

NYT
FRA
FTF

www.ftf.dk/stress FTF's tema om stress og forebyggelse

www.ftf.dk/detheleliv FTF's tema om arbejdsliv og familie

RESONANS FTF's analytiske magasin om arbejdsmarkedet

Tilmeld dig på www.ftf.dk/abonnement



MIDT I EN FORANDRINGSTID

FTF'ERNES PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

FTF

HOVEDORGANISATION FOR 450.000 OFFENTLIGT OG PRIVAT ANSATTE

Niels Hemmingsens Gade 12
Postboks 1169
1010 København K

Tlf. 33 36 88 00
Email: ftf@ftf.dk
www.ftf.dk

Midt i en omstillingstid FTFernes psykiske arbejdsmiljø

CASA, november 2006

Jørgen Møller Christiansen og Nadia El-Salanti

Om undersøgelsen

Undersøgelsen er iværksat af FTF og udført af CASA, Center for Alternativ Samfundsanalyse. Spørgeskemaundersøgelsen er en 5 års opfølgning på en lignende undersøgelse om det psykiske arbejdsmiljø blandt FTFs medlemmer i 2001¹. Undersøgelsen er blandt andet baseret på en række standardiserede skalaspørgsmål fra spørgeskemaet – *Nordisk spørgeskema (QPS-Nordic) om psykiske og sociale forhold i arbejdet*. Mange af spørgsmålene går igen i 2006-undersøgelsen, hvilket muliggør sammenligninger over tid. Andre spørgsmål er nye og giver supplerende viden.

Nærværende undersøgelse er gennemført i september-oktober 2006. Medlemsorganisationer under FTF med mere end 1.000 medlemmer indgår i undersøgelsen², hvoraf Dansk Sygeplejeråd, Danmarks Lærerforening, BUPL og Finansforbundet er langt de største. Alle, der er i beskæftigelse på undersøgelsestidspunktet, og som er op til 67 år, indgår i undersøgelsespopulationen. Det omfatter i alt cirka 300.000 medlemmer fordelt på 28 faglige organisationer under FTF. Herudaf er der udvalgt en tilfældig stikprøve på 2.425 personer, hvoraf 68 % har svaret på det postomdelte spørgeskema.

Ud fra sammenligninger findes deltagerne i undersøgelsen at afspejle den oprindelige population på tilfredsstillende vis, og stikprøven vurderes at være repræsentativ.

Temaer i fokus

I denne publikation præsenteres et mindre udvalg af undersøgelsens mange resultater. De samlede resultater beskrives i hovedrapporten, som forventes offentliggjort i december 2006.

I denne publikation er tre temaer i fokus, hvor omstillinger og forandringer i FTFernes arbejdsforhold er et gennemgående omdrejningspunkt.

Undersøgelsen er som bekendt gennemført i en tid med meget omfattende omstillinger og ændringer på FTFernes arbejdspladser. Dette centrale tema er belyst i undersøgelsen, og en række af undersøgelsens hovedresultater præsenteres i rapportens første afsnit.

Ledelse og forandringer er et andet centralt tema. Udviklingen i ledelseskvalitet og personalepleje fra 2001 til 2006 belyses i næste afsnit.

¹ Christiansen, Jørgen Møller: *FTFernes arbejde er udfordrende – men det slider på sjælen*. CASA & AMI. Udgivet af FTF (1. og 2. udgave) 2002.

² Enkelte medlemsorganisationer har valgt ikke at indgå i undersøgelsen, da de på undersøgelsestidspunktet var travlt optaget af andre ting, havde andre aktiviteter kørende eller ikke ønskede at "belaste" deres medlemmer unødigt med yderligere undersøgelser. Det gælder bl.a. Dansk Politiforbund og Jordemoderforeningen.

Det tredje emne, som tages op, er det højaktuelle tema om arbejdsbetinget stress. Stressbegrebet uddybes. Udviklingen i stress over tid belyses, og der gives en oversigt over stressforekomsten i relation til køn, alder, stilling, arbejdsområde, mv.

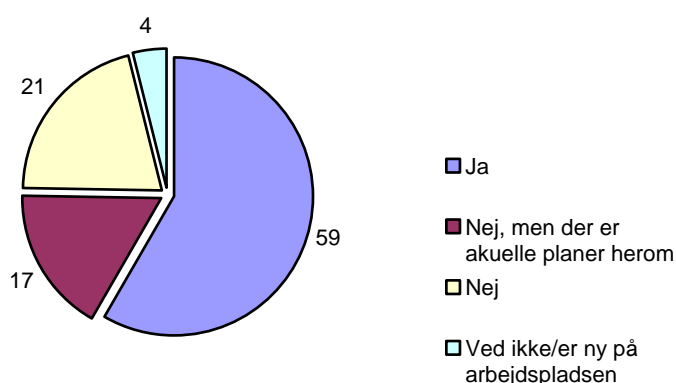
1 Forandringer i arbejdet – det mest stabile element!

Vi oplever i disse år megen turbulens. Organisationer brydes op og gendannes på helt nye måder. Arbejdets karakter ændrer sig. Mange ledere og medarbejdere skal lære at finde nye løsninger, nye arbejdsformer.

I den første undersøgelse overhovedet af FTFFernes psykiske arbejdsmiljø fra 1993 viste resultatet, at et flertal af FTFFerne befandt sig i en hektisk og turbulent periode³. 53 % oplevede væsentlige forandringer i deres arbejdsituation, og 8 % følte sig dengang utryk over, at det skulle ske. Undersøgelser fra dengang viste, at betydelige ændringer i arbejdsforholdene i højere grad var et anliggende i den offentlige sektor end i den private sektor.

Nu 13 år efter peger resultaterne i helt samme retning, men nu er det ikke 53 %, men 59 % af samtlige FTFFere, der det seneste år har oplevet væsentlige forandringer på deres arbejdsplads (se figur 1.1). Herudover angiver 17 procent i 2006, at der aktuelt er planer herom. De kan ses som værende placeret i usikkerhedens rum. Forandringer er altså et tilbagevendende fænomen på hovedparten af FTFFernes arbejdspladser og har været det i en lang årrække. På mange FTFF-arbejdspladser synes forandringer så at sige at være blevet det mest stabile element. Forandringer er det eneste sikre, fremtiden vil bringe.

Figur 1.1 (sp. 68): Har der på din arbejdsplads inden for det seneste år været gennemført væsentlige forandringer, fx sammenlægning, oprettelse eller lukning af afdeling/afsnit, ændrede arbejdsopgaver eller organisering af arbejdet, omrokering af personale eller lignende betydelige ændringer?



³ Christiansen, Jørgen Møller: *Psykisk arbejdsmiljø – nu og i fremtiden, En undersøgelse af FTFF-medlemmers psykiske arbejdsmiljø*. FTFF & CASA, marts 1994.

2006-undersøgelsen viser, at forandringer er udbredt i såvel den private som den offentlige sektor, dog er det en del mere udbredt blandt FTFere inden for den offentlige sektor (kommune, amt og stat) end på det private område.

Undersøgelsen viser også, at forandringer på arbejdspladsen er en del mere udbredt på store end på de mindre institutioner. Omkring 7 ud af 10 FTFere (70 %-73 %) på større og store arbejdspladser (dvs. 100 eller flere ansatte) har det seneste år oplevet væsentlige forandringer på deres arbejdsplads. På de mindre og små lokalt afgrænsede arbejdspladser (dvs. op til 20 ansatte) er tilsvarende andel noget mindre, nemlig i alt på 53 %-55 %.

Forandringer fryder ikke altid

*“Vi vokser som mennesker,
når vækstens fryd og tryghedens angst bliver større,
end vækstens angst og tryghedens fryd”.*

Søren Kierkegaard har en gang sagt det på denne måde:

*“at turde er at miste fodfæste for et øjeblik,
ikke at turde er at miste sig selv”.*

Forandringer fryder, hvis det er villet og ønsket, men skaber usikkerhed, frustration eller endnu stærkere følelser, hvis det pådattes os, eller vi føler os magtesløse og tvivlrådige.

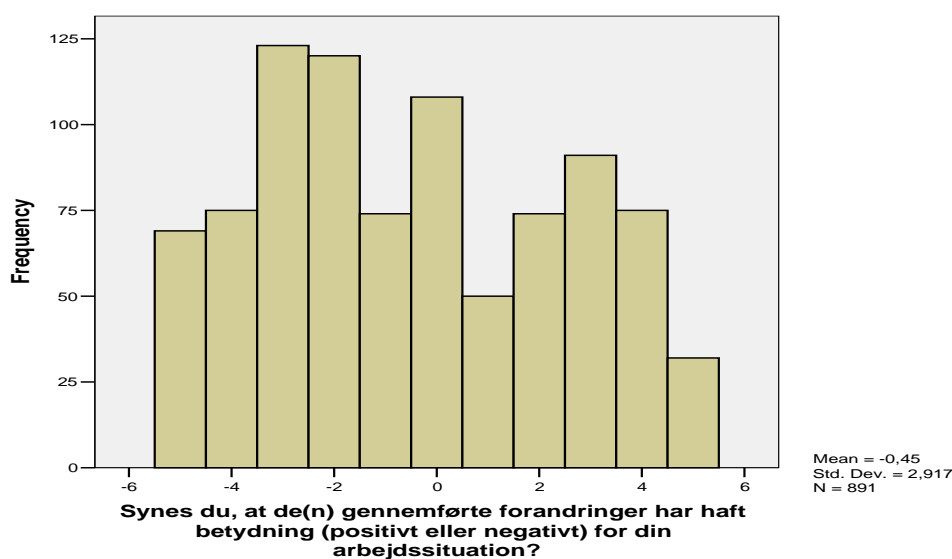
Information, indsigt og indflydelse er en god medicin mod forandringens usikkerhed.

På spørgsmålet om FTFeren får informationer på arbejdspladsen om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid (spørgsmål 64) er det overraskende svar fra over halvdelen (58 %) af samtlige FTFere, at det gør de kun *nogle gange, sjældent* eller *aldrig*. Kun 42 % angiver, at det får de *ofte* eller *meget ofte*. I dagens Danmark, hvor samarbejdsorganer og MED-systemer er fast inventar i langt de fleste virksomheder, er oplevelsen af at være informeret om vigtige forhold altså mangelfuld rigtig mange steder. Og det ser værst ud for FTFere, der har været udsat for væsentlige forandringer på arbejdspladsen. Kun 36 % af disse FTFere svarer bekræftende på, at de ofte eller meget ofte får vigtig information i god tid. Blandt de FTFere, som ikke har været udsat for forandringernes “storme”, er andelen, der føler sig godt informeret, betydeligt højere, nemlig i alt 53 %.

Forandringernes betydning for arbejdet

FTFerne blev anmodet om at lave en bedømmelse af, om forandringen har haft betydning (positivt eller negativt) for vedkommendes arbejdssituation. Svaret skulle angives på en linje gående fra +5 (meget positiv betydning), over 0= Ingen væsentlig betydning til minus 5 (meget negativ betydning).

Svaret fra de knap 900 FTFere i undersøgelsen, der har oplevet forandringer på deres arbejdsplads inden for det sidste år, fremgår af figur 1.2



Mange (36 %) har oplevet “forandringen som en fryd”, – en ændring, der har haft positiv betydning (fra plus 1 til plus 5) for deres arbejdssituation. Modsat synes over halvdelen (52 %), at udkommet har været negativt. 12 % synes ikke, at forandringen har haft væsentlig betydning for deres arbejdssituation (=0 på linjen).

Det gennemsnitlige svar på forandringens betydning er samlet set placeret på linjens negative side (ved minus 0,45). Medarbejdernes og lederens oplevelse af forandringerne varierer. Ledernes bedømmelse af forandringernes betydning er placeret på linjens positive side (+0,73), hvorimod medarbejdernes svar i gennemsnit er modsat (minus 0,62).

Lad os vende til spørgsmålet om at få information om vigtige forhold på arbejdspladsen (jf. ovenfor). Undersøgelsen viser, at der er en stærk sammenhæng mellem at få information og forandringers betydning (positivt eller negativt) for arbejdssituationen. Det fremgår af tabel 1.1.

Tabel 1.1: Information på arbejdspladsen sammenholdt med gennemførte forandrings betydning for arbejdssituationen. Andele i procent

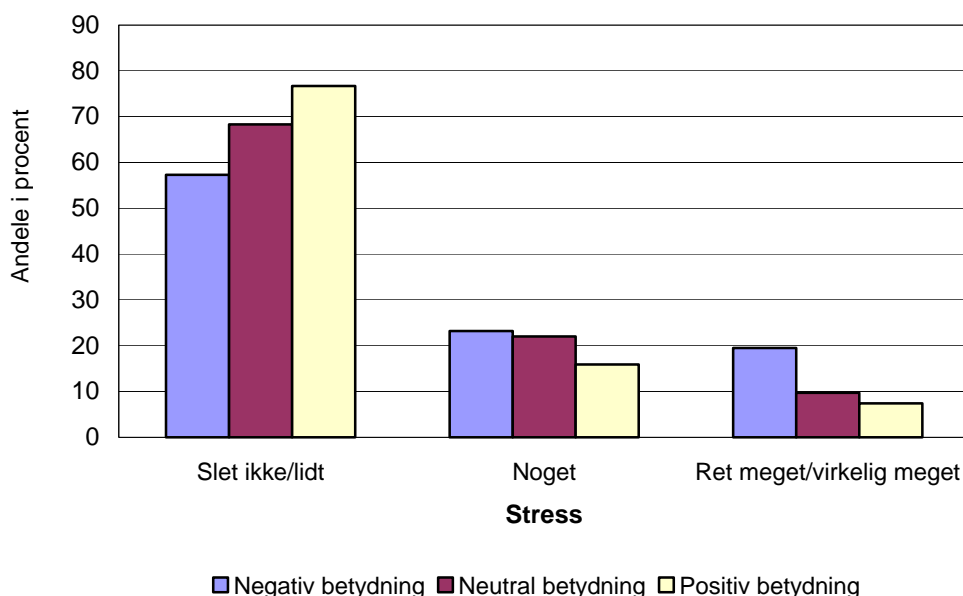
Får information om fx vigtige beslutninger i god tid:	Gennemførte forandrings betydning for din arbejdssituation – på en skala fra meget negativ (-5) til meget positiv betydning (+5). I procent			Total
	-5 til -1	0	+1 til +5	
Aldrig eller sjældent.....	72	10	18	100 (n=195)
Nogle gange	56	10	35	101 (n=376)
Ofte eller meget ofte.....	35	17	48	100 (n=316)

Tabel 1.1 viser, at blandt de, der finder, at forandringerne har haft positiv betydning for deres arbejdssituation, er andelen klart stigende i takt med graden af information. Og omvendt, jo dårligere informeret desto flere med negative oplevelser af forandringerne.

Et vigtigt element i god forandringsledelse er målrettet information til rette tid. Resultaterne peger på, at det langt fra er en realitet på mange af FTFernes arbejdspladser. Og resultaterne peger også på, at mangel på information har klar sammenhæng med negativ oplevelse af den ændrede arbejdssituation.

Forandringer og stress knyttes hyppigt sammen. Undersøgelsens resultater underbygger mange andre undersøgelsers fund.

Figur 3.1: Forandrings betydning for arbejdssituationen sammenholdt med stress



I figur 1.3 er oplevelsen af forandringens betydning for ens arbejdssituation 3-delt. "Positiv" svarer til +5 til +2 på skalaen omtalt ovenfor; -1 til +1 betegnes her "neutral" og -2 til -5 som "negativ" betydning. Undersøgelsen viser en markant sammenhæng mellem forandringens betydning og forekomst af stress. Blandt de FTFe, der oplever forandringen negativt, er forekomst af stress (ret meget/virkelig meget) betragtelig højere sammenlignet med de FTFe, der finder, at forandringen har været positiv for deres arbejdssituation ($p < .000$).

Resultaterne viser endvidere, at forandringer på arbejdspladsen og overvejselsen om at sige sit job op også hænger klart sammen. FTFe skulle tage stilling til, om de er enige eller uenige i udsagnet: "Jeg tænker ofte på at sige op!" (spørgsmål 144). 63 % er helt eller delvis uenig i udsagnet. 16 % svarer hverken-eller, og 21 % angiver, at de er helt eller delvis enige i ud-

sagnet. Sammenkobles dette spørgsmål med oplevelsen af forandringens betydning for ens arbejdssituation, fremkommer billedet, som vist i tabel 1.2.

Tabel 1.2: Forandringers betydning sammenholdt med overvejelsen om at sige op

Forandringens betydning for arbejdssituationen			
<i>“Jeg tænker ofte på at sige op!”</i>	Positiv	Neutral	Negativ
Uenig	73 %	63 %	46 %
Hverken-eller	11 %	18 %	22 %
Enig	16 %	19 %	32 %
	100 %	100 %	100 %

($p < .000$)

Tabel 1.2 viser, at der er en markant stærk statistisk sammenhæng mellem oplevelsen af forandringernes betydning (positiv eller negativ) og overvejelsen om at sige op. Overvejelsen om at sige op optræder således dobbelt så hyppigt blandt de FTTFere, der har en negativ oplevelse af gennemførte forandringer sammenlignet med de, der finder, at forandringen har været positiv for deres arbejdssituation. Set i lyset heraf er det næppe overraskende, at den generelle jobtilfredshed er mere udbredt blandt de FTTFere, der har en positiv oplevelse af forandringerne sammenlignet med de, der har oplevet forandringerne som negative. Henholdsvis 83 % og 61 % giver således udtryk for, at de er tilfredse eller meget tilfredse med deres job, alt taget i betragtning (spørgsmål 143).

Vi kan således opsummere, at forandringer på arbejdspladsen er meget udbredt på FTTFernes arbejdspladser. Kun 21 % af samtlige har ikke oplevet væsentlige forandringer seneste år. Forandringerne er blevet godt modtaget blandt cirka en tredjedel af FTTFerne, men samlet set bedømmes forandringerne negativt på en skala fra plus 5 til minus 5 med et gennemsnit på minus 0,45. Forandringsledelse er kommet mere og mere i fokus, men undersøgelsen viser, at der stadig er behov for forbedringer på mange af FTTFernes arbejdspladser. Undersøgelsen viser endvidere en markant stærk sammenhæng mellem forandringernes betydning (positiv og negativ) og:

- stress
- sige sit job op
- jobtilfredshed.

I jo højere grad forandringen opleves negativt, desto hyppigere forekomst af stress, overvejelse om at sige jobbet op, og færre der udtrykker tilfredshed med jobbet.

Afslutningsvis vil vi også inddrage nogle af undersøgelsens resultater vedrørende sygefravær. FTTFerne angiver i gennemsnit, at de inden for de sidste 12 måneder har haft 7,9 arbejdsdage, hvor de har været sygemeldt⁴. På de

⁴ Sammenlignet med 2001-undersøgelsen er niveauet helt tilsvarende. Også dengang var sygefraværet i gennemsnit 7,9 dage inden for et år.

arbejdspladser, hvor der har været forandringer, er det gennemsnitlige sygefravær højere end på arbejdspladser uden forandringer (henholdsvis 8,1 og 7,3 arbejdsdage med sygefravær). Forandringer synes altså at have negativ indflydelse på sygefraværet. Undersøgelsen viser endnu mere tankevækkende, at oplevelsen af, om forandringen har haft positiv eller negativ betydning for arbejdssituationen, har stærk sammenhæng med antal sygedage (se tabel 1.3).

Tabel 1.3: Forandringernes betydning og forekomst af arbejdsdage med sygefravær

	Forandringernes betydning for arbejdssituationen		
	Positiv +5 - +2	Neutral +1 - -1	Negativ -2 - -5
Sygedage, gennemsnit	6,3	7,3	10,0

Tabel 1.3 viser, at forskellen i subjektivt angivet sygefravær i gennemsnit er knap 4 dage, når forekomst af sygefravær og negativ og positiv oplevelse af forandringerne sammenlignes.

Der synes altså at være stor gevinst – menneskeligt, arbejdsmæssigt som økonomisk – forbundet med rette håndtering af fremtidige forandringer på FTTFernes forskelligartede arbejdssteder.

2 Ledelse og psykisk arbejdsmiljø

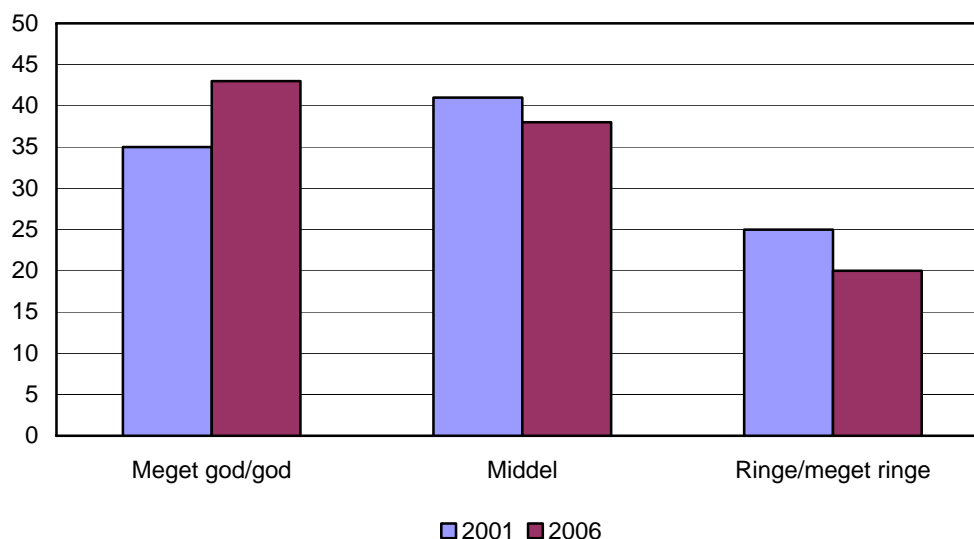
Positiv udvikling i personaleplejen fra 2001-2006

Gør personalepleje en forskel? Ja! siger undersøgelsen af FTFernes psykiske arbejdsmiljø 2006. I hvert fald for mange af FTFerne, hvor der spores en klar sammenhæng mellem god personalepleje og reduceret forekomst af stress og sygefravær. Men det vender vi tilbage til. Først skal vi se på udviklingen fra 2001-2006. De foreløbige analyser viser, at der på mange af de undersøgte områder ikke er den store forskel fra 2001 til 2006. Der er stadig mange kritiske forhold, men der er også sket mærkbare forbedringer. Det gælder FTFernes vurdering af den daglige ledelse og kommer til udtryk i deres oplevelse af arbejdspladsens personalepleje.

Skalaen, personalepleje på arbejdspladsen, sammenfatter følgende tre spørgsmål:

- Man belønnes (ros, penge, opmuntring), når man har gjort et godt stykke arbejde på arbejdspladsen.
- Man tager sig godt af de ansatte på arbejdspladsen, og
- i hvilket omfang ledelsen interesserer sig for de ansattes helbred og trivsel.

Figur 2.1: Personalepleje på arbejdspladsen i 2001 og i 2006, andele i pct.



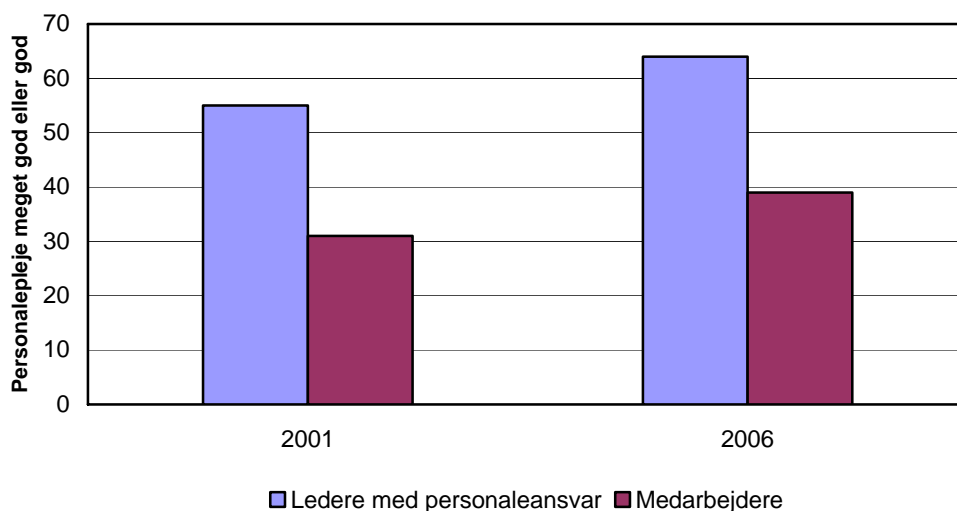
Resultaterne i figur 2.1 viser, at 43 % af FTFerne i 2006 mod 35 % i 2001 vurderer, at der er en "meget god eller god personalepleje" på arbejdspladsen. Omvendt er andelen, der vurderer personaleplejen til at "være ringende eller meget ringende", faldet fra 25 % i 2001 til 20 % i 2006. Der er altså tale om en tydelig forbedring på dette område.

Alle tre spørgsmål bekræfter, at der sker en udvikling i positiv retning. Den mest markante stigning ses i forhold til spørgsmålet, om ledelsen interesserer sig for de ansattes helbred og trivsel. Her svarer i dag over halvdelen (52

procent) mod 45 % for 5 år siden, at “det gør den ofte, meget ofte eller altid”. Ligesom i 2001 falder værdsættelse i form af ros, opmuntring eller penge stadig dårligst ud, idet hver fjerde (mod hver femte i 2001) vurderer, at det “sker ofte, meget ofte eller altid”. Endelig ses også en positiv udvikling i forhold til FTFernes vurdering af, om man tager sig godt af de ansatte på arbejdspladsen. Også her svarer et flertal, (53 % i dag) mod 48 % i 2001, at det gør man “ofte, meget ofte eller altid”.

Resultaterne fra 2001 viste, at vurderingen af personaleplejen var markant forskellig sammenholdt med, om man var medarbejder eller leder. Blandt ledere med personaleansvar syntes over halvdelen (55 %), at personaleplejen på arbejdspladsen var “god eller meget god”, mens den tilsvarende andel blandt medarbejderne var 31 %.

Figur 2.2: Andele i pct. der vurderer personalepleje på arbejdspladsen til at være meget god eller god i 2001 og i 2006 fordelt efter, om man er leder med personaleansvar eller medarbejder



Som figur 2.2 viser, slår den positive udvikling i vurderingen af personaleplejen på arbejdspladsen igennem hos såvel ledere som medarbejdere, idet hhv. 64 % af lederne og 39 % af medarbejderne i 2006 vurderer, at personaleplejen er “god eller meget god”. Til gengæld viser figuren også, at afstanden mellem lederes og medarbejderes vurdering af personaleplejen er blevet større med årene. Vi ved af gode grunde ikke, om lederne har besvaret spørgsmålene ud fra deres egen ledelse, eller om de har taget udgangspunkt i deres egen indsats som ledere. I 2001 var anbefalingen, at gensidig afklaring af forventninger og realitet syntes påkrævet på en del arbejdspladser. Denne anbefaling synes alligevel stadig at stå ved magt.

Analyserne viser ingen væsentlige forskelle i forhold til køn. Til gengæld viser analyser i forhold til alder nogle markante forskelle. Således vurderer 53 % af de yngste FTFere (dem under 30 år) mod kun 34 % blandt de ældste (over 60 år), at personaleplejen på arbejdspladsen er enten “god eller meget god”. Blandt de 30-59 årige er det mellem 40 % og 43 %, der vurde-

rer personaleplejen til at være “god eller meget god”. Resultaterne kan tolkes som, at mange arbejdspladser er gode til at tage hånd om yngre medarbejdere, mens der med fordel kunne kikkedes nærmere på, hvordan man forbedrer personaleplejen for de ældste. Resultaterne kan dog også være udtryk for forskellige former for behov og forventninger på tværs af generationerne, hvilket arbejdspladserne selv kan få belyst ved at drøfte det med medarbejderne.

At det kan betale sig for arbejdspladserne (og ikke mindst medarbejderne) at forbedre personaleplejen dokumenteres i tabel 2.1. Tabellen viser, at forekomsten af stress er markant højere blandt de FTF’ere, der vurderer, at personaleplejen på arbejdspladsen er meget ringe eller ringe sammenholdt med de, der vurderer personaleplejen til at være enten middel, god eller meget god.

Tabel 2.1: Forekomst af stress sammenholdt med personalepleje på arbejdspladsen

	Meget ringe/ringe personalepleje	Middel personalepleje	Meget god/god personalepleje	Total
Stress*	50 %	33 %	22 %	32 %
Ikke-stress	50 %	67 %	78 %	68 %
Total	100 % (n=298)	100 % (n=562)	100 % (n=637)	100 % (n=1497)

(p<.000)

*Andele i procent, der oplever noget, meget eller virkelig meget stress

Vi har også set nærmere på, om der er sammenfald mellem vurderingen af personaleplejen og FTFernes overvejelser om at sige deres job op. (Se i øvrigt afsnit 1.

Tabel 2.2: Personalepleje på arbejdspladsen sammenholdt med overvejelsen om at sige op

	Meget ringe/ringe personalepleje	Middel personalepleje	Meget god/god personalepleje	Total
“Jeg tænker ofte på at sige op”				
Uenig	39	55	82	63
Hverken-eller	20	21	9	16
Enig	41	24	9	21
Total	100 % (n=291)	100 % (n=564)	100 % (n=639)	100 % (n=1499)

(p<.000)

Tabel 2.2 viser, at der er en meget stærk statistisk sammenhæng mellem vurderingen af personaleplejen på arbejdspladsen og overvejelsen om at sige op.

På tilsvarende vis, viser analyserne, at der er sammenfald mellem sygefravær og personalepleje. Det gennemsnitlige sygefravær er markant højere blandt de, der vurderer personaleplejen til at være "meget ringe eller ringe" (9,5 dage i gennemsnit mod hhv. 6,5 dage blandt de, der vurderer personaleplejen til at være middel og 6,3 dage blandt de, der vurderer den "meget god eller god").

For at nærme os et mere nuanceret billede af, hvilke FTF-arbejdspladser der er gode til at fremme personaleplejen, har vi analyseret for forskelle i forhold til arbejdspladsens størrelse og sektorer. Analyserne viser en klar tendens til, at jo mindre arbejdspladsen er, des større bliver andelen, der vurderer personaleplejen til at være god eller meget god. For eksempel forekommer god personalepleje blandt halvdelen af de FTFere, der er på de små arbejdspladser (hhv. 51 % på arbejdspladser med 1-9 ansatte og 49 % på arbejdspladser med 10-19 ansatte) mod 45 % på arbejdspladser med 20-49 ansatte, 35 % på arbejdspladser med 50-100 ansatte og 33 % på arbejdspladser med mere end 100 ansatte.

Den gode personalepleje findes også at variere inden for de sektorer, hvor FTFerne er beskæftiget (private og offentlige arbejdspladser). Personaleplejen vurderes bedst på FTF-arbejdspladser i den private sektor og i selvejende institutioner, hvor 50 % vurderer den til at være "meget god eller god", mens personaleplejen synes dårligst på FTF-arbejdspladser i staten. I kommunerne vurderer 40 % personaleplejen til at være "god eller meget god", og på FTF-arbejdspladser i amterne er den tilsvarende andel på 39 %.

Sammenfatning

Alt i alt er der siden 2001 sket en positiv udvikling i personaleplejen på FTFernes arbejdspladser. Både ledere og medarbejdere vurderer, at der er sket en forbedring på området siden 2001. Ledere med personaleansvar vurderer forholdene en del bedre end medarbejderne. Dog er forskellene mellem ledernes vurderinger af personaleplejen på arbejdspladsen og medarbejdernes vurdering af samme i dag større, end den var for 5 år siden. Undersøgelsen viser nogle klare forskelle i forekomsten af stress, overvejelser om at sige op og sygefravær sammenholdt med vurderingen af personaleplejen på arbejdspladsen. God personalepleje findes især på de mindre FTF-arbejdspladser og på FTF-arbejdspladser i private virksomheder og selvejende institutioner. Resultaterne antyder, at yderligere forbedringer af personaleplejen vil medføre reduktion i forekomsten af stress og sygefravær blandt FTFerne og medvirke til at gøre arbejdspladsen mere attraktiv. Her bør der især sættes ind på arbejdspladser i det offentlige.

3 Stressen har bidt sig fast

Der er gode grunde til, at opmærksomheden omkring arbejdsbetinget stress har været stor i medierne, i den offentlige debat og på arbejdspladserne i de seneste år. Psykiske lidelser og stress har i stigende grad været årsag til førtidspensionering, og mange pensionskasser rapporterer i dag, at psykiske lidelser og stress er den hyppigste årsag ved tilkendelse af førtidspension. Stress er kommet på den politiske dagsorden. I regeringens arbejdsmiljøprogram frem til 2010 har arbejdsbetinget stress meget høj prioritet, og arbejdsmarkedets parter har ved overenskomstaftalen i 2005 indgået en aftale om forebyggelse af stress på arbejdspladsen.

I medierne kan man læse, at "stress er blevet en folkesygdom" til trods for, at stress ikke er en sygdom. Stressbegrebet optræder i forskellige variationer i dagligdags sproget, og der er en del forvirring omkring begrebet, også blandt stressforskere verden over, som stadig debatterer, hvordan stress skal defineres.

Stress er en tilstand, man befinder sig i, når man belastes. Har belastningen en tilstrækkelig styrke eller er længerevarende, kan det have negative helbredsmæssige følger og føre til egentlig psykisk som legemlig sygdom.

I nærværende undersøgelse defineres stress, og FTF'erne skulle tage stilling til, om det er en tilstand, som de kender til. Det stillede spørgsmål lyder:

"Med stress menes en situation, hvor man føler sig anspændt, rastløs, nervøs eller urolig eller ikke kan sove om natten, fordi man tænker på problemer hele tiden".

"Føler du denne form for stress for tiden?"

I 2001-undersøgelsen af FTFs medlemmer indgik samme spørgsmål, og sammenligning er dermed mulig. Tabel 3.1 viser, at stressforekomsten kun har rykket sig lidt. Lidt flere angiver i 2006 end i 2001, at de slet ikke er stressede, og modsat er den kritiske zone øget lidt. 31,4 % angiver i 2006, at de er noget, ret meget eller virkelig meget stresset⁵. Tilsvarende andel var i 2001 30,2 %. I den "røde zone" finder vi 11,5 %, der føler sig ret meget eller virkelig meget stresset for tiden; en stigning på knap 1 % sammenlignet med temperaturmålingen i 2001.

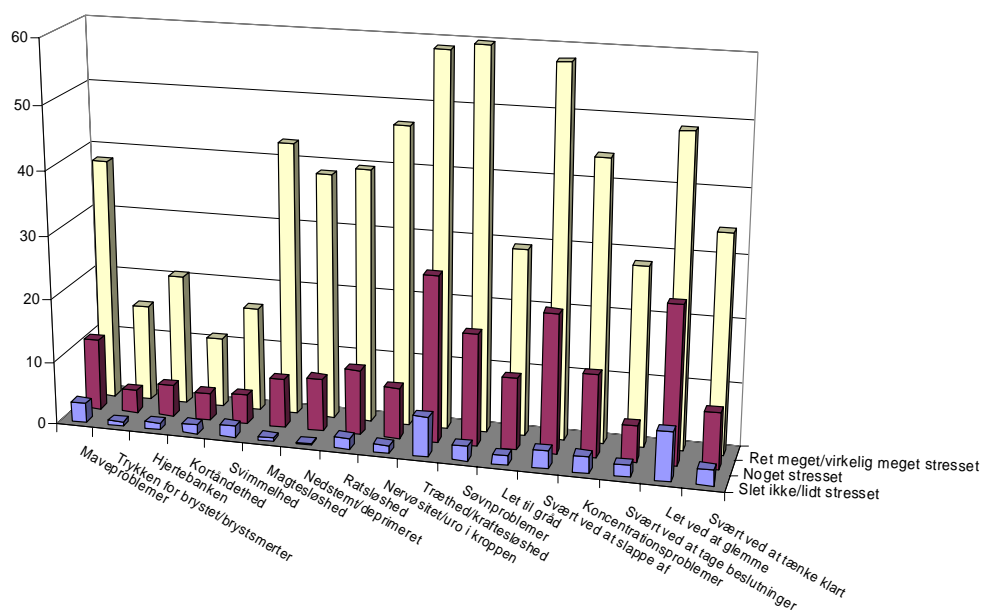
⁵ FTF har i 2006 gennemført en internetbaseret undersøgelse omfattende 23.094 FTF'ere fra 39 forskellige organisationer. 7.348 svarede på de stillede spørgsmål. Undersøgelsen omfatter et bredere udsnit af organisationer end nærværende undersøgelse (nærværende undersøgelse omfatter FTFs organisationer med mere end 1.000 medlemmer, i alt 28 foreninger). I FTFs undersøgelse indgik et spørgsmål om stress. Spørgsmålet er ikke identisk med nærværende undersøgelses spørgsmål, og direkte sammenligning er dermed ikke mulig. FTF-undersøgelsen viste, at 27 % af samtlige FTF'ere i høj grad følte sig stressede.

Tabel 3.1

<i>Føler du denne form for stress for tiden?</i> Svarfordeling i procent		
	2001	2006
Slet ikke	29,7	33,2
Kun lidt	40,1	35,4
Noget	19,6	19,9
Ret meget	8,4	8,8
Virkelig meget	2,2	2,7
Total	100	100
	N=1385	N=1528

Hvad dækker stresstilstanden mere konkret over? Det kan vi få et billede af ved at se på andre af undersøgelsens spørgsmål og resultater. FTF-medlemmerne skulle tage stilling til, om de inden for de sidste 4 uger har oplevet forskellige typer symptomer baseret på et afprøvet batteri af spørgsmål. Figur 3.1 viser forekomsten af disse forskellige typer somatiske, emotionelle og kognitive symptomer. I figuren sammenholdes svarene fra de stressede FTF-medlemmer med de ikke-stressede.

Figur 3.1 Somatiske, emotionelle og kognitive symptomer. Andel i procent af de stressede/ikke stressede der angiver, at symptomet forekommer ofte eller meget ofte

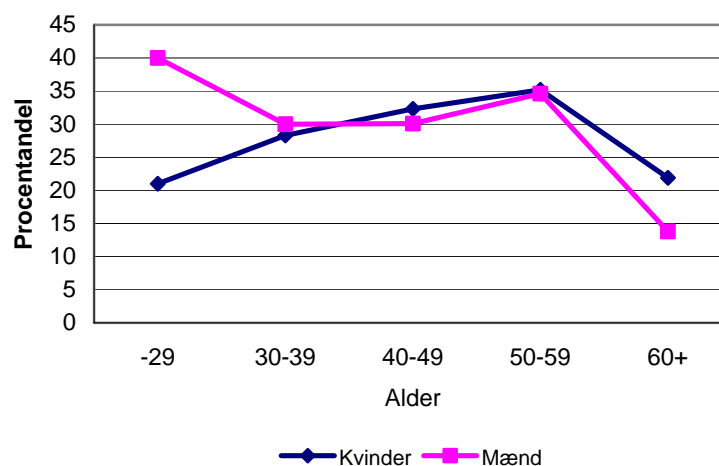


Analyserne viser en højsignifikant, stærk sammenhæng mellem oplevelsen af stress og forekomst af såvel somatiske, emotionelle som kognitive symptomer. Analysen peger endvidere på, at tilstanden “noget” stressest må betragtes som uacceptabel i og med den relative høje forekomst af såvel somatiske, emotionelle som kognitive symptomer (se figur 3.1).

Figur 3.2 viser forekomst af stress fordelt på køn og aldersgrupper. Stress omfatter her alle, der har sagt “noget, ret meget og virkelig meget” til stress-spørgsmålet (se ovenfor). Som det ses af figur 3.2, er der ikke væsentlige kønsmæssige forskelle i forekomsten af stress. Undtagelsen er de

Yngste under 30 år, hvor stressforekomsten er størst blandt mænd. Resultatet er behæftet med usikkerhed, da procentgrundlaget for de yngste og de ældste er beskedent, især for mændenes vedkommende (se note⁶ nedenfor).

Figur 3.2: Forekomst af stress fordelt på aldersgrupper (N=1.500)



Som det ses af figur 3.2, er stressforekomsten stigende med alder og toppe blandt de 50-59 årige og falder herefter markant blandt de omkring 7 % af FTFerne, der stadig er på arbejdsmarkedet efter 60 års alderen. Årsagen til det markante knæk i stresskurven giver undersøgelsen ikke noget sikkert svar på. En mulig forklaring kan sandsynligvis gemme sig i den såkaldte healthy worker selektion. Det vil sige, at der sker en udskillelse grundet helbreds- og arbejdsmæssige forhold.

FTFs medlemmer er hovedsageligt beskæftigede i den offentlige sektor, hvor der som bekendt sker store omstillinger for tiden. Undersøgelsen viser, at stressforekomsten varierer de offentlige sektorer imellem. Højeste forekomst af stress findes i kommunerne, hvor 36 % angiver “noget, ret meget eller virkelig meget stress”. Blandt FTFere ansat i amter er tilsvarende andel 27 % og i staten 24 %.

Undersøgelsen viser endvidere, at der ikke er nævneværdig forskel i stressforekomsten set i relation til, om man er leder eller medarbejder. I begge grupper er der 11-12 % med stress i den kritiske zone, og i begge grupper 31 % i alt med “noget, ret meget eller virkelig meget stress”.

Undersøgelsen viser, som omtalt ovenfor, at stressforekomsten er størst blandt de FTFere, der er 50-59 år. Set i lyset heraf er det næppe overraskende, at undersøgelsen ikke viser forskelle i stressforekomsten afhængig af, om FTFeren har hjemmeboende børn eller ej. Blandt de FTFere, der har

⁶ Resultatet er behæftet med usikkerhed, da procentgrundlaget for de yngre med stress er forholdsvis lille (i alt 96 personer) og især beskedent for mændenes vedkommende (n=15 mænd). Tilsvarende kan nævnes i relation til de ældste over 60 år, hvor procentgrundlaget er 64 kvinder og 29 mænd. FTFs medlemmer er generelt karakteriseret ved, at kvinderne er i klart flertal, kun knap hver fjerde er en mand. Aldersmæssigt er de 50-59 årige den største gruppe og udgør omkring hver tredje af alle FTFs medlemmer.

hjemmeboende børn, findes derimod overraskende forskelle. Blandt de FTFere, der har et eller flere hjemmeboende børn under 7 år, er andelen med stress mellem 24-27 %. Derimod findes, at stressforekomsten er noget højere, og angives af 31-32 %, blandt de FTFere med hjemmeboende børn, der er over 7 år. Undersøgelsen viser endvidere, at laveste andel med stress findes blandt gifte eller samboende FTFere (30 %). Blandt enlige, ugifte angiver 35 % stress, og højeste niveau findes blandt enlige, fraskilte eller enke/enkemand, hvor 39 % findes at have stress. Både forskning og praktiske erfaringer viser, at social støtte og netværk er særdeles vigtige for personers trivsel. Undersøgelsens resultater antyder, at familien kan have en vigtig funktion i relation hertil.

Nærværende undersøgelses hovedproblemstillinger er knyttet til arbejdspladsen og arbejdsforholdene. Undersøgelsen viser på linie med FTFs undersøgelse fra juni 2006 (se note, side 14), at stress og udbrændthed i høj grad er arbejdsbetinget. Det vil der blive nærmere redegjort for i hovedrapporten, som forventes offentliggjort i december 2006.