



---

# TRIVSEL, PSYKISK ARBEJDSMILJØ OG STRESSTENDENSER PÅ DET DANSKE ARBEJDSMARKED

Januar 2019

**DA**

DANSK  
ARBEJDSGIVERFORENING

TRIVSEL, PSYKISK ARBEJDSMILJØ OG STRESSTENDENSER  
PÅ DET DANSKE ARBEJDSMARKED 2019

© Dansk Arbejdsgiverforening

Ansvarsh. red. Beate Fabricius

Øvrige forfattere: Maria Schougaard Berntsen, Nina Maria Pedersen  
og Christina Suhr Raby

Grafisk produktion: Dansk Arbejdsgiverforening

Udgivet: Januar 2019

ISBN: 978-87-7755-659-3



## Forord

De beskæftigede i Danmark stortrives på arbejdet. Vi er i den europæiske elite, når det gælder kvalitet i arbejdslivet, og medarbejdernes arbejdsevne er i top. Dét er vigtigt for virksomhederne, da de har en oprigtig interesse i, at deres ansatte trives og ikke kommer til skade. Medarbejderne er helt afgørende for virksomhedernes produktion.

Alligevel formår mange aktører at blæse mistrivsel og stress ud af proportioner. De maler skræmmebilleder af skrappelløse arbejdsgivere og dårligt arbejdsmiljø. Intet kunne være mere forkert. Hvorfor er det et tabu at sige: "Her går det godt!", når nu det er sandt?

DA vil derfor med denne rapport skabe større klarhed over, hvad der er op og ned i forhold til trivsel, psykisk arbejdsmiljø og stress på det danske arbejdsmarked.

Rapporten viser, at beskæftigede føler sig langt mindre stressede end de fleste andre. Samtidig har sygefraværet været stabilt de seneste år, og der er stadig kun få psykiske sygdomme, der skyldes arbejdet.

Danske arbejdspladser har et stort fokus på godt psykisk arbejdsmiljø og høj trivsel. Medarbejderne oplever, at de har mening i og indflydelse på arbejdet, og at de får masser af kollegial og ledelsesmæssig støtte. Det betyder dog ikke, at der ikke er udfordringer, og at nogle virksomheder ikke kan gøre det bedre. Udfordringer håndteres bedst i dialog på virksomheden – og det er allerede i dag et centralt omdrejningspunkt for arbejdet med trivsel og psykisk arbejdsmiljø.

Globalisering, digitalisering og et konstant behov for at gøre det bedre og mere effektivt skaber en ny præmis for de beskæftigede og virksomhederne. Det er både en mulighed og en udfordring, for udviklingen kræver stor omstillingsparathed. Det stiller krav. Og her har virksomhederne et ledelsesmæssigt ansvar for, at kravene håndteres på arbejdspladsen. Men kravene kommer ikke kun udefra. Virksomhederne oplever, at medarbejderne også selv stiller høje krav – både i privatlivet og i arbejdslivet. Derfor stiller vi rapporten også skarpt på nogle af de faktorer, der påvirker hverdagen for lønmodtagere.

Forandringer er et grundvilkår, og de skal håndteres. De virksomheder, som ikke allerede håndterer dem, skal øve sig i at håndtere dem. Det gøres bedst i den direkte dialog på arbejdspladsen. For trivsel kan man ikke regulere sig til. Der skal være fleksibilitet til, at virksomhederne kan skræddersy løsninger, både efter udfordringernes karakter og efter individuelle behov. Kun på den måde kan virksomhederne skabe de bedste vilkår for medarbejdertrivsel, produktivitet og konkurrencedygtighed.

God læselyst.



Pernille Knudsen, Viceadministrerende direktør  
Dansk Arbejdsgiverforening



# INDHOLD

<b>1. Danske beskæftigede oplever høj trivsel og godt psykisk arbejdsmiljø</b> .....	5
1.1 Indledning.....	5
1.2 Sammenfatning .....	5
1.3 Danskere har nogle af de bedste arbejdsforhold i verden .....	5
1.4 Danskere har et godt psykisk arbejdsmiljø og høj trivsel.....	8
1.5 Psykiske sygdomme skyldes sjældent arbejdet.....	13
<b>2. Stresstendenser i arbejdsstyrken</b> .....	17
2.1 Indledning.....	17
2.2 Sammenfatning .....	17
2.3 Hvad er stress? .....	18
2.4 Nye tendenser i danskernes hverdag .....	24
2.5 Stressfaktorer hos beskæftigede .....	27
2.6 Stress blandt unge.....	35
<b>3. Virksomhedernes indsats for trivsel og godt psykisk arbejdsmiljø</b> .....	41
3.1 indledning.....	41
3.2 Sammenfatning .....	41
3.3 Virksomhedernes indsats for trivsel og psykisk arbejdsmiljø .....	42
3.4 Virksomhedernes holdninger og motivation.....	47
3.5 Private og offentlige virksomheders indsats .....	50
<b>Bilag</b> .....	59
Bilag 1.1 Datagrundlaget .....	59
Bilag 1.2 Analyse af de seks guldkorn .....	60
Bilag 1.3 De udvalgte spørgsmål for de seks guldkorn for Europa .....	61
Bilag 1.4 De udvalgte spørgsmål for de seks guldkorn for Danmark.....	63
Bilag 1.5 Sammenvejning af de seks guldkorn for EU15 .....	66
Bilag 2.1 Artikel om stress .....	66
Bilag 2.2 Spørgsmålsformuleringer fra NFA .....	66
Bilag 3.1 Spørgsmålsformuleringer fra Rambøll survey.....	69
<b>Litteraturliste</b> .....	77



# 1. Danske beskæftigede oplever høj trivsel og godt psykisk arbejdsmiljø

## 1.1 Indledning

Danske beskæftigede mener selv, at har de god arbejdsevne og nogle af verdens bedste arbejdsforhold. I dette kapitel tegnes et billede af, hvordan danskere oplever deres arbejdsforhold, herunder hvordan de vurderer deres psykiske arbejdsmiljø og trivsel, jobkvalitet og work-life-balance. Der ses også på deres oplevelse af arbejdsevne, og i hvilken grad psykiske sygdomme kan kobles til arbejdet.

## 1.2 Sammenfatning

Danskere er tilfredse med arbejdslivet. Internationale undersøgelser viser, at danske job har den højeste jobkvalitet i EU15, de bedste arbejdsforhold, og at danskere er blandt de mest tilfredse, når det kommer til arbejdstid og -mængde.

Danskeres gode arbejdsforhold afspejler sig også i danskeres oplevelse af deres arbejdsevne. 90 pct. af danskerne har en god eller særdeles god arbejdsevne i forhold til de psykiske krav, der stilles i arbejdet.

Danske beskæftigede trives og oplever et godt psykisk arbejdsmiljø, bl.a. fordi de får ledelsesmæssig støtte og har indflydelse på arbejdet. På den måde ligner Danmark sine nabolande.

Få psykiske sygdomme kan kobles til arbejdet. En meget lille del af alle anmeldelser om psykiske sygdomme bliver anerkendt som en psykisk erhvervsygdom.

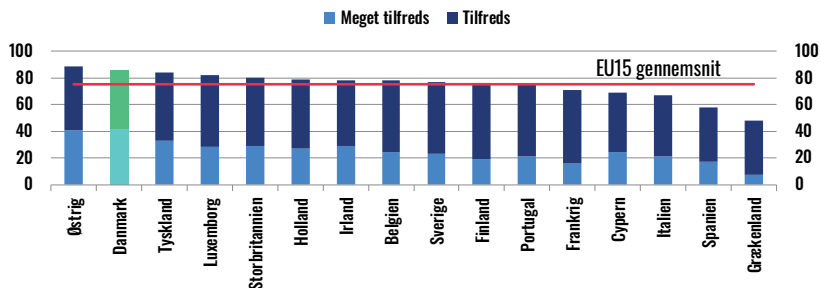
## 1.3 Danskere har nogle af de bedste arbejdsforhold i verden

86 pct. af alle danskere er tilfredse eller meget tilfredse med arbejdsbyrden. Det gør Danmark til det andet mest tilfredse land i Europa, jf. figur 1.1.



Figur 1.1. Tilpas arbejds mængde og -hastighed

Beskæftigede der er tilfredse med deres arbejdsbyrde, pct., 2014



Anm.: Beskæftigede, der har besvaret følgende spørgsmål: "Mere præcist, hvor tilfreds er du med hver af de følgende aspekter i dit nuværende job? Din arbejds mængde og din arbejds hastighed". EU15-gennemsnittet er et simpelt gennemsnit af de 15 landes besvarelser.

Kilde.: Eurobarometer, april 2014.

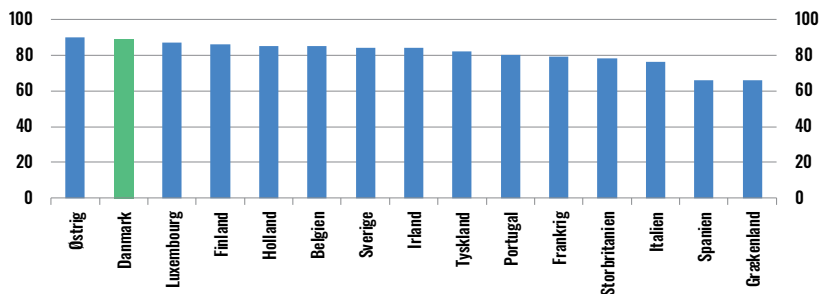
Det peger på, at der er balance i kravene på arbejdspladsen, når det kommer til arbejds mængde og arbejds hastighed.

Den generelle tilfredshed med arbejdsbyrden blandt danskere hænger godt sammen med NFA's undersøgelse *Arbejds miljø og Helbred* (2016). Den viser bl.a., at medarbejdere i gennemsnit oplever, at arbejdet sjældent eller kun sommetider tager energi og tid fra privatlivet. Dette billede har været stabilt siden 2012.

89 pct. af alle danskere oplever desuden, at de har en god balance mellem familie- og arbejdsliv. Kun Østrik overgår Danmark med 1 pct.-point, jf. figur 1.2.

**Figur 1.2. Danskerne har god work-life-balance**

Andel der er tilfredse med balancen mellem familie- og arbejdsliv, pct., 2018



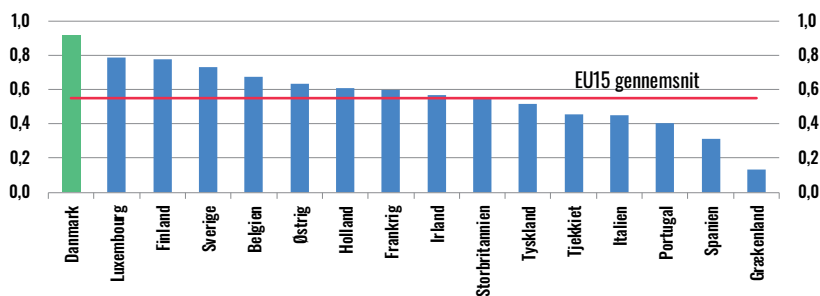
Anm.: Beskæftigede, selvstændige, studerende og ledige under 65 år, der har besvaret følgende spørgsmål: "Are/were you satisfied or not with the balance between your work/studies and your personal life?" med enten "very satisfied" eller "fairly satisfied" defineret som tilfredse med deres work-life-balance.

Kilde.: Flash Eurobarometer 470, Europa Kommissionen (2018).

Danmark er klart det land i EU15, der i 2015 havde de allerbedste arbejdsvilkår. Det viser European Trade Union Institutes jobkvalitetsindeks, hvor Danmark scorer 0,9 på et indeks mellem 0 og 1, hvor 1 er det højeste mulige. Det er markant mere end EU15-gennemsnittet med en score på 0,55, jf. figur 1.3.

**Figur 1.3. Danske job har den højeste kvalitet**

Jobkvalitet, indeks fra 0-1, 2015



Anm.: Indekset fra 0-1 er beregnet baseret på løn, typer af ansættelse og jobssikkerhed, arbejdstid og work-life-balance, arbejdsforhold, uddannelses- og udviklingsmuligheder og andel af medarbejdere, der er organiseret i fagforeninger.

Kilde.: European Trade Union Institute (ETUI), 'Bad jobs' recovery? European Job Quality Index 2005-2015.

Indekset er baseret på selv vurderet helbred, familie-arbejdslivsbalance, udsigten til at kunne finde nyt arbejde, hvis man bliver arbejdsløs samt vurdering af sikkerhed i ansættelsen.

Den høje jobkvalitet afspejler sig i danskernes tilfredshed med arbejdsforholdene. Det fremgår af tal fra Eurofound's spørgeskema om arbejdsvilkår, at danskere er de mest tilfredse med arbejdsforholdene blandt EU15-landene (Eurofound, 2015).

#### **1.4 Danskere har et godt psykisk arbejdsmiljø og høj trivsel**

Psykisk arbejdsmiljø er et bredt begreb, der omfatter en række faktorer i arbejdet, der kan udgøre en risiko for de ansattes sikkerhed og sundhed (risikofaktorer). Disse faktorer kan f.eks. udspringe af arbejdets indhold og den måde, arbejdet er tilrettelagt på, de organisatoriske forhold med betydning for den enkeltes arbejdsopgaver og de sociale relationer i forbindelse med arbejdets udførelse.

Det er nødvendigt med et godt psykisk arbejdsmiljø på landets arbejdspladser – også for at sikre høj trivsel og produktivitet. Psykisk arbejdsmiljø og trivsel er således et ledelsesmæssigt ansvar.

En måde at vurdere det psykiske arbejdsmiljø på er, om der er balance mellem de krav, der stilles vedrørende arbejdets udførelse og den kapacitet, der er til stede. Hvis der er ubalance, uanset til hvilken side, over en længere periode, er der en reel risiko for, at en majoritet af ledere og medarbejdere vil opleve en øget mistrivsel, og det kan være nødvendigt at iværksætte tiltag for at sikre et fortsat godt psykisk arbejdsmiljø.

Dele af virksomhedernes arbejdsmiljø er omfattet af Arbejdstilsynets afgørelsesområde, jf. boks 1.1.

##### **Boks 1.1. Arbejdstilsynets rolle**

Arbejdstilsynets rolle er at føre tilsyn med og træffe afgørelser om de psykosociale risikofaktorer, der har sit udspring i arbejdsprocessen, arbejdsmetoden, de anvendte produkter eller de fysiske rammer for udførelsen af arbejdet. Det vil sige faktorer, der direkte eller indirekte er koblet til den enkeltes arbejdsfunktion og således omfattet af lov om arbejdsmiljø. Det drejer sig om følgende:

- Stor arbejdsbelastning eller tidspres.
- Vold og trussel om vold.
- Traumatiske hændelser.
- Høje følelsesmæssige krav.
- Skifteholdsarbejde eller arbejde på forskudte tidspunkter.
- Fysiske forhold, f.eks. arbejdsstedets indretning, støj, temperaturer.
- Isoleret arbejde.

- Ensidigt belastende arbejde.

Herudover evt. mobning og chikane.

Arbejdstilsynet fører ikke tilsyn med og kan ikke træffe afgørelse om problemer, der udspringer af ledelsens overordnede beslutninger om virksomheden, om samspelet mellem ledelsen og de ansatte samt ansatte indbyrdes eller forhold uden for virksomheden. Det kan f.eks. være nedskæringer, uddannelsesforhold, løn og avancement.

#### **1.4.1 Positive faktorer kan bidrage til god trivsel og øget kapacitet**

Forskning viser, at der er nogle forhold, såkaldte positive faktorer, som generelt har betydning for trivsel på arbejdspladsen. Hvis faktorerne ikke er til stede eller kun er til stede i meget lav grad, har det negativ indvirkning på trivslen. Hvis de derimod i høj grad er til stede, har det positiv indvirkning på trivslen. Selvom de kaldes positive faktorer, er det dog ikke helt retvisende. De seks faktorer er hverken positive eller negative i sig selv. Alle faktorer har en dobbeltkarakter.

*"På den ene side kan positive faktorer bidrage til arbejdstagernes trivsel og udvikling i arbejdsituationen og på den anden side, kan de bidrage til at reducere virkningen af risikofaktorer og øge arbejdstagernes evne til at håndtere arbejdets krav, uden at arbejdsindsatsen får negativ betydning for helbred eller trivsel"* (Klitgaard & Clausen, 2010).

De positive faktorer kan være mange. Her er der udvalgt 6 positive faktorer, som forskere har peget på, har stor betydning for den enkelte medarbejders trivsel på arbejdet. Faktorerne dækker over nogle grundlæggende menneskelige behov og går under betegnelsen de seks guld-korn. De omfatter 1) krav i arbejdet, 2) indflydelse på eget arbejde, 3) mening i arbejdet, 4) forudsigelighed, 5) social støtte og 6) belønning. De seks guld-korn er beskrevet i større detalje i boks 1.2.

I præcist hvilket omfang og på hvilken måde, de seks guld-korn skal være tilstede for at skabe god trivsel, er dog forskellig fra job til job og individ til individ. Det væsentlige er, at den enkelte oplever, at de seks guld-korn er tilstede, og at der er balance mellem dem indbyrdes.

#### **Boks 1.2. Beskrivelse af de seks guld-korn**

##### **Indflydelse på eget arbejde**

Indflydelse handler bl.a. om, at medarbejderen oplever mulighed for at påvirke beslutninger, som har betydning for arbejdet. Det handler også om oplevelsen af at få tilstrækkelig information til, at den enkelte kan varetage sine arbejdsopgaver på en hensigtsmæssig måde. Det kan f.eks. være, at medarbejderen oplever at have indflydelse på, hvordan eller hvornår der arbejdes. Meget indflydelse eller alle former for indflydelse er ikke nødvendigvis positivt eller nødvendigt for den enkelte medarbejder.

### **Mening i arbejdet**

Mening i arbejdet handler for det første om, at virksomhedens overordnede mening, mål og visioner opleves nærværende og meningsfulde for den enkelte medarbejder. Det vil sige, at medarbejderne kan se sig selv i kerneopgaven. Det handler også om medarbejderens oplevelse af, at deres bidrag er meningsfuldt. F.eks. fordi deres indsats er vigtig for kunder, klienter eller samfundet. Hvad der er meningsfuldt for det enkelte individ udspringer bl.a. af egne værdier, og derfor vil det være forskelligt fra medarbejder til medarbejder.

### **Forudsigelighed**

Forudsigelighed handler om at undgå uvished og usikkerhed, f.eks. ved at medarbejdere oplever at få relevante informationer på det rette tidspunkt. Det er "de store linjer", der betyder noget, f.eks. forstående omstruktureringer, vigtige beslutninger og ændringer i måden at udføre arbejdet på og fremtidsplanerne for arbejdspladsen. Behovet for og oplevelsen af forudsigelighed kan variere fra situation til situation og fra person til person.

### **Social støtte**

Social støtte handler bl.a. om, at man oplever at få den nødvendige støtte fra kollegaer og leder, og at arbejdsfællesskaber evner at håndtere uenigheder. En høj grad af oplevet social støtte vil være vigtig for langt de fleste medarbejdere.

### **Belønning**

Belønning handler om at imødekomme de krav og forventninger, medarbejderne har i forbindelse med at blive anerkendt og belønnet for deres arbejdsindsats. Hvad der opleves som belønning og anerkendelse kan variere fra person til person.

### **Krav i arbejdet**

Kravene i arbejdet handler om de krav, der er til medarbejderen. Kravene kan bl.a. handle om kvalitet i arbejdet, tid eller mængden af opgaver. Derfor varierer det fra person til person hvilke krav, der opleves som en passende stimulering. Kravene skal således være balancerede.

Kilde: For en nærmere uddybning se f.eks. Tage Søndergaard Kristensen (2017), *De 6 guldorn – vejen til det gode job*.

## **1.4.2 Danmark på niveau med Sverige og Norge i forhold til de seks guldorn**

Ser man på, hvor stor en andel af de beskæftigede, der svarer, at de seks guldorn i høj grad er tilstede i arbejdet, tegner der sig et billede af arbejdspladser med høj grad af trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø for Danmark. Norge og Sverige er de 2 lande, vi ofte sammenligner os med i forhold til psykisk arbejdsmiljø, idet arbejdsmarkedernes indretning ligner hinanden.

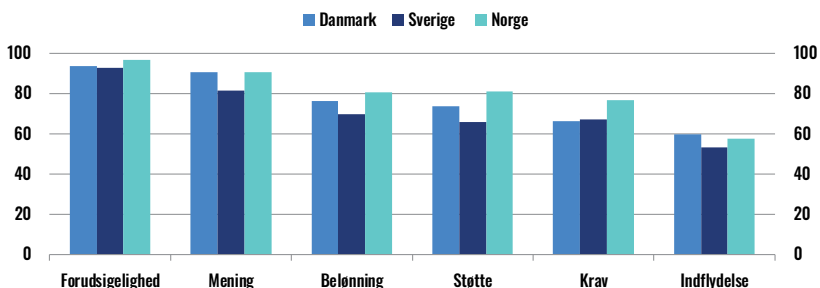
I en sammenvejning af de seks guldorn indtager Norge førstepladsen blandt EU15-landene med ca. 81 pct., mens Danmark og Sverige opnår henholdsvis ca. 77 pct. og ca. 72 pct., jf. bilag 1.5.

I forhold til Norge ligger Danmark lidt højere, når det gælder indflydelse på eget arbejde, hvilket stemmer godt overens med Global Competitiveness Report 2018, hvor Danmark udråbes til det land, der har det fladeste hierarki på arbejdsmarkedet (World Economic Forum, 2018).

Danmark ligger på niveau med Norge og Sverige på forudsigelighed, mening i arbejdet, belønning og støtte. Danmark ligger lidt lavere i forhold til krav målt som tid nok til arbejdet, jf. figur 1.4.

**Figur 1.4. Danmark er på niveau med nordiske naboer**

Andel af beskæftigede, der svarer klart positivt på tilstedeværelsen af guldcornene, pct.



Anm.: For hvert guldcorn anvendes middelværdien af spørgsmålene, med undtagelse af krav i arbejdet, som kun består af spørgsmålet, om den enkelte har tid nok til arbejdet. Uoplyste indgår i beregningen og udgør 0,60 pct. i Danmark. Guldcornene er uddybet i boks 1.2. Metodebeskrivelsen fremgår af bilag 1.2 og 1.3.  
 Kilde: Egne beregninger på baggrund af Eurofound, European Working Conditions Surveys (EWCS) (2015).

Set alene på den danske måling er der færrest, som vurderer, at indflydelse i høj grad er tilstede på arbejdspladsen. Resultatet dækker dog over en betydelig andel beskæftigede, der mener, at de i nogen grad har indflydelse på arbejdet. Ca. 8 pct. mener ikke, at de har indflydelse på deres arbejdsplads.

Billedet af medarbejdernes svar på spørgsmål om tilstedeværelse af guldcornene indikerer, at virksomhederne er gode til at værne om trivslen på arbejdspladsen.

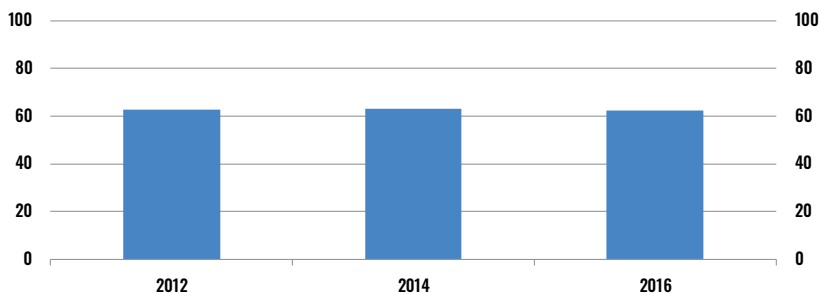
Og dét kan have stor betydning for helbredet. Forskning viser, at støtte – særligt i kombination med andre positive faktorer – kan have positive helbredsmæssige virkninger i forhold til f.eks. hjertekarlidelser, stress og udbændthed (Klitgaard & Clausen, 2010).

De seks guldcorn og øvrige positive faktorer, som f.eks. tillid og retfærdighed, kan bidrage til at reducere virkningen af de forhold, som Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om, jf. boks 1.1. De kan også bidrage til at øge medarbejdernes og virksomhedens evne til at håndtere de daglige krav i arbejdet. Således kan positive faktorer have betydning for fastholdelse, produktivitet og kvalitet i arbejdet, og derfor har virksomhederne en naturlig interesse i at sikre, at disse forhold er til stede på arbejdspladsen.

Den høje tilstedeværelse af guldcornene: Indflydelse, mening, støtte, forudsigelighed, belønning og krav i form af tid til arbejdet har været stabil over tid, jf. figur 1.5.

**Figur 1.5. Stabil tilstedeværelse af guldcornene**

Udviklingen i beskæftigedes vurdering af de seks guldcorn, pct.



Anm.: Beskæftigede inkluderer almindelig lønmodtager, lønmodtager med personaleansvar, selvstændig, medhjælpende ægtefælle, studerende i arbejde mindst 8 timer pr. uge, elev/lærling (lære- eller praktikplads), i aktivering (f.eks. virksomhedspraktik, job med løntilskud, vejledning og opkvalificering), skånejob, flexjob og værnepligt. For metode se bilag 1.2 og 1.4.

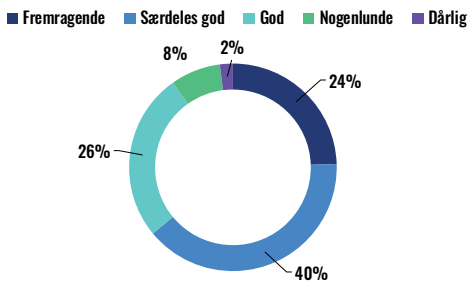
Kilde.: Egne beregninger på baggrund af NFA, *Arbejdsmiljø og Helbred* (2016).

De beskæftigede har således ikke ændret deres generelle oplevelse af høj trivsel og godt psykisk arbejdsmiljø på de danske arbejdspladser.

Billedet af høj trivsel på arbejdet harmonerer med, at danskerne selv vurderer, at de har en høj arbejdsevne i forhold til de psykiske krav i arbejdet. 9 ud af 10 beskæftigede oplever, at de har en fremragende, særdeles god eller god arbejdsevne, jf. figur 1.6.

**Figur 1.6. Arbejdsevne matcher psykiske krav**

Selvvurderet arbejdsevne ift. psykiske krav blandt beskæftigede, pct., 2016



Anm.: Det fulde spørgsmål lyder: "Hvordan vurderer du din nuværende arbejdsevne i forhold til de psykiske krav i dit arbejde?". Arbejdsevne afspejler den enkeltes vurdering af balancen mellem helbred og andre personlige ressourcer over for de krav, som arbejdet stiller. En ringe selvvurderet arbejdsevne hænger sammen med risikoen for fremtidig langtidssygefravær og tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Beskæftigede inkluderer almindelig lønmodtager, lønmodtager med personaleansvar, selvstændig, medhjælpende ægtefælle, studerende i arbejde mindst 8 timer pr. uge, elev/lærling (lære- eller praktikplads), i aktivering (f.eks. virksomhedspraktik, job med løntilskud, vejledning og opkvalificering), skånejob, flexjob og værnepligt.

Kilde.: Egne beregninger på baggrund af NFA, *Arbejdsmiljø og Helbred* (2016).

## 1.5 Psykiske sygdomme skyldes sjældent arbejdet

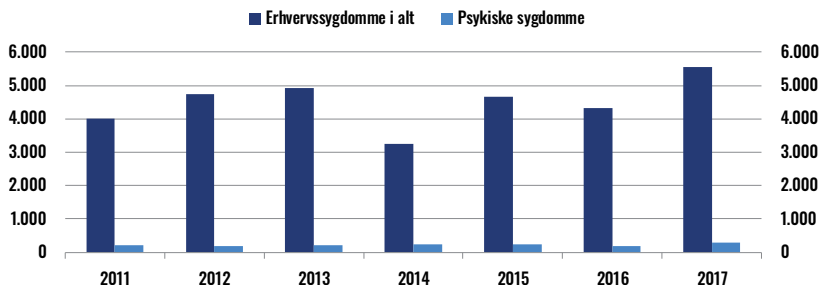
Når man ser på data om arbejdsskader, fremgår det, at psykiske sygdomme hos beskæftigede sjældent kan kobles til arbejdet.

Anerkendelse af psykiske sygdomme som erhvervs sygdomme udgør ca. 5 pct. af det samlede antal anerkendelser på arbejdsskadeområdet i gennemsnit i perioden 2011-2017, jf. figur 1.7.



**Figur 1.7. Få anerkendte psykiske sygdomme**

**Antal anerkendte arbejdsskader i anerkendelsesåret inkl. veteransager**



Anm.: Veteransager behandlet efter særlov eller arbejdsskadelov indgår. Anerkendelser er angivet i året for anerkendelse.  
Psykiske sygdomme er klassificeret efter slutdiagnosen.  
Kilde.: AES, Arbejdsskade-statistik 2017.

Andelen af anerkendelser af psykiske sygdomme i figur 1.7 indeholder veteransager. Var disse ikke inkluderet, ville andelen være endnu mindre end 5 pct.

Fortegnelsen over sygdomme, der anerkendes, er baseret på forskning. For at en anmeldelse anerkendes, skal der påvises sammenhænge mellem de arbejdsmæssige påvirkninger eller belastninger og psykiske sygdomme, jf. boks 1.3.

### **Boks 1.3. Anerkendelse af erhvervssygdomme herunder psykiske sygdomme**

Når Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring modtager en anmeldelse, indsamler de oplysninger om arbejdet og sygdommen for at kunne tage stilling til, om sygdommen er en arbejdsskade.

Selve afgørelsen af, hvorvidt der er tale om en sygdom, og om denne er forårsaget af arbejdet, foretages af eksperter med viden om risici i arbejdet og viden om psykiske sygdomme. For at en sygdom kan komme på fortegnelsen over erhvervssygdomme, der kan anerkendes, er det således en betingelse, at der foreligger tilstrækkelig dokumentation, som entydigt belyser de arbejdsmæssige påvirkninger eller belastninger, der fører til udvikling af psykiske sygdomme. Sygdommene er "posttraumatisk stress disorder" PTSD og "depression med debut i nær tidsmæssig sammenhæng med belastningen".

Andre psykiske sygdomme end dem på fortegnelsen har nogle af de samme symptomer. I de tilfælde kan myndigheden overveje, om sagen kan anerkendes alligevel. Hvis myndigheden vurderer, at der kan blive tale om anerkendelse uden for fortegnelsen, forelægges sagen for Erhvervs sygdomsudvalget.

Erhvervssygdomsudvalget vurderer, om sagen kan anerkendes. Det kræver, at sygdommen med overvejende sandsynlighed skyldes arbejdets særlige art.

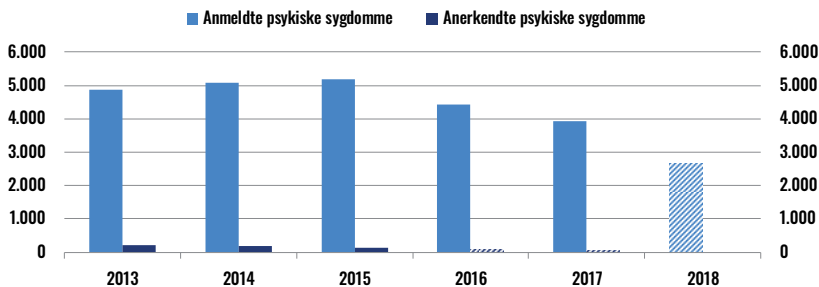
I den proces kan flere forskellige psykiske diagnoser drøftes.

I flere lande i Europa kan psykiske lidelser ikke blive anerkendt som arbejdsrelaterede. Det gælder i Tyskland, Belgien, Spanien, Finland, Holland og Schweiz. I Frankrig, Italien og Sverige kan psykiske lidelser ligesom i Danmark derimod godt blive anerkendt som arbejdsrelaterede (European Forum of the Insurance against accidents at work and occupational diseases, 2013).

Det er meget få anmeldelser af sager, hvor det kan påvises, at der er sammenhæng med arbejdet, så det ender i en anerkendelse. I løbet af de seneste 5 år er der i gennemsnit anmeldt ca. 4.700 sager om psykiske sygdomme. Anerkendelsesprocenten for 2013 til 2015 lå i gennemsnit på 3,6 pct., hvilket svarer til, at én ud af 28 sager blev anerkendt, jf. figur 1.8.

**Figur 1.8. Psykiske sygdomme skyldes sjældent arbejdet**

Antal anmeldelser og anerkendelser i anmeldeåret ekskl. veteransager



Anm.: Hverken veteransager behandlet efter særlov eller arbejdsskadelov indgår. Anmeldelser og anerkendelser er angivet i anmeldeåret. For de seneste år vil antallet af anerkendelse derfor stige, da ikke alle sager er færdigbehandlet. Ligeledes vil antallet af anmeldte sager i 2018 stige som året skrider frem. Tallene dækker over PTSD og andre psykiske sygdomme.

Kilde.: Særkørsel fra Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring oktober 2018.

Anerkendelsesprocenten har ligget stabilt i perioden 2013-2015. Selvom alle sager anmeldt i perioden 2016 og 2017 endnu ikke er færdigbehandlede, er der på nuværende tidspunkt ingen tegn på, at anerkendelsesprocenten vil se væsentlig anderledes ud for den periode.

Det relativt høje anmeldelsestal set i forhold til anerkendelserne skal ses i lyset af, at læger har pligt til at anmelde, hvis de har en patient, hvor sygdommen muligvis er arbejdsbetinget. Ligeledes kan fagforbundet anmelde en erhvervssygdomssag, hvis de ønsker det. Anmeldelse handler derfor ikke kun om erstatning til den enkelte, men også om overvågning af eventuelle nye sammenhænge.



## 2. Stresstendenser i arbejdsstyrken

### 2.1 Indledning

Stress er et tema, som optager mange danskere. Betegnelsen stress bruges i mange forskellige sammenhænge og af personer med vidt forskellige udgangspunkter; fra forskere og eksperter til den brede offentlighed.

I dette kapitel belyses stress fra forskellige vinkler, og der stilles skarpt på hvad data, der findes om stress, viser og ikke viser. Der ses på forskellige gruppers selvvaluerede stress og på samfundstendenser generelt og blandt unge. Herudover ses på nogle af de generelle livsforhold, der ifølge forskningen kan have en betydning for mistrivsel og i værste fald for udvikling af stressrelaterede sygdomme.

### 2.2 Sammenfatning

Niveauet og udviklingen i selvvalueret stress er forskellig fra spørgeskemaundersøgelse til spørgeskemaundersøgelse. NFA's undersøgelse *Arbejds miljø og Helbred* viser, at niveauet har været konstant de sidste 6 år, mens data fra *Danskernes Sundhed* viser, at andelen af beskæftigede med højt stressniveau er stigende. Der har dog ikke været nogen ændring i sygefraværet hos de beskæftigede.

Beskæftigede føler sig mindre stressede end dem med løsere arbejdsmarkedstilknytning. Danskere med svag eller uden arbejdsmarkedstilknytning føler sig oftere stressede.

De beskæftigede føler sig generelt sunde. Det gælder selv blandt de beskæftigede, der ofte føler sig stressede – her vurderer 3 ud af 4, at de har et rigtigt godt helbred. Tillige vurderer 2 ud af 3, at deres arbejdsvegne matcher de psykiske krav i arbejdet.

Selvom de, der ofte føler sig stressede, har et rigtigt godt helbred, er der alligevel tegn på, at nogle af dem mistrives. Det kommer til udtryk ved mindre tilfredshed med sociale relationer, familieliv, økonomi og dagligdag.

De beskæftigede, der ofte føler sig stressede, skiller sig også ud på andre parametre. En større andel ryger, sover for lidt og motionerer ikke i overensstemmelse med anbefalingerne.

Også for unge gælder det, at jo tættere knyttet, man er til arbejdsmarkedet, jo mindre stresset føler man sig. Studerende føler sig således oftere stressede end lærlinge og elever. Flere studerende vurderer selv, at stressen særligt skyldes krav til egne præstationer.

Virksomhederne rapporterer også, at de i dag oplever, at medarbejdere generelt stiller høje krav til sig selv – både i forhold til arbejdsliv og privatliv. Forskning viser, at der generelt er flere, der stræber efter at være perfekte, hvilket kan kobles til nye samfundstendenser. Det kan bidrage til, at flere personer rapporterer mistrivsel og dårligt mentalt helbred.

## 2.3 Hvad er stress?

Begrebet stress bruges hyppigt af den danske befolkning, f.eks. er antallet af artikler i danske medier med "stress" i overskriften steget fra 619 i 2003 til 4.553 i 2018, jf. bilag 2.1. Det er dog meget forskelligt fra person til person, hvad man lægger i ordet stress. Det kan være alt fra et øjeblikks travlhed til at være syg af stress.

Fysiologisk er stress en naturlig egenskab, som er hensigtsmæssig i akutte situationer, da den får os til at arbejde mere effektivt og kan være præstationsfremmende. Det er derimod problematisk, hvis det ender i en længerevarende stressstilstand.

Hvor mange danskere, der faktisk er syge på grund af stress, eller som er sygemeldte med stress, vides ikke, da det alene kan afdækkes via en individuel vurdering af en læge eller psykolog.

### Boks 2.1. Stress er en naturlig reaktion

#### **Ikke én definition på stress**

Der er rigtig mange definitioner på stress. De mange definitioner bærer præg af, at der er forskellige tilgange til stress. Nogle har fokus på, at krav udløser stress, andre har fokus på individets tanker og mestring, og så er der dem, der har fokus på, hvordan vi påvirker hinanden.

#### **Stress er ikke en sygdom**

Stress er ikke en sygdom, men en helt naturlig del af livet. Stress er en naturlig reaktion – et alarmberedskab, der gør, at individet kan handle hurtigt, når det er nødvendigt. Stress er altså ikke i sig selv farligt. Men for meget stress er.

Hvornår man går i alarmberedskab er forskelligt fra individ til individ – og det, som individet reagerer på, er nødvendigvis ikke det samme igennem hele livet. Alarmberedskabet kan aktiveres, når en person oplever, at betingelser og krav overstiger personens vurdering af egne evner, kompetencer og muligheder.

#### **Synet på stress har betydning**

Forskning viser, at de, der oplever at være meget stressede og samtidig mener, at stress går ud over helbredet, har en forhøjet risiko for følgesygdomme og lavere levetid end de, som ikke mener, at stress går ud over helbredet. Det er altså farligt at være bange for den stress, man oplever (Keller et al., 2011).

Anden forskning viser, at de oplysninger, vi får, kan få betydning for vores helbred. F.eks. viser et case-kontrolstudie, at information om en risiko for hovedpine skabte forventninger, der resulterede i hovedpine (Benedetti, Durando & Vighetti, 2014). Spørgsmålet er, om vi på samme vis skaber en oplevelse af stress hos det enkelte individ gennem det vedvarende fokus på stress, f.eks. i medierne.

### **Symptomer ved for meget stress**

Nogle psykiske signaler, der viser sig ved for meget stress, er ulyst, hukommelsesbesvær, træthed, koncentrationsbesvær, rastløshed og nedsat humør. Symptomerne kan også vise sig ved en ændret adfærd, f.eks. aggressivitet, irritabilitet, ubeslutsomhed og søvnproblemer. De fysiske tegn kan f.eks. være hjertebanken, hovedpine, svedeture, indre uro, mavesmerter og appetitløshed (Videncenter for Arbejdsmiljø, 2018).

En speciel type af svær stressbelastningstilstand er klinisk udbrændthed også kaldet udmattelsesdepression. Det er en tilstand, som udvikler sig langsomt over flere år med for stor belastning eller for stor investering af sig selv (Grossi, Perski, Osika & Savic, 2015).

### **Stressrelaterede sygdomme**

Stress kan i værste fald lede til *posttraumatic stress disorder* (PTSD) og depression.

Sygdommene PTSD og depression er begge på fortegnelsen over de psykiske sygdomme, som kan anerkendes som erhvervssygdomme, hvis der er nogle specifikke forhold og symptomer til stede.

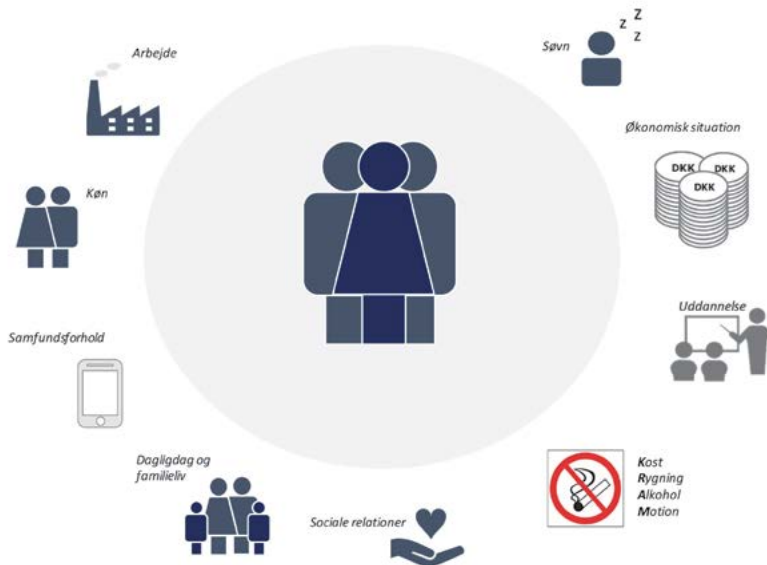
I nogle tilfælde kan mennesker blive syge af stress grundet en primær kilde til belastning, f.eks. arbejdsrelateret stress, men i mange tilfælde skyldes overbelastningen, at de samlede belastninger overstiger individets vurdering af egne evner, kompetencer, muligheder og ressourcer, jf. boks 2.1. Populært sagt; mange bække små gør en stor å.

Da hjernen således ikke skelner mellem, hvor stressbelastningen kommer fra, er det nødvendigt at se på mange forskellige livsforhold for at få et mere nuanceret billede af kilderne til stress blandt beskæftigede.

I det følgende belyses nogle arbejdsmæssige, livsstilmæssige, fysiologiske, relationelle og uddannelsesmæssige forhold. Forholdene er udvalgt, fordi de har forskningsmæssigt fokus. Det har de bl.a., fordi de har betydning for psykisk arbejdsmiljø og trivsel. Forholdene er også udvalgt, fordi de tilsammen dækker et bredt spektrum af individets grundvilkår i hverdagen, som er målbare. Listen af forhold er dog ikke en udtømmelig liste.

Forholdene vedrører både valg, som individet direkte kan påvirke, forhold, som individet kun delvist kan kontrollere, f.eks. relationelle forhold, og forhold, som individet ikke kan påvirke, f.eks. samfundsforhold, jf. figur 2.1. De udvalgte forhold er samtidig generelle og vedrører således alle beskæftigede.

Figur 2.1. Faktorer, der påvirker hverdagen



Anm.: Udvælgelsen af forhold bygger blandt andet på Christiansen, Larsen og Lasgaard (2016), Sun et al. (2011) samt Stults-Kolehmainen og Sinha (2014).  
Kilde.: Dansk Arbejdsgiverforening.

Formålet er ikke at finde kausalitet mellem stress og det enkelte forhold i figuren, men i stedet at illustrere, hvor en evt. skærpet opmærksomhed kan være relevant i arbejdet med stressforebyggelse blandt de beskæftigede.

De eneste tilgængelige datakilder om stress blandt danske beskæftigede er spørgeskemaundersøgelser, som alle bygger på selvvaluerede data. Personer, der i undersøgelserne svarer, at de har en høj stressfølelse, kan både være personer, der har følt en midlertidig belastning og personer i en langvarig stresstilstand. Stressfølelsen kan i øvrigt bunde i alt lige fra uoverensstemmelser på hjemmefronten til, at man ikke er klædt på til at håndtere voldelige borgere på arbejdet.

Analyserne i dette kapitel kun kan sige noget om danskernes oplevede stressfølelse og ikke noget om kausalitet, eller hvorvidt der er tale om sundhedsskadelige overbelastninger, jf. boks 2.2.

## Boks 2.2. Selvvurderet stressfølelse

Analyserne bygger på spørgeskemadata om selvvurderet stressfølelse fra *Danskernes Sundhed* for 2013 og 2017 og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) for 2012, 2014 og 2016. Ved brug af selvvurderede data om stressfølelse er der dog visse forbehold.

For det første kan der være forskel på, hvordan personer hver især opfatter ordet stress. Nogle bruger begrebet stress i forbindelse med at have travlt, mens andre bruger ordet ved symptomer på stress. På baggrund af spørgsmål som f.eks. "Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste 2 uger?", vides det ikke, hvorvidt den stress, individet har følt, dækker over en midlertidig ufarlig belastning eller en overbelastning.

For det andet kan brugen og opfattelsen af stress som begreb udvikle sig over tid. Hvis flere og flere bruger begrebet som synonym for at have travlt, så er det ikke muligt at sige, om en stigning i stressfølelsen afspejler en reel stigning i stressniveauet eller alene en ændring i sprogbruget.

Analyserne har heller ikke taget højde for, at et øget fokus i samfundet på stress kan være selvforstærkende, jf. boks. 2.1.

Forskerne bag undersøgelsen om *Danskernes Sundhed* advarer da også imod at bruge det tal, de når frem til, som et udtryk for, hvor mange procent af danskerne, der har stress. Det skyldes, at der er fastsat en relativ grænse for, hvornår man klassificeres som højt stressniveau, for at kunne sammenligne befolkningsgrupper på tværs og over tid. Denne grænse er der i dag 25 pct., som falder under. Tallet viser dog ikke, at alle 25 pct. er syge af stress. Undersøgelsen viser ikke, hvor mange der er overbelastede, men dækker over en blandet gruppe med varierende stressfølelse.

Rapporten bruger derfor alene tallene fra *Danskernes Sundhed* og NFA til at sige noget om, hvorvidt grupper af beskæftigede med høj stressfølelse skiller sig ud på forskellige parametre sammenlignet med beskæftigede, der har en lav stressfølelse.

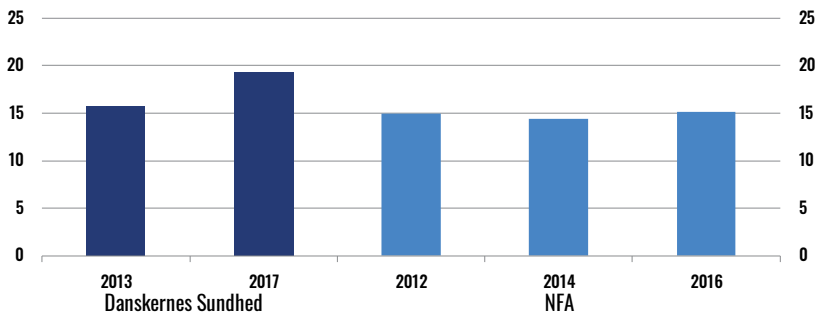
### 2.3.1 Udviklingen i andelen med høj stressfølelse afhænger af datakilden

Niveauet og udviklingen i selvvurderet stress er forskellig fra spørgeskemaundersøgelse til spørgeskemaundersøgelse. I *Danskernes Sundhed* er andelen af beskæftigede med såkaldt højt stressniveau stigende, mens NFA's *Arbejdsmiljø og Helbred* viser, at oplevelsen af hyppigheden af stress blandt beskæftigede har været konstant. Derfor bør man være varsom med at drage konklusioner om omfanget af stressede i Danmark og udviklingen på baggrund af disse undersøgelser, jf. figur 2.2.



**Figur 2.2. Forskellige stresskonklusioner**

Andel beskæftigede med høj stressfølelse, pct.



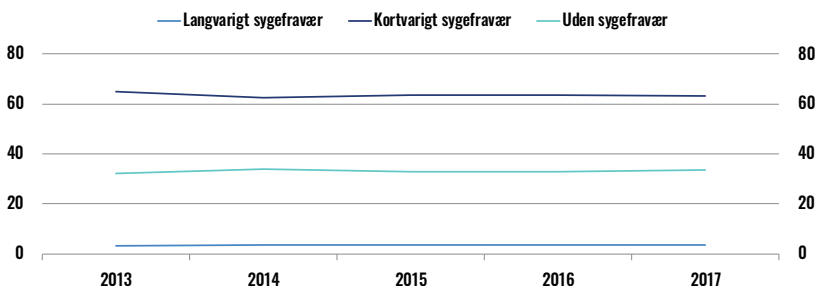
Anm.: Højt stressniveau i tal fra *Danskernes Sundhed* er defineret ud fra Cohens *Perceived Stress Scale* (PSS), som er en valideret stressskala. PSS måler svarpersonens oplevelse af stress inden for de seneste 4 uger ved hjælp af 10 spørgsmål, der handler om, i hvilket omfang svarpersonen oplever sit liv som uforudsigeligt, ukontrollerbart og belastende, og om han eller hun føler sig nervøs eller stresset. For mere viden om definitionen af høj stressfølelse i NFA, se boks 2.4.

Kilde.: *Danskernes Sundhed* 2013 og 2017 og NFA, *Arbejds miljø og Helbred* (2012, 2014, 2016).

Stigningen i andelen af beskæftigede med et relativt højt stressniveau, der findes i *Danskernes Sundhed*, afspejler sig ikke i sygefraværet. Sygefraværet hos de beskæftigede har ligget på det samme niveau siden 2013, både målt på andelen uden sygefravær, andelen med kortvarigt sygefravær og andelen med langvarigt sygefravær, jf. figur 2.3.

**Figur 2.3. Ingen stigning i sygefraværet**

Andel lønmodtagere med sygefravær, pct.



Anm.: Sygefravær dækker egen sygdom og er opgjort i kalenderdage målt i dagværk. Der ses på igangværende og afsluttede forløb i de pågældende år. Opgørelsen inkluderer ikke private virksomheder med mindre end 10 ansatte. Langvarigt sygefravær er defineret som personer med mindst ét sygefraværforløb på mere end 4 ugers varighed (således ikke summeret sygefravær hen over året). Kortvarigt sygefravær er defineret som sygefraværforløb på op til 4 ugers varighed. Lønmodtagere er opgjort som fuldtidsbeskæftigede.

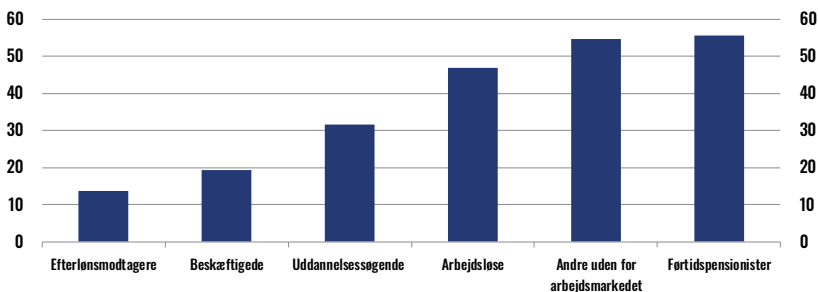
Kilde.: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks fraværregistre FRAN og FRPE.

### 2.3.2 Beskæftigede er blandt de mindst stressede

I 2017 var det ca. 20 pct. af alle beskæftigede, der oplevede at have en høj stressfølelse. Det var langt mindre end andre grupper i samfundet - kun overgået af efterlønsmodtagere, jf. figur 2.4.

Figur 2.4. Beskæftigede er blandt de mindst stressede

Andel 16-64 årige med et højt stressniveau, pct., 2017



Anm.: Andelen med højt stressniveau er defineret ud fra *Cohens Perceived Stress Scale* (PSS), som er en valideret stressskala. PSS måler svarpersonens oplevelse af stress inden for de seneste 4 uger ved hjælp af 10 spørgsmål, der handler om, i hvilket omfang svarpersonen oplever sit liv som uforudsigeligt, ukontrollerbart og belastende, og om han eller hun føler sig nervøs eller stresset.

Kilde.: Danskernes Sundhed 2017.

Blandt førtidspensionister og ledige var det i 2017 ca. halvdelen, der oplevede et såkaldt højt stressniveau. For personer under uddannelse var det ca. hver tredje.

Tallene fra *Danskernes Sundhed* viser, at danskernes oplevede stressniveau siden 2013 generelt er steget. Det gælder for alle grupper i samfundet. For de beskæftigede er der sket en stigning fra 2013 til 2017 på 3,6 pct.-point, hvilket er den mindste foruden førtidspensionister. Udviklingen er således generel og ikke særlig for beskæftigede.

Skift fra arbejdsløshed til job har en positiv effekt på det mentale helbred, (McKnee et al., 2005). Individet vil således opleve en positiv påvirkning af at træde ind på arbejdsmarkedet. Både i form af øget meningsfuldhed, øget tilfredshed og mere struktur i hverdagen.

Tallene indikerer således, at det er sundt at gå på arbejde, og at arbejdet har en positiv effekt på det mentale helbred og for udviklingen af stressrelaterede sygdomme. Arbejdspladsen giver ikke blot faste rammer, der er også kollegaskab og meningsfuldhed m.m., som bidrager til at dække flere af de grundlæggende menneskelige behov, der gør individet rustet til klare hverdagens udfordringer. At have et arbejde giver også større økonomisk sikkerhed.

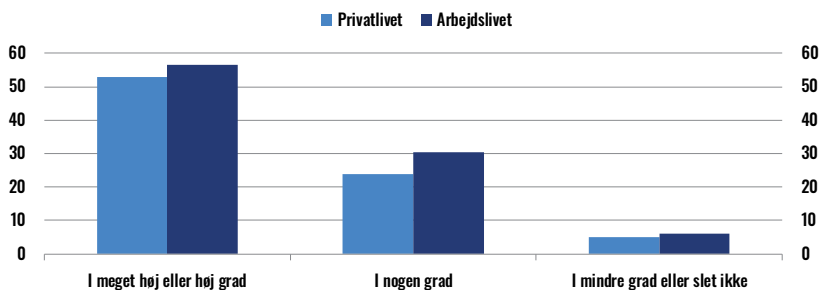
## 2.4 Nye tendenser i danskernes hverdag

Nye samfundstendenser kan muligvis medvirke til en øget oplevelse af stress. Forskning tyder på, at der generelt bliver flere og flere, der stræber efter at være perfekte, jf. metastudiet *Perfectionism Is Increasing Over Time: A Meta-Analysis of Birth Cohort Differences From 1989 to 2016* (Curran & Hill, 2017).

Over halvdelen af virksomhederne oplever i meget høj grad eller i høj grad, at medarbejderne har høje krav til sig selv i både arbejdslivet og i privatlivet, jf. figur 2.5.

Figur 2.5. Høje krav til både arbejds- og privatlivet

Virksomheders vurdering af, om medarbejderne har høje krav og forventninger til sig selv, pct., 2018



Anm.: I alt har 1.518 virksomheder besvaret spørgsmålet "I hvor høj grad oplever du, at medarbejderne på din virksomhed har høje krav og forventninger til sig selv i: Privatlivet/Arbejdslivet". 18 pct. svarer "ved ikke/ikke relevant" på privatlivet, 7 pct. på arbejdslivet. Se boks 2.3 for metode.

Kilde.: Virksomhedssurvey, Rambøll for Dansk Arbejdsgiverforening (2018).

### Boks 2.3. Undersøgelse blandt danske virksomheder

Rambøll har for DA gennemført en spørgeskemaundersøgelse om psykisk arbejdsmiljø blandt ledere, virksomhedsejere og HR-ansvarlige på virksomheder med mindst 5 ansatte. Virksomhederne har afgivet deres svar i juni måned 2018. Ud af en stikprøve 3.449 virksomheder har 1.518 svaret. Det svarer til en svarprocent på 44 pct. Stikprøven er udvalgt på en måde, så virksomheder med 50 eller flere ansatte er opprioriteret, da en relativt stor del af den samlede beskæftigelse er ansat på disse virksomheder. Offentlige virksomheder er også opprioriteret for at opnå et tilstrækkeligt sammenligningsgrundlag mellem offentlige og private virksomheder (Rambøll, 2018).

Ifølge flere hjerneforskere, bl.a. Nikolas Rose, er der sket en ændring i vores syn på hjernens kapacitet. Vi skaber billeder om, at vi selv kan maksimere hjernens mentale fitness, og at hjernen skal realisere vores potentiale, så vi bliver mere aktive og effektive (Hollesen, 2008).

*"Alle disse billeder bliver holdt op foran os og frister os til at gøre noget for vores egen skyld. Og hvis du ikke gør det, kommer skyldfølelsen."* (Hollesen, 2008).

En øget tilgang til viden via sociale medier om alt det nye, der er muligt, kan derfor bidrage til en form for perfektionskultur, som er med til at lægge pres på individets egne krav – både til karrieren og privatlivet. Krav, som samtidig kan opleves som umulige at honorere og derfor øger risikoen for at udløse stress. Som Pernille Steen Pedersen opsummerer det i *Viden på tværs* (2018):

*"Det er ikke forandringer og høje krav i sig selv, der gør os syge. Det er den skamfølelse, det udløser hos os, når vi ikke føler, at vi kan honorere kravene"*.

#### **2.4.1 Nye kommunikationsplatforme har sat vores koncentration på prøve**

Nye platforme for kommunikation har også ændret måden, mennesker taler sammen på. Før talte vi sammen enten ansigt til ansigt eller over telefon, hvor man fik svar med det samme. I dag kommunikerer i højere grad over mails, SMS og Snapchat, hvor samtalen er tidsforskuet.

Nogle praktikere og forskere peger på, at den tidsforskuede kommunikation gør, at vi bruger meget tid og mental energi på at afvente svar. Den nye kommunikationsform er derfor med til at udfordre vores opmærksomhed og koncentrationsevne. Bl.a. derfor kan den manglende koncentration lede til en dårligere præstation (Colding-Jørgensen, 2018).

Forskning viser desuden, at hjernen ikke kan multitasking. Hvis man f.eks. tjekker sociale medier, mens man arbejder eller laver lektier, falder produktiviteten. Studier viser, at delt opmærksomhed kan skade hjernen (Kee Loh & Kanai, 2014).

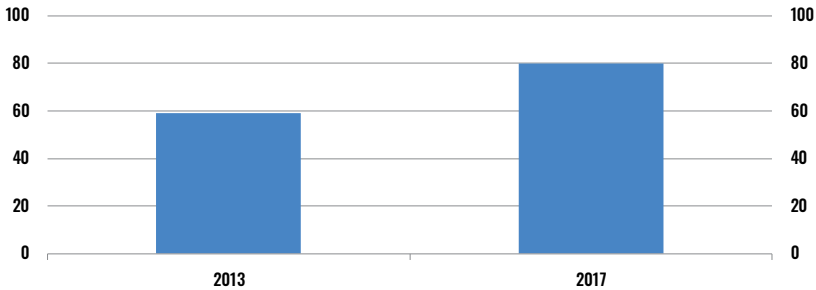
Faren er således, at forsøget på at multitasking stresser hjernen unødigt. Fejl og manglende koncentration kan lede til, at man kommer i tidsnød, hvilket kan opleves som et yderligere pres. I yderste konsekvens kan det blive selvforstærkende og øge risikoen for stress i en fuldt pakket hverdag.

2 ud af 3, der benytter sociale medier, bruger mere end ét medie (Slots- og Kulturstyrelsen, 2017), og der er således mange platforme at kommunikere på og større risiko for at havne i situationer, hvor man forsøger at gøre flere ting samtidig.

Andelen af 16-89-årige, der går på nettet fra deres smartphone uden for hjemmet eller arbejdspladsen, er steget fra 59 pct. til 80 pct. i perioden 2013 til 2017, jf. figur 2.6.

**Figur 2.6. 80 pct. benytter mobilen til at gå på nettet**

Andel af internetbrugere, der går på nettet via deres smartphone, pct.



Anm.: Andel af internetbrugere i alderen 16-89-årige, der går på nettet uden for hjem og arbejdsplads.  
Kilde.: Slots- og Kulturstyrelsen (2018). Internetbrug og enheder, Mediernes udvikling i Danmark 2018.

#### **2.4.2 Stress påvirker produktiviteten**

Ny teknologi og digitalisering giver overordnet set produktivets- og effektivitetsgevinster hos både den enkelte og hos virksomheden. Teknologien introducerer nogle nye muligheder og dermed nye vaner. Figur 2.6 indikerer eksempelvis, at danskerne er tilgængelige en større del af døgnet end tidligere.

Forskning viser ikke alene, at hjernen ikke kan multitaske, den viser også, at hjernen er dårlig til at vekseltænke. Man vil arbejde mærkbart langsommere, hvis man forsøger at løse opgaverne simultant, fremfor at løse dem én efter én. Evnen til at vekseltænke forværres, når opgaverne ligner hinanden, mens det er nemmere for hjernen at håndtere 2 sideløbende opgaver, hvis de er meget forskelligartede (Magasinet Arbejdsmiljø, 2018).

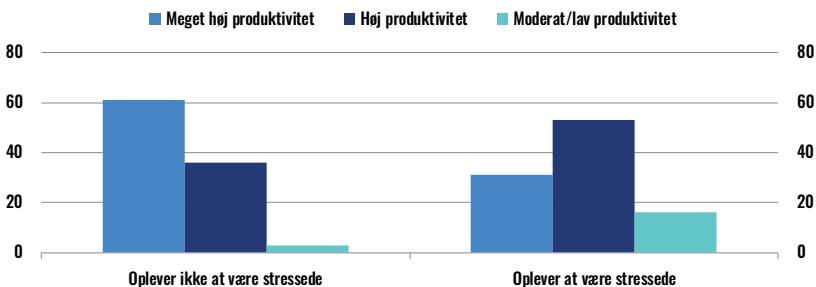
Dette indikerer, at der er brug for at være opmærksom på, at introduktion af f.eks. nye platforme og teknologi kan have en betydning for arbejdsmiljøet. Det peger også på, at individet selv skal have mere realistiske forventninger til sig selv.

PFA's nyeste sundhedsscreening viser, at der er en sammenhæng mellem produktivitet og stress. PFA klassificerer lønmodtagere som stressede, når de vurderer, at de har været så plaget af stress inden for de seneste 14 dage, at de har været begrænsede i at udføre deres sædvanlige arbejde og almindelige aktiviteter i øvrigt.

Blandt de stressede vurderer langt flere, at de har en lavere produktivitet end beskæftigede, der ikke oplever at være stressede, jf. figur 2.7.

**Figur 2.7. Stressede vurderer, de har lavere produktivitet**

Lønmodtageres vurdering af egen produktivitet, pct.



Anm.: Besvarelsenerne er hentet via PFA's sundhedsscreeningsværktøj. Stressede er lønmodtagere, som vurderer, de har været så plaget af stress inden for de seneste 14 dage, at de har været begrænsede i at udføre deres sædvanlige arbejde og almindelige aktiviteter i øvrigt.

Kilde.: PFA 2018 (Finans.dk).

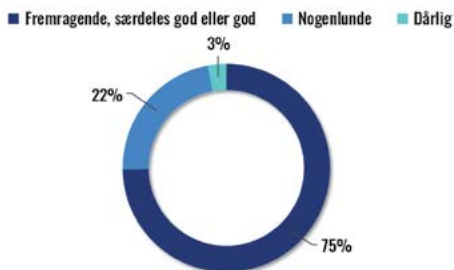
Undersøgelsens resultater understøtter, at virksomheder har en interesse i at forebygge arbejdsrelateret stress.

## 2.5 Stressfaktorer hos beskæftigede

Sundhedstilstanden hos den mindre andel af beskæftigede, der ofte føler sig stressede, er generelt god. 3 ud af 4 vurderer, at de har et decideret fremragende, vældig godt eller godt helbred, og kun 3 pct. oplever at have et dårligt helbred, jf. figur 2.8.

**Figur 2.8. Godt helbred trods hyppig stressfølelse**

Selvurderet helbred blandt beskæftigede, der ofte føler sig stressede, pct., 2016



Anm.: 3.895 beskæftigede har svaret på spørgsmålet: "Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?". Se metodebeskrivelse i boks 2.4.

Kilde.: Egne beregninger på baggrund af data fra NFA, *Arbejdsmiljø og Helbred* (2016).

Hvis en person har symptomer på stress, vil denne ofte betragte sit fysiske helbred som dårligere. Det skyldes, at nogle af de fysiske symptomer på stress er hjertebanken, hovedpine, svedeture, indre uro, mavesmerter og appetitløshed jf. boks 2.1.

#### **Boks 2.4. Beskæftigede, der ofte, sommetider eller sjældent føler sig stresset**

Personer, der har deltaget i *Arbejdsmiljø og Helbred*-undersøgelsen fra 2016, er blevet spurgt om følgende spørgsmål med nedenstående svarmuligheder:

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

*Svar: Hele tiden, Ofte, Sommetider, Sjældent, Aldrig.*

Af alle, der har deltaget i undersøgelsen, har ca. halvdelen svaret på spørgsmålet vedrørende stress. Det svarer til 27.123 personer.

På baggrund af besvarelsene, er de beskæftigede opdelt i 3 grupper: "Sjældent stressede" er defineret som personer, der svarer "Aldrig" eller "Sjældent"; "Sommetider stressede" defineret som personer, der svarer "Sommetider" og "Ofte stressede" defineret som personer, der svarer "Ofte" eller "Hele tiden".

Beskæftigede er defineret som almindelige lønmodtagere, lønmodtagere med personaleansvar samt personer i skånejob eller fleksjob i alderen 18-64 år.

I analyserne indgår de observationer, der har besvaret stress-spørgsmålet samt er defineret som brugbare observationer af NFA.

#### **2.5.1 Stressede har dårligere livsstil**

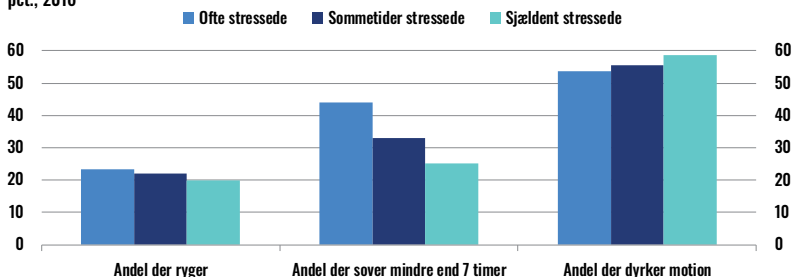
Andre faktorer, som f.eks. livsstil, hænger også sammen med hyppig stressfølelse.

I en metaanalyse er sammenhængen mellem arbejdsbetinget stress og livsstil undersøgt, hvor livsstil måles ved BMI, rygning og fysisk inaktivitet. I analysen finder forskere, at der er en sammenhæng mellem arbejdsrelateret stress og usund livsstil, og at der ligeledes er en sammenhæng mellem fravær af arbejdsrelateret stress og sund livsstil (Heikkilä et al., 2013).

NFA's undersøgelse *Arbejdsmiljø og Helbred* viser, at beskæftigede, der ofte føler sig stressede har en større tilbøjelighed til at have dårligere livsstil, når det kommer til rygning, motion og søvn, jf. figur 2.9.

**Figur 2.9. Stressfølelse og dårlig livsstil følges ad**

Motions-, ryge- og søvnvaner fordelt på beskæftigede, der føler sig hhv. ofte, sommetider eller sjældent stressede, pct., 2016



Anm.: Indikatorerne for usund livsstil er defineret i overensstemmelse med Sundhedsstyrelsens anbefalinger for henholdsvis rygning og motion (Sundhedsstyrelsen, 2011). Indikatoren for søvn er defineret på baggrund af anbefalinger fra Journal of the National Sleep Foundation (Hirshkowitz et al., 2015). Se bilag 2.2.2 for de fuldstændige spørgsmålsformuleringer og boks 2.4 for metode.

Kilde.: Egne beregninger på baggrund af NFA, *Arbejdsmiljø og Helbred* (2016).

Der er adskillige studier, der dokumenterer en sammenhæng mellem søvn og stress, f.eks. et nyt studie blandt lærere (Berg & Schultz, 2018). Det anbefales, at voksne sover mellem 7 og 9 timer om natten (Hirshkowitz et al., 2015). Næsten halvdelen af alle beskæftigede, der ofte føler sig stressede, sover mindre end de anbefalede 7 timer. Til sammenligning gælder det for 1 ud af 4, der sjældent føler sig stressede.

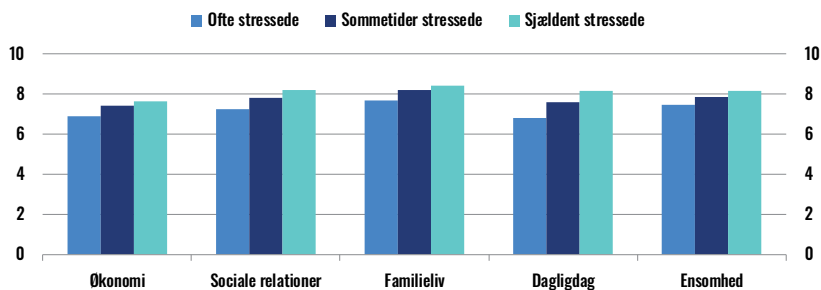
Det er ikke muligt at sige noget om kausalitet på baggrund af figur 2.9, men forskningen viser, at pilen peger begge veje for de nævnte forhold. F.eks. vil manglende eller dårlig søvn igennem længere tid øge risikoen for stress, ligesom for meget stress kan lede til søvnproblemer (Vidensråd for Forebyggelse, 2015).

Beskæftigede, der ofte føler sig stressede, er generelt mindre tilfredse. Det gælder både deres økonomiske situation, sociale relationer, familielivet og dagligdagen. Derudover føler gruppen sig i højere grad ensomme sammenlignet med beskæftigede, som sjældent føler sig stressede, jf. figur 2.10.



**Figur 2.10. Mindre tilfredshed ved hyppig stressfølelse**

Beskæftigedes vurdering af livsforhold, gennemsnit på skala fra 0 til 10, hvor 0 er utilfreds og 10 er fuldt ud tilfreds, 2015



Anm.: Se boks 2.5 for metode og bilag 2.2.1 for den fuldstændige spørgsmålsformulering. Ensomhed er besvaret på en skala med 5 svarmuligheder, som efterfølgende er omregnet.

Kilde.: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik, LIVS (2015).

Selvom beskæftigede, der ofte føler sig stressede, i mindre grad er tilfredse end de øvrige grupper, ligger gennemsnittet for tilfredshed stadig et godt stykke over middel for alle forhold. Der er således et højt bundniveau selv for dem, der ofte føler sig stressede.

Familieliv, de sociale relationer og tilfredshed med dagligdagen spiller således ind på ens grundlæggende niveau af lykke og trivsel. Studier viser, at hvis man er ensom, er man mere disponeret for dårligt helbred, psykiske følgesygdomme og stress (Blackpool et al., 2018).

Bekymring over ens økonomiske situation, kan udvikle sig til "økonomisk stress". Forskning viser, at de sociale relationer og køn spiller en rolle i den sammenhæng. F.eks. er der en særlig helbredsrisiko for mænd med økonomisk stress, og som bor alene. (Carlsson et al., 2014).

### Boks 2.5. Livskvalitetsundersøgelsen – sådan har vi gjort

Livskvalitetsundersøgelsen (LIVS) er udført en enkelt gang i 2015 af Danmarks Statistik. 42.500 danskere besvarede undersøgelsen, der omhandler forskellige aspekter af livet: Helbred, tryghed, uddannelse, arbejde, økonomi, sociale relationer, boligforhold og samfundsdeltagelse.

I undersøgelsen bliver respondenterne spurgt: *"Hvor ofte føler du dig stresset?"*

Svarkategorierne adskiller sig en anelse fra svarkategorierne i Arbejdsmiljø og Helbred (NFA), og de er derfor oversat for at kunne sammenholde resultaterne på tværs af de 2 undersøgelser.

Svarkategorierne er oversat på følgende måde:

"Ofte stressede" er defineret ved svarkategorierne "Hver dag" og "Mindst én dag om ugen", "Sommetider stressede" er defineret ved svarkategorien "Mindst én dag om måneden", og "Sjældent stressede" er defineret ved svarkategorierne "Sjældnere" og "Aldrig".

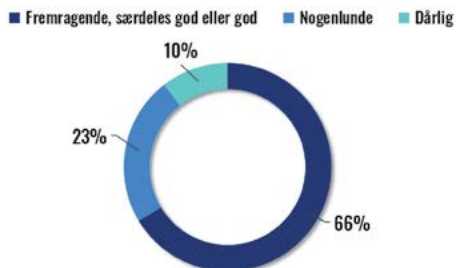
I figuren medtages kun respondenter i beskæftigelse. Der er 20.214 beskæftigede, der har besvaret spørgsmålet om stress.

### 2.5.2 God arbejdsevne, høj jobtilfredshed og sjældent sygefravær

Den grundlæggende sundhedstilstand – både i forhold til arbejdsevne og eget helbred – er generelt god blandt beskæftigede, der ofte føler sig stressede. 2 ud af 3 beskæftigede, der ofte føler sig stressede, mener, at deres arbejdsevne set i forhold til de psykiske krav, arbejdet stiller, er god, særdeles god eller fremragende, mens kun 10 pct. vurderer, at deres arbejdsevne er dårlig, jf. figur 2.11.

**Figur 2.11. God arbejdsevne trods hyppig stressfølelse**

Selvurderet arbejdsevne ift. psykiske krav blandt beskæftigede, der ofte føler sig stressede, pct., 2016



Anm.: 3.895 beskæftigede har svaret på spørgsmålene: "Hvordan vurderer du din nuværende arbejdsevne i forhold til de psykiske krav i dit arbejde?". Arbejdsevne afspejler den enkeltes vurdering af balancen mellem helbred og andre personlige ressourcer over for de krav, som arbejdet stiller. En ringe selvurderet arbejdsevne hænger sammen med risikoen for fremtidig langtidssygefravær og tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Se metodebeskrivelse i boks 2.4.

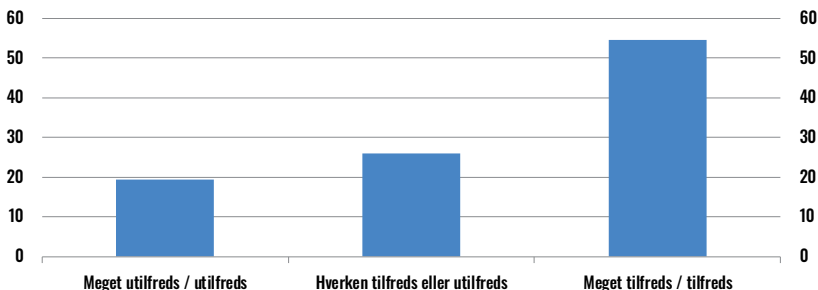
Kilde.: Egne beregninger på baggrund af data fra NFA, *Arbejdsmiljø og Helbred* (2016).

Det indikerer, at en stor andel af dem, der ofte føler sig stressede, sandsynligvis ikke har symptomer på stressoverbelastning, da de vurderer, at de har en fremragende, særdeles god eller god arbejdsevne.

Mere end halvdelen af de beskæftigede, der ofte føler sig stressede, er meget tilfredse eller tilfredse med deres job som helhed, mens 1 ud af 5 er utilfredse med jobbet, jf. figur 2.12.

**Figur 2.12. Flere er tilfredse end utilfredse med jobbet**

Andel af beskæftigede der ofte føler sig stressede, pct., 2016



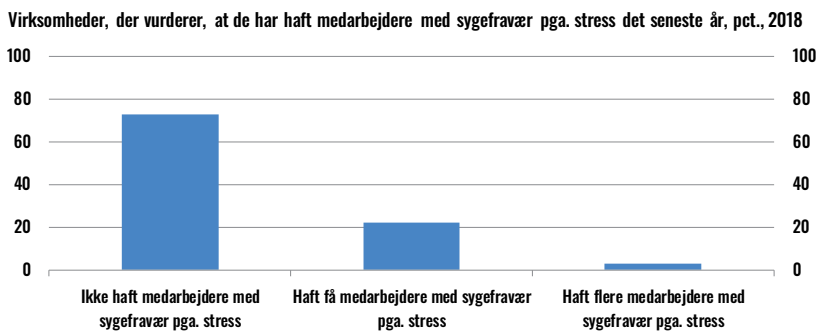
Anm.: 3.895 beskæftigede har besvaret spørgsmålet: "Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?". Se boks 2.4 for metode.

Kilde.: Egne beregninger på baggrund af data fra NFA, *Arbejdsmiljø og Helbred* (2016).

Det viser, at beskæftigede, der ofte føler sig stressede, sagtens kan være tilfredse med deres arbejde.

Det er virksomhedernes vurdering, at sygefravær sjældent skyldes stress. På spørgsmål om, hvor hyppigt, de oplever sygefravær på grund af stress, svarer 3 ud af 4 virksomheder, at de ikke har oplevet sygefravær på grund af stress i løbet af det seneste år, jf. figur 2.13.

**Figur 2.13. Sygefravær på grund af stress er sjældent**



Anm.: I alt har 1.518 virksomheder besvaret spørgsmålet "Har I haft medarbejdere med sygefravær pga. stress på din virksomhed det seneste år?". 2 pct. svarer "ved ikke". For små virksomheder (5-34 ansatte) er "få" defineret som 1 ansat, for mellemstore (35-99 ansatte) 1-2 ansatte og for store virksomheder (99+ ansatte) 1-5 ansatte. "Flere" er defineret som over de nævnte grænser. Se boks 2.3 for metode.

Kilde.: Virksomhedssurvey, Rambøll for Dansk Arbejdsgiverforening (2018).

Der er en overrepræsentation af små og mellemstore virksomheder blandt de virksomheder, der vurderer, at de ikke har haft medarbejdere med sygefravær på grund af stress.

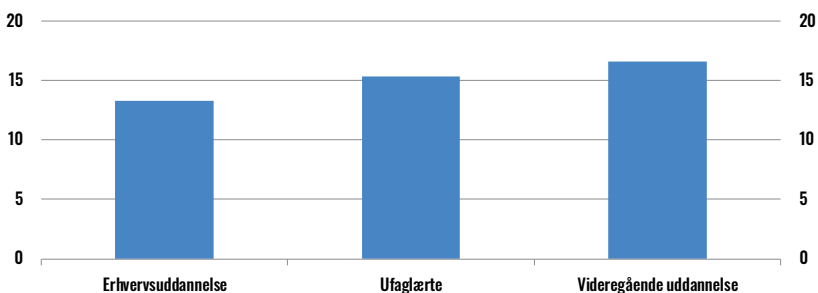
Hos de virksomheder, der imidlertid har oplevet at have sygefravær på grund af stress blandt medarbejderne, har langt hovedparten kun oplevet få medarbejdere have fravær på grund af stress. Kun et fåtal af virksomhederne har haft flere sygemeldinger på virksomheden.

### 2.5.3 Vidensarbejdere sætter lighedstegn mellem identitet og arbejde

Kun 13 pct. af beskæftigede med en erhvervsuddannelse som højest fuldførte uddannelse oplever, at de ofte føler sig stressede. Det samme gælder for 15 pct. af ufaglærte og knap 17 pct. af beskæftigede med en videregående uddannelse, jf. figur 2.14.

Figur 2.14. Faglærte føler sig sjældent stressede

Andel beskæftigede, der ofte føler sig stressede efter højest fuldførte uddannelse, pct., 2016



Anm.: Ufaglærte dækker over personer med grundskole eller gymnasium som højest fuldførte uddannelse. Personer med en videregående uddannelse inkluderer personer med en kort-, mellem- eller lang videregående uddannelse. Se boks 2.4 for metode.

Kilde.: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik, UDDA (2016) og NFA, *Arbejds miljø og Helbred* (2016).

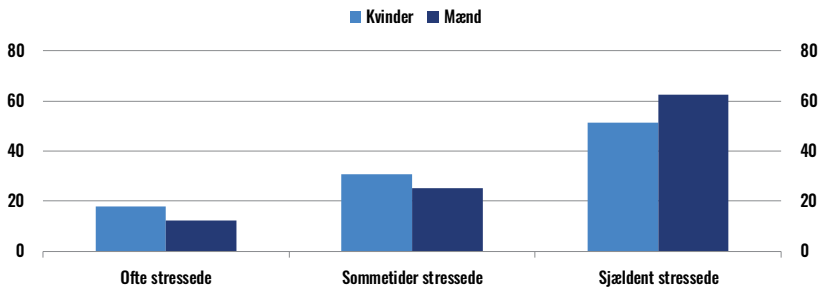
Når flere med en videregående uddannelse rapporterer, at de føler sig stressede, kan det skyldes, at de primært beskæftiger sig med vidensarbejde, hvor der i højere grad sker en såkaldt sammenfoldning mellem arbejde og identitet.

*"Sammenfoldningen bevirker, at det for den netop nævnte medarbejder ikke er muligt at lade være med at tage kritikken af hendes arbejdsindsats og arbejdsproces personligt. For det er hende selv og hendes personlige kvaliteter, hun anvender til at løse sine arbejdsopgaver med."* (Andersen & Kingston, 2017).

Køn spiller også en rolle for den oplevede stressfølelse. Kvinder føler sig generelt mere stressede end mænd. 18 pct. af beskæftigede kvinder har i løbet af de sidste 2 uger ofte følt sig stressede. Det gælder for 12 pct. af mændene, jf. figur 2.15.

Figur 2.15. Kvinder føler sig oftere stressede

Stressfølelse for beskæftigede mænd og kvinder, pct., 2016



Anm.: Se boks 2.4 for metode.

Kilde.: Egne beregninger på baggrund af NFA, *Arbejds miljø og Helbred* (2016).

Det betyder samtidig, at mere end 60 pct. af mændene sjældent føler sig stressede. Det kan både indikere, at der er forskel på mænd og kvinders hverdag, men også at der er stor forskel på, hvordan stress-symptomer viser sig hos kønnene, og i hvilken grad kønnene taler om og søger hjælp i forbindelse med stress. Forskning viser, at mænd og kvinder reagerer helt forskelligt på kortvarigt (akut) stress. Mænd bliver typisk mindre sociale og empatiske og kvinder det modsatte (Tomova L. et al., 2014).

Forskellene mellem både køn, forskellige uddannelsesbaggrunde og livsstil vidner om, at der er behov for en bred indsats mod stress hos de beskæftigede både i og uden for arbejdslivet.

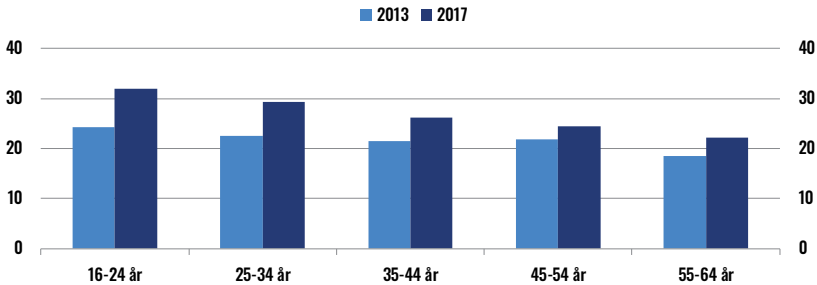
Det vidner også om, at det i stressforebyggelsen på arbejdspladsen er nødvendigt både at arbejde med det kollektive arbejdsmiljø og at tage hensyn til det enkelte individ.

## 2.6 Stress blandt unge

Unge er den aldersgruppe i samfundet, der føler sig mest stressede. Det kan blive en udfordring for fremtidens arbejdsmarked, hvis det forplanter sig i, at troen på egen arbejdsevne er lav, når de unge træder ind på arbejdsmarkedet. Hver tredje ung oplever i dag at have en høj stressfølelse. Det er samtidig den aldersgruppe, der har oplevet den største stigning i stressniveauet siden 2013, jf. figur 2.16.

Figur 2.16. Unge føler sig mere stressede

Andel unge med et højt stressniveau, fordelt på alder, pct.



Anm.: Andelen med højt stressniveau er målt i 2013 og 2017. Højt stressniveau er defineret ud fra *Cohens Perceived Stress Scale* (PSS), som er en valideret stressskala. PSS måler svarpersonens oplevelse af stress inden for de seneste 4 uger ved hjælp af 10 spørgsmål, der handler om, i hvilket omfang svarpersonen oplever sit liv som uforudsigeligt, ukontrollerbart og belastende, og om han eller hun føler sig nervøs eller stresset.

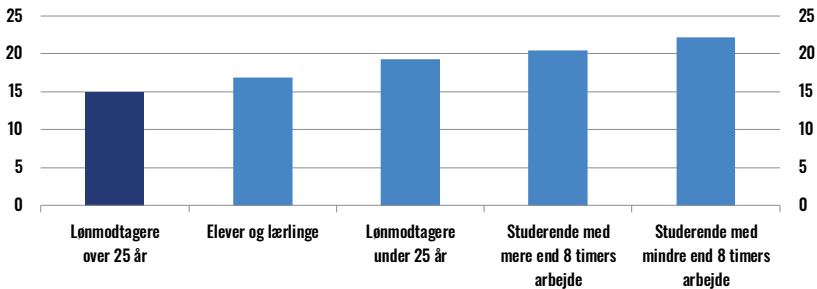
Kilde.: Danskernes Sundhed (2017).

### 2.6.1 Stærk arbejdsmarkedstilknytning reducerer andelen, der føler sig stressede

Den høje stressfølelse gør sig især gældende for unge med lav eller ingen arbejdsmarkedstilknytning. Mere end hver femte studerende føler sig ofte stressede. De er dermed den gruppe af unge, der oftest føler sig stressede, jf. figur 2.17.

Figur 2.17. Studerende føler sig oftest stressede

Andel der ofte føler sig stresset, pct.



Anm.: Unge i alderen 18-24 år. Lønmodtagere over 25 år dækker over lønmodtagere med og uden personaleansvar og personer i skånejob/fleksjob over 25 år. Lønmodtagere under 25 år dækker over lønmodtagere med og uden personaleansvar.

Kilde.: Egne beregninger på baggrund af data fra NFA, *Arbejds miljø og Helbred* (2016).

Blandt unge mellem 18-24 år, som er trådt helt eller delvist ind på arbejdsmarkedet, føler flere sig stressede sammenlignet med lønmodtagere over 25 år. Andelen, der ofte føler sig stressede,

er dog markant lavere for unge med en stærk arbejdsmarkedstilknytning end for unge generelt. Kun 17 pct. af elever og lærlinge føler sig ofte stressede.

22 pct. af unge, som ikke har et studiejob eller arbejder mindre end 8 timer pr. uge, oplever ofte at føle sig stressede. Studerende, der arbejder få timer, føler sig altså lidt mere stressede end studerende, der arbejder flere timer.

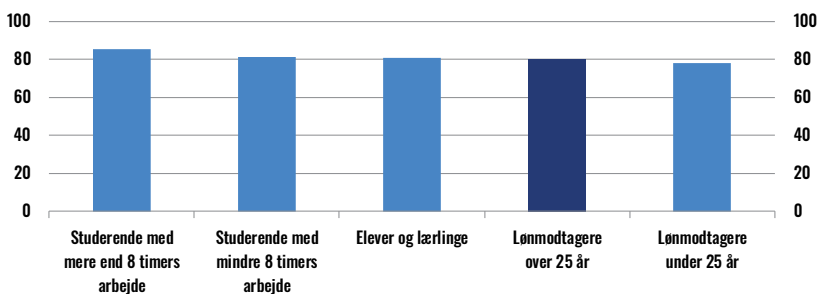
Når studerende oftest føler sig stressede, kan det skyldes, at studerende stiller store krav til sig selv. Ifølge DJØF's studielivsundersøgelse (2017), svarer 62 pct. af DJØF's medlemmer, at den primære grund til, at de føler sig stressede, er et stort pres fra dem selv om at opnå toppræstationer. Det samme billede tegner sig også for IDA's medlemmer i deres studenteranalyse (IDA, 2017). Rammerne for livet som studerende er anderledes end rammerne for livet som lærling eller lønmodtager. Med et fast job glider fritid og arbejde i mindre grad sammen, og man har højere indkomst.

Blandt beskæftigede generelt gælder, at jo stærkere tilknytning, man har til arbejdsmarkedet, jo sjældnere føler man sig stresset. Det gør sig også gældende for unge. Arbejdspladsen kan således være med til at sætte klare rammer og veldefinerede krav til den unge. Det kan være lettere at forholde sig til, og det kan øge trivselen.

På trods af at unge føler sig mere stressede end lønmodtagere over 25 år, så er de lige så tilfredse med deres job, jf. figur 2.18.

**Figur 2.18. Unge er tilfredse med deres job**

Andel der i høj grad er tilfredse med deres job, pct.



Anm.: Unge i alderen 18-24 år. Lønmodtagere over 25 år dækker over lønmodtagere med og uden personaleansvar og personer i skånejob/fleksjob over 25 år.

Kilde.: Egne beregninger på baggrund af data fra NFA, *Arbejdsmiljø og Helbred* (2016).



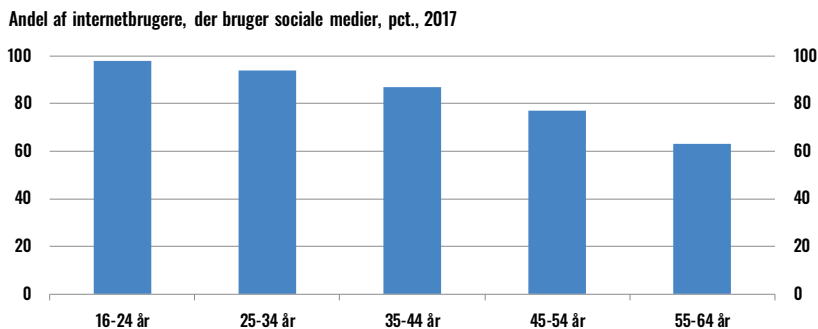
Kun lønmodtagerne under 25 år har lidt lavere jobtilfredshed end lønmodtagere over 25 år. Det kan skyldes, at en stor andel er ansat i korte ansættelser, f.eks. mellem gymnasium og videre studieforbøb. I alt har 45 pct. af lønmodtagerne under 25 år været ansat i mindre end 6 måneder på deres nuværende arbejdsplads.

### 2.6.2 Unge har et stort forbrug af sociale medier

Generelt ligner unge lønmodtagere over 25 år på flere punkter bl.a. jobtilfredshed. Dog adskiller de sig i forhold til brug af sociale medier.

Unge i dag er vokset op med IT-teknologi fra tidlig alder og har generelt en anden tilgang til digitale medier, herunder sociale medier. 98 pct. af unge i alderen 16-24 år bruger sociale medier, hvilket er markant mere end ældre aldersgrupper, jf. figur 2.19.

Figur 2.19. Flere unge bruger sociale medier



Kilde.: Slots- og Kulturstyrelsen (2018): Internetbrug og enheder, Mediernes udvikling i Danmark 2017.

69 pct. af unge mellem 16 og 24 år benytter 3 eller flere sociale medier (Slots- og Kulturstyrelsen, 2018), og samtidig bruger de dem hyppigere. F.eks. viser undersøgelser af natlige mobilanvendelse i Norden, at blandt de 18-24-årige tjekker 70 pct. mobilen og 27 pct. tjekker opdateringer på de sociale medier i løbet af natten (Deloitte, 2017).

Forskning viser, at en stigning i mængden af "blåt lys" fra f.eks. computer, tv og mobiltelefon inden sengetid eller i løbet af natten er med til at nedsætte melatonin-udskillelsen i hjernen. Det er det hormon, der hjælper med at regulere døgnrytmen. Det bliver sværere at falde i søvn og forringer søvnkvaliteten (Czeisler, 2013).

Mobilvanerne kan således være med til at påvirke søvnen negativt og dermed også bidrage til, at man bliver mere følsom for stress, jf. afsnit 2.5.

Forskellen på unge og ældre er, at de unge stadig er ved at udvikle deres identitet og derfor er mere påvirkelige over for strømmen af information og muligheder.

Studier har påvist sammenhæng mellem eksponeringen af indholdet på flere sociale medier og symptomer på social angst (Royal Society for Public Health, 2017). Forskning viser, at unge mellem 16 og 24 år oplever, at de får urealistiske forventninger til livet gennem de eksponeringer, sociale medier bringer dem.

Eva Secher Mathiasen, formand for Dansk Psykolog Forening, opsummerer de psykiske påvirkninger på følgende måde:

*"... det, vi ser meget af, det tror vi, at der er meget af. Og de sociale medier svømmer over med 12-taller, smukke mennesker, sejre, præstationer og lykke. Og når man sammenligner sig med det, man ser dér, så føler mange sig ikke spejlet i det, og så siger de til sig selv, at de ikke klarer sig lige så godt, og det kan om noget give én et lavere selvværd."* (Vigsø Grøn, 2016).

For at forstå den relative større stigning i antallet af unge, der oplever stress, ser det derfor ud til, at man også her må vende blikket mod nogle af de generelle samfundstendenser, der er beskrevet i afsnit 2.4.



## 3. Virksomhedernes indsats for trivsel og godt psykisk arbejdsmiljø

### 3.1 Indledning

Ifølge danske virksomheder har arbejdsmiljøet fået en endnu højere prioritet på arbejdspladsen i løbet af de seneste år. I dette kapitel beskrives virksomhedernes indsats og motivation for trivsel og psykisk arbejdsmiljø. Der ses på karakteren af indsatserne i den offentlige henholdsvis den private sektor og på, hvordan sygefraværet fordeler sig. Endelig ses på Arbejdstilsynets vurdering af det psykisk arbejdsmiljø og på anerkendelsen af psykiske sygdomme mellem sektorer.

### 3.2 Sammenfatning

Virksomhederne har et stort fokus på psykisk arbejdsmiljø og trivsel på landets arbejdspladser. Mere end 4 ud af 5 har fokus på, at medarbejderen har klarhed over opgaven, får støtte fra lederen og har indflydelse på, hvordan og hvornår opgaven løses.

78 pct. af virksomhederne udnytter dialogen med den pågældende medarbejder som det vigtigste redskab til at løse udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø. Dertil kommer, at 33 pct. af virksomhederne har ændret arbejdsgangene inden for det seneste år for at imødekomme eventuelle udfordringer.

7 ud af 10 virksomheder har en trivselspolitik eller planlægger at lave en. Hver tredje virksomhed har også en decideret strategi eller politik om stress.

Medarbejdertrivsel og engagement er sammen med forebyggelse af sygefravær, de 2 faktorer, der motiverer virksomheden mest til arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø.

2 ud af 5 virksomheder mener ikke, at reglerne er lette at forstå. Uklare regler kan være en barriere. Virksomhederne er dog gode til at leve op til lovgivningens krav til det psykiske arbejdsmiljø.

I 2017 blev der kun givet 3 afgørelser pr. 1.000 risikobaserede tilsyn i den private sektor, mens det var 49 afgørelser pr. 1.000 risikobaserede tilsyn i den offentlige sektor. Generelt bliver der givet flest afgørelser om vold og traumatiske hændelser.

Fra 2013 til 2015 blev der i gennemsnit anerkendt knap 13 sager pr. 100.000 beskæftigede i den offentlige sektor. Det er mere end 5 gange så mange som i den private sektor.

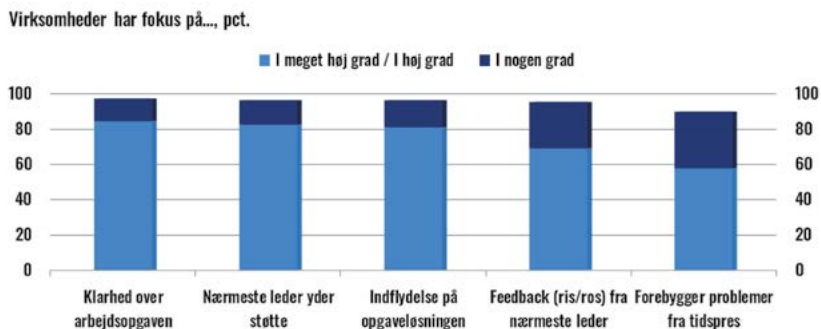
I den offentlige sektor er der generelt højere sygefravær og flere, der rapporterer om høj stressfølelse. Virksomheder, brancher og sektorer har således forskellige udfordringer, som standardiserede krav ikke løser.

### 3.3 Virksomhedernes indsats for trivsel og psykisk arbejdsmiljø

Som beskrevet i kapitel 1 er der nogle positive faktorer, som generelt har en betydning for det psykiske arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen. Når disse faktorer i høj grad er til stede, har det positiv indvirkning og skaber dermed fundamentet for et godt psykisk arbejdsmiljø og høj trivsel. I kapitel 1 blev nogle positive faktorer i form af de *seks guld-korn* (mening, indflydelse, belønning, støtte, forudsigelighed og krav) belyst i en international sammenhæng og fra lønmodtagersidens perspektiv. For at få det samlede billede, betragtes nogle af de positive faktorer i dette kapitel fra virksomhedernes perspektiv.

Mere end 4 ud af 5 virksomheder har i meget høj grad eller i høj grad fokus på, at medarbejderen har klarhed over arbejdsopgaven, at den nærmeste leder yder støtte og hjælper, og at medarbejderen har indflydelse på, hvordan og hvornår vedkommende løser sine arbejdsopgaver, jf. figur 3.1. Langt de fleste virksomheder har således et bevidst fokus på nogle af de vigtige positive faktorer – enten i meget høj grad / i høj grad eller i nogen grad.

Figur 3.1. Stort fokus på positive faktorer



Anm.: I alt har 1.518 virksomheder besvaret spørgsmålet. 2-4 pct. svarer "ved ikke/ikke relevant" for hver kategori. Se boks 2.3 for metode og bilag 3.1.1 for den fuldstændige spørgsmålsformulering.

Kilde.: Virksomhedssurvey, Rambøll for Dansk Arbejdsgiverforening (2018).

Dette stemmer i høj grad overens med medarbejdernes generelle oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø og trivsel, jf. kapitel 1, figur 1.4. Medarbejdere og virksomheder har dermed grundlæggende den samme opfattelse af trivslen på arbejdspladsen.

Resultaterne af undersøgelsen *Virksomhedernes ArbejdsmiljøIndsats 2017* (NFA, 2018a) viser, at virksomhederne i stigende grad fokuserer på medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø. Fra 2012 til 2017 er der sket en markant stigning i andelen af virksomheder, der iværksætter tiltag rettet mod det psykiske arbejdsmiljø.

#### 3.3.1 Vilje og handlingskompetence hos virksomhederne

Virksomhederne prioriterer arbejdsmiljøet og bruger hvert år mange penge på at sikre medarbejderne et godt og sundt arbejdsmiljø, jf. boks 3.1. Ifølge Rambøll (2018) opfatter virksomhederne

derne arbejdsmiljøet som en vigtig forudsætning for at skabe gode resultater, og 41 pct. vurderer, at arbejdsmiljøet har fået en endnu højere prioritet på arbejdspladsen i løbet af de seneste 3 år.

### **Boks 3.1. Virksomhedens udgifter**

Overholdelsen af krav i arbejdsmiljølovgivningen generelt medførte i 2017 erhvervsøkonomiske byrder for private virksomheder for ca. 2 mia. kr. jf. Erhvervsstyrelsens AMVAB-beregninger. Heri indgår ikke udgifter som følger af påbud (Erhvervsstyrelsen, 2017).

AMVAB-målingen skal tages med forbehold. Den tager nemlig udgangspunkt i basismålingen fra 2004/2005 og tager ikke højde for efterfølgende effekter af digitalisering. Siden 2010 er basismålingen i øvrigt ikke opdateret. Dog er målinger, der blev påvirket af ny regulering for mere end 4 mio. kr. blevet indtastet i AMVAB for perioden 2010-2015.

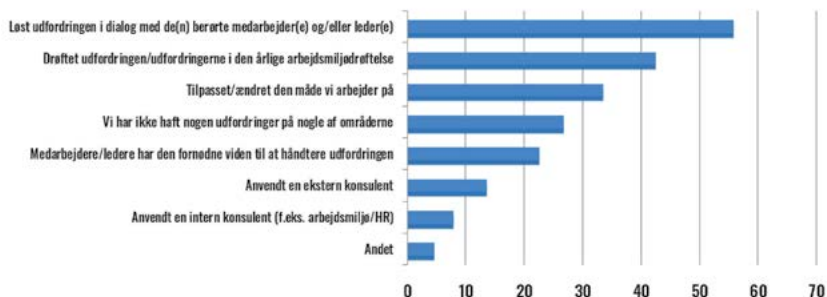
Foruden administrative omkostninger forbundet med overholdelse af lovkrav og bekendtgørelser, er der også løbende omkostninger med at tilpasse virksomheden, videreudanne medarbejdere og udvikle virksomhedens arbejdsmiljøarbejde.

Virksomhedernes udgifter til arbejdsmiljøindsatsen er således betydelige og indeholder f.eks. udgifter til arbejdsskadeafgift, som siden 2013 har medført, at virksomhederne samlet set har betalt 2,5 mia. kr. i arbejdsskadeafgift til statskassen.

Virksomhedernes prioritering af arbejdsmiljøarbejdet viser sig blandt andet ved, at 78 pct. af virksomhederne, der har oplevet udfordringer inden for det psykiske arbejdsmiljø, håndterer disse gennem dialog mellem den berørte medarbejder og leder. Dertil kommer, at 33 pct. af alle virksomheder inden for det seneste år har tilpasset eller ændret den måde, de arbejder på for at imødekomme eventuelle udfordringer inden for psykisk arbejdsmiljø, jf. figur 3.2.

**Figur 3.2. Problemer løst ved dialog og tilpasning**

**Håndtering af udfordringer vedrørende psykisk arbejdsmiljø, pct.**



Anm.: I alt har 1.518 virksomheder besvaret spørgsmålet. Der er mulighed for flere svar. 2 pct. svarer "ved ikke". Se boks 2.3 for metode og bilag 3.1.2 for den fuldstændige spørgsmålsformulering.  
Kilde.: Virksomhedssurvey, Rambøll for Dansk Arbejdsgiverforening (2018).

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er bl.a. et populært forum for dialogen, jf. figur 3.2.

Besvarelserne viser i meget høj grad, at virksomhederne har stor opmærksomhed på psykisk arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen. Resultaterne tyder også på, at der både er vilje og handlingskompetence hos virksomhederne til at løse udfordringerne og tilpasse arbejdsgangene.

Tilpasninger kan f.eks. være at skabe klarhed over procedure i virksomheden, ændringer i forhold til mere effektiv mødekultur, ændring af sikkerhedsrutiner eller bedre leveregler i storrumskontorer. Det afgørende er, at de forebyggende tilpasninger primært tager udgangspunkt i arbejdet fremfor i individet.

Hvor der er en konkret risiko i arbejdet for den enkelte, f.eks. på grund af trusler om vold mod en specifik ansat, kan det være nødvendigt at supplere med individuelle tilpasninger. Herudover kan der være situationer, hvor arbejdet primært tilpasses den enkelte af private årsager.

### **3.3.2 Virksomhederne har strukturer, der understøtter arbejdsmiljøet**

Det psykiske arbejdsmiljø drøftes og håndteres generelt både på personalemøder, i ledergruppen og i de etablerede organer ude på de enkelte virksomheder. Samtidig har godt 60 pct. af virksomhederne dialog mellem den enkelte medarbejder og lederen om psykisk arbejdsmiljø, jf. figur 3.3.

**Figur 3.3. Psykisk arbejdsmiljø drøftes med medarbejdere**

For hvor virksomheden drøfter psykisk arbejdsmiljø, pct.



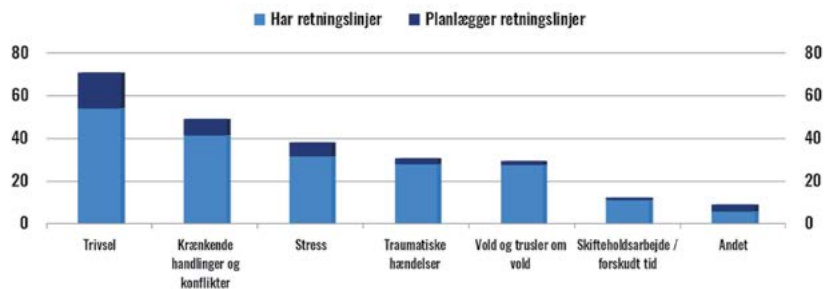
Anm.: I alt har 1.518 virksomheder besvaret spørgsmålet "Hvor drøfter I psykisk arbejdsmiljø?". Der er mulighed for flere svar. 6 pct. svarer "ved ikke". Alene virksomheder med henholdsvis mindst 10 ansatte og mere end 35 ansatte er præsenteret for svarmulighederne "arbejdsmiljøorganisationen" og "samarbejdsudvalg" jf. gældende lovkrav og aftaler på området. Se boks 2.3 for metode og bilag 3.1.3 for den fuldstændige spørgsmålsformulering.

Kilde.: Virksomhedssurvey, Rambøll for Dansk Arbejdsgiverforening (2018).

Især for store virksomheder kan det være relevant at supplere dialogen med mere formelle politikker og retningslinjer. Mere end 7 ud af 10 virksomheder har retningslinjer eller politikker inden for trivsel eller planlægger at få det, jf. figur 3.4.

**Figur 3.4. 7 ud af 10 har eller planlægger trivselspolitik**

Virksomhedernes brug af retningslinjer, politikker eller lign., pct.



Anm.: I alt har 1.518 virksomheder besvaret spørgsmålet "Har I i virksomheden retningslinjer, strategier, politik eller lign., om en eller flere af følgende?". Der er mulighed for flere svar. Virksomheder, der ikke har en politik på et givent område, præsenteres derefter for spørgsmålet "Planlægger I at lave retningslinjer, strategier, politik eller lign. om en eller flere af følgende?". Der er igen mulighed for flere svar. "Ved ikke" indgår i procenten. Se boks 2.3 for metode og bilag 3.1.4 for den fuldstændige spørgsmålsformulering.

Kilde.: Virksomhedssurvey, Rambøll for Dansk Arbejdsgiverforening (2018).



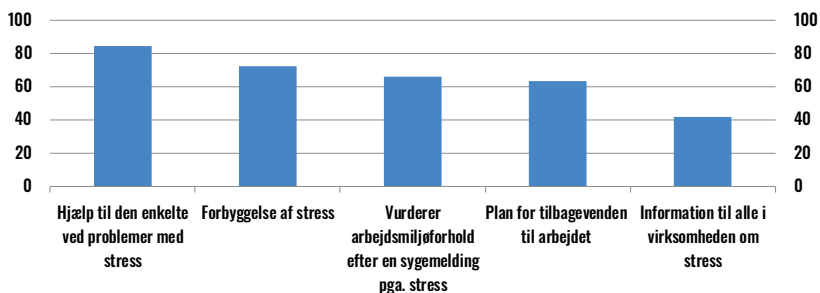
Desuden har ca. hver tredje virksomhed deciderede retningslinjer om stress, og ca. halvdelen af virksomhederne har eller planlægger at få retningslinjer om krænkende handlinger og konflikter, herunder f.eks. mobning, seksuel chikane og uønsket opmærksomhed af seksuel karakter, konflikter mellem kollegaer og krænkende handlinger mellem kollegaer og mellem ansatte og ledelse.

Dette billede stemmer overens med resultaterne fra *Virksomhedernes Arbejdsmiljøindsats 2017* (NFA, 2018a), der viser, at 64 pct. af de store virksomheder i undersøgelsen har en konkret politik eller retningslinjer om stress. For de små arbejdspladser med under 10 ansatte er det 28 pct. der har en politik eller retningslinje. Det indikerer, at de små virksomheder, som typisk ikke har en HR-afdeling eller arbejdsmiljøorganisation, sagtens kan arbejde strategisk med arbejdsmiljøarbejdet.

Virksomhedernes politikker og retningslinjer om stress indeholder typisk flere forskellige elementer. De omfatter både tiltag på et organisatorisk niveau og på et individuelt niveau og i forhold til forebyggelse samt håndtering af stress hos medarbejderne, jf. figur 3.5.

**Figur 3.5. Både fokus på hjælp og forebyggelse**

Tiltag omfattet af indsatsen mod stress, pct.



Anm.: I alt har 643 virksomheder besvaret spørgsmålet "Hvad omfatter jeres indsats om stress?", som opfølgning på at de har tilkendegivet, at de har retningslinjer eller lignende om stress. Der er mulighed for flere svar. Ca. 2 pct. svarer "andet". Se boks 2.3 for metode og bilag 3.1.5 for den fuldstændige spørgsmålsformulering.

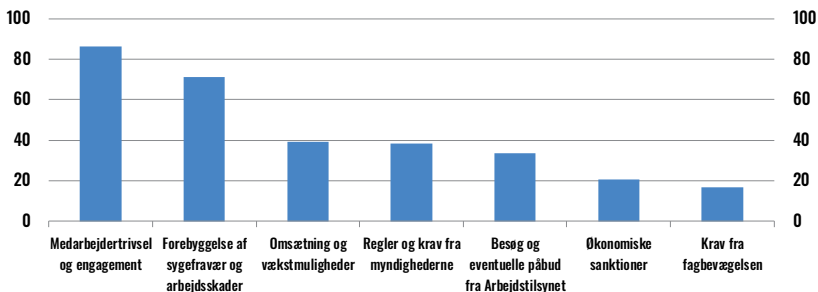
Kilde: Virksomhedssurvey, Rambøll for Dansk Arbejdsgiverforening (2018).

### 3.4 Virksomhedernes holdninger og motivation

86 pct. af virksomhederne bliver i meget høj grad eller høj grad motiveret af trivsel og engagement blandt medarbejderne til at arbejde med arbejdsmiljøet, jf. figur 3.6.

Figur 3.6. Trivsel og forebyggelse af sygefravær motiverer

Faktorer, der i meget høj grad eller i høj grad, motiverer virksomhederne til at arbejde med arbejdsmiljø, pct.



Anm.: I alt har 1.518 virksomheder besvaret spørgsmålet. Mellem 5 og 21 pct. svarer "ved ikke/ikke relevant" for hver kategori. Se boks 2.3 for metode og bilag 3.1.6 for den fuldstændige spørgsmålsformulering.  
Kilde: Virksomhedssurvey, Rambøll for Dansk Arbejdsgiverforening (2018).

Medarbejdertrivsel og engagement er således den stærkeste motivationsfaktor for virksomhederne efterfulgt af forebyggelse af sygefravær og arbejdsskader. Begge motivationsfaktorer er langt mere centrale for virksomhederne end f.eks. krav og regler samt økonomiske sanktioner.

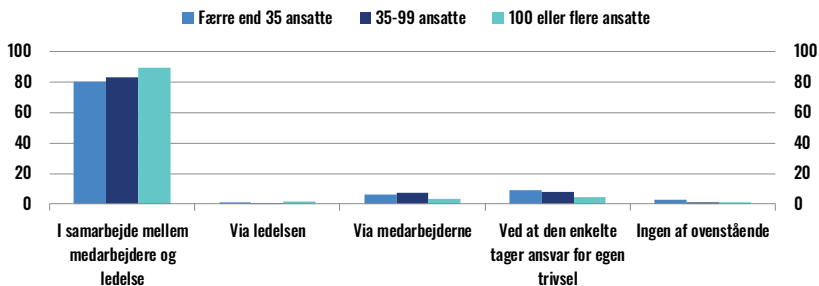
Virksomhederne ønsker således at arbejde for et godt psykisk arbejdsmiljø og høj trivsel, da det giver afledte effekter i form af lavere sygefravær og øget produktivitet m.v. til gavn for både den enkelte medarbejder og virksomheden som helhed.

Disse konklusioner kan genfindes i *Viden om virksomhedernes arbejdsmiljøindsats* (Rambøll, 2018), hvor det ligeledes er højere trivsel og engagement samt sekundært lavere sygefravær, der er de resultater, arbejdspladser allerhelst vil opnå med arbejdsmiljøindsatsen.

Det understøttes ligeledes af, at mere end 80 pct. af små virksomheder med færre end 35 ansatte mener, at deres virksomhed er kendetegnet ved, at de primært skaber godt psykisk arbejdsmiljø i samarbejde mellem medarbejdere og ledelse. Det gør sig gældende for 90 pct. af store virksomheder, jf. figur 3.7.

Figur 3.7. Samarbejde skaber godt psykisk arbejdsmiljø

Virksomheders vurdering af hvor godt psykisk arbejdsmiljø skabes, pct.



Anm.: I alt har 1.518 virksomheder besvaret spørgsmålet. Se boks 2.3 for metode og bilag 3.1.7 for den fuldstændige spørgsmålsformulering.

Kilde.: Virksomhedssurvey, Rambøll for Dansk Arbejdsgiverforening (2018).

#### 3.4.1 Ledelsen og medarbejdere finder løsninger i fællesskab

Det lokale samarbejde opfattes som en forudsætning for at lykkes, både i forhold til det forebyggende arbejde jf. figur 3.7, og når en udfordring er opstået jf. figur 3.2.

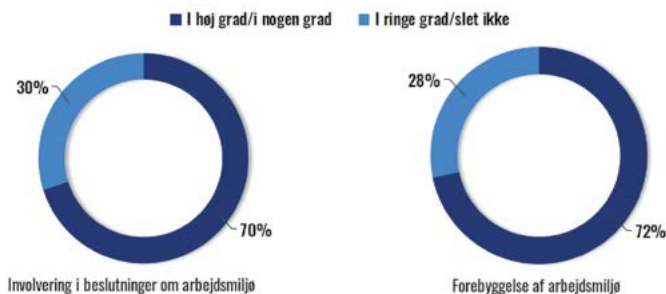
Det er vigtigt, at arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø og trivsel tager udgangspunkt i dialogen på den enkelte virksomhed. Løsningerne skal findes i de konkrete forhold, uanset om der er tale om en fabrik, en butik, en håndværksvirksomhed eller en restaurant. Forskellige forhold kræver nødvendigvis forskellige løsninger.

Når man ser på virksomhedernes arbejde med både fysisk og psykisk arbejdsmiljø, er beskæftigede overordnet set tilfredse. Mere end 2 ud af 3 beskæftigede vurderer, at de, på deres respektive arbejdspladser i høj grad eller nogen grad, bliver involveret i beslutninger, der vedrører deres arbejdsmiljø.

Tilsvarende mener mere end 2 ud af 3, at arbejdspladsen i høj grad eller nogen grad prioriterer forebyggelsen af arbejdsmiljøet, jf. figur 3.8.

**Figur 3.8. Tilfredshed med arbejdsmiljøuddannelsen**

Medarbejdernes holdning til virksomhedernes arbejdsmiljøindsats, pct.



Anm.: I analysen indgår lønmodtagere med og uden personaleansvar, fleksjob og skånejob. Gruppen har svaret på spørgsmålene: "I hvilken grad bliver medarbejderne på din arbejdsplads involveret i beslutninger, som påvirker deres arbejdsmiljø?", og "I hvilken grad prioriterer din arbejdsplads forebyggelse af arbejdsmiljøet højt?".

Kilde.: Egne beregninger på baggrund af data fra NFA, *Arbejdsmiljø og Helbred* (2016).

Foruden samarbejdet på virksomheden, henter virksomhederne hjælp til arbejdsmiljøarbejdet udefra. Virksomhederne søger inspiration blandt både leverandører, andre virksomheder i branchen eller hos Arbejdstilsynet. Dette kan give inspiration til, hvordan man kan angribe en konkret problemstilling og inddrage den nyeste viden (Rambøll, 2018).

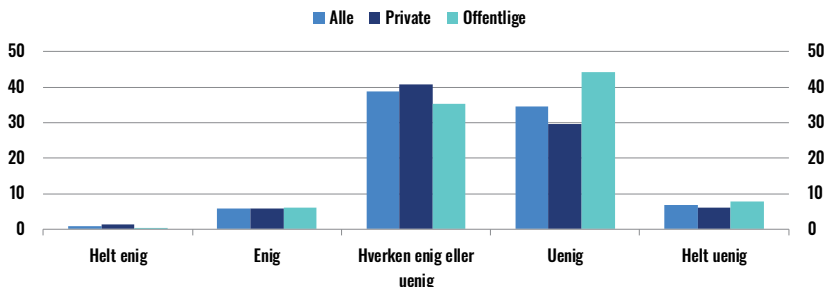
Virksomhedernes motivation for at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø driver i høj grad deres arbejdsmiljøarbejde, men til gengæld kan uklare regler på området være en barriere.

Især hos de mindre virksomheder, kan det være et stort administrativt besvær at holde styr på regler og processer i det samlede arbejdsmiljøarbejde. Det fremgår af *Viden om virksomhedernes arbejdsmiljøindsats* (Rambøll, 2018), hvor både medarbejderrepræsentanter og ledere har besvaret spørgeskemaet.

Regler og lovgivning om psykisk arbejdsmiljø er ikke lette at forstå. Det oplever 2 ud af 5 virksomheder. Det er især et udbredt synspunkt blandt offentlige virksomheder, jf. figur 3.9.

Figur 3.9. Regler og vejledninger er svære at forstå

Virksomheders vurdering af om regler og vejledninger om psykisk arbejdsmiljø er lette at forstå, pct.



Anm.: I alt har 1.518 virksomheder besvaret spørgsmålet. 13 pct. svarer "ved ikke/ikke relevant". Se boks 2.3 for metode og bilag 3.1.8 for den fuldstændige spørgsmålsformulering.

Kilde.: Virksomhedssurvey, Rambøll for Dansk Arbejdsgiverforening (2018).

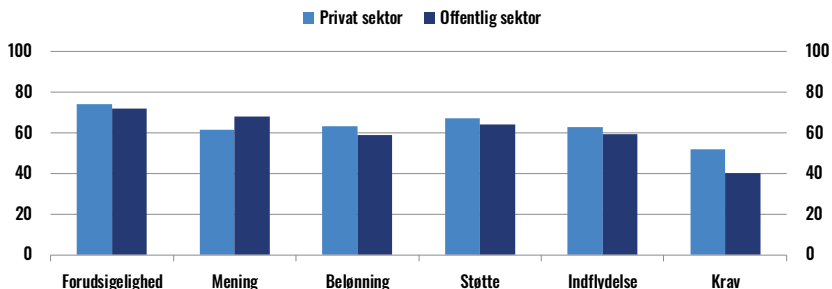
### 3.5 Private og offentlige virksomheders indsats

Både beskæftigede i den private og i den offentlige sektor vurderer, at virksomhederne gør det godt målt på de udvalgte positive faktorer: Guld-kornene. Guld-kornene er som tidligere nævnt nogle af de positive faktorer, som generelt har en positiv betydning for det psykiske arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen, når de er tilstede.

I begge sektorer er de beskæftigede nogenlunde lige positive i forhold til deres oplevelse af, hvorvidt forudsigelighed, mening, belønning, støtte og indflydelse i høj grad er tilstede. Den største forskel er de beskæftigedes vurdering af krav, her målt som tid til arbejdet. I den offentlige sektor er det kun 40 pct., der mener, at de altid eller for det meste har tid nok til deres arbejde. I den private sektor er det over 50 pct., jf. figur 3.10.

Figur 3.10. Den private sektor klarer sig lidt bedre

Beskæftigedes vurdering af guldcorn fordelt på sektor, pct.



Anm.: For hvert guldcorn anvendes middelværdien af spørgsmålene, med undtagelse af krav i arbejdet, som kun består af spørgsmålet, om den enkelte har tid nok til arbejdet. Omfatter besvarelser fra (1) Almindelig lønmodtager, (2) Lønmodtager med personale ansvar, (3) Selvstændig, (4) Medhjælpende ægtefælle, (5) Studerende i arbejde med mindst 8 timer pr. uge, (6) Elev/lærling (lære- eller praktikplads), (7) I aktivering (f.eks. virksomhedspraktik, job med løntilskud, vejledning og opkvalificering), (8) Skånejob, fleksjob og (9) Værnepligtigt. Guldcornene er uddybet i boks 1.2. Metodebeskrivelsen fremgår af bilag 1.2 og 1.4.

Kilde.: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik, BFL (2016) og NFA, *Arbejdsmiljø og Helbred* (2016).

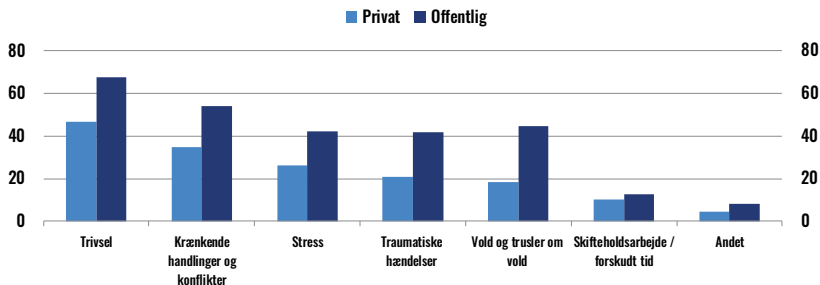
I præcis hvilket omfang og på hvilken måde de seks guldcorn skal være tilstede for at skabe god trivsel og et godt arbejdsmiljø, er dog forskellig fra job til job og individ til individ. F.eks. vil det være nødvendigt med forholdsvis høj grad af indflydelse på arbejdet, hvis man samtidig har et stort ansvar.

Derfor er det af afgørende betydning, at virksomheden i sit arbejdsmiljøarbejde har fokus på de positive faktorer i forhold til det enkelte individ.

Virksomhedernes indsats kommer også til udtryk ved, at virksomheder supplerer dialogen om psykisk arbejdsmiljø og trivsel med politikker og retningslinjer. Brugen varierer dog på tværs af sektorer, f.eks. har langt flere offentlige end private virksomheder retningslinjer, politikker eller lignende, jf. figur 3.11.

**Figur 3.11. Hver anden virksomhed har trivselspolitik**

Virksomheder med retningslinjer, politikker eller lign., pct.



Anm.: I alt har 1.518 virksomheder besvaret spørgsmålet. Der er mulighed for flere svar. 2 pct. svarer "ved ikke". Se boks 2.3 for metode og bilag 3.1.4 for den fuldstændige spørgsmålsformulering.

Kilde.: Virksomhedssurvey, Rambøll for Dansk Arbejdsgiverforening (2018).

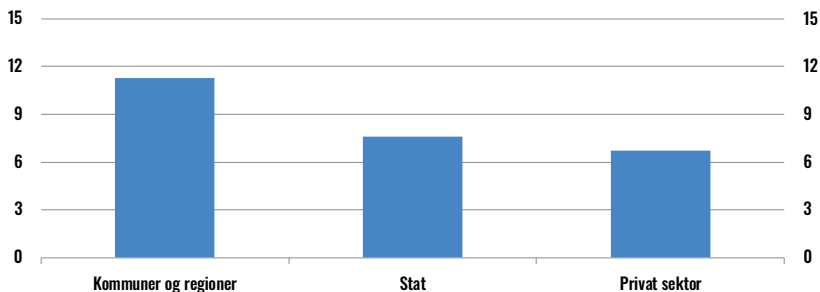
### 3.5.1 Højere sygefravær i den offentlige sektor

Trods flere politikker i den offentlige sektor og et stort fokus på godt psykisk arbejdsmiljø og høj trivsel så er der dog flere negative udfald i den offentlige sektor.

Den offentlige sektor er generelt plaget af et højere sygefravær. Hos ansatte i kommunerne og regionerne er sygefraværet i gennemsnit 11,3 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede, mens det for ansatte i den private sektor er ca. 6,7 dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede. Det er dermed ca. halvt så stort, jf. figur 3.12.

**Figur 3.12. Højere sygefravær i den offentlige sektor**

Sygefravær målt i dagsværk pr. fuldtidsbeskæftigede pr. sektor, 2017



Anm.: Sygefravær dækker over egen sygdom for 15-70-årige. Årsagen til sygefraværet er ikke kendt. Data inkl. uafsluttede fraværsløb. I registret er hele den offentlige sektor dækket, samt en stikprøve for det private arbejdsmarked fra virksomheder med minimum 10 ansatte. Registret inkluderer en vægtvariabel, som muliggør opregning til hele det private arbejdsmarked. Private virksomheder med under 10 ansatte er imidlertid ikke repræsenteret i registret.

Kilde.: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks fraværregister for 2017.

En del af forskellen i sygefraværet skyldes forskelle i medarbejdergruppen, hvor f.eks. flere kvinder arbejder i kommuner og regioner samtidig med, at gennemsnitsalderen er højere i den offentlige sektor. Ældre lønmodtagere op til 65-årsalderen har mere langtidssygefravær end yngre, ligesom kvinder generelt har højere sygefravær. Det er særligt det langvarige sygefravær på mere end 90 dage, der er højt i den offentlige sektor (NFA, 2018b).

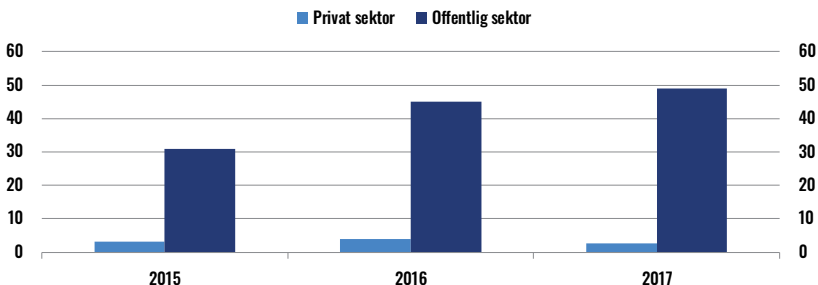
### 3.5.2 Flere besøg, men færre afgørelser om psykisk arbejdsmiljø i den private sektor

Forskelle mellem offentlig og privat sektor ses også på Arbejdstilsynets afgørelser om psykisk arbejdsmiljø, der er givet ved risikobaserede tilsyn. De risikobaserede tilsyn er målrettet virksomheder, der samlet set vurderes at have et risikofyldt arbejdsmiljø, jf. boks 3.2.

Selvom den private sektor får flere risikobaserede tilsyn end den offentlige sektor, er det langt oftere den offentlige sektor, der får afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen vedrørende psykisk arbejdsmiljø. Det fremgår af data fra Arbejdstilsynet. Ser man på udviklingen siden 2015, så er antallet af afgørelser pr. risikobaseret tilsyn steget i den offentlige sektor, mens udviklingen har været stabil i den private sektor, jf. 3.13.

**Figur 3.13. Tilsyn giver oftere afgørelser i det offentlige**

**Antal afgørelser om psykisk arbejdsmiljø pr. 1.000 risikobaserede tilsyn**



Anm.: Omfatter alene afgørelser, der er truffet på de risikobaserede tilsyn, da det er den type af tilsyn, hvor Arbejdstilsynet ser på hele arbejdsmiljøet. Der kan således være givet påbud om f.eks. psykisk førstehjælp på tilsyn i forbindelse med ulykker eller andre tilsyn. Risikobaseret tilsyn suppleres af andre tilsynstyper, som ikke er medtaget her. Se metodeboks 3.2.

Kilde.: Egne beregninger på baggrund af særtræk fra Arbejdstilsynet (september 2018) samt Danmarks Statistik.

I 2017 blev der kun givet 3 afgørelser om psykisk arbejdsmiljø pr. 1.000 risikobaserede tilsyn i den private sektor, mens antallet var 49 afgørelser pr. 1.000 risikobaserede tilsyn i den offentlige sektor, jf. figur 3.13.



### Boks 3.2. Arbejdstilsynets tilsyn og afgørelser – sådan har vi gjort

Analysen er baseret på oplysninger fra Arbejdstilsynet om antallet af risikobaserede tilsyn og antallet af afgørelser om psykisk arbejdsmiljø på tilsyn i årene 2015–2017.

#### Risikobaseret tilsyn

De risikobaserede tilsyn er målrettet de virksomheder, hvor Arbejdstilsynet forventer, at der er de største problemer med arbejdsmiljøet. Formålet er at kontrollere, om virksomheden lever op til arbejdsmiljøreglerne og at reagere, hvis der er væsentlige arbejdsmiljøproblemer.

Arbejdstilsynet udvælger virksomheder til risikobaseret tilsyn på baggrund af en indeksmodel. Modellen indeholder en række parametre, der tilsammen identificerer de virksomheder, hvor det forventes, at der er størst risiko for problemer med arbejdsmiljøet. Arbejdstilsynet udtager også virksomheder på baggrund af en stikprøve.

Risikobaseret tilsyn suppleres af andre tilsynstyper, som ikke er medtaget her, fordi det psykiske arbejdsmiljø ikke nødvendigvis har været afdækket på de tilsyn. Det kan være særlige tilsynsindsatser, tilsyn på baggrund af ulykker m.fl.

#### Afdækning af det psykiske arbejdsmiljø på tilsynsbesøget

Den tilsynsførende skal altid afdække det psykiske arbejdsmiljø på et risikobaseret tilsyn. Det kan ske gennem møder med ledelse og arbejdsmiljøorganisation, virksomhedens egne skriftlige materialer, f.eks. arbejdspladsvurdering, observationer og samtaler på rundgangen og evt. efter rundgangen i virksomheden. Der kan også være forhåndsviden fra f.eks. klager over arbejdsmiljøet og om anmeldte arbejdsulykker og erhvervs sygdomme.

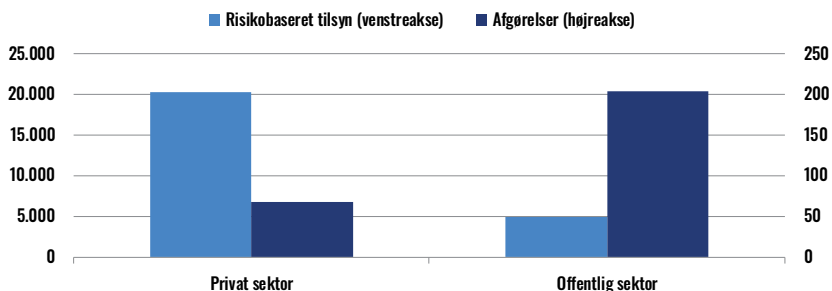
#### Udvalgte afgørelser

Der er alene medtaget afgørelser i analysen, som handler om en overtrædelse af lovgivningen. Der er således ikke medtaget undersøgelsespåbud, der handler om, at virksomheden skal undersøge, om den overtræder reglerne.

I perioden 2015 til 2017 var der i gennemsnit 20.000 risikobaserede tilsyn i den private sektor, mens den offentlige sektor havde knap 5.000 besøg. I samme periode gav Arbejdstilsynet i gennemsnit 67 afgørelser om psykisk arbejdsmiljø i den private sektor mod 204 afgørelser om året i gennemsnit i den offentlige sektor. Antallet af afgørelser om psykisk arbejdsmiljø var således meget lavt i forhold til antallet af risikobaserede tilsyn i den private sektor, jf. figur 3.14.

Figur 3.14. Flere tilsyn, men færre afgørelser i privat sektor

Gennemsnit pr. år 2015 – 2017



Anm.: Omfatter alene afgørelser, der er truffet på de risikobaserede tilsyn, da det er den type af tilsyn, hvor Arbejdstilsynet ser på hele arbejdsmiljøet. Der kan således være givet påbud om f.eks. psykisk førstehjælp på tilsyn i forbindelse med ulykker eller andre tilsyn. Risikobaseret tilsyn suppleres af andre tilsynstyper, som ikke er medtaget her. Se metodeboks 3.2.

Kilde.: Egne beregninger på baggrund af særtræk fra Arbejdstilsynet (september 2018).

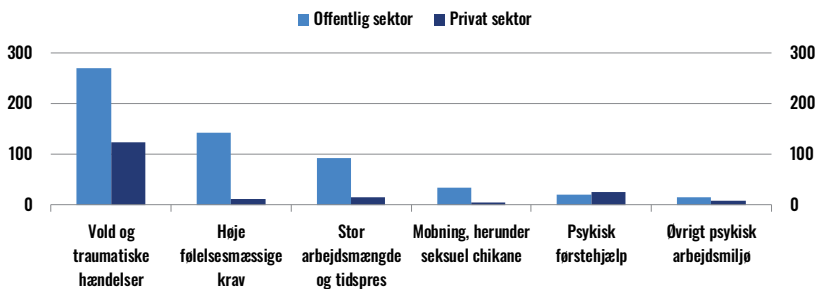
Der gives meget få påbud, selvom Arbejdstilsynet er på de virksomheder, hvor der er særlig risiko for overbelastninger i arbejdsmiljøet, og hvor de tilsynsførende altid skal afdække det psykiske arbejdsmiljø.

De få afgørelser tyder på, at virksomhederne rent faktisk er gode til at forebygge, og at der er et godt psykisk arbejdsmiljø på langt de fleste virksomheder. Nogle forhold i det psykiske arbejdsmiljø kan være sværere at afdække, men på trods af dette, er det dog påfaldende sjældent, at Arbejdstilsynet vurderer, at lovgivningen er overtrådt.

I både den offentlige og private sektor bliver der givet flest afgørelser om vold og traumatiske hændelser på de risikobaserede tilsyn, men over dobbelt så mange i den offentlige sektor. I den offentlige sektor bliver der desuden givet væsentligt flere afgørelser om høje følelsesmæssige krav i arbejdet og stor arbejdsmængde og tidspres, jf. figur 3.15.

**Figur 3.15. Vold og traumatiske hændelser topper**

Antal afgørelser fra Arbejdstilsynet 2015-2017



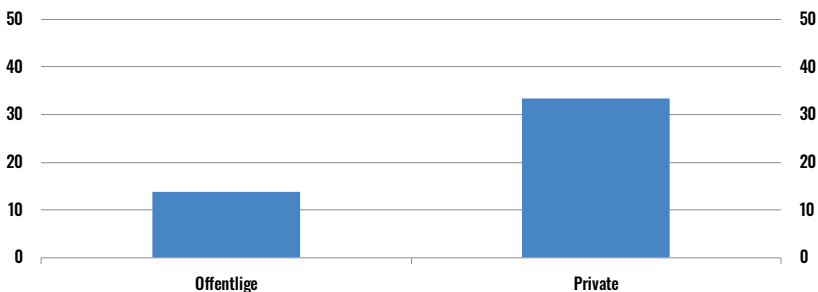
Anm.: Omfatter alene afgørelser, der er truffet på de risikobaserede tilsyn. Se boks 3.2  
Kilde.: Egne beregninger på baggrund af særtræk fra Arbejdstilsynet (september 2018).

De væsentligt flere afgørelser i den offentlige sektor afspejler, at der er mange beskæftigede, der arbejder med borgere i en kontekst, hvor der er højere risiko for vold og traumatiske hændelser, f.eks. sundhedssektoren, kriminalforsorgen og skoler. Dog viser figur 3.15, at voldrisikoen også er en udfordring for enkelte virksomheder i den private sektor.

De relativt få afgørelser i den private sektor stemmer overens med, at de private virksomheder i højere grad oplyser, at de ikke har haft udfordringer inden for det seneste år. Hver tredje private virksomhed oplever ikke at have haft en eneste udfordring, mens det gælder for ca. hver sjette offentlige virksomhed, jf. figur 3.16.

**Figur 3.16. Private virksomheder oplever færre problemer**

Virksomheder der ikke har haft nogen udfordringer det seneste år i det psykiske arbejdsmiljø, pct.



Anm.: I alt har 1.518 virksomheder besvaret spørgsmålet "Hvad har I det seneste år gjort for at håndtere eventuelle udfordringer på området for psykisk arbejdsmiljø?". Der er mulighed for flere svar. 2 pct. svarer "ved ikke". Se boks 2.3 for metode og bilag 3.1.2 for den fuldstændige spørgsmålsformulering.  
Kilde.: Virksomhedssurvey, Rambøll for Dansk Arbejdsgiverforening (2018).

Dette gælder enhver udfordring knyttet til psykisk arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen, udfordringer med stress, vold og trusler om vold, seksuel chikane, traumatiske hændelser eller lignende.

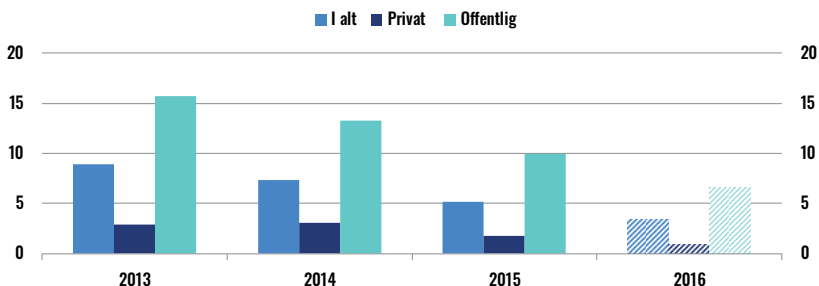
### 3.5.3 Fem gange så mange anerkendelser af psykiske sygdomme i den offentlige sektor

Den offentlige og den private sektor adskiller sig også, målt på antallet af anerkendte psykiske erhvervssygdomme. Anerkendelserne begrundes i, at der er forskningsmæssigt belæg for sammenhænge mellem de arbejdsmæssige påvirkninger eller belastninger og den eller de psykiske sygdomme.

Fra 2013 til 2015 blev der i gennemsnit anerkendt godt 7 sager pr. 100.000 beskæftigede. Der er dog stor forskel mellem sektorerne. I den offentlige sektor blev der anerkendt knap 13 sager pr. 100.000 beskæftigede i sektoren. Det er mere end 5 gange så mange som i den private sektor, jf. figur 3.17.

**Figur 3.17. Flere anerkendelser i den offentlige sektor**

**Antal anerkendelser af psykiske sygdomme ekskl. veteransager pr. 100.000 beskæftigede**



Anm.: Hverken veteransager behandlet efter særlov eller arbejdsskadelov indgår. Anerkendelser er angivet i anmeldeåret. For de seneste år vil antallet af anerkendelser derfor stige, da ikke alle sager er færdigbehandlet. Sager med uoplyst sektor indgår i totalen.

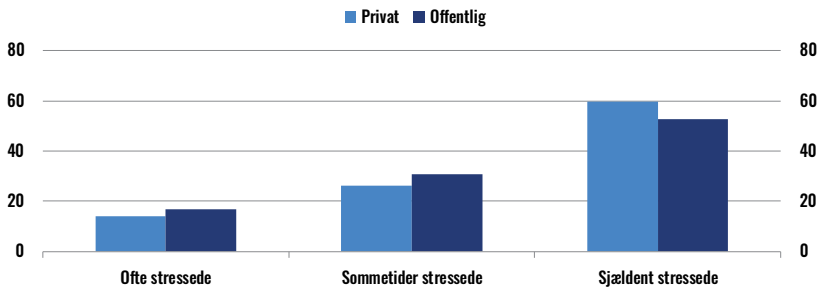
Kilde.: Egne beregninger på baggrund af særkørsel fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (oktober 2018) og Danmarks Statistik, RAS.

Antallet af anerkendte sager må forventes at stige ved senere opgørelser, da sagerne for de senere år fortsat ikke er færdigbehandlede. Alligevel er der dog en generel tendens til, at der gives markant flere anerkendelser af psykiske erhvervssygdomme i den offentlige sektor.

Den offentlige sektor adskiller sig også fra den private i forhold til, hvor hyppigt, de beskæftigede føler sig stressede. 60 pct. af beskæftigede i den private sektor føler sig sjældent stressede. Det samme gælder for 53 pct. af de beskæftigede i den offentlige sektor, jf. figur 3.18.

**Figur 3.18. Privatansatte føler sig sjældnere stressede**

Beskæftigedes stressfølelse fordelt på sektorer, pct., 2016



Anm.: I analysen indgår kun beskæftigede, der er lønmodtagere, lønmodtagere med personaleansvar og personer i skånejob og fleksjob. Se boks 2.4 for metode.

Kilde.: Egne beregninger på baggrund af NFA, *Arbejdsmiljø og Helbred* (2016) og Danmarks statistik, BFL (2016).

Det vil samtidig sige, at en større andel af de beskæftigede i den offentlige sektor ofte føler sig stressede.

Forskellen kan i nogen grad forklares med, at den offentlige sektor beskæftiger flere kvinder sammenlignet med den private sektor, og kvinder generelt føler sig mere stressede end mænd, jf. kapitel 2, figur 2.15.

### Forskellige arbejdsopgaver i de 2 sektorer

Selvom private og offentlige virksomheder begge har fokus på godt psykisk arbejdsmiljø og høj trivsel, og at særligt den offentlige sektor gør brug af politikker, har den offentlige sektor langt flere negative udfald. Politikker kan blive virkningsløse, hvis f.eks. politikker er generelle for en hel kommune eller en koncern. Det gør politikkerne mindre nærværende og praksisnære for den enkelte institution eller produktionsenhed, hvis de ikke følges op med lokale tiltag.

I den offentlige sektor er der højere sygefravær, flere afgørelser fra Arbejdstilsynet, flere beskæftigede, der ofte føler sig stressede, og flere virksomheder, der har oplevet problemer med det psykiske arbejdsmiljø.

Der er imidlertid også forskellige arbejdsopgaver i den offentlige og den private sektor. I den offentlige sektor er der mange beskæftigede, der har et job, hvor de møder eller behandler børn og unge, klienter eller patienter. Her kan det være en del af arbejdsopgaven at forholde sig til borgere i vanskelige situationer. Det vil sige, at der er tale om job, hvor medarbejderen i høj grad investerer sig følelsesmæssigt i arbejdet. Det nødvendiggør et særligt fokus på rammerne for den type af arbejde generelt.

Uanset sektor, branche og jobgruppe er der brug for en differentieret tilgang til psykisk arbejdsmiljø og trivsel. Der er behov for, at virksomhederne finder løsninger lokalt og ikke mødes med standardiserede krav. Det gælder ikke mindst i forhold til krav i lovgivningen.

## Bilag

### Bilag 1.1 Datagrundlaget

I rapporten er dele af analyserne baseret på NFA's spørgeskemaundersøgelse, *Arbejds miljø og Helbred* (2016). NFA har konstrueret et teoretisk belastningsindeks, der identificerer personer, der falder inden for indekset, ved både at have høje selv vurderede arbejdsbelastninger og selv vurderede symptomer. Vi benytter ikke indekset i analyserne på baggrund af nedenstående. I stedet benyttes spørgsmålet "Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste 2 uger?" som grundlag for analyserne.

#### Problem ved metode til måling af belastninger i arbejdsmiljøet

Spørgeskemaet omfatter en række spørgsmål om arbejdsmæssige belastninger i det fysiske og psykiske arbejdsmiljø og en række spørgsmål om symptomer såsom træthed og mentalt overskud.

Belastningsindekset måler reelt ikke, om nogen er psykisk eller fysisk overbelastede i klinisk forstand. NFA har påpeget, at man ikke kan måle overbelastninger med en spørgeskemaundersøgelse. Ved at gennemføre disse spørgeskemaundersøgelser hver andet år, er det dog muligt at følge den relative udvikling i andelen af beskæftigede, der er omfattet af indekset. Undersøgelsen er gennemført i 2012, 2014 og 2016.

Et problem ved metoden bag belastningsindekset er desuden, at det antages, at f.eks. psykiske arbejdsbelastninger *altid* er årsag til alle rapporterede depressive symptomer. Denne antagelse om en definitivt envejs-årsags-virkningssammenhæng er der imidlertid ikke forskningsmæssige støtte for.

En andel af de personer, der falder inden for belastningsindekset for psykisk arbejdsmiljø, ville blive talt, selvom deres depressive symptomer ikke er knyttet til høje arbejdsbelastninger. Årsags-virkningskæden mellem arbejdet og det mentale helbred kan således gå begge veje.

NFA bemærkede i midtvejsevalueringen af 2020-strategien, at når andelen af beskæftigede, der falder inden for belastningsindekset for det psykiske arbejdsmiljø er steget, skyldes det primært at flere personer rapporterer stress og depressive symptomer, og ikke at flere oplever arbejdsmæssige belastninger.

Når det direkte spørgsmål om stress benyttes, imødekommes ovenstående problematikker delvist. Analysen bygger stadig på selvrapporterede data, og et svar om, at respondenterne hele tiden eller ofte har følt sig stresset, fortæller ikke noget om, hvorvidt respondenterne er udsat for en sundhedsskadelig overbelastning. Derfor konkluderes heller ikke på dette i analysen.

Spørgsmålet tillægger til gengæld ikke respondentens svar årsags-virkningssammenhænge som ved belastningsindekset.

## Bilag 1.2 Analyse af de seks guldorn

Analyser af de seks guldorn bygger på 2 spørgeskemaundersøgelser, henholdsvis NFA's spørgeskemaundersøgelse *Arbejds miljø og Helbred* (2016) og *Eurofound's European Working Conditions Surveys* (EWCS) (2015). NFA's data benyttes, når der er tale om nationale analyser opdelt på sektor, mens Eurofound benyttes til internationale sammenligninger. Spørgerammen varierer i de 2 undersøgelser, og det er således ikke muligt at benytte præcist de samme spørgsmål i begge analyser.

For begge analyser er flest mulige spørgsmål taget med for hvert guldorn dog begrænset af, at spørgsmålskonstruktionen skal være ensartet. Guldornene er forsimplede i forhold til beskrivelsen i boks 1.2.

Det medfører, at alene spørgsmål med 3 eller 5 svarkategorier er medtaget, og at spørgsmålet skal kunne besvares med et materielt positivt svar, det vil sige, hvor mere er bedre.

Det vil sige, at i analyserne indgår andelen, der svarer kategorierne "altid" eller "ofte"/"i meget høj grad" eller "i høj grad" på de forskellige spørgsmål, altså åbenlyst positivt.

Det betyder også, at for guldornet "krav i arbejdet" i analysen f.eks. alene omfatter spørgsmålet om, hvorvidt der opleves at være tid nok til arbejdet, da det er det eneste spørgsmål om krav, der er konstrueret, så det giver materielle positive svar.

De fleste af guldornene bliver afdækket med mere end ét spørgsmål i datakilderne. De udvalgte spørgsmål kan ses i bilag 1.3 og 1.4. Hvis der har været flere spørgsmål inden for et guldorn, er middelværdien for svarene lagt til grund.

Ved analyser, hvor der er én samlet værdi for de seks guldorn, beregnes dette som middelværdien af de enkelte guldorns værdi. Guldornene er vægtet ligeligt.

Analysen benyttes ikke til at sige noget om den enkelte medarbejders trivsel, men giver et billede af, hvilken grad guldornene er til stede og dermed bliver en indikator for den generelle trivsel på det danske arbejdsmarked.

### Bilag 1.3 De udvalgte spørgsmål for de seks guldkorn for Europa

I den følgende tabel er listet samtlige spørgsmål med svarmuligheder, som indgår i figur 1.4 i kapitel 1. Spørgsmålene er inddelt efter, hvilket guldkorn de indgår under.

Kilde: Eurofound, *European Working Condition Survey* (2015).

#### De udvalgte spørgsmål fra Eurofound

Guldkorn	Spørgsmålsformulering	Svarmuligheder, der medtages
Indflydelse	Can you influence decisions that are important for your work?	Always, Most of the time
	Are you involved in improving the work organization or work processes of your department or organization?	Always, Most of the time
	Can you take a break when you wish?	Always, Most of the time
	Are you able to apply your own ideas in your work?	Always, Most of the time
Mening	Do you feel you are doing useful work?	Always, Most of the time
	Does your job give you a feeling of work well done?	Always, Most of the time
Forudsigelighed	Do you know what is expected of you at work?	Always, Most of the time
Krav	Do you have enough time to get the job done?	Always, Most of the time



## De udvalgte spørgsmål fra Eurofound

Guldkorn	Spørgsmålsformulering	Svarmuligheder, der medtages
Social støtte	Do your colleagues help and support you?	Always, Most of the time
	Do your manager help and support you?	Always, Most of the time
	Are your immediate boss successful in getting people to work together?	Strongly agree, tend to agree
	Does your immediate boss provides useful feedback on your work?	Strongly agree, tend to agree
	Does your immediate boss encourages and supports your development?	Strongly agree, tend to agree
	Employees are appreciated when they have done a good job	Strongly agree, tend to agree
	There is good cooperation between you and your colleague	Strongly agree, tend to agree
Belønning	The organization I work for motivates me to give my best job performance	Strongly agree, tend to agree
	I receive the recognition I deserve for my work	Agree
	Does your immediate boss gives you praise and recognition when you do a good job	Strongly agree, tend to agree

### Bilag 1.4 De udvalgte spørgsmål for de seks guldorn for Danmark

I den følgende tabel er listet samtlige spørgsmål med svarmuligheder, som indgår i figur 1.5 i kapitel 1 og i figur 3.10 i kapitel 3. Spørgsmålene er inddelt efter, hvilket guldorn de indgår under.

Kilde: NFA, *Arbejdsmiljø og Helbred* (2016).

#### De udvalgte spørgsmål fra Eurofound

Guldorn	Spørgsmålsformulering	Svarmuligheder, der medtages
Indflydelse	Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	Altid, Ofte
	Hvor ofte har du indflydelse på, hvornår du løser dine arbejdsopgaver?	Altid, Ofte
	Bliver alle medarbejdere, der påvirkes betydeligt af en given beslutning, hørt?	Altid, Ofte
	Involverer din nærmeste leder dig i tilrettelæggelsen af dit arbejde?	Altid, Ofte

## De udvalgte spørgsmål fra Eurofound

---

Guldorn	Spørgsmålsformulering	Svarmuligheder, der medtages
Mening	I hvilken grad giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde?	I meget høj grad, I høj grad
	I hvilken grad er dit arbejde vigtigt for dig (ud over indkomsten)?	I meget høj grad, I høj grad
	I hvilken grad synes du, dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende?	I meget høj grad, I høj grad
	Bliver du opslugt af dine arbejdsopgaver?	I meget høj grad, I høj grad
Forudsigelighed	Hvor ofte ved du helt klart, hvad der er dine arbejdsopgaver?	Altid, Ofte
	Hvor ofte får du den information, du behøver for at udføre dit arbejde?	Altid, Ofte
	Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?	Altid, Ofte
Krav	Hvor ofte oplever du, at du har nok tid til dine arbejdsopgaver?	Altid, Ofte

---

## De udvalgte spørgsmål fra Eurofound

---

Guldkorn	Spørgsmålsformulering	Svarmuligheder, der medtages
	Hvor ofte hjælper du og dine kolleger hinanden med at opnå det bedst mulige resultat?	Altid, Ofte
	Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?	Altid, Ofte
Social støtte	Hvor ofte giver din nærmeste leder dig den nødvendige feedback (ris og ros) for dit arbejde?	Altid, Ofte
	Samarbejder du og dine kolleger, når der opstår problemer, der kræver løsninger?	Altid, Ofte
	Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?	Altid, Ofte
	Hvor ofte bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen?	Altid, Ofte
Belønning	Hvor ofte anerkender du og dine kolleger hinanden i arbejdet?	Altid, Ofte

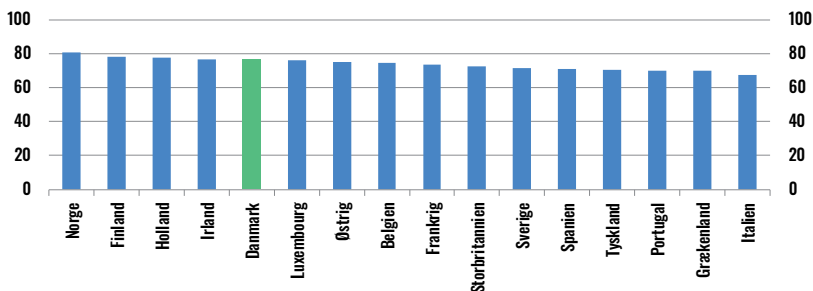
---

## Bilag 1.5 Sammenvejning af de seks guldcorn for EU15

I den følgende graf er den samlede rangering af guldcornene for EU15.

Figur 1.1. Norge ligger i front målt på guldcornene

Sammenvejning af guldcorn for EU15-lande, andel af beskæftigede, der svarer klart positivt på tilstedeværelsen af guldcornene, pct.



Anm.: Figuren viser gennemsnittet af seks guldcorn, som er indflydelse, mening, belønning, støtte, forudsigelighed og krav. De seks guldcorn angiver hver især andelen af respondenterne i EWCS, som har givet et positivt svar til udvalgte spørgsmål. En højere værdi betyder et bedre psykisk arbejdsmiljø. Uoplyste indgår i andelsberegningen. Uoplyste udgør på tværs af de 35 lande 2,45 pct.

Kilde: European Working Conditions Surveys (EWCS) 2015 & UKdata.

## Bilag 2.1 Artikler om stress

Antallet af artikler med "stress" i overskriften er fundet ved brug af simple søgninger på Info-media. Hvis der i måleperioden har været flere artikler med samme overskrift, men forskelligt indhold, så tæller artiklerne dobbelt med.

Tallene for 2003 og 2018 er rullende år. Det betyder, at der er lavet 2 søgninger, hvor antallet af artikler med ordet "stress" er fundet for dels perioden 1. oktober 2002 til og med 30. september 2003 (2003) og for perioden 1. oktober 2017 til og med 30. september 2018 (2018).

## Bilag 2.2 Spørgsmålsformuleringer fra NFA

Nedenfor fremgår de fulde spørgsmålsformuleringer til udvalgte figurer i kapitel 2. For hver figur er listet det fulde spørgsmål og alle tilhørende svarmuligheder.

### Bilag 2.2.1

Herunder følger spørgsmålsformuleringen og svarkategorierne for de forskellige spørgsmål fra livskvalitetsundersøgelsen fra Danmarks Statistik, der indgår i figur 2.10 i kapitel 2.

Kilde: Danmarks Statistik, Livstilsundersøgelsen *LIVS*, 2015.

**Økonomi:** *Hvor tilfreds er du med din økonomiske situation?*

På en skala fra 0 til 10, hvor 0 er slet ikke tilfreds og 10 er fuldt ud tilfreds.

**Sociale relationer:** *Hvor tilfreds er du med dine sociale relationer?*

På en skala fra 0 til 10, hvor 0 er slet ikke tilfreds og 10 er fuldt ud tilfreds.

**Familieliv:** *Hvor tilfreds er du med dit familieliv?*

På en skala fra 0 til 10, hvor 0 er slet ikke tilfreds og 10 er fuldt ud tilfreds.

**Dagligdag:** *Hvor tilfreds er du med din dagligdag?*

På en skala fra 0 til 10, hvor 0 er slet ikke tilfreds og 10 er fuldt ud tilfreds

**Ensomhed:** Hvor ofte sker det, at du er alene, selvom du har mest lyst til at være sammen med andre?

- Hver dag (1)
- Mindst én gang om ugen (2)
- Mindst én gang om måneden (3)
- Sjældnere (4)
- Aldrig (5)

Svarmulighederne rates i overensstemmelse med værdien noteret i parentes for at kunne indgå i analysen. Når middelværdien er beregnet, opskales denne for at være sammenlignelig med de øvrige livsstilsparametre.

### **Bilag 2.2.2**

Herunder følger spørgsmålsformuleringen og svarkategorierne for de forskellige spørgsmål fra *Arbejds miljø og Helbred* fra NFA, der indgår i figur 2.9 i kapitel 2. Der beskrives endvidere, hvordan rygere, personer, der dyrker motion, og personer, der sover mindre end 7 timer, er defineret.

Kilde: NFA, *Arbejds miljø og Helbred* 2016.

**Rygning:** *Ryger du?*

- Ja, dagligt
- Ja, af og til
- Har røget, men ryger ikke mere
- Nej, har aldrig røget

Rygere er defineret som personer, der svarer: "Ja, dagligt" og "Ja, af og til".

**Motion:** *Hvor meget tid har du i gennemsnit brugt på hver af følgende fritidsaktiviteter i det sidste år?*

1. Gang, cykling eller anden lettere motion, hvor du ikke bliver forpustet eller sveder (f.eks. søndagsture, lettere havearbejde)?
2. Motionsidræt, tungt havearbejde eller hurtig gang/cykling, hvor du sveder og bliver forpustet?
3. Hård træning eller konkurrenceidræt?

Svarmuligheder:

- Over 4 timer pr. uge
- 2-4 timer pr. uge
- Under 2 timer pr. uge
- Dyrker ikke denne aktivitet

Personer, der motionerer, er defineret som personer, der har svaret:

- Over 4 timer pr. uge for udsagn 1
- Minimum 2 timer pr. uge for udsagn 2 og 3

Definitionen er lavet i overensstemmelse med anbefalinger fra f.eks. Sundhedsstyrelsen.

**Søvn:** *Hvor mange timer har du sovet gennemsnitligt i døgnet inden for de sidste 4 uger?*

- Ca. 5 timer eller mindre
- Ca. 6 timer
- Ca. 7 timer
- Ca. 8 timer
- Ca. 9 timer
- Ca. 10 timer eller mere

Personer, som sover mindre end anbefalet, er defineret som personer, der har svaret, at de sover "5 timer eller mindre" eller "6 timer".

### **Bilag 3.1 Spørgsmålsformuleringer fra Rambøll survey**

Nedenfor fremgår de fulde spørgsmålsformuleringer til de forskellige figurer i kapitel 3. For hver figur er listet det fulde spørgsmål og alle tilhørende svarmuligheder.

Kilde: Virksomhedssurvey, Rambøll for Dansk Arbejdsgiverforening (2018).

#### **Bilag 3.1.1**

I det følgende fremgår spørgsmålsformuleringen og tilhørende svarmuligheder, der indgår i figur 3.1 i kapitel 3.

*I hvor høj grad har virksomheden fokus på:*

- Medarbejderne får tilstrækkelig indflydelse på, hvordan og hvornår de løser deres arbejdsopgaver
- Medarbejderne har klarhed ift. deres opgaver
- Vi forebygger problemer, der kan opstå som følge af stor arbejdsomfang og tidspress
- Medarbejderne får den hjælp og støtte, de har brug for til deres arbejde fra den nærmeste leder
- Den nærmeste leder giver medarbejderne den nødvendige feedback (ris og ros) for deres arbejde

Svarskala: I meget høj grad, I høj grad, I nogen grad, I mindre grad, Slet ikke, Ved ikke/ikke relevant.

#### **Bilag 3.1.2**

I det følgende fremgår spørgsmålsformuleringen og tilhørende svarmuligheder, der indgår i figur 3.2 og 3.16 i kapitel 3.

*Hvad har I det seneste år gjort for at håndtere eventuelle udfordringer på området for psykisk arbejdsmiljø? (sæt gerne flere kryds) [multiple choice].*

- Drøftet udfordringen/udfordringerne i den årlige arbejdsmiljødrøftelse\*
- Medarbejdere eller ledere i virksomheden har den fornødne viden til at håndtere udfordringen/udfordringerne
- Løst udfordringen i dialog med de(n) berørte medarbejder(e) og/eller leder(e)
- Tilpasset/ændret den måde, vi arbejder på
- Anvendt en intern konsulent (f.eks. arbejdsmiljø /HR)
- Anvendt en ekstern konsulent



- Andet [fritekst-felt]
- Vi har ikke haft nogen udfordringer på nogle af områderne
- Ved ikke

\*Note: Alle virksomheder skal holde en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte tilrettelægger det kommende års arbejde med arbejdsmiljø. Drøftelsen skal også bruges til at vurdere, om det foregående års mål er nået og til at sætte mål for det kommende års arbejde. Herudfra skal der lægges en plan for, hvordan man i det kommende år vil arbejde for at sikre et godt arbejdsmiljø i virksomheden. I virksomheder med under 10 ansatte skal man også drøfte, om der er den nødvendige viden om arbejdsmiljø i virksomheden.

### **Bilag 3.1.3**

I det følgende fremgår spørgsmålsformuleringen og tilhørende svarmuligheder, der indgår i figur 3.3 i kapitel 3.

*Hvor drøfter I psykisk arbejdsmiljø? [sæt gerne flere kryds] [Randomiseret, multipel choice]*

- I arbejdsmiljøgruppen/udvalg [kun til virksomheder med mere end 9 ansatte]
- I samarbejdsudvalget [kun til virksomheder med mindst 35 ansatte]
- På personalemøder
- I kollegagrupperne
- I ledergruppen
- I øverste ledelse
- I HR
- I dialogen mellem den enkelte medarbejder og lederen
- Andet [fritekst-felt]
- Ved ikke

### **Bilag 3.1.4**

I det følgende fremgår spørgsmålsformuleringen og tilhørende svarmuligheder, der indgår i figur 3.4 og 3.11 i kapitel 3. Det opfølgende spørgsmål om planlægning af retningslinjer, strategier, politikker eller lignende indgår alene i figur 3.4.

*Har I i virksomheden retningslinjer, strategier, politik eller lignende om en eller flere af følgende? [sæt gerne flere kryds], [Randomiseret, multipel choice].*

- Stor arbejdsmængde og tidspres\*
- Modstridende eller uklare krav
- Høje følelsesmæssige krav\*\*
- Vold og trusler om vold (fra kunder, brugere, borgere, klienter m.v.)
- Traumatiske hændelser (f.eks. vidne til vold, voldsomme ulykker eller personpåkørsler)
- Skifteholdsarbejde og arbejde på forskudte arbejdstider
- Konflikter (mellem kolleger)
- Mobning\*\*\*
- Seksuel chikane og/eller uønsket opmærksomhed af seksuel karakter
- Krænkende handlinger (mellem kolleger/ledelse og kolleger) \*\*\*\*
- Trivsel på arbejdspladsen
- Stress
- Andet: [fritekst-felt]
- Nej, det har vi ikke [gensidigt udelukkende – hvis de svarer denne, så kan de ikke sætte kryds i de andre]
- Ved ikke [gensidigt udelukkende – hvis de svarer denne, så kan de ikke sætte kryds i de andre]

\*Note: Stor arbejdsmængde og tidspres viser sig ved, at forholdet mellem det arbejde, der udføres, og den tid, der er til rådighed til at udføre arbejdet, medfører, at der arbejdes i højt tempo, uden pauser eller i mange timer.

\*\*Note: Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker handler om, at arbejdet indebærer kontakt med eksterne personer, herunder klienter, kunder og patienter, hvor kontakten stiller høje krav til medarbejdernes indlevelsesevne, evne til at rumme menneskers følelser, evne til at håndtere eller skjule egne følelser, evne til at tilpasse kommunikation og adfærd til de mennesker, man arbejder med, eller tilsvarende høje krav.

\*\*\*Note: Der er tale om mobning, når en person regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en anden person for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. Der er først tale om mobning, når den person, som det går ud over, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt.

\*\*\*\*Note: Krænkende handlinger skal forstås som handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende.

[For de svarmuligheder, som de i spørgsmål 1.1 ikke afkrydser, eksponeres de i følgende spørgsmål for samme svarmuligheder]

*Planlægger I at lave retningslinjer, strategier, politik eller lignende om en eller flere af følgende? [sæt gerne flere kryds], [Randomiseret, multipel choice].*

Psykisk arbejdsmiljø dækker over en lang række forhold på arbejdspladsen. Det gælder arbejdets organisatoriske- og teknologiske betingelser, arbejdets indhold, og den måde arbejdet er tilrettelagt på. Det gælder også samspillet mellem ledelse og medarbejdere og mellem kolleger indbyrdes. Specifikt i spørgerammen nævnes følgende emner, som respondenter bliver bedt om at have i bagehovedet ved besvarelse af spørgsmålet:

- Stor arbejdsmængde og tidspres\*
- Modstridende eller uklare krav
- Høje følelsesmæssige krav\*\*
- Vold og trusler om vold (fra borgere, kunder, klienter m.v.)
- Traumatiske hændelser (f.eks. vidne til vold, voldsomme ulykker eller personpåkørsler)
- Skifteholdsarbejde og arbejde på forskudte arbejdstider
- Konflikter (mellem kolleger)
- Mobning\*\*\*
- Seksuel chikane og/eller uønsket opmærksomhed af seksuel karakter
- Krænkende handlinger (mellem kolleger / ledelse og kolleger) \*\*\*\*
- Trivsel på arbejdspladsen
- Stress

\*Note: Stor arbejdsmængde og tidspres viser sig ved, at forholdet mellem det arbejde, der udføres, og den tid, der er til rådighed til at udføre arbejdet, medfører, at der arbejdes i højt tempo, uden pauser eller i mange timer.

\*\*Note: Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker handler om, at arbejdet indebærer kontakt med eksterne personer, herunder klienter, kunder og patienter, hvor kontakten stiller høje krav til medarbejdernes indlevelsessevne, evne til at rumme menneskers følelser, evne til

at håndtere eller skjule egne følelser, evne til at tilpasse kommunikation og adfærd til de mennesker, man arbejder med, eller tilsvarende høje krav.

\*\*\*Note: Der er tale om mobning, når en person regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en anden person for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. Der er først tale om mobning, når den person, som det går ud over, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt.

\*\*\*Note: Krænkende handlinger skal forstås som handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende.

- Svarmulighederne er puljet sammen i grafen således "krænkende handlinger og konflikter" dækker over virksomheden har svaret "Ja" til en eller flere af følgende svarkategorier:
- Konflikter (mellem kolleger)
- Mobning
- Seksuel chikane og/eller uønsket opmærksomhed af seksuel karakter
- Krænkende handlinger (mellem kolleger / ledelse og kolleger)

Ligeledes dækker "trivsel" over, at virksomheden har svaret "Ja" til en eller flere af følgende svarkategorier:

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Modstridende eller uklare krav
- Høje følelsesmæssige krav
- Trivsel på arbejdspladsen

### **Bilag 3.1.5**

I det følgende fremgår spørgsmålsformuleringen og tilhørende svarmuligheder, der indgår i figur 3.5 i kapitel 3.

*Det følgende spørgsmål handler kun om jeres indsats om stress. Du får spørgsmålet, da du har sat kryds ved stress i det foregående spørgsmål.*

*Hvad omfatter jeres indsats om stress? [Sæt gerne flere kryds] [Multiple choice].*

- Forebyggelse af stress
- Information til alle i virksomheden om stress
- Hjælp til den enkelte ved problemer med stress

- Plan for tilbagevenden til arbejdet efter en sygemelding på grund af stress
- En vurdering af, om der er forhold i arbejdsmiljøet, der skal ændres efter en sygemelding på grund af stress
- Andet: [fritekst-felt]
- Ved ikke

### **Bilag 3.1.6**

I det følgende fremgår spørgsmålsformuleringen og tilhørende svarmuligheder, der indgår i figur 3.6 i kapitel 3.

*I hvilken grad motiverer nedenstående forhold jeres arbejde med arbejdsmiljø?*

- Virksomhedens omsætning og vækstmuligheder (offentlige virksomheder bedes svare ud fra virksomhedens udviklingsmuligheder)
- Regler og krav fra myndighederne
- Besøg og evt. påbud fra Arbejdstilsynet
- Økonomiske sanktioner (bøder, arbejdsskadeafgift)
- Forebyggelse af sygefravær og arbejdsskader
- Medarbejdernes trivsel og engagement
- Krav fra fagbevægelsen

Svarskala: I meget høj grad, I høj grad, I nogen grad, I mindre grad, Slet ikke, Ved ikke/ikke relevant.

### **Bilag 3.1.7**

I det følgende fremgår spørgsmålsformuleringen og tilhørende svarmuligheder, der indgår i figur 3.7 i kapitel 3.

*Vores virksomhed er bedst kendetegnet ved, at vi primært skaber et godt psykisk arbejdsmiljø... [sæt ét kryds] [Randomiseret].*

- I samarbejde mellem medarbejdere og ledelse
- Via ledelsen
- Via medarbejderne

- Ved at den enkelte tager ansvar for egen trivsel
- Ingen af ovenstående

**Bilag 3.1.8**

I det følgende fremgår spørgsmålsformuleringen og tilhørende svarmuligheder, der indgår i figur 3.9 i kapitel 3.

*Hvor enig er I i følgende udsagn?*

- Vi synes, at regler og vejledninger om psykisk arbejdsmiljø er lette at forstå

Svarskala: Helt enig, Enig, Hverken enig eller uenig, Uenig, Helt uenig, Ved ikke/Ikke relevant.



# Litteraturliste

## Referencer

- Andersen & Kingston (2017). *Stop stress – håndbog for ledere*, Klim.
- Benedetti, Durando & Vighetti (2014). *Nocebo and placebo modulation of hypobaric hypoxia headache involves the cyclooxygenase-prostaglandins pathway*.
- Berg & Schultz (2018). *Psykologiska behov och samband med stress och sömnproblem. En studie om lärare utifrån Self-Determination Theory*.
- Blackpool et al. (2018): Blackpool, Gjøvik & Tokyo. *Loneliness is a serious public-health problem*. The Economist (September, 2018).
- Carlsson et al. (2014). Carlsson, Starri, Gigante, Leander, Hellenius, & Faire: *Financial stress in late adulthood and diverse risks of incident cardiovascular disease and all-cause mortality in women and men*, Article in BMC Public Health, januar 2014.
- Christiansen, Larsen & Lasgaard (2016). *Do stress, health behavior, and sleep mediate the association between loneliness and adverse health conditions among older people?* Social Science & Medicine, Volume 152, March 2016, pp. 80-86.
- Colding-Jørgensen (2018). *Derfor kan du ikke multitasking*, Virkeligheden.dk
- Curran & Hill (2017). *Perfectionism Is Increasing Over Time: A Meta-Analysis of Birth Cohort Differences From 1989 to 2016*.
- Czeisler (2013). *Perspective: Casting light on sleep deficiency*, Nature, Volume 497, S13.
- Deloitte (2017). *Deloitte Global Mobile Consumer Survey 2017: The Nordic cut*.
- DJØF (2017). *Studielivsundersøgelse 2017, Studiekvalitet, stress og fysiske rammer*.
- Erhvervsstyrelsen (2017), specialudtræk til DA fra AMVAB-opgørelsen fra 2017.
- Eurofound (2015). *European working condition survey 2015, Working conditions of workers of different ages*.
- European Forum of the insurance against accidents at work and occupational diseases (2013). *What recognition of work-related mental disorders?*
- European Trade Union Institute (2015). *'Bad jobs' recovery?*, European Job Quality Index 2005-2015.



Finans.dk (2018). *Stress dræner tusindvis af danskere for arbejdsevne og produktivitet*, Finans.dk, oktober 2018.

Grossi, Perski, Osika, Savic (2015). *Stress-related exhaustion disorder – clinical manifestation of burnout? A review of assessment methods, sleep impairments, cognitive disturbances, and neuro-biological and physiological changes in clinical burnout*. Scand J Psychol 2015; 56:626-36.

Heikkilä et al (2013): Heikkilä, Fransson, Nyberg, Zins, Westerlund, Westerholm et al. *Job strain and health-related lifestyle; findings from an individual -participant meta-analysis of 118.000 working adults*, Am J Public Health. 2013; 103(11): 2090-7.

Hirshkowitz et al. (2014). Hirshkowitz, Whiton, Steven, Alessi, Bruni, DonCarlos, Hazen, Herman, Katz, Kheirandish-Gozal, Neubauer, O'Donnell, Ohayon, Peever, Rawding, Sachdeva, Setters, Vitiello, Ware, Hillard: *National Sleep Foundation's sleep time duration recommendations: methodology and results summary*, December 2014.

Hollesen (2008). *Hjernen er på den politiske dagsorden*, Aarhus Universitet.

IDA (2017). *Studenter analyse 2017*.

Kee Loh & Kanai, (2014). *High media multi-tasking is associated with smaller gray-matter density in the anterior cingulate cortex*, Plos One.

Keller et al. (2011). Keller, Litzelman, Wisk, Maddox, Cheng, Creswell, Witt: *Does the Perception That stress affects health matter? The association with health and mortality*, American Psychological Association, Vol. 31, No. 5, pp. 677–684.

Klitgaard og Clausen (2010). *Kortlægning af positive arbejdsmiljøfaktorer: Notat udarbejdet af Arbejdsmiljørådet*.

Magasinet Arbejdsmiljø (2018). Troels W. Kjær: *Med hjernen på arbejde*, Magasinet Arbejdsmiljø nr. 9, 2018, pp. 32-35.

McKnee et al. (2005). McKnee, Song, Wanberg & Kinicki: *Psychological and physical wellbeing during unemployment: A meta-analytic study*, Journal of Applied Psychology 2205 Vol. 90 No. 1 53-76.

NFA (2018a). *Virksomhedernes ArbejdsmiljøIndsats 2017*.

NFA (2018b). *Fraværsrapport 2017: Deskriptiv analyse af lønmodtagernes sygefravær i Danmark*.

Pernille Sten Pedersen (2016). *Forsker: Skam gør os sårbare for stress*, Viden på Tværs, februar 2016.

Rambøll (2018). *Rambøll for Ekspertudvalget om udredning af arbejdsmiljøindsatsen*.

Royal Society for Public Health (2017). #Statusofmind: Social media and young people's mental health. Young Health movement; Royal Society for Public Health (RSPH).

Slots- og Kulturstyrelsen (2017). *Brug af sociale medier i 2017. Mediernes udvikling I Danmark 2017*.

Slots- og Kulturstyrelsen (2018). *Internetbrug og enheder, Mediernes udvikling i Danmark 2018*.

Stults-Kolehmainen & Sinha (2014). *The Effects of Stress on Physical Activity and Exercise*, Sports Medicine, January 2014, Volume 44, Issue 1, pp. 81–121.

Sun et al. (2011). Sun, Buys, Stewart & Shum: *Mediating effects of coping, personal belief, and social support on the relationship among stress, depression, and smoking behaviour in university students*, Health Education, Vol. 111.

Sundhedsstyrelsen (2011). Huth Smith, Kristensen, Hjalsted, Gjerndrup Aagaard: *Fysisk aktivitet – håndbog om forebyggelse og behandling*, december 2011.

Tage Søndergaard Kristensen (2017). *De 6 guldkorn – vejen til det gode job*.

Tomova L. et al. (2014). *Is stress affecting our ability to tune into others? Evidence for gender differences in the effects of stress on self-other distinction*, Psychoneuroendocrinology, Volume 43, 95–104.

Videncenter for arbejdsmiljø (2018). *Viden om stress - Symptomer på stress*, juni 2018 (arbejdsmiljoven.dk).

Vidensråd for Forebyggelse (2015). *Søvn og sundhed*, Vidensråd for Forebyggelse (Vidensraad.dk).

Vigsø Grøn (2016). *Psykologernes formand: Samfundet producerer alt for mange triste unge*, Danmarks Radio (DR), 26. november 2016.

World Economic Forum (2018). *Global Competitiveness Report 2018*. Klaus Schwab, www.weforum.org.



**DANSK ARBEJDSGIVERFORENING**

**Vester Voldgade 113**

**1790 København V**

**Tlf. 33 38 90 00**

**da@da.dk**

**da.dk**