt' og 'Aldrig'. Hvis deltageren har svaret 'Aldrig', får svaret værdien 100. Har deltageren svaret 'Næsten hele tiden', får svaret værdien 0. Høj værdi svarer altså til, at deltageren vurderer at have høje udviklingsmuligheder gennem arbejdet.

## **Resultater om udviklingsmuligheder**

### **Jobgrupper**

Resultaterne for udviklingsmuligheder opgjort på jobgrupper. Gennemsnittet for udviklingsmuligheder er 64,6. Det betyder, at deltagerne i gennemsnit vurderer, at de 'I høj grad' har udviklingsmuligheder gennem arbejdet.

Medarbejdere i følgende jobgrupper vurderer deres udviklingsmuligheder signifikant lavere end gennemsnittet. Det drejer sig hovedsagelig om service- og industriarbejde, byggeri og landbrug, hvor de ansatte har ingen eller korte uddannelser. Jobgrupperne er vist med faldende værdier for udviklingsmuligheder:

- Kokke, køkkenmedhjælpere, økonomaer
- Alment kontorarbejde
- Murere og andre bygningsarbejdere
- Nærings- og nydelsesmiddelarbejdere
- Serveringspersonale
- Landbrugs-, gartneri- og skovbrugsarbejdere
- Beregnere, produktionsplanlæggere, speditører o.l.
- Metalarbejdere, ufaglærte – industri
- Ekspedienter
- Lager- og havnearbejdere
- Kontormedhjælpere og telefonister
- Rengøringsassistenter

>

- >
- Postbude
  - Slagteriarbejdere.

De sidste fire jobgrupper har mere end 15 procentpoint mindre udviklingsmuligheder end gennemsnittet.

Medarbejdere i følgende jobgrupper vurderer deres udviklingsmuligheder signifikant højere end gennemsnittet. Det drejer sig hovedsageligt om chefer, selvstændige og jobgrupper med mellem- og længerevarende uddannelser. Jobgrupperne er vist med faldende værdier for udviklingsmuligheder:

- Universitetsforskere
- Akademikere, samfundsvidenskab og humaniora
- Gymnasielærere
- Folkeskolelærere
- Akademikere, naturvidenskab
- Fysio- og ergoterapeuter
- Læger og tandlæger
- Undervisnings- og omsorgsarbejde, handicappede
- Lærere på mellemuddannelser
- Sygeplejersker
- Ingeniører og arkitekter
- EDB-folk
- Socialrådgivere
- Kontorfunktionærer, privatansatte og fuldmægtige
- Chefer
- Pædagoger og pædagogmedhjælpere
- Militær og civilforsvarspersonel
- Ejendomsfunktionærer
- Elektrikere
- Mekanikere og maskin- og metalmontører – industri
- Selvstændige.

De første ti jobgrupper har mere end 10 procentpoint større udviklingsmuligheder end gennemsnittet. Dermed er der mere end 25 procentpoints forskel mellem top og bund på jobgruppernes udviklingsmuligheder.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på, hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

Se svarene om udviklingsmuligheder fra alle deltagerne i undersøgelsen, fordelt på jobgrupper.

### **Alder og køn**

Resultaterne for udviklingsmuligheder opgjort for alder og køn.

- Mænd vurderer deres udviklingsmuligheder signifikant højere end kvinder vurderer deres (gennemsnitsscore mænd: 65,5; kvinder: 63,9). Forskellen på 1,6 procentpoint mellem mænd og kvinder er dog relativt lille.
- Mænd og kvinder i alderen 18-24 år vurderer deres udviklingsmuligheder signifikant lavere end gennemsnittet for henholdsvis alle mænd og alle kvinder. Forskellen er på ca. 10 procentpoint.

>

- >
  - Kvinder i alderen 25-49 år vurderer deres udviklingsmuligheder signifikant højere end kvinder i alderen 18-24 og 50-59 gør. Forskellen er på henholdsvis ca. 15 og ca. 3 procentpoint.

Se svarene om udviklingsmuligheder fra alle deltagerne i undersøgelsen, fordelt på alder og køn.

### **Udvikling i udviklingsmuligheder fra 2005 til 2010**

Der er ikke sket nogen signifikant ændring i udviklingsmuligheder fra 2005 til 2010.

NFA har foretaget yderligere analyser for at undersøge resultatet 'ingen ændring' i deltagerne udviklingsmuligheder fra 2005 til 2010. Analyserne viser, at resultatet 'ingen ændring' ikke kan forklares ved en udvikling i deltagerne jobsammensætning.

Find tidsudviklingen for udviklingsmuligheder fra 2005 til 2010 her.

## 3.4 Helbred og arbejdsevne

I undersøgelsen 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' er lønmodtagere og selvstændige blevet spurgt om deres oplevelse af forskellige dimensioner af deres helbred og arbejdsevne. Resultaterne fremgår af følgende deskriptive analyser:

- Generelt selvvurderet helbred
- Selvrapporterede sygdomsdiagnoser
- Selvvurderet arbejdsevne
- Søvn
- Sundhedsfremme på arbejdspladsen
- Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

## 3.4.1 Generelt selvvurderet helbred

Generelt selvvurderet helbred er med i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af professor Jakob Bue Bjørner

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagerens svar på spørgsmål om generelt selvvurderet helbred indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn. Derudover sammenlignes deltagerens oplysninger om generelt selvvurderet helbred med deltagerens oplysninger fra en lignende undersøgelse i 2005, 'Arbejds miljø i Danmark 2005'.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- I alt 77 % af samtlige deltagere vurderer deres helbred som 'godt' eller 'meget godt'.
- **Jobgrupper:** Et godt selvvurderet helbred forekommer hyppigst i jobgruppen 'chefer'. Det dårligste selvvurderede helbred er i jobgruppen 'rengøringsassistenter'.
- **Alder:** Et godt selvvurderet helbred forekommer hyppigst blandt unge.
- **Køn:** Der er ikke statistisk signifikante forskelle mellem mænd og kvinders selvvurderede helbred.
- **Udvikling:** Fra 2005 til 2010 er der sket en nedgang på 2,9 procentpoint i andelen af erhvervsaktive deltagere, der vurderer deres generelle helbred som 'meget godt' eller 'godt'.

### Kort om generelt selvvurderet helbred

'Generelt selvvurderet helbred' er nyttigt som et overordnet helbredsmål i befolkningsundersøgelser og som et supplement til andre helbredsmål. Talrige befolkningsundersøgelser har vist, at spørgsmål om generelt selvvurderet helbred giver et godt overordnet mål for en persons helbredstilstand. Generelt selvvurderet helbred har sammenhæng med en persons sygelighed målt ved fx medicinske diagnoser. I epidemiologisk forskning er generelt selvvurderet helbred et stærkt mål til at forudsige senere sygefravær, hospitalsbehandling og dødelighed – selv når der tages hensyn til diagnoser eller andre medicinske helbredsmål.

### Spørgsmål om generelt selvvurderet helbred

Den nationale undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' omfattede spørgsmålet:

- Hvordan vil du alt i alt vurdere dit helbred?

>

- > Det var muligt at svare med svarkategorierne 'Meget godt', 'Godt', 'Nogenlunde godt', 'Dårligt' og 'Meget dårligt'. I denne analyse ser vi på andelen af personer, som har svaret 'Meget godt' eller 'Godt'.

### **Resultater om generelt selvvurderet helbred i 2010**

I alt svarer 76,5 % af alle erhvervsaktive deltagere, at deres helbred alt i alt er meget godt eller godt. Yngre personer vurderer deres helbred bedre end ældre. Derimod er der ikke statistisk signifikante forskelle mellem mænd og kvinder.

#### **Jobgrupper**

Resultaterne for generelt selvvurderet helbred opgjort på jobgrupper.

Følgende jobgrupper rapporterer statistisk signifikant bedre generelt selvvurderet helbred end øvrige jobgrupper:

- Serveringspersonale
- Edb-folk
- Ingeniører og arkitekter
- Læger og tandlæger
- Chefer
- Sygeplejersker

Alders- og kønsfordelingen adskiller sig for nogle jobgrupper mærkbart fra gennemsnittet. Jobgruppen serveringspersonale omfatter fx mange unge, hvilket er grunden til, at serveringspersonale har godt selvvurderet helbred. Justeres der for disse forskelle, har jobgruppen chefer det bedste selvvurderede helbred.

Følgende jobgrupper rapporterer statistisk signifikant dårligere generelt selvvurderet helbred end øvrige jobgrupper:

- Pædagoger og pædagogmedhjælpere
- Murere og andre bygningsarbejdere
- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Metalarbejdere, ufaglærte – industri
- Rengøringsassistenter
- Faglærte maskinarbejdere – industri

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på, hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

[Se svarene om generelt selvvurderet helbred fordelt på jobgrupper.](#)

#### **Alder og køn**

- Et godt selvvurderet helbred forekommer hyppigst blandt unge.
- Der er ikke statistisk signifikante forskelle mellem mænd og kvinders selvvurderede helbred.

[Se svarene om generelt selvvurderet helbred fordelt på alder og køn.](#)

#### **Udviklingen i generelt selvvurderet helbred fra 2005 til 2010**

I undersøgelsen 'Arbejds miljø i Danmark 2005' vurderede 79,4 % af deltagerne, at deres helbred var 'meget godt' eller 'godt'. Fra 2005 til 2010 er der altså sket en nedgang på 2,9 procentpoint i andelen af erhvervsaktive deltagere, der vurderer deres helbred som 'meget godt' eller 'godt'. Denne forskel skal dog fortolkes >

- > med forsigtighed pga. forskelle i svarprocent mellem de to undersøgelser.

Find tidsudviklingen for generelt selvvurderet helbred fra 2005 til 2010 [her](#).

#### **Læs mere om selvvurderet helbred**

En generel diskussion på dansk om brugen af helbredsmålet 'generelt selvvurderet helbred' i arbejdsmiljøforskningen findes i rapporten:

Kristensen TS, Bjørner JB, Smith-Hansen L, Borg W & Skov T. Selvvurderet helbred og arbejdsmiljø. København: Arbejdsmiljøinstituttet, 1998.

## 3.4.2 Selvrapporterede sygdomsdiagnoser

Selvrapporterede sygdomsdiagnoser er med i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af professor Jakob Bue Bjørner

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagernes svar på spørgsmål om sygdomsdiagnoser indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- Mellem 53 % og 56 % af de erhvervsaktive deltagere oplyser, at de på et eller andet tidspunkt i deres liv har fået at vide af deres læge, at de har en eller flere langvarige sygdomme. Hyppigst er der tale om eksem, ryggsygdom eller depression.
- **Jobgrupper:** Forekomsten af sygdomme varierer mellem jobgrupper, men det er forskelligt fra sygdom til sygdom, hvilke jobgrupper, der har de højeste frekvenser af selvrapporterede sygdomsdiagnoser. Sukkersyge og hjertekarsygdom er de selvrapporterede diagnoser, der udviser den største variation mellem jobgrupper.
- **Alder:** Depression, sukkersyge, hjertekarsygdom og kræft er hyppigere blandt ældre, mens astma (og eksem) er hyppigere blandt yngre.
- **Køn:** Kvinder har størst hyppighed af eksem, depression og kræft, mens sukkersyge, hjerte-kar-sygdom og nedsat hørelse forekommer hyppigst blandt mænd.

### Kort om selvrapporterede sygdomsdiagnoser

Selvrapporterede sygdomsdiagnoser bruges ofte i spørgeskemaundersøgelser som et indirekte mål for sygelighed. Disse mål bør fortolkes med forsigtighed, fordi der ikke er brugt klare kriterier til at fastslå diagnosen. Selvrapporterede sygdomsdiagnoser kan dog være nyttige, specielt når det gælder viden om sygdomme hvor man ikke kan identificere hyppigheden af sygdommen ved at se på fx hospitalsindlæggelser og medicinforbrug eller ved at stille mere detaljerede spørgsmål om sygdommen.

### Spørgsmål om selvrapporterede sygdomsdiagnoser

Den nationale undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' stillede otte spørgsmål om sygdomsdiagnoser. Spørgsmålene var formuleret:

>

> Har en læge nogensinde fortalt dig, at du har eller har haft en eller flere af følgende sygdomme?

- Depression
- Astma
- Sukkersyge
- Hjerte-kar-sygdom
- Kræft
- Eksem
- Rygsygdom
- Anden langvarig sygdom

Der blev desuden stillet et spørgsmål om nedsat hørelse.

For hver sygdom var svarmulighederne: 'Ja', 'Nej', 'Aldrig'.

### **Resultater om selvrapporterede sygdomsdiagnoser**

Hvis nedsat hørelse medregnes som en sygdom, rapporterer 56 % af deltagerne, at de på et eller andet tidspunkt i deres liv har fået at vide, at de har en langvarig sygdom. Hvis nedsat hørelse udelades er tallet 53 %. Hyppigst er der tale om:

- **Eksem:** 20 % af deltagerne
- **Rygsygdom:** 16 % af deltagerne
- **Depression:** 12 % af deltagerne.

Hyppigheden af sygdommene varierer fra jobgruppe til jobgruppe, og det er forskelligt fra sygdom til sygdom, hvilke jobgrupper, der har de højeste frekvenser af selvrapporterede sygdomsdiagnoser.

De to sygdomme, der udviser størst forskel mellem jobgrupperne, når der kontrolleres for køn og alder er

- Sukkersyge
- Hjerte-kar-sygdom.

Undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010' giver ikke mulighed for at vurdere om forskellene i sygdomshyppighed skyldes faktorer i jobbet eller faktorer hos de personer der har et bestemt erhverv.

### **Resultater om selvrapporterede sygdomsdiagnoser**

#### **Jobgrupper**

Følgende jobgrupper rapporterer statistisk signifikant oftere eksem end øvrige jobgrupper:

- Kokke, køkkenmedhjælpere, økonomaer
- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Pædagoger og pædagogmedhjælpere.

Se svarene om selvrapporteret eksem, fordelt på jobgrupper.

>

> Følgende jobgrupper rapporterer statistisk signifikant oftere ryg sygdomme end øvrige jobgrupper:

- Blikkenslagere – byggeri
- Murere og andre bygningsarbejdere
- Undervisnings- og omsorgsarbejdere, handicappede.

Se svarene om selvrapporteret ryg sygdom, fordelt på jobgrupper.

Følgende jobgrupper rapporterer statistisk signifikant oftere depression end øvrige jobgrupper:

- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Rengøringsassistenter
- Pædagoger og pædagogmedhjælpere
- Alment kontorarbejde
- Folkeskolelærere.

Se svarene om selvrapporteret depression, fordelt på jobgrupper.

Følgende jobgrupper rapporterer statistisk signifikant oftere sukkersyge end øvrige jobgrupper:

- Ejendomsfunktionærer
- Militær og civilforsvarspersonel
- Metalarbejdere, ufaglærte – industri.

Se svarene om selvrapporteret sukkersyge, fordelt på jobgrupper.

Følgende jobgrupper rapporterer statistisk signifikant oftere hjerte-kar-sygdom end øvrige jobgrupper:

- Politi og fængselspersonale
- Ejendomsfunktionærer.

Se svarene om selvrapporteret hjerte-kar-sygdom, fordelt på jobgrupper.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på, hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

### **Alder og køn**

Fordelingen af selvrapporterede diagnoser for køn og alder følger velkendte mønstre fra andre befolkningsgrupper.

- Således er der størst hyppighed af eksem, depression og kræft blandt kvinder, mens sukkersyge, hjerte-kar-sygdom og nedsat hørelse forekommer hyppigst blandt mænd. Der er ikke signifikant kønsforskel for astma.
- Depression, sukkersyge, hjerte-kar-sygdom og kræft er hyppigere blandt ældre, mens astma bliver rapporteret hyppigere blandt yngre.
- Endelig er der en svag overvægt af eksem blandt yngre.

Se svarene om selvrapporteret eksem, fordelt på alder og køn.

Se svarene om selvrapporteret ryg sygdom, fordelt på alder og køn.

Se svarene om selvrapporteret depression, fordelt på alder og køn.

>

- > Se svarene om selvrapporteret sukkersyge, fordelt på alder og køn.
- Se svarene om selvrapporteret hjerte-kar-sygdom, fordelt på alder og køn.
- Se svarene om selvrapporteret astma, fordelt på alder og køn.
- Se svarene om selvrapporteret kræft, fordelt på alder og køn.
- Se svarene om selvrapporteret nedsat hørelse, fordelt på alder og køn.

### **Læs mere om sygdomsdiagnoser**

NFA's Erhverv og Hospitalbehandlingsregister viser, hvor hyppigt medarbejdere i bestemte job og brancher har kontakt med et hospital i relation til en række forskellige sygdomme. Fordelen ved diagnoserne i Erhverv og Hospitalbehandlingsregistret er, at de er mere pålidelige og har højere gyldighed end de selvrapporterede diagnoser i undersøgelsen 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'. Data i Erhverv og Hospitalbehandlingsregistret undervurderer dog typisk hyppigheden af sygdomme, som ikke nødvendigvis kræver kontakt til et hospital.

Læs også de deskriptive analyser om:

- Psykisk velbefindende
- Smerter og træthed i kroppen
- Generelt selvvurderet helbred

## 3.4.3 Selvvurderet arbejdsevne

Selvvurderet helbred er med i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af professor Jakob Bue Bjørner

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagernes svar på spørgsmål om selvvurderet arbejdsevne indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Den selvvurderede arbejdsevne er generelt høj i de jobgrupper, som har en høj uddannelse eller er beskæftiget med vidensarbejde. Jobgrupper med et godt generelt selvvurderet helbred har også en høj selvvurderet arbejdsevne, mens jobgrupper med et dårligt generelt selvvurderet helbred også har en lav selvvurderet arbejdsevne.
- **Alder:** Den selvvurderede arbejdsevne er højest blandt unge.
- **Køn:** Den selvvurderede arbejdsevne er højere blandt mænd end blandt kvinder.

### Kort om selvvurderet arbejdsevne

Selvvurderet arbejdsevne handler om arbejdstagerens vurdering af egen evne til at klare de fysiske og mentale krav, som stilles i arbejdet, og om denne evne er nedsat på grund af sygdom eller ulykke. En lav selvvurderet arbejdsevne forudsiger efterfølgende sygefravær og er den faktor, som har den stærkeste sammenhæng med en efterfølgende tidlig afgang fra arbejdsmarkedet.

### Spørgsmål om selvvurderet arbejdsevne

Den nationale undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' stillede tre spørgsmål om selvvurderet arbejdsevne:

- Hvordan vurderer du din nuværende arbejdsevne i forhold til de fysiske krav i dit arbejde?
- Hvordan vurderer du din nuværende arbejdsevne i forhold til de mentale krav i dit arbejde?
- Vil du sige, at din arbejdsevne er nedsat på grund af sygdom eller ulykke?

Svarene på disse tre spørgsmål er blevet lagt sammen til en skala, som går fra 0 (lav arbejdsevne) til 100 (høj arbejdsevne).

>

## > **Resultater om selvvurderet arbejdsevne**

### **Jobgrupper**

Den selvvurderede arbejdsevne er høj i jobgrupper med et godt selvvurderet helbred og lav i jobgrupper med dårligt selvvurderet helbred. Den selvvurderede arbejdsevne er generelt bedst i jobgrupper med høj uddannelse eller blandt erhvervsaktive beskæftiget med vidensarbejde.

Følgende jobgrupper rapporterede statistisk signifikant bedre selvvurderet arbejdsevne end øvrige jobgrupper:

- EDB-folk
- Medie- og reklamefolk
- Serveringspersonale
- Bogholdere og revisorer
- Læger og tandlæger
- Chefer
- Kontorfunktionærer, privatansatte og fuldmægtige
- Akademikere, samfundsvidenskab og humaniora
- Universitetsforskere
- Sælgere
- Akademikere, naturvidenskab
- Lærere på mellemuddannelser
- Ingeniører og arkitekter
- Gymnasielærere
- Teknikere
- Alment kontorarbejde.

Alders- og kønsfordeling adskiller sig for nogle jobgrupper mærkbart fra gennemsnittet. Jobgruppen serveringspersonale omfatter fx mange unge og dette er formodentlig grunden til, at denne gruppe i gennemsnit har god selvvurderet arbejdsevne.

Følgende jobgrupper rapporterede statistisk signifikant dårligere selvvurderet arbejdsevne end øvrige jobgrupper:

- Dagplejere
- Mekanikere og maskin- og metalmontører – industri
- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Ejendomsfunktionærer
- Metalarbejdere, ufaglærte, industri
- Pædagoger og pædagogmedhjælpere
- Murere og andre bygningsarbejdere
- Blikkenslagere – byggeri
- Rengøringsassistenter
- Slagteriarbejdere.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på, hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

Se svarene om selvvurderet arbejdsevne, fordelt på jobgrupper.

>

> **Alder og køn**

- Den selvvaluerede arbejdssevne er højest blandt unge, og den er højere blandt mænd end blandt kvinder.

Se svarene om selvvalueret arbejdssevne, fordelt på alder og køn.

**Læs mere om arbejdssevne**

Sell L, Bultmann U, Rugulies R, Villadsen E, Faber A & Sogaard K. [Predicting long-term sickness absence and early retirement pension from self-reported work ability](#). International Archives of Occupational and Environmental Health. 2009;82(9):1133-1138.

## 3.4.4 Søvn

Oplevelsen af søvn indgår i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af seniorforsker Anne Helene Garde

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagernes svar på spørgsmål om søvn indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Arbejdstagere fra vidt forskellige jobgrupper oplyser, at de har forstyrret og dårlig søvn.
- **Alder:** Mænd og kvinder på 50-59 år oplyser, at de har flere nætter med vågne perioder end deres yngre kolleger oplyser. Til gengæld er de mere udhvilede og tilfredse med deres søvn.
- **Køn:** Kvinder oplever flere dage med forstyrret søvn og dårlig søvn end mænd.

### Kort om søvn

Der er mange årsager til dårlig søvn. Nogle af dem skyldes arbejdet, andre ikke. Fx påvirker natarbejde og tidligt morgenarbejde søvnen. Det samme gør børn, en partner som snorker eller støj fra gaden.

Dårlig søvnkvalitet viser sig på to måder: Man sover for lidt (forstyrret søvn), og man sover for dårligt og føler sig ikke udhvilet (dårlig søvn). En god søvn er helt nødvendig for, at kroppen kan restituere sig fra dag til dag. Hvis man sover dårligt, bliver man træt, og det kan øge risikoen for arbejdsulykker samt mindske kvaliteten og produktiviteten i arbejdet.

### Spørgsmål om søvn

Den nationale undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' omfattede seks spørgsmål om søvn. Deltagerne blev bedt om at svare på, hvor mange dage i gennemsnit pr. uge i løbet af den sidste måned, de havde forskellige søvnproblemer. Vi opdelte spørgsmålene i to kategorier:

#### 1. Forstyrret søvn.

- a. Har du brugt mere end 30 minutter på at falde i søvn, efter lyset blev slukket?
- b. Har du været vågen i en periode på mere end 30 minutter i løbet af natten?

>

- > c. Er du vågnet mere end 30 minutter tidligere, end du har ønsket, uden at kunne falde i søvn igen?

## 2. Dårlig søvn.

- a. Har du følt, at du ikke var udhvilet, efter at du har sovet?
- b. Har du været så træt eller søvnig, at det er gået ud over dit arbejde eller privatliv?
- c. Har du været utilfreds med din søvn?

For hvert spørgsmål var det muligt at svare mellem 0 og 7 dage pr. uge. For hver kategori blev antallet af dage lagt sammen. Værdien går altså fra 0-21, og en høj værdi svarer til, at deltageren oftere har forstyrret eller dårlig søvn.

## Resultater om søvn

### Jobgrupper

- Der er ikke nogle særlige kendetegn, som adskilte de jobgrupper, hvor deltagerne oplyser, at de har mange døgn med søvnproblemer fra de jobgrupper, hvor deltagerne oplyser, at de har få døgn med søvnproblemer.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser, som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

Se svarene om forstyrret søvn fra alle deltagerne i undersøgelsen, fordelt på jobgrupper.

Se svarene om dårlig søvn fra alle deltagerne i undersøgelsen, fordelt på jobgrupper.

### Alder og køn

- Kvinder oplever flere dage med forstyrret søvn og dårlig søvn end mænd.
- Kvinder og mænd mellem 50-59 år oplyser, at de har flere døgn med vågne perioder end yngre kvinder og mænd.
- Jo yngre deltagerne er, jo flere gange oplever de, at de er utilfredse med deres søvn, og at de ikke er udhvilede efter at have sovet. Det gælder både for mænd og kvinder.

Se svarene om forstyrret søvn fra alle deltagerne i undersøgelsen, fordelt på alder og køn.

Se svarene om dårlig søvn fra alle deltagerne i undersøgelsen, fordelt på alder og køn.

## 3.4.5 Sundhedsfremme på arbejdspladsen

Oplevelsen af sundhedsfremme på arbejdspladsen indgår i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af forsker Marie Birk Jørgensen

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagernes svar på spørgsmål om sundhedsfremme på arbejdspladsen indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- 'Behandlingsordning' og 'Motionsfaciliteter' ser ud til at være de hyppigst tilgængelige tilbud om sundhedsfremme på de danske arbejdspladser. 'Sund kost', 'Sundhedstjek' og 'Behandlingsordning' er de tilbud, deltagerne hyppigst oplyser, at de anvender på arbejdspladsen.
- **Jobgrupper:** I jobgrupper med lavtuddannede er der generelt færre, der oplever tilgængelighed til sundhedsfremme. Selvstændige samt mekanikere og maskin- og metalmontører er eksempler på jobgrupper, hvor færre end gennemsnittet oplyser, at de får tilbud om sundhedsfremme, men hvor flere end gennemsnittet oplyser, at de anvender tilbuddet, når det er tilgængeligt. Sygeplejersker samt ingeniører og arkitekter er eksempler på jobgrupper, hvor færre end gennemsnittet oplyser, at de anvender tilbud om sundhedsfremme, selvom tilgængeligheden er høj.
- **Alder:** Blandt kvinder og mænd i alderen 18-24 år er der generelt færre, der oplyser, at de får tilbud om sundhedsfremme via arbejdspladsen end deres ældre kolleger.
- **Køn:** Blandt mænd på 18-24 år er der færre, der oplyser, at de får tilbud om 'Sund kost' end mænd i de øvrige aldersklasser. Kvinder på 18-24 år oplyser i mindre grad, at de anvender 'Behandlings tilbud' og tilbud om 'Sund kost' end kvinder i de øvrige aldersgrupper.

### Kort om sundhedsfremme på arbejdspladsen

Sundhedsfremme som fx motionstilbud, sund kost, rygestop og sundhedstjek vinder i stigende grad indpas på danske arbejdspladser og kan potentielt have indflydelse på sundhedstilstanden hos den arbejdende del af befolkningen. Sundhedsfremme er med til at øge individets kontrol over egen sundhed, og arbejdspladsen er en oplagt arena for at nå en stor gruppe af befolkningen. I 2007 rapporterede hovedparten af danske virksomheder, at de havde en eller anden form for sundhedsfremmepolitik. Det fremgår af Sundhedsstyrelsens rapport 'Sundhedsfremme på arbejdspladsen 2007'. Men i hvor høj grad når sundhedsfremme ud til medarbejderne? Er tilbud om sundhedsfremme lige tilgængeligt for mænd >

- > og kvinder i forskellige alders- og jobgrupper? Og i hvor høj grad anvender medarbejderne de tilbud, de får?

### **Spørgsmål om sundhedsfremme på arbejdspladsen**

Den nationale undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' omfattede et spørgsmål om tilgængeligheden og anvendelsen af seks forskellige tilbud om sundhedsfremme via arbejdspladsen. Deltagerne i undersøgelsen blev spurgt om følgende:

- Har du indenfor det sidste år fået TILBUD om sundhedsfremme via din arbejdsplads? – og har du benyttet tilbuddet?
- Rygestop
- Sund kost
- Motionsfaciliteter
- Ugentlige motionstilbud
- Behandlingsordning (fysioterapi, psykolog el. lign.)
- Sundhedstjek.

Deltagerne kunne svare 'Nej', 'Ja, tilbudt i arbejdstiden' eller 'Ja, tilbudt udenfor arbejdstiden' på spørgsmålet. Derudover blev de bedt om at sætte et kryds ud for de tilbud, som de havde anvendt. Resultaterne viser, i hvor høj grad deltagerne oplyser, at de har adgang til de forskellige tilbud om sundhedsfremme. De viser også, i hvor høj grad de deltagere, som har svaret 'Ja' til, at det pågældende tilbud om sundhedsfremme er tilgængeligt via deres arbejdsplads, anvender tilbuddet.

Dette er en summarisk opgørelse af data. Der kan være forskellige årsager til, at en given gruppe oplyser en given anvendelse. Det er sandsynligt, at deltagerens arbejdsvilkår påvirker deres anvendelse af et tilbud. Fx kan lav indflydelse eller lav fleksibilitet i arbejdet begrænse en deltagers mulighed for eksempelvis at bruge en motionsordning i arbejdstiden. På samme måde kan behovet for tilbuddet påvirke anvendelsen. Fx vil en ikke-ryger naturligvis ikke anvende et tilbud om rygestopkursus. Endelig kan deltagerens ansættelse variere. Fx kan deltids- eller timelønnet arbejde forekomme hyppigere eksempelvis blandt unge mellem 18-24 eller i bestemte jobgrupper.

### **Resultater om sundhedsfremme på arbejdspladsen**

#### **Generelt om tilgængelighed og anvendelse**

- Deltagerne oplyser hyppigst tilgængelighed til sundhedsfremmetilbud om 'Behandlingsordning' og 'Motionsfaciliteter'. Disse tilbud er tilgængelige for 35 % af det samlede antal deltagere.
- Ud af de deltagere, som får tilbudt sundhedsfremme, oplyser 53 %, at de anvender tilbuddet om 'Sund kost', 45 % at de anvender tilbuddet om 'Sundhedstjek', og 39 % at de anvender tilbuddet om 'Behandlingsordning'.
- Nogle tilbud anvendes i mindre grad end andre. Det gælder eksempelvis 'Rygestop'.

>

## > Jobgrupper

- Oplysningerne fra deltagerne tyder på, at der er forskel på deltagerne tilgængelighed til sundhedsfremme via arbejdspladsen på tværs af job- og aldersgrupper. Men uligheden afspejler sig ikke i en systematisk ulighed i anvendelsen af tilbuddene på tværs af job- og aldersgrupper.
- Blandt jobgrupper med lavtuddannede er der generelt færre, der oplyser, at de har tilgængelighed til sundhedsfremme. Den lave tilgængelighed gælder især tilbuddet om 'Ugentlige motionstilbud', hvor lavtuddannede udgør 70 % af dem med lav tilgængelighed og 0 % af dem med høj tilgængelighed.
- Andelen af jobgrupper med lavtuddannede er ligeligt fordelt blandt de jobgrupper, som oplyser, at de i høj og lav udstrækning anvender tilbud om sundhedsfremme. Jobgrupper med en stor andel af lavtuddannede ser derfor ud til at anvende tilbud om sundhedsfremme i samme udstrækning som de øvrige jobgrupper.
- I nogle jobgrupper er der færre end gennemsnittet, som oplyser, at de får tilbudt sundhedsfremme, men flere end gennemsnittet der anvender tilbuddet, når det er tilgængeligt. Det drejer sig om selvstændige ('Behandlingstilbud') og mekanikere og maskin- og metalmontører ('Rygestop').
- I nogle jobgrupper er der færre, der oplyser, at de anvender tilbuddet, selvom deres tilgængelighed til sundhedsfremme er høj. Det drejer sig om sygeplejersker ('Ugentlige motionstilbud' og 'Motionsfaciliteter') og ingeniører og arkitekter ('Ugentlige motionstilbud').

Som tidligere nævnt, kan deltagerne anvendelse af sundhedstilbud være påvirket af både motivation, behov og arbejdsvilkår. Eksempelvis kan et job med skiftende vagter begrænse den ansattes mulighed for at anvende et sundhedsfremmetilbud.

Se svarene om sundhedsfremme på arbejdspladsen fra alle deltagerne i undersøgelsen fordelt på jobgrupper. Resultaterne om anvendelse omfatter kun de deltagere, som har oplyst, at de har adgang til det pågældende tilbud.

Har fået tilbud om sund kost på arbejdspladsen, fordelt på jobgrupper

Har benyttet tilbud om sund kost på arbejdspladsen, fordelt på jobgrupper

Har fået tilbud om ugentlige motionstilbud på arbejdspladsen, fordelt på jobgrupper

Har benyttet tilbud om ugentlige motionstilbud på arbejdspladsen, fordelt på jobgrupper

Har fået tilbud om sundhedstjek på arbejdspladsen, fordelt på jobgrupper

Har benyttet tilbud om sundhedstjek på arbejdspladsen, fordelt på jobgrupper

Har fået tilbud om motionsfaciliteter på arbejdspladsen, fordelt på jobgrupper

Har benyttet tilbud om motionsfaciliteter på arbejdspladsen, fordelt på jobgrupper

Har fået tilbud om rygestop på arbejdspladsen, fordelt på jobgrupper

Har benyttet tilbud om rygestop på arbejdspladsen, fordelt på jobgrupper

Har fået tilbud om behandlingsordning (fysioterapi, psykolog el.lign.) på arbejdspladsen, fordelt på jobgrupper

Har benyttet tilbud om behandlingsordning (fysioterapi, psykolog el.lign.) på arbejdspladsen, fordelt på jobgrupper

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser, som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser. >

## > Alder og køn

- Blandt kvinder og mænd i alderen 18-24 år er der generelt færre, der oplyser, at de får tilbud om sundhedsfremme via arbejdspladsen end kvinder og mænd i de øvrige aldersklasser. Dette gælder for 'Behandlingstilbud', 'Ugentlige motionstilbud', 'Sundhedstjek', 'Rygestop' og 'Motionsfaciliteter'.
- Blandt mænd på 18-24 år er der færre, der oplyser, at de får tilbud om 'Sund kost' end mænd i de øvrige aldersklasser.
- Tilbuddene om 'Ugentlige motionstilbud', 'Sundhedstjek', 'Rygestop' og 'Motionsfaciliteter' bliver tilsyneladende anvendt lige meget af alle aldersgrupper.
- 'Behandlingstilbud' og tilbud om 'Sund kost' bliver tilsyneladende anvendt i mindre grad af kvinder i alderen 18-24 år end af kvinder i de øvrige aldersgrupper. Der skal tages forbehold for, at gruppen mellem 18-24 år kun udgør en tiendedel af alle deltagere. Det er desuden sandsynligt, at eksempelvis deres ansættelsesforhold er markant forskellige fra de tre øvrige alderskategorier, hvilket kan medvirke til, at unge sjældnere får tilbudt sundhedsfremme.

Se svarene om sundhedsfremme på arbejdspladsen fra alle deltagerne i undersøgelsen fordelt på alder og køn.

Har fået tilbud om sund kost på arbejdspladsen, fordelt på alder og køn

Har benyttet tilbud om sund kost på arbejdspladsen, fordelt på alder og køn

Har fået tilbud om ugentlige motionstilbud på arbejdspladsen, fordelt på alder og køn

Har benyttet tilbud om ugentlige motionstilbud på arbejdspladsen, fordelt på alder og køn

Har fået tilbud om sundhedstjek på arbejdspladsen, fordelt på alder og køn

Har benyttet tilbud om sundhedstjek på arbejdspladsen, fordelt på alder og køn

Har fået tilbud om motionsfaciliteter på arbejdspladsen, fordelt på alder og køn

Har benyttet tilbud om motionsfaciliteter på arbejdspladsen, fordelt på alder og køn

Har fået tilbud om rygestop på arbejdspladsen, fordelt på alder og køn

Har benyttet tilbud om rygestop på arbejdspladsen, fordelt på alder og køn

Har fået tilbud om behandlingsordning (fysioterapi, psykolog el.lign.) på arbejdspladsen, fordelt på alder og køn

Har benyttet tilbud om behandlingsordning (fysioterapi, psykolog el.lign.) på arbejdspladsen, fordelt på alder og køn

## 3.4.6 Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet indgår i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010'.

Af forsker Sannie Vester Thorsen

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra erhvervsaktive deltagere i aldersgruppen 50 til 59 år. Resultaterne viser deltagernes svar på spørgsmål om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet indenfor forskellige jobgrupper, aldersgruppen 50-59 år og forskellige køn.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Selvstændige og højtuddannede planlægger en senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet end gennemsnittet, hvorimod fysisk hårdt arbejde og lav uddannelse forøger risikoen for at planlægge tidlig tilbagetrækning.
- **Alder:** To tredjedele af de 50-59-årige erhvervsaktive planlægger at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, før de når folkepensionsalderen (65 år).
- **Køn:** Kvinder planlægger at forlade arbejdsmarkedet tidligere end mænd.

### Kort om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet er bl.a. interessant i forhold til, hvilke arbejdsmiljøfaktorer der kan fastholde den ældre generation længere tid på arbejdsmarkedet. Baggrunden er, at vi i den vestlige verden lever længere end tidligere og føder færre børn end før. Dette har ændret aldersfordelingen i samfundet, så gruppen af folk på 60 år og derover omfatter en stadig større andel af befolkningen. Sammenligner man Danmark med resten af Europa, er arbejdsmarkedsdeltagelsen blandt ældre over middel.

### Spørgsmål om planlagt tilbagetrækning

Den nationale undersøgelse 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010' indeholdt et spørgsmål om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, henvendt til arbejdstagere på 50 år og derover:

- Hvornår planlægger du at trække dig tilbage fra arbejdsmarkedet?

Svarmulighederne omfattede:

- ... blive ved, til jeg er 66 eller ældre
- ... blive ved, til jeg bliver 65 år

>

- >
- ... holde op, når jeg er 62 eller 64 år
  - ... holde op, når jeg er 60 eller 61 år
  - ... holde op, når jeg fylder 60 år.

Tabellerne viser, hvor stor en andel af de 50-59-årige, der planlægger at trække sig tilbage, før de er 65 år.

## Resultater om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

### Jobgrupper

- Selvstændige planlægger en senere tilbagetrækning end gennemsnittet. Det samme gør højtuddannede, både indenfor det offentlige og private.
- De jobgrupper, der planlægger at forlade arbejdsmarkedet tidligst, er typisk lavt uddannede med fysisk hårdt arbejde, såsom rengøringsassistenter og slagteriarbejdere, men også pædagoger og pædagogmedhjælpere planlægger at trække sig tilbage tidligere end gennemsnittet.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser, som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

Se svarene om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet fra alle deltagerne i undersøgelsen, fordelt på jobgrupper.

### Alder og køn

- To tredjedele af danskerne i alderen 50-59 år forventer at trække sig tilbage før den nuværende folkepensionsalder (65 år), en tredjedel forventer at forblive på arbejdsmarkedet til de er mindst 65 år.
- Kun 16 % af mændene og 7 % af kvinderne afkrydser den højeste alderskategori og angiver, at de planlægger at blive til de er 66 år eller ældre (er ikke vist i figurene).
- Mænd planlægger at blive længere på arbejdsmarkedet end kvinder.

Se svarene om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet fra alle deltagerne i undersøgelsen, fordelt på alder og køn.

### Læs mere om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Når arbejdstagere forlader arbejdsmarkedet, kan det skyldes flere ting. For eksempel kan dårligt helbred eller ringe arbejdsevne samt et dårligt psykisk arbejdsmiljø få arbejdstagere til at forlade arbejdsmarkedet. Økonomi er også en vigtig faktor. Tidligere undersøgelser, gennemført af NFA, tyder dog på, at en relativ høj andel af den ældre generation vil kunne 'overtales' til at blive længere, hvis de får mulighed for at opnå en række tilpasninger på arbejdspladsen eller får et økonomisk incitament til at forblive i arbejde.

Fastholdelse af seniormedarbejdere på arbejdsmarkedet – resultater af den Nationale arbejdsmiljø tværnsnitsundersøgelse, notat fra NFA, 2011.

## 3.5 Hudkontakt med rengøringsmidler/ desinfektionsmidler samt våde eller fugtige hænder

Hudkontakt med rengøringsmidler / desinfektionsmidler og våde eller fugtige hænder er med i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af seniorforsker Mari-Ann Flyvholm

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deres svar på spørgsmål om hudkontakt med rengøringsmidler/desinfektionsmidler og våde eller fugtige hænder indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn. Derudover sammenlignes deltagernes oplysninger om hudkontakt med rengøringsmidler / desinfektionsmidler og våde eller fugtige hænder med deltagernes oplysninger fra en lignende undersøgelse i 2005, 'Arbejds miljø i Danmark 2005'.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse en kort beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Især personer, som håndterer fødevarer, eller som arbejder inden for sundhedssektoren og pleje/omsorgssektoren, oplyser, at de er udsatte for rengøringsmidler, desinfektionsmidler og våde eller fugtige hænder, der kan føre til udvikling af arbejdsbetingede hudlidelser.
- **Alder:** Unge under 24 år oplyser oftere end deres ældre kollegaer, at de har hudkontakt med rengøringsmidler og/eller desinfektionsmidler samt våde eller fugtige hænder mere end ¼ af arbejdstiden.
- **Køn:** Dobbelt så mange kvinder som mænd oplyser, at de er udsatte for rengøringsmidler og/eller desinfektionsmidler, mens flere kvinder end mænd oplyser, at de har våde eller fugtige hænder på arbejdspladsen.
- **Udvikling:** Der er tale om en statistisk signifikant stigning fra 2005 til 2010 både i antallet af deltagere, der oplyser, at de er udsatte for hudkontakt med rengøringsmidler og/eller desinfektionsmidler samt for våde eller fugtige hænder.

### Kort om hudkontakt med rengøringsmidler / desinfektionsmidler samt våde eller fugtige hænder

Arbejdsbetingede hudlidelser, hvoraf hovedparten er eksem, forekommer hyppigt blandt især unge mennesker. Hudkontakt med rengøringsmidler og/eller desinfektionsmidler samt våde eller fugtige hænder er blandt de mest almindelige påvirkninger, der kan føre til arbejdsbetingede hudlidelser. En af forklaringerne på, at arbejdsbetingede hudlidelser især rammer unge mennesker, er, at de er mest udsatte for hudpåvirkninger i deres arbejde.

>

> **Spørgsmål om hudkontakt med rengøringsmidler / desinfektionsmidler samt våde eller fugtige hænder**

Den nationale undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' omfattede to spørgsmål om hudpåvirkninger:

- Er du udsat for hudkontakt med rengøringsmidler og/eller desinfektionsmidler?
- I hvor stor en del af din arbejdstid har du våde eller fugtige hænder?

Begge spørgsmål var også med sidste gang, undersøgelsen blev gennemført i 2005 (undersøgelsen 'Arbejds miljø i Danmark 2005').

For hvert spørgsmål var det muligt at svare på, hvor stor en del af arbejdstiden deltageren var udsat. Det kunne være: 'Næsten hele tiden', 'Ca. ¾ af tiden', 'Ca. ½ af tiden', 'Ca. ¼ af tiden', 'Sjældent eller meget lidt' eller 'Aldrig'. På baggrund af internationale definitioner betragtes personer, der svarede 'Ca. ¼ af tiden' eller mere, som udsatte for disse hudpåvirkninger.

### **Resultater om hudpåvirkninger i 2010**

- Samlet oplyser 15,8 % af deltagerne, at de er udsatte for rengøringsmidler og/eller desinfektionsmidler ¼ eller mere af arbejdstiden.
- Samlet oplyser 23,2 % af deltagerne, at de har våde eller fugtige hænder ¼ eller mere af arbejdstiden.

#### **Jobgrupper**

Resultaterne for hudkontakt med rengøringsmidler og/eller desinfektionsmidler, opgjort på jobgrupper.

Følgende jobgrupper oplyser statistisk set (signifikant) oftere, at de har hudkontakt med rengøringsmidler og/eller desinfektionsmidler ¼ eller mere af arbejdstiden:

- Kokke, køkkenmedhjælpere og økonomaer
- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Rengøringsassistenter
- Sygeplejersker
- Læger og tandlæger
- Nærings- og nydelsesmiddelarbejdere
- Faglærte maskinarbejdere – industri
- Slagteriarbejdere
- Serveringspersonale
- Pædagoger og pædagogmedhjælpere
- Dagplejere
- Mekanikere og maskin- og metalmontører – industri.

Se svarene om hudkontakt med rengøringsmidler og/eller desinfektionsmidler, fordelt på jobgrupper.

Resultaterne for våde eller fugtige hænder, opgjort på jobgrupper.

Følgende jobgrupper oplyser statistisk set (signifikant) oftere, at de har våde eller fugtige hænder ¼ eller mere af arbejdstiden:

>

- >
- Kokke, køkkenmedhjælpere og økonomaer
  - Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
  - Rengøringsassistenter
  - Slagteriarbejdere
  - Landbrugs-, gartneri- og skovbrugsarbejdere
  - Nærings- og nydelsesmiddelarbejdere
  - Sygeplejersker
  - Pædagoger og pædagogmedhjælpere
  - Daglejere
  - Murere og andre bygningsarbejdere
  - Blikkenslagere – byggeri
  - Serveringspersonale.

Se svarene om våde eller fugtige hænder, fordelt på jobgrupper.

Mange af de jobgrupper, der oplyser, at de er udsatte for hudpåvirkninger signifikant oftere end andre, er udsatte for både rengøringsmidler og/eller desinfektionsmidler samt våde eller fugtige hænder. De har derfor betydelig højere risiko for at udvikle arbejdsbetingede hudlidelser. Det gælder følgende ni jobgrupper:

- Kokke, køkkenmedhjælpere og økonomaer
- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Rengøringsassistenter
- Slagteriarbejdere
- Nærings- og nydelsesmiddelarbejdere
- Sygeplejersker
- Pædagoger og pædagogmedhjælpere
- Daglejere
- Serveringspersonale.

Det er således især deltagere i jobs med håndtering af fødevarer og jobs inden for sundhedssektoren og pleje/omsorgssektoren, der oplyser, at de er udsatte for disse hudpåvirkninger.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser, som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

### **Alder og køn**

Statistisk signifikante resultater for hudkontakt med rengøringsmidler og/eller desinfektionsmidler, opgjort på alder og køn:

- Markant flere unge end ældre oplyser, at de er udsatte for rengøringsmidler og/eller desinfektionsmidler. Det gælder for både mænd og kvinder (18-24 år: mænd: 22,6 %; kvinder: 35,4 %). Mere end hver tredje kvinde under 25 år oplyser således, at de udsatte for rengøringsmidler og/eller desinfektionsmidler på arbejdspladsen.
- Dobbelt så mange kvinder som mænd oplyser, at de er udsatte for rengøringsmidler og/eller desinfektionsmidler på arbejdspladsen (mænd: 10,3 %; kvinder: 20,8 %). I 2010 oplyser hver femte kvinde, at de er udsat for rengøringsmidler og/eller desinfektionsmidler på arbejdspladsen.

Se svarene om hudkontakt med rengøringsmidler og/eller desinfektionsmidler, fordelt på alder og køn.

>

- > Statistisk signifikante resultater for våde eller fugtige hænder, opgjort på alder og køn:
- Markant flere unge end ældre oplyser, at de har våde eller fugtige hænder på arbejdspladsen. Det gælder for både mænd og kvinder (18-24 år: mænd: 33,2 %; kvinder: 39,3 %). Omkring hver tredje under 25 år oplyser således, at de har våde eller fugtige hænder på arbejdspladsen.
  - Flere kvinder end mænd oplyser, at de har våde eller fugtige hænder på arbejdspladsen (mænd: 17,3 %; kvinder: 28,4 %). I 2010 oplyser mere end hver fjerde kvinde, at de har våde eller fugtige hænder på arbejdspladsen.

Se svarene om våde eller fugtige hænder, fordelt på alder og køn.

### **Udvikling i hudkontakt med rengøringsmidler / desinfektionsmidler samt våde eller fugtige hænder fra 2005 til 2010**

Antallet af personer, som oplyser, at de er udsatte for rengøringsmidler og/eller desinfektionsmidler  $\frac{1}{4}$  eller mere af arbejdstiden, er steget signifikant fra 2005 til 2010. Det viser en sammenligning af deltagernes svar i de to undersøgelser. Stigningen er på 31,3 %.

- **2005:** 12,1 % af samtlige deltagere.
- **2010:** 15,8 % af samtlige deltagere.

NFA har foretaget yderligere analyser af udviklingen i deltagernes hudkontakt med rengøringsmidler/desinfektionsmidler fra 2005 til 2010. Resultaterne viser, at udviklingen ikke kan forklares ved en udvikling i deltagernes jobsammensætning.

Find tidsudviklingen for rengøringsmidler og/eller desinfektionsmidler fra 2005 til 2010 her.

Antallet af personer, som oplyser, at de har våde eller fugtige hænder  $\frac{1}{4}$  eller mere af arbejdstiden, er steget signifikant fra 2005 til 2010. Det viser en sammenligning af svarene fra de to år. Stigningen er på 8,5 procent.

- **2005:** 21,4 % af samtlige deltagere.
- **2010:** 23,2 % af samtlige deltagere.

Find tidsudviklingen for våde eller fugtige hænder fra 2005 til 2010 her.

NFA har foretaget yderligere analyser af udviklingen i, om deltagerne har våde eller fugtige hænder, fra 2005 til 2010. Resultaterne viser, at udviklingen delvist kan forklares med en stigende andel af deltagere i jobgrupper med vådt arbejde, dels med at en større andel af deltagere i disse jobgrupper rapporterer om vådt arbejde.

### **Læs mere om hudpåvirkninger**

Du kan læse mere om arbejdsbetingede hudlidelser på [www.arbejdsmiljoforskning.dk/HUD](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/HUD)

## 3.6 Støj

I undersøgelsen 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' er lønmodtagere og selvstændige blevet spurgt om deres oplevelse af støj i deres arbejdsmiljø. Resultaterne fremgår af disse to deskriptive analyser:

- Forstyrrende støj
- Meget høj støj

## 3.6.1 Forstyrrende støj

Forstyrrende støj er med i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af seniorforsker Søren Peter Lund

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagernes svar på spørgsmål om støj, der forstyrrer arbejdet (forstyrrende støj) indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn. Derudover sammenlignes deltagernes oplysninger om forstyrrende støj med deltagernes oplysninger fra en lignende undersøgelse i 2005, 'Arbejds miljø i Danmark 2005'.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Folkeskolelærere, ufaglærte metalarbejdere i industrien, beregnere, produktionsplanlæggere, speditører o.l. samt sygeplejersker er de jobgrupper, som oftest oplever at være udsat for forstyrrende støj i ¼ eller mere af arbejdstiden.
- **Alder:** Flere i aldersgruppen 25-49 angiver at være forstyrret af støj end i aldersgrupperne under 25 og over 49 år. Dette er tilfældet for både mænd og kvinder.
- **Køn:** Næsten halvdelen af alle kvinder oplever, at de er udsat for forstyrrende støj på arbejdet.
- **Udvikling:** 42 % af alle deltagere i undersøgelsen 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' oplever, at de er udsat for forstyrrende støj i mere end ¼ af arbejdstiden. Der er tale om en statistisk signifikant stigning på 29 % af antal deltagere i forhold til undersøgelsen 'Arbejds miljø i Danmark 2005'.

### Kort om udsættelse for forstyrrende støj

Som tommelfingerregel gælder, at jo højere lyden omkring os er, jo mere har lyden karakter af at være støj. Men i modsætning til meget høj støj så behøver lyd ikke være særlig høj for at forstyrre. Forstyrrende støj er lyd, der generer, fordi den forstyrrer vores samtale med fx en kollega (kommunikationsforstyrrende støj) eller vores koncentrationsevne, når vi fx arbejder på computer eller læser (koncentrationsforstyrrende støj). Især tale synes at forstyrre både kommunikation og koncentrationsevne.

### Spørgsmål om forstyrrende støj på arbejdspladsen

Den nationale undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' omfattede to spørgsmål om støj på arbejdspladsen. Begge spørgsmål var også med sidste gang undersøgelsen blev foretaget i 2005 ('Arbejds miljø i Danmark 2005'). Det ene spørgsmål drejede sig om udsættelse for forstyrrende støj: >

- >
- Er du udsat for støj, der forstyrrer dig i dit arbejde (fx andre menneskers tale, ventilation, trafik)?

Svarmulighederne omhandlede, hvor stor en del af den daglige arbejdsdag, deltageren var udsat for støjen. Det kunne være 'Næsten hele tiden', 'Ca. ¾ af tiden', 'Ca. ½ af tiden', 'Ca. ¼ af tiden', 'Sjældent/meget lidt' eller 'Aldrig'.

Det andet spørgsmål drejede sig om **meget høj støj**. Læs analysen af deltagernes svar på dette spørgsmål.

## Resultater om forstyrrende støj i 2010

### Jobgrupper

Resultaterne for udsættelse for forstyrrende støj i mere end ¼ af arbejdstiden opgjort på jobgrupper.

Følgende jobgrupper oplever statistisk set (signifikant) oftere end gennemsnittet at være udsat for forstyrrende støj i ¼ eller mere af arbejdstiden. Jobgrupperne er vist med faldende værdier for, hvor stor en del af tiden det sker:

- Folkeskolelærere
- Metalarbejdere, ufaglærte – industri
- Beregnere, produktionsplanlæggere, speditører o.l.
- Sygeplejersker
- Pædagoger og pædagogmedhjælpere
- Fysio- og ergoterapeuter
- Faglærte maskinarbejdere – industri
- Medie- og reklamefolk
- Kontormedhjælpere og telefonister
- Alment kontorarbejde
- Undervisnings- og omsorgsarbejde, handicappede
- Teknikere.

En del af disse jobgrupper er ufaglærte metalarbejdere og faglærte maskinarbejdere i industrien, folkeskolelærere samt pædagoger og pædagogmedhjælpere. De findes også på listen over jobgrupper, der oftere end gennemsnittet angiver at være udsat for støj, der er så høj, at man må råbe for at tale sammen med en, der står lige ved siden af. Fire hovedområder er særligt udsatte for forstyrrende støj:

- Pædagoger og skolelærere
- Støjudsatte i industrien
- Kontoransatte som arbejder i åbne kontorlandskaber, herunder medie- og reklamefolk m.fl.
- Sygeplejersker og omsorgsarbejdere.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser, som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

Se svarene om forstyrrende støj, fordelt på jobgrupper.

>

## > **Alder og køn**

Statistisk signifikante resultater for udsættelse for forstyrrende støj opgjort på køn og alder:

- Flere kvinder end mænd oplever, at de er udsat for forstyrrende støj (Total: mænd: 37,8 %; kvinder: 45,8 %).
- Næsten halvdelen af alle kvinder oplever at være udsat for forstyrrende støj i deres arbejde
- For både mænd og kvinder angiver flere i aldersgruppen 25-49 at være forstyrret af støj end i aldersgrupperne under 25 og over 49 år. Selv om forskellene er statistisk signifikante, så er forskellene mellem aldersgrupperne ikke så store som forskellene mellem kønnene.

Se svarene om forstyrrende støj, fordelt på alder og køn.

### **Udvikling i forstyrrende støj fra 2005 til 2010**

En sammenligning af besvarelserne af samme spørgsmål i undersøgelserne fra henholdsvis 2005 og 2010 viser, at markant flere deltagere angiver at være udsat for forstyrrende støj i 2010:

- **2005:** 32,5 % af samtlige deltagere
- **2010:** 42,0 % af samtlige deltagere.

Dette er en stigning på 9,6 procentpoint fra 2005 til 2010 og svarer til en stigning i antallet af udsatte deltagere i undersøgelsen på 29 % fra 2005 til 2010. Endvidere er der i 2010 flere jobgrupper, hvor statistisk signifikant flere angiver at være udsat for forstyrrende støj end gennemsnittet. Det gælder blandt andet for flere jobgrupper af industriansatte samt jobgrupper med arbejde i åbne kontorlandskaber.

NFA har foretaget yderligere analyser af udviklingen i deltagernes rapportering af forstyrrende støj fra 2005 til 2010. Resultaterne viser, at udviklingen ikke kan forklares ved en udvikling i deltagernes jobsammensætning.

Find tidsudviklingen for forstyrrende støj fra 2005 til 2010 her.

### **Læs mere om forstyrrende støj**

I rapporten 'Støj fra menneskelig aktivitet – et udredningsarbejde' findes flere kapitler om forstyrrende støj.

## 3.6.2 Meget høj støj

Meget høj støj er med i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af seniorforsker Søren Peter Lund

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagerens svar på spørgsmål om meget høj støj indenfor forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn. Derudover sammenlignes deltagerens oplysninger om meget høj støj med deltagerens oplysninger fra en lignende undersøgelse i 2005, 'Arbejds miljø i Danmark 2005'.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Slagteriarbejdere, ufaglærte metalarbejdere, mekanikere og maskin- og metalmontører samt blikkenslagere er de jobgrupper, som oftest oplever, at de er udsat for meget høj støj i ¼ eller mere af arbejdstiden.
- **Alder:** Blandt mænd og kvinder fra 18 til 59 år oplyser mændene oftest, at de er udsat for meget høj støj.
- **Køn:** Flere mænd end kvinder oplyser, at de er udsat for meget høj støj på arbejdet.
- **Udvikling:** 13,8 % af alle deltagere i undersøgelsen i 2010 oplyser, at de er udsat for meget høj støj i mere end ¼ af arbejdstiden. Der er tale om en statistisk signifikant stigning på 49 % af deltagere i 2010 i forhold til en tilsvarende undersøgelse i 2005.

### Kort om udsættelse for meget høj støj

Det er velkendt, at kraftig støj kan give anledning til høreskade. 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. Kortvarige, kraftige lyde som fx pistolskud er særligt høreskadende. Det er altså ikke en lejlighedsvis udsættelse for kortvarig, høj støj, der øger risikoen for høreskade, men derimod den samlede energi af vedvarende, kraftig lyd. Det er også ligegyldigt, om man kan lide lyden eller ej, så musik kan være lige så høreskadende som støj fra et samlebånd eller en maskine.

### Spørgsmål om meget høj støj på arbejdspladsen

Den nationale undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' omfattede to spørgsmål om støj på arbejdspladsen. Begge spørgsmål var også med, sidste gang undersøgelsen blev foretaget i 2005 ('Arbejds miljø i Danmark 2005'). Det ene spørgsmål drejede sig om udsættelse for meget høj støj:

>

- >
- Er du udsat for støj, der er så høj, at du må råbe for at tale sammen med en, der står lige ved siden af dig?

Svarmulighederne omhandlede, hvor stor en del af den daglige arbejdsdag deltageren var udsat for støjen. Det kunne være 'Næsten hele tiden', 'Ca. ¾ af tiden', 'Ca. ½ af tiden', 'Ca. ¼ af tiden', 'Sjældent/meget lidt' eller 'Aldrig'.

Det andet spørgsmål drejede sig om **forstyrrende støj**. Læs analysen af deltagerens svar på dette spørgsmål.

Der er sandsynligvis god overensstemmelse mellem deltagerens besvarelse af spørgsmålet om udsættelse for meget høj støj og de aktuelle støjbelastninger med risiko for høreskade på industrielle arbejdspladser (~80-85 dB(A)). Det er derimod sandsynligt, at en væsentlig del af deltagerne fra ikke-industrielle arbejdspladser ikke har været udsat for høreskadende støj, selvom de har svaret ja på spørgsmålet. Årsagen er, at de sandsynligvis oplever, at de må råbe for at overdøve andre stemmer på arbejdspladsen, uden at de af den grund behøver at have været udsat for støjbelastninger med risiko for høreskade. Medarbejdere på en del ikke-industrielle arbejdspladser vil almindeligvis rent reflektorisk søge at hæve stemmen for at overdøve andre, indtil lydniveauet nærmer sig 80 dB(A). I den situation udgør medarbejderens egen stemme som regel den væsentligste kilde til den målte støjbelastning, og de er dermed ikke udsat for høreskadende støj. Vi har derfor valgt i denne undersøgelse at benævne støjen som "meget høj støj" og ikke som i den tidligere undersøgelse fra 2005, hvor den er benævnt som "høreskadende støj".

## Meget høj støj på arbejdspladsen i 2010

### Jobgrupper

Resultaterne for udsættelse for meget høj støj i mere end ¼ af arbejdstiden opgjort på jobgrupper.

Følgende jobgrupper oplever statistisk set (signifikant) oftere end gennemsnittet at være udsat for meget høj støj i ¼ eller mere af arbejdstiden. Jobgrupperne er vist med faldende værdier for, hvor stor en del af tiden det sker:

- Slakteriarbejdere
- Metalarbejdere, ufaglærte – industri
- Mekanikere og maskin- og metalmonterere – industri
- Blikkenslagere – byggeri
- Nærings- og nydelsesmiddelarbejdere
- Murere og andre bygningsarbejdere
- Tømrere og snedkere – byggeri
- Faglærte maskinarbejdere – industri
- Daglejere
- Landbrugs-, gartneri- og skovbrugsarbejdere
- Pædagoger og pædagogmedhjælpere
- Kokke, køkkenmedhjælpere og økonomaer
- Folkeskolelærere
- Elektrikere
- Lager- og havnearbejdere
- Rengøringsassistenter.

>

- > Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på, hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

Se svarene om meget høj støj, fordelt på jobgrupper.

### **Alder og køn**

Resultaterne for udsættelse for meget høj støj opgjort på køn og alder:

- Flere mænd end kvinder oplever, at de er udsat for meget høj støj (Total: mænd: 17,3 %; kvinder: 10,6 %).
- Dette gælder for mænd og kvinder i alle aldersgrupper.

Se svarene om meget høj støj, fordelt på alder og køn.

### **Udvikling i meget høj støj fra 2005 til 2010**

En sammenligning af besvarelserne af samme spørgsmål i undersøgelse fra henholdsvis 2005 og 2010 viser, at markant flere deltagere angiver at være udsat for meget høj støj i 2010:

- **2005:** 9,2 % af samtlige deltagere
- **2010:** 13,8 % af samtlige deltagere.

Stigningen på 4,6 procentpoint er statistisk signifikant og svarer til en stigning i antallet af udsatte deltagere i undersøgelsen på 49 % fra 2005 til 2010. Stigningen kan ikke forklares med, at nye jobgrupper angiver at være udsat for meget høj støj.

NFA har foretaget yderligere analyser af udviklingen i deltagernes rapportering af meget høj støj fra 2005 til 2010. Resultaterne viser, at udviklingen ikke kan forklares ved en udvikling i deltagernes jobsammensætning.

Find tidsudviklingen for meget høj, støj fra 2005 til 2010 her.

### **Læs mere om meget høj støj**

Støjbekendtgørelsen findes via dette link.

I rapporten 'Støj fra menneskelig aktivitet – et udredningsarbejde' er der afsnit om støj i arbejdsmiljøet, herunder et afsnit om høreskadende støj.

## 3.7 Ugentlig arbejdstid

Ugentlig arbejdstid er med i NFA's landsdækkende spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010'.

Af seniorforsker Anne Helene Garde

Nedenstående analyse gennemgår resultaterne baseret på svar fra de ca. 10.600 erhvervsaktive personer, som har udfyldt spørgeskemaet. Resultaterne viser deltagerens svar på spørgsmål om ugentlig arbejdstid inden for forskellige jobgrupper, aldersgrupper og køn. Derudover sammenlignes deltagerens oplysninger om ugentlig arbejdstid med deltagerens oplysninger fra en lignende undersøgelse i 2005, 'Arbejds miljø i Danmark 2005'.

### Læsevejledning

Inden du læser selve analysen, vil vi anbefale dig at [læse den korte beskrivelse af, hvad du kan lægge i resultaterne](#).

### Hovedkonklusioner

- **Jobgrupper:** Der er 20 timers forskel på den gennemsnitlige længste og korteste selvrapporterede ugentlige arbejdstid. Selvstændige arbejder i gennemsnit 45 timer om ugen, mens serveringspersonale i gennemsnit arbejder 25 timer om ugen.
- **Alder og køn:** Både mænd og kvinder i aldersgruppen 18-24 år rapporterer en kortere ugentlig arbejdstid end mænd og kvinder på 25-59 år. Samlet set arbejder mænd ca. 6 timer mere om ugen end kvinder.
- **Udvikling:** Fra 2005 til 2010 er den selvrapporterede gennemsnitlige arbejdstid faldet med 1,6 time om ugen.

### Kort om den ugentlige arbejdstid

I denne analyse har vi udelukkende medtaget oplysninger fra deltagerne om deres arbejdstid i deres hovedbeskæftigelse. Når man opgør længden af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, har forskelle i antallet af deltidsansatte inden for jobgruppen stor betydning. Arbejdstidens længde (og placering) kan have betydning for medarbejdernes mulighed for at restituere sig.

### Spørgsmål om den ugentlige arbejdstid

Den Nationale undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' omfattede et spørgsmål om svarpersonernes ugentlige arbejdstid i deres hovedbeskæftigelse:

- Hvor mange timer om ugen arbejder du i din hovedbeskæftigelse, inkl. eventuelle ekstratimer?

Deltagerne blev bedt om at angive et helt antal timer.

>

## > Resultater om ugentlig arbejdstid

### Jobgrupper

Resultaterne for ugentlig arbejdstid opgjort på jobgrupper. Deltagernes rapporter af deres ugentlige arbejdstid viser, at der er 20 timers forskel på den gennemsnitlige længste og korteste ugentlige arbejdstid. Selvstændige arbejder i gennemsnit 45 timer om ugen, mens serveringspersonale i gennemsnit arbejder 25 timer om ugen.

Følgende 10 jobgrupper rapporterer den længste ugentlige arbejdstid i deres hovederhverv. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i disse jobgrupper er mere end 39 timer. De har en statistisk signifikant længere ugentlig arbejdstid end andre jobgrupper.

- Selvstændige
- Universitetsforskere
- Chefer
- Læger og tandlæger
- Ingeniører og arkitekter
- Akademikere, naturvidenskab
- Akademikere, samfundsvidenskab og humaniora
- EDB-folk
- Beregnere, produktionsplanlæggere, speditører o.l.

Følgende 10 jobgrupper rapporterer den korteste ugentlige arbejdstid i deres hovederhverv. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er mindre end 35 timer i disse jobgrupper. De har en statistisk signifikant kortere ugentlig arbejdstid end andre jobgrupper.

- Serveringspersonale
- Ekspedienter
- Rengøringsassistenter
- Hjemmepleje, hjemmehjælp og omsorgsmedhjælpere
- Lager- og havnearbejdere
- Kontormedhjælpere og telefonister
- Pædagoger og pædagogmedhjælpere
- Sygeplejersker
- Fysio- og ergoterapeuter
- Kokke, køkkenmedhjælpere, økonomaer.

Svarprocenterne i undersøgelsen varierer med køn og alder. NFA har derfor foretaget en række specialanalyser, som viser, at variationen i svarprocenter i praksis ikke ændrer på, hvilke jobgrupper, der ligger højt i ovenstående analyser.

Se svarene om ugentlig arbejdstid, fordelt på jobgrupper.

### Alder og køn

Resultaterne for den ugentlige arbejdstid er opgjort for køn og alder. Vi har opdelt deltagerne i tre aldersgrupper: De unge i alderen 18-24 år, midtergruppen i alderen 25-49 år og de ældre i aldersgruppen 50-59 år.

- Mænd og kvinder i aldersgruppen 18-24 år rapporterer en kortere ugentlig arbejdstid end mænd og kvinder på 25-59 år.
- Mænd har længere ugentlig arbejdstid end kvinder. De arbejder i gennemsnit ca. 6 timer mere om ugen.

>

- > Se svarene om ugentlig arbejdstid, fordelt på alder og køn.

### **Udvikling i selvrapporteret ugentlig arbejdstid fra 2005 til 2010**

Deltagerne blev bedt om at angive deres ugentlige arbejdstid i deres hovedbeskæftigelse i spørgeskemaundersøgelser i både 2005 og 2010. Det giver mulighed for at undersøge udviklingen i medarbejdernes selvrapporterede ugentlige arbejdstid over de seneste fem år.

- I 2005 var deltagernes gennemsnitlige selvrapporterede ugentlige arbejdstid i deres hovedbeskæftigelse 38,3 timer om ugen, mens arbejdstiden var 36,8 timer om ugen i 2010. Dette fald er statistisk signifikant og indikerer, at der er sket et fald i hvor længe medarbejderne på danske arbejdspladser arbejder om ugen.

NFA har foretaget yderligere analyser af udviklingen i deltagernes selvrapporterede arbejdstid fra 2005 til 2010. Resultaterne viser, at udviklingen ikke kan forklares ved en udvikling i deltagernes jobsammensætning.

Find tidsudviklingen for den ugentlige arbejdstid fra 2005 til 2010 [her](#).

## 4. Læsevejledning til de deskriptive analyser

De deskriptive analyser af svarene fra NFA's undersøgelse 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' siger noget om, hvordan arbejds miljø og helbred opleves af de adspurgte personer fordelt på jobgrupper samt i forhold til alder og køn.

Af analysechef Elsa Bach

De deskriptive analyser af resultaterne fra undersøgelsen 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' er som hovedregel såkaldte univariate analyser, der beskriver deltagernes faktiske rapportering af arbejds miljø og helbred i grupper. Det betyder for eksempel, at vi ikke har taget højde for, om der er flest mænd eller kvinder, gamle eller unge i de enkelte jobgrupper, når vi har analyseret forskelle mellem jobgrupperne.

### **Svarprocenterne varierer inden for forskellige grupper**

Undersøgelsen i 2010 viste varierende svarprocenter afhængig af køn, alder, jobgruppe og bopælsregion. Vi har derfor foretaget yderligere robusthedsanalyser for at fastslå, om de varierende svarprocenter i 2010 påvirker de deskriptive analyser. Robusthedsanalyserne viser, at usikkerheden, der skyldes de varierende svarprocenter i forskellige grupper, er betydeligt mindre end den usikkerhed, der generelt er på en spørgeskemaundersøgelse af denne størrelse. Vi viser derfor de ukorrigerede resultater i samtlige deskriptive analyser. **De detaljerede robusthedsanalyser fremgår af metodenotatet, bilag 1.**

### **Tidsudviklingen i sammensætningen af arbejdsstyrken mht. jobgrupper fra 2005-2010 påvirker kun resultaterne i få tilfælde**

Vi har udarbejdet selvstændige analyser for at belyse, hvor meget af ændringerne i det rapporterede arbejds miljø fra 2005 til 2010, der kan forklares af ændringer i sammensætningen af arbejdsstyrken mht. jobgrupper. Resultaterne af disse analyser viser, at ændringer i arbejdsstyrkens sammensætning kun har haft meget begrænset betydning for de observerede ændringer i arbejds miljøet fra 2005 til 2010. I de enkelte tilfælde, hvor udviklingen i det rapporterede arbejds miljø er delvis påvirket af udviklingen i sammensætning af arbejdsstyrken, er det kommenteret i de emnespecifikke deskriptive analyser.

### **Resultaterne bygger på tværsnitsdata**

Resultaterne fra undersøgelsen 'Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010' er tværsnitsdata. Så data siger kun noget om deltagernes oplevelse af deres arbejds miljø og helbred på det tidspunkt, hvor de bliver spurgt. Vi kan konkludere, at nogle jobgrupper ligger højere eller lavere end andre, fx at mennesker med rengøringsarbejde oplever et dårligere psykisk velbefindende end øvrige jobgrupper. Til gengæld kan vi ikke konkludere, om det er arbejdsvilkårene, arbejds miljøet (fx rengøringsarbejdet) eller noget helt andet, der er årsag til denne forskel.

>

> **Mindre jobgrupper fremgår ikke af analyserne**

Resultater for jobgrupper med få deltagere er mere usikre end resultater for jobgrupper med mange deltagere. Vi offentliggør derfor ikke resultater, hvor færre end 30 personer fra samme jobgruppe har besvaret spørgeskemaet. Du kan læse uddybende beskrivelser af de enkelte jobgrupper i tabellerne med data fra undersøgelsen.

## 5. Metoden bag undersøgelsen Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010

Undersøgelsen 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010' (NAK-2010) er baseret på en tilfældigt udvalgt stikprøve af befolkningen – i alt 30.000 personer i alderen 18 til 59 år med bopæl i Danmark. Stikprøven blev udtaget i starten af september 2010.

Af analysechef Elsa Bach

### **Knap 15.000 valgte at svare på tilsendt spørgeskema**

De tilfældigt udtrukne 30.000 personer fik i oktober 2010 tilsendt et spørgeskema med posten, hvor de blev bedt om at besvare enten det tilsendte, trykte spørgeskema eller et tilsvarende elektronisk spørgeskema via internettet. Spørgeskemaet indeholdt 62 hovedspørgsmål om arbejdsmiljø og helbred. Næsten 15.000 (14.453) personer valgte at besvare spørgeskemaet.

### **Nuværende analyser omfatter personer i job**

Svarene fra de næsten 15.000 personer i alderen 18 til 59 år, der valgte at besvare spørgeskemaet, giver et øjebliksbillede af, hvordan arbejdsmiljø og helbred opleves i Danmark i 2010. I alt 53 % af dem, der var i arbejde på svartidspunktet, besvarede spørgeskemaet. Nuværende analyser omfatter kun de personer, der var i arbejde og besvarede spørgeskemaet, nemlig ca. 10.600 personer.

### **De udtrukne personer i 2010 omfatter fire populationer – se tabel 1**

Deltagerne er udtrukket i cpr-registret i starten af september 2010. NAK-2010 er i princippet baseret på en tilfældigt udvalgt stikprøve på i alt 30.000 i alderen 18-59-år med bopæl i Danmark. Men da deltagerne også omfatter personer, der er udtrukket til tidligere NAK-undersøgelser samt nogle, der er udtrukket for første gang, så består det faktiske udtræk af fire populationer:

1. Den eksisterende population, som i 2005 omfattede 18-54-årige, og som derfor i 2010 er 23-59 år gamle.
2. Nyudtrukne unge i aldersgruppen 18-22 år med bopæl i Danmark primo september 2010 (for at supplere den tidligere NAK-population med yngre personer).
3. Nyudtrukne personer i alderen 23-59 år, som ikke boede i Danmark den 1. oktober 2005 (for at supplere den tidligere NAK-population med personer, som er indvandret siden sidste udtræk).
4. Nyudtrukne voksne personer i alderen 18-59 år (for at gøre den samlede undersøgelse større og dermed mere dækkende).

Da der forventes at være et antal personer, der har ønsket at være forskerbeskyttede (dvs. at forskere ikke må henvende sig til dem) i den eksisterende NAK-population (i alt ca. 3.000 personer), er det samlede antal navne og adresser i udgangspunktet på mere end 30.000 for at opnå en samlet kontaktet population på 30.000 personer.

>

> Tabel 1. Populationer i cpr-udtræk primo september 2010

Udtræks- population	Antal personer	Kriterium for udtræk: Alder	Kriterium for udtræk: Andet	Oplysninger i udtrækket
<b>Eksisterende NAK-2005- kohorte</b>	19.855	(Er udtrukket – senest i september 2005	(Er udtrukket – senest i september 2005	Cpr-nummer, status (dvs. bopæl i Danmark/død//udvandret/for skerbeskyttet), dato for dødsfald/udvandring, bopælskommune, navn, adresse
<b>Nyt udtræk: Unge 2010</b>	Op mod 2.000	18-22 år	–	Cpr-nummer, bopælskommune, navn, adresse
<b>Nyt udtræk: Indvandrede 2010</b>	Op mod 300	23-59 år	Boede ikke i Danmark den 1. oktober 2005, bor i Danmark på udtrækningstidspunkt	Cpr-nummer, bopælskommune, navn, adresse
<b>Nyt udtræk: Voksne 2010</b>	Ca. 14.000	18-59 år	–	Cpr-nummer, bopælskommune, navn, adresse

### Oplysninger om personernes køn, alder, jobgruppe og branche

De eneste oplysninger, NFA havde, da stikprøven blev udtrukket, om de udtrukne personer, var deres alder og køn, hvilket er oplysninger fra cpr-registret. NFA har efterfølgende fået oplysninger om personernes job og branche, hvis de er i arbejde. Disse oplysninger stammer fra Danmarks Statistiks registre.

### Aggregerede grupper baseret på Danmarks Statistiks fagklassifikation

Joboplysningerne er baseret på den såkaldte DISCO-88 kode, hvilket er Danmarks Statistiks fagklassifikation. NFA har i de deskriptive analyser valgt så vidt muligt at aggregere de data, som koden angiver. Grupper med under 30 personer er slået sammen, hvis de har fælles uddannelsesniveau eller delvis fælles betegnelse.

### Grupper udenfor fagklassifikationen

Enkelte grupper indgår ikke i opgørelserne, hvis sammenlægning på basis af fagklassifikationen var problematisk. Disse personer indgår derfor kun i analyser, hvor deres joboplysninger ikke skal bruges, nemlig i analyser, hvor data alene belyser køns- og aldersforskelle for alle i beskæftigelse.

Opdelingerne i jobgrupper er for nærværende analyser ens, uanset om det drejer sig om fysisk, kemisk eller psykisk arbejdsmiljø eller om helbred.

>

## > **Bortfaldsanalyser**

Svarprocenterne i stikprøveundersøgelser varierer i forskellige grupper/strata. Vi har undersøgt, om svarprocenterne er afhængige af køn, alder, jobgruppe og bopælsregion i 2010 (øst og vest for Storebælt), dvs. de oplysninger, vi har om de udtrukne personer, uanset om de har besvaret spørgeskemaet eller ej. Analyserne af svarprocenterne viser, at de varierer mellem 20 % og 85 %. Svarprocenterne er højere for kvinder end for mænd, og de er lidt højere for personer bosiddende vest for Storebælt. Svarprocenterne er desuden højest for personer med en relativ lang uddannelse. Den variabel, der betyder mest for svarprocenten, er alder. Det strata, der havde den laveste svarprocent, var 18-24-årige mænd uden for erhverv og bosiddende øst for Storebælt. De strata, der havde de højeste svarprocenter, var kvindelige fysio- og ergoterapeuter, samt kvindelige læger, tandlæger, ingeniører og arkitekter.

For at vurdere hvorvidt de varierende svarprocenter har indflydelse på, hvilke faggrupper, der markerer sig som havende henholdsvis godt eller dårligt arbejdsmiljø, har vi undersøgt betydningen af de varierende svarprocenter i en robusthedsanalyse. Siden alder havde meget stor effekt på svarsandsynligheden, valgte vi at gennemføre robusthedsanalysen på variable, som har stor variation med alder ('skubber og trækker mindst 25 % af arbejdstiden', 'løfter mindst 25 % af arbejdstiden', 'fysiske belastninger i arbejdet', 'gående/stående arbejde', 'kvantitative krav i arbejdet', 'selvvurderet helbred'). Robusthedsanalysen kan således ses som eksempler på "worst case".

Generelt viste robusthedsanalysen, at en korrektion for forskelle i svarprocenter kun førte til små forskydninger i de beregnede andele af arbejdstagere, som i de forskellige jobgrupper rapporterer de undersøgte variabler over et vist niveau. Korrektionen førte praktisk talt ikke til ændringer i rangordenen af de forskellige jobgruppers rapportering af disse variabler, og forskydningerne var langt mindre end den tilfældige måleusikkerhed på beregning af jobgruppernes gennemsnit for rapportering af de undersøgte variabler. Korrektion for varierende svarprocenter synes derfor ikke at have praktisk betydning. Derfor viser vi de ukorrigerede resultater i samtlige deskriptive analyser. **Den anvendte metode og de detaljerede robusthedsanalyser fremgår af bilag 1.**

## **Udviklingen i arbejdsstyrkens jobsammensætning og dennes indvirkning på udviklingen i arbejdsmiljø**

Det er teoretisk muligt, at udviklingen i rapportering af arbejdsmiljøforhold fra 2005 til 2010 er påvirket af ændringer i arbejdsstyrkens sammensætning. Vi har derfor udarbejdet selvstændige analyser for at belyse, hvor meget af ændringerne i det rapporterede arbejdsmiljø fra 2005 til 2010 der kan forklares af jobsammensætningen. **Den anvendte metode og de detaljerede analyser fremgår af bilag 2.**

De overordnede resultater af analysen viser, at de ukorrigerede og de korrigerede ændringer fra 2005 til 2010 peger i samme retning (har samme fortegn) for samtlige spørgsmål, der indgik i analysen. Samtlige spørgsmål, der viser en signifikant ændring i rapportering i de ukorrigerede analyser viser også en signifikant ændring i de korrigerede analyser, og samtlige spørgsmål, der ikke viser en signifikant ændring i de ukorrigerede analyser, viser heller ikke en signifikant ændring i de korrigerede analyser. Det kan således konkluderes, at ændringer i arbejdsstyrkens sammensætning kun har haft meget begrænset betydning for de observerede ændringer i arbejdsmiljøet fra 2005 til 2010. Derfor viser vi de ukorrigerede resultater i samtlige af de emnespecifikke, deskriptive analyser, der indeholder resultater for udviklingen i arbejdsmiljø fra 2005 til 2010. I de enkelte

>

- > tilfælde, hvor udviklingen i det rapporterede arbejdsmiljø er delvist påvirket af udviklingen i jobsammensætningen, så er det kommenteret i de emnespecifikke deskriptive analyser.

**Datatilsynets journalnummer**

Undersøgelsens anmeldelse til Datatilsynet har journalnummer 2007-54-0059.

