



# **Det siger FOAs medlemmer om deres arbejds miljø**

**FOA Kampagne og Analyse  
30. september 2010**

1	Resumé.....	4
2	Indledning .....	6
2.1	Formål .....	6
2.2	Tidspunkt for undersøgelsen og metode .....	6
2.3	Sammenligning med andre undersøgelser .....	6
2.4	Rapportens opbygning .....	6
3	Arbejds miljø .....	8
3.1	Arbejds miljøet – samlet set .....	8
3.2	Det fysiske arbejds miljø.....	10
3.2.1	Fysisk hårdt arbejde eller tunge løft .....	10
3.2.2	Bøjede og forvredne arbejdsstillinger .....	11
3.2.3	Gentagne og ensidige bevægelser.....	11
3.2.4	Støj.....	12
3.2.5	Skiftende arbejdstider .....	13
3.2.6	Lange vagter på 12 timer eller mere .....	14
3.2.7	Natarbejde.....	14
3.3	Det psykiske arbejds miljø .....	15
3.3.1	Personlig udvikling .....	15
3.3.2	Forhold til kolleger .....	16
3.3.3	Forhold til ledelsen.....	16
3.3.4	Psykisk og følelsesmæssig belastning .....	17
3.3.5	Monotone arbejdsopgaver .....	19
3.3.6	Alenearbejde .....	20
3.4	Mobning og vold.....	20
3.4.1	Mobning: Sammenligning med andre undersøgelser.....	22
3.4.2	Vold: Sammenligning med andre undersøgelser.....	23
3.5	Jobtilfredshed .....	23
3.5.1	Jobtilfredshed – første spørgsmål om dette emne .....	23
3.5.2	Jobtilfredshed – andet spørgsmål om dette emne .....	25
3.5.3	Jobtilfredshed og arbejds miljøet .....	25
3.5.4	Jobtilfredshed og det fysiske arbejds miljø .....	25
3.5.5	Jobtilfredshed og det psykiske arbejds miljø.....	26
3.6	Stress og arbejds pres .....	27
3.6.1	Stress .....	27
3.6.2	Stress i forskellige medlemsgrupper.....	28
3.6.3	Sygemeldinger på grund af stress .....	29
3.6.4	Arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet .....	30
3.6.5	Arbejds pres.....	31
3.7	Opsamling arbejds miljø.....	32
4	Forebyggelse og indsats over for stress, vold og mobning.....	33
4.1	Retningslinjer og politikker over for stress, mobning og vold .....	33
4.1.1	Retningslinjer eller politik om stress .....	33
4.1.2	Retningslinjer eller politik om mobning .....	34
4.1.3	Retningslinjer eller politik om vold .....	35
4.1.4	Sektorforskelle i politikker om stress, mobning og vold.....	36
4.2	Arbejdspladsernes indsats over for stress, vold og mobning .....	36
4.2.1	Arbejdspladsens forebyggelse, indsats og åbenhed over for stress .....	37
4.2.2	Arbejdspladsens forebyggelse, indsats og åbenhed over for mobning .....	37
4.2.3	Arbejdspladsens forebyggelse, indsats og åbenhed over for vold.....	38
5	Forslag til forbedring af arbejds miljøet .....	40
5.1	Hvad kan især forbedre dit arbejds miljø? .....	40
5.2	Hvad FOA kan gøre for at forbedre arbejds miljøet?.....	42
6	Sikkerhedsrepræsentanten .....	43
6.1	Kontakt med sikkerhedsrepræsentanten .....	43

6.2	Tilfredshed med sikkerhedsrepræsentanten .....	43
6.3	Sikkerhedsrepræsentantens samarbejde med tillidsrepræsentanten .....	44
7	Metode.....	45
8	Litteraturliste .....	46

## **1 Resumé**

### **Forbedret arbejdsmiljø og jobtilfredshed (se afsnit 3)**

- Medlemmerne oplever, at deres arbejdsmiljø er forbedret på en række områder fra 2007 til 2010.
- 674 medlemmer svarede på spørgsmålene i både 2007 og 2010. De oplever deres arbejde som mindre fysisk hårdt, de har bedre muligheder for personlig udvikling, og flere har et godt forhold til deres leder.
- Medlemmerne er mindre stressede i 2010, end de var i 2009. Da 1126 medlemmer blev spurgt i 2009, var 16 procent i høj grad eller i meget høj grad stressede. Da de blev spurgt igen i 2010, svarede kun 9 procent det samme.
- 9 ud af 10 FOA medlemmer er enten tilfredse eller meget tilfredse med deres job.
- Ikke overraskende fører både dårligt fysisk og psykisk arbejdsmiljø til lavere jobtilfredshed.

### **FOAs medlemmer har et hårdt fysisk arbejdsmiljø (se afsnit 3.2)**

- 28 procent af FOAs medlemmer vurderer, at arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads "ikke er særligt godt".
- Lidt over halvdelen af medlemmerne, 52 procent, har et fysisk hårdt arbejde med mange tunge løft. 38 procent oplever at have mange bøjede og forvredne arbejdsstillinger, og 37 procent oplever at arbejde meget i gentagne og ensidige bevægelser.
- 30 procent af medlemmerne er nogle gange udsat for så meget støj på arbejdet, at man må hæve stemmen for at tale sammen. Det gælder for hele 84 procent af pædagogmedhjælperne.
- 30 procent af medlemmerne har skiftende arbejdstider, og 6 procent har lange vagter på mere end 12 timer. 7 procent af medlemmerne har overvejende natarbejde.

### **Det psykiske arbejdsmiljø er fortsat under pres (se afsnit 3.3)**

- 6 ud af 10 medlemmer oplever, at deres arbejde er psykisk eller følelsesmæssigt belastende. Det gælder 9 ud af 10 medlemmer, der arbejder i behandlings- eller socialpsykiatrien og 7 ud af 10 medlemmer, der arbejder på handicapinstitutioner.
- 74 procent af medlemmerne mener, de har gode muligheder for personlig udvikling på deres job.
- Kun 3 procent af FOAs medlemmer svarer, at de har et dårligt forhold til deres kolleger. 14 procent svarer, at de har et dårligt forhold til deres leder.
- 19 procent af FOAs medlemmer finder deres arbejdsopgaver monotone. Det især for medlemmer, der arbejder med rengøring (73 procent) og for medlemmer, der arbejder i køkkener (37 procent).
- Næsten halvdelen af FOAs medlemmer (48 procent) arbejder meget alene. Det gælder 9 ud af 10, der arbejder i dagplejen, og 2 ud af 3 medlemmer, der arbejder i hjemmeplejen.

### **Vold og mobning er udbredt på arbejdspladserne (se afsnit 3.4)**

- 11 procent af FOAs medlemmer har været udsat for mobning på deres arbejdsplads inden for det seneste år. Dermed er FOAs medlemmer mere udsat for mobning end andre danske lønmodtagere. Her er gennemsnittet 8 procent.
- 17 procent af FOAs medlemmer har været udsat for vold på deres arbejdsplads inden for det seneste år. Det gælder 25 procent af medlemmerne i Social- og Sundhedssektoren og 3-4 procent af medlemmerne i de øvrige sektorer.

- 6 ud af 10 medlemmer i behandlingspsykiatrien har været udsat for vold det seneste år. Det samme gælder 3 ud af 10 medlemmer ansat på plejehjem, handicapinstitutioner og i behandlingspsykiatrien.
- FOAs medlemmer er dermed mere udsat for vold end andre lønmodtagere. I var det 2005 kun tilfældet for 4 procent af de danske lønmodtagere generelt. FOAs medlemmer er også mere udsat for vold end andre faggrupper i plejesektoren. 13 procent af sygeplejerskerne og 6 procent af lægerne har været udsat for vold inden for de seneste 12 måneder (Arbejdsmiljøinstituttet, 2005).

### **Hvert tiende medlem har været sygemeldt på grund af stress inden for det seneste år (se afsnit 3.6)**

- 9 procent af medlemmerne er i høj grad eller meget høj grad stressede, og 10 procent af medlemmerne har været sygemeldt på grund af stress inden for det seneste år. Disse sygemeldinger varede i gennemsnit 36 dage.
- 22 procent af FOAs medlemmer oplever altid eller ofte, at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet.
- 14 procent af medlemmerne svarer, at de sjældent, næsten aldrig eller aldrig har tid til at udføre deres arbejdsopgaver tilfredsstillende. Det gælder især medlemmer, der arbejder på handicapinstitutioner (23 procent), i daginstitutioner (22 procent) og i behandlingspsykiatrien (23 procent).

### **Der mangler stadig retningslinjer om vold, mobning og stress (se afsnit 4)**

- 2 ud af 3 tillidsrepræsentanter svarer, at deres arbejdsplads har en stresspolitik, 53 procent har en politik om mobning og 79 procent af arbejdspladserne har en politik om vold. Det er især arbejdspladser på det pædagogiske område, som mangler retningslinjer over for stress, vold og mobning, og det gælder især daginstitutioner og SFO'er.
- Medlemmerne er mest positive over for arbejdspladsens forebyggelse, indsats og åbenhed over for *vold* på arbejdspladsen. De er mindst positive over for arbejdspladsens indsats, når det kommer til stress.

### **FOAs indsats og sikkerhedsrepræsentanten (se afsnit 5)**

- 79 procent af medlemmerne er tilfredse med deres sikkerhedsrepræsentants indsats.
- Efter medlemmernes mening bør FOA især arbejde for at forbedre arbejdsmiljøet via overenskomsterne, ved at arbejde for flere hænder, være synlige på arbejdspladserne, og påvirke lokalpolitikere.

## **2 Indledning**

### **2.1 Formål**

Formålet med undersøgelsen er at belyse arbejdsmiljøet blandt FOAs medlemmer i 2010.

Undersøgelsen svarer blandt andet på følgende spørgsmål:

- Hvordan vurderer medlemmerne deres arbejdsmiljø – både det fysiske og det psykiske?
- Hvilke grupper af medlemmer er hårdest ramt, og er arbejdsmiljøet blevet bedre eller værre siden 2007?
- Hvilke initiativer tager arbejdspladserne over for stress, vold og mobning?
- Hvad kan efter medlemmernes mening forbedre arbejdsmiljøet, og hvad kan FOA gøre?

### **2.2 Tidspunkt for undersøgelsen og metode**

FOA - Fag og Arbejde gennemførte i juni 2010 en undersøgelse af arbejdsmiljøet blandt forbundets medlemmer.

2.155 erhvervsaktive medlemmer deltog i undersøgelsen. Svarprocenten var 63,7.

Undersøgelsen er gennemført via FOAs elektroniske medlemspanel, MedlemsPulsen.

Undersøgelsen indeholdt også andre spørgsmål om medlemmernes sygefravær.

Resultaterne kan læses i *Det siger FOAs medlemmer om sygefravær i 2010*.

### **2.3 Sammenligning med andre undersøgelser**

FOA undersøger løbende arbejdsmiljøet blandt medlemmerne. Det gør det muligt at sammenligne resultaterne med to tidligere undersøgelser.

Den ene undersøgelse stammer fra 2007 og vedrørte medlemmernes arbejdsmiljø og sygefravær. Det er derfor muligt at belyse, hvordan arbejdsmiljøet har udviklet sig de sidste tre år.

Den anden undersøgelse er fra foråret 2009. Her blev medlemmerne spurgt til deres arbejdsmiljø, arbejdspress og stress. Det er derfor muligt at se, om medlemmerne føler sig mere eller mindre stressede i 2010, end de gjorde i 2009.

Da MedlemsPulsen består af et fast panel af medlemmer, er der også en række medlemmer, som både har deltaget i undersøgelsen i 2007 og i undersøgelsen i 2010. Det drejer sig om 674 medlemmer.

Der er også 1.126 medlemmer, som både har svaret på spørgsmål om stress i foråret 2009 og sommeren 2010.

Dette er en stor fordel. Vi kan nemlig følge hvert enkelt af disse medlemmer og se, om de vurderer deres arbejdsmiljø som værre eller bedre end i henholdsvis 2007 eller 2009. Det giver derfor et meget sikkert grundlag for at konkludere, om arbejdsmiljøet har ændret sig.

### **2.4. Rapportens opbygning**

Afsnit 3 gennemgår medlemmernes vurdering af deres arbejdsmiljø. Først det fysiske og derefter det psykiske arbejdsmiljø. Her undersøges også mobning og vold, jobtilfredshed,

stress og arbejdspress. Afsnit 3 belyser også løbende, om der er forskelle i arbejdsmiljøet mellem forskellige medlemsgrupper.

Afsnit 4 fokuserer på arbejdspladsernes indsats over for stress, vold og mobning. Afsnittet ser først på udbredelsen af retningslinjer og politikker på de tre områder på arbejdspladserne. Dernæst gennemgås medlemmernes vurdering af arbejdspladsernes forebyggelse, indsats og åbenhed over for stress, vold og mobning.

I afsnit 5 giver medlemmerne deres bud på, hvad der kan forbedre deres arbejdsmiljø generelt, og hvad FOA kan gøre i den anledning.

Afsnit 6 belyser sikkerhedsrepræsentantens rolle. Både hvor ofte medlemmerne er i kontakt med deres sikkerhedsrepræsentant, og hvor tilfredse de er med sikkerhedsrepræsentantens indsats.

Afsnit 7 beskriver undersøgelsens metode.

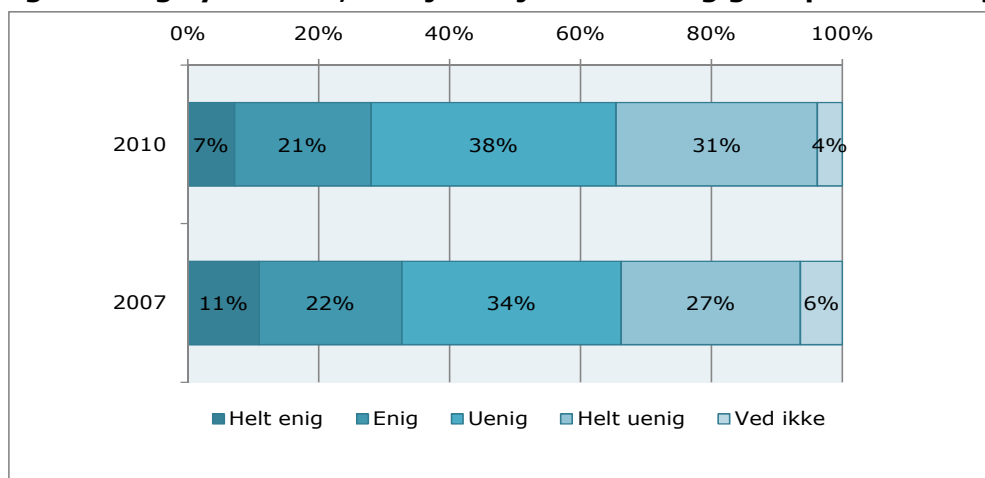
### 3 Arbejdsmiljø

#### 3.1 Arbejdsmiljøet – samlet set

Medlemmerne har taget stilling til udsagnet "Jeg synes ikke, arbejdsmiljøet er særlig godt på min arbejdsplads". Svarene ses i nedenfor i den øverste linje.

7 procent af medlemmerne svarer, at de er helt enige, og 21 procent, at de er enige i udsagnet. I alt mener 28 procent af medlemmerne således, at deres arbejdsmiljø ikke er særligt godt. I alt 69 procent af medlemmerne svarer omvendt, at de er uenige eller helt uenige i udsagnet, og de giver dermed en positiv vurdering af deres arbejdsmiljø. 4 procent har ikke kunnet tage stilling til udsagnet.

**Figur 1. Jeg synes ikke, arbejdsmiljøet er særlig godt på min arbejdsplads**



Medlemmerne blev stillet det samme spørgsmål i 2007. Svarene fra 2007 ses i den nederste linje i Figur 1.

En sammenligning af svarene peger i retning af, at mange medlemmer stadig har et dårligt arbejdsmiljø, men der er lidt færre medlemmer i 2010, som svarer, at de er helt enige i, at arbejdsmiljøet ikke er særlig godt på deres arbejdsplads.

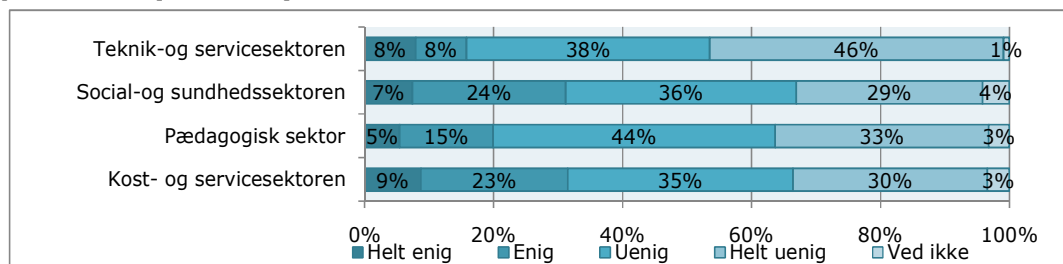
I 2007 var 11 procent helt enige i, at deres arbejdsmiljø ikke var særligt godt. I 2010 var den tilsvarende andel 7 procent.

Også de medlemmer, som har deltaget i begge undersøgelser, oplever en lille forbedring af deres arbejdsmiljø. Dermed kan vi også sikkert konkludere, at medlemmerne i 2010 oplever deres arbejdsmiljø som bedre, end de gjorde i 2007, men forskellen er ikke stor.

Medlemmerne af de forskellige sektorer vurderer deres arbejdsmiljø forskelligt. Det ses i Figur 2 nedenfor.



**Figur 2. Jeg synes ikke, arbejdsmiljøet er særlig godt på min arbejdsplads. Fordelt på sektor (n=2119).**

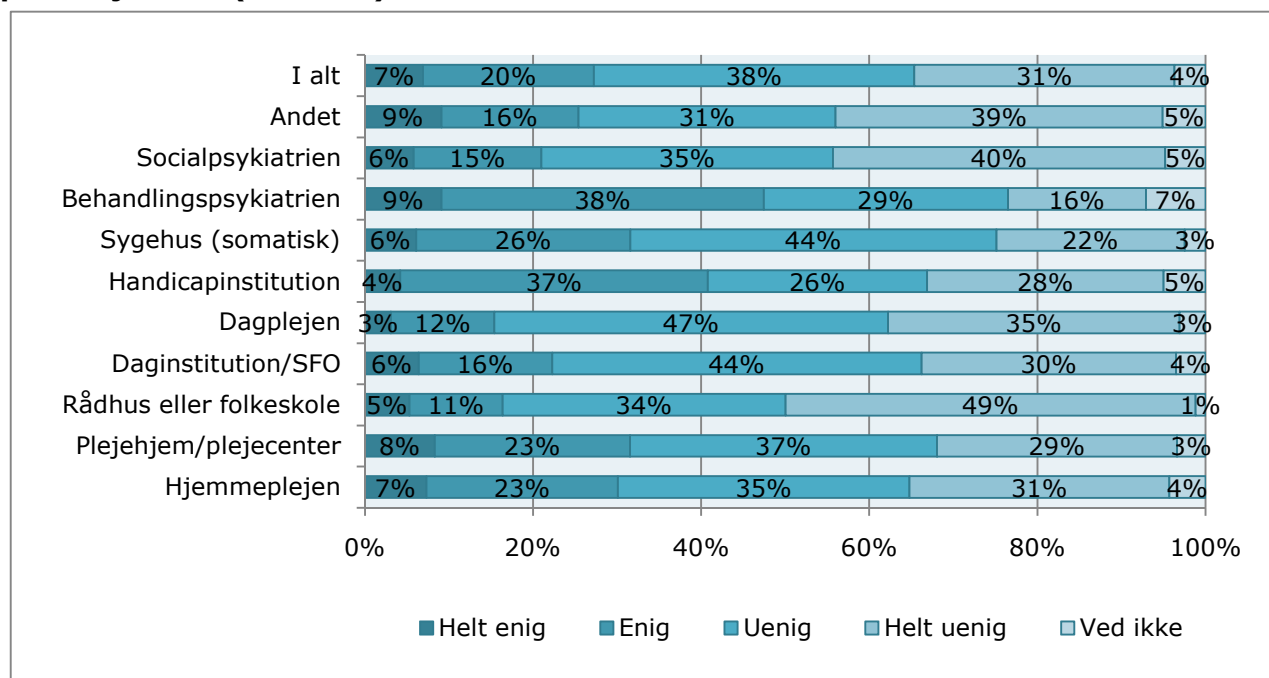


Der er flest medlemmer fra Kost- og Servicesektoren og Social- og Sundhedssektoren, som vurderer, at arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads ikke er særlig godt. Her har henholdsvis 32 procent og 31 procent af medlemmerne svaret, at de var enige eller helt enige i udsagnet.

I Pædagogisk Sektor svarer 20 procent det samme, og i Teknik- og Servicesektoren gælder det 16 procent.

Der er ikke væsentlige forskelle mellem de forskellige faggrupper, men arbejdsmiljøet synes derimod at variere alt efter medlemmets arbejdssted. Det ses i Figur 3.

**Figur 3. Jeg synes ikke, arbejdsmiljøet er særlig godt på min arbejdsplads. Fordelt på arbejdssted (n=2.119).**



Medlemmer, der arbejder i behandlingspsykiatrien eller på handicapinstitutioner, giver den mest negative vurdering af deres arbejdsmiljø. Her vurderer henholdsvis 47 procent og 41 procent deres arbejdsmiljø som 'ikke særlig godt'. De mest positive medlemmer synes omvendt at arbejde på rådhus eller folkeskoler (bortset fra SFO'er), i dagplejen og i socialpsykiatrien.

## 3.2 Det fysiske arbejdsmiljø

Det næste afsnit gennemgår forskellige faktorer i medlemmernes fysiske arbejdsmiljø.

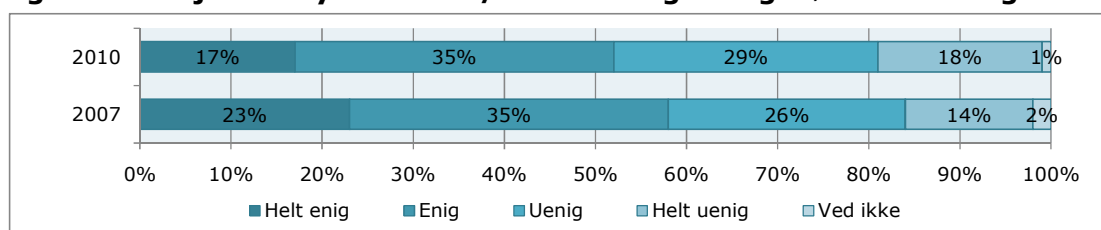
### 3.2.1 Fysisk hårdt arbejde eller tunge løft

Medlemmerne har taget stilling til udsagnet "Arbejdet er fysisk hårdt/der er mange tunge løft". Svarene ses i Figur 4.

17 procent af medlemmerne er helt enige, og 35 procent af medlemmer er enige i udsagnet. Det vil sige, at 52 procent eller lidt over halvdelen af medlemmerne har et arbejde, som er fysisk hårdt og/eller har mange tunge løft.

47 procent svarer, at de er uenige i udsagnet.

**Figur 4. Arbejdet er fysisk hårdt/der er mange tunge løft. I 2010 og i 2007.**

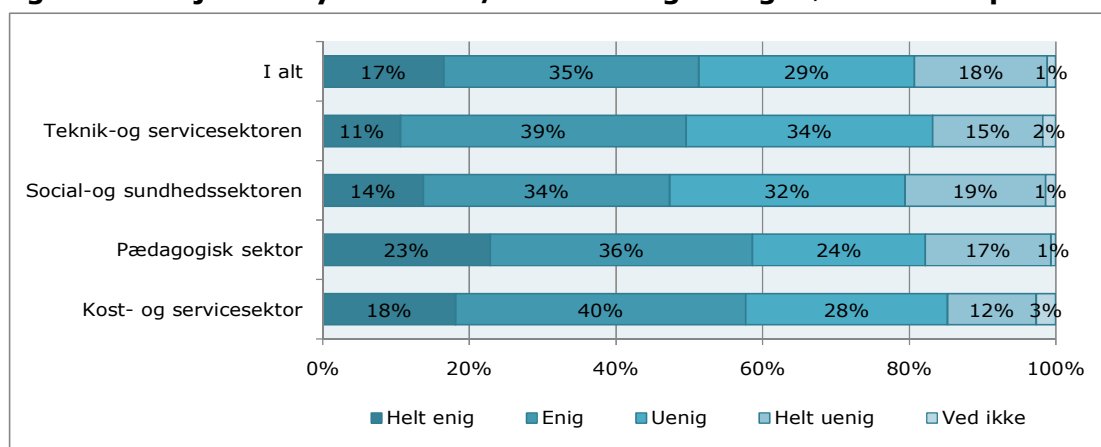


Siden undersøgelsen fra 2007 synes medlemmerne at vurdere deres arbejde som en smule mindre fysisk hårdt. Fra 2007 til 2010 er andelen af medlemmer, der er "helt enige" faldet fra 23 procent til 17 procent. Der er altså 6 procentpoints færre medlemmer i kategorien med det "hårdeste/tungeste" arbejde.

Blandt de medlemmer, som har svaret i både 2007 og 2010, finder vi samme resultat. De har samlet set bevæget sig længere væk fra det "tunge" arbejdsmiljø, og forskellen er signifikant. Derfor kan vi også sikkert konkludere, at medlemmerne oplever deres arbejde som mindre fysisk hårdt i 2010 end i 2007.

Omfanget af fysisk hårdt arbejde og tunge løft er forskelligt i de enkelte sektorer. Det ses i Figur 5.

**Figur 5. Arbejdet er fysisk hårdt/der er mange tunge løft. Fordelt på sektor.**



Andelen af medlemmer, som giver udtryk for at have et hårdt fysisk arbejde, er højere blandt medlemmer fra Pædagogisk Sektor og Kost- og Servicesektoren end blandt medlemmer fra de øvrige sektorer.

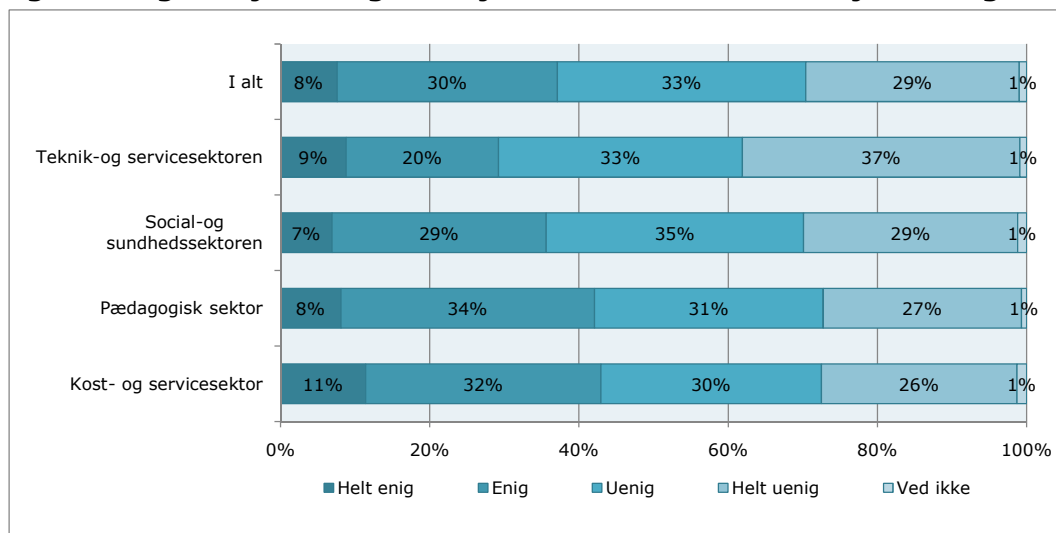
I Pædagogisk Sektor er det især dagplejerne, der svarer, at de har mange løft og fysisk hårdt arbejde. 83 procent af dagplejerne svarer, at de er helt enige eller enige i udsagnet. Det samme gælder kun 37 procent af pædagogmedhjælperne. I de andre sektorer er der ikke større forskelle mellem faggrupperne.

### 3.2.2 Bøjede og forvredne arbejdsstillinger

Medlemmerne er blevet spurgt, om de arbejder meget i bøjede eller forvredne arbejdsstillinger i deres arbejde. Svarene fremgår af Figur 6.

8 procent svarer, at de er "helt enige" i det udsagn, og 30 procent svarer, at de er "enige". Samlet set er der således 38 procent af medlemmerne, som arbejder meget i bøjede eller forvredne arbejdsstillinger. Spørgsmålet er kun stillet i 2010.

**Figur 6. Jeg arbejder meget i bøjede eller forvredne arbejdsstillinger.**



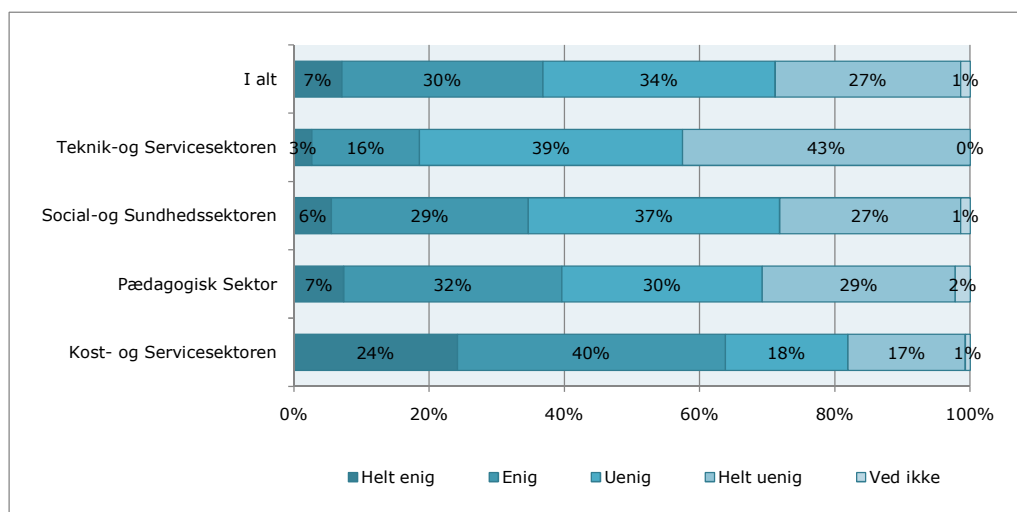
Medlemmer i Kost- og Servicesektoren og Pædagogisk Sektor arbejder i højere grad end de øvrige medlemmer i bøjede eller forvredne arbejdsstillinger. Andelen er 43 procent i Kost- og Servicesektoren og 42 procent i Pædagogisk Sektor.

I Teknik- og Servicesektoren gælder det samme for 29 procent af medlemmerne, og i Social- og Sundhedssektoren er andelen 36 procent. I Social- og Sundhedssektoren er der relativt store forskelle mellem de enkelte arbejdsområder. Blandt medlemmer, der arbejder i psykiatrien, er der henholdsvis 5 procent i behandlingspsykiatrien og 11 procent behandlingspsykiatrien, som arbejder meget i bøjede eller forvredne arbejdsstillinger. Det samme gælder for 43 procent af de medlemmer, der arbejder på plejehjem, og for 35 procent i hjemmeplejen.

### 3.2.3 Gentagne og ensidige bevægelser

Medlemmerne er spurgt, om deres arbejde har mange gentagne og ensidige bevægelser. Her er store forskelle mellem sektorerne. Svarene ses i Figur 7 nedenfor. Spørgsmålet er kun stillet i 2010.

**Figur 7. Mit arbejde har mange gentagne og ensidige bevægelser. Fordelt på sektor.**



I Kost- og Servicesektoren er 64 procent af medlemmerne helt enige eller enige i, at de har mange gentagne og ensidige bevægelser. Blandt de medlemmer, der tilhører faggruppen "rengøring", er andelen hele 84 procent, og i faggruppen "køkken" er andelen 58 procent.

I Pædagogisk Sektor svarer i alt 39 procent af medlemmerne, at de har mange gentagne og ensidige bevægelser. Her er der stor forskel mellem faggrupperne. I alt 54 procent af dagplejerne er helt enige eller enige i udsagnet. Det samme gælder kun 27 procent af pædagogmedhjælperne.

I Social- og Sundhedssektoren er i alt 35 procent enige eller helt enige i, at de har mange gentagne og ensidige bevægelser. Social- og sundhedshjælperne er overrepræsenteret. Her er det i alt 45 procent, der har problemer med gentagne og ensidige bevægelser mod 26 procent blandt social- og sundhedsassistenterne.

I Teknik- og Servicesektoren er det til sammenligning i alt 19 procent, der svarer, at de har gentagne eller ensidige bevægelser.

### 3.2.4 Støj

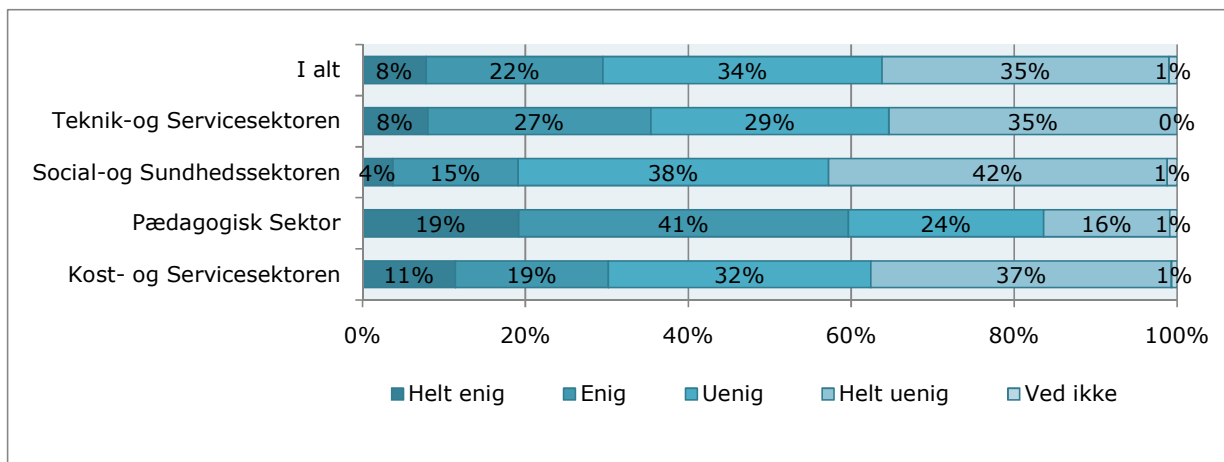
Medlemmerne er blevet spurgt, om der nogle gange er så meget støj på deres arbejde, at man må hæve stemmen. Det er 30 procent helt enige eller enige i. Svarene fremgår af Figur 8, som også viser, hvordan medlemmerne i de enkelte sektorer bedømmer støjniveauet på deres arbejde.

Som det ses af figuren, er der store forskelle mellem sektorerne. I Pædagogisk Sektor er 60 procent helt enige eller enige i udsagnet. Det gælder først og fremmest pædagogmedhjælperne (84 procent) og i mindre grad for dagplejerne (50 procent).

I Teknik- og Servicesektoren har 35 procent af medlemmerne problemer med støj, og i Kost- og Servicesektoren er det 30 procent. Her er medlemmer, der arbejder i køkkener, særligt udsat (46 procent).

I Social- og Sundhedssektoren oplever 19 procent støj, og her er ikke forskelle mellem faggrupperne.

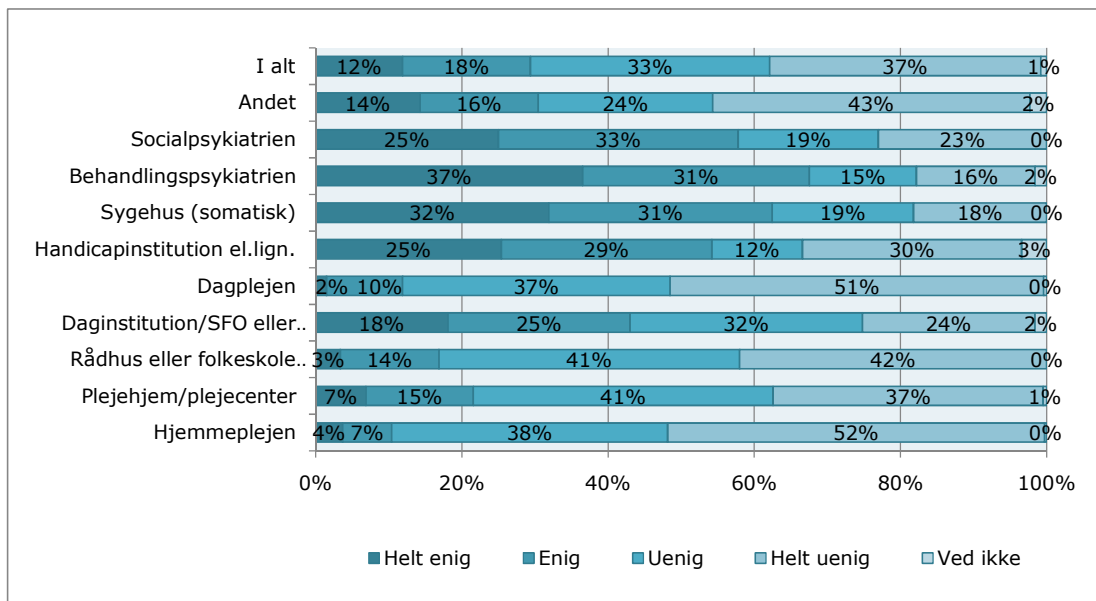
**Figur 8. Der er nogle gange så meget støj på mit arbejde, at man må hæve stemmen, hvis man skal tale med andre.**



### 3.2.5 Skiftende arbejdstider

I alt 30 procent af medlemmerne er helt enige eller enige i, at deres arbejde er kendetegnet ved skiftende arbejdstider. Der er ikke væsentlige forskelle mellem sektorerne, og billedet er også det samme som i 2007. Der er derimod større forskelle mellem de enkelte arbejdsområder. Det ses i Figur 9 nedenfor.

**Figur 9. Mit arbejde er kendetegnet ved skiftende arbejdstider.**



Det er især i psykiatrien, på sygehuse og på handicapinstitutioner og lignende, at der er skiftende arbejdstider. Her er mellem 54 procent og 63 procent helt enige eller enige i, at deres arbejde er kendetegnet ved skiftende arbejdstider. 43 procent af de medlemmer, der arbejder i daginstitutioner, svarer det samme.

Til sammenligning svarer kun 11 procent af de ansatte i hjemmeplejen og 12 procent af de ansatte i dagplejen, at de har skiftende arbejdstider.

### 3.2.6 Lange vagter på 12 timer eller mere

Kun i alt 6 procent af medlemmerne svarer, at de er "helt enige" eller "enige" i følgende udsagn: "Jeg har nogle gange lange vagter på 12 timer eller mere" (Svarfordelingen på dette spørgsmål er ikke vist i en figur).

Lange vagter synes at være mest udbredt blandt medlemmer, der arbejder på handicapinstitutioner og lignende (i alt 17 procent) og i socialpsykiatrien (i alt 14 procent).

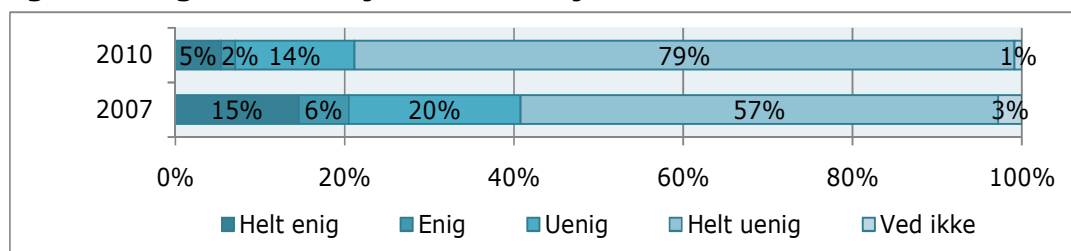
Medlemmerne blev stillet et lignende spørgsmål i undersøgelsen fra 2009. Her svarede i alt 9 procent af medlemmerne, at de altid, ofte eller sommetider havde vagter på 12 timer eller mere. Svarene kan ikke direkte sammenlignes, da svarkategorierne er forskellige.

Det ser dog ud til, at de lange vagter er nogenlunde lige så udbredt i 2010 som i 2009.

### 3.2.7 Natarbejde

7 procent af medlemmerne er helt enige eller enige i, at de overvejende har natarbejde.

**Figur 10. Jeg har overvejende natarbejde.**



I 2007 var der markant flere medlemmer, der overvejende havde natarbejde. Andelen er faldet fra i alt 21 procent af medlemmerne til i 2010 kun 7 procent. Andelen, der svarer "helt enig", er faldet fra 15 procent til 5 procent.

Forskellen findes også blandt de medlemmer, som både deltog i undersøgelsen i 2007 og i den nye undersøgelse fra 2010. I 2007 svarede 18 procent, at de overvejende havde natarbejde. I dag er det altså kun tilfældet for 7 procent af de samme medlemmer. Dermed kan vi også konkludere, at medlemmerne oplever en forandring i deres arbejdsmiljø på dette område.

De medlemmer, som har oplyst, at de har overvejende natarbejde, er blevet spurgt, om de arbejder mere alene om natten nu end for et år siden.

Medlemmernes svar fremgår af tabel 1 nedenfor.

**Tabel 1. Arbejder du mere alene om natten nu end for et år siden?**

Ja, men det er ikke et problem	20%
Ja, og det er et problem	13%
Nej	59%
Ved ikke	9%
<b>I alt</b>	<b>100%</b>

Antal svar: 139 medlemmer (som svarede, at de var helt enige eller enige i udsagnet: Jeg har overvejende natarbejde).

I alt 33 procent af medlemmerne med overvejende natarbejde svarer ja til, at de arbejder mere alene om natten nu end for et år siden. 59 procent svarer nej til spørgsmålet.

Af de, der har svaret ja på spørgsmålet, mener 1 ud af 3, at det er et problem, at de arbejder mere alene. Det svarer til 13 procent af alle besvarelserne på spørgsmålet.

At være alene på en nattevagt kan både være utrygt for den ansatte og for borgerne. Det er billedet i de beskrivelser, medlemmerne har givet af deres arbejdsmiljø i undersøgelsen. På et plejehjem kan det for eksempel betyde, at beboerne skal vente længere tid på hjælp. Medlemmerne efterlyser her at være flere medarbejdere på nattevagter og alternativt at have mulighed for at tilkalde ekstra hjælp, hvis der opstår akutte situationer.

Det er først og fremmest medlemmer i Social- og Sundhedssektoren, der har natarbejde. Her har 7 procent erklæret sig helt enige i, at de overvejende har natarbejde. Yderligere 2 procent er enige i udsagnet.

### 3.3 Det psykiske arbejdsmiljø

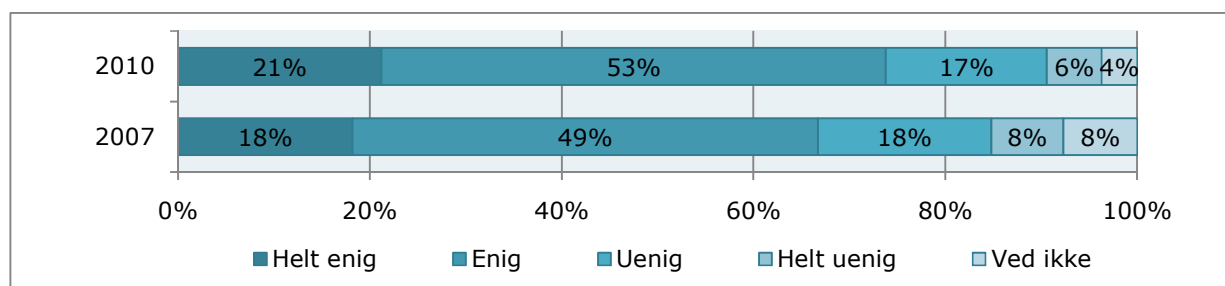
Det næste afsnit gennemgår forskellige aspekter af det psykiske arbejdsmiljø.

#### 3.3.1 Personlig udvikling

Medlemmerne er spurgt, om de har gode muligheder for personlig udvikling på deres job.

Det mener næsten 3 ud af 4 medlemmer, at de har. Denne andel har således erklæret sig helt enige eller enige i udsagnet, jf. Figur 11. Næsten ¼ er uenige i udsagnet, og 4 procent har svaret "ved ikke".

**Figur 11. Jeg har gode muligheder for personlig udvikling på mit arbejde. 2010 og 2007.**



Figur 11 peger også i retning af, at flere medlemmer har gode muligheder for personlig udvikling på deres arbejde end tilbage i 2007. Mens der som nævnt er 74 procent, der i dag er helt enige eller enige i, at de har sådanne muligheder, var den tilsvarende andel kun 67 procent i 2007.

Ser vi på de medlemmer, der både har svaret i 2007 og i 2010, finder vi også en lille positiv forskel, men den er ikke signifikant.

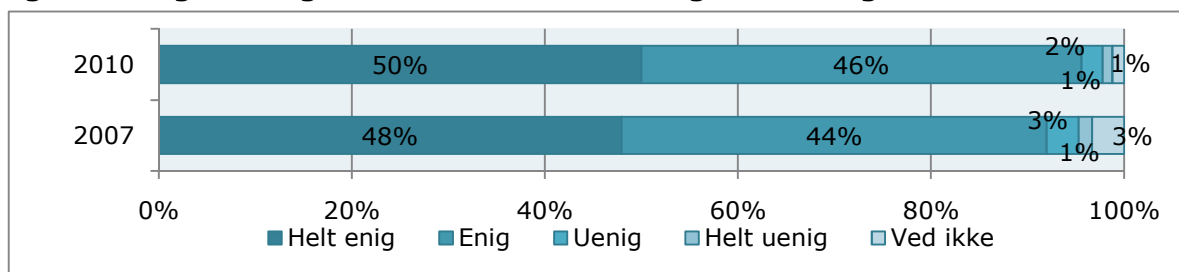
Andelen af medlemmer, som har gode muligheder for personlig udvikling, er lavere i Kost- og Servicesektoren end i de øvrige sektorer – nemlig 64 procent mod de 74 procent i medlemsskaren set under ét. (Der er ingen figur om dette).

Ser vi på de enkelte faggrupper, skiller rengøringsansatte sig ud (figur ikke vist). Her er 14 procent helt uenige i udsagnet mod altså 6 procent blandt alle medlemmer, men forskellen er ikke statistisk sikker. Faggruppen med de største muligheder for personlig udvikling er dagplejepædagogerne. Her svarer 47 procent, at de er 'helt enige' i udsagnet, mod 21 procent blandt alle medlemmer.

### 3.3.2 Forhold til kolleger

Næsten alle FOAs medlemmer mener, at de har et godt forhold til deres kolleger. I alt 96 procent af medlemmerne erklærer sig enige eller helt enige i, at de har et godt forhold til deres kolleger. Kun 3 procent er uenige eller helt uenige.

**Figur 12. Jeg har et godt forhold til mine kolleger. 2010 og 2007.**



Figur 12 viser, at der ikke er sket nogen væsentlig udvikling fra 2007 til 2010. Der er ingen væsentlige forskelle mellem hverken sektorerne eller faggrupperne (figurer ikke vist).

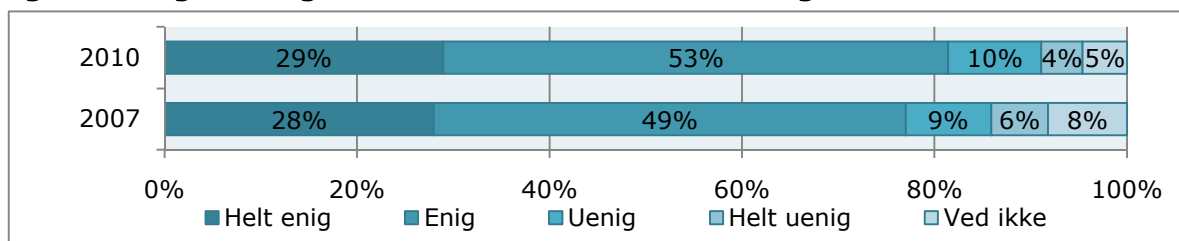
### 3.3.3 Forhold til ledelsen

Medlemmerne har gennemgående et godt forhold til deres leder, også selv om det ikke er helt så positivt som forholdet til kollegerne. I alt 82 procent er således helt enige eller enige i, at de har et godt forhold til deres leder. 14 procent er uenige eller helt uenige i udsagnet fordelt på 10 procent uenige og 4 procent helt uenige.

Siden 2007 er forholdet blevet en smule bedre. I 2007 havde 77 procent et godt forhold til deres leder mod altså 82 procent i dag.

Også blandt de medlemmer, som har været med i begge undersøgelser, er der en højere andel nu, som har et godt forhold til deres leder, og forskellen er signifikant.

**Figur 13. Jeg har et godt forhold til min leder. 2010 og 2007.**



Medlemmerne i Teknik- og Servicesektoren har et lidt bedre forhold til deres leder end medlemmer fra andre sektorer (figur ikke vist). Her er der således 88 procent, som er helt



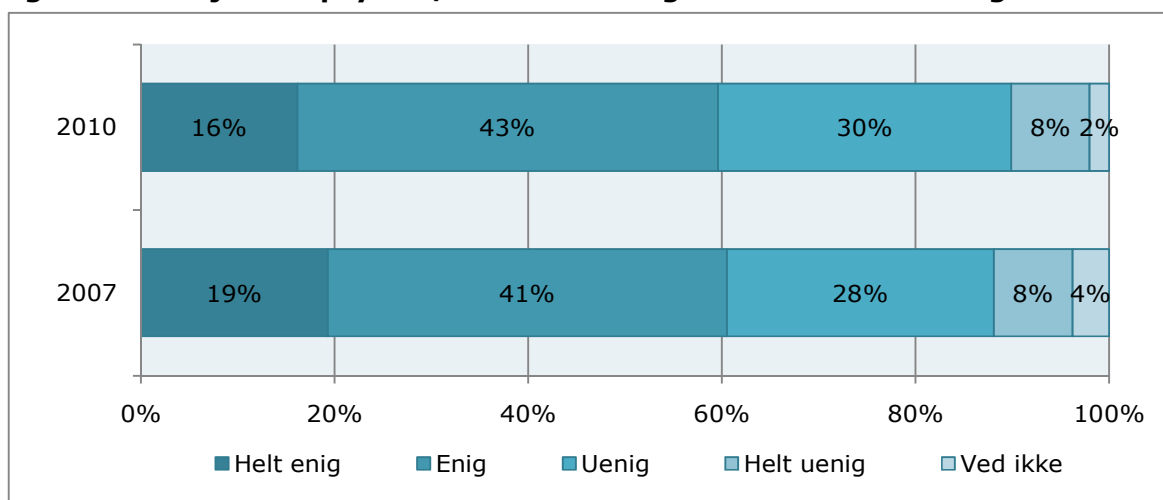
enige eller enige i, at de har et godt forhold til deres leder mod til sammenligning 80 procent af medlemmerne fra Kost- og Servicesektoren.

Når man ser på, hvor medlemmerne arbejder, er der flest utilfredse medlemmer på handicapinstitutioner (figur ikke vist). Her har 23 procent et dårligt forhold til deres leder mod altså 14 procent blandt medlemmerne generelt (den andel, som er uenige eller enige i, at de har et godt forhold til deres leder). Forskellen er dog ikke statistisk sikker.

### 3.3.4 Psykisk og følelsesmæssig belastning

6 ud af 10 medlemmer (59 procent) er enige eller helt enige i, at deres arbejde er psykisk eller følelsesmæssigt belastende. 16 procent er helt enige i udsagnet, og 3 procent er enige. 30 procent erklærer sig uenige i udsagnet, mens 8 procent er helt uenige.

**Figur 14. Arbejdet er psykisk/følelsesmæssigt belastende. 2010 og 2007.**

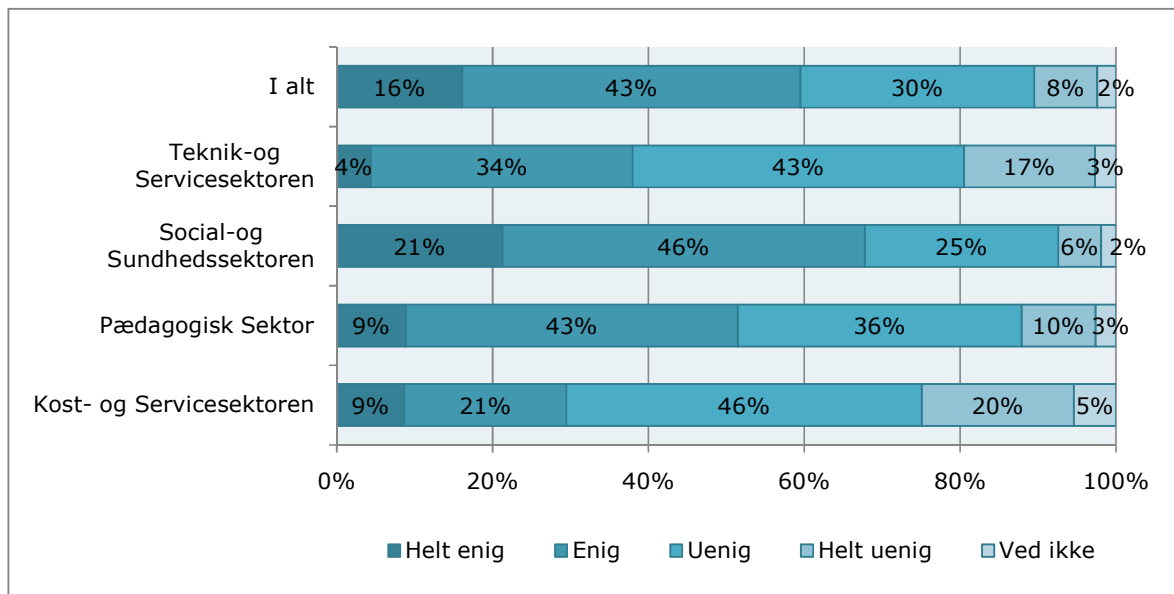


Arbejdsmiljøet er meget svagt forbedret på dette punkt siden 2007. Der er sket et meget lille fald i den andel af medlemmerne, som finder deres arbejde psykisk eller følelsesmæssigt belastende.

Ser vi på de medlemmer, som deltog i undersøgelse i både 2007 og 2010, er der også et lille fald i denne andel, og forskellen er signifikant.

Den psykiske belastning fordeler sig meget forskelligt sektorerne imellem. Det ses i Figur 15 nedenfor.

**Figur 15. Arbejdet er psykisk/følelsesmæssigt belastende. Fordelt på sektor.**

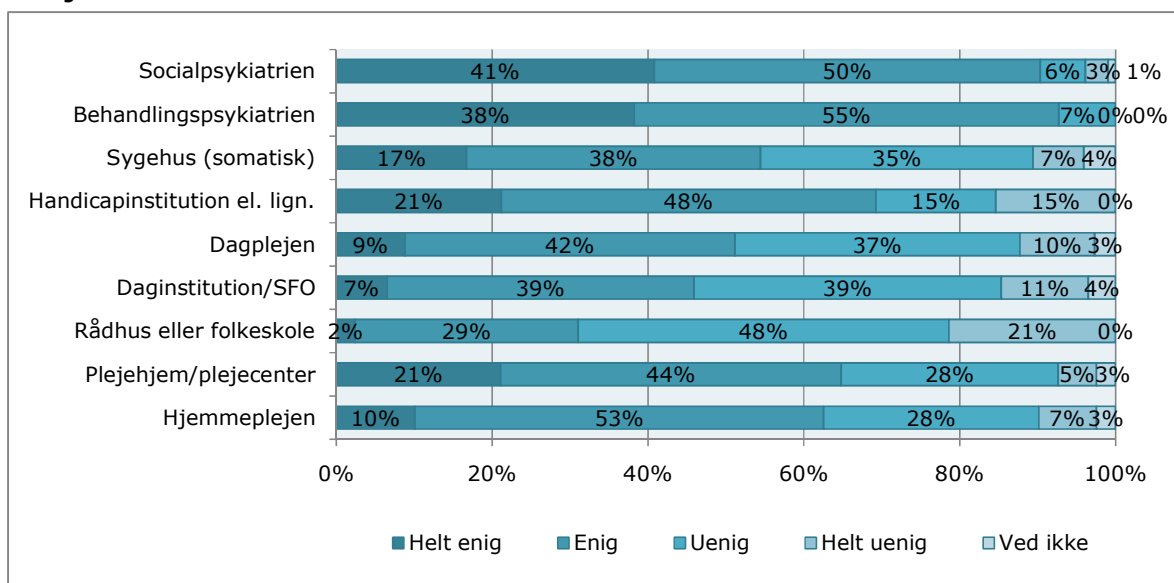


I Social- og Sundhedssektoren oplever 2 ud af 3 medlemmer arbejdet som psykisk eller følelsesmæssigt belastende (enig eller helt enig). Det samme gælder for lidt over halvdelen af medlemmerne i Pædagogisk Sektor, nemlig 52 procent.

Den mindste psykiske eller følelsesmæssige belastning findes i Kost- og Servicesektoren, hvor 30 procent føler, at deres arbejde er psykisk eller følelsesmæssigt belastende. I Teknik- og Servicesektoren gælder det 38 procent.

Forskellene træder også frem, når man ser på tværs af forskellige arbejdsområder. Det ses tydeligt i Figur 16.

**Figur 16. Arbejdet er psykisk/følelsesmæssigt belastende. Fordelt på arbejdsområde.**



Medlemmer, der arbejder i behandlings- eller socialpsykiatrien, oplever den klart største følelsesmæssige belastning ved arbejdet. Her oplever over 9 ud af 10 medarbejdere arbejdet som psykisk eller følelsesmæssigt belastende. Det gælder også for i alt 7 ud af 10 medlemmer, der arbejder på handicapinstitutioner eller lignende.

På ældreområdet oplever lidt mere end 6 ud af 10 arbejdet som følelsesmæssigt belastende.

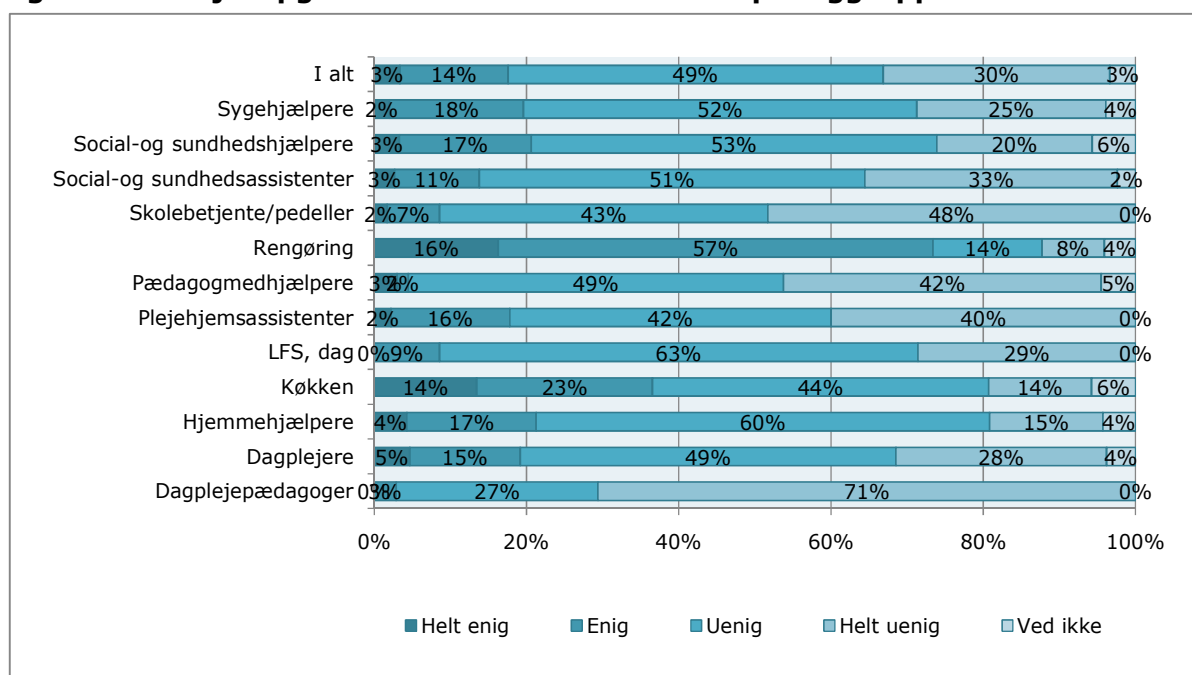
Medlemmer, der arbejder på somatiske sygehuse og på børneområdet, er placeret i en midtergruppe. Her finder mellem 46 procent og 55 procent arbejdet følelsesmæssigt belastende. Mindst psykisk eller følelsesmæssigt belastende er det tilsyneladende at arbejde på rådhus eller folkeskole.

### 3.3.5 Monotone arbejdsopgaver

Det næste aspekt af det psykiske arbejdsmiljø handler om monotone arbejdsopgaver. I alt 17 procent af medlemmerne har erklæret sig helt enige eller enige i, at arbejdsopgaverne på deres arbejde er monotone. 49 procent er uenige, og 30 procent er helt uenige (figur ikke vist). Her er der ikke sket nogen udvikling siden undersøgelsen i 2007.

Der er dog store forskelle mellem de enkelte faggrupper. Figur 17 nedenfor viser svarene for alle faggrupper i undersøgelsen med mere end 30 svar.

**Figur 17. Arbejdsopgaverne er monotone. Fordelt på faggruppe.**



Medlemmer, som arbejder med rengørings- og køkkenarbejde, altså i Kost- og Servicesektoren, oplever deres arbejdsopgaver som klart mest monotone. Ser man på, hvor stor en del, der har erklæret sig helt enige eller enige i, at arbejdsopgaverne er monotone, gælder det 73 procent inden for rengøring og 37 procent af de medlemmer, der arbejder i køkkener.

I en mellemgruppe ses store faggrupper som social- og sundhedshjælpere, sygehjælpere, hjemmehjælpere og dagplejere, hvor ca. 20 procent af medlemmer finder deres arbejdsopgaver monotone.

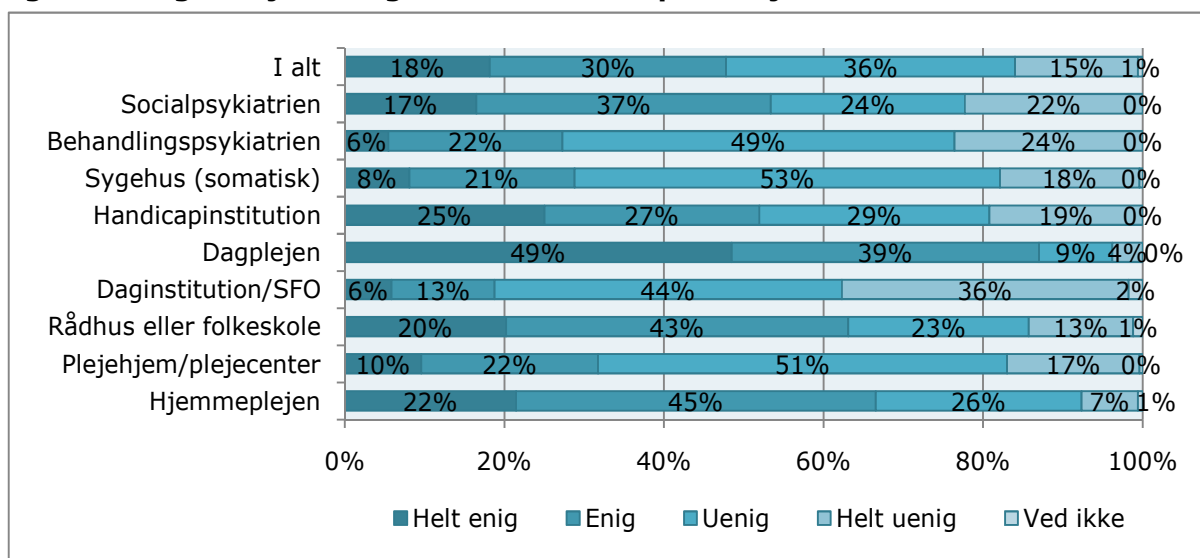
Mindst monotone arbejdsopgaver har pædagogmedhjælpere og dagplejepædagoger med henholdsvis 3 og 5 procent. Også blandt pædagogerne og pædagogmedhjælperne i faggruppen "LFS, dag" og skolebetjentene/pedellerne er der få, som finder deres arbejdsopgaver monotone. Det gælder 9 procent af medlemmerne i begge grupper.

### 3.3.6 Alenearbejde

Næsten halvdelen af medlemmerne oplever at arbejde meget alene. 18 procent svarer, at de er helt enige, og 30 procent svarer, de er enige i udsagnet. 36 procent svarer, at de er uenige, og 15 procent, at de er helt uenige. Det ses i Figur 18 nedenfor. Her kan man også se, at medlemmernes svar varierer meget alt efter deres arbejdsområde.

Der er ikke sket nogen udvikling siden 2007.

**Figur 18. Jeg arbejder meget alene. Fordelt på arbejdsområde.**



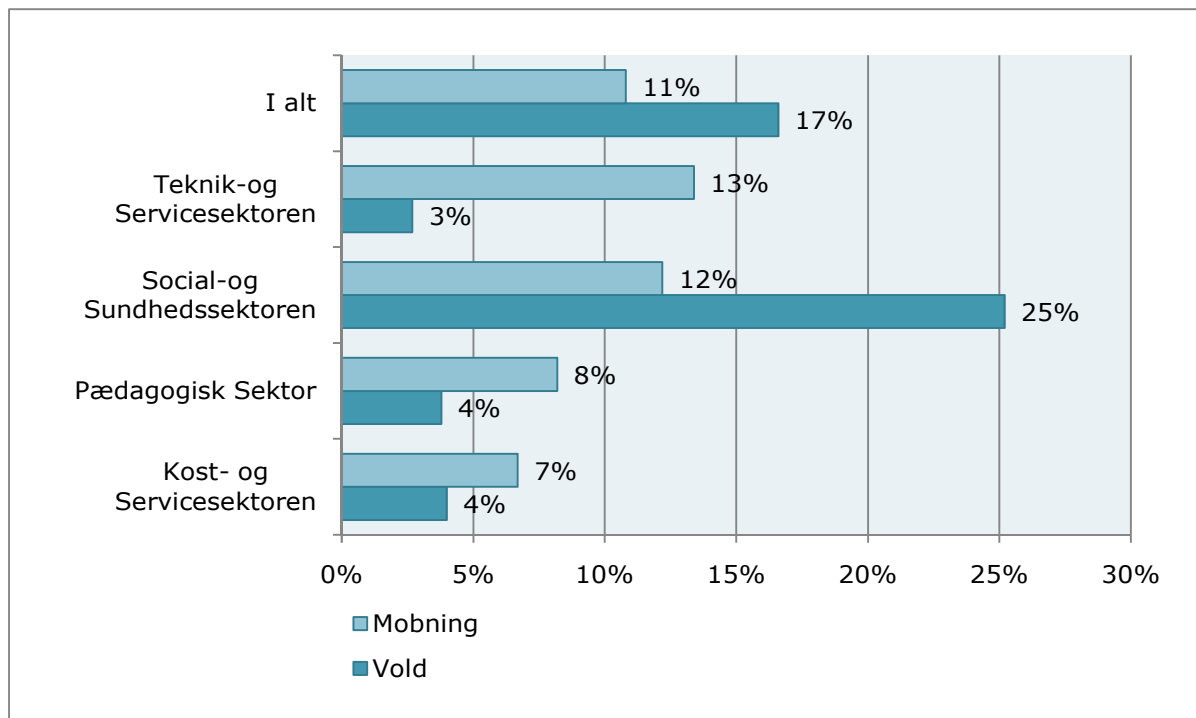
Medlemmer i dagplejen arbejder mest alene. Her svarer i alt 9 ud af 10, at de arbejder meget alene (helt enig og enig). Derefter følger medlemmerne i hjemmeplejen, hvor i alt 2 ud af 3 eller 67 procent oplever at arbejde meget alene. Det samme gælder for 63 procent af de ansatte på rådhus og folkeskole, typisk tekniske servicemedarbejdere og rådhusbetjente. I socialpsykiatrien og på handicapinstitutioner gælder det lidt mere end halvdelen af medlemmerne.

Der er ikke store forskelle mellem faggrupper (figur ikke vist). Det skal dog nævnes, at 63 procent af de medlemmer, som arbejder med rengøring, oplever at arbejde meget alene.

### 3.4 Mobning og vold

Medlemmerne er spurgt, om de inden for de sidste 12 måneder personligt har været udsat for vold eller mobning på deres arbejde. Resultatet ses i Figur 19 nedenfor, hvor man også kan se forskelle mellem de fire sektorer.

**Figur 19. Andelen af medlemmer, der har været udsat for vold eller mobning inden for de seneste 12 måneder, mens de var på arbejde. Fordelt på sektor.**



I alt 17 procent af medlemmerne har været udsat for vold inden for det sidste år. 11 procent har været udsat for mobning. Dette varierer dog meget, alt efter hvilken sektor medlemmerne tilhører.

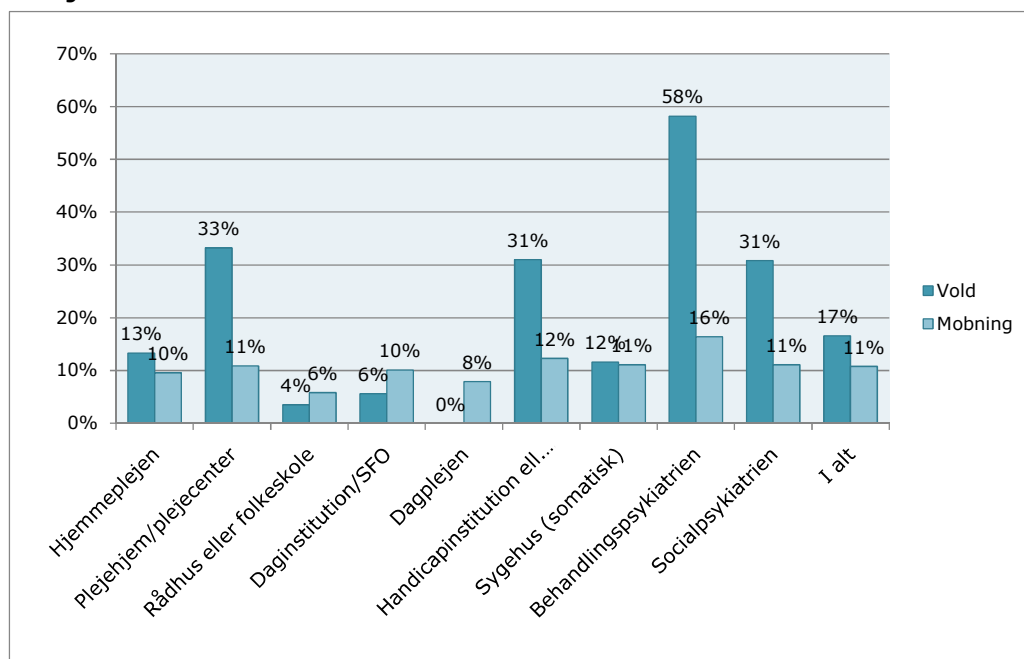
Vold er klart mest udbredt i Social- og Sundhedssektoren. Her har 25 procent af medlemmerne været udsat for vold inden for de sidste 12 måneder. Det gælder kun 3-4 procent af medlemmerne i de øvrige sektorer.

Problemer med mobning er derimod mere jævnt fordelt mellem de fire sektorer. Her er der en lille tendens til, at der forekommer mere mobning blandt medlemmer i Teknik- og Servicesektoren og i Social- og Sundhedssektoren end i andre sektorer, men det er kun for Social- og Sundhedssektoren, at forskellen er signifikant.

Det er også relevant at se på udbredelsen af mobning og vold på de enkelte arbejdsområder. Figur 20 viser resultatet.

**Figur 20. Andelen af medlemmer, som har været udsat for vold eller mobning inden for de seneste 12 måneder, mens de var på arbejde. Fordelt på**

## arbejdsområde.



Ser man først på udbredelsen af vold, er det tydeligt, at der er store forskelle mellem de enkelte arbejdsområder. Medlemmer, som arbejder i behandlingspsykiatrien, er den klart mest udsatte medlemsgruppe. Her har 58 procent været udsat for vold på deres arbejdsplads inden for det sidste år.

Også blandt medlemmer, som arbejder i socialpsykiatrien, på plejehjem og på handicapinstitutioner, har mange været udsat for vold i perioden. Det gælder ca. en tredjedel.

Til sammenligning har ingen dagplejere i undersøgelsen været udsat for vold, og blandt medlemmer, der arbejder på rådhus, folkeskoler eller på daginstitutioner, er det kun mellem 4 og 6 procent, der har været udsat for vold.

Mobning synes derimod ikke at afhænge af, hvor medlemmet arbejder. Medlemmer i behandlingspsykiatrien synes også at være en smule mere udsat for mobning end andre medlemmer, men forskellen er ikke signifikant.

### 3.4.1 Mobning: Sammenligning med andre undersøgelser

11 procent af FOAs medlemmer svarer i denne undersøgelse, at de har været udsat for mobning inden for det seneste år. Det er interessant at se på, hvordan det ligger i forhold til andre faggrupper og FOAs tidligere undersøgelser.

I 2009 svarede FOAs medlemmer på et lignende, men ikke identisk, spørgsmål i en undersøgelse om vold, mobning og chikane (FOA, 2009b). Her svarede knapt 10 procent, at de havde været udsat for mobning<sup>1</sup>. Dermed er niveauet omtrent det samme i 2010 som i 2009.

<sup>1</sup> I slutningen af 2009 blev medlemmerne spurgt, om de inden for de seneste 12 måneder personligt havde været udsat for vold, mobning eller chikane, mens de var på arbejde. 25 procent svarede ja til dette. Disse medlemmer

FOAs medlemmer ligger tilsyneladende over gennemsnittet for danske arbejdspladser, når det gælder mobning. En undersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) viser, at 8,3 procent af danske lønmodtagere har været udsat for mobning på deres arbejdsplads inden for de sidste 12 måneder<sup>2</sup>. Dermed er FOAs medlemmer lidt oftere end andre danskere udsat for mobning på arbejdspladsen.

Undersøgelsen viste også, at mobning er mere udbredt blandt ufaglærte og faglærte og på arbejdspladser med en skæv kønsfordeling end på andre arbejdspladser. Det gælder netop for en meget stor del af FOAs medlemmer, at de er ufaglærte eller faglærte og typisk arbejder på enten traditionelle kvindearbejdspladser eller traditionelle mandearbejdspladser.

### **3.4.2 Vold: Sammenligning med andre undersøgelser**

FOAs medlemmer er tilsyneladende mere udsatte for vold end andre lønmodtagere. Hvor 17 procent af FOAs medlemmer har været udsat for vold på arbejdspladsen inden for det sidste år, var det i 2005 kun tilfældet for 4 procent af de danske lønmodtagere generelt. Det viser en omfattende kortlægning af danske lønmodtageres psykiske arbejdsmiljø fra 2005 (Arbejdsmiljøinstituttet, 2005).

Dermed ligger medlemmerne i tre af FOAs sektorer på landsgennemsnittet, nemlig Pædagogisk Sektor, Teknik- og Servicesektoren og Kost- og Servicesektoren. Her har mellem 3 og 4 procent været udsat for vold.

Medlemmerne i Social- og Sundhedssektoren ligger derimod langt over gennemsnittet. Her har 25 procent af medlemmerne været udsat for vold inden for de seneste 12 måneder. Arbejdsmiljøinstituttets rapport fra 2005 viser, at det netop er plejepersonale på plejehjem og sygehuse samt pædagoger på døgninstitutioner, der er mest udsat for vold. Det gælder op mod en tredjedel af de ansatte. Det svarer dermed til resultatet i Figur 20 for medlemmer ansat på plejehjem, handicapinstitutioner og socialpsykiatrien.

Personale på somatiske sygehuse ligger lavere i vores undersøgelse med 12 procent, og behandlingspsykiatrien ligger højere med 58 procent. Vi har således sondret mellem behandlingspsykiatrien og det somatiske område i vores undersøgelse. Vejer man de somatiske sygehuse og behandlingspsykiatrien sammen i vores undersøgelse, fører det til en andel på 20 procent, der har været udsat for vold inden for de seneste 12 måneder.

FOAs medlemmer er også mere udsat for vold end andre faggrupper i plejesektoren. 13 procent af sygeplejerskerne og 6 procent af lægerne har været udsat for vold inden for de seneste 12 måneder (Arbejdsmiljøinstituttet, 2005).

Det svarer også til resultatet af en undersøgelse, som FTF har foretaget i 2006 (FTF, 2006). FTF organiserer blandt andre lærere, sygeplejersker og pædagoger, og her har i gennemsnit 8 procent af medlemmerne været udsat for vold inden for de seneste 12 måneder.

## **3.5 Jobtilfredshed**

Der er stillet to spørgsmål til medlemmerne om deres jobtilfredshed. Dette afsnit gennemgår først svaret på det ene, og hvilke forskelle vi kan se i jobtilfredsheden mellem arbejdsområder. Derefter gennemgås det andet spørgsmål, og hvordan jobtilfredshed hænger sammen med forskellige faktorer i henholdsvis det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

### **3.5.1 Jobtilfredshed – første spørgsmål om dette emne**

---

blev opfølgende spurgt, hvilke former for vold, mobning eller chikane de havde været udsat for. Én af svarmulighederne var "mobning", som 39 procent (af de 25 procent) sætte kryds ved.

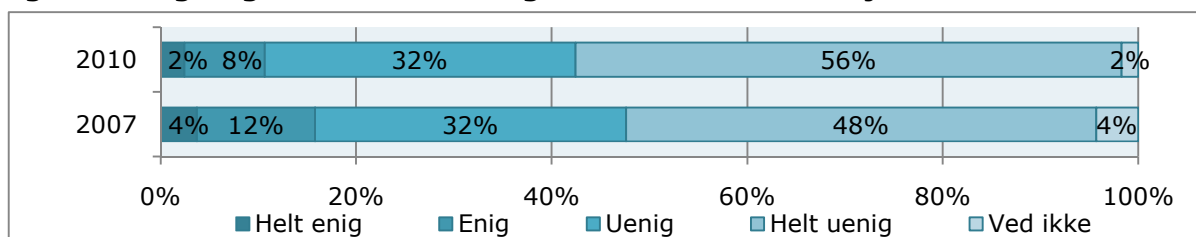
<sup>2</sup> Undersøgelsen blev gennemført i 2006.

Kun få medlemmer synes at være utilfredse med deres arbejde. Der er således kun 10 procent af medlemmerne, der svarer, at de er helt enige eller enige i følgende udsagn: "Jeg er generelt ikke særlig tilfreds med mit arbejde".

32 procent erklærer sig uenige i dette udsagn, og 56 procent er helt uenige i det.

Svarene ses i Figur 21 nedenfor, som også viser, hvordan medlemmerne svarede i 2007.

**Figur 21. Jeg er generelt ikke særlig tilfreds med mit arbejde**

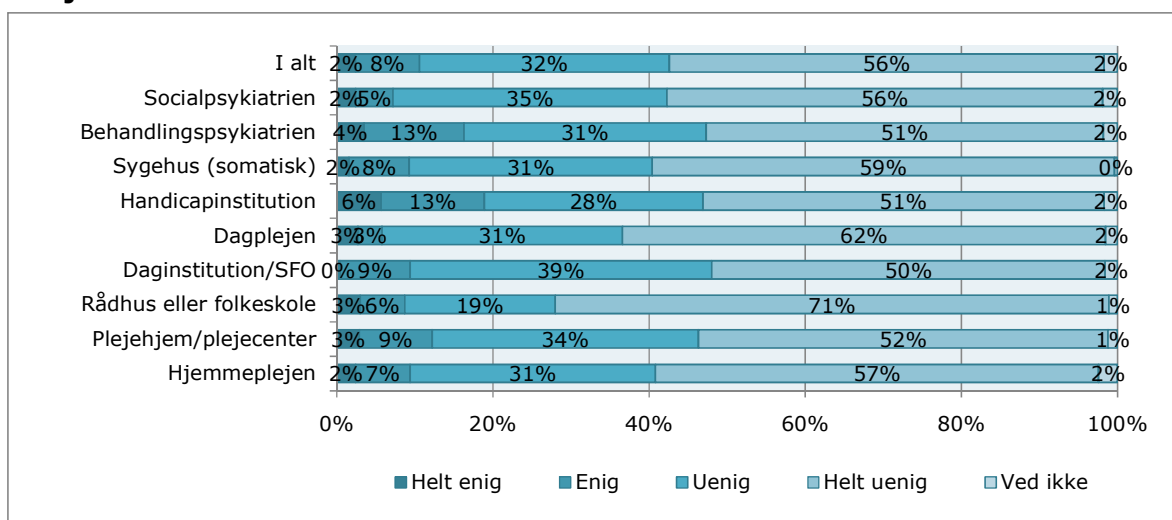


Det fremgår, at jobtilfredsheden er steget siden 2007. I 2007 var 16 procent af medlemmerne i et eller andet omfang utilfredse med deres arbejde (helt enig og enig). I 2010 drejer det sig kun om 10 procent. Også de medlemmer, som blev spurgt i begge år, er blevet mere tilfredse, og forskellen er signifikant.

Der er kun små forskelle mellem sektorerne, men medlemmer af Pædagogisk Sektor synes at være en smule mere tilfredse end de øvrige medlemmer (figur ikke vist). Her er 8 procent utilfredse mod deres arbejde (helt enig og enig) mod 14 procent i Teknik- og Servicesektoren og Kost- og Servicesektoren.

Større forskelle findes, når man ser på arbejdsområde. Det ses i Figur 22 nedenfor.

**Figur 22. Jeg er generelt ikke særlig tilfreds med mit arbejde. Fordelt på arbejdsområde.**



To arbejdsområder skiller sig negativt ud. Blandt medlemmer, der arbejder på handicapinstitutioner eller lignende, er 19 procent utilfredse med deres arbejde (helt enig og enig), og i behandlingspsykiatrien er 17 procent utilfredse (helt enig og enig). Det er



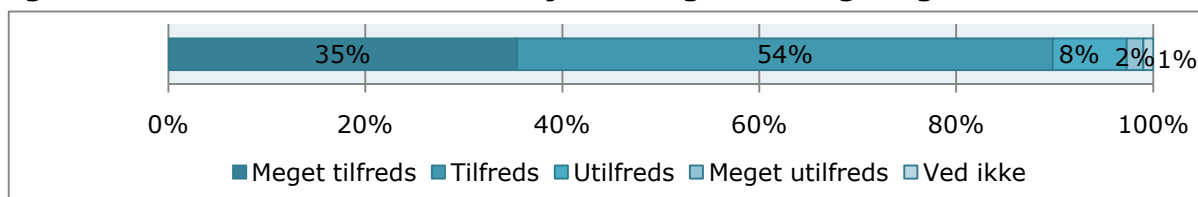
væsentligt mere end de 10 procent af samtlige medlemmer. Omvendt skiller medlemmer, der arbejder i dagplejen, sig positivt ud. Her er kun 5 procent utilfredse med deres arbejde (helt enig og enig).

### 3.5.2 Jobtilfredshed – andet spørgsmål om dette emne

At medlemmerne vitterlig er meget glade for deres job, bekræftes i svarene på et andet spørgsmål om jobtilfredshed. Her er medlemmerne blevet spurgt, hvor *tilfredse* de er med deres job alt taget i betragtning. Deres svar ses i Figur 23.

Her svarer 35 procent af medlemmerne, at de er meget tilfredse, og 54 procent, at de er tilfredse med deres job. 8 procent er utilfredse, og 2 procent er meget utilfredse.

**Figur 23. Hvor tilfreds er du med dit job alt taget i betragtning?**



Det svarer til resultatet af en undersøgelse fra 2005 af 3.500 danske lønmodtageres arbejdsmiljø foretaget af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Her svarede i alt 11 procent, at de var utilfredse med deres arbejde, mod altså 10 procent blandt FOAs medlemmer i 2010.

Der er dog flere FOA-medlemmer, som er meget tilfredse med deres arbejde, sammenlignet med danske lønmodtagere generelt. 35 procent af FOAs medlemmer er meget tilfredse med deres arbejde mod 23 procent i NFA's lønmodtagerundersøgelse fra 2005. Det svækker dog sammenligneligheden mellem de to undersøgelser, at den ene er foretaget i 2005 og den anden i 2010.

### 3.5.3 Jobtilfredshed og arbejdsmiljøet

Det er også relevant at se på, om der er faktorer i arbejdsmiljøet, som kan forklare medlemmernes jobtilfredshed. Det kan undersøges ved at dele medlemmerne i to grupper, hvor arbejdsmiljøet er henholdsvis godt og dårligt og se på, hvor stor jobtilfredsheden er i grupperne. Her er forventningen, at gruppen med det dårligste arbejdsmiljø vil have den laveste jobtilfredshed.

Grupperne svarer til de målinger af arbejdsmiljøet, som er gennemgået i afsnit 3.2 og 3.3, og er også her dannet af medlemmer, der svarer henholdsvis enig/helt enig og uenig/helt uenig.

Der skal tages det forbehold, at selv om det typisk vil være faktorer i arbejdsmiljøet, der påvirker jobtilfredsheden, kan man også forestille sig den modsatte sammenhæng. Nemlig, at en høj jobtilfredshed kan give en mere positiv vurdering af arbejdsmiljøet. Det gælder for eksempel i medlemmernes forhold til leder og kolleger. Hvis man er meget tilfreds med sit job på alle væsentlige områder, kan man måske også se mildere på en dårlig ledelse eller et dårligt forhold til sine kolleger.

Man kan altså sige, at sammenhængene kan gå begge veje. Rent teoretisk er forventningen imidlertid, at det er arbejdsmiljøet, der har langt den største påvirkning af jobtilfredsheden, og ikke det omvendte.

### 3.5.4 Jobtilfredshed og det fysiske arbejdsmiljø

Der er enkelte sammenhænge mellem det fysiske arbejdsmiljø og jobtilfredshed.

Medlemmer, som arbejder meget i bøjede eller forvredne arbejdsstillinger (enig eller helt enig), er mindre tilfredse end de øvrige medlemmer. Her er 78 procent tilfredse eller meget tilfredse med deres job, mod 93 procent af de medlemmer, som ikke arbejder i bøjede eller forvredne arbejdsstillinger.

Tilsvarende gælder for gentagne og ensidige bevægelser. Blandt medlemmer, som har mange gentagne eller ensidige bevægelser i deres arbejde (helt enig og enig), er 86 procent tilfredse eller meget tilfredse med deres job. Blandt medlemmer, som har svaret uenig eller helt uenig til spørgsmålet om gentagne bevægelser, er der derimod 92 procent af medlemmerne, som er tilfredse eller meget tilfredse med deres job.

Natarbejde påvirker tilsyneladende også jobtilfredsheden negativt. 83 procent af de medlemmer, som overvejende arbejder om natten, er tilfredse eller meget tilfredse med deres job. Det gælder 94 procent af de medlemmer, som ikke arbejder om natten (helt uenig og uenig).

Hvad angår de øvrige faktorer i det fysiske arbejdsmiljø - hårdt fysisk arbejde, støj, skiftende arbejdstider og lange vagter - er der også små forskelle i jobtilfredsheden mellem grupperne, men de ikke statistisk sikre.

### **3.5.5 Jobtilfredshed og det psykiske arbejdsmiljø**

Der er stærkere sammenhænge mellem det psykiske arbejdsmiljø og jobtilfredsheden.

Det gælder for det første i forhold til personlig udvikling på jobbet. Medlemmer, som har gode muligheder for personlig udvikling på jobbet, er også mere tilfredse med deres job end andre medlemmer. Her er 96 procent af medlemmerne tilfredse mod 69 procent af de medlemmer, som ikke har gode muligheder for personlig udvikling.

Et dårligt forhold til kolleger og leder giver også lavere jobtilfredshed. 58 procent af de medlemmer, som har et dårligt forhold til deres kolleger, er tilfredse eller meget tilfredse med deres job. Blandt de, som har et godt forhold til deres kolleger, er 92 procent tilfredse eller meget tilfredse med deres job. Tilsvarende er 68 procent af de medlemmer, som har et dårligt forhold til deres ledere, tilfredse eller meget tilfredse med deres job, mod 94 procent tilfredse blandt de medlemmer, som har et godt forhold til deres leder.

Også monotone arbejdsopgaver påvirker jobtilfredsheden negativt. Blandt medlemmer, som oplever deres arbejdsopgaver som monotone, er 79 procent tilfredse eller meget tilfredse med deres arbejde. Det gælder 92 procent af de, som ikke oplever deres arbejde som monotont.

Den psykiske og følelsesmæssig belastning har også betydning for jobtilfredsheden. 86 procent af medlemmer, som oplever, at deres arbejde er psykisk eller følelsesmæssigt belastende, er tilfredse eller meget tilfredse med deres job. Blandt de øvrige medlemmer er 95 procent tilfredse eller meget tilfredse.

Det er også relevant at se på, hvordan vold og mobning påvirker jobtilfredsheden. 74 procent af de medlemmer, der har været udsat for mobning i de seneste 12 måneder, er tilfredse eller meget tilfredse med deres arbejde, mod 92 procent af de øvrige medlemmer. 81 procent af de medlemmer, som har været udsat for vold i samme periode, er tilfredse eller meget tilfredse med deres job, mod 91 procent af de øvrige medlemmer.

Alt i alt er der altså ganske stor sammenhæng mellem et dårligt psykisk arbejdsmiljø og medlemmernes jobtilfredshed. Kun spørgsmålet om alenearbejde har ikke en sammenhæng med jobtilfredshed. Det skyldes givetvis, at mange dagplejere arbejder alene, og at de samtidig er meget tilfredse med deres arbejde. Ser man bort fra dagplejerne, viser der sig også en sammenhæng. Blandt medlemmer, som arbejder meget er alene, er 85 procent tilfredse med deres job. Det tilsvarende tal er 92 procent for de, der ikke arbejder alene.

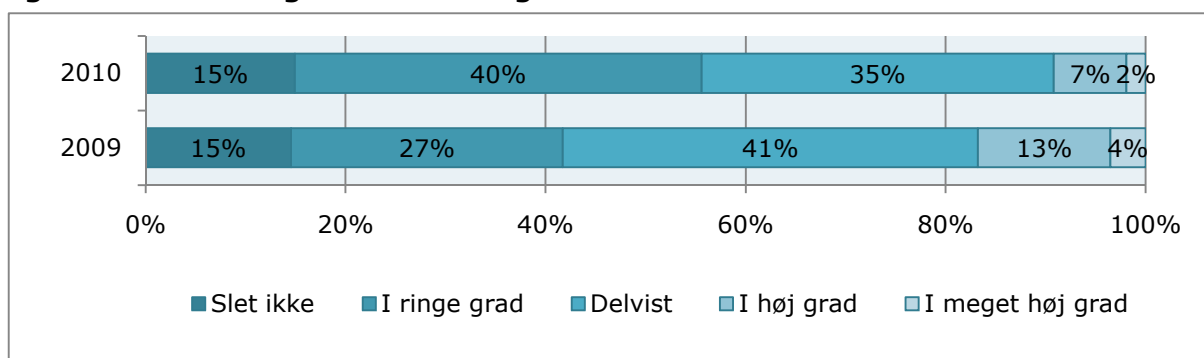
### 3.6 Stress og arbejdspress

Medlemmerne er stillet en række spørgsmål om arbejdspress og stress. Her er det muligt at sammenligne resultaterne med en tidligere medlemsundersøgelse fra 2009.

#### 3.6.1 Stress

Figur 24 nedenfor viser, i hvilken grad FOAs medlemmer føler sig stressede.

**Figur 24. I hvilken grad føler du dig stresset?**



Anm.: "Ved ikke" er ikke vist i figuren. Det svarede 1 procent i 2010 og 0 i 2009.

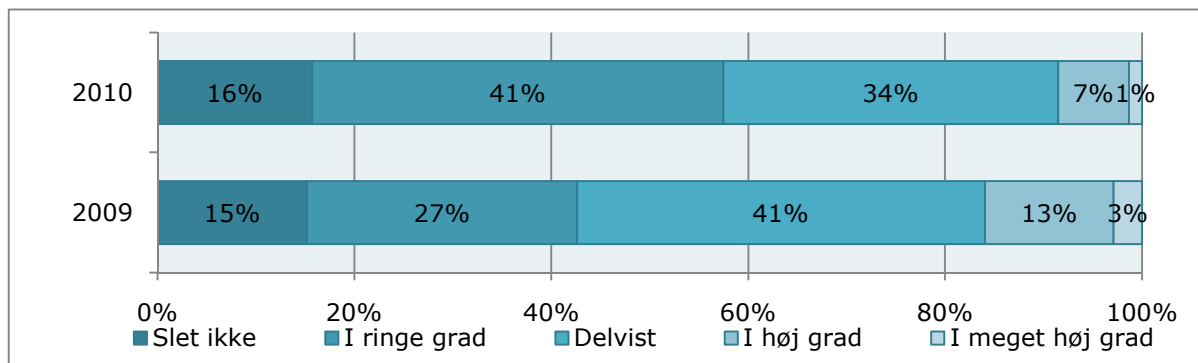
2 procent af medlemmerne svarer, at de i meget høj grad føler sig stressede, og 7 procent svarer, at de høj grad føler sig stressede. 15 procent er slet ikke stressede, og 40 procent er kun i ringe grad stressede. Endelig svarer 35 procent, at de er 'delvist' stressede.

Da medlemmerne i foråret 2009 blev stillet samme spørgsmål, svarede 4 procent, at de i meget høj grad følte sig stressede, og 13 procent, at de i høj grad følte sig stressede, mod altså 2 og 7 procent i 2010.

Svarene peger altså klart på, at medlemmerne i dag er mindre stressede, end de var i 2009. I 2010 svarer i alt 55 procent af medlemmerne, at de slet ikke eller i ringe grad føler sig stressede, mod i alt 43 procent af medlemmerne i 2009.

Det samme billede tegner sig, når man ser på de medlemmer, der har svaret på spørgsmålet i både 2009 og 2010. Derved underbygges den udvikling, vi ser i retning af, at en lavere andel af medlemmerne føler sig stressede. 1.126 medlemmer har svaret på spørgsmålet om, i hvilken grad de føler sig stresset både i 2009 og 2010. Deres svar fremgår af Figur 25 nedenfor.

**Figur 25. I hvilken grad føler du dig stresset? (Svar fra medlemmer, der har medvirket både i 2009 og i 2010) (n=1126)**



Anm.: Antal svar: 1.126. "Ved ikke" er sorteret fra – det svarede under 1 procent i 2010 og 0 i 2009.

Hvorfor der er sket dette fald, er svært at svare på.

Undersøgelserne er gennemført i henholdsvis april (2009) og juni (2010) måned. En forklaring på det lavere stressniveau i 2010 kan være, at medlemmerne i juni måned har sommerferien at se frem til – eller tilbage på – og derfor føler sig mindre stressede. Omvendt er der på mange arbejdspladser travlhed op til sommerferien.

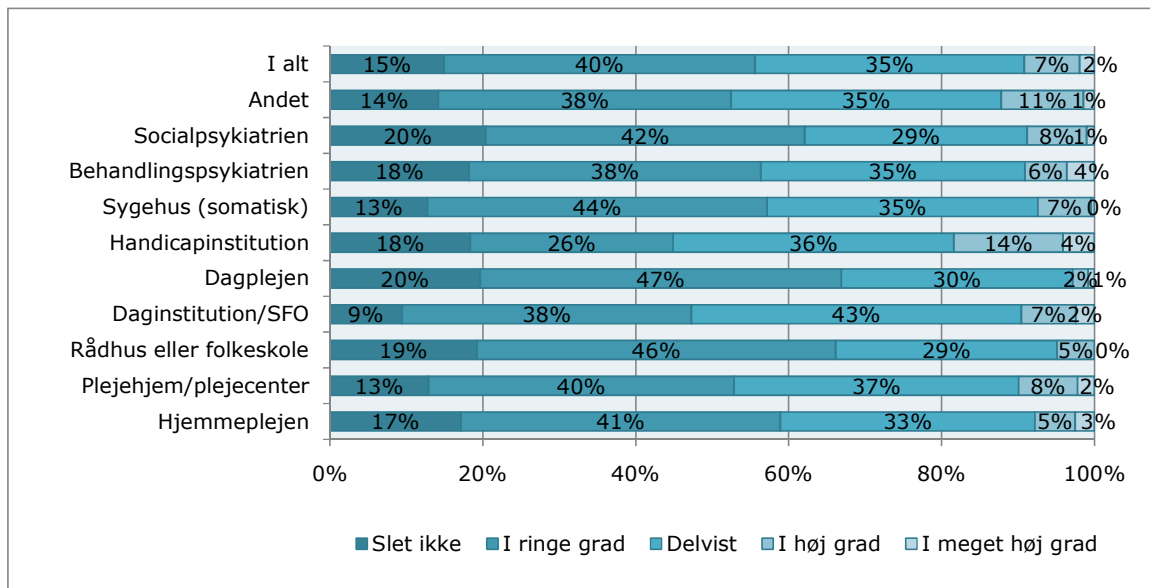
En anden forklaring kan være, at der sket en udvikling i danskernes brug af begrebet stress. Hvor man måske for få år tilbage brugte begrebet stress, også hvis man en enkelt dag havde meget at se til, er man måske gået mere tilbage til den mere kliniske definition af stressbegrebet med mere fokus på, at mange bliver syge af stress.

En tredje forklaring kan ligge i undersøgelsens opbygning. Hvor spørgsmålet om stress var det første spørgsmål i 2009-undersøgelsen, lå spørgsmålene om stress senere i undersøgelsen i 2010, nemlig efter en lang række spørgsmål om sygefravær og arbejdsmiljø. Det kan have påvirket svarepersonerne til at vurdere deres stressniveau i lyset af en række andre faktorer i deres arbejdsmiljø. Det kan være områder, hvor de måske oplever andre problemer i arbejdsmiljøet, og det kan give en mere nuanceret og derfor 'mindre stresset' svar.

### 3.6.2 Stress i forskellige medlemsgrupper

Figur 26 nedenfor viser omfanget af stress på de største arbejdsområder.

#### Figur 26. I hvilken grad føler du dig stresset? Fordelt på arbejdsområde



Anm.: "Ved ikke" er ikke vist i figuren.

Medlemmer, der arbejder på handicapinstitutioner, skiller sig negativt ud. Her føler 18 procent af medlemmerne sig i meget høj grad eller i høj grad stressede. Medlemmer, som arbejder på handicapinstitutioner samt daginstitutioner har også den laveste andel af medlemmer, som "slet ikke" eller "i ringe grad" føler sig stressede.

Den laveste belastning ses i dagplejen og blandt medlemmer, der arbejder på rådhus/folkeskoler (bortset fra SFO'er) - typisk som skolebetjente/pedeller.

Der er kun meget små forskelle i stressniveauet mellem sektorer eller faggrupper.

Det er ikke muligt direkte at sammenligne resultatet fra denne undersøgelse med andre undersøgelser, da der ikke er brugt samme spørgsmålsformulering. En undersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2005) viser dog, at mange af FOAs medlemsgrupper er blandt de mest stressede på det danske arbejdsmarked.

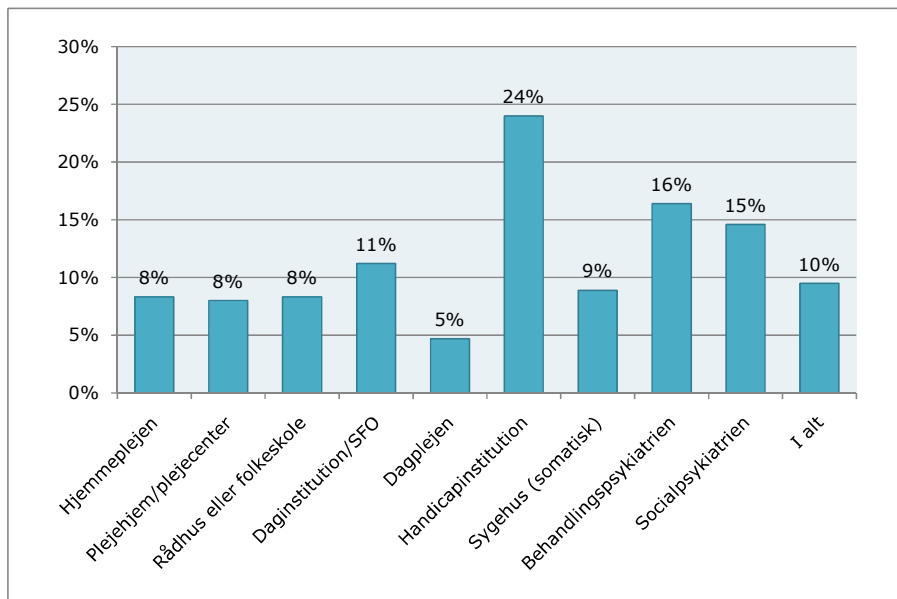
Plejepersonale på plejehjem er den tredje mest stressede gruppe, og også omsorgsmedhjælpere, plejepersonale i hjemmeplejen og pædagoger ligger over gennemsnittet. Det bekræftes altså i denne undersøgelse, hvor handicapinstitutioner, daginstitutioner og ældreplejen skiller sig ud med et højere stressniveau.

Det er derfor også svært at pege på en forklaring på, hvorfor medlemmernes stressniveau synes at være faldet. Der er ikke fundet andre undersøgelser, som har dokumenteret et fald i stressniveauet mellem 2009 og 2010.

### 3.6.3 Sygemeldinger på grund af stress

Selvom kun 9 procent af medlemmerne svarer, at de i høj grad eller meget høj grad føler sig stressede, er der alligevel 10 procent af medlemmerne, der har været sygemeldt på grund af stress, eller hvor stress har været en vigtig årsag inden, for det seneste år. Dette fremgår af Figur 27.

**Figur 27. Har du været sygemeldt på grund af stress inden for det seneste år? Fordelt på arbejdsområde. (Andel, der har svaret "ja" til spørgsmålet)**



Sygemeldinger på grund af stress afhænger naturligt af den enkeltes stressniveau. Den højeste andel af sygemeldinger på grund af stress finder vi på handicapinstitutioner, hvor vi også fandt den højeste andel af medlemmer, der var stressede. Her har 24 procent af medlemmerne været sygemeldt på grund af stress inden for det sidste år. Der er dog få medlemmer fra denne gruppe i undersøgelsen, så resultatet skal tolkes med stor forsigtighed. På grund af usikkerheden kan vi således kun konkludere, at andelen af sygemeldinger ligger mellem 12 og 36 procent for ansatte på handicapinstitutioner.

Færrest sygemeldinger finder vi i dagplejen, som også havde den laveste andel af stressede medlemmer. Her har kun 5 procent af medlemmerne været sygemeldt på grund af stress. På de øvrige arbejdsområder gælder det mellem 8 og 16 procent af medlemmerne.

De medlemmer, som var sygemeldt på grund af stress, var i gennemsnit sygemeldt 36 dage.

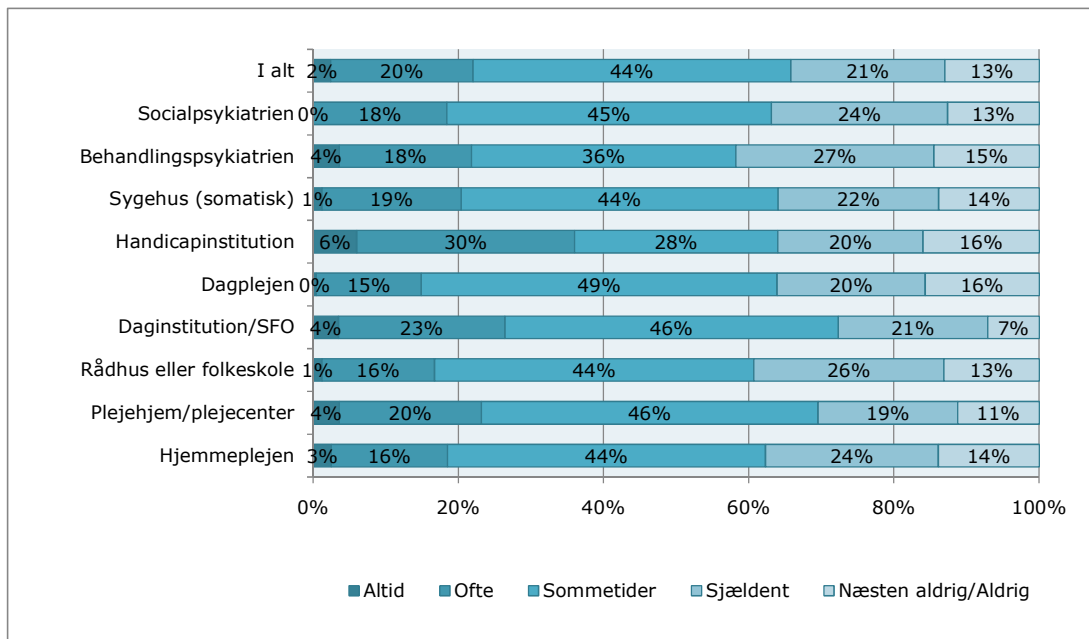
Sygemeldinger på grund af stress er faldet siden 2009. Her oplevede 14 procent af medlemmerne, at de måtte melde sig syge pga. stress, mod altså 10 procent i dag. Også længden af de stressbetonede sygemeldinger er kortere i 2010 i forhold til 2009. Andelen af de stressbetingede sygemeldinger, som varede mere end én måned, faldt fra 33 procent i 2009 til 22 procent i 2010.

### 3.6.4 Arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet

22 procent af FOAs medlemmer oplever altid eller ofte, at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet. Dette kan ses som et udtryk for stress eller stor følelsesmæssig belastning ved arbejdet.

Svarene på dette spørgsmål fremgår af Figur 28 nedenfor.

**Figur 28. Oplever du, at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over dit privatliv? Fordelt på arbejdsområde.**



Her er få forskelle mellem sektorer, faggrupper og arbejdsområder.

Medlemmer, der arbejder på handicapinstitutioner, skiller sig dog ud. Her svarer 36 procent, at arbejdet tager så meget energi, at det altid eller ofte går ud over privatlivet mod altså 22 procent blandt medlemmerne generelt.

Mindst belastet er medlemmer i dagplejen. Her svarer kun 15 procent, at arbejdet tager så megen energi, at det altid eller ofte går ud over privatlivet.

Svaret på dette spørgsmål hænger naturligt sammen med, om medlemmerne føler sig stressede. 77 procent af de medlemmer, som i høj grad eller meget høj grad føler sig stressede, føler også, at arbejdet altid eller ofte tager så megen energi, at det går ud over deres privatliv. Blandt medlemmerne generelt var det - som Figur 28 viser - kun tilfældet for 22 procent.

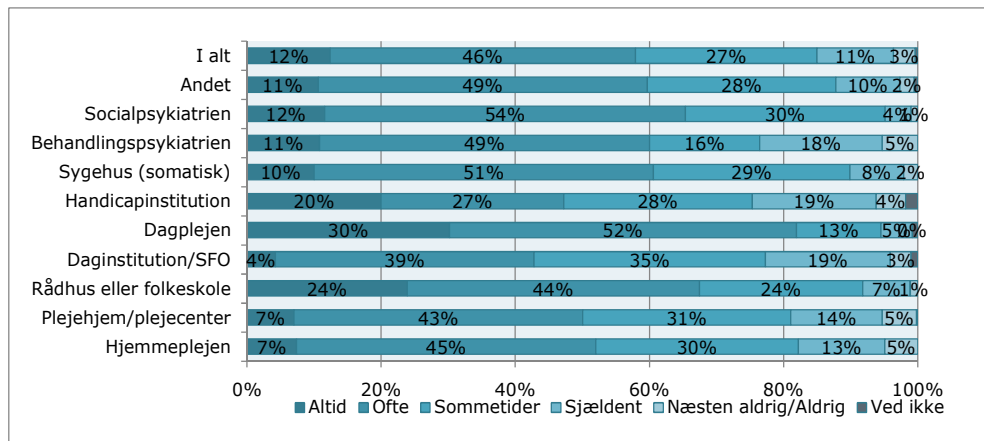
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har i 2005 stillet et lignende spørgsmål til alle danske lønmodtagere inkl. flere grupper af FOA-medlemmer. Her placerede plejepersonalet sig omtrent på gennemsnittet og pædagoger over gennemsnittet for danske lønmodtagere. Derimod lå pædagogmedhjælpere og dagplejere under gennemsnittet.

### 3.6.5 Arbejdspres

Medlemmerne er blevet spurgt, om de har tid nok til at udføre deres arbejdsopgaver tilfredsstillende.

Svarerne ses i Figur 29 nedenfor.

**Figur 29. Har du tid nok til at udføre dine arbejdsopgaver tilfredsstillende? Fordelt på arbejdsområde.**



14 procent af medlemmerne svarer, at de sjældent, næsten aldrig eller aldrig har tid til at udføre deres arbejdsopgaver tilfredsstillende.

Det er især medlemmer, der arbejder på handicapinstitutioner (23 procent), i daginstitutioner (22 procent) og i behandlingspsykiatrien (23 procent), der sjældent, næsten aldrig eller aldrig oplever at have tid nok. Blandt medlemmer, der arbejder i ældreplejen, gælder det samme for ca. 18 procent af medlemmerne.

De medlemmer, som har bedst tid til at udføre deres arbejdsopgaver tilfredsstillende, arbejder i dagplejen, på rådhus/folkeskoler (bortset fra SFO'er) og i socialpsykiatrien.

Medlemmernes arbejdspresser er tilsyneladende faldet svagt. Da medlemmerne blev stillet samme spørgsmål i 2009, svarede 18 procent, at de sjældent, næsten aldrig eller aldrig havde tid til at udføre deres arbejdsopgaver tilfredsstillende (figur ikke vist). Det tal er faldet til 14 procent i 2010.

Om medlemmerne har tid nok til at udføre deres arbejdsopgaver tilfredsstillende, har en naturlig sammenhæng til deres stressniveau. Hvor 58 procent af medlemmerne altid eller ofte har tid til at udfører deres arbejdsopgaver tilfredsstillende, gælder det kun 13 procent af dem, som i høj grad eller meget høj grad føler sig stressede.

### 3.7 Opsamling arbejdsmiljø

Opsummerende kan vi konkludere, at arbejdsmiljøet er blevet bedre på en række områder, og er uændret på en række andre områder:

- Færre medlemmer har fysisk hårdt arbejde/tunge løft
- Færre medlemmer har natarbejde
- Flere medlemmer har muligheder for personlig udvikling
- Flere medlemmer har et godt forhold til ledelsen
- Flere medlemmer er tilfredse med deres job
- Færre medlemmer oplever stress
- Færre medlemmer oplever arbejdspresser

Arbejdsmiljøet er uændret på følgende områder:

- 30 procent af medlemmerne har stadig skiftende arbejdstider
- 3 procent af medlemmerne har stadig et dårligt forhold til deres kolleger
- 17 procent af medlemmerne har stadig monotone arbejdsopgaver
- 48 procent af medlemmerne har stadig arbejder meget alene



## 4 Forebyggelse og indsats over for stress, vold og mobning

Dette afsnit viser følgende resultater:

- 2 ud af 3 medlemmer arbejder på en arbejdsplads med stresspolitik, 53 procent har en politik om mobning, og 79 procent har en politik om vold. Det er især arbejdspladser på det pædagogiske område, som mangler retningslinjer over for stress, vold og mobning - især daginstitutioner og SFO'er.
- Sådan ser billedet ud, når man spørger FOAs tillidsvalgte. Medlemmerne er mere uvidende om retningslinjerne på arbejdspladsen. 55 procent ved ikke, om arbejdspladsen har en politik om stress, 60 procent kender ikke til en politik om mobning, og 39 procent kender ikke til en politik om vold.
- Medlemmerne er meget delte, når det kommer til arbejdspladsernes forebyggelse, indsats og åbenhed over for stress, vold og mobning.
- Medlemmerne er mest positive over for arbejdspladsens forebyggelse, indsats og åbenhed over for vold på arbejdspladsen. De er mindst positive over for arbejdspladsens indsats, når det kommer til stress.
- Medlemmerne vurderer gennemgående arbejdspladsens forebyggelse, indsats og åbenhed lige positivt.
- Mange medlemmer svarer "ved ikke" – måske fordi der aldrig har været problemer med stress, vold eller mobning på deres arbejdsplads.
- Der er ingen væsentlige forskelle mellem sektorerne. På spørgsmålene om vold svarer væsentligt flere fra Kost- og Servicesektoren og Pædagogisk Sektor "ved ikke", men de svarer derudover som de øvrige medlemmer.

### 4.1 Retningslinjer og politikker over for stress, mobning og vold

Medlemmerne er spurgt, om deres arbejdsplads har retningslinjer eller en politik om henholdsvis stress, vold og mobning.

Alle arbejdspladser på FOAs område skal ifølge den såkaldte trivselsaftale mellem KL og KTO, der trådte i kraft 1. april 2008, udarbejde retningslinjer for såvel stress, vold og mobning.

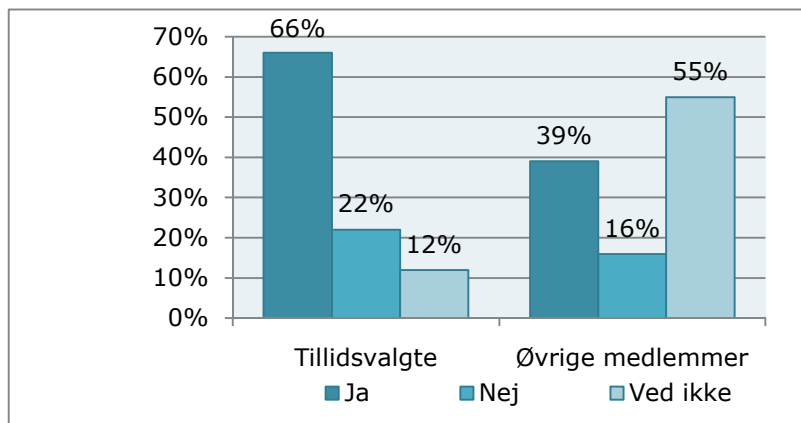
Sådanne retningslinjer og politikker er noget, som tillidsrepræsentanten og sikkerhedsrepræsentanten på en arbejdsplads naturligt har et større kendskab til end medlemmerne generelt. Svarene på spørgsmålet er derfor vist adskilt for tillidsvalgte og øvrige medlemmer.

#### 4.1.1 Retningslinjer eller politik om stress

Det første spørgsmål handler om, hvor vidt medlemmets arbejdsplads har retningslinjer eller en politik om stress. Svarene ses i .

**Figur 30.**

**Figur 30. Har din arbejdsplads retningslinjer for eller en politik om stress?**



66 procent af de tillidsvalgte (tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter) svarer, at der er en stresspolitik på deres arbejdsplads. 22 procent svarer nej, og 12 procent svarer ved ikke.

At dømme ud fra de tillidsvalgtes svar, er der altså en stresspolitik på 2 ud af 3 arbejdspladser. Svaret skal dog tolkes med forsigtighed, da stresspolitikker måske er mere udbredt på arbejdspladser med en sikkerheds- og/eller en tillidsrepræsentant. Ca. 10 procent af svarepersonerne i undersøgelsen svarer, at de ikke har en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen.

Stresspolitikker synes også mindre udbredt, hvis man ser på svarene fra de øvrige medlemmer. Her svarer 39 procent, at arbejdspladsen har en stresspolitik. 16 procent svarer nej. Men det springer i øjnene, at 55 procent af de medlemmer, der hverken er tillidsrepræsentanter eller sikkerhedsrepræsentanter, ikke ved, om arbejdspladsen har en stresspolitik. Det kan både dække over arbejdspladser med og uden en stresspolitik, men svaret tyder på, at hvis arbejdspladserne har en stresspolitik, bruges den næppe aktivt, når medlemmerne ikke har kendskab til den. Det er dog et gængs fund i FOAs undersøgelser, at de tillidsvalgte er bedre informeret om forhold på arbejdspladsen end deres kolleger.

Sammenlignet med undersøgelsen foretaget i 2009 ser der dog ud til at have været en fremgang. I 2009 mente kun 15 procent af medlemmerne, at de havde en stresspolitik på arbejdspladsen, mod altså 39 procent i dag. Blandt tillidsrepræsentanterne har der været en tilsvarende fremgang. Andelen, der har svaret ja til spørgsmålet, er således steget fra 43 procent i 2009 til de 66 procent (figur ikke vist).

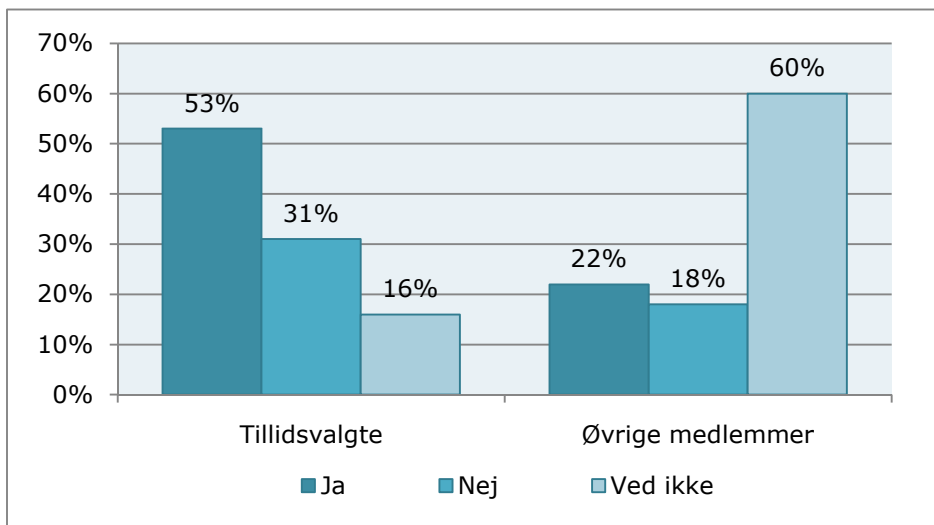
#### 4.1.2 Retningslinjer eller politik om mobning

Færre arbejdspladser synes at have en politik om mobning end en politik om stress. 53 procent af de tillidsvalgte og 22 procent af medlemmerne svarer, at deres arbejdsplads har en politik om mobning. Til sammenligning svarede 66 procent af de tillidsvalgte, at deres arbejdsplads havde en politik om stress.

Svarene om retningslinjer eller politikker om mobning ses i Figur 31.

Der er også mange medlemmer, som er uvidende om en eventuel politik om mobning. Hele 60 procent af medlemmerne svarer, at de ikke ved, om arbejdspladsen har en mobbepolitik.

#### Figur 31. Har din arbejdsplads retningslinjer eller en politik om mobning?

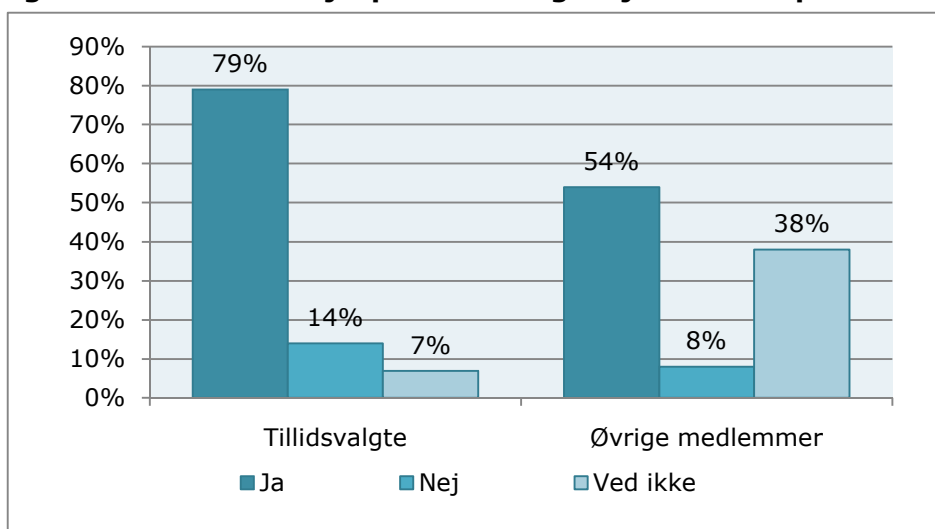


#### 4.1.3 Retningslinjer eller politik om vold

Flest arbejdspladser synes at have en politik om vold. Svarene fremgår af Figur 32.

79 procent af de tillidsvalgte svarer således, at deres arbejdsplads har en politik om vold. Det samme gælder 54 procent af de øvrige medlemmer. Til sammenligning svarede 66 procent af de tillidsvalgte, at arbejdspladsen havde en politik om stress, og 53 procent svarede, at arbejdspladsen havde en politik om mobning.

**Figur 32. Har din arbejdsplads retningslinjer eller en politik om vold?**

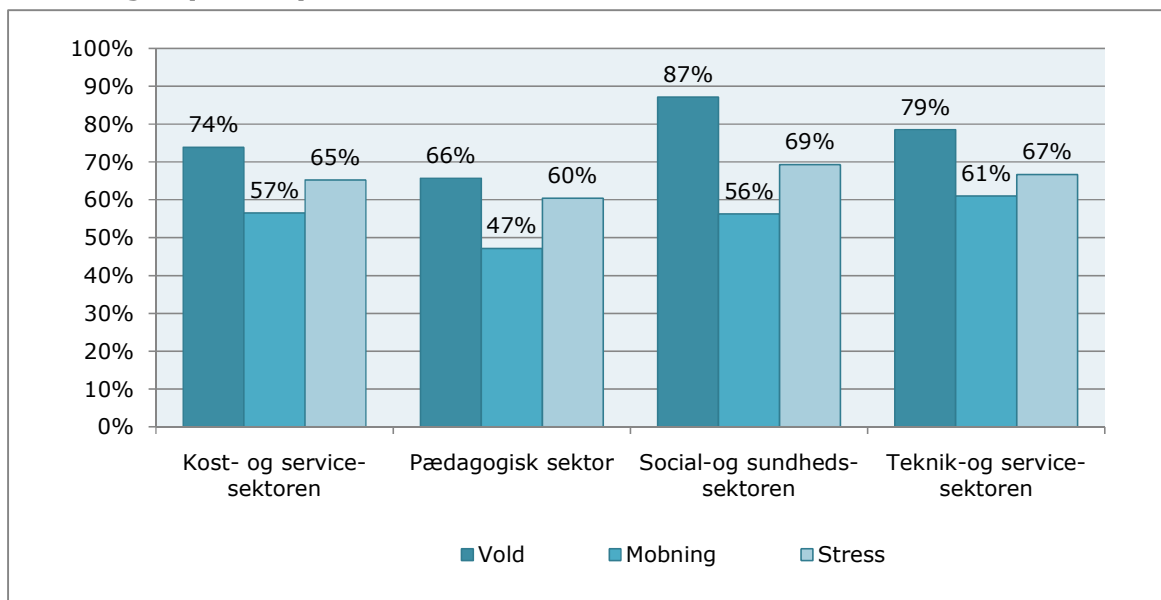


Der er også færre medlemmer, der svarer "ved ikke", når det kommer til en politik om vold end om stress og mobning. Kendskabet til og udbredelsen af politikker om vold er altså større end kendskabet til politikker om stress.

#### 4.1.4 Sektorforskelle i politikker om stress, mobning og vold

Der er enkelte forskelle i udbredelsen af de forskellige politikker mellem de fire sektorer. Det ses i Figur 33 nedenfor, som kun viser svarene for tillidsvalgte.

**Figur 33. Udbredelsen af politikker for vold, mobning og stress. Kun svar for tillidsvalgte (n=441).**



Politikker om vold er tydeligt mest udbredt i Social- og Sundhedssektoren og mindst udbredt i Pædagogisk Sektor. Det er da også blandt medlemmer af Social- og Sundhedssektoren, at flest medlemmer har været udsat for vold på arbejdspladsen.

Politikker om mobning synes at være mest udbredt i Teknik- og Servicesektoren og mindst udbredt i Pædagogisk Sektor, men her er forskellene mellem sektorerne mindre.

Endelig synes stresspolitik at være omtrent lige udbredt i alle fire sektorer. Det skal bemærkes, at Pædagogisk Sektor ligger lavest på alle tre områder, og det er især arbejdspladser på daginstitutioner og SFO'er, der mangler politikker på de tre områder.

#### 4.2 Arbejdspladsernes indsats over for stress, vold og mobning

Undersøgelsen har også søgt at belyse medlemmernes syn på forebyggelsen, indsatsen og åbenheden omkring stress, mobning og vold på arbejdspladserne.

Medlemmerne er stillet tre spørgsmål for hvert af områderne – stress, mobning og vold – som skal måle forebyggelse, indsats og åbenhed. Medlemmerne har kunnet svare fra meget enig til meget uenig:

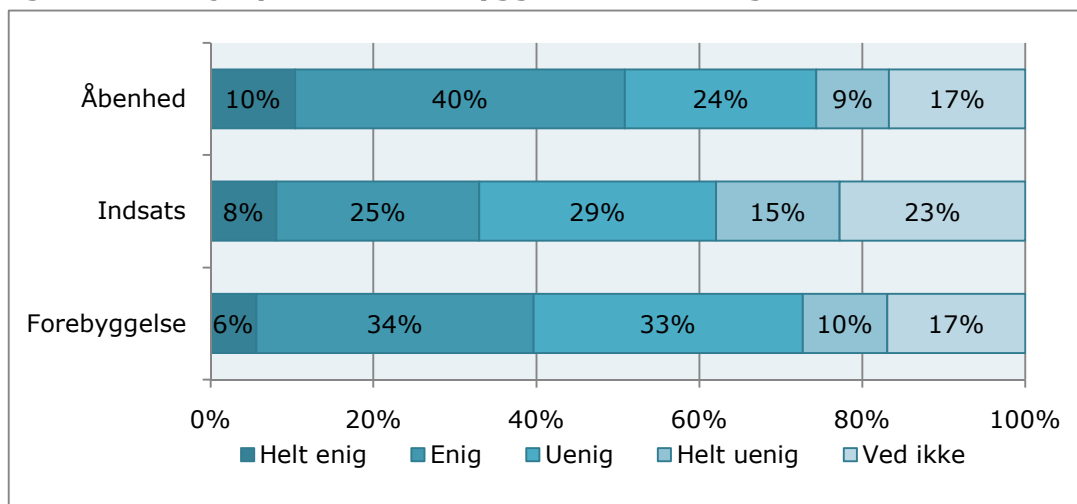
- Forebyggelse: *Min arbejdsplads er god til at forebygge stress/mobning/vold blandt medarbejderne*
- Indsats: *Min arbejdsplads gør ikke nok, hvis en medarbejder bliver ramt af stress/vold/mobning*
- Åbenhed: *Der er åbenhed om stress/vold/mobning på min arbejdsplads*

Udsagnet om arbejdspladsens indsats er i modsætning til de andre negativt over for arbejdspladsen. Derfor er de medlemmer, der har svaret enig, altså negative over for arbejdspladsens indsats.

#### 4.2.1 Arbejdspladsens forebyggelse, indsats og åbenhed over for stress

Figur 34 nedenfor sammenfatter resultaterne for spørgsmålene om stress.

**Figur 34. Arbejdspladsens forebyggelse, indsats og åbenhed over for stress**



**Anmærkning:** Spørgsmålene lød: Forebyggelse: *Min arbejdsplads er god til at forebygge stress/mobning/vold blandt medarbejderne*, Indsats: *Min arbejdsplads gør ikke nok, hvis en medarbejder bliver ramt af stress/vold/mobning*, Åbenhed: *Der er åbenhed om stress/vold/mobning på min arbejdsplads*.

Medlemmerne er delt, når det kommer til vurderingen af arbejdspladsens forebyggelse af stress. 40 procent af medlemmerne mener, at deres arbejdsplads er god til at forebygge stress (helt enig og enig), og 43 procent mener, at deres arbejdsplads er dårlig til at forebygge stress (uenig og helt uenig).

I forhold til indsatsen, hvis en medarbejder bliver udsat for stress, mener 33 procent, at deres arbejdsplads ikke gør nok (helt enig og enig), mens 44 procent er uenige eller helt uenige heri.

Endelig mener 50 procent, at der er åbenhed om stress på deres arbejdsplads (enige og helt enige). 33 procent er uenige eller meget uenige heri og mener altså ikke, der er åbenhed om stress.

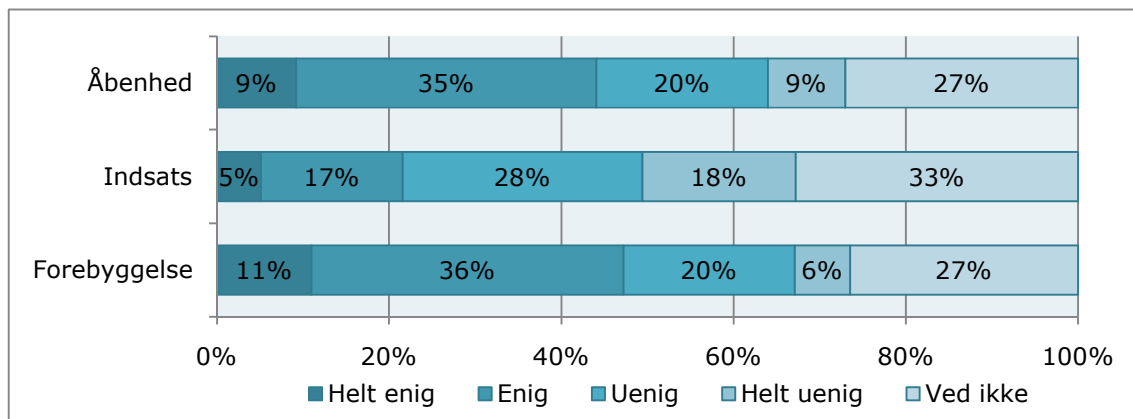
Alt i alt er medlemmerne meget delte på alle tre spørgsmål, og der er kun små forskelle i medlemmernes vurdering af henholdsvis forebyggelse, indsats og åbenhed over for stress på arbejdspladserne. Medlemmerne synes dog at være mest positive over for åbenheden på arbejdspladsen og mindst positive over for arbejdspladsens forebyggelse.

Der er ingen klare forskelle i svarene mellem de fire sektorer.

#### 4.2.2 Arbejdspladsens forebyggelse, indsats og åbenhed over for mobning

Når det kommer til mobning, er der heller ikke store forskelle i medlemmernes syn på henholdsvis arbejdspladsernes forebyggelse, indsats og åbenhed. Se svarene i Figur 35.

**Figur 35. Arbejdspladsens forebyggelse, indsats og åbenhed over for mobning**



**Anmærkning:** Spørgsmålene lød: Forebyggelse: *Min arbejdsplads er god til at forebygge stress/mobning/vold blandt medarbejderne*, Indsats: *Min arbejdsplads gør ikke nok, hvis en medarbejder bliver ramt af stress/vold/mobning*, Åbenhed: *Der er åbenhed om stress/vold/mobning på min arbejdsplads*.

I alt 47 procent af medlemmerne mener, at deres arbejdsplads er god til at forebygge mobning (helt enige og enige). 26 procent er uenige eller helt uenige, og 27 procent svarer "ved ikke".

22 procent af medlemmerne mener, at deres arbejdsplads ikke gør nok, hvis en medarbejder bliver ramt af mobning (helt enige og enige i udsagnet). Omvendt svarer 36 procent, at de er uenige eller meget uenige - de mener altså, at arbejdspladsen gør det godt. En tredjedel af medlemmerne svarer "ved ikke" til dette spørgsmål.

I alt 44 procent mener, at der er åbenhed om mobning på deres arbejdsplads. 36 procent er omvendt uenige i, at der er en sådan åbenhed. 27 procent svarer "ved ikke" til spørgsmålet.

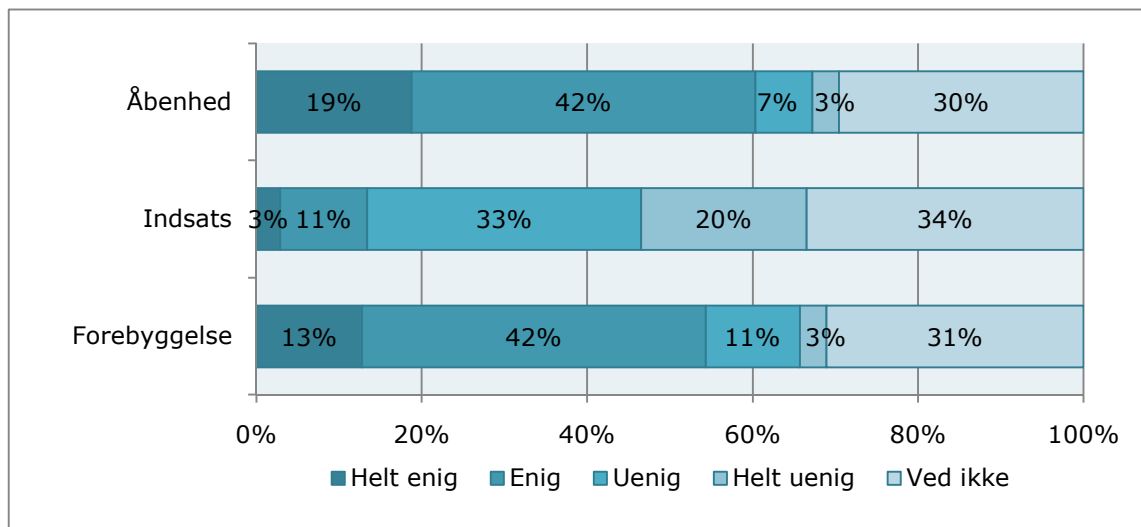
En forklaring på den relativt høje andel af medlemmerne, som svarer "ved ikke" kan være, at det først bliver meningsfuldt at forholde sig til arbejdspladsens indsats og åbenhed, hvis der faktisk har været problemer med mobning på arbejdspladsen.

Der er ikke forskel i svarene mellem sektorerne.

#### 4.2.3 Arbejdspladsens forebyggelse, indsats og åbenhed over for vold

Medlemmerne er mest positive i deres vurdering af arbejdspladsens forebyggelse, indsats og åbenhed over for vold på arbejdspladsen jf. Figur 36 nedenfor. Og som det var tilfældet i forhold til mobning, er der igen mange, der svarer ved ikke.

**Figur 36. Arbejdspladsens forebyggelse, indsats og åbenhed over for vold**



**Anmærkning:** Spørgsmålene lød: Forebyggelse: *Min arbejdsplads er god til at forebygge stress/mobning/vold blandt medarbejderne*, Indsats: *Min arbejdsplads gør ikke nok, hvis en medarbejder bliver ramt af stress/vold/mobning*, Åbenhed: *Der er åbenhed om stress/vold/mobning på min arbejdsplads*.

55 procent svarer, at deres arbejdsplads er god til at forebygge vold. 14 procent svarer, at de er uenige og 31 procent svarer ved ikke.

14 procent mener ikke, at deres arbejdsplads gør nok over for medarbejdere, der har været ramt af vold. 53 procent er uenige heri, og 34 procent svarer ved ikke.

61 procent mener, at der er åbenhed om vold på deres arbejdsplads. 29 procent er uenige heri, og 27 procent svarer ved ikke.

Det er primært medlemmer fra Pædagogisk Sektor og Kost- og Servicesektoren, som svarer "ved ikke" til spørgsmålene om vold, nemlig mellem 50-60 procent (figur ikke vist). Det er heller ikke overraskende, når kun henholdsvis 3 og 4 procent af medlemmer været udsat for inden for det sidste år, mod 25 procent i Social- og Sundhedssektoren, jf. Figur 19.

Ser man udelukkende på svarene fra Social- og Sundhedssektoren og Teknik- og Servicesektoren ændrer det dog ikke ved billedet af, at flertallet "godkender" indsatsen over for vold på arbejdspladsen.

## 5 Forslag til forbedring af arbejdsmiljøet

### 5.1 Hvad kan især forbedre dit arbejdsmiljø?

Medlemmerne blev stillet et åbent spørgsmål om, hvad der især kunne forbedre deres arbejdsmiljø. De blev samtidig opfordret til at give et konkret eksempel fra deres arbejdsplads.

1.102 medlemmer har svaret på dette spørgsmål.

En mindre del af medlemmerne har skrevet, at de har et godt arbejdsmiljø. Men langt de fleste peger på ændringer, der kunne forbedre deres arbejdsmiljø.

Især to emner går igen i medlemmernes svar: Ledelsen på deres arbejdsplads, herunder den nærmeste leder, og et ønske om flere hænder eller bedre normering til de opgaver, som skal løses. Arbejdstilrettelæggelsen er et tredje emne, som mange medlemmer kommer ind på.

Hvad flere hænder angår, er der også flere medlemmer, som efterlyser kolleger med de rette kompetencer/den relevante uddannelse. Et stort antal medlemmer nævner, at et lavere sygefravær ville lette arbejdspresset. Som tidligere nævnt blev spørgsmålene om arbejdsmiljø stillet samtidig med en række spørgsmål om sygefravær – det har måske betydning for, at emnet nævnes af så mange medlemmer.

Mange af medlemmernes svar om bemanningen vedrører særlige tidspunkter – herunder bemanningen om aftenen, om natten, i weekender, på helligdage, og når kolleger er syge. Manglende afløsere/vikarer under sygdom øget presset på de medarbejdere, der er på arbejde.

Et medlem skriver følgende om sammenhængen mellem opgaver og tid – hvad der især ville kunne forbedre vedkommendes arbejdsmiljø: "At mine kollegaer så i øjnene, at det er nødvendigt at følge de kvalitetsstandarder, kommunen har sat. Det giver en del konflikter, at nogle udfører mere arbejde."

Flere nævner, at dokumentation og registreringer også belaster tidsmæssigt. Et medlem, der arbejder i socialpsykiatrien, skriver følgende om sine ønsker: "Mere tid og mindre kontrol og dokumentation. F.eks. er der 3 steder en pinexgivning skal dokumenteres og derefter skal virkningen også dokumenteres, hvilket kan få et gram pinex til at fylde lang tid."

Medlemmernes forslag til et bedre psykisk arbejdsmiljø kredser meget om bedre ledelse og mobning, hvis udbredelse mv. jo også er belyst i undersøgelsen i øvrigt.

Medlemmerne efterspørger bl.a. mindre konfliktsky ledere – bl.a. i forhold til mobning og vold samt kolleger, som ikke passer deres arbejde godt nok; bedre information; mere inddragelse; at medarbejderne behandles ens, og at lederen holder medarbejderudviklingssamtaler og følger op på samtalerne.

Her kommer et par korte svar fra medlemmer, der arbejder på daginstitutioner eller SFO'er: "En kompetent leder", "Mere åbenhed og imødekommenhed fra ledelsen", "Bedre ledelse med overblik", "Anerkendelse fra ledelsen".

Også arbejdsorganiseringen og arbejdstidstilrettelæggelsen er områder, hvor medlemmerne vurderer, at ændringer kunne forbedre deres arbejdsmiljø. Flere efterlyser bedre planlægning af vagter, og evt. mere team- eller gruppeledelse.

Et medlem skriver om dette:

"God planlægning på hele vagten, hvor arbejdet bliver uddelegeret til de personer, som er på arbejdet. Dette er især vigtigt under sygemelding, da vi ofte ikke får nogen hjælp. Og vigtigt at prioritere opgaverne i disse situationer. Ellers løber vi livet af os. Også vigtigt, at



kollegaer hjælper hinanden, så vi samlet kan få et hvil, og have lidt socialt sammen i en hektisk hverdag”.

Et andet medlem, der arbejder på et plejehjem/plejecenter, fremhæver følgende punkter, som er med til at forbedre arbejdsmiljøet på vedkommendes arbejdsplads:

”1. I mange af vores teams (vi er ansat 220 plejepersonaler) er vi med til at lave vores vagtplaner selv. Det giver en balance mellem familie- og arbejdsliv. 2. Der er mulighed for at ringe og bede om en fridag her og nu. Dagvagt må ringe kl. 6 og bede om en fridag. Aftenvagt kl. 11. 3. I nogle team kan man arbejde hver 3. weekend. Dette har givet et meget lavt sygefravær i teamet. 4. Dialog er én af vores værdier.

Møder – er der lidt delte meninger om. Nogle medlemmer efterlyser flere møder eller bedre lejlighed til at mødes med kolleger og leder. Andre efterlyser færre møder eller bedre mødedisciplin.

De forslag, som medlemmerne har til forbedring af det fysiske arbejdsmiljø, er bl.a.:

Afhjælpning af tunge løft, indsats mod vold, støjdæmpning (især i køkkener, på daginstitutioner og somatiske sygehuse), bedre og flere hjælpemidler; hjælpemidler, der kommer, når de skal bruges, og ordentlige muligheder for at få teknisk bistand, hvis loftlift mv. ikke virker.

Et medlem fra dagplejen efterlyser: ” Flere hjælpemidler, f.eks. motor på barnevogn, aut. Puslebord”.

Et medlem, der arbejder på et plejehjem/plejecenter, skriver:

”At visitationen sørger for at udskrive borgerne med de nødvendige og størrelsesmæssige rigtige hjælpemidler, fx kørestol/bækkenstol. En ca. 140 kg benamputeret havde sygehusvisitationen udstyret med alm. str. kørestol/bækkenstol til midlertidig plads på plejecenter – og op til en weekend – der gik ca. 4 dage inden rette str. kørestol/bækkenstol dukkede op – både synd for manden og så sandelig også over for medarbejderne.

Et medlem, der arbejder i behandlingspsykiatrien, skriver om vold: ” Vi har en masse gode og nedskrevne retningslinjer – men afdelingsledelsen bryder sig ikke om at tale for højt om f.eks. vold. Medarbejdere, der er blevet syge af vold eller stress, bliver omtalt som psykisk skrøbelige, hvis de bliver sygemeldt. Ved nedsat arbejdstid efter sygeperiode bliver der ikke taget meget hensyn til den ”syge”, og vi har 2 personaler, der er fyret p.g.a. vold med efterfølgende langtidssygdom. Begge har været på nedsat tid i en periode og atter sygemeldt (begge er sygeplejersker). De oplever, at der er dårlig opbakning fra ledelsesside, og jeg giver dem ret.”

Rygning nævnes af nogle få medlemmer – både kollegers rygning og det at blive udsat for rygning af klienter i bl.a. hjemmeplejen.

Et medlem skriver følgende om de største gener, hun har: ”Arbejder som køkkenmedhjælper. Største problem er helt klart støj fra maskiner, efterfulgt af varme/fugt (for dårlig udsugning).”

Et medlem, der arbejder på et somatisk sygehus, skriver: ” Mindre støj. Ofte mange klokker, der ringer længe, telefon der ringer længe, larm fra opvaskemaskine og ismaskine og larm fra bækkenkoger.”

Sundhedsfremmeordninger spiller kun en lille rolle i medlemmernes svar – men der er bl.a. nogle dagplejere, som efterlyser adgang til massage.

Et lille antal medlemmer har også ris eller ros til FOA som organisation. Enkelte medlemmer opfatter ligefrem FOA som en hindring for, at de kan få et bedre arbejdsmiljø – med fx vagter af den længde, som de ønsker sig.

## 5.2 Hvad FOA kan gøre for at forbedre arbejdsmiljøet?

Medlemmerne er spurgt, hvad FOA kan gøre for at forbedre deres arbejdsmiljø. Svarene ses i Tabel 2 nedenfor.

**Tabel 2. Hvordan kan FOA hjælpe dig til at forbedre dit arbejdsmiljø?**

Indsats	Procent
Være mere synlige på min arbejdsplads	31 procent
Understøtte min sikkerhedsrepræsentant noget mere	27 procent
Forbedre arbejdsmiljøet via overenskomsterne	55 procent
Påvirke lokalpolitikere	42 procent
Arbejde for flere hænder	51 procent
Andet	6 procent
Ved ikke	11 procent
I alt	100 procent

Flest mener, at FOA skal arbejde for at forbedre arbejdsmiljøet via overenskomsterne. 51 procent svarer, at FOA skal arbejde for flere hænder, og 42 procent svarer, at FOA skal søge at påvirke lokalpolitikere.

31 procent mener, at FOA skal være mere synlig på arbejdspladsen, og 27 procent mener, at FOA skal understøtte sikkerhedsrepræsentanten mere.

Endelig svarer 6 procent 'andet'. Denne kategori dækker over svar i mange forskellige retninger, alt fra ønsker om højere løn til spørgsmål om fag- og organisationsgrænser. 11 procent svarer ved ikke.

Her er det vigtigt at bemærke, at der i svarkategorierne mangler en svarmulighed om forbedring af arbejdsmiljøet via *lovgivning*. Mange forbedringer på arbejdsmiljøområdet kommer netop via ændret lovgivning, og det har medlemmerne altså ikke haft mulighed for at svare her.

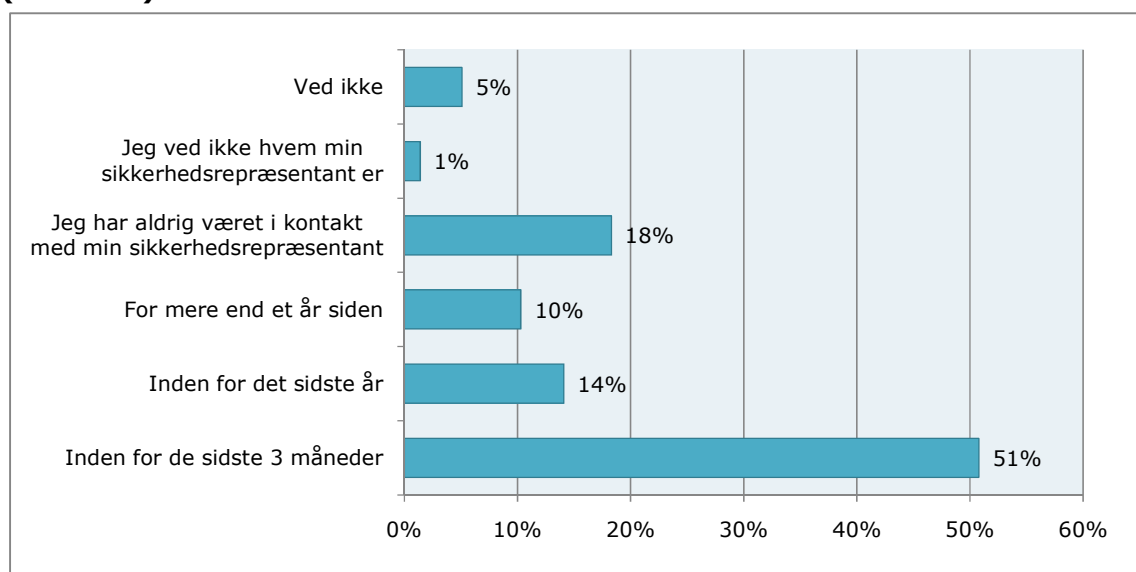
## 6 Sikkerhedsrepræsentanten

### 6.1 Kontakt med sikkerhedsrepræsentanten

87 procent af medlemmerne svarer, at der er valgt en sikkerhedsrepræsentant på deres arbejdsplads. 5 procent svarer, at de ikke ved, om de har en sikkerhedsrepræsentant, og 1 procent svarer, at de selv er sikkerhedsrepræsentant.

De medlemmer, som har svaret, at der er valgt en sikkerhedsrepræsentant på deres arbejdsplads, er også blevet spurgt, hvornår de sidst har været i kontakt med deres sikkerhedsrepræsentant. Svarene fremgår af Figur 37.

**Figur 37. Hvornår har du sidst været i kontakt med din tillidsrepræsentant? (n=1.661)**



51 procent af medlemmerne har været i kontakt med deres sikkerhedsrepræsentant inden for de sidste 3 måneder, og andre 14 procent har været i kontakt med sikkerhedsrepræsentanten inden for det sidste år. 10 procent har været i kontakt med deres sikkerhedsrepræsentant, men for mere end et år siden. 18 procent svarer, at de aldrig har været i kontakt med deres sikkerhedsrepræsentant.

1 procent svarer, at de ikke ved, hvem der er deres sikkerhedsrepræsentant.

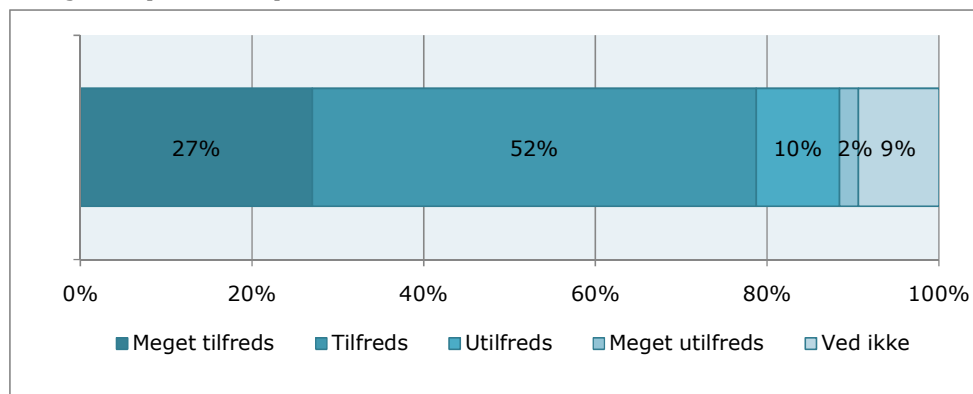
Der er ikke væsentlige forskelle mellem arbejdsområderne, men medlemmer i behandlingspsykiatrien har lidt oftere været i kontakt med deres sikkerhedsrepræsentant inden for de sidste 3 måneder end andre medlemmer.

Medlemmer, der svarer, at de har et dårligt arbejdsmiljø, er ikke oftere i kontakt med deres sikkerhedsrepræsentant end andre medlemmer.

### 6.2 Tilfredshed med sikkerhedsrepræsentanten

Figur 38 nedenfor viser, hvor tilfredse medlemmerne er med deres sikkerhedsrepræsentants arbejde. Spørgsmålet er kun stillet til medlemmer, som har været i kontakt med deres sikkerhedsrepræsentant.

**Figur 38. Hvor tilfreds eller utilfreds er du med din sikkerhedsrepræsentants arbejde? (n=1248)**



27 procent af medlemmerne er meget tilfredse med deres sikkerhedsrepræsentants arbejde. 52 procent er tilfredse, og kun 10 procent er utilfredse og 2 procent meget utilfredse.

Medlemmer, som har et dårligt arbejdsmiljø, er mere utilfredse med deres sikkerhedsrepræsentants arbejde end andre medlemmer. Her er 30 procent enten utilfredse eller meget utilfredse mod 12 procent blandt medlemmerne generelt.

### 6.3 Sikkerhedsrepræsentantens samarbejde med tillidsrepræsentanten

Medlemmerne er også spurgt, om deres sikkerhedsrepræsentant samarbejder med tillidsrepræsentanten på arbejdspladsen. Samarbejdet er vigtigt, da begge arbejder for at sikre et godt arbejdsmiljø.

Svaret ses i Tabel 3 nedenfor.

**Tabel 3. Samarbejder sikkerhedsrepræsentanten og tillidsrepræsentanten på din arbejdsplads? (n=1323)**

	Andel
Ja	67 %
Nej	10 %
Ved ikke	23 %
I alt	100 %

67 procent, eller 2 ud af 3 svarer, at deres sikkerhedsrepræsentant og tillidsrepræsentant samarbejder. 10 procent svarer, at de ikke samarbejder, og 23 procent har ikke haft viden til at svare på spørgsmålet. Spørgsmålet er kun stillet til medlemmer, som har både en tillidsrepræsentant og en sikkerhedsrepræsentant.

## 7 Metode

Undersøgelsen er gennemført via forbundets elektroniske medlemspanel, MedlemsPulsen. 2.155 medlemmer deltog, hvilket giver en flot svarprocent på 63,7.

Medlemmerne blev inviteret til undersøgelsen den 14. juni 2010 med svarfrist 24. juni. Medlemmerne blev påmindet om svarfristen den 23. juni 2010.

Da der er tale om et udsnit af FOAs medlemmer, skal man huske at tage højde for den statistiske usikkerhed, når man læser resultaterne i undersøgelsen. Det er så vidt muligt angivet i figurer og tekst. Som tommelfingerregel stiger usikkerheden, jo flere undergrupper medlemmerne opdeles i.

Undersøgelsen har arbejdet med en usikkerhedsmargin på 95 %. Forskelle, hvor vi kan være 95 % sikre på, at resultaterne ikke skyldes tilfældige udsving, er altså angivet som "sikre". Hvor det har været muligt, er konfidensintervallerne angivet i figurerne. Test af forskelle i gennemsnit og forskelle mellem de to undersøgelser (2007 til 2010) er foretaget i SPSS. Alle øvrige test er foretaget i SurveyXact.

Størstedelen af medlemmerne i medlemspanelet har meldt sig til panelet via forbundets hjemmeside. En mindre del er blevet rekrutteret pr. telefon eller i forbindelse med medlemsundersøgelser via andre medier end panelet.

Da ikke alle fire sektorer er lige stærkt repræsenteret i medlemspanelet, er data vægtet for sektor. Det sikrer, at især svarene fra Kost- og Servicesektoren vejer højere og svarene fra Social- og Sundhedssektoren vejer lidt mindre.

Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter er overrepræsenteret i panelet.

## 8 Litteraturliste

**Mobning og negativ adfærd på arbejdspladsen, Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2009**

[http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/rapporter/mobning\\_og\\_negativ\\_adfaerd\\_paa\\_arbejdspladsen.pdf](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/rapporter/mobning_og_negativ_adfaerd_paa_arbejdspladsen.pdf)

**FOA, 2009b, Det siger FOAs medlemmer om vold, mobning og chikane**

<http://www.foa.dk/Forbund/Presse/Undersoegelser/Medlemmer/2009/Vold-mobning-chikane>

**FOA, 2009, Psykisk arbejdsmiljø og stress blandt FOAs medlemmer**

<http://www.foa.dk/~media/Files/Fildeling/undersogelser/Notatprocent20omprocent20psyki skprocent20arbejdsmiljoprocent20ogprocent20stressprocent202009procent20pdf.ashx>

**FTF, 2006, Vold, intimidering samt traumatiske oplevelser i arbejdet**

[http://casa-analyse.dk/files/rapport\\_vold\\_web.pdf](http://casa-analyse.dk/files/rapport_vold_web.pdf)

**Arbejdsmiljøinstituttet, 2005, Undersøgelse af danske lønmodtageres psykiske arbejdsmiljø**

<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/Aktuelprocent20forskning/AMIsprocent20spprocentC3 procentB8rgeskemaprocent20omprocent20psykiskprocent20arbejdsmiljoprocentC3procentB8 .aspx?lang=da>